UBND TỈNH LẠNG SƠN **SỞ NỘI VỤ**	**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**
Số:181 /HD-SNV	*Lạng Sơn, ngày 14 tháng 4 năm 2025*

HƯỚNG DẪN
Thực hiện quy định về sử dụng người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

Căn cứ Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2020 của Chính phủ quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam; Nghị định số 70/2023/NĐ-CP ngày 18/9/2023 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2020 của Chính phủ. (02 Nghị định trên được hợp nhất theo văn bản hợp nhất số 5512/VBNH-BLĐTBXH ngày 22/12/2023 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội [1], *gọi tắt là VBHN 5512*).

Căn cứ Nghị định số 35/2022/NĐ-CP ngày 28/5/2022 của Chính phủ quy định về quản lý khu công nghiệp và khu kinh tế.

Để các doanh nghiệp, tổ chức, cơ sở sản xuất, kinh doanh có sử dụng lao động (*gọi chung là đơn vị)* thực hiện đúng quy định pháp luật khi sử dụng người nước ngoài làm việc trên địa bàn, Sở Nội vụ hướng dẫn trình tự, thời gian, nội dung, quy trình thực hiện các thủ tục liên quan đến người lao động nước ngoài (NLĐNN) làm việc tại Việt Nam như sau:

I. QUY ĐỊNH VỀ TRÁCH NHIỆM CỦA CÁC ĐƠN VỊ SỬ DỤNG NLĐNN.

1. Trước khi sử dụng NLĐNN

Bước 1. Thông báo tuyển dụng lao động.

- Các đơn vị (trừ nhà thầu) có nhu cầu sử dụng NLĐNN phải thực hiện thông báo tuyển dụng người lao động Việt Nam vào các vị trí dự kiến tuyển dụng NLĐNN. Các vị trí công việc của NLĐNN được quy định cụ thể tại Điều 3 VBHN 5512.

Việc thông báo tuyển dụng người lao động Việt Nam vào các vị trí dự kiến tuyển dụng người lao động nước ngoài được thực hiện trên Cổng thông tin điện tử của Bộ Nội vụ (Cục Việc làm) hoặc Cổng thông tin điện tử của Trung tâm Dịch vụ việc làm do Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương quyết định thành lập trong thời gian ít nhất 15 ngày kể từ ngày dự

---

[1] Nghị định được hợp nhất theo Công văn số 5512/VBNH-BLĐTBXH ngày 22/12/2023 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội Quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam.

kiến báo cáo giải trình với Bộ Nội vụ hoặc Sở Nội vụ nơi người lao động nước ngoài dự kiến làm việc *(theo điểm c khoản 1 Điều 4 VBHN 5512).*

- Đối với các nhà thầu: Trước khi tuyển người lao động nước ngoài, nhà thầu có trách nhiệm kê khai số lượng, trình độ, năng lực chuyên môn, kinh nghiệm của người lao động nước ngoài cần tuyển để thực hiện gói thầu tại Việt Nam và đề nghị tuyển người lao động Việt Nam vào các vị trí công việc dự kiến tuyển người lao động nước ngoài với Sở Nội vụ nơi nhà thầu thực hiện gói thầu gửi thông báo cho Sở Nội vụ đề nghị cung ứng lao động *(theo Điều 5 VBHN 5512).*

(Quy trình chi tiết thực hiện Bước 1 tại Phụ lục kèm theo)

Bước 2. Xác định nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài.

Sau khi thông báo tuyển dụng lao động, không tuyển được lao động vào vị trí dự kiến sử dụng NLĐNN, đơn vị thực hiện báo cáo giải trình nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài *với* Bộ Nội vụ hoặc Sở Nội vụ nơi người nước ngoài dự kiến làm việc *(Theo khoản 1 Điều 4 VBHN 5512).*

Bước 3: Cấp giấy phép lao động (GPLĐ) hoặc xác nhận NLĐNN không thuộc diện cấp GPLĐ.

Sau khi Bộ Nội vụ hoặc Sở Nội vụ có văn bản chấp thuận về việc sử dụng NLĐNN, đơn vị thực hiện thủ tục cấp GPLĐ cho người lao động (*theo Điều 9, 10, 11 VBHN 5512*) hoặc xác nhận NLĐNN không thuộc diện cấp GPLĐ *(theo Điều 7, Điều 8 VBHN 5512).*

Trường hợp quy định tại khoản 4 và khoản 6 Điều 154 của Bộ luật Lao động[2] và khoản 1, 2, 8 và 11 Điều 7 Nghị định này[3] thì không phải làm thủ tục xác nhận NLĐNN không thuộc diện cấp GPLĐ nhưng phải báo cáo với Bộ Nội vụ hoặc Sở Nội vụ nơi NLĐNN dự kiến làm việc thông tin: họ và tên, tuổi, quốc tịch, số hộ chiếu, tên người sử dụng lao động nước ngoài, ngày bắt đầu và ngày kết thúc làm việc trước ít nhất 3 ngày làm việc, kể từ ngày NLĐNN dự kiến bắt đầu làm việc tại Việt Nam *(theo khoản 2 Điều 8 VBHN 5512)*

Trường hợp NLĐNN làm việc cho một người sử dụng lao động tại nhiều tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương thì trong vòng 3 ngày làm việc kể từ ngày NLĐNN bắt đầu làm việc, người sử dụng lao động phải báo cáo qua môi trường điện tử về Bộ Nội vụ và Sở Nội vụ nơi NLĐNN đến làm việc *(theo khoản 3 Điều 6 VBHN 5512).*

---

[2] Vào Việt Nam với thời hạn dưới 03 tháng để thực hiện chào bán dịch vụ;

Là luật sư nước ngoài đã được cấp Giấy phép hành nghề luật sư tại Việt Nam theo quy định của Luật Luật sư.

[3] Là chủ sở hữu hoặc thành viên góp vốn của công ty trách nhiệm hữu hạn có giá trị góp vốn từ 3 tỷ đồng trở lên;

Là Chủ tịch Hội đồng quản trị hoặc thành viên Hội đồng quản trị của công ty cổ phần có giá trị góp vốn từ 3 tỷ đồng trở lên;

Vào Việt Nam làm việc tại vị trí nhà quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia hoặc lao động kỹ thuật có thời gian làm việc dưới 30 ngày và không quá 03 lần trong 01 năm.

Thân nhân thành viên cơ quan đại diện nước ngoài tại Việt Nam quy định tại điểm l khoản 1 Điều 2 Nghị định này.

2. Khi sử dụng NLĐNN

- Đơn vị chỉ sử dụng NLĐNN vào các vị trí công việc mà Bộ Nội vụ hoặc Sở Nội vụ có văn bản chấp thuận.

- Đơn vị có trách nhiệm sử dụng NLĐNN đúng nội dung ghi trong GPLĐ hoặc giấy xác nhận đã được cấp.

- Sau khi ký kết hợp đồng lao động với NLĐNN thì người sử dụng lao động phải gửi 01 bản hợp đồng cho Sở Nội vụ để theo dõi, quản lý.

- Nếu sử dụng NLĐNN liên tục từ 12 tháng trở lên, người sử dụng lao động phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc cho NLĐNN đó.

- Đơn vị phải thực hiện Báo cáo sử dụng NLĐNN định kỳ với Bộ Nội vụ hoặc Sở Nội vụ *(theo Điều 6 VBHN 5512).*

- Cấp lại GPLĐ *(theo Điều 12 - 15 VBHN 5512)*

Đơn vị đề nghị Bộ Nội vụ hoặc Sở Nội vụ cấp lại GPLĐ cho NLĐNN trong các trường hợp sau:

+ GPLĐ còn thời hạn bị mất;

+ GPLĐ còn thời hạn bị hỏng;

+ Thay đổi nội dung: họ và tên, quốc tịch, số hộ chiếu, địa điểm làm việc, đổi tên Doanh nghiệp mà không thay đổi mã số Doanh nghiệp ghi trong GPLĐ còn thời hạn.

- Gia hạn GPLĐ *(theo Điều 16 - 19 VBHN 5512)*

+ Điều kiện được gia hạn giấy phép lao động:

(1) Giấy phép lao động đã được cấp còn thời hạn ít nhất 05 ngày nhưng không quá 45 ngày.

(2) Được cơ quan có thẩm quyền chấp thuận nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài quy định tại Điều 4 hoặc Điều 5 Nghị định này.

(3) Giấy tờ chứng minh người lao động nước ngoài tiếp tục làm việc cho người sử dụng lao động theo nội dung giấy phép lao động đã được cấp.

+ Trước ít nhất 05 ngày nhưng không quá 45 ngày trước ngày GPLĐ hết hạn, NSDLĐ nộp hồ sơ đề nghị gia hạn GPLĐ cho Sở Nội vụ đã cấp GPLĐ đó.

3. Khi đơn vị không còn sử dụng NLĐNN: người sử dụng lao động thực hiện thu hồi GPLĐ của NLĐNN để nộp lại cho Bộ Nội vụ hoặc Sở Nội vụ đã cấp GPLĐ đó *(theo Điều 20, 21 VBHN 5512)*.

- Trong 15 ngày kể từ ngày GPLĐ hết hiệu lực[4], người sử dụng lao động thu hồi lại GPLĐ của NLĐ nộp lại cho Sở Nội vụ, kèm theo văn bản nêu rõ lý do thu hồi, trường hợp thuộc diện thu hồi nhưng không thu hồi được.

---

[4] GPLĐ hết hiệu lực theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 4, 5, 6 và 7 Điều 156 của Bộ luật Lao động.

- Người sử dụng lao động hoặc NLĐNN không thực hiện đúng quy định và NLĐNN trong quá trình làm việc ở Việt Nam không thực hiện đúng pháp luật Việt Nam làm ảnh hưởng tới an ninh, trật tự, an toàn xã hội thì Bộ Nội vụ hoặc Sở Nội vụ ra Quyết định thu hồi GPLĐ của NLĐNN và thông báo cho người sử dụng lao động để thu hồi GPLĐ của NLĐNN và nộp lại cho Bộ Nội vụ hoặc Sở Nội vụ đã cấp GPLĐ đó.

II. YÊU CẦU ĐỐI VỚI ĐƠN VỊ SỬ DỤNG NLĐNN

Để việc sử dụng NLĐNN tại các đơn vị được thực hiện đúng theo quy định của pháp luật và đảm bảo an ninh trật tự trên địa bàn, Sở Nội vụ yêu cầu các đơn vị có sử dụng NLĐNN rà soát và thực hiện các nội dung sau:

1. Nghiên cứu, nắm rõ và tuân thủ đầy đủ các quy định khi sử dụng NLĐNN như đã hướng dẫn nêu trên. Chủ động cập nhật thông tin khi văn bản pháp lý có sự thay đổi. Phối hợp với cơ quan chức năng quản lý NLĐNN sau khi được cấp GPLĐ, hoặc xác nhận không thuộc diện phải cấp GPLĐ, đảm bảo NLĐ làm việc trên địa bàn theo đúng thông tin ghi trong GPLĐ, giấy xác nhận.

2. Rà soát, thống kê, tình hình sử dụng NLĐNN tại đơn vị đến thời điểm hiện tại, báo cáo về Sở Nội vụ để tổng hợp, theo dõi. Thực hiện đầy đủ báo cáo định kỳ tình hình sử dụng NLĐNN theo quy định.

3. Cử cán bộ đầu mối phụ trách, theo dõi việc sử dụng NLĐNN của đơn vị để kịp thời được hướng dẫn, cập nhật thông tin trong quá trình sử dụng NLĐNN. Thông tin cán bộ gồm: họ và tên; chức danh, chức vụ; số điện thoại, zalo; hòm thư điện tử.

4. Trong quá trình thực hiện các quy định, nếu có vấn đề khó khăn, vướng mắc, đơn vị cần chủ động trao đổi với cơ quan chức năng có liên quan, hoặc phản ánh về Sở Nội vụ (qua Phòng Lao động, Việc làm - Bảo hiểm xã hội[5]) để được hỗ trợ tư vấn, giải quyết./.

(Có Văn bản hợp nhất 5512/VBHN-BLĐTBXH và Phụ lục kèm theo)

KT. GIÁM ĐỐC
PHÓ GIÁM ĐỐC

CỘNG HÒA X.H.C.N VIỆT NAM
SỞ NỘI VỤ
TỈNH LẠNG SƠN

Hoàng Thị Hải

Nơi nhận:
- Các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất, kinh doanh trên địa bàn;
- Công an tỉnh (để phối hợp);
- UBND các huyện, thành phố;
- Lãnh đạo Sở;
- Phòng Nội vụ các huyện, thành phố;
- Đăng tải trên cổng TTĐT;
- Lưu: VT, LĐVL.

---

[5] *Cán bộ đầu mối phụ trách theo dõi: Chuyên viên Vũ Kim Dung, điện thoại 0949.393.488; hoặc phản ánh qua hòm thư điện tử Email: vlatld.solaodonglangson@gmail.com.*