

CÔNG TY CỔ PHẦN HÒA BÌNH
BAN CHẤP HÀNH CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ
== oOo ==

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

01/03/2023

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

- Căn cứ Bộ Luật Lao Động nước Cộng Hòa Xã Hội Chủ Nghĩa Việt Nam ban hành năm 2019 đã được Quốc hội khóa XIV kỳ họp thứ 8 thông qua ngày 20/11/2019 và có hiệu lực thi hành từ ngày 01/1/2021;
- Sau khi tổ chức bàn bạc, thảo luận và đạt được các thỏa thuận của tập thể NLĐ và NSDLĐ trong Công ty Cổ Phần Hòa Bình;

Chúng tôi gồm có:

1. ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG (“NSDLĐ”):

- Đại diện bởi : Ông Vũ Văn Hiến
- Chức vụ : Ủy Viên Pháp Lý Công ty Cổ Phần Hòa Bình

2. ĐẠI DIỆN TẬP THỂ NGƯỜI LAO ĐỘNG (“NLĐ”):

- Đại diện bởi : Bà Trần Thị Ngọc Diễm
- Chức vụ : Chủ tịch Công Đoàn Công ty Cổ phần Hòa Bình

Cùng nhau thỏa thuận ký kết thỏa ước lao động tập thể gồm những điều khoản sau:

CHƯƠNG 1: NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Đối tượng thi hành bản Thỏa ước lao động tập thể này bao gồm:

- NSDLĐ: Công ty Cổ phần Hòa Bình
- NLĐ có hợp đồng lao động đang làm việc tại Công ty Cổ phần Hòa Bình

Điều 2. Những cam kết tổng quát của hai bên:

1. Nghĩa vụ của NSDLĐ:

- Chấp hành đúng các quy định của Nhà nước về thuê mướn và sử dụng lao động.
- Tôn trọng, thực hiện đầy đủ mọi thỏa thuận của Thỏa ước.
- Đảm bảo an toàn lao động, bảo vệ môi trường làm việc và bảo vệ sức khỏe cho NLĐ.
- Tạo điều kiện cho NLĐ nâng cao trình độ hoàn thành công việc được giao. Đào tạo nâng cao trình độ quản lý, trình độ tay nghề, các kỹ năng thực hiện công việc.
- Bảo đảm quyền tự do tham gia và hoạt động đoàn thể (được Nhà nước công nhận) của NLĐ.

- Tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ Công đoàn, Đoàn TNCS HCM hoạt động theo Luật Công đoàn và Điều lệ của Đoàn TNCS Hồ Chí Minh.

2. Nghĩa vụ của NLD:

- Hoàn thành nhiệm vụ được giao.
- Thực hiện đúng những điều khoản đã ký kết trong Thỏa ước lao động tập thể này; trong Hợp đồng lao động cá nhân và chấp hành nghiêm chỉnh nội quy, quy định của Công ty đã ban hành.
- Tự phấn đấu để hoàn thiện, tu dưỡng đạo đức nghề nghiệp không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, luôn nêu cao tinh thần đoàn kết tập thể và vì lợi ích chung của toàn Công ty.

3. Nghĩa vụ cung cấp thông tin trước khi giao kết hợp đồng lao động

- NSDLĐ phải cung cấp thông tin cho NLD về công việc, địa điểm làm việc, điều kiện làm việc, thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, an toàn lao động, vệ sinh lao động, tiền lương, hình thức trả lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, quy định về bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà NLD yêu cầu.
- NLD phải cung cấp thông tin cho NSDLĐ về họ tên, tuổi, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề, tình trạng sức khỏe và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà NSDLĐ yêu cầu
- NLD phải báo trước và cung cấp thông tin bằng văn bản cho NSDLĐ nếu/khi: bản thân Người Lao động hoặc người thân của Người Lao động đang giữ vai trò tư vấn hoặc điều hành tại các doanh nghiệp khác mà DN đó là đối thủ cạnh tranh trực tiếp về sản phẩm, thị trường hoặc kinh doanh cùng ngành nghề (hoặc ngành nghề kinh doanh khác nhưng có sử dụng thông tin khách hàng của Công ty để làm nguồn cung cấp).

CHƯƠNG 2: HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ ĐẢM BẢO VIỆC LÀM

Điều 3. Hợp đồng lao động.

- NLD thuộc đối tượng phải ký hợp đồng lao động được tuyển dụng trước hoặc sau khi Thỏa ước lao động tập thể (LĐTT) này được ký kết đều phải ký các hợp đồng lao động (HĐLĐ) theo mẫu quy định của Bộ LĐ & TBXH và theo các thỏa thuận khác của Công ty mà không trái pháp luật Nhà nước.

1. Loại Hợp đồng lao động

- NSDLĐ hoặc đại diện NSDLĐ của công ty thực hiện ký kết hợp đồng lao động trực tiếp với NLD theo mẫu quy định của Bộ LĐ & TBXH theo 01 (một) trong 03 (ba) loại hợp đồng như sau:

1.1. Hợp đồng lao động không xác định thời hạn:

- Là hợp đồng mà thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng không được xác định. Loại Hợp đồng này Được ký kết với các đối tượng sau:
 - NLD hợp đồng làm những công việc có tính chất thường xuyên, ổn định, có đầy đủ năng lực đảm nhiệm công việc lâu dài, gắn liền với sự tồn tại và phát triển của công ty.
 - NLD làm những công việc yêu cầu có trình độ khoa học kỹ thuật hoặc tay nghề cao theo thỏa thuận giữa Bên Sử dụng lao động với NLD.
 - NLD sau khi đã hoàn thành hoặc được gia hạn Hợp đồng lao động xác định thời hạn theo quy

định tại khoản 3 Điều này.

1.2. Hợp đồng lao động xác định thời hạn;

- Hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng.

2. Gia hạn hợp đồng lao động

- Khi các loại hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn mà NLĐ không nhận được thông báo đề nghị kết thúc HĐLĐ và NLĐ vẫn tiếp tục làm việc thì trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới;
- Nếu trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn mà không ký kết hợp đồng lao động mới đồng thời không bên nào tỏ rõ ý chí muốn kết thúc công việc của NLĐ, quá thời hạn này thì hợp đồng lao động xác định thời hạn trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn;
- Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm 01 lần, sau đó nếu NLĐ vẫn tiếp tục làm việc thì NLĐ sẽ được ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

3. Nội dung Hợp đồng lao động

- Nội dung Hợp đồng lao động của Công ty có các nội dung như sau:
 - Tên và địa chỉ Công ty
 - Người đại diện theo pháp luật công ty hoặc người được ủy quyền hợp pháp
 - Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ nơi cư trú, số chứng minh nhân dân/ căn cước công dân hoặc giấy tờ hợp pháp khác của NLĐ;
 - Công việc và địa điểm làm việc;
 - Thời hạn của hợp đồng lao động;
 - Mức lương, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác;
 - Chế độ nâng bậc, nâng lương;
 - Thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi;
 - Những công việc (hợp đồng lao động) đang làm cho NSDLĐ khác (nếu có – do NLĐ tự khai)
 - Trang bị bảo hộ lao động cho NLĐ;
 - Bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế;

Điều 4. Quy định về thời gian thử việc.

1. Thời gian thử việc:

- NSDLĐ xem xét quyết định áp dụng chế độ thử việc đối với từng trường hợp cụ thể. Trong trường hợp áp dụng chế độ thử việc cả hai bên NSDLĐ và NLĐ thử việc sẽ ký hợp đồng thử việc có thời hạn như sau:
 - Không quá 180 ngày đối với công việc của người quản lý doanh nghiệp
 - Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên;
 - Không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn kỹ thuật trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ.
 - Không quá 06 ngày làm việc đối với công việc khác.

2. Lương thử việc:

- Tiền lương của NLĐ thử việc do hai bên thỏa thuận nhưng ít nhất phải bằng 85% mức lương của công việc đó.
- Kết thúc thời gian thử việc, NSDLĐ sẽ đánh giá kết quả thời gian thử việc, nếu việc làm thử đạt yêu cầu thì NSDLĐ sẽ giao kết hợp đồng lao động với NLĐ. Chỉ áp dụng thử việc 01 (một) lần đối với một loại công việc, tuy nhiên nếu trường hợp NSDLĐ đánh giá thử việc không đạt, NLĐ thử việc có thể đề nghị giao kết hợp đồng thử việc ở loại công việc khác.

- Trong trường hợp hai bên giao kết hợp đồng lao động thì thời gian thử việc của loại công việc được đánh giá đạt là cơ sở để hai bên giao kết hợp đồng sẽ được tính vào thời gian thâm niên công tác của NLD.
- Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền huỷ bỏ thoả thuận thử việc mà không cần báo trước và không phải bồi thường nếu việc làm thử không đạt yêu cầu mà hai bên đã thoả thuận.

Điều 5. Chế độ và nguyên tắc khi thay đổi nơi làm việc và công việc.

- 1. Nơi làm việc:** Nơi làm việc của NLD là nơi thực hiện công việc mà NLD được điều động theo lệnh của công ty.
- 2. Việc điều động thay đổi tạm thời nơi làm việc và công việc của NLD**
 - Do nhu cầu sản xuất kinh doanh NSDLĐ có quyền điều chuyển lao động thay đổi tạm thời làm công việc khác hoặc nơi làm việc khác so với mô tả công việc trong hợp đồng lao động trong khoảng thời gian không quá 60 ngày liên tục hoặc cộng dồn trong một năm, trừ khi giữa công ty và NLD đạt được thoả thuận bằng văn bản.
 - Khi tạm thời chuyển NLD làm công việc khác hoặc nơi làm việc khác so với hợp đồng lao động, NSDLĐ sẽ báo cho NLD biết trước ít nhất 03 ngày làm việc và thông báo rõ thời hạn làm tạm thời.
 - NLD được điều chuyển làm công việc khác được trả lương theo công việc mới; nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương công việc cũ thì được giữ nguyên mức tiền lương cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc. Tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 85% mức tiền lương công việc cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định
 - Trong trường hợp có sự điều chuyển tạm thời làm công việc khác trong thời gian 60 ngày liên tục hoặc cộng dồn trong một năm mà NLD không chấp hành thì coi như NLD đó đã vi phạm thoả ước lao động này và có thể bị xem xét xử lý kỷ luật lao động.

Điều 6. Ưu đãi lao động (những ưu tiên dành cho NLD khi tuyển dụng hoặc khi ký lại HĐLĐ)

- Đối với những NLD có chuyên môn, bậc thợ cao, trình độ tay nghề mà Công ty có nhu cầu.
- Những NLD có tinh thần thái độ lao động tốt, hoàn thành công việc được giao với hiệu quả cao, có tư cách đạo đức, quan hệ tốt với đồng sự, có tinh thần cầu tiến luôn học hỏi, nâng cao tay nghề, phát huy được năng lực trong công việc.

Điều 7. Tiền lương ngừng việc

- Trong trường hợp Công ty gặp khó khăn đột xuất trong công tác sản xuất kinh doanh, do khắc phục hậu quả thiên tai, hỏa hoạn, do phải áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp do sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất kinh doanh thì NLD được trả lương theo quy định tại điều 99 của Bộ Luật Lao Động.

Điều 8. Các trường hợp tạm hoãn hợp đồng lao động, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

1. Tạm hoãn hợp đồng lao động:

- Là khoảng thời gian mà NSDLĐ và NLD không phải thực hiện các nghĩa vụ và không thực thi các quyền ghi trong hợp đồng lao động, ngoại trừ nghĩa vụ theo Điều khoản thoả thuận về chế độ bảo mật thông tin kinh doanh.
- NLD được tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động trong các trường hợp sau đây :
 - 1.1. NLD đi làm nghĩa vụ quân sự.**
 - a. NLD bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật tố tụng hình sự.

- 1.2. NLD 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.
 - 1.3. Lao động nữ mang thai có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chứng nhận tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi.
 - 1.4. Các trường hợp khác do hai bên thỏa thuận bằng văn bản.
- Quá thời hạn 15 ngày, kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động đối với các trường hợp tạm hoãn hợp đồng theo thỏa thuận hoặc kể từ ngày mà những lý do khiến cho NLD được tạm hoãn thực hiện hợp đồng không còn, nhưng NLD vẫn không có mặt tại nơi làm việc và không có bất kỳ thông báo bằng văn bản nào khác, NLD được coi là tự ý chấm dứt hợp đồng lao động.

2. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của NLD :

2.1. NLD có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần lý do chỉ cần đáp ứng điều kiện về thời gian báo trước sau đây (trừ 01 số trường hợp không cần báo trước theo luật định):

- a. Ít nhất 45 ngày nếu làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn;
- b. Ít nhất 30 ngày nếu làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng;
- c. Ít nhất 03 ngày làm việc nếu làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng;
- d. Đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù thì thời hạn báo trước được thực hiện theo quy định của Chính phủ.

2.2. Trường hợp NLD có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần báo trước:

- a. Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận, trừ trường hợp quy định tại Điều 29 Bộ luật Lao động 2019;
- b. Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 97 Bộ luật Lao động 2019;
- c. Bị NSDLĐ ngược đãi, đánh đập hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự; bị cưỡng bức lao động;
- d. Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc;
- e. Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo quy định tại Khoản 1 Điều 138 Bộ luật Lao động 2019;
- f. Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 Bộ luật Lao động 2019, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác;
- g. NSDLĐ cung cấp thông tin không trung thực theo quy định tại Khoản 1 Điều 16 Bộ luật Lao động 2019 làm ảnh hưởng đến việc thực hiện HĐLĐ.

3. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của NSDLĐ

3.1. Các trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng của NSDLĐ

- NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp sau đây:
- a. NLD thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động;
 - b. NLD bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, đã điều trị 06 tháng liên tục, đối với NLD làm theo hợp đồng lao động xác định thời hạn và quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có

thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục.

Khi sức khỏe của NLD bình phục, thì NSDLĐ xem xét quyết định giao kết hợp đồng lao động mới với NLD nếu thấy cần thiết;

- c. Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của pháp luật, mà NSDLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc;
- d. NLD không có mặt tại nơi làm việc quá thời hạn 15 ngày, kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động.
- e. NLD đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 Bộ luật lao động 2019, trừ trường hợp có thỏa thuận khác (mới).
- f. NLD tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên.
- g. NLD cung cấp không trung thực thông tin theo quy định tại khoản 2 Điều 16 Bộ luật lao động 2019 khi giao kết HĐLĐ làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng NLD.
- h. Người lao động có hành vi tiết lộ thông tin có liên quan đến: thông tin mật, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động và hành vi đó có gây thiệt hại nghiêm trọng (hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng) về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động.

3.2. **Thời hạn thông báo trước:**

- Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp quy định tại 4.1 các điểm a, b, c, d và g, người sử dụng lao động phải báo trước cho người lao động như sau:
 - Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn;
 - Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn;
 - Ít nhất 03 ngày làm việc đối với trường hợp đơn phương chấm dứt tại điểm d và f hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

4. **Hạn chế quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của NSDLĐ**

- NSDLĐ không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong các trường hợp sau đây:
 - 4.1. NLD ốm đau hoặc bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng theo quyết định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền, trừ trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều 38 của Bộ luật lao động.
 - 4.2. NLD đang nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng và những trường hợp nghỉ khác được NSDLĐ đồng ý.
 - 4.3. Lao động nữ vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi.
 - 4.4. NLD nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

5. **Hậu quả của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật**

5.1. **Nếu NSDLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, NSDLĐ phải :**

- a. Phải nhận NLD trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày NLD không được làm việc

- cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.
- b. Nếu NLĐ không muốn tiếp tục làm việc, thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản trên NSDLĐ phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Bộ luật Lao động.
 - c. Trường hợp NSDLĐ không muốn nhận lại NLĐ và NLĐ đồng ý, thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 và trợ cấp thôi việc theo quy định tại Bộ luật Lao động, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động.
 - d. Trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động mà NLĐ vẫn muốn làm việc thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1, hai bên thương lượng để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.
 - e. Trường hợp vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho NLĐ một khoản tiền tương ứng với tiền lương của NLĐ trong những ngày không báo trước.

5.2. Nếu NLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, NLĐ:

- a. Không được nhận trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho NSDLĐ nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.
- b. Nếu có vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho NSDLĐ một khoản tiền tương ứng với tiền lương của NLĐ trong những ngày không báo trước.
- c. Phải hoàn trả chi phí đào tạo cho NSDLĐ.

Điều 9. Chế độ trợ cấp thôi việc và Chế độ trợ cấp mất việc làm

1. Chế độ trợ cấp thôi việc : Theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội.

2. Chế độ trợ cấp mất việc làm:

- a. Người sử dụng lao động trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm theo quy định tại khoản 11 Điều 34 của Bộ luật Lao động sẽ được chi trả trợ cấp mất việc làm bằng 01 tháng tiền lương cơ bản cho mỗi năm làm việc nhưng nếu thời gian làm việc nhiều hơn 1 năm và ít hơn 02 năm làm việc thực tế thì NLĐ nhận được 02 tháng tiền lương cơ bản, với mức lương được tính là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi NLĐ mất việc làm.
- b. Thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm là tổng thời gian NLĐ đã làm việc thực tế cho NSDLĐ trừ đi thời gian NLĐ đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội.
- c. Tiền lương cơ bản để tính trợ cấp mất việc làm là tiền lương cơ bản bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi NLĐ mất việc làm.

3. Những khoảng thời gian được tính là thời gian làm việc cho NLĐ:

- a. Thời gian làm việc thực tế có hưởng lương và thời gian nghỉ việc không hưởng lương đã thỏa thuận với NSDLĐ.
- b. Thời gian thử việc của loại công việc được đánh giá đạt.
- c. Thời gian tham gia học tập nâng cao trình độ nghề nghiệp hoặc được cử đi đào tạo nghề do Công ty tổ chức.

- d. Thời gian NLĐ nghỉ theo chế độ BHXH, thời gian nghỉ ngơi theo Bộ Luật lao động quy định.
- e. Thời gian chờ việc khi hết hạn tạm hoãn HĐLĐ hoặc NLĐ phải ngừng việc có hưởng lương.
- f. Thời gian học nghề, tập nghề tại Công ty.
- g. Thời gian tạm hoãn thực hiện do hai bên thỏa thuận trong văn bản.
- h. Thời gian bị xử lý sai về kỷ luật sa thải hoặc về đơn phương chấm dứt HĐLĐ.
- i. Thời gian NLĐ bị tạm đình chỉ công việc theo quy định.
- j. Thời gian làm việc không đủ tròn năm tính từ năm làm việc thứ hai trở đi thì tính như sau: Từ dưới 06 tháng không được tính tròn năm; Từ đủ 06 tháng đến 12 tháng được tính tròn bằng 01 năm làm việc.

Điều 10. Trách nhiệm của hai bên khi chấm dứt hợp đồng lao động.

- 1. Ít nhất 15 ngày trước ngày hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn, NSDLĐ phải thông báo bằng văn bản cho NLĐ biết thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động.
- 2. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản theo nguyên tắc bù trừ giữa quyền lợi của NLĐ và các khoản NLĐ phải thanh toán cho NSDLĐ; trường hợp đặc biệt, có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày. NSDLĐ được quyền khấu trừ tất cả các khoản NLĐ phải thanh toán vào lần chi trả lương; trợ cấp cuối cùng; nếu việc khấu trừ vẫn chưa đủ NSDLĐ có quyền yêu cầu NLĐ nộp tiếp thêm tiền để hoàn trả các khoản công nợ và các khoản tạm ứng chưa thanh toán hoặc các khoản khác chưa hoàn lại cho công ty
- 3. NSDLĐ có trách nhiệm hoàn thành thủ tục xác nhận và trả lại sổ bảo hiểm xã hội và những giấy tờ khác mà NSDLĐ đã giữ lại của NLĐ.
- Trong trường hợp hợp đồng lao động chấm dứt do Công ty chấm dứt hoạt động, bị giải thể, phá sản thì tiền lương, trợ cấp thôi việc, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và các quyền lợi khác của NLĐ theo thỏa ước lao động tập thể và hợp đồng lao động đã ký kết được ưu tiên thanh toán.

Điều 11. Học tập và Đào tạo

- 1. Tổng Giám Đốc, Phó Tổng Giám Đốc, Kế toán trưởng, các Giám đốc Phòng ban/Đơn vị được đào tạo chuyên sâu nghiệp vụ theo chức năng được phân công thực hiện.
- 2. Nhân viên, cán bộ tự học, học theo đào tạo từ xa, hàm thụ được khuyến khích (được hưởng nguyên lương như làm việc, trường hợp đặc biệt có thể được xét trợ cấp học phí theo biên lai của trường).
- 3. Kinh phí đào tạo được NSDLĐ cân đối theo tình hình tài chính của Công ty.
- 4. Việc học tập và đào tạo được thực hiện theo chính sách nhân sự của Công ty.

Điều 12. Thực hiện quyền giám sát của đại diện NLĐ đối với điều kiện lao động

Tập thể lao động thực thi quyền giám sát thông qua cơ chế thương lượng và đối thoại với NSDLĐ theo quy định của Pháp luật những nội dung sau đây:

1. Việc thực hiện hợp đồng lao động và các chế độ, chính sách đối với NLĐ theo quy định của pháp luật và thỏa ước lao động tập thể.
2. Kiểm tra sự phù hợp giữa việc ban hành nội quy, quy chế, quy định về lao động của NSDLĐ với quy định của pháp luật và thỏa ước lao động tập thể.
3. Tình hình thực hiện thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành, hình thức thỏa ước lao động tập thể khác (nếu có); thực hiện nghị quyết hội nghị NLĐ, nghị quyết hội nghị tổ chức công đoàn cơ sở.
4. Tình hình thi đua, khen thưởng, kỷ luật; khiếu nại, tố cáo và kết quả giải quyết khiếu nại, tố cáo; kết luận của thanh tra, kiểm toán và thực hiện các kiến nghị của thanh tra, kiểm toán liên quan đến quyền và lợi ích của NLĐ.

Điều 13. Đại diện tập thể NLĐ

Quyền của đại diện tập thể lao động (Chủ tịch Công đoàn Công ty) trong việc giám sát HĐLĐ, can thiệp khi giải quyết tranh chấp về HĐLĐ thực hiện đúng theo tinh thần hướng dẫn của các văn bản có liên quan về Thỏa ước lao động tập thể và pháp lệnh tranh chấp lao động trong Bộ Luật lao động.

CHƯƠNG 3: THỜI GIAN LÀM VIỆC VÀ NGHỈ NGƠI

Điều 14. Thời gian làm việc, ngày nghỉ hàng tuần của từng bộ phận, chức danh công việc.

1. Thời gian làm việc: 44 giờ/tuần

- Từ thứ 2 đến thứ 6:
 - Sáng: Từ 8h00' đến 12h00'
 - Chiều: Từ 12h45' đến 17h30'
- Thứ 7 và Chủ Nhật: Nghỉ.

Tùy vào tình hình sản xuất, kinh doanh từng thời điểm, Công ty có thể điều chỉnh thời gian bắt đầu/kết thúc ngày làm việc sớm hoặc trễ hơn so với thời gian quy định phía trên nhưng vẫn đảm bảo thời gian làm việc 44 giờ/tuần

2. Các trường hợp cụ thể sau đây được làm việc 7 giờ/ ngày:

- Phụ nữ có thai tháng thứ 7, phụ nữ nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi.
- Trường hợp làm việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm được ghi cụ thể trong HĐLĐ và quyết định khi nhận việc.
- Giám đốc/P. Giám đốc các phòng/ban và Thư ký hoặc Trợ lý TGD (nếu có)
- NLĐ phải đến nơi làm việc đúng giờ, không được đi trễ – về sớm trừ trường hợp khẩn cấp và được sự đồng ý của Tổng Giám đốc hoặc cấp trên trực tiếp. Không làm việc riêng trong giờ làm việc và không làm trở ngại những đồng nghiệp khác làm việc.
- NLĐ phải lập phiếu ra/vào cổng và trình Người quản lý trực tiếp phê duyệt ((đối với các giám đốc phải thông báo bằng email cho TGD (cc cho P. HCNS và thông báo cho nhân viên trong phòng biết)
- Khi ra/vào cổng phải chuyển phiếu Ra/vào cổng cho Bảo vệ Công ty

- Đối với các trường hợp phát sinh đột xuất NLD phải thông báo bằng điện thoại/email cho Người quản lý trực tiếp và phải bổ sung phiếu Ra/vào công cho người phụ trách chấm công chậm nhất 01 ngày sau ngày diễn ra việc đi trễ, về sớm. Các trường hợp bổ sung phiếu sau thời gian như trên đều bị tính là vi phạm đi trễ/về sớm.
- 3. Ngoài các ngày, giờ quy định nêu trên, trong trường hợp cần thiết Công ty có thể thỏa thuận với NLD làm thêm giờ nhưng không quá 12 giờ/ngày, 40 giờ/tháng và không quá 200 giờ/năm. Trong trường hợp làm thêm giờ thì tiền lương giờ làm thêm của NLD được trả theo quy định sau đây:
 - a. Mức một trăm năm mươi phần trăm (150%) mức lương bình thường quy đổi theo giờ, nếu làm thêm giờ vào ngày thường.
 - b. Mức hai trăm phần trăm (200%) mức lương bình thường quy đổi theo giờ, nếu làm thêm giờ vào ngày nghỉ hàng tuần.
 - c. Mức ba trăm phần trăm (300%) mức lương bình thường quy đổi theo giờ, nếu làm thêm giờ vào các ngày lễ, ngày Tết, ngày nghỉ có hưởng lương.
- 4. Do nhu cầu, tính chất của công việc, ngoài thời gian làm việc đã quy định tại mục 1, Công ty có thể thỏa thuận với NLD thời gian làm thêm khi có phát sinh vào ngày thường và ngày nghỉ hàng tuần. Lương làm thêm giờ trong các trường hợp này được chi trả phần vượt quá (50% nếu làm thêm giờ vào ngày thường hoặc 100% nếu làm thêm giờ vào ngày nghỉ hàng tuần) lương thời gian làm việc bình thường bằng tiền nếu Công ty có bố trí thời gian nghỉ bù vào ngày khác, nếu không bố trí được thời gian nghỉ bù thì Công ty sẽ thanh toán 100% tiền lương làm thêm giờ theo quy định tại mục 3. Trường hợp đặc biệt như vị trí lái xe hoặc tạp vụ (không thể sắp xếp nghỉ) hoặc Giám đốc phòng có đề xuất được Tổng Giám Đốc duyệt khi đó toàn bộ thời gian làm thêm sẽ trả bằng lương theo quy định của Pháp luật. Trường hợp người lao động, tập thể người lao động có yêu cầu, tự nguyện thỏa thuận với công ty để đi làm các ngày lễ có kì nghỉ ngắn ngày (VD: Giỗ tổ Hùng Vương 10/3 âm lịch) và chỉ nhận mức lương 100% như ngày làm việc bình thường, để được bố trí nghỉ bù thêm vào các ngày khác nối liền với kỳ nghỉ dài ngày (VD : ngày chiến thắng 30/4 và Quốc tế lao động 1/5 hoặc kỳ nghỉ Tết Nguyên Đán) thì tiền lương và ngày nghỉ bù thêm được thực hiện theo thỏa thuận bằng văn bản.
- 5. Thời gian làm việc NLD đi công tác bên ngoài Công ty (trong thành phố hoặc ở các tỉnh trong nước) hoặc đi công tác nước ngoài tính như ngày làm việc bình thường, trừ những công tác đặc biệt được Ban Giám đốc công ty phê chuẩn số giờ được tính làm thêm mỗi ngày.
- 6. NLD được hưởng tiền lương làm thêm giờ khi có đủ các điều kiện sau đây:
 - Không thuộc diện khoán lương làm thêm giờ vào lương tháng; (nếu trong diện này thì phải vượt mức khoán làm thêm giờ);
 - Phải lập Bảng kế hoạch làm thêm giờ có ký duyệt của Giám Đốc phòng/ban. Bảng kế hoạch này phải được trình ký trước (trừ trường hợp đặc biệt);
 - Phải có dữ liệu chấm công (đối với làm thêm tại công ty) và lập phiếu chấm công làm thêm giờ gửi về nhân sự chấm công.

7. Chế độ làm thêm giờ đối với các chức danh Quản lý từ Giám đốc đơn vị trở lên được khoán vào lương tháng và ghi rõ trong Hợp đồng lao động.

Điều 15. Thời gian nghỉ ngơi:

NLĐ được hưởng nguyên lương khi nghỉ vào các ngày sau đây:

1. Nghỉ Lễ – Tết :

Tết Dương lịch	Một ngày (Ngày 01 tháng 01 - Dương lịch);
Tết Âm lịch	Năm ngày [vào một (01) ngày cuối năm và bốn (04) ngày đầu năm âm lịch hoặc hai (02) ngày cuối năm và ba (03) ngày đầu năm âm lịch theo kế hoạch cụ thể của Công ty
Ngày Giỗ tổ Hùng Vương	Một ngày (ngày 10 tháng 3 Âm lịch)
Ngày Chiến thắng	Một ngày (Ngày 30 tháng 04 - Dương lịch)
Ngày Quốc tế lao động	Một ngày (Ngày 01 tháng 05 - Dương lịch);
Ngày Quốc khánh	Hai ngày (ngày 02 tháng 9 dương lịch và 01 ngày liền kề trước hoặc sau)

Nếu những ngày nghỉ nói trên trùng vào ngày nghỉ hàng tuần thì NLĐ được nghỉ bù theo sự sắp xếp của Công ty.

2. Nghỉ hàng năm :

- Từ khi NLĐ tham gia vào công ty đến hết năm (31/12), NLĐ được nghỉ mỗi tháng 1 ngày phép. Những năm tiếp theo, mỗi năm NLĐ được nghỉ 15 ngày phép bao gồm cả ngày đi đường (số ngày phép năm được tính theo tỉ lệ tương ứng với số tháng thực tế làm việc). Số ngày nghỉ phép hàng năm được tăng lên theo thâm niên làm việc, cứ 5 năm làm việc được nghỉ thêm 01 ngày phép.
- Số ngày nghỉ phép trên không tính đối với ngày nghỉ hàng tuần, ngày Lễ, ngày Tết. NLĐ xin nghỉ phép năm có số ngày nghỉ liên tục trên năm (05) ngày thì những ngày nghỉ cuối tuần, ngày lễ, ngày tết trùng vào những ngày bắt đầu, giữa kỳ, tiếp nối ngay sau ngày cuối cùng của kỳ nghỉ sẽ không tính là ngày phép.
- Trong một số trường hợp các kỳ nghỉ Lễ - Tết mà khi kết thúc các kỳ nghỉ đó chỉ cách quãng ngày nghỉ cuối tuần một (01) ngày, hoặc ngược lại ngày kết thúc các ngày nghỉ cuối tuần cách một (01) ngày cách quãng trước ngày bắt đầu các ngày nghỉ Lễ - Tết. Công ty sẽ cùng thỏa thuận với đại diện Ban chấp hành Công đoàn tự động trích một ngày phép của ngày cách quãng đó, để NLĐ có kỳ nghỉ xuyên suốt dài ngày hơn. Khi áp dụng cách này, NLĐ đã nghỉ hết số ngày phép năm thì ngày nghỉ nối tiếp trên là ngày nghỉ không hưởng lương.

- d. NLĐ được sử dụng phép năm không tròn một ngày, nhưng mỗi lần xin nghỉ không tròn ngày sẽ tính ít nhất là nửa ($\frac{1}{2}$) ngày phép năm.
- e. Thời gian tính phép năm: Từ ngày 01 tháng 01 đến hết ngày 31 tháng 12 năm đó.
- f. Sử dụng phép năm: Công ty khuyến khích NLĐ sử dụng hết số ngày phép trong năm.
 - Vào đầu tháng 12 (mười hai) hàng năm, Phòng Hành chính Nhân sự sẽ thông báo số ngày phép còn lại của năm đó đến từng NLĐ và yêu cầu NLĐ sắp xếp công việc để nghỉ phép năm.
 - NLĐ được phép chuyển số ngày phép chưa thực hiện trong năm sang năm sau nhưng không được trễ hơn 30 tháng 6 năm sau. Sau thời hạn nêu trên, NLĐ vẫn chưa nghỉ phép năm hoặc chưa nghỉ hết phép năm trước, được coi là tự nguyện bỏ số ngày phép chưa nghỉ và Công ty sẽ không thanh toán tiền lương cho những ngày phép chưa nghỉ này.
- g. Quy định về việc trả lương những ngày không nghỉ phép năm theo quyết định của Công ty :
 - NLĐ vẫn chưa nghỉ phép năm hoặc chưa nghỉ hết phép năm trước nhưng bị thôi việc hoặc nghỉ việc vào trước thời hạn ngày 30 tháng 6 năm sau (trừ trường hợp bị kỷ luật lao động theo hình thức sa thải) thì được Công ty trả lương cho những ngày chưa nghỉ tính đến thời điểm thôi việc hoặc nghỉ việc theo tỷ lệ một ngày phép chưa nghỉ bằng một ngày công lao động.
- h. Công ty sẽ có 02 ngày nghỉ trong năm (thường vào dịp hè) để phối hợp cùng BCH CĐ tổ chức du lịch cho CBNV. 02 ngày nghỉ này sẽ không tính vào phép năm.

3. Nghỉ việc riêng có hưởng lương :

- NLĐ kết hôn: nghỉ 03 ngày
- Con đẻ, con nuôi của NLĐ kết hôn : nghỉ 01 ngày
- Cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi của vợ hoặc chồng NLĐ; vợ hoặc chồng; con đẻ, con nuôi của NLĐ chết: nghỉ 03 ngày
- Ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại, anh, chị, em ruột chết; cha hoặc mẹ kết hôn; anh, chị, em ruột của NLĐ kết hôn. : nghỉ 01 ngày

4. Nghỉ việc riêng không hưởng lương :

- Ngoài những trường hợp nghỉ việc riêng có hưởng lương NLĐ có thể thỏa thuận với công ty để nghỉ việc riêng không hưởng lương trong các trường hợp sau:
 - a. Gia đình thật sự khó khăn, cần phải có mặt để giải quyết;
 - b. Nghỉ thêm sau những trường hợp tang lễ;
 - c. Nghỉ thêm sau khi mình kết hôn;

- d. Sau khi hết thời hạn nghỉ phép, nghỉ ốm hoặc nghỉ thai sản theo quy định mà NLĐ vẫn chưa thể đi làm được thì có thể thỏa thuận với Công ty để nghỉ thêm nhưng thời gian nghỉ thêm không quá 30 ngày;
- e. NLĐ bị ốm, đau, tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp đã điều trị hết thời gian cho phép mà vẫn chưa khỏi cần phải điều trị thêm. Trong trường hợp này phải có giấy chứng nhận của Bệnh viện cấp tỉnh, thành phố nơi điều trị.
- f. Những trường hợp nghỉ việc riêng khác mà NLĐ có đơn xin và Công ty nhận thấy có lý do chính đáng.

5. Nghỉ bệnh

Trong trường hợp nghỉ bệnh đột xuất (không xin phép trước) hơn 1 ngày làm việc thì ngay sau khi trở lại làm việc NLĐ phải cung cấp đơn thuốc của bác sĩ hay giấy xác nhận của bệnh viện/phòng khám để làm cơ sở cho việc xin nghỉ bệnh và cũng để làm cơ sở cho Công ty làm thủ tục nhận bảo hiểm xã hội. NLĐ nào không cung cấp được đơn của bác sĩ hoặc giấy xác nhận của bệnh viện/phòng khám thì sẽ coi như vắng mặt không lý do trong những ngày nghỉ

6. Quy định riêng đối với lao động nữ, nghỉ thai sản và vợ NLĐ sinh con theo chế độ BHXH hiện hành:

6.1 Về nghỉ thai sản:

- a. NLĐ nữ được nghỉ trước và sau khi sinh con, cộng lại là sáu (06) tháng nhưng thời gian nghỉ trước khi sinh tối đa không quá 02 tháng. Nếu sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ hai trở đi, cứ mỗi con, NLĐ nữ được nghỉ thêm 30 ngày. NLĐ có thể đi làm việc trở lại trước khi hết thời gian nghỉ thai sản, nếu đã nghỉ ít nhất được 2 tháng sau khi sinh và có giấy của thầy thuốc chứng nhận việc trở lại làm việc sớm không có hại cho sức khỏe và phải báo cho Công ty biết trước để tiện việc sắp xếp công việc;
- b. Trong thời gian mang thai, NLĐ nữ sẽ được nghỉ 5 ngày để đi khám thai và thời gian này vẫn được tính lương.
- c. NLĐ nữ nghỉ thai sản làm đơn xin nghỉ và phải bàn giao công việc cụ thể cho người được chỉ định thay thế theo yêu cầu của cấp trên.

6.2 Nghỉ do sảy thai:

- NLĐ nữ khi bị sảy thai, được nghỉ hưởng lương do Bảo hiểm Xã hội chi trả như sau:
 - a. Nghỉ 10 (mười) ngày nếu thai dưới 01 (một) tháng
 - b. Nghỉ 20 (hai mươi) ngày nếu thai từ 01 (một) tháng đến dưới 03 (ba) tháng;
 - c. Nghỉ 40 (bốn mươi) ngày nếu thai từ 03 (ba) tháng đến dưới 06 (sáu) tháng;
 - d. Nghỉ 50 (năm mươi) ngày nếu thai từ (sáu) tháng trở lên

6.3 NLĐ nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày ba mươi (30) phút và trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc mà vẫn được hưởng đủ lương.

6.4 Công ty không điều động NLD nữ có thai tháng thứ 07 (bảy) trở lên hoặc nuôi con dưới 12 (mười hai) tháng tuổi làm thêm giờ, làm việc ban đêm hoặc đi công tác xa.

6.5 Về vợ NLD sinh con, thời gian nghỉ của NLD như sau:

- a. 05 ngày làm việc
 - b. 07 ngày làm việc khi vợ sinh con phải phẫu thuật, sinh con dưới 32 tuần tuổi
 - c. 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.
 - d. Trường hợp vợ sinh đôi trở lên mà 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.

6.6 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 tuổi trở lên bị chết thì người mẹ được nghỉ việc 02 tháng kể từ ngày con chết, nhưng thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản không vượt quá thời gian quy định tại Khoản 01 điều này; thời gian này không tính vào thời gian nghỉ việc riêng theo quy định của pháp luật về lao động.

6.7 Trường hợp chỉ có mẹ tham gia bảo hiểm xã hội hoặc cả cha và mẹ đều tham gia bảo hiểm xã hội mà mẹ chết sau khi sinh con thì cha hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản đối với thời gian còn lại của người mẹ theo quy định tại Khoản 1 Điều này. Trường hợp người mẹ tham gia bảo hiểm xã hội nhưng không đủ điều kiện quy định tại khoản 2 hoặc khoản 3 Điều 31 của Luật mà chết thì cha hoặc người nuôi dưỡng trực tiếp được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản cho đến khi con đủ 06 tháng tuổi.

6.8 Trường hợp cha hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng tham gia tham gia bảo hiểm xã hội mà không nghỉ việc theo quy định tại Khoản 4 điều này thì ngoài tiền lương còn được hưởng chế độ thai sản đối với thời gian còn lại của mẹ theo quy định tại khoản 1 điều này.

6.9 Trường hợp chỉ có cha tham gia bảo hiểm xã hội 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.

6.10 Thời gian hưởng chế độ thai sản theo quy định tại các khoản 1,3, 4, 5 và 6 điều này tính cả vào ngày nghỉ Lễ, nghỉ Tết, các ngày nghỉ hàng tuần.

Điều 16. Thủ tục xin nghỉ và thẩm quyền cho phép NLD nghỉ trong các trường hợp trên.

1. Trường hợp nghỉ đột xuất phải báo qua điện thoại cho cấp cấp trên trực tiếp và khi làm việc trở lại phải bổ sung thủ tục trong ngày đi làm.
2. Đối với trường hợp nghỉ Lễ, Tết hàng năm, NLD nghỉ theo thông báo chính thức của Công ty. Những người được phân công trực Lễ, Tết phải thực hiện theo thông báo nghỉ Lễ, Tết.
3. Khi muốn nghỉ phép, NLD phải đăng ký nghỉ phép bằng văn bản theo quy định sau:

- a. Trước ít nhất một (01) ngày cho Cấp trên trực tiếp đối với kỳ nghỉ hai (02) ngày trở xuống.
 - b. Trước hai (02) tuần cho Giám đốc phòng/Tổng Giám đốc đối với kỳ nghỉ từ ba (03) ngày trở lên.
4. Giám đốc phòng/Tổng Giám đốc có quyền từ chối lần đăng ký nghỉ phép từ 03 (ba) ngày trở lên của NLĐ nếu có căn cứ để cho rằng lần đăng ký nghỉ phép đó ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh của Công ty hoặc đã có nhiều NLĐ đã đăng ký nghỉ phép trước đó trùng vào một thời điểm. Nếu từ chối lần đăng ký nghỉ phép của NLĐ, Giám đốc đơn vị phải thu xếp với NLĐ về khoảng thời gian thuận tiện để NLĐ thực hiện kỳ nghỉ phép ngay sau khoảng thời gian dự định nghỉ nhưng bị từ chối.
 5. Trong trường hợp NLĐ có kế hoạch sử dụng kỳ nghỉ phép năm vào những chuyến du lịch xa hoặc công việc riêng từ sáu (06) ngày trở lên đã được Tổng Giám đốc duyệt, đồng thì Công ty không có quyền hủy bỏ kỳ nghỉ phép đó của NLĐ.
 6. Đối với trường hợp nghỉ việc riêng có hưởng lương, NLĐ phải nộp đơn xin nghỉ để kết hôn hoặc vì lý do con kết hôn cho Công ty trước 07 (bảy) ngày làm việc trước ngày nghỉ phép. Riêng đối với trường hợp nghỉ việc vì có người thân trong gia đình mất thì NLĐ chỉ cần thông báo bằng email hoặc điện thoại đến Công ty, tuy nhiên người này vẫn phải nộp đơn xin phép về ngày nghỉ về việc riêng đó ngay khi bắt đầu đi làm lại;
 7. Đối với trường hợp nghỉ việc riêng không hưởng lương, NLĐ phải nộp đơn xin nghỉ có nêu rõ lý do nghỉ không lương cho Công ty trong vòng ba mươi (30) ngày làm việc trước ngày nghỉ và phải được Tổng Giám đốc đồng ý bằng cách phê chuẩn vào đơn. Tuy nhiên, trong mọi trường hợp, NLĐ không được nghỉ không hưởng lương quá ba mươi (30) ngày làm việc cộng dồn trong một năm.
 8. Nếu NLĐ bị bệnh thì sẽ được nghỉ bệnh theo những quy định sau đây:
 - a. Trong trường hợp phát bệnh tại nơi làm việc, mà việc nghỉ ngơi tại chỗ không thuyên giảm thì NLĐ có thể xin phép Quản lý trực tiếp của mình để ra về ngay sau đó.
 - b. Đối với các trường hợp phải cấp cứu hoặc những lý do khác mà NLĐ không thể xin phép hoặc không thể biết trước ngày nghỉ vì lý do bệnh thì có thể tự mình hoặc nhờ người khác thông báo bằng email hoặc điện thoại đến cho Quản lý trực tiếp của mình. Tuy nhiên người này vẫn phải nộp đơn xin phép nghỉ bệnh ngay khi bắt đầu đi làm lại; đối với các trường hợp mà người bệnh biết được thời gian phải nghỉ chữa bệnh thì NLĐ phải xin phép nghỉ bệnh trong thời gian sớm nhất hợp lý về việc xin nghỉ bệnh của mình và thời gian dự kiến sẽ đi làm lại. Việc không thông báo/xin phép đúng theo quy định trên cho Quản lý trực tiếp thì được coi là vắng mặt không có lý do.

CHƯƠNG 4: TIỀN LƯƠNG VÀ THU NHẬP

Điều 17. Tiền lương/Thu nhập

1. Công ty tổ chức bộ phận tiền lương – phúc lợi để đảm bảo việc xây dựng, tính và trả tiền lương/thu nhập cho người lao động theo đúng quy định của Pháp luật và Công ty.

2. Thu nhập của người lao động được cấu thành bởi 3 phần: mức lương thỏa thuận thể hiện trong HĐLĐ (+) phụ cấp lương theo kết quả công việc; (+) khoản hỗ trợ, phụ cấp khác (nếu có) tính theo số ngày làm việc thực tế.
3. Công ty và người lao động thỏa thuận tiền lương/thu nhập hàng tháng khi người lao động gia nhập Công ty.
4. Riêng đối với các cá nhân thực hiện công tác kinh doanh được giao chỉ tiêu doanh số thì lương theo hiệu quả công việc (còn được hiểu là lương hiệu quả kinh doanh hoặc lương doanh số) phụ thuộc vào Kết quả doanh số thực hiện so với Kế hoạch doanh số được Tổng Giám Đốc/Chủ tịch Công ty con phê duyệt.
5. Vào ngày 01 đến ngày 05 tây hàng tháng, người lao động được Công ty trả tiền lương/thu nhập.
6. Công ty có Quy chế lương cho người lao động rõ ràng, dễ hiểu là cơ sở để Nhân viên Tiền lương và Phúc lợi thực hiện tính toán hàng tháng và người lao động có thể tự tính lương/thu nhập của bản thân trong tháng, thực hiện những khiếu nại liên quan đến lương/thu nhập.
7. Công ty và người lao động có trách nhiệm tuân thủ đúng theo những quy định pháp luật về tiền lương/thu nhập: BHXH, BHYT, BHTN, thuế thu nhập cá nhân, ...
8. Tiền lương/thu nhập của người lao động được xác định thông qua tiền lương/thu nhập của thị trường, vị trí công việc đảm nhận và năng lực – hiệu quả của người lao động trong quá trình làm việc, phụ cấp và trợ cấp (nếu có)
9. Mỗi 2 năm, NLĐ được thực hiện xem xét tăng tiền lương/thu nhập định kỳ vào quý 1 của năm thực hiện xét. Tỷ lệ tăng tiền lương/thu nhập được xác định thông qua năng lực – hiệu quả công việc của người lao động trong năm trước liền kề có xem xét yếu tố lạm phát.
 - a. Niên hạn và đối tượng được trong diện xét nâng lương: Cá nhân đã có đủ niên hạn ba năm hưởng ở một mức lương (kể từ ngày xét lương lần kế với ngày xét lương mới) với điều kiện hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao và không vi phạm Nội quy lao động. Nếu có vi phạm thì không được vào diện xét. Năm sau mới được xét nâng lương, với điều kiện không tái phạm kỷ luật lao động.
 - b. Thủ tục xét nâng lương: Đến kỳ xét duyệt nâng lương Ban lãnh đạo Công ty sẽ họp và công bố việc xét duyệt để xét duyệt. Đối với nhân viên chưa được xét nâng lương thì Giám đốc Hành chính nhân sự sẽ giải thích để nhân viên yên tâm.
10. Những trường hợp không được điều chỉnh tiền lương/thu nhập bao gồm:
 - Có thời hạn gia nhập công ty nhỏ hơn 06 tháng.
 - Bị kỷ luật ở hình thức kéo dài thời hạn nâng lương, hạ bậc lương theo Nội quy lao động.
 - Có kết quả đánh giá năm của nhân viên ở mức “Yếu”.
11. Trường hợp người lao động có những thành tích đặc biệt sẽ được xem xét tăng tiền lương/thu nhập đột xuất. Trong trường hợp này, người lao động phải có báo cáo gửi Giám đốc đơn vị/ Giám Đốc HCNS và Tổng Giám Đốc trong đó cần nêu rõ những thành tích đặc biệt đó đem lại hiệu quả với các con số cụ thể.
12. Các trường hợp tăng tiền lương/thu nhập khác được thực hiện theo Chính sách nhân sự và quy chế lương thưởng của công ty.
13. Để cập nhật tiền lương/thu nhập từ thị trường, Công ty sẽ tham dự các đợt khảo sát lương từ các công ty khảo sát lương có uy tín trên thị trường với tần suất 2-3 năm/lần.

Căn cứ thị trường, hệ thống cấp bậc Công ty xây dựng hệ thống thang bảng tiền lương/thu nhập phù hợp.

Quy định khác:

- a. NLD có thể khiếu nại khi cho rằng tiền lương của mình bị tính sai, việc giải quyết sẽ do Giám đốc Hành chính – Nhân sự trình Tổng Giám Đốc xem xét, giải quyết trong thời hạn 30 ngày.
- b. Cuối mỗi năm tài chính, căn cứ vào hiệu quả kinh doanh của toàn Công ty trong năm tài chính đó, Hội đồng Quản trị sẽ xem xét để quyết định mức chi lương hiệu quả. Mức lương hiệu quả cụ thể từng NLD tùy thuộc vào sự đóng góp công sức, chất lượng hiệu quả công việc, chấp hành đầy đủ nội quy, các quy định của Công ty.
- c. Trường hợp Công ty bị phá sản, giải thể...ngoài việc thực hiện các quy định theo Luật Doanh nghiệp, các khoản nợ liên quan đến tiền lương của NLD Công ty sẽ thanh toán ưu tiên trên hết.
- d. Lương của NLD là thu nhập chưa chịu thuế, Công ty sẽ thay NLD thực hiện việc trích nộp để trả thuế thu nhập (nếu có), BHXH, BHYT, BHTN, Công đoàn phí theo luật định trong số tiền lương của NLD.
- e. Công ty sẽ xem xét một cách hợp lý vấn đề cấp hỗ trợ kinh phí hoạt động cho BCH Công đoàn trong việc tổ chức hội nghị, tham quan nghỉ mát cho NLD.

**CHƯƠNG 5: CÁC BẢO ĐẢM XÃ HỘI CHO NLD
VÀ TRÁCH NHIỆM CỦA NLD**

Điều 18. Các khoản trích nộp theo quy định

NSDLĐ và NLD cùng có nghĩa vụ tham gia các loại bảo hiểm: Bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp theo tỷ lệ quy định của các văn bản pháp luật chuyên ngành liên quan.

Điều 19. Ốm đau

NLD ốm đau thông thường, Công ty có trách nhiệm cho đi khám và điều trị kịp thời, theo chế độ bảo hiểm y tế.

Điều 20. Quy định về chế độ thanh toán ốm đau.

1. Số ngày nghỉ ốm tối đa trong một năm được hưởng lương của NLD: theo quy định hiện hành tại điều 26 Luật BHXH.
2. Trường hợp NLD ốm đau cần được khám và điều trị ở bệnh viện thì thực hiện theo chế độ bảo hiểm y tế.
3. Các trường hợp điều trị bệnh hiểm nghèo Tổng Giám đốc và Công đoàn Công ty quyết định hỗ trợ cho từng trường hợp cụ thể.
 - Thời gian NLD nghỉ khác được hưởng lương: khám thai, thai sản, sinh con, con bú, con ốm, kế hoạch hóa gia đình, vệ sinh kinh nguyệt theo quy định chung về Bảo hiểm Xã hội.

Điều 21. Xử lý tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

- Trường hợp NLD bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được đưa đến cơ quan y tế để chữa trị kịp thời và giải quyết chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định hiện hành.

Điều 22. Điều kiện hưởng BHXH chế độ ốm đau

1. Bị ốm đau, tai nạn mà không phải là tai nạn lao động phải nghỉ việc và có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền theo quy định của Bộ Y tế.
- Trường hợp ốm đau, tai nạn phải nghỉ việc do tự huỷ hoại sức khỏe, do say rượu hoặc sử dụng ma túy, chất gây nghiện khác thì không được hưởng chế độ ốm đau.
2. Phải nghỉ việc để chăm sóc con dưới 07 tuổi bị ốm đau và có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền

Điều 23. Thời gian hưởng chế độ ốm đau

1. Thời gian tối đa hưởng chế độ ốm đau trong một năm đối với người lao động quy định tại các điểm a, b, c, d và h khoản 1 Điều 2 của Luật BHXH tính theo ngày làm việc không kể ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần và được quy định như sau::
 - a. Làm việc trong điều kiện bình thường thì được hưởng 30 ngày nếu đã đóng bảo hiểm xã hội 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;
 - b. 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 thì được hưởng 40 ngày nếu đã đóng bảo hiểm xã hội 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.
2. Người lao động nghỉ việc do mắc bệnh thuộc Danh mục bệnh cần chữa trị dài ngày do Bộ Y tế ban hành thì được hưởng chế độ ốm đau như sau::
 - a. Tối đa 180 ngày tính cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần;
 - b. Hết thời hạn hưởng chế độ ốm đau quy định tại điểm a khoản này mà vẫn tiếp tục điều trị thì được hưởng tiếp chế độ ốm đau với mức thấp hơn nhưng thời gian hưởng tối đa bằng thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội.
3. Thời gian hưởng chế độ ốm đau đối với người lao động quy định tại điểm đ khoản 1 Điều 2 của Luật BHXH căn cứ vào thời gian điều trị tại cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền

Điều 24. Thời gian hưởng chế độ khi con ốm đau

1. 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.
2. Trường hợp cả cha và mẹ cùng tham gia bảo hiểm xã hội thì thời gian hưởng chế độ khi con ốm đau của mỗi người cha hoặc người mẹ theo quy định tại khoản 1 Điều này
3. Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ khi con ốm đau quy định tại Điều này tính theo ngày làm việc không kể ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần.

Điều 25. Mức hưởng chế độ ốm đau

1. Người lao động hưởng chế độ ốm đau theo quy định tại khoản 1 và điểm a khoản 2 Điều 26, Điều 27 của Luật BHXH thì mức hưởng tính theo tháng bằng 75% mức tiền lương đóng bảo hiểm xã hội của tháng liền kề trước khi nghỉ việc.

2. Người lao động hưởng tiếp chế độ ốm đau quy định tại điểm b khoản 2 Điều 26 của Luật này thì mức hưởng được quy định như sau:
 - a. Bằng 65% mức tiền lương đóng bảo hiểm xã hội của tháng liền kề trước khi nghỉ việc nếu đã đóng bảo hiểm xã hội từ đủ 30 năm trở lên;
 - b. Bằng 55% mức tiền lương đóng bảo hiểm xã hội của tháng liền kề trước khi nghỉ việc nếu đã đóng bảo hiểm xã hội từ đủ 15 năm đến dưới 30 năm;
 - c. Bằng 50% mức tiền lương đóng bảo hiểm xã hội của tháng liền kề trước khi nghỉ việc nếu đã đóng bảo hiểm xã hội dưới 15 năm.
3. Người lao động hưởng chế độ ốm đau theo quy định tại khoản 3 Điều 26 của Luật này thì mức hưởng bằng 100% mức tiền lương đóng bảo hiểm xã hội của tháng liền kề trước khi nghỉ việc.
4. Mức hưởng trợ cấp ốm đau một ngày được tính bằng mức trợ cấp ốm đau theo tháng chia cho 24 ngày.

Điều 26. Dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau khi ốm đau

1. Người lao động đã nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau đủ thời gian trong một năm theo quy định tại Điều 26 của Luật này, 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 từ 05 ngày đến 10 ngày trong một năm.
2. Thời gian nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe bao gồm cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng 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.
3. Số ngày nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe 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 có công đoàn cơ sở thì do người sử dụng lao động quyết định như sau:
 - a. Tối đa 10 ngày đối với người lao động sức khỏe chưa phục hồi sau thời gian ốm đau do mắc bệnh cần chữa trị dài ngày;
 - b. Tối đa 07 ngày đối với người lao động sức khỏe chưa phục hồi sau thời gian ốm đau do phải phẫu thuật;
 - c. Bằng 05 ngày đối với các trường hợp khác.
4. Mức hưởng dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau khi ốm đau một ngày bằng 30% mức lương cơ sở.

Điều 27. Điều kiện hưởng BHXH chế độ thai sản

1. NLĐ được hưởng chế độ thai sản khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:
 - a. Lao động nữ mang thai;
 - b. Lao động nữ sinh con;
 - c. Lao động nữ mang thai hộ và người mẹ nhờ mang thai hộ;
 - d. Người lao động nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi;
 - e. Lao động nữ đặt vòng tránh thai, người lao động thực hiện biện pháp triệt sản;
 - f. Lao động nam đang đóng bảo hiểm xã hội có vợ sinh con.
2. Người lao động quy định tại các điểm b, c và d khoản 1 Điều này phải đóng bảo hiểm xã hội từ đủ 06 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng trước khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi.
3. Người lao động quy định tại điểm b khoản 1 Điều này đã đóng bảo hiểm xã hội 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 bảo hiểm xã hội từ đủ 03 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng trước khi sinh con.

4. Người lao động đủ điều kiện quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều này mà 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 thì vẫn được hưởng chế độ thai sản theo quy định tại các Điều 34, 36, 38 và khoản 1 Điều 39 của Luật BHXH

Điều 28. Trợ cấp chế độ thai sản

1. 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.
2. Trường hợp sinh con nhưng chỉ có cha tham gia bảo hiểm xã hội thì cha được trợ cấp một lần bằng 02 lần mức lương cơ sở tại tháng sinh con cho mỗi con.
3. Mức hưởng một tháng bằng 100% mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của 06 tháng trước khi nghỉ việc hưởng chế độ thai sản. Trường hợp người lao động đóng bảo hiểm xã hội chưa đủ 06 tháng thì mức 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 là mức bình quân tiền lương tháng của các tháng đã đóng bảo hiểm xã hội.
4. Mức hưởng một ngày đối với trường hợp quy định tại Điều 32 và khoản 2 Điều 34 của Luật này được tính bằng mức hưởng chế độ thai sản theo tháng chia cho 24 ngày.
5. Mức hưởng chế độ khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi được tính theo mức trợ cấp tháng quy định tại điểm a khoản 1 Điều này, trường hợp có ngày lễ hoặc trường hợp quy định tại Điều 33 và Điều 37 của Luật này thì mức hưởng một ngày được tính bằng mức trợ cấp theo tháng chia cho 30 ngày.
6. 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.

Điều 29. Thỏa thuận về chi thăm hỏi trợ cấp.

1. Chi thăm hỏi NLD ốm đau hoặc tai nạn phải nằm viện (có chứng từ): 1.000.000 đồng/trường hợp.
2. Chi phúng viếng người quá cố:
 - Ông bà nội ngoại của NLD của vợ/chồng NLD : 500.000 đồng
 - Tứ thân phụ mẫu, vợ, chồng, con : 2.000.000 đồng
 - Chi khi NLD mất : 2.000.000 đồng
3. Chi khi NLD kết hôn : 2.000.000 đồng/người
4. Chi khác: NLD hoặc vợ sinh con được thăm hỏi : 1.000.000 đồng/lần
5. Chi thêm cho NLD bị ốm đau kéo dài quá 10 ngày : 500.000 đồng
6. Chi thêm cho NLD bị ốm đau kéo dài quá 30 ngày : 1.000.000 đồng
7. Chi mất sức khi thôi việc : 500.000 đồng
8. Chăm lo cho các cháu thiếu nhi nhân 01/6 và Tết Trung Thu, Quốc tế phụ nữ 8/3, Phụ nữ Việt Nam 20/10, tiền lì xì đầu năm
 - Tết trung thu: Mỗi NLD được tặng 01 hộp bánh trung thu giá không quá 1.000.000 VND
 - Ngày 01/06: Mỗi cháu con của NLD được nhận quà trị giá 500.000 VND
 - Ngày 8/3, ngày 20/10: Quà mừng cho NLD nữ trị giá 500.000 VND
 - Tết Nguyên Đán: Quà cho CBNV trị giá không quá 1.000.000 VND

- Lì xì đầu năm mới: 500.000/01 NLD

Điều 30. Quy định về các điều kiện an toàn và bảo hộ lao động.

1. NSDLĐ có trách nhiệm chăm lo cải thiện điều kiện lao động thực hiện đúng pháp lệnh về bảo hộ lao động, các tiêu chuẩn an toàn và vệ sinh lao động, bảo vệ môi trường làm việc, trang bị các phương tiện bảo vệ cá nhân theo đúng quy định về an toàn lao động, vệ sinh và bảo hộ lao động do Nhà nước ban hành và có trách nhiệm huấn luyện, hướng dẫn kiểm tra NLD thực hiện đúng các quy định.
2. NLD có trách nhiệm thực hiện nghiêm chỉnh quy trình quy phạm quy định về an toàn vệ sinh lao động và bảo vệ môi trường.

Điều 31. Các điều kiện an toàn và bảo hộ lao động:

1. NSDLĐ có trách nhiệm:

- a. Chăm lo cải thiện điều kiện lao động.
- b. Trang bị đầy đủ dụng cụ phòng hộ lao động đúng quy định hiện hành.
- c. Tổ chức huấn luyện cho NLD về an toàn lao động, từ chối NLD không hiểu quy định, thao tác an toàn khi làm việc.
- d. Xây dựng nội quy an toàn, phòng chống cháy nổ, vệ sinh lao động cho máy móc thiết bị và công việc làm có nguy cơ tai nạn, nguy hiểm, độc hại, cháy nổ.
- e. Tổ chức phương án cấp cứu tai nạn lao động. Khám sức khỏe định kỳ mỗi năm một lần để phát hiện và chữa trị bệnh nghề nghiệp tùy tính chất nghề nghiệp theo quy định của Nhà nước.
- f. Thành lập đội PCCC và phương án hoạt động (bao gồm việc trang bị dụng cụ và huấn luyện phương pháp ứng cứu cho NLD)
- g. Tổ chức kiểm tra định kỳ, bất thường về an toàn lao động, vệ sinh lao động, có xử lý thường, cảnh cáo, phạt cụ thể đối với người quản lý lao động trực tiếp như trưởng phòng, ban, trạm, đội

2. NLD có trách nhiệm:

- a. Thực hiện đúng hướng dẫn an toàn lao động, nội quy an toàn lao động, vệ sinh lao động
- b. Bồi thường thiệt hại cho Công ty nếu do làm lộ bí mật công nghệ, sáng kiến hoặc trái nội quy, quy trình kỹ thuật, gây hư hỏng máy móc thiết bị, sản phẩm. Chịu trách nhiệm trước Pháp luật theo quy định hiện hành nếu xảy ra tai nạn lao động.
- c. Sử dụng đúng và giữ gìn phương tiện bảo vệ cá nhân, các thiết bị an toàn lao động, vệ sinh lao động nơi làm việc được cấp (qua hiện vật, qua tiền), bồi thường nếu làm mất hoặc hư hỏng trước thời hạn sử dụng và được quy định; ngược lại nếu giữ gìn tốt, kéo dài thời gian sử dụng được khen thưởng bằng tiền đúng bằng 1,5 lần giá trị và thời gian được kéo dài.
- d. Trong trường hợp gây thiệt hại nghiêm trọng đến tài sản, lợi ích của Công ty do thiếu tinh thần trách nhiệm ngoài việc NLD bị xử lý hình thức kỷ luật tương xứng theo luật lao động và tùy tính chất, mức độ còn có thể bị truy cứu trách nhiệm hình sự trước pháp luật.
- e. Tham gia thực hiện các quy định của Công ty về bảo hộ lao động, bảo vệ môi trường, tham gia cấp cứu người bị tai nạn lao động khi có yêu cầu, thực hiện tốt công tác phòng gian bảo mật, công tác PCCC trong toàn Công ty.
- f. Báo cáo kịp thời với người có trách nhiệm khi phát hiện nguy cơ gây tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, gây độc hại hoặc sự cố nguy hiểm, tham gia cấp cứu và khắc phục hậu quả tai nạn lao động khi có lệnh của NSDLĐ.

CHƯƠNG 6: KHEN THƯỞNG - KỶ LUẬT

Điều 32. Khen thưởng.

- Các hình thức khen thưởng, mức khen thưởng cho cá nhân, tập thể NLĐ có thành tích xuất sắc trong công tác và trong công việc chấp hành kỷ luật lao động theo Quy chế Công ty quy định.

Điều 33. Hình thức khen thưởng

- Các hình thức khen thưởng, mức khen thưởng cho cá nhân, tập thể NLĐ có thành tích xuất sắc trong công tác và chấp hành tốt Thỏa ước lao động này
1. Tăng năng suất lao động đột xuất, được khen thưởng đột xuất trị giá 500.000 đồng
 2. Khi có sáng kiến chế tạo, cải tiến hợp lý để đảm bảo chất lượng, giảm chi phí giá thành được Hội đồng khen thưởng không hạn chế.

Điều 34. Các hình thức kỷ luật

- Các trường hợp NLĐ vi phạm kỷ luật: người vi phạm kỷ luật sẽ bị xử lý tùy theo mức độ cụ thể với các hình thức như sau:
 - Quy đổi thời gian làm việc vi phạm quy định của Công ty thành thời gian vắng mặt không lý do;
 - Khiển trách bằng văn bản
 - Kéo dài thời hạn nâng lương 6 tháng; hoặc cách chức (lương theo chức vụ sẽ bị hạ)
 - Sa thải.
- Tổng Giám đốc nhân danh NSDLĐ hoặc ủy quyền xử lý kỷ luật.

Điều 35. Duyệt xét khen thưởng và xử lý kỷ luật

- Các trường hợp được coi là vi phạm kỷ luật, mức độ và hình thức xử phạt, biện pháp xử phạt đều qua Hội đồng Khen thưởng và Kỷ luật của Công ty xem xét đề nghị theo đúng quy định hiện hành của Nhà nước

CHƯƠNG 7: GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP

Điều 36. Tranh chấp lao động và nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động tại nơi làm việc

- Tranh chấp lao động là việc phát sinh mâu thuẫn về quyền, nghĩa vụ và lợi ích phát sinh giữa NSDLĐ và NLĐ (tranh chấp lao động cá nhân) hoặc giữa NSDLĐ với tập thể lao động (tranh chấp lao động tập thể). Tuy nhiên trong mọi trường hợp phát sinh, tranh chấp lao động phải được giải quyết theo các nguyên tắc sau đây:
 1. Luôn công khai, minh bạch, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật.
 2. Việc giải quyết tranh chấp lao động trước hết luôn phải được hai bên trực tiếp thương lượng bằng đối thoại nhằm giải quyết hài hòa lợi ích của hai bên tranh chấp, ổn định sản xuất, kinh doanh, bảo đảm trật tự và an toàn chung. Không được manh động đập phá, làm hư hỏng tài sản của NSDLĐ hoặc kích động, lôi kéo dụ dỗ người khác tham gia gây rối hoặc có tính chất gây rối nhằm làm gián đoạn sản xuất.
 3. Bảo đảm, tôn trọng sự tham gia của đại diện các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.
 4. Nếu việc đối thoại giữa NSDLĐ và NLĐ không thực hiện được hoặc thực hiện không thành công thì phải tiến hành thông qua hoà giải viên, trọng tài viên theo trình tự pháp luật quy định.

5. Nếu một trong hai bên tranh chấp có đơn văn bản yêu cầu nhưng một trong các bên còn lại từ chối thương lượng, thương lượng nhưng không thành hoặc thương lượng thành nhưng một trong hai bên không thực hiện thì vụ việc giải quyết tranh chấp lao động mới chuyển đến các cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động giải quyết theo luật định.

Điều 37. Hình thức giải quyết tranh chấp

- Thực hiện thể thức giải quyết tranh chấp theo trình tự tranh chấp lao động do Nhà nước quy định.
1. Thương lượng: Hòa giải nội bộ
 2. Nếu không hòa giải được thì có quyền yêu cầu hòa giải viên lao động, Chủ tịch UBND cấp Quận/Huyện và Tòa án có thẩm quyền.

CHƯƠNG 8: ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 38. Hiệu lực

1. Bản Thỏa ước này có hiệu lực kể từ ngày ký đến 3 năm hoặc khi có sự cập nhật thay đổi (tùy theo điều kiện sản xuất kinh doanh của Công ty, điều kiện kinh tế xã hội trong mỗi giai đoạn và chế độ chính sách hiện hành theo Pháp luật Lao động, Thỏa ước có thể được xem xét sửa đổi, bổ sung cho phù hợp). Việc sửa đổi bổ sung được tiến hành theo trình tự, quy định của Pháp luật, có giá trị thực hiện ngay sau khi cả hai bên thương lượng ký kết vào bản nội dung sửa đổi bổ sung.
2. Mọi trường hợp sửa đổi, bổ sung hoặc xây dựng lại bản Thỏa ước lao động tập thể mới phải đăng ký lại với cơ quan lao động, trong thời gian chờ đợi quyết định của cơ quan lao động, các điều khoản dưới đây của bản Thỏa ước lao động không trái với quy định của Nhà nước vẫn có hiệu lực thi hành.
3. Khi một bên có đề nghị sửa đổi thì hai bên sẽ tiến hành bàn bạc, thương lượng và thống nhất sửa đổi theo quy định chung tại điều 77 Bộ Luật Lao Động. Người đại diện phải thông báo chính thức cho bên kia bằng văn bản.

Điều 39. Báo cáo cơ quan quản lý lao động

1. Thỏa ước lao động tập thể được Công ty Cổ Phần Hòa Bình đã đăng ký với cơ quan LĐ – TB & XH Quận Bình Tân trước đây sẽ được thay thế khi Thỏa ước lao động tập thể này có hiệu lực.
2. Thỏa ước lao động tập thể này là văn bản pháp lý của Công ty Cổ Phần Hòa Bình làm cơ sở giải quyết các quan hệ lao động phát sinh trong Công ty.

Điều 40. Điều khoản cuối cùng

1. **Bản Thỏa ước này gồm 08 Chương 40 điều** quy định về các điều kiện lao động đạt được thông qua thương lượng tập thể giữa NSDLĐ và tập thể NLĐ trong thời hạn Thỏa ước có hiệu lực. Mọi trường hợp phát sinh về điều kiện lao động không ấn định trong Bản Thỏa ước này sẽ được giải quyết theo các văn bản pháp luật về lao động.
2. Bãi bỏ các quy định nội bộ trước đây nếu có trái với Thỏa ước lao động tập thể này
3. Bản Thỏa ước lao động tập thể này được lập thành 04 bản có giá trị như nhau

- NSDLĐ giữ 1 bản.
 - Ban chấp hành công đoàn công ty giữ 1 bản.
 - 1 bản nộp cho cơ quan quản lý lao động địa phương
 - 1 bản nộp công đoàn cấp trên.
4. Thỏa ước được làm tại: Công ty Cổ Phần Hòa Bình. Và được đại diện tập thể NLĐ cùng Đại diện bên NSDLĐ ký ngày tháng ... năm 2023

Các văn bản đính kèm:

- Biên bản lấy ý kiến toàn thể NLĐ tại doanh nghiệp.

