

**THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ
GIAI ĐOẠN 2024 - 2026**

Căn cứ Bộ Luật lao động số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019;

Căn cứ Luật Công đoàn Việt Nam số 12/2012/QH13;

Căn cứ kết quả thương lượng giữa đại diện Ban chấp hành Công đoàn Công ty cổ phần Than Vàng Danh và Ban Giám đốc Công ty cổ phần Than Vàng Danh - Vinacomin, kết quả lấy ý kiến tập thể người lao động của Công ty cổ phần Than Vàng Danh-Vinacomin về nội dung Thỏa ước lao động tập thể giai đoạn 2024 - 2026.

Hôm nay, ngày 10 tháng 01 năm 2024, tại Trụ sở Công ty Cổ phần Than Vàng Danh - Vinacomin (số 969 đường Bạch Đằng, phường Quang Trung, thành phố Uông Bí, tỉnh Quảng Ninh) chúng tôi gồm:

1. Đại diện người sử dụng lao động (NSDLĐ):

- *Họ và tên: Ông Phạm Văn Minh;*

- *Chức danh: Giám đốc Công ty Cổ phần Than Vàng Danh - Vinacomin.*

2. Đại diện tập thể người lao động:

- *Họ và tên: Ông Trịnh Văn An;*

- *Chức danh: Chủ tịch Công đoàn Công ty Cổ phần Than Vàng Danh.*

Hai bên cùng nhau ký kết Thỏa ước lao động tập thể giai đoạn 2024 - 2026 áp dụng trong Công ty cổ phần Than Vàng Danh - Vinacomin với những nội dung sau:

**Chương I
QUY ĐỊNH CHUNG**

Điều 1. Giải thích từ ngữ và chữ viết tắt

1. Công ty Cổ phần Than Vàng Danh - Vinacomin (sau đây viết tắt là Công ty) là Công ty Cổ phần do Nhà nước sở hữu trên 50% vốn điều lệ.

2. Đơn vị thuộc Công ty là các phòng ban, phân xưởng thuộc Công ty.

3. Người sử dụng lao động (sau đây viết tắt là NSDLĐ) là Công ty, đại diện là Giám đốc Công ty và những người được Giám đốc Công ty ủy quyền quản lý lao động, gồm Thủ trưởng đơn vị trực thuộc Công ty.

4. Người lao động (sau đây viết tắt là NLĐ) là người làm việc có trả công theo hình thức hợp đồng lao động với Công ty.

5. Pháp luật là các văn bản quy phạm pháp luật hiện hành của Nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam.

6. Một số từ viết tắt khác:

- TULĐTT là Thỏa ước lao động tập thể.

- BCH Công đoàn Công ty là Ban Chấp hành Công đoàn Công ty cổ phần Than Vàng Danh.

- HĐLĐ là Hợp đồng lao động.

- BHXH là Bảo hiểm xã hội,

Điều 2. Đối tượng áp dụng TULĐTT

1. NLĐ của Công ty, kể cả người NLĐ vào làm việc cho Công ty sau ngày TULĐTT này có hiệu lực thi hành.

2. Giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng và Trưởng Ban kiểm soát Công ty.

3. Người làm công tác đảng, đoàn thể chuyên trách trong Công ty được áp dụng các quyền lợi đối với NLĐ quy định trong TULĐTT này.

Điều 3. Thực hiện TULĐTT

1. NLĐ, NSDLĐ của Công ty có nghĩa vụ thực hiện đầy đủ, nghiêm túc các nội dung quy định trong TULĐTT này.

2. NSDLĐ có trách nhiệm thực hiện các quy định của pháp luật về quyền công đoàn, trích nộp kinh phí công đoàn đầy đủ, tạo điều kiện thuận lợi cho công đoàn hoạt động.

3. NLĐ có trách nhiệm chấp hành đúng các nội dung quy định trong HĐLĐ, Nội quy lao động và TULĐTT; thực hiện đúng quy trình sản xuất, đặc biệt là quy trình về an toàn, vệ sinh lao động trong Công ty; có trách nhiệm cao trong công việc, có ý thức kỷ luật lao động, hạn chế đến mức thấp nhất việc làm hư hỏng máy móc, hàng hóa, sản phẩm của Công ty; tích cực phối hợp cùng công ty, đơn vị trong việc thực hiện kế hoạch sản xuất, tiết kiệm chi phí, nguyên nhiên vật liệu, đảm bảo tiến độ công việc; không tham gia đình công hoặc tranh chấp lao động tập thể trái pháp luật.

4. Kể từ ngày TULĐTT này có hiệu lực thi hành, NLĐ và NSDLĐ có trách nhiệm rà soát lại các HĐLĐ đã ký kết. Trường hợp quyền, nghĩa vụ, lợi ích của NLĐ và NSDLĐ đã thỏa thuận trong HĐLĐ ký kết trước ngày TULĐTT này có hiệu lực thi hành thấp hơn quy định tương ứng của TULĐTT thì hai bên phải tiến hành sửa đổi bổ sung các nội dung đó cho phù hợp, trong thời gian chưa sửa đổi thì thực hiện theo nội dung tương ứng của TULĐTT.

5. Các nội dung, quy chế của NSDLĐ có quy định về các quyền, nghĩa vụ, lợi ích của NLĐ và NSDLĐ chưa phù hợp với các nội dung tương ứng quy định trong TULĐTT thì phải sửa đổi, bổ sung cho phù hợp; quyền, nghĩa vụ, lợi ích của NLĐ và NSDLĐ trong thời gian chưa sửa đổi thì thực hiện theo nội dung tương ứng của TULĐTT.

Chương II

NỘI DUNG THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Điều 4. Tuyển dụng lao động

Căn cứ theo yêu cầu nhiệm vụ sản xuất kinh doanh, Công ty thực hiện việc tuyển dụng, ký kết hợp đồng lao động theo quy định hiện hành của pháp luật, quy chế tuyển dụng của Công ty.

Trường hợp có nhiều người đạt các tiêu chuẩn, điều kiện tuyển dụng vào cùng một vị trí công việc thì Công ty ưu tiên tuyển dụng đối với những người có thân nhân (vợ hoặc chồng; con đẻ, con nuôi hợp pháp) đã hoặc đang làm việc cho Công ty thuộc một trong các trường hợp sau:

1. Bị tai nạn lao động khi đang làm việc tại Công ty dẫn đến bị chết hoặc mất khả năng lao động.

2. Là công nhân khai thác, đào lò có thâm niên làm việc khai thác, đào lò tại Công ty từ 15 năm trở lên.

3. Gia đình thuộc diện hộ nghèo, hộ cận nghèo theo quy định của pháp luật hoặc gia đình có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn khác theo xác nhận của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Điều 5. Ký kết hợp đồng lao động

1. Trước khi nhận người vào làm việc, Công ty có trách nhiệm ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản theo đúng quy định của pháp luật lao động.

2. NLĐ và NSDLĐ có trách nhiệm thỏa thuận cụ thể các nội dung quy định quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm, lợi ích của mỗi bên trong HĐLĐ. Đối với những nội dung hai bên thỏa thuận thực hiện theo nội quy, quy chế của NSDLĐ ban hành thì phải viện dẫn cụ thể tên các nội quy, quy chế đó. Khi hai bên đã thỏa thuận thực hiện nội quy, quy chế của NSDLĐ mà trong nội quy, quy chế đó quy định thẩm quyền của NSDLĐ trong việc ban hành các quyết định để điều chỉnh các chế độ, chính sách, tiền lương, công việc làm đối với NLĐ trong các trường hợp cụ thể thì các quyết định đó của NSDLĐ được coi là Phụ lục của HĐLĐ.

Điều 6. Tạm hoãn thực hiện HĐLĐ

1. HĐLĐ tạm hoãn trong các trường hợp quy định tại các điểm a, b, c, d, đ, e, g khoản 1 Điều 30 của Bộ luật Lao động.

2. NSDLĐ đồng ý thỏa thuận tạm hoãn thực hiện HĐLĐ theo điểm h khoản 1 Điều 30 của Bộ luật Lao động khi NLĐ có đơn đề nghị trong các trường hợp sau:

a) Lao động nữ sau khi sinh con, đã nghỉ hết tiêu chuẩn theo chế độ thai sản mà chưa đủ sức khỏe để làm việc, nếu có nhu cầu nghỉ việc thì tạm hoãn theo thời gian đề nghị của NLĐ nhưng tối đa không quá 06 tháng;

b) NLĐ thuộc một trong các trường hợp sau đây, nếu có nhu cầu nghỉ việc thì được tạm hoãn theo thời gian thực tế đề nghị của NLĐ 01 tháng/lần tạm hoãn nhưng tối đa không quá 03 tháng (cộng dồn) trong một năm:

b1) Gia đình gặp thiên tai, hỏa hoạn, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám chữa bệnh có thẩm quyền;

b2) Bản thân làm nhà ở, di chuyển chỗ ở;

b3) Cải táng thân nhân;

b4) Đi tìm mộ hoặc di chuyển hài cốt thân nhân là liệt sĩ;

b5) Các trường hợp đặc biệt khó khăn khác mà bản thân phải đích thân giải quyết và được sự phê duyệt của cấp có thẩm quyền.

Đơn xin tạm hoãn HĐLĐ của NLĐ phải được Thủ trưởng đơn vị xác minh nội dung là đúng sự thật có sự giám sát của đại diện BCH Công đoàn bộ phận, phòng TCLĐ sẽ được NSDLĐ giải quyết tạm hoãn HĐLĐ với thời gian 01 tháng/lần tạm hoãn (nếu nhu cầu nghỉ việc dưới 01 tháng thì cá nhân viết đơn xin nghỉ việc không hưởng lương);

Trường hợp NLĐ đã nghỉ hết 01 tháng tạm hoãn HĐLĐ mà liên sau đó muốn xin nghỉ tạm hoãn tiếp thì cá nhân phải viết đơn trình bày rõ lý do xin nghỉ có xác nhận của Thủ trưởng đơn vị, đại diện BCH Công đoàn công ty, phòng TCLĐ và

NLĐ phải trực tiếp cầm đơn trình Giám đốc công ty (qua phòng TCLĐ) duyệt; số lần tạm hoãn tối đa cũng không quá 3 lần/năm với tổng thời gian tạm hoãn trong năm không quá 03 tháng và không giải quyết 3 tháng liên tục. Trước khi ký xác nhận vào đơn xin nghỉ tạm hoãn tiếp của NLĐ Thủ trưởng đơn vị phải xác minh tính chính xác lý do xin nghỉ của NLĐ có sự giám sát của đại diện BCH Công đoàn công ty, phòng TCLĐ.

c) Việc kéo dài thời gian tạm hoãn thực hiện HĐLĐ quy định tại điểm a, điểm b Khoản này và các trường hợp thỏa thuận tạm hoãn khác sẽ do Giám đốc công ty xem xét quyết định thời gian tạm hoãn cụ thể trên cơ sở đơn đề nghị của NLĐ, ý kiến của tổ chức đại diện NLĐ mà người lao động đó là thành viên và tình hình sản xuất, kinh doanh của Công ty.

đ) NSDLĐ không thỏa thuận tạm hoãn thực hiện HĐLĐ đối với NLĐ thuộc một trong các trường hợp:

- Tạm hoãn HĐLĐ để đi làm việc cho các cá nhân, tổ chức khác ở trong nước hoặc nước ngoài;

- Tạm hoãn HĐLĐ để đi học nghề hoặc nâng cao trình độ mà NSDLĐ không có nhu cầu sử dụng nghề đó.

3. NLĐ tạm hoãn thực hiện HĐLĐ do phải chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào cơ sở cai nghiện bắt buộc:

a) Nếu cai nghiện tại các trung tâm: Thời gian tạm hoãn từ 06 tháng đến 01 năm thì sẽ được Công ty hỗ trợ phần kinh phí bằng 1,5 tháng lương theo HĐLĐ của tháng trước liền kề trước khi tạm hoãn HĐLĐ;

b) Nếu cai nghiện tại cộng đồng và gia đình: Thời gian tạm hoãn từ 01 tháng đến dưới 06 tháng thì sẽ được NSDLĐ hỗ trợ phần kinh phí bằng 0,75 tháng lương theo HĐLĐ của tháng trước liền kề trước khi tạm hoãn HĐLĐ;

c) Hết thời gian tạm hoãn HĐLĐ, nếu NLĐ được cơ quan có thẩm quyền xác nhận là người lao động đã cai được nghiện thì Công ty tiếp tục bố trí làm việc. Trường hợp NLĐ bị phát hiện tái nghiện ma túy, chất kích thích, các chất gây nghiện, chất nằm trong danh mục cấm sau khi đã nghỉ tạm hoãn HĐLĐ để cai nghiện thì Công ty thực hiện chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ.

Điều 7. Chấm dứt hợp đồng lao động

1. NLĐ, NSDLĐ thực hiện chấm dứt HĐLĐ theo quy định của pháp luật lao động. Đối với những trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ yêu cầu phải thực hiện báo trước thì NLĐ hoặc NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ phải thực hiện báo trước cho bên kia bằng văn bản.

Khi NLĐ chấm dứt HĐLĐ mà không báo trước, trường này NSDLĐ sẽ ban hành quyết định chấm dứt HĐLĐ và thực hiện các thủ tục thanh lý HĐLĐ sau khi NLĐ đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ để giải quyết chế độ, quyền lợi, và nghĩa vụ của các bên. Khi NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật:

a) Không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho NSDLĐ nửa tháng tiền lương theo HĐLĐ;

b) 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 NLĐ trong những ngày không báo trước;

c) Phải hoàn trả phần chi phí đào tạo/bồi dưỡng theo hợp đồng đào tạo đã ký cam kết với NSDLĐ nếu chưa thực hiện đúng quy định về thời gian làm việc tại Công ty theo hợp đồng đào tạo/bồi dưỡng nghề.”

2. Khi chấm dứt HĐLĐ thì NLĐ, NSDLĐ có trách nhiệm thanh toán các khoản tiền liên quan đến quyền lợi của mỗi bên và các trách nhiệm khác theo quy định tại Điều 48 của Bộ luật Lao động. Nếu sau 14 ngày làm việc, trường hợp đặc biệt cũng không quá 30 ngày kể từ ngày chấm dứt HĐLĐ, NLĐ không đến thực hiện thanh toán các khoản tiền liên quan đến quyền lợi và nghĩa vụ của mỗi bên thì NSDLĐ được tạm giữ các khoản lương, trợ cấp (nếu có) theo quy định; sau đó, NLĐ vẫn phải thực hiện nghĩa vụ thanh toán các khoản nợ đối với NSDLĐ (nếu có) và nhận lại các khoản lương, trợ cấp (nếu có) theo quy định của pháp luật. NLĐ có trách nhiệm bàn giao lại toàn bộ công việc, giấy tờ, sổ ghi chép, trang thiết bị, phương tiện làm việc, sim/số, điện thoại di động (nếu có) liên quan đến công việc mà NSDLĐ đã trang cấp.

Điều 8. Chuyển đổi công việc đối với NLĐ

1. NSDLĐ có quyền tạm thời chuyển NLĐ làm công việc khác so với HĐLĐ nhưng không quá 60 ngày cộng dồn trong một năm trong các trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 29 Bộ luật Lao động và Nội quy lao động của Công ty; trường hợp chuyển NLĐ quá 60 ngày cộng dồn trong một năm thì phải được sự đồng ý bằng văn bản của NLĐ.

2. Ngoài các trường hợp quy định tại khoản 1 Điều này, nếu do yêu cầu sản xuất kinh doanh, NSDLĐ đã tìm các biện pháp nhưng vẫn không bảo đảm đủ việc làm cho nhiều NLĐ theo HĐLĐ đã ký kết thì NSDLĐ có trách nhiệm phối hợp với tổ chức đại diện người lao động tại Công ty xây dựng phương án để chuyển đổi công việc đối với NLĐ bảo đảm việc làm, thu nhập, phù hợp với khả năng của người lao động và hiệu quả sản xuất kinh doanh của Công ty. Trước khi thực hiện chuyển đổi công việc theo phương án, NSDLĐ phải thỏa thuận, thống nhất với NLĐ và sửa đổi, bổ sung hoặc ký kết HĐLĐ mới để thực hiện.

3. Căn cứ kết quả khám sức khỏe định kỳ hằng năm, nếu NLĐ sức khỏe yếu không đủ điều kiện để làm công việc theo hợp đồng lao động đã ký thì NSDLĐ sẽ bố trí lại công việc cho phù hợp sau khi có ý kiến thống nhất của đại diện BCH Công đoàn công ty; trường hợp NLĐ không đồng ý thì thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ.

Điều 9. Đào tạo bồi dưỡng

1. Công ty coi trọng công tác đào tạo và đào tạo lại để nâng cao trình độ quản lý, chuyên môn nghiệp vụ, trình độ chính trị, văn hóa, ngoại ngữ, tin học cho người lao động, nhằm phục vụ thiết thực, có hiệu quả đối với Công ty.

2. Trong quá trình sản xuất kinh doanh từng giai đoạn và vào thời điểm thích hợp, Công ty sẽ chọn cử NLĐ đi đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nghiệp vụ nâng cao tay nghề cho phù hợp với yêu cầu công việc thực tế. Tổ chức cho NLĐ làm công tác quản lý, chuyên môn nghiệp vụ và công nhân kỹ thuật đi tham quan học tập kinh nghiệm ở các doanh nghiệp trong nước hoặc nước ngoài theo quy hoạch đào tạo nguồn nhân lực của TKV và/quy hoạch của Công ty.

3. NLĐ được NSDLĐ đào tạo theo các hình thức sau:

a) Cử đi đào tạo nghề tại các trường hoặc được NSDLĐ trực tiếp dạy nghề theo các trình độ và hình thức đào tạo theo quy định của Luật giáo dục và Luật giáo

dục nghề nghiệp ở trong nước và nước ngoài;

b) Cử đi đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

4. NLĐ sau khi được NSDLĐ đào tạo phải làm việc cho NSDLĐ với thời hạn cam kết ghi trong hợp đồng đào tạo và theo nhiệm vụ được phân công, kể từ khi kết thúc thời gian đào tạo. Khi chấm dứt HĐLĐ, nếu NLĐ làm việc chưa đủ thời gian cam kết cho NSDLĐ theo hợp đồng đào tạo thì phải bồi thường kinh phí đào tạo cho NSDLĐ theo mức bồi thường quy định trong hợp đồng đào tạo (bao gồm kinh phí được NSDLĐ cấp theo hợp đồng đào tạo; tiền lương, tiền thưởng, BHXH, học phí, tiền tài liệu, chi phí đi lại và các chi phí khác đã cấp cho NLĐ trong thời gian đào tạo), trừ các trường hợp chấm dứt HĐLĐ sau đây thì không phải bồi thường:

a) NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong các trường hợp quy định tại khoản 2 Điều 35 của Bộ luật Lao động;

b) NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong các trường hợp quy định điểm b, c và d khoản 1 Điều 36 của Bộ luật Lao động.

Điều 10. Nghỉ ngày truyền thống công nhân Vùng mỏ - truyền thống ngành Than và ngày truyền thống Công ty

1. Ngoài số ngày nghỉ hằng tuần, lễ, tết, nghỉ việc riêng được hưởng nguyên lương theo quy định của Bộ luật Lao động, NLĐ được nghỉ thêm một ngày truyền thống công nhân Vùng mỏ - truyền thống ngành Than (ngày 12 tháng 11 dương lịch) và hưởng nguyên lương theo HĐLĐ. Trường hợp ngày nghỉ này trùng vào ngày nghỉ hằng tuần thì NLĐ được nghỉ bù vào ngày kế tiếp; đối với NLĐ phải làm vào ngày truyền thống công nhân Vùng mỏ - truyền thống ngành Than thì được trả lương làm thêm giờ như làm thêm giờ vào ngày nghỉ lễ, tết theo quy định của pháp luật lao động.

2. Ngoài ngày nghỉ quy định tại khoản 1 Điều này, NLĐ được nghỉ thêm một ngày là ngày thành lập Công ty (ngày 06 tháng 06 dương lịch) và hưởng nguyên lương theo HĐLĐ. Trường hợp ngày 06 tháng 6 trùng vào ngày nghỉ hằng tuần thì NLĐ được nghỉ bù vào ngày kế tiếp hoặc nghỉ bù vào ngày khác trong năm; đối với NLĐ phải làm công việc củng cố, sửa chữa bảo dưỡng, thông gió, bơm thoát nước ... vào ngày thành lập Công ty thì được trả lương làm thêm giờ như làm thêm giờ vào ngày nghỉ lễ, tết theo quy định của pháp luật lao động.

Điều 11. Nghỉ việc riêng có hưởng lương và nghỉ không hưởng lương

1. Nghỉ việc riêng hưởng nguyên lương

a) Ngoài số ngày nghỉ việc riêng hưởng nguyên lương theo quy định khoản 1 Điều 115 của Bộ luật Lao động và Luật BHXH, NLĐ được hưởng thêm số ngày nghỉ việc riêng và hưởng nguyên lương trong những trường hợp sau đây:

- Kết hôn mà cả vợ và chồng đều là NLĐ của Công ty hoặc cùng làm việc trong Tập đoàn TKV: Mỗi người được nghỉ thêm 02 ngày.

- Vợ sinh con: Chồng được nghỉ thêm 01 ngày, trường hợp sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ 2 trở đi, cứ mỗi con, chồng được nghỉ thêm 01 ngày.

- Con (con đẻ và con nuôi hợp pháp) kết hôn: Nghỉ thêm 01 ngày.

b) Nếu NLĐ không có nhu cầu nghỉ và đi làm vào số ngày nghỉ việc riêng theo số ngày tăng thêm quy định tại điểm a khoản này thì ngoài phần tiền lương của ngày nghỉ việc riêng hưởng nguyên lương, NLĐ còn được thanh toán tiền lương theo công việc bình thường của ngày làm việc đó.

c) Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu theo Luật BHXH, thì năm cuối trước khi nghỉ hưu Công ty sẽ cho nghỉ chờ 03 tháng, thời gian nghỉ cụ thể theo đơn nguyện vọng của cá nhân và được trả lương theo quy định của Công ty, các chế độ khác (nếu có) hưởng như đi làm. Trường hợp đặc biệt thì căn cứ vào điều kiện cụ thể lãnh đạo công ty sẽ xem xét quyết định cho phù hợp;

Trường hợp NLĐ đã nghỉ chờ để hoàn thiện hồ sơ nghỉ hưu, nhưng đến thời điểm nghỉ hưu theo quy định mà chưa có quyết định nghỉ hưởng chế độ hưu trí của cơ quan BHXH do vướng mắc điều chỉnh chức danh nghề, thời gian tham gia bảo hiểm ... thì người đó sẽ được nghỉ chờ tiếp và được Công ty trả lương bằng 100% mức lương theo HĐLĐ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng và được Công ty đóng bảo hiểm theo quy định cho đến khi có Quyết định nghỉ hưởng chế độ hưu trí của cơ quan bảo hiểm xã hội."

2. Nghỉ việc không hưởng lương

a) NLĐ được nghỉ việc không hưởng lương và phải thông báo với NSDLĐ trong các trường hợp sau đây:

- Bố hoặc mẹ; anh, chị em ruột (bên vợ hoặc bên chồng) kết hôn: nghỉ 02 ngày;
- Ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại; anh, chị, em ruột (cả bên vợ và bên chồng) chết: nghỉ 03 ngày.

b) Ngoài nghỉ việc không hưởng lương quy định tại điểm a khoản này, khi bản thân hoặc gia đình gặp hoàn cảnh khó khăn cần NLĐ nghỉ việc để giải quyết công việc gia đình thì NLĐ viết đơn đề nghị NSDLĐ giải quyết nghỉ việc riêng không hưởng lương với số ngày nghỉ không hưởng lương cộng dồn trong một năm không quá 01 tháng (30 ngày). Thẩm quyền giải quyết nghỉ việc không hưởng lương thực hiện theo Nội quy lao động của Công ty.

c) Thời gian nghỉ việc không hưởng lương quy định tại điểm a, điểm b khoản này được tính là thời gian làm việc tại Công ty để làm căn cứ tính hưởng các quyền lợi theo quy định của Công ty và pháp luật, nhưng cộng dồn không quá 01 tháng trong một năm.

d) Hàng năm vào dịp nghỉ tết Nguyên đán NLĐ thuộc các tỉnh xa (cách cột Đồng hồ thành phố Uông Bí từ 300 Km trở lên) đến làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn tại các đơn vị trong Công ty và ở tập thể hoặc thuê trọ ở ngoài (không ở cùng với gia đình) về quê sum họp cùng với gia đình sẽ được nghỉ thêm 02 ngày liền với ngày theo lịch nghỉ của Công ty; ngày nghỉ cụ thể do cá nhân quyết định và phải đăng ký với Thủ trưởng đơn vị trước khi nghỉ ít nhất một ngày làm việc.

Điều 12. Thời gian nghỉ cho con bú, nghỉ khám thai, nghỉ khi hành kinh đối với lao động nữ

1. Lao động nữ mỗi lần đi khám thai hoặc thực hiện các biện pháp kế hoạch hóa gia đình, ngoài thời gian được nghỉ theo quy định của Luật BHXH, NLĐ được nghỉ thêm nửa ngày (1/2 ngày) làm việc mà vẫn hưởng nguyên lương. Trường hợp NLĐ không nghỉ thêm thời gian này thì ngoài phần tiền lương của thời gian nghỉ hưởng nguyên lương, NLĐ còn được thanh toán tiền lương theo công việc bình thường của thời gian làm việc đó.

2. Lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút tính vào thời giờ làm việc và vẫn được hưởng đủ tiền lương theo HĐLĐ. Số ngày có thời gian

ngủ trong thời gian hành kinh hai bên thỏa thuận là 04 ngày làm việc trong một tháng; thời điểm nghỉ cụ thể của từng tháng do NLĐ thông báo với NSDLĐ.

Trường hợp lao động nữ không có nhu cầu nghỉ và đề nghị NSDLĐ tiếp tục bố trí làm việc thì ngoài thời gian nghỉ việc riêng được hưởng lương, NLĐ còn được trả lương sản phẩm theo quy chế trả lương của Công ty và thời giờ làm việc này không tính vào thời giờ làm thêm của NLĐ.

3. Lao động nữ trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc để cho con bú, vắt, trữ sữa, nghỉ ngơi. Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động.

Trường hợp lao động nữ không có nhu cầu nghỉ giờ hoặc do nhà xa không về cho con bú được và đề nghị NSDLĐ tiếp tục bố trí làm việc thì ngoài thời gian nghỉ việc riêng được hưởng lương, NLĐ còn được trả lương sản phẩm theo quy chế trả lương của Công ty; hoặc cộng dồn giờ nghỉ hàng ngày để nghỉ trọn ngày làm việc vào ngày cuối tuần.

Điều 13. Tiền lương

1. NSDLĐ có trách nhiệm xây dựng quy chế trả lương, định mức lao động, thang lương, bảng lương làm cơ sở trả lương NLĐ theo quy định của pháp luật.

2. Công ty đảm bảo để NLĐ làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện làm việc bình thường, khi làm việc đủ ngày công định mức trong tháng và hoàn thành định mức lao động thì được hưởng mức lương ít nhất bằng mức lương tối thiểu TKV quy định (hiện tại là 6,1 triệu đồng/tháng Công văn 4841/TKV-TCNS ngày 25 tháng 10 năm 2022).

2. Ngoài hình thức trả lương thời gian, trả lương khoán sản phẩm, khoán công việc cho NLĐ, Công ty áp dụng hình thức bổ sung tiền lương để khuyến khích NLĐ làm việc đủ và vượt ngày công lao động định mức, đảm bảo an toàn, tăng năng suất lao động (lũy tiến), tiết kiệm chi phí; hoặc bổ sung tiền lương, phân phối lại tiền lương cho NLĐ vào dịp lễ, tết, ngày thành lập đơn vị sau khi cân đối nguồn quỹ tiền lương của đơn vị nhằm tạo động lực để NLĐ yên tâm công tác, gắn bó với nghề nghiệp và với Công ty.

3. Ngoài các trường hợp được tạm ứng tiền lương theo quy định của Bộ luật Lao động, khi bản thân hoặc gia đình NLĐ gặp khó khăn và có xác nhận của tổ chức đại diện NLĐ thì NLĐ có thể đề nghị và được NSDLĐ tạm ứng ít nhất bằng 01 tháng lương theo HĐLĐ tại thời điểm đề nghị tạm ứng và NLĐ không phải trả lãi đối với số tiền tạm ứng này.

4. Tiền lương hằng tháng của NLĐ được ghi vào sổ lương của Công ty và trả bằng tiền Việt Nam đồng thông qua ngân hàng chuyển tiền lương vào tài khoản (thẻ ATM) hoặc phát trực tiếp cho NLĐ chậm nhất vào ngày 20 của tháng sau liền kề; trường hợp nếu ngày 20 trùng vào ngày nghỉ tuần hoặc nghỉ lễ thì thời gian trả lương sẽ chuyển sang ngày sau liền kề.

Đối với tiền bổ sung lương, khuyến khích lương hoặc tiền phân phối lại Công ty trả bằng tiền Việt Nam đồng thông qua ngân hàng để chuyển tiền vào tài khoản (thẻ ATM) hoặc phát trực tiếp cho NLĐ; hình thức cụ thể tùy theo điều kiện thực tế do Giám đốc công ty quyết định.

5. Ngoài việc nâng lương theo quy định, Công ty sẽ xét nâng lương sớm trước thời hạn đối với NLĐ tối đa sáu tháng trong các trường hợp sau:

- NLĐ được tặng Bằng khen của Tổng Giám đốc Tập đoàn TKV;

- NLD được tặng Bằng lao động sáng tạo;
- NLD được tặng Bằng khen cấp Bộ, Chiến sĩ thi đua cấp ngành.

Điều 14. Chế độ ăn định lượng

Căn cứ nội dung Công văn số 3374/LĐTBXH-QHLĐTL ngày 04/10/2021 của Bộ LĐTBXH về việc chế độ ăn định lượng đối với người lao động làm việc trong hầm lò của TKV; Công văn số 6182/TKV-TCNS ngày 31/12/2021 của Tổng Giám đốc Tập đoàn TKV về việc Hướng dẫn thực hiện chế độ ăn định lượng đối với người lao động làm việc trong hầm lò, Công ty thực hiện chế độ ăn định lượng đối với NLD làm việc trong hầm lò như sau:

1. NLD làm các công việc trong hầm lò (tính từ sau trạm kiểm soát cửa lò trở vào) được ăn định lượng và mức ăn thống nhất 65.000 đồng/công, không phân biệt theo công việc/vị trí làm việc và công trường, phân xưởng.

2. Để đảm bảo đủ dinh dưỡng theo định suất, tất cả tiền ăn của NLD làm việc trong hầm lò nêu trên được sử dụng để mua thực phẩm và các hiện vật khác phục vụ chế độ ăn và bồi dưỡng cho NLD.

3. Việc tổ chức ăn hàng ca, hàng ngày do Giám đốc công ty thỏa thuận với Đại diện tập thể người lao động (BCH Công đoàn công ty) tại Công ty để tổ chức các hình thức ăn cho phù hợp với điều kiện tổ chức sản xuất chung của Công ty.”

Điều 15. Quỹ khen thưởng, Quỹ phúc lợi

1. NSDLĐ có trách nhiệm xây dựng Quy chế thi đua khen thưởng và Quy chế quản lý, sử dụng Quỹ khen thưởng, phúc lợi trong đó quy định cụ thể về điều kiện, tiêu chuẩn xét thưởng đảm bảo tính thống nhất và khuyến khích NLD.

2. Công ty trích lập và sử dụng Quỹ khen thưởng, Quỹ phúc lợi từ lợi nhuận hằng năm theo quy định hiện hành của Nhà nước và Quy chế quản lý Quỹ khen thưởng, Quỹ phúc lợi của Công ty do Hội đồng Quản trị ban hành theo đề nghị của Giám đốc và thống nhất với BCH Công đoàn công ty.

3. Quỹ khen thưởng được sử dụng để khen thưởng các tập thể, cá nhân NLD có thành tích trong lao động sản xuất, đóng góp vào hiệu quả sản xuất kinh doanh của Công ty và các đối tượng khác ngoài Công ty có công lao giúp đỡ Công ty trong hoạt động sản xuất, kinh doanh.

4. Quỹ phúc lợi được sử dụng để hỗ trợ đời sống vật chất, tinh thần NLD trong Công ty và thực hiện công tác xã hội, từ thiện. Ngoài ra, BCH Công đoàn công ty và NSDLĐ có thể phát động các đợt quyên góp tự nguyện từ tập thể cán bộ, công nhân viên để hỗ trợ các trường hợp NLD và gia đình gặp khó khăn đặc biệt hoặc để hưởng ứng các chương trình xã hội, từ thiện.

Điều 16. Chế độ phúc lợi, tham quan nghỉ mát và chăm sóc sức khỏe

1. Hằng năm, tùy theo kết quả sản xuất kinh doanh và số dư Quỹ phúc lợi, Công ty có thể tổ chức cho NLD đi tham quan, nghỉ mát và tổ chức chương trình du lịch dành cho một số cán bộ, công nhân viên, gia đình thợ lò có nhiều đóng góp cho Công ty; tặng quà vào dịp lễ, tết đối với NLD và thân nhân của NLD đã hy sinh vì sự nghiệp phát triển Công ty qua các thời kỳ; tổ chức gặp mặt, tặng quà cán bộ chủ chốt của Công ty đã nghỉ hưu vào các dịp lễ, tết.

2. Các khoản chi có tính chất phúc lợi chi trực tiếp cho người lao động như¹

¹ Theo mục 2.30 Điều 6 Thông tư số 78/2014/TT-BTC được sửa đổi bổ sung tại Điều 4 Thông tư số 96/2015/TT-BTC ngày 22/06/2015 của Bộ Tài chính.

2.1. Chế độ tham quan nghỉ mát đối với người lao động

Căn cứ kế hoạch phối hợp kinh doanh hàng năm, Quyết định số 1670/QĐ-TKV ngày 04/10/2023 và các văn bản hướng dẫn thực hiện chế độ phúc lợi đối với người lao động của Tập đoàn TKV. Công ty tiếp tục động viên khuyến khích cán bộ, công nhân viên phát huy tinh thần lao động sáng tạo, tăng năng suất lao động, tiết kiệm chi phí, khắc phục khó khăn hoàn thành nhiệm vụ được giao trên mọi lĩnh vực góp phần nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh, cải thiện điều kiện làm việc, đời sống vật chất, chế độ nghỉ ngơi đối với người lao động, đồng thời giữ chân và thu hút người lao động vào làm việc, gắn bó lâu dài với Công ty; Công ty thực hiện chế độ tham quan nghỉ mát đối với người lao động.

Đối tượng, số lượng, tiêu chuẩn và mức hỗ trợ chi phí tham quan nghỉ mát cụ thể hàng năm do Giám đốc và Đại diện tập thể người lao động tại Công ty (Ban Chấp hành Công đoàn Công ty) thống nhất xây dựng Nghị quyết/Kế hoạch liên tịch làm cơ sở tổ chức, thực hiện chế độ tham quan nghỉ mát cho phù hợp, đảm bảo mỗi người lao động đang tham gia sản xuất được đi tham quan nghỉ mát 01 lần/năm.

2.2. Mua bảo hiểm con người đối với công nhân, cán bộ nhân viên

Nhằm bảo vệ người lao động trước mọi rủi ro trong quá trình đi lại, làm việc tại Công ty với mục đích thu hút, giữ chân người lao động với chế độ bảo hiểm tốt hơn so với các ngành nghề khác, Công ty áp dụng mua Bảo hiểm con người bổ sung đối với người lao động trong Công ty.

Hàng năm, căn cứ vào điều kiện thực tế sản xuất, Công ty sẽ thực hiện mua Bảo hiểm con người bổ sung cho người lao động trong Công ty; thời gian mua và hình thức, mức mua cụ thể sẽ do Giám đốc công ty thống nhất với Ban Chấp hành Công đoàn công ty để triển khai thực hiện cho phù hợp.

2.3. Chế độ hỗ trợ quà tặng đối với người lao động

Vào dịp Tết cổ truyền của dân tộc, ngày lễ khác trong năm hoặc ngày truyền thống ngành, ngày truyền thống Công ty căn cứ vào tình hình thực tế sản xuất kinh doanh Công ty sẽ hỗ trợ quà tặng bằng hiện vật, đồ dùng thiết yếu người lao động.

Mức hỗ trợ quà tặng cụ thể Giám đốc và BCH Công đoàn Công ty bàn bạc thống nhất quà tặng và mức hỗ trợ cho phù hợp vào mỗi dịp tết, lễ hoặc ngày truyền thống ngành, ngày truyền thống Công ty.

2.4. Hỗ trợ chi phí đi lại

a) Nhằm hỗ trợ người lao động ở xa Công ty giảm bớt phần khó khăn trong quá trình đi lại khi về nghỉ tết, Công ty sẽ thuê xe ca tổ chức đưa, đón cán bộ công nhân viên lao động về sum họp cùng gia đình đảm bảo an toàn hoặc hỗ trợ bằng tiền đối với CBCNV đang làm việc tại Công ty cho phù hợp.

b) Mức hỗ trợ hàng năm căn cứ vào hiệu quả sản xuất kinh doanh, cân đối được chi phí sản xuất đảm bảo quy định thì Giám đốc sẽ bàn bạc thống nhất BCH Công đoàn Công ty mức hỗ trợ cho phù hợp, nhưng tối đa không quá 2 triệu đồng/người/năm đối với CBCNV của Công ty và không quá 1,5 triệu đồng/người/năm đối với học sinh chỉ tiêu công ty gửi đi đào tạo đang thực tập sản xuất tại các phân xưởng.

2.5. Hỗ trợ may trang phục²

² Theo mục 2.7 Điều 6 Thông tư số 78/2014/TT-BTC được sửa đổi bổ sung tại Điều 4 Thông tư số 96/2015/TT-BTC ngày 22/06/2015 của Bộ Tài chính.

Nhằm xây dựng văn hóa doanh nghiệp trong thời kỳ hội nhập, xây dựng hình ảnh người Thợ mỏ Vàng Danh khi đi học tập, hội họp, công tác, tham quan ... đảm bảo trang trọng, lịch sự; căn cứ vào thực tế sản xuất kinh doanh Công ty sẽ hỗ trợ may trang phục đối với người lao động.

Mức hỗ trợ may trang phục cụ thể đối với từng đối tượng người lao động do Giám đốc và BCH Công đoàn Công ty bàn bạc thống nhất quyết định, nhưng mức hỗ trợ bằng tiền không vượt quá 05 (năm) triệu đồng/người/năm.

2.6. Tổng số tiền chi có tính chất phúc lợi trong năm đối với người lao động không quá 01 tháng lương bình quân thực tế thực hiện trong năm tính thuế của Công ty.

3. Đối với các trường hợp mắc bệnh nghề nghiệp, bệnh bụi phổi được khám, điều trị bệnh nghề nghiệp:

a) Người lao động mắc bệnh bụi phổi được rửa phổi toàn bộ tại Bệnh viện Than - Khoáng sản Việt Nam và được hỗ trợ điều trị sau rửa phổi tại cơ sở điều dưỡng do TKV lựa chọn. Đối tượng rửa phổi do Công ty lựa chọn là thợ lò có thời gian làm việc thường xuyên trong hầm lò từ 20 năm trở lên; trong đó ưu tiên đối tượng thuộc diện theo dõi bệnh nghề nghiệp, lao động gắn bó lâu dài với Công ty, lao động có thành tích trong lao động sản xuất. Nguồn do TKV chi hoặc các nguồn quỹ hợp pháp của Công ty.

b) Căn cứ vào điều kiện thực tế, Công ty xem xét mở rộng đối tượng cử đi rửa phổi toàn bộ đối với người làm nghề tiếp xúc với bụi từ 05 năm trở lên như: Bụi than, bụi đá ... chi phí do TKV chi hoặc các nguồn quỹ hợp pháp của Công ty.

4. Để đảm bảo an toàn và rút ngắn thời gian đi lại, Công ty hỗ trợ chi phí đi lại làm việc đối với một số đối tượng NLĐ sau đây:

a) NLĐ làm việc trong hầm lò được hỗ trợ toàn bộ chi phí và bố trí xe đưa đón đi làm từ nơi ở tới nơi làm việc (cả ngoài mặt bằng và trong hầm lò) và từ nơi làm việc về nơi ở trong phạm vi tuyến đường hợp lý có thể tổ chức đưa đón tập trung theo tuyến;

b) NLĐ làm việc trên mặt bằng thuộc các đơn vị sản xuất than trực thuộc Công ty được bố trí phương tiện đi lại trong phạm vi khai trường mỏ.

5. Công ty tiếp tục duy trì hệ thống rửa mũi tập thể cho NLĐ làm việc trong hầm lò tại khu vực Cánh Gà, đối với các khu vực còn lại sẽ khảo sát đầu tư để NLĐ được sử dụng sớm nhất.

6. Đối với chế độ nghỉ mát và hỗ trợ điều trị (điều dưỡng phục hồi sức khỏe) Công ty ưu tiên NLĐ yếu sức khỏe; NLĐ nhiều năm công tác và gắn bó lâu dài với Công ty; NLĐ có thành tích trong sản xuất; NLĐ làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo Danh mục nghề Nhà nước quy định.

7. Công ty có nhà tập thể cho NLĐ và NLĐ không phải trả tiền nhà khi ở tập thể 314 của Công ty.

8. Vào dịp sinh nhật của NLĐ thì Công ty có quà tặng sinh nhật với mức tối đa không quá 300.000 đồng/người/năm, nguồn chi từ quỹ phúc lợi hoặc các nguồn quỹ hợp pháp của Công ty.

9. Vào dịp nghỉ Tết Nguyên đán hàng năm, căn cứ vào hiệu quả sản xuất kinh doanh, Công ty sẽ có kế hoạch tổ chức đưa, đón người lao động thuộc các đơn vị

trong Công ty về nghỉ Tết vào ngày đầu tiên của kỳ nghỉ và đón ra Công ty làm việc vào ngày cuối của kỳ nghỉ Tết cho phù hợp.

Điều 17. Hỗ trợ bổ sung trong trường hợp NLD ốm đau, thai sản

NLD nghỉ hưởng chế độ ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo Luật BHXH, Bộ luật Lao động, Luật An toàn vệ sinh lao động được hưởng các chế độ theo quy định của pháp luật.

Trường hợp NLD đã nghỉ hết thời hạn hưởng trợ cấp BHXH (điểm b khoản 2 Điều 26 luật BHXH) mà vẫn phải tiếp tục điều trị theo chỉ định của cơ sở y tế có thẩm quyền hoặc tiếp tục điều trị nhưng mức hưởng thấp hơn 75% tiền lương theo HĐLĐ bình quân 06 tháng liền kề trước khi nghỉ thì được NSDLĐ xem xét hỗ trợ bổ sung cho bằng mức 75% (nguồn chi từ quỹ dự phòng tiền lương hoặc quỹ hợp pháp khác của Công ty); trường hợp cụ thể đơn vị có văn bản gửi BCH Công đoàn công ty đề nghị Giám đốc công ty xem xét quyết định cho phù hợp với điều kiện thực tế.”

Điều 18. Đóng góp kinh phí tự nguyện để phục vụ các hoạt động của NLD

1. NLD trong Công ty tự nguyện đóng góp kinh phí để phục vụ một số hoạt động sau:

a) Đóng góp kinh phí mức 300.000 đồng/người/năm vào Quỹ Tương trợ để hỗ trợ NLD hoặc gia đình NLD bị tai nạn lao động hoặc NLD có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn, bị bệnh hiểm nghèo.

b) Đóng góp kinh phí mức 300.000 đồng/người/năm vào Quỹ Hoạt động xã hội để tổ chức hoặc hỗ trợ các hoạt động xã hội, từ thiện.

c) Đóng góp kinh phí mức 370.000 đồng/người/năm vào Quỹ Văn hóa thể thao để tổ chức các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể thao của tập thể NLD.

d) Đóng góp kinh phí mức 200.000 đồng/người/năm vào Quỹ Bảo hiểm thân thể để trợ cấp NLD khi gặp các sự cố, rủi ro đến tính mạng, sức khỏe xảy ra trong lao động sản xuất hoặc trong sinh hoạt hàng ngày để giảm bớt khó khăn về kinh tế cho NLD;

2. Thời gian đóng góp cụ thể hằng năm do NSDLĐ và BCH Công đoàn công ty thống nhất để thông báo đến NLD được biết và đóng góp theo quy định.

3. NSDLĐ có trách nhiệm thống nhất với BCH Công đoàn công ty để ban hành Quy định quản lý, sử dụng kinh phí đóng góp của NLD quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này bảo đảm đúng mục đích, dân chủ, công khai, minh bạch, định kỳ hằng năm thông báo công khai tới toàn thể NLD trong Công ty được biết.

Điều 19. An toàn lao động, vệ sinh lao động

1. NSDLĐ có trách nhiệm tập huấn, huấn luyện công tác an toàn vệ sinh lao động, thực hiện đầy đủ việc trang cấp phương tiện bảo hộ lao động và hàng năm khám sức khỏe định kỳ cho NLD.

2. NLD phải chấp hành các quy định về an toàn vệ sinh lao động, giữ gìn và bảo quản các phương tiện bảo hộ cá nhân được trang cấp.

3. NSDLĐ tổ chức thực hiện chế độ ăn giữa ca đối với NLD theo quy định tại Thông tư số 22/2008/TT-BLĐTBXH ngày 15/10/2008 của Bộ LĐTB&XH hướng dẫn thực hiện chế độ ăn ca trong các công ty nhà nước; mức chi khẩu phần ăn cho NLD

không quá mức quy định hiện hành của Nhà nước, các chi phí liên quan đến việc phục vụ suất ăn của NLĐ sẽ hạch toán vào giá thành sản xuất kinh doanh của Công ty³.

4. Bồi dưỡng độc hại: Căn cứ vào kết quả khảo sát môi trường lao động hàng năm NSDLĐ sẽ thực hiện bồi dưỡng bằng hiện vật đối với NLĐ làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, độc hại theo Căn cứ Thông tư số 24/2022/TT-BLĐTBXH ngày 30/11/2022 của Bộ LĐTBXH “Quy định việc bồi dưỡng hiện vật đối với người lao động làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, yếu tố độc hại”.

Điều 20. Hoạt động công đoàn

1. NSDLĐ tạo điều kiện thuận lợi cho BCH Công đoàn công ty trong việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình theo quy định của pháp luật lao động và pháp luật công đoàn.

2. Công đoàn công ty phải xây dựng kế hoạch hoạt động trong năm gửi về Giám đốc công ty để phối hợp thực hiện. Trường hợp có kế hoạch đột xuất thì phải thông báo bằng văn bản cho NSDLĐ biết trước ít nhất 3 ngày làm việc.

3. NLĐ là cán bộ công đoàn không chuyên trách được sử dụng thời giờ làm việc để làm công tác công đoàn và được NSDLĐ trả lương với thời gian 12 giờ/tháng. NLĐ là cán bộ công đoàn không chuyên trách được nghỉ làm việc và được NSDLĐ trả lương trong những ngày tham dự cuộc họp, tập huấn do Công đoàn Công ty hoặc cấp trên triệu tập.

Chương III

TỔ CHỨC THỰC HIỆN VÀ HIỆU LỰC THI HÀNH

Điều 21. Cam kết thực hiện

1. NSDLĐ, tổ chức đại diện NLĐ và toàn thể NLĐ của Công ty cam kết thực hiện nghiêm túc các nội dung của TULĐTT này.

2. Giám đốc công ty ủy quyền các thủ trưởng đơn vị thuộc Công ty:

a) Trực tiếp quản lý, sử dụng lao động và các nguồn lực trong đơn vị để tổ chức các hoạt động sản xuất, kinh doanh theo chức năng nhiệm vụ và kế hoạch sản xuất, không để NLĐ bị thiếu việc làm;

b) Có biện pháp quản lý chặt chẽ số lao động của đơn vị, quản lý quân số đầu ca, cuối ca; trường hợp người lao động thuộc đơn vị vắng mặt đến 03 ngày, hoặc chết (do tai nạn giao thông, tai nạn sinh hoạt hoặc và các nguyên nhân khác) thì thủ trưởng đơn vị đều phải báo cáo theo quy định tại Nội quy lao động của Công ty. Đối với các trường hợp nghỉ phép, nghỉ hưởng bảo hiểm xã hội, nghỉ tai nạn lao động, nghỉ bệnh nghề nghiệp đơn vị phải có biện pháp theo dõi, cập nhật và quản lý chặt chẽ. Tất cả các trường hợp NLĐ xin nghỉ đều phải có đơn trước khi nghỉ (ghi rõ lý do xin nghỉ) để làm căn cứ giải quyết theo quy định hiện hành. Người lao động phải thực hiện đúng nội dung đã xin nghỉ.

c) Các trường hợp vì lý do khẩn cấp người lao động có thể thông báo với thủ trưởng đơn vị để xin nghỉ, nếu được thủ trưởng đơn vị đồng ý thì người lao động có thể nghỉ nhưng sau khi nghỉ và ngày đầu trở lại làm việc người lao động phải chứng minh được lý do chính đáng của mình và bổ sung đầy đủ các giấy xác nhận theo quy định của Công ty.

³ Công văn số 4877/TKV-TCNS ngày 18/10/2017.

d) Trả lương, thưởng và thực hiện các chế độ đối với NLĐ thuộc quyền quản lý của mình theo quy định của Nhà nước và các quy chế, quy định của Công ty.

3. BCH Công đoàn công ty và các công đoàn bộ phận có trách nhiệm phổ biến nội dung TULĐTT này đến toàn thể NLĐ; thường xuyên nắm bắt tình hình hình triển khai thực hiện, kịp thời phản ánh những khó khăn, vướng mắc với NSDLĐ để cùng bàn bạc, tìm giải pháp thực hiện đúng các nội dung thỏa thuận.

4. NSDLĐ tổ chức tiếp NLĐ hằng tháng để tiếp thu những đề xuất, phản ánh, kiến nghị của NLĐ với NSDLĐ liên quan trực tiếp việc thực hiện các nội dung của TULĐTT này và các nội dung khác có liên quan. Địa điểm tiếp NLĐ tại Trung tâm điều hành sản xuất của Công ty số 185 đường Nguyễn Văn Cừ, phường Vàng Danh. Thời gian trong giờ hành chính (từ 8h00' đến 15h30') ngày 15 và ngày 25 hằng tháng, nếu trùng vào ngày nghỉ thì chuyển sang ngày làm việc tiếp theo.

Điều 22. Giải quyết tranh chấp phát sinh

1. Trong quá trình thực hiện TULĐTT này, nếu có phát sinh tranh chấp lao động về những vấn đề liên quan đến nội dung TULĐTT thì hai bên cam kết thực hiện việc giải quyết tranh chấp theo đúng quy định của pháp luật lao động.

2. Các thủ trưởng đơn vị có trách nhiệm tiếp thu những ý kiến, đề xuất của NLĐ với NSDLĐ và trực tiếp xử lý các vấn đề liên quan đến việc làm, tiền lương hoặc các chế độ của NLĐ trong đơn vị theo quy định hiện hành.

Điều 23. Hiệu lực thi hành

1. Thỏa ước lao động tập thể này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2024 đến hết ngày 31 tháng 12 năm 2026. Các thủ trưởng đơn vị trong Công ty căn cứ nội dung TULĐTT này để xây dựng các quy định quản lý của đơn vị mình cho phù hợp và đảm bảo tính thống nhất chung trong toàn Công ty.

2. Thỏa ước lao động tập thể chỉ được sửa đổi, bổ sung theo thỏa thuận tự nguyện của các bên, thông qua thương lượng tập thể. Việc sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể được thực hiện như việc thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể./

**ĐẠI DIỆN
BÊN NGƯỜI LAO ĐỘNG
TM. BCH CÔNG ĐOÀN CÔNG TY
CHỦ TỊCH**



Trịnh Văn An

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



Phạm Văn Minh

MỤC LỤC

Số TT	Nội dung	Trang
Chương I	QUY ĐỊNH CHUNG	1
Điều 1	Giải thích từ ngữ và chữ viết tắt	1
Điều 2	Đối tượng áp dụng TULĐTT	2
Điều 3	Thực hiện TULĐTT	2
Chương II	NỘI DUNG THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ	2
Điều 4	Tuyển dụng lao động	2
Điều 5	Ký kết hợp đồng lao động	3
Điều 6	Tạm hoãn thực hiện HĐLĐ	3
Điều 7	Chấm dứt hợp đồng lao động	4
Điều 8	Chuyển đổi công việc đối với NLĐ	5
Điều 9	Đào tạo bồi dưỡng	5
Điều 10	Nghỉ ngày truyền thống công nhân Vùng mỏ - truyền thống ngành Than và ngày truyền thống Công ty	6
Điều 11	Nghỉ việc riêng có hưởng lương và nghỉ không hưởng lương	6
Điều 12	Thời gian nghỉ cho con bú, nghỉ khám thai, nghỉ khi hành kinh đối với lao động nữ	7
Điều 13	Tiền lương	8
Điều 14	Chế độ ăn định lượng	9
Điều 15	Quỹ khen thưởng, Quỹ phúc lợi	9
Điều 16	Chế độ phúc lợi, tham quan nghỉ mát và chăm sóc sức khỏe	9
Điều 17	Hỗ trợ bổ sung trong trường hợp NLĐ ốm đau, thai sản	12
Điều 18	Đóng góp kinh phí tự nguyện để phục vụ các hoạt động của NLĐ	12
Điều 19	An toàn lao động, vệ sinh lao động	12
Điều 20	Hoạt động công đoàn	13
Chương III	TỔ CHỨC THỰC HIỆN VÀ HIỆU LỰC THI HÀNH	13
Điều 21	Cam kết thực hiện	13
Điều 22	Giải quyết tranh chấp phát sinh	13
Điều 23	Hiệu lực thi hành	14

Số: **2233**/BB-TVD

BIÊN BẢN

**Tổng hợp kết quả lấy ý kiến người lao động về nội dung
Dự thảo Thỏa ước lao động tập thể giai đoạn 2024-2026**

I. Thời gian: Vào hồi 13 giờ 30 phút ngày 22/12/2023

II. Địa điểm: Tại phòng họp số 1 - Công ty Cổ phần Than Vàng Danh - Vinacomin, Công ty tổ chức cuộc họp để tổng hợp kết quả lấy ý kiến người lao động vào nội dung Dự thảo Thỏa ước lao động tập thể giai đoạn 2024 - 2026.

III. Thành phần:

- | | |
|------------------------|-------------------------------|
| 1) Ông: Phạm Văn Minh | - Giám đốc Công ty; |
| 2) Ông: Trịnh Văn An | - Chủ tịch Công đoàn Công ty; |
| 3) Ông: Hoàng Văn | - Trưởng phòng TCLĐ Công ty; |
| 4) Ông: Trần Quốc Hoan | - Phó phòng TCLĐ Công ty. |

IV. Nội dung:

Căn cứ Bộ Luật lao động số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019, Luật Công đoàn Việt Nam số 12/2012/QH13 và kết quả thương lượng giữa đại diện Ban chấp hành Công đoàn Công ty cổ phần Than Vàng Danh với Ban Giám đốc Công ty cổ phần Than Vàng Danh - Vinacomin;

Sau khi các đơn vị tổ chức xong Hội nghị NLD năm 2024 và lấy ý kiến trực tiếp của người lao động tại Hội nghị từ cấp Tổ sản xuất trở lên vào nội dung bản Dự thảo Thỏa ước lao động tập thể giai đoạn 2024-2026 với kết quả như sau:

1. Tổng số lao động trong toàn Công ty tại thời điểm lấy ý kiến: 5.678 người;
2. Số lao động được tham gia lấy ý kiến tại hội nghị: 5.647 người bằng 99,4% so với tổng số người lao động trong toàn Công ty;
3. Số lao động nhất trí các nội dung Dự thảo: 5.647 người bằng 100% so với số người tham gia lấy ý kiến;
4. Số lao động có ý kiến bổ sung: Không;
5. Số lao động vắng mặt: 31 người bằng 0,6% so với tổng số người lao động tại thời điểm lấy ý kiến - Lý do tạm hoãn HLDĐ, nghỉ ốm, nghỉ thai sản... (Có biểu tổng hợp kết quả kèm theo).

Các thành viên tham gia cuộc họp đều thống nhất với kết quả tổng hợp nêu trên để công bố tại Hội nghị đại biểu người lao động năm 2024 của Công ty và thực hiện các thủ tục ký kết Thỏa ước lao động tập thể năm 2024-2026 và đăng ký với Sở LĐTB&XH tỉnh Quảng Ninh theo quy định hiện hành.

Cuộc họp kết thúc vào hồi 14 giờ 15 phút cùng ngày./.

Thư ký

**TM.BCH CÔNG ĐOÀN
CHỦ TỊCH**

GIÁM ĐỐC

Trần Quốc Hoan

Trịnh Văn An

Phạm Văn Minh

**TỔNG HỢP KẾT QUẢ LẤY Ý KIẾN NGƯỜI LAO ĐỘNG CÁC ĐƠN VỊ THAM
GIA DỰ THẢO THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ NĂM 2024-2026**

(Kèm theo Biên bản tổng hợp kết quả lấy ý kiến người lao động toàn Công ty)

Số TT	Đơn vị	Tổng số lao động 31/12 (người)	Tổng số người nhất trí	Tổng số người không nhất trí	Tổng số người có ý kiến khác	Tổng số người lao động vắng mặt		Ghi chú
						Số người	Lý do vắng	
1	KT1	140	140					
2	KT2	116	115			1	Tạm hoãn 01 người	
3	KT3	115	115					
4	KT4	111	106			5	3 người nghỉ TNLD; 1 nghỉ không hưởng lương; 1 tạm hoãn	
5	KT5	112	112					
6	KT6	124	124					
7	KT7	140	140					
8	KT8	116	116					
9	KT9	129	127			2	2 tạm hoãn	
10	KT10	125	122			3	2 tạm hoãn; 01 nghỉ KHL	
11	KT11	159	159					
12	KT12	149	148			1	01 nghỉ không hưởng lương	
13	KT13	132	132					
14	KT14	124	124					
15	KT15	115	115					
16	KT16	119	118			1	01 nghỉ tạm hoãn	
17	K1	108	108					
18	K2	111	110			1	01 nghỉ tạm hoãn	
19	K3	111	111					
20	K5	111	111					
21	K6	113	111			2	1 tạm hoãn; 01 nghỉ KHL	
22	K7	108	108					
23	K9	106	105			1	01 nghỉ tạm hoãn	
24	K11	113	112			1	01 nghỉ không hưởng lương	
25	K12	114	114					
26	K13	108	107			1	01 nghỉ tạm hoãn	
27	Vận Tải Lò	205	205					
28	VTG1	190	188			2	02 nghỉ tạm hoãn	
29	VTG2	162	162					
30	Tuyển Than	239	236			3	03 nghỉ thai sản	
31	Tuyển Vàng Danh 2	172	172					
32	Thông Gió	124	124					

Số TT	Đơn vị	Tổng số lao động 31/12 (người)	Tổng số người nhất trí	Tổng số người không nhất trí	Tổng số người có ý kiến khác	Tổng số người lao động vắng mặt		Ghi chú
						Số người	Lý do vắng	
33	Cơ giới Xây dựng	173	173					
34	Cơ Điện Lò	117	117					
35	Điện	170	165			5	5 nghỉ phép, ốm, thai sản	
36	Đời Sống	104	104					
37	Phục Vụ	162	162					
38	Phòng KB	152	151			1	01 nghỉ thai sản	
39	Phòng Vật Tư	132	132					
40	Văn phòng	34	34					
41	Phòng CV	40	40					
42	Phòng TK	15	15					
43	Phòng KCS	110	110					
44	Phòng KCM	42	42					
45	Phòng AT	21	21					
46	Phòng ĐTM	19	19					
47	Phòng KH	20	20					
48	Phòng TĐ	42	42					
49	Phòng KT	28	27			1	1 người nghỉ ốm	
50	Phòng TCLĐ	42	42					
51	Phòng ĐK	24	24					
52	Cơ quan Dân Đảng	10	9			1	nghỉ phép	
	Tổng cộng:	5.678	5.646			32		
	% So với tổng số người		99,4%			0,6%		

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Uông Bí, ngày 30 tháng 10 năm 2023

BIÊN BẢN

**Thương lượng tập thể giữa Ban chấp hành Công đoàn cơ sở
và Công ty Cổ phần Than Vàng Danh-Vinacomin**

Hôm nay, vào hồi 15h00' ngày 30/10/2023 tại Trụ sở Công ty Cổ phần Than Vàng Danh - Vinacomin, đại diện Ban Chấp hành Công đoàn công ty (Đại diện người lao động) và Giám đốc công ty (Người sử dụng lao động) tổ chức thương lượng Thỏa ước lao động tập thể theo quy định của Bộ Luật Lao động như sau:

I. Thành phần:

1. Bên người sử dụng lao động:

- Ông: Phạm Văn Minh - Giám đốc Công ty;
- Ông: Hoàng Văn - Trưởng phòng TCLĐ Công ty;
- Ông: Trần Quốc Hoan - Phó phòng TCLĐ Công ty.

2. Đại diện người lao động trong Công ty:

- Ông: Trịnh Văn An - Chủ tịch Công đoàn Công ty;
- Ông: Bùi Văn Giảng - Phó Chủ tịch Công đoàn Công ty;
- Ông: Phạm Công Hạnh - UV BCH Công đoàn Công ty.

II. Nội dung:

Căn cứ quy định của Bộ Luật Lao động, Luật Công đoàn và chức năng, nhiệm vụ của các bên trong quan hệ lao động; Trưởng phòng TCLĐ trình bày tóm tắt các nội dung chính của Thỏa ước lao động tập thể 2024-2026 trước các thành viên tham gia thương lượng (có nội dung kèm theo).

Sau nghe nội dung chính của Thỏa ước lao động tập thể 2024-2026, các thành viên tiếp tục nghiên cứu thảo luận và đi đến kết luận về nội dung Thỏa ước lao động tập thể năm 2024-2026 như sau:

1. Hai bên thống nhất với nội dung đã xây dựng và giao cho các đơn vị thuộc Công ty phối hợp với BCH Công đoàn Công ty công bố công khai cho người lao động trong Công ty được biết toàn văn nội dung Thỏa ước lao động tập thể 2024-2026 và lấy ý kiến của tập thể người lao động về nội dung đã thống nhất;

2. Nếu có trên 50% người lao động nhất trí đồng ý, thì hai bên tiến hành ký kết Thỏa ước lao động tập thể vào tháng 01 năm 2024;

3. Nếu không đạt 50% người lao động nhất trí, thì hai bên tiếp tục thương lượng.

Nội dung trên, được hai bên thống nhất thông qua. Cuộc họp kết thúc vào lúc 16 giờ 10 phút cùng ngày./.

Thư ký



Phạm Công Hạnh

**TM. BCH CÔNG ĐOÀN C.TY
CHỦ TỊCH**



Trịnh Văn An

GIÁM ĐỐC CÔNG TY



Phạm Văn Minh

**TẬP ĐOÀN CN THAN - KS VIỆT NAM
CÔNG TY CỔ PHẦN
THAN VÀNG DANH-VINACOMIN**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Số: **7606**/TVD-TCLĐ

Uông Bí, ngày 24 tháng 10 năm 2023

Về việc đề nghị thương lượng
Thỏa ước lao động tập thể 2024-2026

Kính gửi: Công đoàn Công ty Cổ phần Than Vàng Danh.

Căn cứ Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019 và thực tế sản xuất kinh doanh của Công ty, đồng thời bảo vệ quyền lợi, chế độ của người lao động theo đúng quy định của pháp luật. Giám đốc công ty xây dựng Thỏa ước Lao động tập thể 2024-2026 với nhiều điểm có lợi hơn cho người lao động so với luật định (có nội dung kèm theo).

Nhằm xác lập điều kiện lao động, quy định về mối quan hệ giữa các bên và xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định, Giám đốc công ty (Người sử dụng lao động) trân trọng gửi tới BCH Công đoàn Công ty (Đại diện người lao động) nội dung bản Thỏa ước Lao động tập thể 2024-2026 đề nghị BCH Công đoàn Công ty nghiên cứu và bổ thành viên tham gia thương lượng theo nguyên tắc tự nguyện, hợp tác, thiện chí, bình đẳng, công khai, minh bạch đảm bảo đúng quy định pháp luật.

Thời gian tổ chức (dự kiến): 15h00' ngày 30 /10/2023.

Địa điểm: Phòng họp số 2, trụ sở Công ty tại số 969 đường Bạch Đằng.

Đề nghị BCH Công đoàn Công ty nghiên cứu và phối hợp thực hiện đảm bảo đúng quy định pháp luật./.

Nơi nhận:

- BCH Công đoàn Công ty;
- Lưu: VT, TCLĐ.



Phạm Văn Minh

**CÔNG TY CỔ PHẦN
THAN VÀNG DANH-VINACOMIN**

Số: 71/TVD-TCLĐ

**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Uông Bí, ngày 10 tháng 01 năm 2023

Đ/c: Số 969 đường Bạch Đằng, Quang Trung,
thành phố Uông Bí, tỉnh Quảng Ninh.
Điện thoại: 02033853104; Fax: 02033853120

**ĐƠN ĐĂNG KÝ
THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ GIAI ĐOẠN 2024 - 2026**

Kính gửi: Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Quảng Ninh.

Chúng tôi gồm có:

1. Đại diện người sử dụng lao động:

- Họ và tên: Phạm Văn Minh;
- Chức vụ: Giám đốc Công ty Cổ phần Than Vàng Danh-Vinacomin.

2. Đại diện tập thể người lao động:

- Họ và tên: Trịnh Văn An;
- Chức vụ: Chủ tịch Công đoàn Công ty Cổ phần Than Vàng Danh;

Đã ký kết Thỏa ước lao động tập thể ngày 10 tháng 01 năm 2024, đề nghị được đăng ký tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Quảng Ninh.

3. Hồ sơ kèm theo bao gồm:

- Biên bản Tổng hợp lấy ý kiến người lao động về nội dung Dự thảo Thỏa ước lao động tập thể năm 2024-2026;
- Biên bản thương lượng giữa Giám đốc Công ty và đại diện Ban Chấp hành Công đoàn Công ty Cổ phần Than Vàng Danh về nội dung Dự thảo Thỏa ước lao động tập thể năm 2024-2026;
- Công văn số 7606 /TVD-TCLĐ ngày 24/10/2023 V/v đề nghị thương lượng Thỏa ước lao động tập thể năm 2024 - 2026;
- Nội dung Thỏa ước lao động tập thể năm 2024 - 2026.

Công ty xin đăng ký tại Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Quảng Ninh theo quy định.

Trân trọng cảm ơn!

Nơi nhận:

- Sở LĐTB&XH tỉnh Quảng Ninh;
- Lưu: VT, TCLĐ.

GIÁM ĐỐC

Phạm Văn Minh

UBND TỈNH QUẢNG NINH
SỞ LAO ĐỘNG - TB&XH

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: 12 /TB-LĐTBXH

Quảng Ninh, ngày 16 tháng 01 năm 2024

C.TY CP THAN VÀNG DANH - VINACOMIN	
CÔNG	Số: 259
VĂN	Ngày: 19/01/2024
ĐẾN	
Chuyên:	

THÔNG BÁO
V/v tiếp nhận Thỏa ước lao động tập thể

Kính gửi: Công ty Cổ phần Than Vàng Danh - Vinacomin

Địa chỉ: Số 969 đường Bạch Đằng, phường Quang Trung, TP. Uông Bí, Quảng Ninh

Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Quảng Ninh nhận được văn bản Thông báo đăng ký kèm theo bản Thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT) ký ngày 30/12/2023 của Công ty Cổ phần Than Vàng Danh - Vinacomin (sau đây viết tắt là Công ty); qua xem xét nội dung TULĐTT của Công ty, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội có ý kiến như sau:

- Nội dung thỏa thuận trong bản TULĐTT của Công ty không trái với quy định của pháp luật hiện hành; một số nội dung có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật;
- Đề nghị Công ty có trách nhiệm công bố công khai cho người lao động trong Công ty biết; tổ chức thực hiện TULĐTT theo quy định của pháp luật;
- Trong quá trình thực hiện, Công ty có trách nhiệm thường xuyên theo dõi, cập nhật các quy định của pháp luật lao động và tình hình thực tế tại Công ty để kịp thời tổ chức thương lượng tập thể, làm cơ sở ký kết TULĐTT sửa đổi, bổ sung (nếu nội dung TULĐTT không còn phù hợp với quy định của pháp luật) nhằm đảm bảo các nội dung trong TULĐTT không trái với quy định pháp luật hiện hành tại từng thời điểm và khuyến khích có lợi hơn cho người lao động.

Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Quảng Ninh thông báo để Công ty Cổ phần Than Vàng Danh - Vinacomin biết, thực hiện./.

Nơi nhận:

- Như trên;
- LĐLĐ tỉnh (để biết, P/h);
- Giám đốc Sở (để báo cáo);
- Lưu: VT, CSLĐ.

Ký bởi: Đỗ Thị Mai

Ký: P.T.C.T.D



KT. GIÁM ĐỐC
PHÓ GIÁM ĐỐC

Vũ Quang Trục