

QUYẾT ĐỊNH

Về việc ban hành quy chế dân chủ ở cơ sở trong
Công ty TNHH một thành viên lâm nghiệp Tuyên Bình

GIÁM ĐỐC CÔNG TY TNHH MỘT THÀNH VIÊN LÂM NGHIỆP TUYÊN BÌNH

- Căn cứ Nghị định số 60/2013/NĐ-CP ngày 19 tháng 6 năm 2013 của Chính phủ “Quy định chi tiết khoản 3 Điều 63 của Bộ luật lao động về thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc”.

- Căn cứ Nghị định số 09/2009/NĐ-CP, ngày 05 tháng 02 năm 2009 của Chính phủ về ban hành quy chế quản lý tài chính của Công ty nhà nước về quản lý vốn nhà nước đầu tư vào doanh nghiệp khác.

Căn cứ Quyết định số 174/QĐ-CT ngày 09/3/2012 của Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh Tuyên Quang. Về việc chuyển Công ty Lâm nghiệp Tuyên Bình thành Công ty TNHH một thành viên lâm nghiệp Tuyên Bình;

Căn cứ Quyết định số 1822/QĐ-CT ngày 31 tháng 12 năm 2011 của Chủ tịch UBND tỉnh Tuyên Quang phê duyệt Điều lệ hoạt động của Công ty TNHH một thành viên lâm nghiệp Tuyên Bình;

- Căn cứ vào các văn bản pháp luật khác có liên quan;
- Căn cứ chức năng, quyền hạn của Giám đốc Công ty được phân cấp quản lý.

QUYẾT ĐỊNH

Điều 1: Ban hành kèm theo quyết định này Quy chế dân chủ ở cơ sở của Công ty TNHH một thành viên lâm nghiệp Tuyên Bình.

Điều 2: Quyết định có hiệu lực kể từ ngày ký.

Ban giám đốc, các phòng nghiệp vụ, đội lâm nghiệp, cán bộ công nhân trong Công ty TNHH một thành viên lâm nghiệp Tuyên Bình chiếu quyết định thi hành./.

Nơi nhận:

- Như điều 2 (Thực hiện)
- Lưu VT.

GIÁM ĐỐC



Nguyễn Hồng Thái

Tuyên Quang, ngày 22 tháng 5 năm 2014

QUY CHẾ
THỰC HIỆN DÂN CHỦ TRONG CÔNG TY TNHH MỘT THÀNH VIÊN
LÂM NGHIỆP TUYÊN BÌNH

(Ban hành kèm theo Quyết định số 36/QĐ-CT ngày 22 tháng 5 năm 2014)

Chương I
NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Quy định chung

Thực hiện dân chủ ở Công ty TNHH một thành viên lâm nghiệp Tuyên Bình, sau đây gọi tắt là (Công ty) nhằm phát huy quyền dân chủ của người lao động, phát huy tính sáng tạo của tập thể, cá nhân, nhằm nâng cao hiệu quả SXKD; bảo toàn và phát triển vốn; thực hành tiết kiệm, chống tham ô, tham nhũng, lãng phí. Không để xảy ra tình trạng vi phạm kỷ luật lao động, mất đoàn kết nội bộ, khiếu kiện.

Tạo động lực thúc đẩy sự phát triển bền vững của Công ty, đơn vị trên cơ sở gắn bó chặt chẽ quyền lợi, trách nhiệm giữa Giám đốc và Cán bộ công nhân viên, đảm bảo hài hòa lợi ích của Nhà nước, của Công ty và của người lao động tương ứng với kết quả sản xuất kinh doanh.

Thực hiện dân chủ ở Công ty phải đi đôi với nâng cao hiệu lực quản lý Nhà nước, thực hiện phân công, phân cấp cụ thể trong Công ty, tạo môi trường thuận lợi cho hoạt động bộ máy quản lý điều hành Công ty,

Người sử dụng lao động và người lao động trong Công ty có nghĩa vụ thực hiện tốt nhiệm vụ được giao, thực hiện đúng hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể đã ký kết, chấp hành nội quy, quy chế đã ban hành. Đấu tranh chống các biểu hiện vi phạm quyền dân chủ hoặc lợi dụng dân chủ để gây rối trật tự, gây mất đoàn kết nội bộ trong Công ty.

Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với việc thực hiện quy chế dân chủ trong Công ty.

Điều 2. Phạm vi và đối tượng áp dụng

1. Quy chế này quy định thống nhất việc thực hiện dân chủ trong Công ty TNHH MTV Lâm nghiệp Tuyên Bình;

2. Đối tượng áp dụng của Quy chế này là toàn thể cán bộ viên chức quản lý Công ty, cán bộ Đảng, Đoàn thể và người lao động trong Công ty TNHH MTV Lâm nghiệp Tuyên Bình;

Điều 3. Mục đích thực hiện dân chủ

1. Phát huy quyền dân chủ thông qua tổ chức Công đoàn và dân chủ trực tiếp của người lao động; phát huy sáng tạo của tập thể và cá nhân người lao động để nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh, bảo tồn và phát triển vốn kinh doanh, thực hiện tiết kiệm, chống lãng phí, tham nhũng, vi phạm kỷ luật và gây rối nội bộ;

2. Gắn quyền, lợi ích hợp pháp với nghĩa vụ, trách nhiệm của Cán bộ công nhân viên lao động và Chủ tịch, Giám đốc doanh nghiệp; đảm bảo hài hoà lợi ích của Nhà nước, của doanh nghiệp và của người lao động tương ứng với kết quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp;

3. Thiết lập mối quan hệ lao động hài hoà, ổn định, góp phần ngăn ngừa và hạn chế tranh chấp lao động trong quá trình sản xuất kinh doanh.

Điều 4. Quyền, nghĩa vụ của người quản lý và người lao động trong Công ty

1. Người quản lý và người lao động trong Công ty có nghĩa vụ thực hiện đúng hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể, chấp hành các nội quy, quy chế của Công ty, của đơn vị và các quy định của pháp luật hiện hành liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người quản lý và người lao động. Giữ gìn bí mật sản xuất, kinh doanh, giữ gìn kỷ luật, đấu tranh chống các biểu hiện tham nhũng, tiêu cực khác. Nghiêm cấm việc lợi dụng dân chủ để vu khống, hạ uy tín, danh dự nhân phẩm của tập thể hoặc cá nhân để chia rẽ gây mất đoàn kết nội bộ.

2. Người lao động có quyền tham gia giám sát việc thực hiện các chế độ, chính sách có liên quan đến quyền lợi hợp pháp, chính đáng và nghĩa vụ của mình theo quy định của pháp luật.

3. Người lao động có quyền gia nhập các tổ chức chính trị, chính trị - xã hội, tổ chức xã hội - nghề nghiệp theo quy định của pháp luật.

Điều 5. Quyền và trách nhiệm của tổ chức Công đoàn trong phát huy dân chủ của người lao động

1. Công đoàn là tổ chức đại diện bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động và tập thể người lao động, có trách nhiệm tổ chức để người lao động thực hiện quyền được biết, được tham gia, được kiểm tra, giám sát và được quyết định những vấn đề dễ trực tiếp liên quan đến người lao động.

2. Chủ tịch Công đoàn cơ sở hoặc người do Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở uỷ quyền tham gia ý kiến về vấn đề liên quan tới quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể người lao động trong đơn vị.

Điều 6. Tổ chức Hội nghị người lao động

1. Hàng năm Chủ tịch, Giám đốc Công ty, có trách nhiệm chủ trì, phối hợp với Ban chấp hành Công đoàn cùng cấp, tổ chức Hội nghị người lao động trong đơn vị mình.

2. Nội dung chủ yếu của Hội nghị người lao động là bàn giải pháp thực hiện các chỉ tiêu kế hoạch sản xuất, kinh doanh mà cấp trên giao cho; đánh giá việc thực hiện thoả ước lao động tập thể, các nội quy, quy chế của đơn vị; những vấn đề khác liên quan tới quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

Điều 7. Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng trong thực hiện dân chủ ở cơ sở.

Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng uỷ Công ty và các cấp uỷ Đảng, phát huy vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội trong hoạt động của Công ty và các đơn vị trực thuộc.

Chương II

NHỮNG NỘI DUNG PHẢI CÔNG KHAI TẠI CÔNG TY VÀ CÁC ĐƠN VỊ TRỰC THUỘC

Điều 8. Những nội dung phải công khai

Chủ tịch, Giám đốc Công ty, phải công khai những việc sau đây:

1. Những chế độ, chính sách của Nhà nước liên quan trực tiếp đến người lao động;
2. Phương hướng, nhiệm vụ chung về đầu tư, phát triển SXKD dài hạn, trung hạn và từng năm; nhiệm vụ, kế hoạch sản xuất kinh doanh trong năm, kế hoạch hoạt động, những thuận lợi, khó khăn trong đơn vị, những chủ trương lớn về phương thức quản lý, điều hành.
3. Các nội quy, quy chế của Công ty, để các tổ chức, cá nhân biết và thực hiện, gồm:
 - Quy chế về tuyển dụng, chấm dứt hợp đồng, sa thải.v.v... đối với Cán bộ CNV trong Công ty.
 - Nội quy của đơn vị về thời gian làm việc, làm thêm giờ, nghỉ ngơi được hưởng lương và không được hưởng lương.
 - Các định mức kinh tế kỹ thuật trong sản xuất kinh doanh
 - Quy chế trả lương, phân phối tiền thưởng
 - Quy chế và định mức về thăm hỏi lễ, tết, hiếu hỷ đối với Cán bộ CNV trong đơn vị và các tổ chức, cá nhân có liên quan trong quan hệ đối ngoại.
 - Quy chế về khen thưởng, kỷ luật trách nhiệm vật chất đối với Cán bộ CNV trong đơn vị.
 - Quy chế về đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, thi nâng bậc.
 - Các nội quy về lao động, về sử dụng các trang thiết bị nơi làm việc, nội quy về bảo vệ tài sản cơ quan.
 - Các quy định về An toàn Bảo hộ lao động, vệ sinh lao động, về an toàn trong phòng chống cháy nổ, bảo vệ môi trường.
 - Các nội quy, quy chế, quy trình khác có liên quan đến hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp;

- Việc sắp xếp, tuyển dụng, cho thôi việc, đối với người lao động của đơn vị.
- Tiền lương và các khoản thu nhập.
- Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp;
- Giúp đỡ trong việc làm nhà ở (nếu có);

5. Công tác tài chính: Công khai kết quả kiểm toán và báo cáo tài chính hàng năm của đơn vị theo quy định của Nhà nước về hướng dẫn thực hiện công khai tài chính đối với Công ty.

6. Công khai tiêu chuẩn cán bộ, viên chức, quy trình bổ nhiệm cán bộ từ tổ, đội sản xuất trở lên.

7. Công khai kế hoạch hoạt động và kết quả của thanh tra, thanh tra nhân dân, kết quả giải quyết các đơn, thư khiếu nại, tố cáo theo luật khiếu nại, tố cáo.

8. Công khai những nghị quyết, quyết định của Chủ tịch, Giám đốc, cấp ủy Đảng, Công đoàn và Đoàn thanh niên trong đơn vị có liên quan đến người lao động.

9. Điều lệ hoạt động của Công ty và các nội dung khác theo quy định của pháp luật.

Điều 9. Hình thức công khai

Thông tin được công khai trong Công ty và các đơn vị trực thuộc bằng những hình thức sau:

- 1: Hội nghị người lao động các cấp trong Công ty.
2. Thông báo, phổ biến hoặc bàn bạc, thông qua các hội nghị Giao ban tháng, quý.
3. Phổ biến cho cán bộ chủ chốt của Công ty, cán bộ chủ chốt của các đơn vị trực thuộc qua các hội nghị hoặc các đợt tập huấn.
4. Định kỳ báo cáo kết quả các mặt hoạt động của Công ty và các đơn vị trực thuộc tại Hội nghị cán bộ các cấp.
5. Thông báo trong các cuộc họp của các cấp ủy Đảng, Công đoàn và các tổ chức chính trị - xã hội, các tổ chức đoàn thể quần chúng khác ở cơ sở.
6. Niêm yết công khai ở những địa điểm thuận lợi tại Công ty và các đơn vị sản xuất.
7. Tổ chức lấy ý kiến của người lao động. do người sử dụng lao động, tổ chức chính trị trong Công ty thực hiện.
8. Các hình thức khác.

Các đối tượng được tiếp nhận thông tin có quyền chất vấn và đề nghị người ký ban hành văn bản về các nội dung đã công khai để giải thích và làm sáng tỏ những thắc mắc, chất vấn của các tổ chức và người lao động trong Công ty.

Chương III

ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC, THƯƠNG LƯƠNG TẬP THỂ, THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

*** Đối thoại tại nơi làm việc:**

Điều 10: Trách nhiệm tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc

Người sử dụng lao động có trách nhiệm tổ chức đối thoại tại nơi làm việc. Tổ chức bầu các thành viên đại diện cho bên tập thể lao động tham gia đối thoại tại Hội nghị người lao động. Trong quá trình đối thoại, các thành viên tham gia đối thoại có trách nhiệm cung cấp thông tin, số liệu, tư liệu, trao đổi, thảo luận dân chủ các nội dung đối thoại. Biên bản cuộc đối thoại ghi rõ những nội dung đã thống nhất và các biện pháp tổ chức thực hiện.

*** Thương lượng tập thể:**

Điều 11: Nguyên tắc, nội dung thương lượng tập thể

1. Thương lượng tập thể được tiến hành theo nguyên tắc thiện chí, bình đẳng hợp tác, công khai và minh bạch. Thương lượng được tiến hành định kỳ hoặc đột xuất, địa điểm thực hiện do hai bên thỏa thuận.

2. Nội dung thương lượng gồm: Tiền lương, tiền thưởng, trợ cấp, nâng lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ... Bảo đảm việc làm cho người lao động, an toàn vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động và các nội dung khác mà hai bên quan tâm.

Điều 12. Quyền yêu cầu thương lượng tập thể

1. Mỗi bên đều có quyền yêu cầu thương lượng tập thể, bên nhận được yêu cầu không được từ chối việc thương lượng. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được yêu cầu thương lượng, các bên thỏa thuận thời gian bắt đầu phiên họp thương lượng.

2. Trường hợp một bên không thể tham gia phiên họp thương lượng đúng thời điểm bắt đầu thương lượng theo thỏa thuận, thì có quyền đề nghị hoãn, nhưng thời điểm bắt đầu thương lượng không quá 30 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu thương lượng tập thể.

3. Trường hợp một bên từ chối thương lượng hoặc không tiến hành thương lượng trong thời hạn quy định tại Điều này thì bên kia có quyền tiến hành các thủ tục yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật.

*** Thỏa ước lao động tập thể**

Điều 13: Ký kết, thực hiện thỏa ước lao động tập thể

1. Ký kết thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp được quy định như sau:

- a) Bên tập thể lao động là đại diện tập thể lao động tại cơ sở;
- b) Bên người sử dụng lao động là người sử dụng lao động hoặc người đại diện của người sử dụng lao động.

2. Thực hiện thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp

- Người sử dụng lao động, người lao động, kể cả người lao động vào làm việc sau ngày thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực có trách nhiệm thực hiện đầy đủ thỏa ước lao động tập thể.

- Trong trường hợp quyền, nghĩa vụ, lợi ích của các bên trong hợp đồng lao động đã giao kết trước ngày thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực thấp hơn các quy

định tương ứng của thỏa ước lao động tập thể, thì phải thực hiện những quy định tương ứng của thỏa ước lao động tập thể. Các quy định của người sử dụng lao động về lao động chưa phù hợp với thỏa ước lao động tập thể, thì phải được sửa đổi cho phù hợp với thỏa ước lao động tập thể trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực.

- Khi một bên cho rằng bên kia thực hiện không đầy đủ hoặc vi phạm thỏa ước lao động tập thể, thì có quyền yêu cầu thi hành đúng thỏa ước và hai bên phải cùng nhau xem xét giải quyết; nếu không giải quyết được, mỗi bên đều có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể theo quy định của pháp luật.

Chương IV

NHỮNG NỘI DUNG NGƯỜI LAO ĐỘNG THAM GIA Ý KIẾN

Điều 14. Những nội dung người lao động tham gia ý kiến

Người lao động tham gia ý kiến trước khi Chủ tịch, Giám đốc Công ty quyết định các vấn đề sau:

1. Xây dựng và tổ chức thực hiện các nội quy, quy chế theo quy định ở Khoản 3 Điều 8 Quy chế này.

2. Nội dung chủ yếu của thỏa ước lao động tập thể và hợp đồng lao động gồm: Những cam kết về việc làm và đảm bảo việc làm, thời gian nghỉ ngơi, tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp lương, định mức kinh tế kỹ thuật, an toàn Bảo hộ lao động, Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp phúc lợi xã hội,...

3. Phương hướng, nhiệm vụ kế hoạch SXKD trung, dài hạn và hàng năm của Công ty. Đặc biệt là nhiệm vụ kế hoạch SXKD, công tác của các phòng, tổ, đội. Đánh giá tình hình hoạt động của Công ty, phòng ban, tổ, đội sản xuất.

4. Các biện pháp triển khai SXKD, đổi mới kỹ thuật, tăng năng suất lao động, giảm chi phí sản xuất...

5. Chủ trương chung về huy động và sử dụng các nguồn vốn, thực hiện nghĩa vụ với Nhà nước, trích lập và sử dụng các quỹ từ lợi nhuận sau thuế, quy chế tiếp khách, hội họp, giao dịch, nội dung chương trình hỗ trợ địa phương và hoạt động xã hội nhân đạo từ thiện.

6. Các biện pháp nâng cao năng suất lao động, chất lượng sản phẩm, cải thiện môi trường lao động, an toàn lao động, bảo vệ môi trường, sắp xếp bố trí lao động.

Điều 15. Hình thức tham gia ý kiến của người lao động

Người lao động tham gia ý kiến với các hình thức chủ yếu sau:

1. Thông qua Hội nghị người lao động các cấp.

2. Thông qua Hội nghị triển khai công tác của các phòng ban, tổ đội sản xuất; thông qua tổ chức thảo luận, thương lượng về nội dung thỏa ước lao động tập thể và hợp đồng lao động.

3. Thông qua đối thoại giữa người quản lý và tập thể người lao động, thông qua việc tiếp công dân theo quy định của pháp luật.

4. Góp ý với tư cách là đảng viên, đoàn viên công đoàn, đoàn viên thanh niên, hội viên với tổ chức của mình theo Điều lệ trong các đợt được tổ chức lấy ý kiến.

5. Góp ý thông qua người phụ trách trực tiếp hoặc những người đại diện cho mình để phát biểu ý kiến tại các cuộc họp quy định tại Điều 9 của Quy chế này.

Điều 16. Khi có yêu cầu của Lãnh đạo Công ty thì người lao động được quyền tham gia bỏ phiếu thăm dò tín nhiệm cán bộ lãnh đạo từng cấp tại Hội nghị người lao động từng cấp tương ứng;

Các ý kiến của người lao động tham gia nếu chưa (hoặc không) được Giám đốc Công ty, tổ chức có thẩm quyền chấp thuận thì người lao động vẫn phải chấp hành và được quyền bảo lưu ý kiến.

Chương V

NHỮNG NỘI DUNG NGƯỜI LAO ĐỘNG QUYẾT ĐỊNH

Điều 17. Những nội dung người lao động quyết định

1. Thông qua thỏa ước lao động tập thể; các nội dung sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể trước khi Chủ tịch Công đoàn Công ty ký kết với Giám đốc Công ty.

2. Ký kết hợp đồng lao động với Giám đốc Công ty

3. Quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của Bộ luật lao động;

4. Thảo luận và thông qua các quy chế có liên quan trực tiếp đến quyền lợi, nghĩa vụ của người lao động như: Quy chế sử dụng quỹ phúc lợi, quỹ khen thưởng, quỹ dự phòng về trợ cấp mất việc làm và các mục tiêu kế hoạch của đơn vị trong Hội nghị người lao động.

5. Các nội dung khác theo quy định của pháp luật.

Điều 18. Hình thức quyết định của người lao động

Người lao động quyết định những nội dung quy định tại Điều 14 Quy chế này thông qua các hình thức sau:

1. Người lao động tự quyết định bằng văn bản.

2. Biểu quyết tại Hội nghị người lao động.

3. Thông qua tổ chức Công đoàn các cấp.

Chương VI

QUYỀN GIÁM SÁT, KIỂM TRA CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

Điều 19. Những nội dung người lao động giám sát

Người lao động có quyền giám sát, kiểm tra về tất cả những nội dung được công khai theo Quy chế này;

Chú trọng giám sát, kiểm tra về:

1. Thực hiện nghị quyết Hội nghị người lao động;
2. Thực hiện các nội quy, quy định, quy chế, điều lệ của Công ty.
3. Thực hiện thoả ước lao động tập thể.
4. Thực hiện các chế độ, chính sách đối với người lao động; việc thu và sử dụng các loại quỹ do người lao động đóng góp.
6. Kết quả giải quyết khiếu nại, tố cáo.
7. Kết quả thi đua, khen thưởng hàng năm.

Điều 20. Hình thức giám sát của người lao động

1. Thông qua tổ chức Công đoàn cơ sở.
2. Thông qua việc phản ánh, kiến nghị, khiếu nại, tố cáo theo quy định của pháp luật.

Chương VII

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 21. Căn cứ nội dung quy chế này, Chủ tịch Giám đốc Công ty ban hành các quyết định hoặc các văn bản về từng vấn đề cụ thể để thực hiện.

Các đơn vị trực thuộc căn cứ nội dung Quy chế này và các quy định khác của Nhà nước để hướng dẫn việc thực hiện hiệu quả quy chế thực hiện dân chủ Công ty, phù hợp với điều kiện cụ thể của đơn vị mình, chủ động chỉ đạo và thường xuyên kiểm tra việc thực hiện dân chủ ở đơn vị mình.

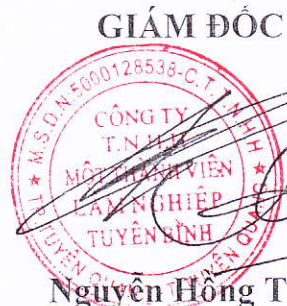
Điều 22. Các đơn vị trực thuộc, các tổ chức chính trị - xã hội và các tổ chức đoàn thể quần chúng có trách nhiệm bảo vệ và động viên, khen thưởng kịp thời những người đấu tranh chống tiêu cực; xử lý các trường hợp mất dân chủ, lợi dụng dân chủ gây mất đoàn kết nội bộ, ảnh hưởng xấu đến kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty;

Việc khen thưởng, kỷ luật được thực hiện theo quy định của Công ty TNHH một thành viên lâm nghiệp Tuyên Bình và của Pháp luật hiện hành./.

Nơi nhận:

- Đảng ủy CT (báo cáo)
- Các phòng nghiệp vụ
- Các đội Sản xuất
- Lưu VT

GIÁM ĐỐC



Nguyễn Hồng Thái