

Tuyên Quang, ngày 23 tháng 3 năm 2015

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

- Căn cứ Bộ luật lao động của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam đã được sửa đổi bổ sung ngày 02/4/2002; Luật sửa đổi bổ sung ngày 29/11/2006; Luật sửa đổi bổ sung ngày 02/4/2007;

- Căn cứ bộ luật lao động đã được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 18 tháng 6 năm 2012.

Để đảm bảo quyền lợi và nghĩa vụ của hai bên trong quan hệ lao động, chúng tôi gồm:

1. Đại diện người sử dụng lao động:

Ông: **Nguyễn Hồng Thái** - Giám đốc Công ty TNHH một thành viên lâm nghiệp Tuyên Bình.

2. Đại diện tập thể lao động:

Ông: **Bùi Thu Thủy** - Chủ tịch Công đoàn cơ sở Công ty TNHH MTV lâm nghiệp Tuyên Bình.

Hai bên thương lượng, thỏa thuận và ký kết Thỏa ước lao động tập thể với các những điều khoản sau:

PHẦN I: NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG:

Điều 1: Đối tượng áp dụng Thỏa ước lao động tập thể:

- Đối tượng thi hành bản Thỏa ước này gồm Ban Giám đốc (BGĐ), Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở (BCH.CĐCS) và toàn thể người lao động của Công ty TNHH một thành viên lâm nghiệp Tuyên Bình.

- Thỏa ước này là cơ sở để giải quyết quyền lợi và nghĩa vụ của 2 bên và là cơ sở giải quyết tranh chấp lao động tại Công ty.

Điều 2. Thể thức ký kết.

- Thỏa ước này đã được lấy ý kiến của toàn thể người lao động, được BCH.CĐCS cùng với Ban Giám đốc Công ty thương lượng, thỏa thuận thông qua và ký kết.

- Bản Thỏa ước lao động tập thể này được lập thành 04 bản bằng Tiếng Việt và gửi cho:

- + Ban Giám đốc Công ty giữ 01 bản;
- + Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở giữ 01 bản;
- + Gửi Liên đoàn Lao động huyện Yên Sơn giữ 01 bản
- + Gửi Sở Lao động - Thương binh & Xã hội tỉnh Tuyên Quang giữ 01 bản.

PHẦN II: NỘI DUNG THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Chương I: Việc làm và đảm bảo việc làm

Thực hiện theo quy định tại Nghị định số 44/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 của Chính phủ Quy định chi tiết một số điều của Bộ luật lao động về hợp đồng lao động; Thông tư số 30/2013/TT-BLĐTBXH ngày 25/10/2013 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 44/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 của Chính phủ Quy định chi tiết một số điều của Bộ luật lao động về hợp đồng lao động.

Điều 3: Người sử dụng lao động có trách nhiệm đảm bảo việc làm thường xuyên cho người lao động theo Hợp đồng lao động đã được ký kết. Trong trường hợp bắt buộc phải giảm bớt lao động, thì người chủ sử dụng lao động phải thông báo và thỏa thuận với đại diện tập thể người lao động trước khi ra quyết định.

Trong trường hợp phải ngừng việc, người lao động được trả lương như sau:

- Nếu do lỗi của người sử dụng lao động thì người lao động được trả đủ lương theo mức lương ghi trong hợp đồng lao động;

- Nếu do lỗi của người lao động thì người đó không được trả lương; những người lao động khác trong cùng đơn vị phải ngừng việc được trả lương theo mức do hai bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu chung do Chính phủ quy định;

- Nếu vì sự cố mà không do lỗi của người sử dụng lao động, người lao động hoặc vì các nguyên nhân khách quan khác như thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch họa, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế, thì tiền lương ngừng việc do hai bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu chung do Chính phủ quy định.

Điều 4: Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động:

1. Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp sau đây:

- Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động;

- Người lao động 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 người lao động làm theo hợp đồng lao động xác định thời hạn và quá 1/2 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 người lao động bình phục, thì người lao động được xem xét để tiếp tục giao kết hợp đồng lao động;

- Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của pháp luật, mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc;

- Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 33 của Bộ luật lao động.

2. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước:

- 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 quy định tại điểm b khoản 1 Điều này và đối với hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

Điều 5: Trợ cấp thôi việc:

Khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9 và 10 Điều 36 của Bộ luật lao động thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp 1/2 tháng tiền lương.

Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc.

Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi người lao động thôi việc.

Điều 6: Chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng:

- Khi gặp khó khăn đột xuất hoặc do nhu cầu sản xuất kinh doanh, người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác trái nghề nhưng không được quá 60 ngày trong một năm.

- Khi tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác trái nghề, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước ít nhất là 3 ngày, phải báo rõ thời hạn làm việc tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khỏe, giới tính của người lao động.

- Tiền lương được trả cho công việc mới nếu thấp hơn tiền lương của công việc cũ thì được giữ nguyên mức tiền lương cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc, tiền lương của công việc mới ít nhất phải bằng 85% mức tiền lương cũ nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu chung do Nhà nước quy định.

Điều 7: Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động:

1. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn trong những trường hợp sau đây:

- Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động;
- Không được trả lương đầy đủ hoặc trả lương không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động;
- Bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động;

- Bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động;

- Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy nhà nước;

- Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền;

- Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 90 ngày liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn và một phần tư thời hạn hợp đồng đối với người làm việc 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 được hồi phục.

2. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 1 Điều này, người lao động phải báo cho người sử dụng lao động biết trước:

- Ít nhất 3 ngày làm việc đối với các trường hợp quy định tại các điểm a, b, c và g khoản 1 Điều 37 Bộ luật lao động;

- Ít nhất 30 ngày nếu là hợp đồng lao động xác định thời hạn; ít nhất 03 ngày làm việc nếu là hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng đối với các trường hợp quy định tại điểm d và điểm đ khoản 1 Điều 37 bộ luật lao động;

- Đối với trường hợp quy định tại điểm e khoản 1 Điều 37 Bộ luật lao động thời hạn báo trước cho người sử dụng lao động được thực hiện theo thời hạn quy định tại Điều 156 của Bộ luật lao động.

3. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, nhưng phải báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 45 ngày, trừ trường hợp quy định tại Điều 156 của Bộ luật lao động.

Trong những trường hợp người lao động thấy công việc không phù hợp với trình độ và khả năng của mình phải báo cáo cho Giám đốc Công ty biết để thỏa thuận hợp đồng làm công việc khác.

Chương II: Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi:

Điều 8: Thời giờ làm việc.

Thời giờ làm việc quy định của Công ty:

* Khối văn phòng Công ty làm việc theo giờ hành chính:

Thời giờ làm việc bình thường không quá 08 giờ trong 01 ngày và 48 giờ trong 01 tuần, đồng thời phải đảm bảo đúng định mức lao động, hoàn thành kế hoạch sản xuất, chương trình công tác được giao với chất lượng tốt.

- Mùa đông: Từ 16/10 năm trước đến 15/4 năm sau.

Buổi sáng: Từ 7 giờ 30 phút đến 12 giờ.

Buổi chiều: Từ 13 giờ đến 16 giờ 30 phút.

- Mùa hè: Từ ngày 16/4 năm trước đến 15/10 năm sau.

Buổi sáng: Từ 7 giờ đến 11 giờ 30 phút.

Buổi chiều: Từ 13 giờ 30 phút đến 17 giờ.

* Các đội lâm nghiệp: - Đối với người lao động trực tiếp thực hiện theo định mức khoán được tính cho 6 giờ 30 phút tác nghiệp/ngày và 39 giờ /tuần.

Làm thêm giờ: Giám đốc Công ty và người lao động có thể thỏa thuận làm thêm tối đa không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày; khi áp dụng quy định làm việc theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày và sau mỗi đợt làm thêm tối đa 07 ngày liên tục trong tháng, người sử dụng LĐ phải bố trí để người LĐ nghỉ bù số thời gian đã không được nghỉ.

Điều 9. Nghỉ trong giờ làm việc

1. Người lao động làm việc liên tục 08 giờ hoặc 06 giờ theo quy định tại Điều 4 của Nội quy này được nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút, tính vào thời giờ làm việc.

2. Trường hợp làm việc ban đêm, thì người lao động được nghỉ giữa giờ ít nhất 45 phút, tính vào thời giờ làm việc.

Điều 10. Nghỉ hằng tuần

1. Mỗi tuần, người lao động được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục (vào thứ 7 và chủ nhật hằng tuần). Trong trường hợp đặc biệt do chu kỳ lao động không thể nghỉ hằng tuần, thì người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm cho người lao động được nghỉ tính bình quân 01 tháng ít nhất 04 ngày.

Điều 11. Nghỉ lễ, tết

1. Người lao động được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương trong những ngày lễ, tết sau đây:

- a) Tết Dương lịch 01 ngày (ngày 01 tháng 01 dương lịch);
- b) Tết Âm lịch 05 ngày;
- c) Ngày Chiến thắng 01 ngày (ngày 30 tháng 4 dương lịch);
- d) Ngày Quốc tế lao động 01 ngày (ngày 01 tháng 5 dương lịch);
- đ) Ngày Quốc khánh 01 ngày (ngày 02 tháng 9 dương lịch);
- e) Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương 01 ngày (ngày 10 tháng 3 âm lịch).

2. Nếu những ngày nghỉ theo quy định tại khoản 1 Điều này trùng vào ngày nghỉ hằng tuần, thì người lao động được nghỉ bù vào ngày kế tiếp.

Điều 12. Nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương

1. Người lao động được nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương trong những trường hợp sau đây:

- a) Kết hôn: nghỉ 03 ngày;
- b) Con kết hôn: nghỉ 01 ngày;
- c) Bố đẻ, mẹ đẻ, bố vợ, mẹ vợ hoặc bố chồng, mẹ chồng chết; vợ chết hoặc chồng chết; con chết: nghỉ 03 ngày.

2. Người lao động được nghỉ không hưởng lương 01 ngày và phải thông báo với người sử dụng lao động khi ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại, anh, chị, em ruột chết; bố hoặc mẹ kết hôn; anh, chị, em ruột kết hôn.

3. Ngoài quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ không hưởng lương.

Người lao động có thể được Giám đốc Công ty giải quyết cho nghỉ việc không hưởng lương để giải quyết những công việc cần thiết.

Trình tự thủ tục quy định như sau: Nghỉ dưới 01 ngày phải báo cáo với người phụ trách đơn vị cho phép, được Giám đốc hoặc người được Giám đốc uỷ quyền đồng ý; nghỉ trên 1 ngày phải có đơn trình bày rõ lý do, có xác nhận của người phụ trách đơn vị và được Giám đốc hoặc người được Giám đốc uỷ quyền ký đồng ý.

Điều 13. Nghỉ hằng năm

1. Người lao động có đủ 12 tháng làm việc cho một người sử dụng lao động thì được nghỉ hằng năm, hưởng nguyên lương theo hợp đồng lao động như sau:

- 12 ngày làm việc đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường;
- 14 ngày làm việc đối với người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc người làm việc ở những nơi có điều kiện sinh sống khắc nghiệt.
- 16 ngày làm việc đối với người làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc người làm việc ở những nơi có điều kiện sinh sống đặc biệt khắc nghiệt.

Số ngày nghỉ hằng năm được tăng thêm theo thâm niên làm việc, cứ 05 năm thì số ngày nghỉ hằng năm của người lao động được tăng thêm tương ứng 01 ngày và được hưởng nguyên lương cơ bản.

Công ty cấp ngày nghỉ phép cho người lao động, tính từ khi nhận được đơn nghỉ phép của cá nhân; đơn nghỉ phép phải có ý kiến của người trực tiếp quản lý.

2. Khi nghỉ hằng năm, nếu người lao động đi bằng các phương tiện đường bộ, đường sắt, đường thủy mà số ngày đi đường cả đi và về trên 02 ngày thì từ ngày thứ 03 trở đi được tính thêm thời gian đi đường ngoài ngày nghỉ hằng năm và chỉ được tính cho 01 lần nghỉ trong năm.

Điều 14: Ngày nghỉ bệnh:

- Nếu người lao động bị bệnh thì người thân của người lao động phải thông báo cho Công ty biết trong thời gian sớm nhất.
- Trường hợp nghỉ nhiều ngày liên tiếp thì sau khi nghỉ bệnh người lao động phải nộp đơn xin nghỉ bệnh cùng với giấy xác nhận của Bác sĩ.
- Trong thời gian nghỉ bệnh theo giấy của Bác sĩ, người lao động được hưởng chế độ theo quy định của Bảo Hiểm Xã Hội.

Điều 15: Những quy định đối với lao động nữ:

Để bảo đảm cho người phụ nữ được bình đẳng về mọi mặt, những quy định đối với người lao động nữ sẽ tuân thủ theo các điều 155, 156, 157, 158, 159 của Bộ Luật động Việt Nam như sau:

1. Người lao động nữ được nghỉ trước và sau khi sinh con là 6 tháng. Nếu sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ 2 trở đi, cứ mỗi con người mẹ sẽ được nghỉ thêm 01 tháng. Trong thời gian nghỉ thai sản lao động nữ được hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

Sau mỗi công đoạn sản xuất, người lao động được tạm ứng 30% tiền lương theo khối lượng công việc đã làm được thể hiện trong biên bản nghiệm thu nội bộ (hoặc cơ sở).

Điều 17: Tiền lương làm thêm giờ:

1. Người lao động làm thêm giờ được trả lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc đang làm như sau:

- Vào ngày thường, ít nhất bằng 150%;
- Vào ngày nghỉ hằng tuần, ít nhất bằng 200%;
- Vào ngày nghỉ lễ, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300% chưa kể tiền lương ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương đối với người lao động hưởng lương ngày.

2. Người lao động làm việc vào ban đêm, thì được trả thêm ít nhất bằng 30% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc của ngày làm việc bình thường.

3. Người lao động làm thêm giờ vào ban đêm thì ngoài việc trả lương theo quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 97 Bộ luật lao động, người lao động còn được trả thêm 20% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc làm vào ban ngày.

Nếu công ty bố trí cho người lao động nghỉ bù những giờ làm thêm thì người lao động được hưởng tiền lương và phụ cấp đang hưởng của ngày làm việc bình thường và phần chênh lệch trong những ngày làm thêm.

Điều 18: Chế độ nâng bậc lương và điều kiện để xét nâng bậc lương hàng năm:

Công ty thực hiện nâng bậc lương hàng năm cho cán bộ, công nhân lao động trong công ty theo quy định hiện hành của Nhà nước như sau:

a) Chế độ nâng bậc lương:

- Hàng năm căn cứ nhu cầu công việc, tình hình sản xuất kinh doanh, sau khi tham khảo ý kiến của Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở, Công ty lập kế hoạch và tổ chức nâng bậc lương cho người lao động làm việc trong công ty;

- Căn cứ để nâng bậc lương đối với lao động trực tiếp sản xuất kinh doanh là tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật ứng với công việc đang đảm nhiệm; đối với viên chức, cán bộ chuyên môn nghiệp vụ, nhân viên thừa hành, phục vụ là tiêu chuẩn chuyên môn nghiệp vụ, là thâm niên làm việc trong công ty.

b) Điều kiện nâng bậc lương hàng năm:

- Phải thường xuyên hoàn thành công việc được giao cả về số lượng, chất lượng ghi trong Hợp đồng lao động đã ký kết;

- Không trong thời gian thi hành kỷ luật lao động theo quy định của Bộ Luật lao động và Nội quy lao động của công ty;

- Đối với cán bộ, nhân viên phòng nghiệp vụ, đội lâm nghiệp có trình độ sơ cấp, trung cấp, cao đẳng và tương đương có thời gian giữ bậc lương hiện đang hưởng tại doanh nghiệp ít nhất 2 năm (đủ 24 tháng); đối với cán bộ, nhân viên phòng nghiệp vụ, đội lâm nghiệp có trình độ đại học và tương đương có ít nhất 3 năm (đủ 36

tháng); đối với công nhân lao động trực tiếp gieo ươm, trồng, chăm sóc, bảo vệ khai thác rừng trồng có ít nhất 3 năm (đủ 36 tháng);

- Những cán bộ, công nhân viên lao động hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao, có sáng kiến cải tiến kỹ thuật làm lợi cho Công ty sẽ được xét nâng bậc lương trước thời hạn quy định.

Điều 19: Tiền thưởng:

- Người lao động có thành tích xuất sắc được khen thưởng bằng vật chất đột xuất hoặc theo quý, 6 tháng, năm.

Những người có thời gian làm việc liên tục tại Công ty đủ 12 tháng trong năm được xét khen thưởng hàng năm. Tiền thưởng được trích từ quỹ khen thưởng của Công ty.

Chương IV: An toàn lao động và vệ sinh lao động.

Điều 20: An toàn, vệ sinh lao động.

Thực hiện theo Nghị định 45/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 của Chính phủ về quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành 1 số điều của Bộ luật lao động về thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi, và an toàn lao động vệ sinh lao động; Thông tư số 04/2014/TT-BLĐTBXH ngày 12/02/2014 của Bộ Lao động - Thương binh và xã hội hướng dẫn thực hiện chế độ trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân.

- Hàng năm giám đốc Công ty tổ chức học tập quán triệt về công tác an toàn lao động, đồng thời cung cấp đầy đủ phương tiện bảo hộ lao động, bảo đảm an toàn vệ sinh lao động và cải thiện điều kiện làm việc cho người lao động.

- Người lao động phải tuân thủ các quy định về an toàn, vệ sinh lao động và nội quy lao động của Công ty.

- Người lao động bị tai nạn trong các trường hợp sau đây được hưởng chi phí về y tế và tiền lương từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi ổn định thương tật do Giám đốc Công ty chi trả.

+ Bị tai nạn khi làm việc kể cả làm việc ngoài giờ do yêu cầu của Công ty.

+ Bị tai nạn ngoài nơi làm việc khi thực hiện công việc theo yêu cầu của Công ty.

+ Bị tai nạn trên tuyến đường đi và về nơi ở đến nơi làm việc.

Ngoài ra còn được bồi thường theo quy định của pháp luật lao động và được hưởng trợ cấp tai nạn lao động tùy thuộc vào mức độ suy giảm khả năng lao động và được tính theo mức tiền lương tối thiểu chung do Chính phủ công bố (Người bị tai nạn lao động do dùng chất kích thích, ma túy... không nằm trong quy định này).

- Hàng năm Công ty tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động.

Điều 21: Chế độ bảo hộ lao động:

Công ty căn cứ vào mức độ yêu cầu công việc và tình hình thực tế, tham khảo ý kiến của tổ chức công đoàn để quyết định trang cấp phương tiện bảo vệ cá nhân phù hợp với tính chất công việc và chất lượng của phương tiện bảo vệ cá nhân.

- Trang bị Bảo hộ lao động 1lần/năm (gồm: Quần áo, dây tắt, mũ cứng).

- Trường hợp được cấp đủ Bảo hộ lao động mà không thực hiện đủ mức lương sản phẩm theo hệ số cấp bậc thợ đang thụ hưởng, thì phải nộp tiền phần thiếu sản phẩm (quy theo tháng sử dụng) cho Công ty.

Chương V: Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế và Bảo hiểm thất nghiệp.

Thực hiện theo Luật Bảo hiểm xã hội đã được Quốc hội XI kỳ họp thứ 9 thông qua.

Điều 22: (Mức đóng bảo hiểm sau thay đổi theo quy định của Luật BHXH và văn bản hướng dẫn thi hành)

- Người lao động có trách nhiệm đóng góp BHXH bằng 8%, BHYT bằng 1,5%, BHTN 1% và công đoàn phí 1% theo mức tiền lương cấp bậc hàng tháng. Công ty thu vào các kỳ thanh toán lương hàng tháng hoặc kỳ thanh toán tiền lương khoán sản phẩm.

- Giám đốc Công ty có trách nhiệm đóng góp BHXH cho người lao động bằng 18%, BHYT bằng 3%, BHTN 1% và kinh phí công đoàn bằng 2% mức tiền lương cấp bậc hàng tháng đối với người hưởng lương thời gian. Khoán vào sản phẩm đối với những người lao động trực tiếp tham gia sản xuất kinh doanh.

- Người lao động tham gia đóng góp BHXH, BHYT, BHTN đầy đủ thì được hưởng quyền lợi, chế độ BHXH, BHYT, BHTN theo quy định.

Chương VI: Những quy định khác.

Điều 23:

- Giám đốc Công ty và người lao động phải nghiêm chỉnh chấp hành chủ trương chính sách của Đảng, pháp luật của nhà nước.

- Căn cứ vào kế hoạch sản xuất kinh doanh, hàng năm có trách nhiệm bồi dưỡng nâng cao tay nghề cho công nhân, đào tạo cán bộ quản lý, cán bộ kỹ thuật, cán bộ Đảng, cán bộ đoàn thể đảm bảo cho Công ty sản xuất kinh doanh có hiệu quả.

- Người lao động thực hiện tốt hợp đồng lao động, có thành tích trong sản xuất thì được thăm quan du lịch, nghỉ mát trong phạm vi và khả năng quỹ phúc lợi của Công ty.

Điều 24: Các công tác khác:

1. Chi trợ cấp:

- Chi trợ cấp đột xuất cho CBCNV, mức chi: 200.000 đồng/người/năm.

2. Chi việc hiếu, việc hỷ:

- Chi việc hiếu:

+ CBCNV đang làm việc bị chết, mức chi: 300.000 đồng + 01 bức trướng.

+ Bố mẹ vợ, chồng, con CBCNV (và những người đã về nghỉ chế độ) bị chết, mức chi: 150.000 đồng + 01 bức trướng.

- Chi việc hỷ: CBCNV đang làm việc tại Công ty khi kết hôn, mức chi mừng cưới: 300.000 đồng.

3. Chi hỗ trợ ngày lễ, tết:

- Tùy vào tình hình, khả năng tài chính và quỹ phúc lợi của Công ty, tùy theo từng trường hợp cụ thể xem xét để chi cho phù hợp.

PHẦN III: ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 25: Người sử dụng lao động và người lao động cam kết thực hiện những nội dung đã thỏa thuận ghi trong bản thỏa ước này. Những nội dung chưa được nêu ra trong bản thỏa ước này khi xảy ra, thực hiện theo Bộ Luật Lao động và các văn bản hướng dẫn hiện hành của pháp luật.

Điều 26:

Thỏa ước có hiệu lực thực hiện trong Công ty kể từ ngày ký, thời hạn Thỏa ước là 3 năm kể từ ngày được Giám đốc Sở Lao động thương binh và Xã hội Tỉnh Tuyên Quang ký thông báo thừa nhận.

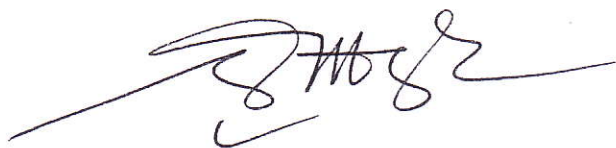
Sau 6 tháng kể từ ngày thỏa ước có hiệu lực các bên có quyền yêu cầu sửa đổi bổ sung thỏa ước. Việc sửa đổi bổ sung được tiến hành thương lượng theo trình tự ký kết thỏa ước.

Hai bên cùng tiến hành lập hội đồng hoà giải, số lượng của mỗi bên tham gia hội đồng hoà giải bằng nhau là 3 người để giải quyết tranh chấp về lao động.

Toàn văn bản thỏa ước lao động tập thể đã được đại biểu cán bộ công nhân viên chức Công ty Trách nhiệm hữu hạn một thành viên lâm nghiệp Tuyên Bình thảo luận góp ý kiến và thông qua ngày 23 tháng 3 năm 2015.

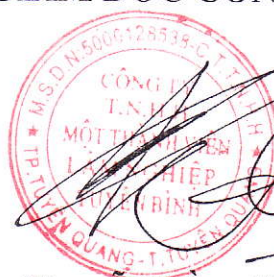
Các văn bản của Công ty quy định về quyền lợi của người lao động đã ban hành nếu có gì trái với nội dung của thỏa ước lao động tập thể đều bị bãi bỏ./.

**ĐẠI DIỆN TẬP THỂ LAO ĐỘNG
CHỦ TỊCH CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ**



Bùi Thu Thủy

**ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG
GIÁM ĐỐC CÔNG TY**



Nguyễn Hồng Thái