

**TẬP ĐOÀN CÔNG NGHIỆP
THAN - KHOÁNG SẢN VIỆT NAM**

Số: **2340** /TKV-TCNS

V/v triển khai Thỏa ước lao động tập thể
và Nội quy lao động Công ty mẹ - TKV

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

Hà Nội, ngày **26** tháng 5 năm 2015

Kính gửi: Các Công ty con, đơn vị trực thuộc

Thực hiện Bộ Luật Lao động số 10/2012/QH13 ngày 18/6/2012; Nghị định số 60/2013/NĐ-CP ngày 19/6/2013 của Chính phủ quy định về việc thực hiện quy chế dân chủ cơ sở tại nơi làm việc;

Ngày 27/3/2015, Công ty mẹ - Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (TKV) đã tổ chức Hội nghị người lao động và thông qua Thỏa ước lao động tập thể, Nội quy lao động. Hai văn kiện này đã được Sở Lao động – Thương binh và Xã hội Thành phố Hà Nội xác nhận xây dựng theo đúng quy định pháp luật hiện hành.

Để triển khai thực hiện nghiêm túc Nghị quyết Hội nghị người lao động Công ty mẹ, Tập đoàn gửi Thỏa ước lao động tập thể và Nội quy lao động đã được đăng ký tại Sở Lao động – Thương binh và Xã hội Thành phố Hà Nội đến các Công ty con, đơn vị trực thuộc và yêu cầu:

1. Giám đốc các Chi nhánh, đơn vị trực thuộc TKV triển khai nội dung Thỏa ước lao động tập thể và Nội quy lao động Công ty mẹ - TKV đến toàn thể người lao động trong đơn vị biết để thực hiện.

2. Người đại diện phần vốn của TKV tại các Công ty con chịu trách nhiệm định hướng các doanh nghiệp mà mình được giao quản lý vận dụng thực hiện các nội dung trong Thỏa ước lao động tập thể và Nội quy lao động của Công ty mẹ - TKV nhằm đảm bảo sự thống nhất chung trong Tập đoàn các công ty Than - Khoáng sản Việt Nam./. YK

Nơi nhận:

- Như đề gửi;
- Đảng ủy TKV (e-copy);
- Chủ tịch và các TV HDTV (e-copy);
- TGD và các Phó TGĐ, KTT (e-copy);
- Công đoàn TKSVN (e-copy);
- Đảng ủy TQN (e-copy);
- Đoàn TN TQN (e-copy);
- Các ban, VP (e-copy);
- Lưu VP, TCNS.

**KT TỔNG GIÁM ĐỐC
PHÓ TỔNG GIÁM ĐỐC**



Nguyễn Văn Biên

**THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ
NĂM 2015-2017**

Căn cứ Bộ Luật lao động số 10/2012/QH13;

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

Căn cứ Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ Luật lao động;

Căn cứ nội dung thương lượng với Ban chấp hành Công đoàn Than - Khoáng sản Việt Nam tổ chức ngày 23 tháng 3 năm 2015 và Biên bản tổng hợp kết quả lấy ý kiến tập thể người lao động về nội dung dự thảo Thỏa ước lao động tập thể 2015-2017;

Để bảo đảm quyền lợi và trách nhiệm của người sử dụng lao động và người lao động trong quan hệ lao động;

Hôm nay, ngày 27 tháng 3 năm 2015, tại Trụ sở Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (số 226, đường Lê Duẩn, TP. Hà Nội), chúng tôi gồm:

1. Người sử dụng lao động (NSDLĐ):

- Họ tên: Ông Đặng Thanh Hải;

- Chức danh: Tổng giám đốc Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam;

2. Đại diện tập thể lao động:

- Họ tên: Ông Đỗ Đình Hiền;

- Chức danh: Chủ tịch Công đoàn Than - Khoáng sản Việt Nam;

Cùng nhau thỏa thuận ký kết Thỏa ước Lao động tập thể 2015-2017 và cam kết làm đúng những Điều khoản sau đây:

**Chương I
QUY ĐỊNH CHUNG**

Điều 1. Giải thích từ ngữ và chữ viết tắt

1. "Tập đoàn Công nghiệp Than – Khoáng sản Việt Nam" (sau đây gọi là TKV) là doanh nghiệp do Nhà nước sở hữu 100% vốn điều lệ, được tổ chức dưới

hình thức công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên theo Quyết định số 989/QĐ-TTg ngày 25/6/2010 của Thủ tướng Chính phủ.

2. "Đơn vị thuộc TKV" là các chi nhánh, văn phòng đại diện của TKV.

3. "Công ty con": là doanh nghiệp do TKV giữ quyền chi phối, được tổ chức dưới các hình thức: công ty cổ phần, công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên, công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên, công ty liên doanh với nước ngoài ở Việt Nam, công ty ở nước ngoài và các loại hình công ty khác theo quy định của pháp luật.

4. "Người sử dụng lao động" (NSDLĐ): là Tổng giám đốc TKV và những người được Tổng giám đốc ủy quyền quản lý lao động, gồm giám đốc các đơn vị thuộc TKV và Thủ trưởng Cơ quan quản lý, điều hành TKV.

5. "Người lao động": (NLĐ): là người lao động làm công ăn lương theo hình thức hợp đồng lao động với TKV.

6. "Pháp luật" là các văn bản quy phạm pháp luật hiện hành của Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam;

7. Một số từ viết tắt:

- Thỏa ước lao động tập thể: viết tắt là TULĐTT hoặc Thỏa ước.

- Ban Chấp hành Công đoàn Tập đoàn Than - Khoáng sản Việt Nam: viết tắt là BCH Công đoàn TKSVN.

- Hợp đồng lao động: viết tắt là HDLĐ.

- Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp: viết tắt là BHXH, BHYT, BHTN.

8. Các từ ngữ khác trong TULĐTT này đã được giải thích ý nghĩa trong Điều lệ Tổ chức và hoạt động của TKV, trong Bộ luật Lao động và các văn bản quy phạm pháp luật khác thì có nghĩa tương đương như trong các văn bản đó.

Điều 2. Đối tượng và phạm vi áp dụng

Thỏa ước này áp dụng thống nhất đối với:

1. Toàn thể NLĐ của TKV, bao gồm NLĐ của Cơ quan quản lý, điều hành TKV và các đơn vị thuộc TKV. NLĐ vào làm việc tại TKV sau ngày TULĐTT này có hiệu lực có trách nhiệm thực hiện đầy đủ TULĐTT này.

Những người là viên chức quản lý TKV, người làm công tác đảng, đoàn thể chuyên trách trong TKV được vận dụng thực hiện các quyền lợi như đối với NLĐ.

2. TKV, đơn vị thuộc TKV, Công đoàn Than - Kháng sản Việt Nam, Công đoàn đơn vị thuộc TKV.

Điều 3. Thời hạn của Thỏa ước lao động tập thể

Thỏa ước lao động tập thể 2015-2017 có thời hạn kể từ ngày được ký kết đến hết ngày 31/12/2017, và chỉ sau 6 tháng thực hiện các bên mới có quyền yêu cầu sửa đổi, bổ sung.

Điều 4. Nguyên tắc áp dụng Thỏa ước

1. Thỏa ước này chỉ quy định những nội dung cụ thể để phù hợp với mô hình tổ chức và điều kiện sản xuất kinh doanh của TKV và không trái quy định của pháp luật, không trái với các quy định áp dụng chung trong Tổ hợp Công ty mẹ - Công ty con Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam. Các vấn đề khác về quyền và nghĩa vụ của NSDLĐ, NLĐ và quan hệ lao động nếu không được quy định trong Thỏa ước này thì đương nhiên thực hiện theo quy định của pháp luật.

2. Trong trường hợp quyền, nghĩa vụ, lợi ích của NLĐ đã thỏa thuận trong HDLĐ thấp hơn (bất lợi hơn hoặc hạn chế hơn) so với các quy định tương ứng của TULĐTT, thì phải thực hiện theo những quy định tương ứng của TULĐTT. Các quy định của TKV về lao động chưa phù hợp với TULĐTT, thì phải được sửa đổi cho phù hợp với TULĐTT trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày Thỏa ước này có hiệu lực.

3. Trường hợp các quy định của pháp luật có liên quan đến các nội dung của Thỏa ước thay đổi mà Thỏa ước chưa được sửa đổi, bổ sung kịp thời thì áp dụng theo các quy định mới của pháp luật.

Chương II: VIỆC LÀM VÀ ĐẢM BẢO VIỆC LÀM

Điều 5. Trách nhiệm đảm bảo việc làm của người sử dụng lao động

1. Trong quá trình thực hiện HDLĐ, căn cứ yêu cầu sản xuất và khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của NLĐ, NSDLĐ thỏa thuận với NLĐ để sửa đổi một trong các nội dung của HDLĐ đã ký kết về việc làm, mức lương. Các quyết định của NSDLĐ ban hành trong quá trình thực hiện HDLĐ đối với NLĐ về việc điều động, bố trí lại công việc phù hợp hoặc bổ nhiệm, miễn nhiệm, xếp lại lương cho NLĐ và được NLĐ chấp thuận, thi hành được lưu hồ sơ cùng HDLĐ và có giá trị như phụ lục bổ sung HDLĐ.

2. Định kỳ hằng năm hoặc khi có thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động; thay đổi sản phẩm, cơ cấu sản phẩm; thay đổi quy trình, công nghệ, máy móc, thiết bị sản xuất kinh doanh hoặc do khủng hoảng, suy thoái kinh tế, thực hiện chính sách của Nhà nước khi tái cơ cấu nền kinh tế hoặc thực hiện cam kết quốc tế, NSDLĐ lập phương án sử dụng lao động. Nếu số lao động thực tế vượt quá nhu cầu sử dụng, dẫn đến NLĐ không đủ việc làm thì TKV tổ chức đào tạo lại và sắp xếp công việc cho số lao động này vào các công việc còn thiếu lao động (nếu có). Trường hợp đã tìm mọi biện pháp nhưng vẫn không sắp xếp được việc làm cho NLĐ thì TKV giải quyết đầy đủ chế độ đối với NLĐ khi chấm dứt HDLĐ theo quy định tại Điều 49 Bộ luật Lao động.

Điều 6. Tuyển dụng lao động

Khi có nhu cầu tuyển lao động, TKV thực hiện việc tuyển dụng theo quy định

hiện hành của pháp luật, quy chế tuyển dụng lao động của TKV và ưu tiên tuyển những người có nghề nghiệp, sức khỏe phù hợp với vị trí cần tuyển là thân nhân của NLĐ (bao gồm vợ, chồng, con) thuộc các trường hợp sau :

1. Bị tai nạn lao động khi đang làm việc tại TKV 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 TKV từ 25 năm trở lên.
3. Gia đình có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn theo xác nhận của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Điều 7. Ký kết hợp đồng lao động

Tùy theo tính chất, yêu cầu công việc và khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của người lao động, TKV có thể ký kết với NLĐ một trong các loại HDLĐ sau đây:

1. HDLĐ không xác định thời hạn: Áp dụng đối với NLĐ làm công việc mà TKV có nhu cầu sử dụng liên tục, thường xuyên và NLĐ đáp ứng được yêu cầu của TKV về trình độ, tay nghề, độ tuổi, sức khỏe đối với công việc đó.
2. HDLĐ xác định thời hạn: Áp dụng đối với NLĐ làm công việc mà TKV chỉ có nhu cầu sử dụng trong thời hạn đã xác định hoặc NLĐ làm những nghề, công việc có chuyên môn đặc biệt mà thời gian thử việc chưa đảm bảo độ tin cậy để ký HDLĐ không xác định thời hạn.
3. HDLĐ theo mùa vụ: Áp dụng đối với NLĐ làm công việc mà TKV chỉ có nhu cầu theo mùa vụ hoặc dưới 12 tháng.
4. Hợp đồng thử việc: Trước khi được tuyển dụng vào TKV, NLĐ phải ký hợp đồng thử việc theo Điều 23 và Điều 26 Bộ luật lao động.

Điều 8. Tạm hoãn thực hiện HDLĐ

Việc tạm hoãn thực hiện HDLĐ được thực hiện theo quy định tại Điều 32 Bộ luật Lao động và thể hiện bằng văn bản, áp dụng trong các trường hợp sau đây:

1. NLĐ đi làm nghĩa vụ quân sự;
2. NLĐ bị cơ quan pháp luật tạm giữ, tạm giam (bao gồm cả trường hợp NLĐ bị tạm giữ, tạm giam, nhưng NSDLĐ chưa nhận được thông báo bằng văn bản của cơ quan có thẩm quyền);
3. NLĐ phải chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, cơ sở giáo dục bắt buộc;
4. NLĐ nghiện ma tuý phải chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào cơ sở cai nghiện bắt buộc được NSDLĐ tạm hoãn HDLĐ với thời gian và quy định cụ thể như sau:
 - a) Nếu cai nghiện tại các trung tâm: Thời gian tạm hoãn HDLĐ từ 06 tháng đến 01 năm và được hưởng 75% của 02 tháng tiền lương theo HDLĐ;
 - b) Nếu cai nghiện tại cộng đồng và gia đình thì thời gian tạm hoãn HDLĐ là

06 tháng và được hưởng 75% của 01 tháng tiền lương theo HDLĐ;

c) Hết thời gian tạm hoãn HDLĐ, nếu người lao động đã cai được nghiện thì NSDLĐ tiếp tục bố trí làm việc;

5. Các trường hợp khác do hai bên thoả thuận (NLĐ đề nghị NSDLĐ tạm hoãn HDLĐ để có điều kiện giải quyết các công việc khó khăn cấp bách của bản thân và gia đình) được giải quyết như sau:

a) NSDLĐ chỉ giải quyết tạm hoãn HDLĐ với thời hạn 01 tháng; trường hợp NLĐ xin tạm hoãn HDLĐ tháng tiếp theo thì tùy trường hợp cụ thể nếu hoàn cảnh gia đình NLĐ thực sự khó khăn thì có thể xem xét tạm hoãn HDLĐ tối đa mỗi đợt không quá 03 tháng; nếu trong năm NLĐ đã tạm hoãn HDLĐ từ 09 tháng trở lên mà đến năm liền kề, NLĐ vẫn có nhu cầu nghỉ việc từ 03 tháng trở lên thì xem xét chấm dứt HDLĐ;

b) Lao động nữ sau khi sinh con, đã nghỉ hết tiêu chuẩn theo chế độ thai sản mà chưa đủ sức khoẻ để làm việc, nếu có nhu cầu nghỉ việc không hưởng lương với thời hạn dưới 01 tháng thì viết đơn đề nghị xin nghỉ việc không hưởng lương, nếu có nhu cầu nghỉ việc từ đủ 01 tháng đến 06 tháng thì viết đơn xin tạm hoãn HDLĐ; nếu có nhu cầu nghỉ từ tháng thứ 07 trở lên thì thực hiện theo quy định tại điểm a nêu trên;

c) Không giải quyết tạm hoãn HDLĐ do nhu cầu cá nhân của NLĐ trong các trường hợp sau đây:

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

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

Điều 9. Chấm dứt hợp đồng lao động

1. Thoả thuận chấm dứt hợp đồng lao động:

a) Thoả thuận trước:

NSDLĐ và NLĐ thoả thuận trước trong HDLĐ và/hoặc Thỏa ước lao động tập thể các điều khoản thoả thuận chấm dứt HDLĐ; nếu trong thời gian thực hiện HDLĐ mà xảy ra các trường hợp như đã thoả thuận trước thì NSDLĐ thông báo cho NLĐ biết và ban hành quyết định chấm dứt HDLĐ ngay sau khi thông báo:

- NLĐ được tạm hoãn HDLĐ (theo quy định) để cai nghiện ma tuý nhưng hết thời gian tạm hoãn HDLĐ vẫn không cai nghiện được hoặc NLĐ đã cai nghiện nhưng sau đó lại tái nghiện ma tuý;

- NLĐ vi phạm HDLĐ về công tác an toàn, phòng, chống cháy, nổ theo quy định tại Điều 24 TULĐTT này.

b) Thoả thuận trong thời gian thực hiện HDLĐ:

Trong thời gian thực hiện HDLĐ, NLĐ có nhu cầu thoả thuận chấm dứt HDLĐ theo khoản 3 Điều 36 Bộ luật Lao động phải có đơn đề nghị NSDLĐ giải

quyết; sau khi có Quyết định chấm dứt HDLĐ của NSDLĐ, NLĐ sẽ được hướng dẫn làm các thủ tục cần thiết để giải quyết các chế độ theo quy định hiện hành.

2. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:

a) NSDLĐ đơn phương chấm dứt HDLĐ:

NSDLĐ thông báo trước cho NLĐ biết và quyết định đơn phương chấm dứt HDLĐ với NLĐ trong các trường hợp theo quy định tại Điều 38 Bộ luật Lao động:

- NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc theo HDLĐ;
- NLĐ bị ốm đau, tai nạn sinh hoạt, tai nạn giao thông (không được hưởng chế độ tai nạn lao động) đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm việc theo HDLĐ không xác định thời hạn, đã điều trị 06 tháng liên tục, đối với NLĐ làm việc theo HDLĐ xác định thời hạn và quá nửa thời hạn HDLĐ đối với người làm HDLĐ 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 NLĐ bình phục, thì NLĐ được xem xét để tiếp tục giao kết HDLĐ;

- 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;

b) NLĐ đơn phương chấm dứt HDLĐ:

- Đơn phương chấm dứt HDLĐ đúng pháp luật: NLĐ phải thông báo bằng văn bản cho NSDLĐ biết trước theo quy định tại Điều 37 Bộ luật Lao động để thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HDLĐ;

- Đơn phương chấm dứt HDLĐ trái pháp luật: NLĐ vi phạm các quy định tại Điều 37 Bộ luật Lao động.

- Trong các trường hợp trên, NSDLĐ sẽ ban hành quyết định và thực hiện các thủ tục thanh lý HDLĐ sau khi NLĐ đã đơn phương chấm dứt HDLĐ (đối với các trường hợp tự ý bỏ việc thì sau khi đã có thông báo yêu cầu NLĐ trở lại làm việc, hoặc thông báo triệu tập xét kỷ luật đến 03 lần nhưng NLĐ không trở lại và không có thông tin phản hồi) để giải quyết chế độ, quyền lợi, và nghĩa vụ của các bên.

- Nghĩa vụ của NLĐ khi đơn phương chấm dứt HDLĐ trái pháp luật:

+ Không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho NSDLĐ nửa tháng tiền lương theo HDLĐ.

+ 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.

3. Trước khi nghỉ việc trong thời hạn báo trước hoặc trước khi thanh toán các chế độ quy định với NSDLĐ, NLĐ phải bàn giao toàn bộ công việc, giấy tờ, sổ sách liên quan, trang thiết bị, phương tiện làm việc, sim/số, điện thoại di động (nếu có) do NSDLĐ trang cấp, để các phòng ban, phân xưởng, bộ phận chức năng của NSDLĐ thanh toán công nợ, thực hiện đầy đủ các thủ tục tài chính liên quan (nếu

có).

Trong thời hạn 07 ngày làm việc (trường hợp đặc biệt cũng không quá 30 ngày) kể từ ngày quyết định chấm dứt HDLĐ có hiệu lực, NLĐ có trách nhiệm hoàn trả đầy đủ các công cụ, dụng cụ làm việc..., thanh toán hết các khoản nợ với NSDLĐ, nhận tiền trợ cấp thôi việc và các chế độ khác (nếu có). Nếu sau 30 ngày kể từ ngày chấm dứt HDLĐ, NLĐ không đến thực hiện thanh toán các chế độ liên quan mà không có lý do chính đáng thì NSDLĐ được tạm giữ các khoản lương, trợ cấp của NLĐ để bù trừ công nợ. Nếu sau 60 ngày từ ngày chấm dứt HDLĐ, NLĐ không đến thực hiện thanh toán các chế độ liên quan thì NSDLĐ không chi trả các khoản trợ cấp nhưng NLĐ vẫn phải thực hiện nghĩa vụ thanh toán các khoản nợ đối với NSDLĐ (nếu có).

Điều 10. Chuyển địa điểm làm việc¹

Do nhu cầu sản xuất kinh doanh, TKV xem xét điều chuyển NLĐ giữa các đơn vị trực thuộc (từ đơn vị thiếu việc làm sang đơn vị có việc làm) để bảo đảm ổn định việc làm, thu nhập cho người lao động và bảo đảm hiệu quả sản xuất, kinh doanh của TKV. Việc điều chuyển NLĐ được thực hiện sau khi có ý kiến thống nhất của Công đoàn Than - Khoáng sản Việt Nam. Trong trường hợp này NSDLĐ và NLĐ sẽ thương lượng ký kết HDLĐ mới hoặc phụ lục HDLĐ.

Điều 11. Đào tạo bồi dưỡng

1. TKV tạo điều kiện thuận lợi cho NLĐ tham gia học tập nâng cao trình độ nghề nghiệp ở trong nước và nước ngoài, nhưng phải theo quy hoạch đào tạo nguồn nhân lực của TKV.

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

a) NLĐ được NSDLĐ tuyển dụng và cử đi đào tạo nghề tại các trường hoặc 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) NLĐ trong thời gian thực hiện HDLĐ được NSDLĐ cử đi đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ;

3. 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. Nếu NLĐ làm việc chưa đủ thời gian cam kết cho NSDLĐ sau thời gian đào tạo thuộc các trường hợp sau đây thì phải bồi thường kinh phí đào tạo theo mức bồi thường được quy định trong hợp đồng đào tạo (kinh phí đào tạo bao gồm kinh phí được NSDLĐ cấp theo hợp đồng đào tạo; tiền lương, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội, học phí, tiền tài liệu, chi phí đi lại... đã cấp cho NLĐ trong thời gian đào tạo):

- a) NLĐ đơn phương chấm dứt HDLĐ;
- b) NLĐ thỏa thuận chấm dứt HDLĐ;

¹ Điều 8 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP

c) NLĐ bị NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ vì các lý do:

- Không thực hiện nghĩa vụ theo hợp đồng; không hoàn thành định mức lao động hoặc không hoàn thành nhiệm vụ được giao;

- Bị xử lý kỷ luật hình thức sa thải;

d) NLĐ được NSDLĐ tuyển dụng và cử đi đào tạo, sau khi kết thúc thời gian đào tạo và trong thời gian thực hiện hợp đồng thử việc mà vi phạm Nội quy lao động, vi phạm pháp luật..., dẫn đến không được ký HĐLĐ chính thức.

Chương III

THỜI GIỜ LÀM VIỆC VÀ THỜI GIỜ NGHỈ NGOI

Điều 12. Thoả thuận làm việc thêm giờ

NSDLĐ và NLĐ có thể thoả thuận làm việc thêm giờ vào ngày thường, ngày lễ, tết, ngày nghỉ tuần để đảm bảo sản xuất ổn định. Thời gian làm việc thêm giờ đó được bố trí nghỉ bù và/hoặc thanh toán tiền lương chênh lệch làm thêm giờ.

1. Thời gian làm thêm:

a) Thời gian làm thêm không vượt quá 50% số giờ làm việc được qui định trong mỗi ngày đối với các loại ngành nghề; tổng số giờ làm thêm trong 01 tháng không vượt quá 30 giờ, trong một năm không vượt quá 200 giờ; Trường hợp đặc biệt thực hiện theo quy định của Chính phủ.

b) NSDLĐ phân cấp cho người phụ trách đơn vị/bộ phận trực thuộc thoả thuận với NLĐ về việc làm thêm giờ trong các trường hợp sau đây nhưng cũng không vượt quá số giờ quy định:

- Xử lý sự cố trong sản xuất;
- Giải quyết công việc không thể trì hoãn;
- Khắc phục hậu quả do thiên tai, hỏa hoạn ...;

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

2. Tổ chức làm thêm giờ:

a) Người đứng đầu các bộ phận chủ động tổ chức làm thêm giờ trong các trường hợp cần thiết, sau khi được NSDLĐ phê duyệt và phải chịu trách nhiệm về hiệu quả công việc khi làm thêm giờ;

b) NLĐ có nghĩa vụ thực hiện yêu cầu làm thêm giờ để giải quyết công việc;

c) NLĐ chỉ được tính lương làm thêm giờ khi đáp ứng đủ các điều kiện sau:

- Không thuộc diện khoán công việc, khoán kết quả, hiệu quả sản xuất kinh doanh; không phải là viên chức quản lý doanh nghiệp được hưởng lương theo năm và không phải là cán bộ quản lý cấp trưởng (trưởng ban/trưởng phòng và tương

đương);

- Kết quả công việc làm ngoài giờ đạt yêu cầu của người quản lý (trừ công việc không đạt yêu cầu do lý do khách quan);
 - Đã làm đủ tổng số giờ làm việc trong tháng (*nếu chưa đủ, lấy số giờ làm thêm bù đắp và không tính lương làm thêm*);
 - Còn thời gian làm thêm giờ chênh lệch so với thời gian nghỉ bù;
- d) Không áp dụng tính lương thêm giờ đối với các trường hợp đi công tác, đi họp hoặc tham dự các khóa huấn luyện (kể cả thời gian sử dụng cho việc đi và về) và các trường hợp khác ngoài quy định ở trên.

3. Cách tính lương thêm giờ thực hiện theo quy định của pháp luật.

Điều 13. Tổ chức ca làm việc

1. Các đơn vị trực tiếp sản xuất thuộc TKV phải duy trì sản xuất liên tục 24 giờ trong ngày nên NLĐ thuộc dây chuyền sản xuất chính thực hiện chế độ làm việc 03 ca/ngày, hình thức đảo ca ngược $3 \rightarrow 2 \rightarrow 1$ hoặc chế độ làm việc theo kíp.

2. Các công việc đặc thù như lái xe, coi gác, phục vụ..., NSDLĐ có thể bố trí lệch giờ làm việc so với ca, kíp làm việc theo quy định chung để đảm bảo đáp ứng yêu cầu phục vụ sản xuất.

Điều 14. Nghỉ ngày truyền thống công nhân mỏ - truyền thống ngành than và truyền thống đơn vị

1. Ngoài số ngày nghỉ hằng tuần, lễ, Tết theo quy định của pháp luật, NLĐ được nghỉ thêm 01 ngày truyền thống công nhân mỏ - truyền thống ngành than (ngày 12 tháng 11 hằng năm).

2. Tùy điều kiện cụ thể, các đơn vị trực thuộc TKV có thể sắp xếp tổ chức sản xuất để NLĐ được nghỉ thêm 01 ngày truyền thống của đơn vị mình.

Điều 15. Nghỉ việc riêng có hưởng lương, nghỉ không hưởng lương

1. Ngoài các quyền lợi theo quy định của Pháp luật, NLĐ được nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương trong những trường hợp sau đây:

a) Kết hôn mà cả 2 vợ chồng cùng làm việc tại TKV: Mỗi người được nghỉ thêm 02 ngày.

b) 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.

2. NLĐ được phép nghỉ việc riêng không hưởng lương và phải thông báo với NSDLĐ trong các trường hợp sau đây:

a) Bố, mẹ đẻ; anh, chị em ruột kết hôn: nghỉ 2 ngày;

b) Ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại; anh, chị, em ruột chết: nghỉ 3 ngày.

c) Ngoài quy định tại điểm a, b nói trên, NLĐ có thể thỏa thuận với NSDLĐ để nghỉ việc riêng không hưởng lương với số ngày nghỉ không quá 3 tháng trong một năm và thỏa thuận về việc đóng BHXH theo quy định.

3. Thời gian nghỉ việc riêng không hưởng lương được tính là thời gian làm việc tại TKV để làm căn cứ tính hưởng các quyền lợi theo quy định của TKV và Pháp luật, nhưng cộng dồn không quá 3 tháng trong một năm.

Điều 16. Thời giờ đối với lao động nữ

1. Ngoài thời gian theo quy định của pháp luật, lao động nữ trong thời gian cho con bú nếu vì lý do khách quan mà không về cho con bú, ở lại làm việc thì thời gian làm việc (tương ứng với thời gian cho con bú) được cộng dồn để nghỉ trọn ngày làm việc hoặc trả tiền lương làm thêm giờ đối với thời gian này.

2. Lao động nữ mỗi lần đi khám thai hoặc thực hiện các biện pháp tránh thai, ngoài thời gian được nghỉ theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội, thì được nghỉ thêm nửa ngày (1/2 ngày) làm việc, mà vẫn hưởng nguyên lương.

Điều 17. Thời giờ hoạt động công đoàn²

1. 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 cụ thể như sau:

a) 24 giờ làm việc trong một tháng đối với chủ tịch, phó chủ tịch công đoàn cơ sở;

b) 12 giờ làm việc trong một tháng đối với ủy viên ban chấp hành công đoàn cơ sở, ủy viên ban chấp hành công đoàn bộ phận, tổ trưởng và tổ phó tổ công đoàn.

2. 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 cấp trên triệu tập.

Chương IV CHẾ ĐỘ TIỀN LUƠNG VÀ PHÚC LỢI

Điều 18. Thỏa thuận về việc trả lương

1. TKV thực hiện trả lương theo năng suất, chất lượng, hiệu quả sản xuất kinh doanh cho từng đơn vị, bộ phận và cá nhân NLĐ. Trường hợp chi vượt quỹ tiền lương được duyệt thì trừ phần tiền lương đã chi vượt vào quỹ lương thực hiện của năm sau liền kề; trường hợp chưa chi hết quỹ lương được duyệt thì quỹ lương còn dư được trích lập dự phòng để bổ sung vào quỹ lương của năm sau liền kề.

2. NSDLĐ trực tiếp quản lý quỹ tiền lương. Việc trả lương cho NLĐ được thực hiện thông qua sổ lương doanh nghiệp và phát lương bằng hình thức chuyển

² Điều 24 Luật Công đoàn

tiền vào tài khoản cá nhân của NLĐ hoặc phát tiền mặt trong trường hợp cần thiết. Các loại phí liên quan đến việc mở và duy trì tài khoản cá nhân do NLĐ tự chi trả.

3. NLĐ có nghĩa vụ thực hiện đầy đủ các bước trong công việc được NSDLĐ giao theo đúng quy định, chấp hành các nội quy, quy trình, quy phạm, chỉ thị, mệnh lệnh sản xuất để đảm bảo đạt định mức lao động, tiến độ công việc, yêu cầu chất lượng sản phẩm, hiệu quả công tác, đảm bảo kỹ thuật cơ bản và an toàn lao động. Khi làm việc theo đúng sự phân công, NLĐ được trả lương (sản phẩm hoặc lương khoán) tương ứng với những phần việc đã làm được và mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao về số lượng, chất lượng sản phẩm, tiến độ, hiệu quả công việc, an toàn lao động. Những phần việc, hoặc yêu cầu đối với công việc được giao khoán mà người lao động không thực hiện hoặc thực hiện nhưng không đạt yêu cầu (bao gồm: số lượng, chất lượng đối với trả lương khoán sản phẩm; tiến độ, hiệu quả công việc đối với trả lương thời gian; việc tuân thủ các quy định về an toàn lao động...) thì không được trả lương hoặc không được trả một phần tiền lương khoán tương ứng với khối lượng, chất lượng công việc không thực hiện hoặc thực hiện không đạt yêu cầu. NSDLĐ ban hành quy định mức lương cụ thể đối với từng phần việc theo từng chức danh nghề để trả lương cho người lao động.

4. TKV đảm bảo để NLĐ làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện làm việc bình thường, nếu làm việc đủ ngày công làm việc định mức trong tháng hoặc hoàn thành định mức lao động thì được hưởng mức lương ít nhất cũng bằng mức lương tối thiểu ngành. Tại thời điểm áp dụng Thỏa ước này, mức lương tối thiểu ngành là 3.500.000 đồng/tháng.

5. Trường hợp do yếu tố khách quan dẫn tới công ty con của TKV gặp khó khăn trong sản xuất kinh doanh, không đủ nguồn chi trả dẫn đến tiền lương bình quân của NLĐ thấp hơn mức lương tối thiểu ngành do TKV công bố hàng năm, thì Công đoàn Than - Khoáng sản Việt Nam thỏa thuận để TKV trích một phần quỹ dự phòng tiền lương của TKV để hỗ trợ công ty con trả lương cho NLĐ bằng hoặc cao hơn mức lương tối thiểu ngành do TKV công bố hàng năm.

6. Ngoài hình thức trả lương thời gian, trả lương khoán sản phẩm, khoán công việc cho NLĐ, các đơn vị thuộc TKV còn 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 doanh nghiệp.

7. NLĐ hưởng lương theo sản phẩm, lương khoán được NSDLĐ trả lương theo tháng căn cứ vào khối lượng, chất lượng sản phẩm, dịch vụ, công việc đã hoàn thành trong tháng.

8. Ngoài các trường hợp đương nhiên được tạm ứng tiền lương theo quy định của Bộ luật lao động, NLĐ được tạm ứng tiền lương khi bản thân hoặc gia đình NLĐ gặp khó khăn. Mức tạm ứng ít nhất bằng 1 tháng lương và NLĐ không phải trả lãi cho NSDLĐ đối với số tiền tạm ứng này. Đề nghị tạm ứng tiền lương của

NLĐ phải có xác nhận của tổ chức công đoàn cơ sở về tình trạng khó khăn của bản thân hoặc gia đình.

Điều 19. Quỹ khen thưởng, Quỹ phúc lợi

1. TKV 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 TKV do Hội đồng thành viên ban hành theo đề nghị của Tổng giám đốc và thống nhất với Công đoàn Than - Khoáng sản Việt Nam.

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

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

Điều 20. Chế độ phúc lợi và chăm sóc sức khỏe

1. Hằng năm, tùy theo kết quả kinh doanh và số dư Quỹ phúc lợi, TKV và các đơn vị trực thuộc có thể tổ chức cho NLĐ 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 doanh nghiệp; Tổ chức gặp mặt, tặng quà cho NLĐ và thân nhân của NLĐ trong các ngày kỷ niệm và lễ, Tết.

2. Ngoài chế độ BHXH, BHYT theo quy định của Pháp luật, NLĐ là thợ khai thác, đào lò và một số chức danh công việc mà TKV cần thu hút được TKV đóng quỹ hưu trí tự nguyện hoặc hưu trí bổ sung với mức đóng tối thiểu là 1.000.000 đồng/người/tháng (đối tượng, mức đóng, chế độ hưởng có quy chế riêng).

3. Hằng năm, TKV tổ chức cho người lao động sức khỏe yếu, có thành tích trong công tác... được nghỉ điều dưỡng tại các cơ sở điều dưỡng của Tập đoàn (trong đó ưu tiên đối với NLĐ làm việc trong hầm lò và làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại). Đối với các trường hợp mắc bệnh nghề nghiệp, bệnh bụi phổi được khám, điều trị bệnh nghề nghiệp, rửa phổi tại Bệnh viện Than - Khoáng sản Việt Nam và được nghỉ điều dưỡng sau rửa phổi tại các cơ sở điều dưỡng của Tập đoàn.

4. Để đảm bảo an toàn và rút ngắn thời gian đi lại, TKV hỗ trợ chi phí đi lại làm việc và về thăm gia đình 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 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 TKV được bố trí phương tiện đi lại trong phạm vi khai trường mỏ;

c) Đối với NLĐ là thợ khai thác, đào lò nếu làm đủ ngày công định mức hằng tháng theo quy định của TKV (từ 20 công trở lên), ngoài ngày nghỉ hằng tuần theo quy định thì mỗi tháng được đăng ký nghỉ làm việc liên tục từ 3 đến 5 ngày để về thăm gia đình ở xa (phạm vi ngoài tỉnh Quảng Ninh). Tiền tàu xe đi lại về thăm gia đình (bằng phương tiện vận tải công cộng như đường bộ, đường sắt) do NSDLĐ hỗ trợ từ chi phí của doanh nghiệp. NLĐ phải đăng ký lịch nghỉ để NSDLĐ sắp xếp lao động đảm bảo không ảnh hưởng đến quá trình sản xuất.

5. TKV dành kinh phí thỏa đáng để đầu tư xây dựng các khu nhà ở chung cư dành cho NLĐ thuê. NLĐ được thuê nhà với mức phí ưu đãi.

Điều 21. Hỗ trợ tiền đi đường khi nghỉ phép năm

1. Ngoài các quy định của pháp luật thì NLĐ nghỉ phép năm được thanh toán tiền vé tàu xe (loại thông thường) theo quy định hiện hành Nhà nước.

2. NLĐ được thanh toán tiền lương những ngày đi đường nếu thuộc trường hợp là NLĐ miền xuôi làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo và NLĐ ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo làm việc ở miền xuôi.

Điều 22. Hỗ trợ bổ sung trong trường hợp ốm đau, thai sản

NLĐ nghỉ hưởng chế độ ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo Điều 142, 143 Bộ luật Lao động được hưởng các chế độ theo quy định của pháp luật. Trường hợp mức tiền lương hưởng theo quy định pháp luật thấp hơn 75% tiền lương bình quân 06 tháng liền kề trước khi nghỉ thì được NSDLĐ hỗ trợ bổ sung cho bằng mức 75% (nguồn chi từ quỹ dự phòng tiền lương của đơn vị).

Điều 23. Các quỹ đóng góp của người lao động

1. NLĐ trong TKV tự nguyện đóng góp các quỹ để phục vụ cho bản thân NLĐ và ủy thác cho NSDLĐ cùng với tổ chức công đoàn đơn vị thống nhất quản lý như sau:

a) Quỹ tương trợ:

- Dùng để hỗ trợ bản thân hoặc gia đình NLĐ bị tai nạn lao động, NLĐ có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn, bị bệnh hiểm nghèo...;

- Mức đóng góp: tối thiểu là 200.000 đồng/người-năm;

b) Quỹ hoạt động xã hội:

- Dùng để tổ chức hoặc hỗ trợ các hoạt động xã hội, từ thiện;

- Mức đóng góp: tối thiểu là 200.000 đồng/người-năm;

c) Quỹ hoạt động văn hóa, thể thao:

- Dùng để tổ chức các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể thao của tập thể NLĐ;

- Mức đóng góp: tối thiểu là 250.000 đồng/người-năm;

2. Mức và thời gian đóng góp các quỹ cụ thể nêu tại Khoản 1 Điều này do NSDLĐ và tổ chức công đoàn đơn vị thống nhất quy định căn cứ vào tình hình thực

tế của từng đơn vị và số dư quỹ của năm trước chuyển sang.

3. NLĐ trong TKV tự nguyện mua bảo hiểm thân thể và giao NSDLĐ thông nhất với tổ chức công đoàn đơn vị tổ chức cho NLĐ mua bảo hiểm thân thể với mức hợp lý và thực hiện công tác quản lý quỹ theo quy chế, quy định bảo hiểm thân thể.

Chương V

AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG

Điều 24. Trách nhiệm của người sử dụng lao động

NSDLĐ thỏa thuận trước với NLĐ về việc quyết định chấm dứt HDLĐ đối với các trường hợp NLĐ vi phạm HDLĐ về việc đảm bảo an toàn lao động, cụ thể như sau:

1. NLĐ mang theo các chất gây cháy nổ hoặc dễ gây cháy nổ như diêm, bật lửa, điện thoại di động, thuốc lá, thuốc lào, ... (kể cả mang theo nhưng chưa sử dụng) vào trong hầm lò; hoặc không được phép nhưng tự ý mang các chất gây cháy nổ hoặc dễ gây cháy nổ vào khu vực cấm: khu vực chứa vật liệu nổ; khu vực chứa xăng dầu và các khu vực có nguy cơ dễ gây cháy nổ;

2. NLĐ vi phạm quy định về công tác phòng, chống cháy, nổ khi vận hành, sửa chữa các thiết bị điện trong hầm lò.

Điều 25. Trách nhiệm của người lao động

NLĐ hằng năm phải thực hiện các quy định sau đây:

1. Đăng ký phương tiện đi lại trong làm việc; đăng ký nơi cư trú ổn định trong phạm vi các địa bàn gần các địa điểm NSDLĐ bố trí xe đón đi làm để đảm bảo an toàn trong đi lại làm việc, phục vụ công tác quản lý của NSDLĐ và giải quyết các chế độ, chính sách liên quan đến NLĐ. Khi thay đổi nơi cư trú, hoặc phương tiện đi lại trong làm việc thì NLĐ phải kịp thời đăng ký lại với NSDLĐ.

2. NSDLĐ không khuyến khích NLĐ đi lại trong làm việc bằng phương tiện mô tô, xe máy. Trường hợp do yêu cầu công việc NLĐ cần thiết phải sử dụng phương tiện mô tô, xe máy thì phải báo cáo thủ trưởng đơn vị để lập danh sách đăng ký với NSDLĐ; nếu NLĐ không được thủ trưởng đơn vị cho phép sử dụng phương tiện mô tô hoặc xe máy (trên tuyến đường NSDLĐ đã bố trí xe ô tô phục vụ) mà xảy ra tai nạn thì cá nhân NLĐ phải chịu trách nhiệm về hành vi vi phạm.

3. Các trường hợp do yêu cầu công việc hoặc nhu cầu cá nhân NLĐ cần đi ra khỏi nơi làm việc thường xuyên theo quy định thì NLĐ phải báo cáo thủ trưởng đơn vị hoặc người quản lý trực tiếp giải quyết và ghi sổ theo dõi để làm căn cứ xử lý các tình huống phát sinh.

4. NLĐ nếu vi phạm quy định trong TULĐTT này phải chịu trách nhiệm hoàn toàn khi xảy ra các sự cố rủi ro trên đường đi, về. Các trường hợp tai nạn xảy

ra trên đường từ nơi cư trú đến nơi làm việc và ngược lại chỉ được coi là tai nạn lao động nếu tai nạn xảy ra trong khoảng thời gian và trên tuyến đường hợp lý. NLĐ bị tai nạn thuộc một trong các trường hợp sau đây không được coi là tai nạn lao động:

- a) Bị tai nạn trên tuyến đường từ nơi cư trú đến nơi làm việc hoặc ngược lại nhưng thời điểm xảy ra tai nạn không hợp lý so với thời gian tổ chức ca làm việc/lệnh sản xuất;
- b) Bị tai nạn trong thời gian đi và về nhưng vị trí xảy ra tai nạn không hợp lý so với tuyến đường từ nơi cư trú đến nơi làm việc.

Điều 26. Chế độ ăn định lượng

1. TKV và các đơn vị trực thuộc tổ chức thực hiện chế độ ăn định lượng đối với NLĐ làm các công việc đặc thù theo mức ăn quy định tại Quyết định số 43/2012/QĐ-TTg ngày 12/10/2012 của Thủ tướng Chính phủ về việc sửa đổi tên gọi và sửa đổi, bổ sung một số điều của Quyết định số 234/2005/QĐ-TTg ngày 26/9/2005 của Thủ tướng Chính phủ quy định chế độ đặc thù đối với công nhân, nhân viên, viên chức một số ngành nghề trong các công ty nhà nước;

2. Trường hợp mức ăn định lượng do NSDLĐ chi đã đủ định lượng và được tổ chức công đoàn đơn vị thống nhất thì NLĐ không phải đóng góp phần 30% mức ăn theo mức được hưởng cho NSDLĐ.

Điều 27. Chế độ thưởng an toàn

Công đoàn Than - Khoáng sản Việt Nam và TKV thống nhất hình thành Quỹ thưởng an toàn từ Quỹ tiền lương để khuyến khích NLĐ thuộc các đơn vị khai thác than, khoáng sản hầm lò và xây dựng mỏ hầm lò thực hiện các biện pháp đảm bảo an toàn nhằm hạn chế thấp nhất các vụ sự cố, tai nạn lao động xảy ra, góp phần đảm bảo hiệu quả sản xuất kinh doanh của TKV. Việc trả thưởng an toàn phải gắn với mức độ bảo đảm an toàn của NLĐ và từng đơn vị theo quy chế do TKV ban hành sau khi thống nhất với Công đoàn Than - Khoáng sản Việt Nam.

Chương VI

BẢO HIỂM XÃ HỘI, BẢO HIỂM Y TẾ, BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP

Điều 28. Thoả thuận về quyền lợi và nghĩa vụ thực hiện Luật Bảo hiểm xã hội, Luật bảo hiểm y tế

Trường hợp NLĐ xin nghỉ việc không hưởng lương từ 1 tháng đến dưới 3 tháng thì NSDLĐ và NLĐ đều không phải đóng BHXH, BHTN trong thời gian đó nhưng vẫn phải đóng BHYT và được hưởng quyền lợi về BHYT. Nếu xin nghỉ việc không hưởng lương từ 3 tháng trở lên hoặc tự ý nghỉ việc không được NSDLĐ trả lương cả tháng thì NSDLĐ và NLĐ không phải đóng BHXH, BHTN, BHYT trong thời gian đó. Thời gian NLĐ không đóng BHXH, BHTN, BHYT thì không được tính là thời gian tham gia BHXH, BHTN, BHYT.

Chương VII CÁC VẤN ĐỀ KHÁC

Điều 29. Phân cấp quản lý lao động trong TKV

TKV phân cấp cho giám đốc các đơn vị trực thuộc quản lý lao động như sau:

1. Ký kết hợp đồng lao động với NLĐ trên cơ sở kế hoạch sử dụng lao động và kế hoạch tuyển dụng lao động được TKV phê duyệt hằng năm.
2. Trả lương và thực hiện các chế độ đối với NLĐ thuộc đơn vị quản lý theo quy định của Nhà nước và các quy chế, quy định, chỉ đạo của TKV.
3. Quyết định xử lý kỷ luật lao động đối với NLĐ thuộc đơn vị quản lý. Đối với những NLĐ là cán bộ diện TKV quản lý thì việc xử lý kỷ luật lao động được thực hiện theo Quy chế quản lý cán bộ của TKV.

Điều 30. Xây dựng và thực hiện văn hóa doanh nghiệp

1. Tổng giám đốc TKV và BCH Công đoàn TKSVN thống nhất xây dựng, ban hành các quy tắc ứng xử để thực hiện văn hóa doanh nghiệp áp dụng trong TKV.
2. NLĐ có trách nhiệm thực hiện văn hóa doanh nghiệp theo các quy tắc ứng xử do Tổng giám đốc TKV và BCH Công đoàn TKSVN ban hành.

Điều 31. Giải quyết các tranh chấp phát sinh

1. Tổng giám đốc TKV ủy quyền giám đốc các đơn vị trực thuộc TKV tổ chức tiếp NLĐ hằng tháng để tiếp thu những đề xuất của NLĐ với NSDLĐ, trực tiếp xử lý các vấn đề tranh chấp lao động (trừ những vấn đề về tuyển dụng lao động). Địa điểm tiếp NLĐ tại trụ sở các đơn vị trực thuộc TKV. Thời gian tiếp NLĐ do các đơn vị trực thuộc TKV quy định cụ thể phù hợp với điều kiện của từng đơn vị, nếu trùng vào ngày nghỉ sẽ được chuyển sang ngày làm việc tiếp theo.

2. Tổng giám đốc TKV và Công đoàn Than - Khoáng sản Việt Nam ủy quyền cho giám đốc và BCH công đoàn cơ sở các đơn vị trực thuộc TKV tổ chức đối thoại định kỳ với NLĐ theo quy định của pháp luật. Trường hợp cần thiết Tổng giám đốc, Chủ tịch Công đoàn TKV sẽ trực tiếp tham dự. Thời gian tổ chức đối thoại được tổ chức ba tháng một lần.

Chương VIII ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 32. Cam kết thực hiện

Hai bên cùng cam kết thực hiện nghiêm chỉnh Thoả ước lao động tập thể này. Khi có những thay đổi hoặc vướng mắc, hai bên cùng bàn bạc thống nhất giải quyết

hoặc sửa đổi, bổ sung theo các quy định hiện hành.

Điều 33. Hiệu lực thi hành

1. Thoả ước lao động tập thể này có hiệu lực thi hành kể từ ngày các bên ký kết, các thỏa thuận trước đây trái với Thoả ước lao động tập thể này đều bãi bỏ.
2. Giám đốc các đơn vị trực thuộc TKV căn cứ nội dung Thoả ước lao động tập thể này để xây dựng các quy định quản lý của đơn vị mình cho phù hợp. Trường hợp các đơn vị trực thuộc TKV đã có Thoả ước lao động tập thể và nội dung không trái với Thoả ước này thì được tiếp tục thực hiện thỏa ước của đơn vị cho đến khi thỏa ước đó hết hiệu lực.
3. Giám đốc và BCH công đoàn cơ sở các đơn vị trực thuộc TKV chịu trách nhiệm phổ biến, tuyên truyền các nội dung của Thoả ước này đến từng NLĐ của đơn vị.
4. Người đại diện phần vốn, người đại diện theo ủy quyền và những người đại diện TKV trong ban quản lý, điều hành các doanh nghiệp thành viên của TKV chịu trách nhiệm định hướng các doanh nghiệp mà mình được giao quản lý vận dụng thực hiện các nội dung trong Thoả ước này nhằm đảm bảo sự thống nhất chung trong Tập đoàn các công ty Than - Khoáng sản Việt Nam./.

ĐẠI DIỆN
TẬP THỂ NGƯỜI LAO ĐỘNG
TM. BCH CÔNG ĐOÀN
CHỦ TỊCH



Đỗ Đình Hiền

NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG
TỔNG GIÁM ĐỐC YIL



Đặng Thanh Hải

UBND THÀNH PHỐ HÀ NỘI
SỞ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH
VÀ XÃ HỘI

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

Hà Nội, ngày 15 tháng 4 năm 2015

Số: 68 /LĐTBXH - CSLĐVL

XÁC NHẬN

Về việc gửi Thỏa ước lao động tập thể của doanh nghiệp
tại Sở Lao động Thương binh và Xã hội Hà Nội

Thực hiện điều 75 Bộ luật Lao động năm 2012 được Quốc Hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 18 tháng 6 năm 2012, có hiệu lực từ ngày 01 tháng 5 năm 2013.

Công ty: TẬP ĐOÀN CÔNG NGHIỆP THANH KHÔANG SẢN VIỆT NAM

Đã gửi 01 bản Thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT) đến Sở Lao động Thương binh và Xã hội Hà Nội.

Nội dung TULĐTT của đơn vị thuộc một trong hai trường hợp sau:

1. Nội dung TULĐTT thương lượng đúng:

2. Nội dung TULĐTT có nhiều điểm chưa phải là thương lượng, còn sao chép các qui định của pháp luật Lao động:

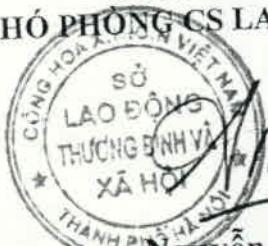
Trường hợp nội dung Thỏa ước của đơn vị thuộc mục 2 trên, thì đơn vị cần căn cứ chương V Bộ luật Lao động 2012 để tiến hành các thủ tục thương lượng lại Thỏa ước lao động tập thể.

(lưu ý: Nội dung thỏa ước lao động tập thể không được trái với quy định của pháp luật và phải có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật; Thỏa ước lao động tập thể chỉ được ký kết khi các bên đã đạt được thỏa thuận tại phiên họp thương lượng tập thể... tuyệt đối không sao chép các qui định của pháp luật Lao động vào nội dung TULĐTT)

CÁN BỘ TIẾP NHẬN

Lê Xuân Huy

Lê Xuân Huy

TL. GIÁM ĐỐC
KT. TRƯỞNG PHÒNG
PHÓ PHÒNG CS LAO ĐỘNG VIỆC LÀM

Nguyễn Thị Oanh

Hà Nội, ngày 27 tháng 3 năm 2015

BIÊN BẢN
HỘI NGHỊ NGƯỜI LAO ĐỘNG CÔNG TY MẸ - TẬP ĐOÀN
CÔNG NGHIỆP THAN - KHOÁNG SẢN VIỆT NAM
NĂM 2015

I. THỜI GIAN: Từ 7h30 ngày 27 tháng 3 năm 2015.

II. ĐỊA ĐIỂM: Tại Thành Phố Hà Nội.

III. THÀNH PHẦN

- Tổng số Đại biểu dự Hội nghị: 500 đại biểu trong đó:

+ Đại biểu cấp trên:

1. Ông Nguyễn Văn Ngang, Phó chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam;

2. Ông Đào Hồng Lan, Thứ trưởng Bộ Lao động thương binh và Xã hội;

3. Đại biểu các Tổng cục, Vụ thuộc Bộ Công Thương, Bộ Lao động thương binh – xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

+ Đại biểu khách mời: Bí thư Đảng ủy, Giám đốc và Chủ tịch Công đoàn 56 công ty con thành viên không trong cơ cấu công ty mẹ – Tập đoàn.

+ Đại biểu triệu tập: 374 CBVC và NLĐ Công ty mẹ - Tập đoàn. Trong đó: Đại biểu đương nhiên, gồm Chủ tịch và các Thành viên HĐTV Tập đoàn; Tổng giám đốc, các Phó TGĐ, Kế toán trưởng, Kiểm soát viên nhà nước tại Tập đoàn; Chủ tịch, các ủy viên BTV và Trưởng các Ban Công đoàn Than – Khoáng sản Việt Nam; Phó bí thư thường trực Đảng ủy, Trưởng các xây dựng Đảng, Trưởng các Ban chuyên môn thuộc Cơ quan quản lý – điều hành Tập đoàn; Phó bí thư và Trưởng các Ban Đảng ủy Than QN, Bí thư Đoàn TN TQN. Đại biểu được bầu từ Hội nghị người lao động của 28 Chi nhánh thuộc Công ty mẹ – Tập đoàn.

- Đoàn Chủ tịch Hội nghị: 07 đồng chí gồm:

1. Ông Lê Minh Chuẩn, Bí thư Đảng ủy – Chủ tịch HĐTV Tập đoàn;

2. Ông Đặng Thanh Hải, Tổng giám đốc Tập đoàn;

3. Ông Đỗ Đình Hiền, Chủ tịch Công đoàn TKV;

4. Ông Nguyễn Văn Biên, Phó Tổng giám đốc Tập đoàn;

5. Ông Nguyễn Thị Nhung, Trưởng ban Nữ công Công đoàn TKV;

6. Ông Vũ Đình Thanh, Giám đốc Công ty than Quang Hanh;

7. Đ/c Nguyễn Thị Minh, Chủ tịch Công đoàn Công ty Kho vận Hòn Gai.

- Đoàn thư ký: 02 đồng chí gồm:

1. Đ/c Phùng Văn Vịnh, Phó chánh VP Tập đoàn;

2. Đ/c Đào Thị Hải Yến, Phó Chủ tịch Công đoàn Công ty than Hòn Gai.

IV. NỘI DUNG – CHƯƠNG TRÌNH:

1. Đ/c Lê Minh Chuẩn, Bí thư Đảng ủy – Chủ tịch HĐTV Tập đoàn phát biểu khai mạc Hội nghị;

2. Đồng chí Đặng Thanh Hải, Phó Bí thư Đảng ủy - Tổng giám đốc Tập đoàn báo cáo kết quả sản xuất kinh doanh và tình hình thực hiện chế độ chính sách của người lao động trong Tập đoàn năm 2014; Phương hướng, nhiệm vụ kế hoạch, biện pháp phát triển sản xuất kinh doanh năm 2015;

3. Đồng chí Đỗ Đình Hiền, Ủy viên BTV Đảng ủy – Chủ tịch Công đoàn Than – Khoáng sản Việt Nam báo cáo kết quả tổ chức Hội nghị người lao động các cấp thuộc Tập đoàn Công nghiệp Than – Khoáng sản Việt Nam và Báo cáo tổng hợp kiến nghị của người lao động trong Tập đoàn;

4. Đ/c Vũ Đình Thanh thông qua Báo cáo thẩm tra tư cách đại biểu: Tổng số đại biểu triệu tập 374 đồng chí, trong đó đại biểu đương nhiên 74 đồng chí, đại biểu bầu tại Hội nghị NLĐ cơ sở 300 đại biểu. Các đại biểu đều đủ tư cách tham gia Hội nghị.

5. Hội nghị tiến hành thảo luận, ý kiến phát biểu của đại diện các đơn vị:

- Đ/c Trần Văn Vẻ, Giám đốc Công ty TT Cửa Ông.

- Đ/c Nguyễn Văn Tú, Giám đốc Công ty Kho vận và Cảng Cẩm Phả.

- Đ/c Vũ Đình Thanh, Giám đốc Công ty than Quang Hanh.

6. Hội nghị giới thiệu nhân sự và bầu Ban thanh tra nhân dân nhiệm kỳ 2015 – 2017 gồm 07 đồng chí:

- Đ/c Nguyễn Xuân Hán, Phó CT Công đoàn TKV;

- Đ/c Lê Văn Ninh, Phó CNUBKT Đảng ủy TKV;

- Đ/c Vũ Thị Hải Yến, Chủ nhiệm UBKT Công đoàn TKV;

- Đ/c Trần Văn Hợp, Phó Trưởng ban LĐTL TKV

- Đ/c Bùi Hữu Lý, Phó Giám đốc, Chủ tịch công đoàn Công ty TT than Hòn Gai

- Đ/c Phạm Thị Nhung, Chủ tịch Công đoàn Công ty than Hạ Long;

- Đ/c Nguyễn Trung Hiếu, Chủ tịch Công đoàn Công ty than Nam Mẫu

7. Hội nghị đã nghe đồng chí Nguyễn Văn Ngàng, Phó Chủ tịch Tổng Liên đoàn LĐ VN phát biểu:

- Biểu dương ghi nhận sự cố gắng của TKV trong thực hiện nhiệm vụ được Nhà nước giao, thực hiện đầy đủ chế độ chính sách cho NLĐ; TKV tích cực tham gia chương trình xóa đói giảm nghèo, đề ơn đáp nghĩa, an sinh XH ... Báo cáo của TKV với đầy ắp các con số, nội quy lao động và thỏa ước lao động đã bám các Quy định, Văn bản cấp trên.

- Trong thời gian tới TKV cần quan tâm đến công tác AT.VSLĐ; với 123 ngàn CNLĐ ở các lĩnh vực nặng nhọc độc hại, TKV cần nâng cao trình độ mọi mặt cho CNLĐ, xây dựng chuẩn mực tiêu chí NLĐ. Các kiến nghị được đưa ra tại diễn đàn này sẽ được triển khai thực hiện, các vấn đề thuộc về Công đoàn cần kịp thời giải quyết, hỗ trợ cho doanh nghiệp.

8. Đồng chí Nguyễn Văn Biên, Phó tổng giám đốc Tập đoàn báo cáo tình hình thực hiện các nội quy, quy chế của TKV và trình bày dự thảo Nội quy lao động, Thỏa ước lao động tập thể Công ty mẹ – Tập đoàn năm 2015 - 2017.

9. Đồng chí Lê Quang Dũng, Kế toán trưởng Tập đoàn báo cáo công khai tài chính, việc trích lập và sử dụng các quỹ trong Tập đoàn.

10. Hội nghị đã nghe đồng chí Đặng Thanh Hải, Phó bí thư Đảng ủy – Tổng giám đốc Tập đoàn trả lời ý kiến kiến nghị từ Hội nghị người lao động các cấp năm 2015.

11. Lễ ký Thỏa ước lao động tập thể giữa Tổng giám đốc Tập đoàn và Ban thường vụ Công đoàn than – khoáng sản Việt Nam.

12. Đoàn thư ký trình bày dự thảo Nghị quyết Hội nghị người lao động Công ty mẹ - Tập đoàn năm 2015.

13. Đồng chí Lê Minh Chuẩn, Bí thư Đảng ủy – Chủ tịch HĐTV Tập đoàn chủ trì phát biểu kết luận và biểu quyết Nghị quyết hội nghị. Kết quả 100% đại biểu triệu tập có mặt tại Hội nghị nhất trí biểu quyết đồng ý thông qua dự thảo Nghị quyết Hội nghị người lao động Công ty mẹ - Tập đoàn năm 2015.

Hội nghị kết thúc vào lúc 11h40 cùng ngày./.

THƯ KÝ

Phùng Văn Vịnh

TM. ĐOÀN CHỦ TỊCH



Đỗ Đình Hiền
Chủ tịch Công đoàn Than-Khoáng sản Việt Nam