

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

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

1. Đại diện người sử dụng lao động:

Ông: Tôn Thất Ái Tín Chức vụ: Chủ tịch kiêm Giám đốc công ty.

2. Đại diện cho tập thể người lao động:

Bà: Nguyễn Thị Phước Chức vụ: Chủ tịch Công đoàn cơ sở Công ty

Hai bên cam kết thực hiện đúng các quy định của pháp luật và cùng nhau ký kết Thỏa ước lao động tập thể (gọi tắt là Thỏa ước) gồm những điều khoản sau đây:

CHƯƠNG I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

ĐIỀU 1. Đối tượng thi hành

1. Giám đốc công ty
2. CBCNV - LĐ (người đang làm việc tại Công ty, người trong thời gian học nghề, thử việc, người vào làm việc sau ngày Thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực)
3. Ban chấp hành công đoàn cơ sở.

ĐIỀU 2. Thời hạn thỏa ước

Thỏa ước lao động tập thể có giá trị 03 năm (ba năm) kể từ ngày Thỏa ước có hiệu lực thi hành. Sau 06 tháng thực hiện hai bên có quyền bổ sung, sửa đổi những điều kiện ghi trong thỏa ước. Việc sửa đổi, bổ sung được tiến hành theo trình tự như khi ký kết. Khi hết hạn mà hai bên chưa có ý kiến thương lượng bổ sung, sửa đổi gì thêm thì mặc nhiên thỏa ước vẫn có hiệu lực và thời hạn bằng thời hạn đã ký.

ĐIỀU 3. Cam kết của Giám đốc bảo đảm quyền hoạt động của công đoàn cơ sở

Giám đốc công ty có trách nhiệm thực hiện các quy định của pháp luật về quyền công đoàn, trích nộp kinh phí đầy đủ, tạo điều kiện thuận lợi cho công đoàn hoạt động và tùy theo khả năng của công ty để giúp đỡ vật chất, phương tiện, tài chính, tinh thần cho BCH công đoàn cơ sở hoạt động có hiệu quả. BCH công

đoàn cơ sở đại diện cho tập thể CBCNV- LĐ công ty trong việc giám sát thực hiện hợp đồng lao động và giải quyết các tranh chấp xảy ra với hợp đồng lao động.

ĐIỀU 4. Cam kết của CBCNV - LĐ về việc chấp hành Nội quy lao động của công ty

1. CBCNV - LĐ có trách nhiệm chấp hành đúng các nội dung quy định trong hợp đồng lao động, nội quy lao động và thỏa ước lao động tập thể.

2. Thực hiện đúng quy trình sản xuất, đặc biệt là các quy trình về an toàn, vệ sinh lao động trong công ty.

3. Có tinh thần trách nhiệm trong công việc, có ý thức kỷ luật lao động.

4. Phối hợp cùng công ty trong việc thực hiện kế hoạch sản xuất kinh doanh, tiết kiệm nguyên vật liệu, đảm bảo tiến độ, thời vụ.

5. Không tranh chấp lao động tập thể trái quy định của pháp luật.

CHƯƠNG II

NỘI DUNG CỦA THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

I. VIỆC LÀM VÀ ĐẢM BẢO VIỆC LÀM CHO CBCNV – LĐ CÔNG TY

ĐIỀU 5. Giám đốc công ty chủ động xây dựng kế hoạch sản xuất kinh doanh hàng năm để tạo việc làm ổn định cho người lao động. Khi cần thiết, các phòng chuyên môn, trung tâm và các đội sản xuất có trách nhiệm lên kế hoạch sản xuất trình lãnh đạo công ty để giải quyết kịp thời việc làm cho CBCNV - LĐ tại bộ phận mình quản lý.

ĐIỀU 6. Hình thức ký kết hợp đồng lao động với CBCNV - LĐ tại công ty thực hiện theo hình thức hợp đồng lao động không xác định thời hạn và lao động trong thời gian học việc.

Công ty thực hiện ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn khi xét thấy người hết thời gian học việc, thử việc tại công ty đã đủ khả năng làm việc tại công ty.

Khi công ty có nhu cầu, CBCNV – LĐ công ty được đào tạo nâng cao trình độ về lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ, kỹ thuật tay nghề theo các hình thức đào tạo của Nhà nước.

Công ty có kế hoạch hỗ trợ về chi phí đào tạo để CBCNV – LĐ phục vụ tốt hơn trong công tác. Nếu vi phạm các cam kết trong hợp đồng đào tạo, người lao động phải bồi thường các chi phí trong thời gian đào tạo.

ĐIỀU 7. Trong trường hợp có sự sắp xếp lại doanh nghiệp, CBCNV - LĐ và Giám đốc phải thực hiện theo điều 45 của Bộ luật Lao động hoặc chấm dứt hợp đồng lao động cũng như trợ cấp theo thực hiện theo các điều 36, 37, 38, 41 và 42 của Bộ Luật Lao động.

ĐIỀU 8. Về thời gian thử việc, thay đổi bổ sung nội dung hợp đồng lao động, chuyển CBCNV - LĐ đi làm việc khác, tạm hoãn hợp đồng lao động, hai

bên phải thực hiện theo các điều 26, 31, 32, 33, 35 của Bộ luật Lao động và các Nghị định của Chính phủ hướng dẫn thi hành các điều của Bộ luật Lao động.

II. THỜI GIAN LÀM VIỆC VÀ NGHỈ NGƠI

ĐIỀU 9. Thời gian làm việc

Do đặc thù của công ty chuyên về hoạt động trồng rừng, quản lý bảo vệ rừng và sản xuất cây con, nên cơ cấu tổ chức hoạt động trong sản xuất kinh doanh của đơn vị gồm 03 đối tượng lao động chính:

- CBCNV - LĐ hưởng lương tháng: Lãnh đạo công ty, trưởng, phó, nhân viên các phòng chuyên môn, phụ trách trung tâm và BCH đội.

- Công nhân lao động hưởng lương khoán: Công nhân bảo vệ rừng, công nhân thu hái quả cành giống lâm nghiệp và kỹ thuật Trung tâm Nuôi cấy mô.

- Công nhân lao động hưởng lương theo sản phẩm: Công nhân khai hoang làm đất, trồng và chăm sóc rừng.

Do đó, công ty quy định chung thời gian làm việc như sau:

- Số ngày làm việc trong tuần: 6 ngày/tuần.

- Số giờ làm việc trong ngày: 7,5 giờ/ngày.

- Giờ làm việc của CBCNV - LĐ hưởng lương tháng:

+ Buổi sáng bắt đầu từ 7 giờ 30 phút đến 11 giờ 30 phút.

+ Buổi chiều bắt đầu từ 13 giờ 30 phút đến 17 giờ.

- Giờ làm việc của công nhân lao động hưởng lương khoán và theo sản phẩm: Tùy thuộc vào tình hình thực tế của từng địa bàn, thời tiết và mùa vụ sản xuất phụ trách trung tâm và BCH các đội dựa trên cơ sở kế hoạch của công ty mà có phương án lựa chọn, bố trí thời gian làm việc phù hợp theo Bộ Luật Lao động hiện hành.

- Tùy thuộc vào yêu cầu công việc, Giám đốc công ty có thể huy động CBCNV – LĐ làm thêm giờ theo quy định tại điều 106 Bộ luật Lao động. Thời gian làm thêm giờ sẽ được giải quyết nghỉ bù hoặc bồi dưỡng theo quy chế công ty, nếu không giải quyết được thì trả lương làm thêm giờ (làm việc ngoài giờ khi được sự đồng ý của CBCNV – LĐ và theo yêu cầu của Giám đốc công ty).

- Khi có trường hợp khẩn cấp xảy ra như hỏa hoạn, bão lụt, trộm cắp, những công việc đột xuất thật sự cần thiết nhằm đảm bảo công việc chung không bị ngưng trệ, Giám đốc công ty có quyền điều động CBCNV – LĐ công ty đi làm nhiệm vụ, CBCNV - LĐ không có quyền từ chối. Nếu cố tình trốn tránh nhiệm vụ thì coi như vi phạm kỷ luật lao động và chịu mọi hình thức kỷ luật của công ty.

ĐIỀU 10. Thời gian nghỉ ngơi

- Mỗi tuần CBCNV - LĐ công ty được nghỉ làm việc ngày chủ nhật. Tuy nhiên, tùy thuộc vào yêu cầu công việc mà Giám đốc công ty có thể sắp xếp nghỉ đúng ngày nghỉ trên hoặc bất kỳ ngày nào trong tuần.

- Các ngày nghỉ lễ, tết trong năm theo điều 115 của Bộ luật Lao động.
- Các ngày kỷ niệm như 8/3, 20/10, 22/12 tùy thuộc vào thời điểm mà sẽ có sự thỏa thuận thống nhất giữa Giám đốc và BCH công đoàn cơ sở.
- Đối với CBCNV - LĐ hưởng lương tháng và hưởng lương khoán (lực lượng bảo vệ rừng), do yêu cầu của công việc phải trực PCCCR, trực bảo vệ rừng trong các ngày nghỉ hàng tuần, trực trong các dịp lễ, tết thì sẽ được bố trí nghỉ bù hoặc bồi dưỡng theo chế độ quy định của công ty.
- Đối với CBCNV - LĐ hưởng lương theo sản phẩm, tùy theo yêu cầu công việc, mùa vụ sản xuất, có thể sắp xếp thời gian làm việc trong ngày, ngày trong tuần để đảm bảo mùa vụ sản xuất, nhưng không quá 6 ngày trong tuần.

ĐIỀU 11. Chế độ quy định ngày nghỉ hàng năm

CBCNV – LĐ công ty làm việc đủ 12 tháng tại công ty thì được nghỉ đủ ngày theo tiêu chuẩn nghỉ hàng năm theo luật định, được quy định như sau:

- Cán bộ công nhân viên lao động hưởng lương tháng được nghỉ 12 ngày.
- Cán bộ công nhân viên lao động hưởng lương khoán và theo sản phẩm được nghỉ 14 ngày (Công nhân bảo vệ rừng, công nhân thu hái quả cành giống lâm nghiệp và công nhân khai hoang, làm đất, trồng và chăm sóc rừng)
- Cán bộ công nhân viên lao động có thâm niên công tác từ 5 năm trở lên, cứ tròn 5 năm được tính thêm 01 ngày, nhưng không quá 5 ngày.
- Chế độ nghỉ hàng năm được giải quyết trong năm. Do đặc thù công việc, phép năm được giải quyết trong tháng từ 1 đến 2 ngày cho đến khi hết phép. Trong trường hợp đã giải quyết hết phép mà CBCNV - LĐ cần giải quyết công việc đột xuất thì có thể ứng phép năm sau. Những trường hợp đặc biệt có thể gộp 2 năm nghỉ một lần.
- Trong trường hợp CBCNV - LĐ do yêu cầu công tác chưa nghỉ hết số ngày hàng năm thì được nghỉ bù vào năm tiếp theo hoặc được trả lương những ngày chưa nghỉ. CBCNV - LĐ 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. CBCNV - LĐ 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.
- Trong những ngày nghỉ hàng năm, về thăm cha mẹ đẻ, cha mẹ bên vợ hoặc chồng khi những người này đang thường trú tại quê nhà hoặc những trường hợp đặc biệt khác, chế độ thanh toán tiền tàu xe sẽ được sự thỏa thuận của giám đốc và BCH công đoàn cơ sở. Nếu 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
- Trong thời gian nghỉ hàng năm, CBCNV - LĐ được hưởng lương theo quy chế của công ty.

ĐIỀU 12. Nghỉ việc riêng được hưởng lương theo quy chế của công ty trong các trường hợp sau

- Người lao động kết hôn: 03 ngày.
- Con của CBCNV - LĐ kết hôn: 01 ngày.
- Bố mẹ hoặc bố mẹ bên vợ, bên chồng chết, vợ hoặc chồng chết, con chết: 03 ngày.
- CBCNV - LĐ nữ được hưởng thêm chế độ nghỉ ngơi theo Điều 157 Chương X của Bộ Luật Lao động.
- CBCNV - LĐ nam đang đóng bảo hiểm xã hội khi vợ sinh con được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản như sau và thời gian nghỉ việc hưởng chế độ này được tính trong khoảng thời gian 30 ngày đầu kể từ ngày vợ sinh con.
 - + 05 ngày làm việc với trường hợp sinh thường;
 - + 07 ngày làm việc với trường hợp sinh phẫu thuật, sinh con dưới 32 tuần tuổi;
 - + Trường hợp sinh đôi thì được nghỉ 10 ngày làm việc, từ sinh 3 trở lên cứ thêm mỗi con thì nghỉ thêm 3 ngày làm việc;
 - + Trong trường hợp sinh đôi trở lên mà phải phẫu thuật thì được nghỉ 14 ngày làm việc.
- Trong thời gian mang thai, nghỉ hưởng chế độ khi sinh con theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, lao động nữ không bị xử lý kỷ luật lao động. Lao động nữ được nghỉ trước và sau khi sinh con là 6 tháng. Thời gian nghỉ trước khi sinh tối đa không quá 02 tháng
- Lao động nữ làm công việc nặng nhọc khi mang thai từ tháng thứ 07, được chuyển làm công việc nhẹ hơn hoặc được giảm bớt 01 giờ làm việc hằng ngày mà vẫn hưởng đủ lương.
- CBCNV - LĐ được nghỉ không hưởng lương 01 ngày và phải báo cáo với giám đốc công ty 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.
- Trường hợp CBCNV - LĐ nghỉ không hưởng lương phải có sự đồng ý của giám đốc. Thời gian nghỉ từ 30 ngày trở lên thì phải tự đóng bảo hiểm 100% trong thời gian đó và không được hưởng chế độ nghỉ hàng năm như quy định.

III. TIỀN LƯƠNG, PHỤ CẤP

ĐIỀU 13. Các hình thức trả lương

Với đặc thù sản xuất kinh doanh của công ty, các hình thức trả lương được áp dụng gồm: lương tháng, lương khoán và lương sản phẩm.

- Tiền lương tối thiểu trả cho CBCNV - LĐ không thấp hơn tiền lương tối thiểu vùng do Nhà nước quy định.

- Hàng năm, căn cứ vào nhu cầu công việc, tình hình sản xuất kinh doanh, công ty lập kế hoạch và tổ chức xét nâng bậc lương cho CBCNV - LĐ theo các nguyên tắc sau:

+ Thành lập Hội đồng xét nâng lương cho CBCNV - LĐ toàn công ty gồm lãnh đạo, cán bộ chủ chốt các phòng, trung tâm, đội sản xuất và BCH công đoàn cơ sở.

+ CBCNV - LĐ trong công ty nếu chưa xếp lương cuối cùng trong thang bảng lương thì niên hạn xét nâng bậc lương ít nhất là 3 năm

+ Tiêu chuẩn để xét nâng bậc lương bảo đảm theo đúng chế độ quy định của Nhà nước hiện hành và quy chế của công ty. Người lao động vi phạm chính sách kế hoạch hóa gia đình, kỷ luật từ khiển trách trở lên, không hoàn thành nhiệm vụ được giao đều không được xét nâng lương, xét khen thưởng trong năm.

+ Trong trường hợp có những cống hiến đặc biệt hoặc có những sáng kiến, cải tiến kỹ thuật đem lại lợi ích thiết thực được Hội đồng sáng kiến, Hội đồng thi đua khen thưởng công ty công nhận thì được xét nâng bậc lương trước thời hạn theo luật Thi đua khen thưởng, các quy định và quy chế công ty.

- Ngoài lương, công ty sẽ chi trả các khoản phụ cấp và các chế độ cho các đối tượng được hưởng theo đúng quy định của Nhà nước và của công ty.

- Ngoài ra, hàng năm công ty sẽ căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh để chi trả lương tăng thêm (lương tháng thứ 13) cho CBCNV - LĐ theo mức độ hoàn thành công việc hoặc kết quả sản phẩm hoàn thành được giao và thời gian làm việc trong năm.

ĐIỀU 14. CBCNV- LĐ làm việc thêm giờ được trả lương như sau

- Vào ngày bình thường: 150% tiền lương của công việc đang làm.
- Vào ngày nghỉ hàng tuần: 200% tiền lương của công việc đang làm.
- Vào ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương: 300% tiền lương của công việc đang làm.

Điều 15. Thời gian thanh toán lương: Thời gian thanh toán tiền lương và tạm ứng lương một lần cho CBCNV – LĐ công ty vào các ngày cuối của tháng, trường hợp chậm thì không quá 10 ngày của tháng kế tiếp.

- Việc sử dụng quỹ tiền lương và tiền thưởng như sau:
 - + Quỹ tiền lương: Trả cho người lao động, khen thưởng và dự phòng.
 - + Quỹ khen thưởng: Khen thưởng trực tiếp cho người lao động.

ĐIỀU 16. Định mức lao động

1. Định mức lao động được xây dựng cho từng bước công việc, từng công đoạn và toàn bộ quá trình sản xuất sản phẩm tại công ty.

2. Mức lao động được xây dựng trên cơ sở cấp bậc của công việc và là mức trung bình bảo đảm số đông người thực hiện được mà không phải kéo dài thời

gian làm việc tiêu chuẩn của công ty theo quy định của pháp luật. Định kỳ được rà soát, đánh giá để sửa đổi, bổ sung, điều chỉnh cho phù hợp.

ĐIỀU 17. An toàn lao động, vệ sinh lao động

Hàng năm, công đoàn cơ sở và lãnh đạo công ty khi xây dựng kế hoạch sản xuất kinh doanh thì phải lập kế hoạch, biện pháp an toàn lao động, vệ sinh lao động và cải thiện điều kiện lao động.

- Trang bị đầy đủ phương tiện bảo vệ cá nhân và thực hiện các chế độ an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với CBCNV - LĐ trong công ty theo quy định của Nhà nước.

- Ban Thanh tra nhân dân giám sát việc thực hiện các quy định nội quy, biện pháp an toàn vệ sinh lao động trong công ty, phối hợp công đoàn cơ sở xây dựng, duy trì hoạt động an toàn và vệ sinh lao động.

- Phối hợp các cơ quan chuyên môn cấp tỉnh tổ chức kiểm tra định kỳ cho người lao động theo tiêu chuẩn, chế độ quy định.

- Tổ chức khám sức khỏe định kỳ hàng năm cho toàn thể CBCNV - LĐ.

- Khen thưởng người chấp hành tốt và kỷ luật người vi phạm trong thực hiện an toàn lao động, vệ sinh lao động.

ĐIỀU 18. Bảo hiểm xã hội và các bảo hiểm khác

1. Giám đốc công ty có trách nhiệm:

- Trích nộp các khoản sau cho người lao động: Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp theo quy định hiện hành của Nhà nước.

+ Thực hiện đúng các quy định về các thủ tục lập hồ sơ để hưởng các chế độ BHXH cho người lao động.

2. CBCNV - LĐ có trách nhiệm trích nộp các khoản sau: Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp theo quy định hiện hành của Nhà nước.

3. Các chế độ khác như bảo hiểm ốm đau, thai sản, tai nạn lao động ... được thực hiện theo quy định.

CHƯƠNG III

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

ĐIỀU 19. Trách nhiệm thi hành Thỏa ước lao động

- Thỏa ước lao động tập thể 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 không được ấn định trong Thỏa ước này sẽ được giải quyết theo các văn bản pháp quy của Nhà nước.

- Giám đốc, BCH công đoàn cơ sở và toàn thể CBCNV - LĐ trong công ty có trách nhiệm thực hiện đúng các nội dung đã thảo thuận trong Thỏa ước lao động tập thể. Nếu bên nào làm trái với nội dung các điều khoản ghi trong thỏa ước thì bên đó chịu trách nhiệm về những thiệt hại do bên đó gây ra và phải thực

hiện đầy đủ trách nhiệm của mình đối với bên bị thiệt hại theo quy định của Nhà nước.

- Sau khi ký kết, BCH công đoàn cơ sở triển khai Thỏa ước lao động tập thể đến toàn thể CBCNV - LĐ tại công ty. BCH công đoàn cơ sở có trách nhiệm giám sát việc thực hiện Thỏa ước lao động tập thể.

ĐIỀU 20. Thể thức giải quyết tranh chấp lao động

Khi có phát sinh tranh chấp lao động giữa Giám đốc và CBCNV - LĐ trong công ty thì hai bên phải cùng nhau xem xét giải quyết thông qua Hội đồng hòa giải tại công ty. Nếu không giải quyết được thì việc giải quyết tranh chấp lao động được thực hiện theo điều 158, 159, 160 của Bộ luật lao động.

ĐIỀU 21. Hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể

- Thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực thi hành từ ngày 21/01/2016.

- Mọi quy định khác của công ty trái với nội dung Thỏa ước lao động tập thể này đều được bãi bỏ.

- Trong thời hạn Thỏa ước đang còn hiệu lực mà pháp luật lao động có những sửa đổi, bổ sung thì nội dung các điều khoản trên sẽ được thay đổi theo các quy định của pháp luật và tiến hành sửa đổi, bổ sung thỏa ước.

Thỏa ước lao động tập thể này ký kết tại công ty TNHH Nhà nước một thành viên Lâm nghiệp Tiên Phong ngày 21/01/2016 và gửi tại Sở lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh Thừa Thiên Huế.

ĐẠI DIỆN TẬP THỂ LAO ĐỘNG
CHỦ TỊCH CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ
(Đã ký)

NGUYỄN THỊ PHƯỚC

ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG
GIÁM ĐỐC CÔNG TY
(Đã ký)

TÔN THẮT ÁI TÍN

