

Số: 26/TU/LĐTT-SĐ7.04

Lai Châu, ngày 20 tháng 11 năm 2014

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Căn cứ Bộ luật lao động của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ngày 18/6/2012.

Nghị định 196/NĐ-CP ngày 31/12/1994 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về thỏa ước lao động tập thể.

Nghị định 93/NĐ-CP ngày 11/11/2002 Sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 196/NĐ-CP ngày 31/12/1994 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về thỏa ước lao động tập thể.

Công ty cổ phần Sông Đà 7.04 có trụ sở tại thị trấn Ít Ong, huyện Mường La, tỉnh Sơn La. Đơn vị đã xây dựng bản Nội quy kỷ luật lao động, được Sở Lao động thương binh và XH tỉnh Sơn La chấp thuận tại thông báo số 33/TB-LĐ-TBXH ngày 13/3/2008. Tuy nhiên đến nay, Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, không còn phù hợp.

Để bảo đảm quyền lợi và trách nhiệm của người sử dụng lao động (NSDLĐ) và người lao động (NLĐ) trong quan hệ lao động.

Hôm nay, ngày 20/11/2014 tại trụ sở Công ty, chúng tôi gồm có:

A. ĐẠI DIỆN BÊN SỬ DỤNG LAO ĐỘNG (gọi tắt là Công ty)

Người đại diện là ông: Nguyễn Xuân Đức - Chức vụ: Tổng Giám đốc Công ty

Địa chỉ: TT Ít Ong, huyện Mường La, tỉnh Sơn La

Điện thoại: 0231.650.2226

B. ĐẠI DIỆN CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG (gọi tắt là Công đoàn)

Người đại diện là ông: Nguyễn Văn Cường – Chức vụ: Chủ tịch Công đoàn bộ phận Công ty

Cùng nhau tiến hành ký thỏa ước lao động tập thể với các nội dung chính như sau:

Chương I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Bản thỏa ước lao động tập thể này quy định mối quan hệ giữa hai bên về trách nhiệm, quyền lợi của mỗi bên và đảm bảo xã hội cho NLĐ trong thời gian thỏa ước

có hiệu lực, đồng thời thỏa ước này đã được tập thể NLD góp ý, bổ sung trước khi ký kết.

Điều 2. Đối tượng áp dụng

Áp dụng đối với NLD làm việc tại các đơn vị trực thuộc Công ty cổ phần Sông Đà 7.04 (kể cả HĐLĐ dưới 3 tháng, HĐLĐ thời vụ, học nghề).

Điều 3. Thời hạn thỏa ước lao động tập thể

Thỏa ước này có hiệu lực trong thời gian 03 năm kể từ ngày ký, sau đó thỏa ước sẽ được xem xét sửa đổi, bổ sung hoặc được tiếp tục theo từng thời gian tùy theo sự thỏa thuận của hai bên khi hết hạn.

Sau khi hết hạn nếu hai bên không có ý kiến sửa đổi, bổ sung thì thỏa ước này sẽ được gia hạn và đăng ký tại cơ quan lao động.

Đồng thời thỏa ước này là một trong những căn cứ pháp lý quan trọng để thanh tra, kiểm tra và giải quyết tranh chấp lao động tại Công ty.

Mọi trường hợp khác không được ấn định trong thỏa ước sẽ được giải quyết theo các văn bản pháp quy của Nhà nước.

Điều 4. Nhiệm vụ và trách nhiệm của NSDLĐ

Cam kết thực hiện đầy đủ mọi thỏa thuận trong thỏa ước và tạo điều kiện cho NLD hoàn thành nhiệm vụ và đảm bảo quyền tự do hoạt động của Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở.

Điều 5. Nhiệm vụ và trách nhiệm của Công đoàn

Phổ biến thỏa ước lao động tập thể đến tất cả cán bộ, công nhân, nhân viên và tôn trọng, chấp hành nghiêm chỉnh những điều đã ký kết trong thỏa ước, trong hợp đồng lao động giao kết đối với từng cá nhân. Cùng Tổng Giám đốc Công ty giải quyết dứt điểm các tranh chấp về lao động và vướng mắc trong quan hệ lao động. Triệt để chấp hành quy chế, nội quy, quy định của công ty.

Chương II

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Điều 6. Hợp đồng lao động

Hợp đồng lao động là sự thoả thuận giữa NLD và NSDLĐ về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

Điều 7. Ký kết hợp đồng lao động.

- Hợp đồng lao động được ký kết trực tiếp giữa NLD và NSDLĐ.
- Hợp đồng lao động được ký kết với thời gian không xác định hoặc thời gian xác định hoặc thời vụ.

Công ty sẽ thực hiện ký kết hợp đồng lao động trực tiếp với NLD sau khi chấm dứt thời gian học việc hoặc thử việc nếu xét thấy NLD đủ khả năng đáp ứng yêu cầu công việc theo từng vị trí tuyển dụng của Công ty.

Điều 8. Hình thức hợp đồng lao động

1. Hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và được làm thành 02 bản, NLD giữ 01 bản, NSDLĐ giữ 01 bản, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này.

2. Đối với công việc tạm thời có thời hạn dưới 03 tháng, các bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói.

Điều 9. Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động

1. Tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực.

2. Tự do giao kết hợp đồng lao động nhưng không được trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội.

Điều 10. Nghĩa vụ giao kết hợp đồng lao động

1. Trước khi nhận NLD vào làm việc, NSDLĐ và NLD phải trực tiếp giao kết hợp đồng lao động.

Trong trường hợp NLD từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi, thì việc giao kết hợp đồng lao động phải được sự đồng ý của người đại diện theo pháp luật của NLD.

2. Đối với công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng thì nhóm NLD có thể ủy quyền cho một NLD trong nhóm để giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản; trường hợp này hợp đồng lao động có hiệu lực như giao kết với từng người.

Hợp đồng lao động do người được ủy quyền giao kết phải kèm theo danh sách ghi rõ họ tên, tuổi, giới tính, địa chỉ thường trú, nghề nghiệp và chữ ký của từng NLD.

Điều 11. Nghĩa vụ cung cấp thông tin trước khi giao kết hợp đồng lao động

1. NSDLĐ phải cung cấp thông tin cho NLD về công việc, địa điểm làm việc, điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ 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.

2. 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.

Điều 12. Loại hợp đồng lao động

1. Hợp đồng lao động phải được giao kết theo một trong các loại sau đây:

a) Hợp đồng lao động không xác định thời hạn;

Hợp đồng lao động không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng.

b) 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.

c) Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

2. Khi hợp đồng lao động quy định tại điểm b và điểm c khoản 1 Điều này hết hạn mà NLD 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 không ký kết hợp đồng lao động mới thì hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều này trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn và hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều này trở thành hợp đồng lao động xác định thời hạn với thời hạn là 24 tháng.

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 NLD vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

3. Không được giao kết hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng để làm những công việc có tính chất thường xuyên từ 12 tháng trở lên, trừ trường hợp phải tạm thời thay thế NLD đi làm nghĩa vụ quân sự, nghỉ theo chế độ thai sản, ốm đau, tai nạn lao động hoặc nghỉ việc có tính chất tạm thời khác.

Điều 13. Thời gian thử việc

1. Thời gian thử việc căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc 01 lần đối với một công việc và bảo đảm các điều kiện sau đây:

2. Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên;

3. 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.

4. Không quá 6 ngày làm việc đối với công việc khác.

Hết thời gian thử việc, Công ty tiến hành đánh giá khả năng làm việc thực tế của NLD, nếu đạt yêu cầu thì Công ty sẽ tiến hành ký kết HĐLĐ.

Điều 14. Tiền lương trong thời gian thử việc

Tiền lương của NLD trong thời gian thử việc do hai bên thoả thuận nhưng ít nhất phải bằng 85% mức lương của công việc đó.

Điều 15. Kết thúc thời gian thử việc

1. Khi việc làm thử đạt yêu cầu thì NSDLD phải giao kết hợp đồng lao động với NLD.

2. 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 16. Chuyển NLD làm công việc khác so với hợp đồng lao động

1. Khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước

hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh, NSDLĐ được quyền tạm thời chuyển NLD làm công việc khác so với hợp đồng lao động, nhưng không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong một năm, trừ trường hợp được sự đồng ý của NLD.

2. Khi tạm thời chuyển NLD làm công việc khác so với hợp đồng lao động, NSDLĐ phải báo cho NLD biết trước ít nhất 03 ngày làm việc, thông báo rõ thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khỏe, giới tính của NLD.

3. NLD làm công việc theo quy định tại khoản 1 Điều này 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.

Điều 17. Các trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động

1. NLD đi làm nghĩa vụ quân sự.
2. NLD bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật tố tụng hình sự.
3. 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.
4. Lao động nữ mang thai theo quy định tại Điều 156 của Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13.
5. Các trường hợp khác do hai bên thỏa thuận.

Điều 18. Sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động

1. Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu bên nào có yêu cầu sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì phải báo cho bên kia biết trước ít nhất 3 ngày làm việc về những nội dung cần sửa đổi, bổ sung.
2. Trong trường hợp hai bên thỏa thuận được thì việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động được tiến hành bằng việc ký kết phụ lục hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới.
3. Trong trường hợp hai bên không thỏa thuận được việc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết.

Điều 19. Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động

1. Hết hạn hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại khoản 6 Điều 192 của Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13.
2. Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động.
3. Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.
4. NLD đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội và tuổi hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 187 của Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13.
5. NLD bị kết án tù giam, tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong hợp đồng lao động theo bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật của Tòa án.
6. NLD chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết.

7. NSDLĐ là cá nhân chết, bị Toà án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết; NSDLĐ không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động.

8. NLD bị xử lý kỷ luật sa thải theo quy định tại khoản 3 Điều 125 của Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13.

9. NLD đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 37 của Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13.

10. NSDLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 38 của Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13; NSDLĐ cho NLD thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế hoặc do sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, hợp tác xã.

Điều 20. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của NLD

1. NLD 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:

a) 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;

b) Không được trả lương đầy đủ hoặc trả lương không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động;

c) Bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động;

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

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

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

g) NLD 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, NLD phải báo cho NSDLĐ biết trước:

a) Ít nhất 3 ngày làm việc đối với các trường hợp quy định tại các điểm a, b, c và g khoản 1 Điều này;

b) 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 này;

c) Đối với trường hợp quy định tại điểm e khoản 1 Điều này thời hạn báo trước cho NSDLĐ được thực hiện theo thời hạn quy định tại Điều 156 của Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13.

3. NLD 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 NSDLĐ biết trước ít nhất 45 ngày, trừ trường hợp quy định tại Điều 156 của Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13.

Điều 21. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của NSDLĐ

1. 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 NLD được xem xét để tiếp tục giao kết hợp đồng lao động;

- 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 sau thời hạn quy định tại Điều 33 của Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13.

2. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động NSDLĐ phải báo cho NLD biết trước:

- a) Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn;
- b) Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn;
- c) 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 22. Trường hợp NSDLĐ không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

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 số 10/2012/QH13.

2. NLD đang nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng và những trường hợp nghỉ khác được NSDLĐ đồng ý.

3. Lao động nữ quy định tại khoản 3 Điều 155 của Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13.

4. NLD nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

Điều 23. Nghĩa vụ của NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

1. 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.

2. Trường hợp NLD không muốn tiếp tục làm việc, thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này NSDLĐ phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 của Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13.

3. Trường hợp NSDLĐ không muốn nhận lại NLD và NLD đồng ý, thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này và trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 của Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13, 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.

4. Trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động mà NLD vẫn muốn làm việc thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này, hai bên thương lượng để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.

5. Trường hợp vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho NLD một khoản tiền tương ứng với tiền lương của NLD trong những ngày không báo trước.

Điều 24. Nghĩa vụ của NLD khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

1. Không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho NSDLĐ nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

2. Nếu vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho NSDLĐ một khoản tiền tương ứng với tiền lương của NLD trong những ngày không báo trước.

3. Phải hoàn trả chi phí đào tạo cho NSDLĐ theo quy định tại Điều 62 của Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13.

Điều 25. Nghĩa vụ của NSDLĐ trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế

1. Trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều NLD, thì NSDLĐ có trách nhiệm xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13; trường hợp có chỗ làm việc mới thì ưu tiên đào tạo lại NLD để tiếp tục sử dụng.

Trong trường hợp NSDLĐ không thể giải quyết được việc làm mới mà phải cho NLD thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho NLD theo quy định tại Điều 49 của Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13.

2. Trong trường hợp vì lý do kinh tế mà nhiều NLD có nguy cơ mất việc làm, phải thôi việc, thì NSDLĐ phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13.

Trong trường hợp NSDLĐ không thể giải quyết được việc làm mà phải cho NLD thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho NLD theo quy định tại Điều 49 của Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13.

3. Việc cho thôi việc đối với nhiều NLD theo quy định tại Điều này chỉ được tiến hành sau khi đã trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.

Điều 26. Nghĩa vụ của NSDLĐ khi sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã

1. Trong trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã thì NSDLĐ kế tiếp phải chịu trách nhiệm tiếp tục sử dụng số lao động hiện có và tiến hành việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.

Trong trường hợp không sử dụng hết số lao động hiện có, thì NSDLĐ kế tiếp có trách nhiệm xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13.

2. Trong trường hợp chuyển quyền sở hữu hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, thì NSDLĐ trước đó phải lập phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13.

3. Trong trường hợp NSDLĐ cho NLD thôi việc theo quy định tại Điều này, thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho NLD theo quy định tại Điều 49 của Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13.

Điều 27. Trách nhiệm của NSDLĐ 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 NLD 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 có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên; trường hợp đặc biệt, có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày.

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 NLD.

4. Trong trường hợp doanh nghiệp, hợp tác xã bị 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 NLD theo thỏa ước lao động tập thể và hợp đồng lao động đã ký kết được ưu tiên thanh toán.

Điều 28. Trợ cấp thôi việc

1. Khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9 và 10 Điều 19 của Thỏa ước này thì NSDLĐ có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho NLD đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương.

2. Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian NLD đã làm việc thực tế cho NSDLĐ trừ đi thời gian NLD đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp

theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội và thời gian làm việc đã được NSDLĐ chi trả trợ cấp thôi việc.

3. 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 NLD thôi việc.

Điều 29. Trợ cấp mất việc làm

1. NSDLĐ trả trợ cấp mất việc làm cho NLD đã làm việc thường xuyên cho mình từ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm theo quy định tại Điều 27 và Điều 28 của Thỏa ước này, mỗi năm làm việc trả 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương.

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

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

Chương III

THỜI GIAN LÀM VIỆC, THỜI GIAN NGHỈ NGOÀI

Mục 1

THỜI GIAN LÀM VIỆC

Điều 30. Thời gian làm việc

1. Thời giờ làm việc bình thường không quá 08 giờ trong 01 ngày và 48 giờ trong 01 tuần.

2. NSDLĐ có quyền quy định làm việc theo giờ hoặc ngày hoặc tuần; trường hợp theo tuần thì thời giờ làm việc bình thường không quá 10 giờ trong 01 ngày, nhưng không quá 48 giờ trong 01 tuần.

Nhà nước khuyến khích NSDLĐ thực hiện tuần làm việc 40 giờ.

3. Thời giờ làm việc không quá 06 giờ trong 01 ngày đối với những người làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành.

Điều 31. Thời gian làm thêm giờ

1. Làm thêm giờ là khoảng thời gian làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường được quy định trong pháp luật, thỏa ước lao động tập thể hoặc theo nội quy lao động.

2. NSDLĐ được sử dụng NLD làm thêm giờ khi đáp ứng đủ các điều kiện sau đây:

a) Được sự đồng ý của NLD;

b) Bảo đảm số giờ làm thêm của NLD không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày, trường hợp 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; không quá

30 giờ trong 01 tháng và tổng số không quá 200 giờ trong 01 năm, trừ một số trường hợp đặc biệt do Chính phủ quy định thì được làm thêm giờ không quá 300 giờ trong 01 năm;

c) Sau mỗi đợt làm thêm giờ nhiều ngày liên tục trong tháng, NSDLĐ phải bố trí để NLD được nghỉ bù cho số thời gian đã không được nghỉ.

Điều 32. Tiền lương làm thêm giờ, tiền lương làm ban đêm, tiền lương ngừng việc

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

a) Vào ngày thường, ít nhất bằng 150%;

b) Vào ngày nghỉ hằng tuần, ít nhất bằng 200%;

c) 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 NLD hưởng lương ngày.

2. NLD 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. NLD làm thêm giờ vào ban đêm thì ngoài việc trả lương theo quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này, NLD còn được trả thêm 20% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc làm vào ban ngày.

Điều 33. Làm thêm giờ trong những trường hợp đặc biệt

NSDLĐ có quyền yêu cầu NLD làm thêm giờ vào bất kỳ ngày nào và NLD không được từ chối trong các trường hợp sau đây:

1. Thực hiện lệnh động viên, huy động bảo đảm nhiệm vụ quốc phòng, an ninh trong tình trạng khẩn cấp về quốc phòng, an ninh theo quy định của pháp luật;

2. Thực hiện các công việc nhằm bảo vệ tính mạng con người, tài sản của cơ quan, tổ chức, cá nhân trong phòng ngừa và khắc phục hậu quả thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh và thảm họa.

Mục 2

THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

Điều 34. Nghỉ trong giờ làm việc

1. NLD làm việc liên tục 08 giờ hoặc 06 giờ theo quy định tại Điều 104 của Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13 được nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút, tính vào thời giờ làm việc.

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

3. Ngoài thời gian nghỉ giữa giờ quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này, NSDLĐ quy định thời điểm các đợt nghỉ ngắn và ghi vào nội quy lao động.

Điều 35. Nghỉ chuyển ca

NLD làm việc theo ca được nghỉ ít nhất 12 giờ trước khi chuyển sang ca làm việc khác.

Điều 36. Nghỉ hằng tuần

Mỗi tuần, NLD được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục. Trong trường hợp đặc biệt do chu kỳ lao động không thể nghỉ hằng tuần, thì NSDLĐ có trách nhiệm bảo đảm cho NLD được nghỉ tính bình quân 01 tháng ít nhất 04 ngày.

Điều 37. Nghỉ hằng năm

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

a) 12 ngày làm việc đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường;

b) 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 theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành hoặc lao động chưa thành niên hoặc lao động là người khuyết tật;

c) 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 theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành.

2. NSDLĐ có quyền quy định lịch nghỉ hằng năm sau khi tham khảo ý kiến của NLD và phải thông báo trước cho NLD.

3. NLD có thể thỏa thuận với NSDLĐ để nghỉ hằng năm thành nhiều lần hoặc nghỉ gộp tối đa 03 năm một lần.

4. Khi nghỉ hằng năm, nếu NLD 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.

5. Đối với NLD miền xuôi làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo và NLD ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo làm việc ở miền xuôi thì được NSDLĐ thanh toán tiền tàu xe và tiền lương những ngày đi đường.

Điều 38. Ngày nghỉ hằng năm tăng thêm theo thâm niên làm việc

Cứ 05 năm làm việc cho một NSDLĐ thì số ngày nghỉ hằng năm của NLD theo quy định tại khoản 1 Điều 111 của Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13 được tăng thêm tương ứng 01 ngày.

Điều 39. Thanh toán tiền lương những ngày chưa nghỉ

1. NLD do thôi việc, bị mất việc làm hoặc vì các lý do khác mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm thì được thanh toán bằng tiền những ngày chưa nghỉ.

2. NLD có dưới 12 tháng làm việc thì thời gian nghỉ hằng năm được tính theo tỷ lệ tương ứng với số thời gian làm việc. Trường hợp không nghỉ thì được thanh toán bằng tiền.

Mục 3

NGHỈ LỄ, NGHỈ VIỆC RIÊNG, NGHỈ KHÔNG HƯỞNG LƯƠNG

Điều 40. Nghỉ lễ, tết

1. NLD 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. Lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam ngoài ngày nghỉ lễ theo quy định tại khoản 1 Điều này còn được nghỉ thêm 01 ngày Tết cổ truyền dân tộc và 01 ngày Quốc khánh của nước họ.

3. Nếu những ngày nghỉ theo quy định tại khoản 1 Điều này trùng vào ngày nghỉ hằng tuần, thì NLD được nghỉ bù vào ngày kế tiếp.

Điều 41. Nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương

1. NLD 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. NLD được nghỉ không hưởng lương 01 ngày và phải thông báo với NSDLĐ 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 NLD có thể thỏa thuận với NSDLĐ để nghỉ không hưởng lương.

Chương IV

TIỀN LƯƠNG, PHỤ CẤP LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG

Điều 42. Hình thức trả lương: Lương được trả bằng tiền mặt.

Điều 43. Kỳ hạn trả lương: Lương được trả vào ngày 15 hoặc 30 của tháng.

Điều 44. Tiền lương ngừng việc

Trong trường hợp phải ngừng việc, NLD được trả lương như sau:

1. Nếu do lỗi của NSDLĐ, thì NLD được trả đủ tiền lương;
2. Nếu do lỗi của NLD thì người đó không được trả lương; những NLD 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 vùng do Chính phủ quy định;
3. Nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của NSDLĐ, NLD hoặc vì các nguyên nhân khách quan khác như thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch

hoạ, 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 thoả thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

Điều 45. Chế độ nâng lương, nâng bậc, phụ cấp, trợ cấp

1. Công ty xếp bậc lương, phụ cấp lương cho NLD trên nguyên tắc làm công việc gì xếp theo công việc đó, giữ chức vụ gì xếp lương theo chức vụ và phụ cấp theo chức vụ đó trên cơ sở tiêu chuẩn cấp bậc công nhân kỹ thuật; chuyên môn nghiệp vụ, viên chức; tiêu chuẩn xếp hạng doanh nghiệp.

2. Chế độ nâng lương, nâng bậc dựa trên cơ sở sau:

a. Xét nâng bậc lương đối với CBCNV công ty phải gắn liền với thực tế SXKD của đơn vị.

b. Nếu Công ty SXKD bị thua lỗ, trình độ CBCNV không tương xứng với bậc lương thì không nâng lương.

c. Có đủ thời gian giữ bậc lương theo quy định hiện hành:

Đối với công chức, viên chức và người lao động giữ ngạch, chức danh A3, A2, A1, A0 thì sau 03 năm (đủ 36 tháng) giữ bậc lương trong ngạch hoặc trong chức danh được xét nâng 1 bậc lương.

Đối với công chức, viên chức và người lao động giữ ngạch, chức danh B, C và nhân viên thừa hành, phục vụ thì sau 02 năm (đủ 24 tháng) giữ bậc lương trong ngạch hoặc chức danh được xét nâng 1 bậc lương.

d. Hoàn thành nhiệm vụ được giao, không bị thi hành kỷ luật từ khiển trách trở lên.

Điều 46. Chế độ khen thưởng

Việc trích thưởng cho NLD dựa trên cơ sở Lợi nhuận của đơn vị sau khi đã hoàn thành nghĩa vụ với cơ quan Nhà nước để thưởng cho NLD làm việc tại đơn vị. Mức tiền thưởng căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh của đơn vị năm đó để trích khen thưởng. (thưởng lương tháng 13 và thưởng cho NLD có thành tích cao trong công việc)

Điều 47. Kỷ luật lao động

Người vi phạm kỷ luật lao động, tùy theo mức độ phạm lỗi, bị xử lý theo một trong những hình thức sau đây:

a) Khiển trách:

- Khiển trách bằng miệng: áp dụng đối với CBCNV có hành vi vi phạm kỷ luật lao động lần đầu, ở mức độ nhẹ;

- Khiển trách bằng văn bản, thông báo toàn Công ty: áp dụng đối với CBCNV có hành vi vi phạm kỷ luật lao động ở mức độ nhẹ, đã bị khiển trách bằng miệng, nhưng không sửa chữa, nay lại tiếp tục vi phạm;

b) Đối với CBCNV khi được giao nhiệm vụ, đề bạt không đáp ứng được nhu cầu công việc, không hoàn thành nhiệm vụ được giao; CBCNV có hành vi vi phạm kỷ luật lao động, đã bị khiển trách bằng văn bản nhưng không sửa chữa, lại tái phạm trong thời hạn 3 tháng kể từ ngày bị khiển trách; hoặc các trường hợp vi phạm kỷ luật khác đã được quy định trong nội quy lao động ở mức độ nặng, nhưng chưa đến mức phải áp dụng hình thức kỷ luật sa thải thì tùy theo mức độ sẽ áp dụng hình thức kỷ luật: Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 6 tháng; cách chức.

c) Sa thải: Áp dụng đối với CBCNV Công ty phạm một trong các trường hợp sau đây

- Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy trong phạm vi nơi làm việc, tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động, có hành vi 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;

- Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm.

Tái phạm là trường hợp người lao động lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật theo quy định tại Điều 127 của Bộ luật lao động;

- Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong 01 tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong 01 năm mà không có lý do chính đáng.

Các trường hợp được coi là có lý do chính đáng bao gồm: thiên tai, hỏa hoạn, bản thân, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền và các trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động.

Chương V

CHẾ ĐỘ BẢO HIỂM, AN TOÀN LAO ĐỘNG VÀ VỆ SINH LAO ĐỘNG

Điều 48. Tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế

Mức đóng, nộp cụ thể như sau:

Người sử dụng lao động đóng: (22%)

- BHXH : 18 % trên quỹ tiền l- ơng đóng BH hàng tháng
- BHYT : 03% trên quỹ tiền l- ơng đóng BH hàng tháng
- BHTN : 01 % trên quỹ tiền l- ơng BH hàng tháng.

Người lao động nộp từ tiền l- ơng: (10,5%)

- BHXH : 8% trên quỹ tiền l- ơng đóng BH hàng tháng

- BHYT : 1,5% trên quỹ tiền l-ơng đóng BH hàng tháng

- BHTN : 01% trên quỹ tiền l-ơng đóng BH hàng tháng

Nếu có thay đổi về mức đóng Công ty sẽ điều chỉnh lại theo đúng quy định của pháp luật.

Đối với NLD không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc, BHYT bắt buộc, BHTN thì ngoài việc trả lương theo công việc, NSDLĐ có trách nhiệm chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương của NLD một khoản tiền cho NLD tương đương với mức đóng BHXH, BHYT bắt buộc, BHTN và tiền nghỉ phép hằng năm theo quy định.

Điều 49. Người làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động

1. Công ty cử 01 người có trình độ chuyên môn làm công tác huấn luyện an toàn vệ sinh lao động và người làm công tác an toàn lao động sẽ được cử tham gia các khóa học về huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động

2. Người phụ trách công tác an toàn vệ sinh lao động của đơn vị có tiền phụ cấp.

Điều 50. Công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động

1. Người sử dụng có trách nhiệm và nghĩa vụ sau:

a. Công ty có trách nhiệm trang bị bảo hộ lao động cho người lao động gồm quần, áo bảo hộ lao động và các vật dụng bảo hộ khác tùy theo tính chất công việc như: mũ lò, giày, ủng, khẩu trang, khẩu trang chống bụi ... vv; chăm lo, cải thiện điều kiện lao động, thực hiện đúng các quy định về bảo hộ lao động, các tiêu chuẩn về an toàn và vệ sinh lao động, bảo vệ môi trường làm việc theo đúng pháp lệnh bảo hộ lao động và hướng dẫn NLD thực hiện các quy định đó.

b. Định kỳ tổ chức khám sức khỏe cho NLD tối thiểu 01 lần/năm.

c. Định kỳ tổ chức huấn luyện lại đối với NLD đang làm việc tại đơn vị, huấn luyện mới đối với NLD mới tuyển dụng (*kể cả NLD đang tập sự, học nghề*).

d. Định kỳ kiểm tra, bảo dưỡng máy móc, thiết bị, nhà xưởng, kho tàng bên bãi tại đơn vị

e. Định kỳ kiểm tra, đánh giá các yếu tố nguy hiểm, có hại tại nơi làm việc của đơn vị để đề ra các biện pháp loại trừ, giảm thiểu tối đa các mối nguy hiểm, có hại đối với NLD

f. Khi đơn vị xây dựng mới, mở rộng hoặc cải tạo các công trình, cơ sở sản xuất, sử dụng máy móc, thiết bị vật tư... có yêu cầu nghiêm ngặt về ATLĐ thì phải lập biện pháp đảm bảo ATLĐ và VSLĐ.

2. NLD có trách nhiệm và nghĩa vụ sau:

a. Tuân thủ các quy định về an toàn lao động, bảo hộ lao động, vệ sinh môi trường, phòng cháy chữa cháy theo đúng nội quy của công ty.

b. Sử dụng và bảo quản các phương tiện bảo vệ cá nhân đã được cấp và trang bị; các thiết bị an toàn lao động, vệ sinh lao động nơi làm việc.

c. Báo cáo kịp thời với người có trách nhiệm khi phát hiện nguy cơ gây mất ATLĐ, 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

d. Có quyền từ chối làm công việc hoặc rời bỏ nơi làm việc mà vẫn được trả đủ tiền lương và không bị coi là vi phạm kỷ luật lao động khi thấy rõ nguy cơ xảy ra tai nạn lao động, đe dọa nghiêm trọng đến tính mạng hoặc sức khỏe của mình phải báo ngay với người phụ trách trực tiếp. NLĐ không

Điều 51. Tai nạn lao động

1. Tai nạn lao động là tai nạn gây tổn thương cho bất kỳ bộ phận, chức năng nào của cơ thể hoặc gây tử vong cho NLĐ, xảy ra trong quá trình lao động, gắn liền với việc thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động.

Quy định này được áp dụng đối với cả người học nghề, tập nghề và thử việc.

2. Người bị tai nạn lao động phải được cấp cứu kịp thời và điều trị chu đáo.

3. Tất cả các vụ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và các sự cố nghiêm trọng tại nơi làm việc đều phải được khai báo, điều tra, lập biên bản, thống kê và báo cáo định kỳ theo quy định của Chính phủ.

Điều 52. Bồi dưỡng bằng hiện vật đối với NLĐ làm việc trong điều kiện yếu tố nguy hiểm, độc hại

Người làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, độc hại được bồi dưỡng bằng hiện vật theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (theo Điều 141 – Bộ luật Lao động)

Điều 53. Trách nhiệm của NSDLĐ đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

1. Thanh toán phần chi phí đồng chi trả và những chi phí không nằm trong danh mục do bảo hiểm y tế chi trả đối với NLĐ tham gia bảo hiểm y tế và thanh toán toàn bộ chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định đối với NLĐ không tham gia bảo hiểm y tế.

2. Trả đủ tiền lương theo hợp đồng lao động cho NLĐ bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp phải nghỉ việc trong thời gian điều trị.

3. Bồi thường cho NLĐ bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định tại Điều 145 của Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13.

Điều 54. Quyền của NLĐ bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

1. NLĐ tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc được hưởng chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội.

2. NLĐ thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc mà NSDLĐ chưa đóng bảo hiểm xã hội cho cơ quan bảo hiểm xã hội, thì được NSDLĐ trả khoản tiền tương ứng với chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội.

Việc chi trả có thể thực hiện một lần hoặc hằng tháng theo thỏa thuận của các bên.

3. NLD bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà không do lỗi của NLD và bị suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên thì được NSDLĐ bồi thường với mức như sau:

a) Ít nhất bằng 1,5 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động nếu bị suy giảm từ 5,0% đến 10% khả năng lao động; sau đó cứ tăng 1,0% được cộng thêm 0,4 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động nếu bị suy giảm khả năng lao động từ 11% đến 80%;

b) Ít nhất 30 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động cho NLD bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc cho thân nhân NLD bị chết do tai nạn lao động.

4. Trường hợp do lỗi của NLD thì NLD cũng được trợ cấp một khoản tiền ít nhất bằng 40% mức quy định tại khoản 3 Điều này.

Chương VI GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP

Điều 55. Nếu xảy ra tranh chấp lao động, cần tôn trọng, bảo đảm để các bên tự thương lượng, quyết định trong giải quyết tranh chấp lao động.

Bảo đảm thực hiện hòa giải, tôn trọng quyền lợi và lợi ích của hai bên tranh chấp, tôn trọng lợi ích chung của xã hội, không trái pháp luật.

Công khai minh bạch khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật. Bảo đảm sự tham gia của các đại diện các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

Việc giải quyết tranh chấp lao động trước hết phải được hai bên trực tiếp thương lượng nhằm giải quyết hài hoà lợi ích của hai bên tranh chấp, ổn định sản xuất kinh doanh, bảo đảm trật tự an toàn xã hội.

Việc giải quyết tranh chấp lao động do cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tiến hành sau khi một trong hai bên có đơn yêu cầu do một trong hai bên từ chối thương lượng hoặc thương lượng không thành.

Khi xảy ra tranh chấp lao động, NSDLĐ có trách nhiệm thông báo với phòng LĐ TBXH nơi công ty đóng trên địa bàn, phòng sẽ có trách nhiệm cử hòa giải viên LĐ tham gia giải quyết tranh chấp LĐ.

Chương VII. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 56. Trong quá trình thực hiện thỏa ước lao động tập thể, nếu một bên nào có yêu cầu sửa đổi hay bổ sung cho phù hợp với tình hình thực tế thì phải báo cho bên kia cụ thể nội dung cần sửa đổi hay bổ sung chậm nhất 7 (bảy) ngày và cả hai

bên cùng tiến hành thương lượng, xem xét các nội dung cần sửa đổi hay bổ sung trong bản thỏa ước này trong thời hạn 06 tháng (đối với TULĐTT có thời hạn 3 năm. Những thỏa thuận cần sửa đổi hay bổ sung sau khi thống nhất thì phải thông báo bằng văn bản cho cơ quan thẩm quyền và NLD được biết.

Điều 57. Bản thỏa ước lao động tập thể gồm có 7 Chương và 57 điều, được lập thành 04 bản có giá trị pháp lý ngang nhau, được gửi và lưu giữ như sau:

- BCH Công đoàn Công ty CP Sông Đà 01 bản
- NSDLĐ 01 bản
- Đại diện tập thể NLD 01 bản
- Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Sơn La 01 bản

Ngoài ra còn được niêm yết công khai, phổ biến cho NLD mới tiếp nhận và sao gửi ban lãnh đạo Công ty, các bộ phận nghiệp vụ, các đơn vị trực thuộc biết, cùng nhau thực hiện.

ĐẠI DIỆN TẬP THỂ LAO ĐỘNG
TM.BCH CÔNG ĐOÀN BỘ PHẬN
Chủ tịch



Nguyễn Văn Cường

NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG
TỔNG GIÁM ĐỐC



Nguyễn Luân Đức