

e) Che giấu, không báo cáo lãnh đạo quản lý trực tiếp, cấp có thẩm quyền hoặc những người có liên quan được biết khi phát hiện người khác trộm cắp, chiếm đoạt, phá hoại tài sản hoặc sử dụng, mang chất ma túy vào nơi làm việc;

g) Xúi giục, lôi kéo, đe dọa hoặc ép buộc NLD tổ chức, tham gia đình công trái quy định của Pháp luật;

h) Đàn áp hoặc ngăn cản NLD tổ chức, tham gia đình công đúng luật.

4. Hành vi vi phạm quy định về trang phục tại nơi làm việc, tuy chưa bị xử lý vi phạm kỷ luật lao động nhưng bị lãnh đạo quản lý trực tiếp hoặc cấp có thẩm quyền nhắc nhở (bằng e-mail hoặc văn bản) từ 03 lần trở lên trong khoảng thời gian 06 tháng liên tiếp mà không khắc phục:

a) Không sử dụng hoặc sử dụng không đúng trang phục (hoặc bảo hộ lao động) theo quy định;

b) Không đeo thẻ nhân viên (hoặc phù hiệu) khi làm việc (nếu có).

5. Hành vi vi phạm quy định về thực hiện công việc:

a) Thường xuyên không hoàn thành công việc theo khối lượng/chất lượng/tiến độ được giao (bằng văn bản/e-mail/ điện thoại) theo yêu cầu công việc hoặc theo thỏa thuận trong HĐLĐ và/hoặc quy định của TKV, tuy chưa bị xử lý vi phạm kỷ luật lao động nhưng bị lãnh đạo quản lý trực tiếp hoặc cấp có thẩm quyền nhắc nhở (bằng e-mail hoặc văn bản) từ 03 kỳ trở lên trong khoảng thời gian 06 tháng liên tiếp mà không khắc phục;

b) Thực hiện sai chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn được giao và gây thiệt hại không nghiêm trọng cho TKV;

c) Không thực hiện đúng các quy định, quy trình nghiệp vụ của TKV hoặc của Pháp luật hoặc thiếu trách nhiệm trong thực hiện công việc hoặc có hành vi vi phạm các quy định tại Nội quy này (trừ trường hợp bất khả kháng), dẫn đến một trong những hậu quả sau:

- Trực tiếp hoặc gián tiếp gây thiệt hại không nghiêm trọng về tài sản của TKV;

- Trực tiếp hoặc gián tiếp gây thiệt hại không nghiêm trọng về lợi ích của TKV (bao gồm cả uy tín, hình ảnh, thương hiệu);

d) Không chấp hành hoặc thực hiện sai mệnh lệnh hợp pháp của cấp có thẩm quyền (hoặc của lãnh đạo quản lý trực tiếp), gây thiệt hại không nghiêm trọng;

đ) Thiếu trách nhiệm trong thực hiện công việc dẫn đến hậu quả xấu hoặc thiệt hại không nghiêm trọng về người, tài sản và lợi ích của TKV;

e) Không thực hiện hoặc cung cấp không đầy đủ, không chính xác hoặc vi phạm thời hạn cung cấp số liệu, tài liệu báo cáo, thống kê, gây thiệt hại không nghiêm trọng đến việc quản lý, kinh doanh và tài sản của TKV;

g) Cố ý báo cáo hoặc cung cấp tin tức, tài liệu, số liệu sai sự thật liên quan đến hoạt động kinh doanh của TKV;

h) Làm thay hoặc làm hộ công việc của người khác vì mục đích trục lợi cá nhân hoặc gây thiệt hại không nghiêm trọng cho TKV;

i) Tự ý ra, vào hoặc cho người khác tự do đi lại trong khu vực cấm ra, vào (như: nơi quản lý hồ sơ, tài liệu mật...) khi chưa được phép của cấp có thẩm quyền hoặc người có trách nhiệm quản lý;

k) Vi phạm quy định về việc sử dụng, bảo quản, lưu trữ hồ sơ, tài liệu, thông tin, dẫn đến bị hư hỏng hoặc không còn khả năng khôi phục;

l) Vi phạm Pháp luật trong khi làm việc, dẫn đến TKV bị thiệt hại không nghiêm trọng hoặc bị cơ quan Nhà nước có thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính;

m) Hợp thức hóa các thông tin, hồ sơ, giấy tờ, tài liệu để che giấu hành vi vi phạm Nội quy này của bản thân.

#### 6. Hành vi vi phạm quy định về quản lý tài sản:

a) Cố ý làm mất, hỏng, mất tác dụng hoặc lãng phí tài sản (trừ trường hợp bất khả kháng) mà gây thiệt hại không nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của TKV;


b) Phá hoại hoặc chiếm đoạt tài sản, gây thiệt hại không nghiêm trọng cho TKV;

c) Vi phạm quy định về việc sử dụng, bảo quản, bảo trì máy móc, trang thiết bị, phương tiện làm việc, vật tư, hàng hoá, tài sản được giao quản lý và gây thiệt hại không nghiêm trọng cho TKV.

#### 7. Hành vi vi phạm quy định về bảo mật thông tin (bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh):

a) Không sắp xếp, cất giữ hồ sơ, tài liệu, phương tiện, thiết bị, dụng cụ làm việc an toàn và bảo mật, dẫn đến việc mất mát, hư hỏng hoặc lộ thông tin mật;

b) Không hủy bản thảo, tài liệu cần loại bỏ dẫn đến việc lộ thông tin mật;

c) Trực tiếp hoặc móc ngoặc với NLD khác thuộc TKV để cung cấp các thông tin về chế độ, chính sách, sản phẩm, dịch vụ của TKV cho các đối thủ cạnh tranh trực tiếp và gây thiệt hại không nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của TKV. 

8. Hành vi vi phạm quy định về an toàn lao động và vệ sinh lao động:
- a) Không thực hiện hoặc thực hiện không đúng các quy định về phòng cháy chữa cháy và phòng chống thiên tai, gây thiệt hại không nghiêm trọng;
  - b) Không chấp hành các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động và gây thiệt hại không nghiêm trọng;
  - c) Không áp dụng các biện pháp ngăn chặn kịp thời khi sự cố xảy ra hoặc khi phát hiện những dấu hiệu mất an toàn lao động hoặc mất an toàn về tài sản, gây thiệt hại không nghiêm trọng;
  - d) Mang hoặc sử dụng vũ khí, hung khí, chất độc, chất cháy nổ, hàng hoá hoặc tài sản phi pháp (hoặc nguy hiểm) đến nơi làm việc;
  - đ) Không chấp hành chế độ trực lễ, tết hoặc trực phòng chống bão lụt hoặc các nhiệm vụ thường trực khác được giao bằng văn bản (hoặc e-mail).

9. Hành vi vi phạm quy định về đạo đức nghề nghiệp:

- a) Lợi dụng chức vụ, quyền hạn, vị trí công việc hoặc uy tín của TKV để gây phiền hà, cửa quyền, sách nhiễu;
- b) Lợi dụng vị trí, nhiệm vụ được giao để nhận các lợi ích vật chất có giá trị không quá 10 tháng lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố tại nơi NLĐ làm việc (như tiền hoa hồng, chiết khấu, giảm giá hoặc các hình thức tương tự khác);
- c) Làm sai lệch, gian lận hồ sơ, giấy tờ, tài liệu, thông tin của TKV hoặc có hành vi gian lận khác nhằm trục lợi cá nhân;
- d) Nhận hoặc môi giới hối lộ dưới mọi hình thức.

10. Nhân viên bảo vệ (hoặc an ninh) không kiểm soát việc di chuyển tài sản ra, vào cơ quan, dẫn đến một trong các hậu quả sau:

- a) Gây thiệt hại không nghiêm trọng về tài sản hoặc lợi ích của TKV;
- b) Để mất tài sản của NLĐ, đối tác hoặc của khách đến quan hệ công việc với TKV.

11. Tái phạm các hành vi vi phạm đã bị xử lý khiển trách theo quy định của Nội quy này trong thời hạn 03 tháng kể từ ngày bị xử lý vi phạm.

12. vi phạm quy định của pháp luật bị xử phạt vi phạm hành chính nhưng không bị truy cứu trách nhiệm hình sự.



**Điều 33. Hành vi vi phạm bị xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải**

1. NLD có hành vi sau đây<sup>23</sup>:

- a) Trộm cắp, tham ô tài sản của TKV hoặc khách đến công tác;
- b) Chiếm đoạt, sử dụng trái phép tài sản của TKV và đối tác của TKV gây thiệt hại nghiêm trọng đến tài sản và lợi ích của TKV;
- c) Đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy trong phạm vi nơi làm việc;
- d) Tiết lộ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của TKV (gây thiệt hại nghiêm trọng đến tài sản và lợi ích của TKV);
- đ) Làm giả, ký không hoặc ký vượt thẩm quyền giấy tờ có giá, chứng từ có giá trị trên 10 tháng lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố tại nơi NLD làm việc hoặc gây thiệt hại nghiêm trọng đến tài sản và lợi ích của TKV;
- e) Lợi dụng vị trí công việc, nhiệm vụ, tài sản được giao để trục lợi hoặc nhận các lợi ích vật chất có giá trị trên 10 tháng lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố tại nơi NLD làm việc gây thiệt hại nghiêm trọng đến tài sản và lợi ích của TKV;
- g) Gian lận trong thực hiện công việc để trục lợi trên 10 tháng lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố tại nơi NLD làm việc gây thiệt hại nghiêm trọng đến tài sản và lợi ích của TKV;
- h) Làm sai lệch, gian lận hồ sơ, giấy tờ, tài liệu, thông tin của TKV gây thiệt hại nghiêm trọng đến tài sản và lợi ích của TKV;
- i) Phá hoại; cố ý làm mất, hỏng, mất tác dụng, lãng phí tài sản, gây thiệt hại nghiêm trọng đến tài sản và lợi ích của TKV;
- k) Không thực hiện đúng các quy định, quy trình nghiệp vụ của TKV và/hoặc của Pháp luật hoặc thiếu trách nhiệm trong thực hiện công việc hoặc có hành vi vi phạm các quy định tại Nội quy này (trừ trường hợp bất khả kháng), dẫn đến một trong những hậu quả sau:
  - Gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của TKV là gây ảnh hưởng đến uy tín, hình ảnh, thương hiệu, môi trường làm việc của TKV;
  - Có hành vi dẫn đến TKV bị các cơ quan nhà nước xử phạt vi phạm hành chính, bị áp dụng các chế tài khác theo quy định của Pháp luật, gây thiệt hại nghiêm trọng đến tài sản, lợi ích của TKV.

<sup>23</sup> Khoản 1 Điều 126 Bộ luật lao động

2) NLD bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương mà tái phạm trong thời gian chưa xoá kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm<sup>24</sup>.

3) NLD tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong phạm vi 30 ngày kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc hoặc 20 ngày cộng dồn trong phạm vi 365 ngày kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng<sup>25</sup>.

4) Có hành vi đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng đến tài sản, lợi ích của TKV:

a) Vi phạm các quy định về an toàn trong mỏ hầm lò, như: Sử dụng băng tải, máng cào, goòng, tích, cáp tời làm phương tiện di chuyển, đi lại trong hầm lò; bỏ vị trí trực, vận hành các thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về công tác an toàn, vệ sinh lao động trong và ngoài lò; mang thuốc lá, thuốc Lào, diêm, bật lửa, máy điện thoại di động, máy nghe nhạc và các đồ vật gây lửa trái phép vào trong hầm lò.

b) Bị phát hiện nghiện ma túy, chất kích thích, các chất gây nghiện, chất nằm trong danh mục cấm sau khi đã nghỉ tạm hoãn Hợp đồng lao động để cai nghiện mà tái nghiện.

#### **Điều 34. Giảm nhẹ hình thức xử lý vi phạm kỷ luật lao động**

1. NLD có hành vi vi phạm kỷ luật lao động nhưng đã khắc phục thiệt hại gây ra; đồng thời, có tinh thần, thái độ hợp tác, thành khẩn khai báo, cung cấp các thông tin, chứng cứ để góp phần giải quyết nhanh chóng vụ việc thì có thể được xem xét áp dụng hình thức xử lý kỷ luật lao động nhẹ hơn một bậc so với hình thức kỷ luật đáng ra phải chịu tương ứng với hành vi vi phạm.

2. Người có thẩm quyền xử lý vi phạm kỷ luật lao động căn cứ vào mức độ lỗi, mức độ thiệt hại, ý thức, tác phong làm việc, thái độ hợp tác, hoàn cảnh gia đình, nhân thân... của NLD để xem xét, quyết định việc giảm nhẹ hình thức xử lý vi phạm kỷ luật lao động.

#### **Điều 35. Xoá kỷ luật, giảm thời hạn chấp hành kỷ luật lao động<sup>26</sup>**

1. NLD bị xử lý vi phạm kỷ luật lao động, nếu sau thời hạn dưới đây kể từ ngày bị xử lý mà không tái phạm, thì đương nhiên được xoá kỷ luật:

a) Sau 03 tháng, đối với hình thức kỷ luật khiển trách;

b) Sau 06 tháng, đối với hình thức kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương.

<sup>24</sup> Khoản 2 Điều 126 Bộ luật lao động

<sup>25</sup> Khoản 1 Điều 31 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP

<sup>26</sup> Điều 127 Bộ luật lao động

2. Trường hợp bị xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức cách chức thì sau thời hạn 03 năm, nếu không tiếp tục vi phạm kỷ luật lao động thì không bị coi là tái phạm.

3. NLD bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương sau khi chấp hành được ít nhất một nửa thời hạn, nếu có ý thức khắc phục, sửa chữa tiến bộ, thì được cấp có thẩm quyền xử lý vi phạm kỷ luật lao động xem xét giảm thời hạn kỷ luật.

### **Điều 36. Trách nhiệm vật chất<sup>27</sup>**

1. NLD cố ý chiếm đoạt, làm mất, làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có các hành vi khác gây thiệt hại tài sản của TKV thì phải bồi thường toàn bộ theo thời giá thị trường.

2. NLD thiếu trách nhiệm trong thực hiện công việc làm mất dụng cụ, thiết bị, tài sản của TKV hoặc tiêu hao vật tư quá định mức cho phép hoặc vi phạm quy định, quy trình nghiệp vụ của TKV và/hoặc của Pháp luật, gây thiệt hại về tài sản cho TKV, thì tùy từng trường hợp, phải bồi thường thiệt hại một phần hoặc toàn bộ theo thời giá thị trường.

3. Trường hợp gây thiệt hại không nghiêm trọng (không quá 10 tháng lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố tại nơi NLD làm việc), NLD phải bồi thường nhiều nhất là 03 tháng tiền lương ghi trong hợp đồng lao động của tháng trước liền kề trước khi gây thiệt hại bằng hình thức khấu trừ lương theo quy định tại Khoản 3 Điều 101 Bộ luật Lao động<sup>28</sup>.

4. Trong trường hợp có Hợp đồng trách nhiệm, thì NLD phải bồi thường theo Hợp đồng trách nhiệm.

5. Trường hợp do thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa, dịch bệnh, thảm họa hoặc do sự kiện khách quan không thể lường trước được và không thể khắc phục được mặc dù TKV đã áp dụng mọi biện pháp cần thiết và khả năng cho phép thì NLD không phải bồi thường<sup>29</sup>.

6. Việc xem xét, quyết định mức bồi thường thiệt hại cụ thể trong từng trường hợp phải căn cứ vào lỗi, mức độ thiệt hại thực tế và hoàn cảnh về gia đình, nhân thân và tài sản của NLD.

7. Trình tự, thủ tục, thời hiệu xử lý việc bồi thường thiệt hại được thực hiện theo đúng quy định của Pháp luật.

<sup>27</sup> Khoản 2 Điều 32 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP

<sup>28</sup> Khoản 1 Điều 32 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP

<sup>29</sup> Khoản 3 Điều 32 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP

**Chương VII**  
**ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

**Điều 37. Điều khoản thi hành**

1. Nội quy này có hiệu lực thi hành sau thời hạn 15 ngày, kể từ ngày Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Hà Nội nhận được hồ sơ đăng ký Nội quy lao động.

2. Các hành vi, chế độ,...v.v. trong Nội quy này chưa đề cập hết thì thực hiện theo Thỏa ước lao động tập thể.

3. Việc sửa đổi, bổ sung Nội quy này do Tổng giám đốc TKV quyết định sau khi tham khảo ý kiến của Công đoàn TKV. Trường hợp sau ngày có hiệu lực của Nội quy lao động mà các quy định của Pháp luật có sự thay đổi và điều chỉnh các nội dung trong Nội quy này, thì thực hiện theo quy định mới của Pháp luật.

4. Nội quy này được công khai:

a) Phổ biến Nội quy này đến từng NLD;

b) Niêm yết những nội dung chính của Nội quy này tại Trụ sở TKV và các đơn vị trực thuộc TKV.

5. Đơn vị, cá nhân có thành tích trong việc tổ chức thực hiện và chấp hành Nội quy lao động sẽ được biểu dương khen thưởng, ngược lại nếu vi phạm các quy định của Nội quy này sẽ bị xử lý kỷ luật theo quy định.

**Điều 38. Tổ chức thực hiện**

Những nội dung không có trong Nội quy này được thực hiện theo quy định hiện hành của Bộ luật Lao động, Luật Bảo hiểm xã hội và các văn bản quy phạm pháp luật, quy định khác của Nhà nước; Hợp đồng lao động được ký giữa người sử dụng lao động và người lao động, các quyết định, quy chế, quy định của TKV./.





# MỤC LỤC

<b>Chương I</b> .....	<b>1</b>
<b>QUY ĐỊNH CHUNG</b> .....	<b>1</b>
Điều 1. Mục đích .....	1
Điều 2. Phạm vi áp dụng.....	1
Điều 3. Giải thích từ ngữ, thuật ngữ.....	2
<b>Chương II</b> .....	<b>4</b>
<b>THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI</b> .....	<b>4</b>
Điều 4. Thời giờ làm việc tiêu chuẩn .....	4
Điều 5. Thời giờ được tính vào thời giờ làm việc có hưởng lương.....	5
Điều 6. Thời giờ làm việc đối với lao động có tính chất đặc thù .....	5
Điều 7. Thời giờ làm thêm, làm đêm .....	6
Điều 8. Nghỉ trong giờ làm việc .....	7
Điều 9. Nghỉ hằng tuần .....	7
Điều 10. Nghỉ lễ, tết.....	8
Điều 11. Nghỉ hằng năm .....	8
Điều 12. Thời gian được coi là thời gian làm việc để tính ngày nghỉ hằng năm	10
Điều 13. Nghỉ theo chế độ Bảo hiểm xã hội .....	11
Điều 14. Nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương.....	11
Điều 15. Thẩm quyền giải quyết các chế độ nghỉ .....	13
<b>Chương III</b> .....	<b>13</b>
<b>TRẬT TỰ NƠI LÀM VIỆC/ TRẬT TỰ LAO ĐỘNG</b> .....	<b>13</b>
Điều 16. Chấp hành sự chỉ đạo, điều hành .....	13
Điều 17. Thực hiện công việc .....	14
Điều 18. Hành vi bị cấm khi thực hiện công việc .....	15
Điều 19. Ý thức, tác phong tại nơi làm việc .....	16
Điều 20. Giao tiếp, ứng xử và quan hệ công tác .....	17
Điều 21. Trang phục tại nơi làm việc .....	17



<b>Chương IV</b> .....	<b>17</b>
AN TOÀN VÀ VỆ SINH LAO ĐỘNG .....	17
Điều 22. Bảo hộ và an toàn lao động .....	17
Điều 23. Vệ sinh lao động .....	19
Điều 24. Phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp .....	19
<b>Chương V</b> .....	<b>20</b>
BẢO VỆ TÀI SẢN VÀ BÍ MẬT KINH DOANH .....	20
Điều 25. Bảo vệ tài sản .....	20
Điều 26. Quản lý và bảo mật thông tin, tài liệu, bí mật kinh doanh của TKV .....	20
<b>Chương VI</b> .....	<b>21</b>
KỶ LUẬT LAO ĐỘNG VÀ TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT .....	21
Điều 27. Hình thức xử lý vi phạm kỷ luật lao động .....	21
Điều 28. Thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động .....	21
Điều 29. Nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật lao động .....	21
Điều 30. Xác định mức độ thiệt hại .....	21
Điều 31. Hành vi vi phạm bị xử lý kỷ luật lao động theo hình thức khiển trách .....	22
Điều 32. Hành vi vi phạm bị xử lý kỷ luật lao động theo hình thức kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng; cách chức .....	25
Điều 33. Hành vi vi phạm bị xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải .....	29
Điều 34. Giảm nhẹ hình thức xử lý vi phạm kỷ luật lao động .....	30
Điều 35. Xoá kỷ luật, giảm thời hạn chấp hành kỷ luật lao động .....	30
Điều 36. Trách nhiệm vật chất .....	31
<b>Chương VII</b> .....	<b>32</b>
ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH .....	32
Điều 37. Điều khoản thi hành .....	32
Điều 38. Tổ chức thực hiện .....	32

*Ch*

**THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ**  
**NĂM 2018 -2021**

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 2018 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 2018-2021;

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 31 tháng 3 năm 2018, 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 Lê Thanh Xuân;

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

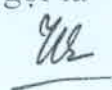
Cùng nhau thỏa thuận ký kết Thỏa ước Lao động tập thể 2018 -2021 và cam kết làm đúng những Điều khoản sau đây:

**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 TKV, đại diện 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 TKV.

- Hợp đồng lao động: viết tắt là HĐLĐ.

- Bảo hiểm xã hội: viết tắt là BHXH.

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.

Người 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 - Khoáng sản Việt Nam, Công đoàn đơn vị thuộc TKV.

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

*YK*

Thỏa ước lao động tập thể 2018-2021 có thời hạn kể từ ngày được ký kết đến hết ngày 30/3/2021, và chỉ sau 06 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 Thỏa ước 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 HĐLĐ 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. Tuyển dụng, ký kết hợp đồng lao động**

Khi có nhu cầu tuyển lao động, TKV thực hiện việc tuyển dụng, ký kết hợp đồng lao động 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 15 năm trở lên.

3. Gia đình có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn theo xác nhận của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

4. Người sử dụng lao động ký kết hợp đồng lao động với người lao động theo quy định hiện hành của pháp luật lao động. Các quyết định điều chỉnh chế

độ chính sách, việc làm và mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động bằng văn bản là một phụ lục của hợp đồng lao động.

### **Điều 6. Tạm hoãn thực hiện HĐLĐ**

Việc tạm hoãn thực hiện HĐLĐ được thực hiện theo quy định tại Điều 32 của Bộ luật Lao động; ngoài ra, người lao động trong TKV được tạm hoãn thực hiện HĐLĐ trong các trường hợp sau đây:

1. NLD nghiện ma túy phải chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào cơ sở cai nghiện bắt buộc được NSDLĐ tạm hoãn HĐLĐ với thời gian và quy định cụ thể như sau:

a) Nếu cai nghiện tại các trung tâm: Thời gian tạm hoãn HĐLĐ từ 06 tháng đến 01 năm và được hưởng 75% của 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ;

b) Nếu cai nghiện tại cộng đồng và gia đình thì thời gian tạm hoãn HĐLĐ là 06 tháng và được hưởng 75% của 01 tháng tiền lương theo HĐLĐ.

c) Hết thời gian tạm hoãn HĐLĐ, nếu được cơ quan có thẩm quyền xác nhận người lao động đã cai được nghiện thì NSDLĐ tiếp tục bố trí làm việc;

2. Các trường hợp khác do hai bên thoả thuận (NLD đề nghị NSDLĐ tạm hoãn HĐLĐ 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 HĐLĐ với thời hạn 01 tháng; trường hợp NLD xin tạm hoãn HĐLĐ tháng tiếp theo thì tùy trường hợp cụ thể nếu hoàn cảnh gia đình NLD thực sự khó khăn thì có thể xem xét tạm hoãn HĐLĐ tối đa mỗi đợt không quá 03 tháng; nếu trong năm NLD đã tạm hoãn HĐLĐ từ 09 tháng trở lên mà đến năm liền kề, NLD vẫn có nhu cầu nghỉ việc từ 03 tháng trở lên thì xem xét chấm dứt HĐLĐ;

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 HĐLĐ; nếu có nhu cầu nghỉ từ tháng thứ 07 trở lên thì thực hiện theo quy định tại điểm a nêu trên;

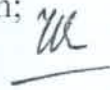
c) Không giải quyết tạm hoãn HĐLĐ do nhu cầu cá nhân của NLD trong các trường hợp sau đây:

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

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

d) Hoàn cảnh khó khăn theo quy định tại điểm a Điều này là các trường hợp sau:

- Nghỉ việc có lý do chính đáng theo quy định;



- Làm nhà ở, di chuyển chỗ ở;
- Cải táng thân nhân;
- Tìm mộ hoặc di chuyển hài cốt liệt sĩ là thân nhân;
- 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;
- Các trường hợp khác do hai bên thỏa thuận.

#### **Điều 7. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:**

- Đơn phương chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật: NLD 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 HĐLĐ;
- Đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật: NLD vi phạm các quy định tại Điều 37 Bộ luật Lao động.

Trong trường hợp trên, NSDLĐ sẽ ban hành quyết định và thực hiện các thủ tục thanh lý HĐLĐ sau khi NLD đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ (đối với các trường hợp tự ý bỏ việc thì sau khi đã có thông báo yêu cầu NLD trở lại làm việc, hoặc thông báo triệu tập xét kỷ luật đến 03 lần nhưng NLD 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 NLD khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật:
  - + Không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho NSDLĐ nửa tháng tiền lương theo HĐLĐ.
  - + Nếu vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho NSDLĐ một khoản tiền tương ứng với tiền lương của NLD trong những ngày không báo trước.

Trong thời hạn 07 ngày làm việc (trường hợp đặc biệt cũng không quá 30 ngày) kể từ ngày quyết định chấm dứt HĐLĐ có hiệu lực, NLD 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 HĐLĐ, NLD 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 NLD để bù trừ công nợ. Sau đó, NLD vẫn phải thực hiện nghĩa vụ thanh toán các khoản nợ đối với NSDLĐ và nhận lại các khoản lương, trợ cấp (nếu có).

#### **Điều 8. Chuyển địa điểm làm việc<sup>1</sup>**

Do nhu cầu sản xuất kinh doanh, TKV xem xét điều chuyển NLD giữa các đơn vị trực thuộc (từ đơn vị thiếu việc làm sang đơn vị có việc làm) để bảo

<sup>1</sup> Điều 8 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP

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 HĐLĐ mới hoặc phụ lục HĐLĐ.

### **Điều 9. 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 HĐLĐ 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, BHXH, học phí, tiền tài liệu, chi phí đi lại... đã cấp cho NLĐ trong thời gian đào tạo) trong các trường hợp:

a) NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ;

b) NLĐ thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ;

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 NGƠI

**Điều 10. Nghỉ ngày truyền thống công nhân Vùng mỏ- truyền thống ngành Than và truyền thống đơn vị:**

1. Ngoài số ngày nghỉ hằng tuần, lễ, tết được hưởng nguyên lương theo quy định của pháp luật, NLD được nghỉ thêm 01 ngày truyền thống công nhân Vùng mỏ - truyền thống ngành Than (ngày 12 tháng 11 dương lịch) được hưởng nguyên lương.

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

### **Điều 11. Nghỉ việc riêng có hưởng lương, nghỉ không hưởng lương**

1. Ngoài các quyền lợi theo quy định của Pháp luật, NLD 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.

c) Con kết hôn: nghỉ 02 ngày.

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

a) Bố hoặc mẹ; anh, chị em ruột (cả bên vợ hoặc bên chồng) kết hôn: nghỉ 02 ngày;

b) Ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại; anh, chị, em ruột (cả bên vợ và bên chồng) chết: nghỉ 03 ngày

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 01 tháng trong một năm.

### **Điều 12. 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 BHXH, thì được nghỉ thêm nửa ngày (1/2 ngày) làm việc, mà vẫn hưởng nguyên lương.



3. Lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút, 04 ngày trong một tháng mà vẫn hưởng nguyên lương.

## **Chương IV**

### **CHẾ ĐỘ TIỀN LƯƠNG VÀ PHÚC LỢI**

#### **Điều 13. Tiền lương**

1. TKV đảm bảo để NLD 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 4.800.000 đồng/ tháng; mức tiền lương thực lĩnh hằng tháng không thấp hơn 4.100.000 đồng/ tháng. Đối với các đơn vị điều kiện sản xuất kinh doanh ít thuận lợi thì tiền lương thực lĩnh không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng nhà nước quy định tại thời điểm.

2. Ngoài hình thức trả lương thời gian, trả lương khoán sản phẩm, khoán công việc cho NLD, các đơn vị thuộc TKV còn áp dụng hình thức bổ sung tiền lương để khuyến khích NLD 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 NLD 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 NLD yên tâm công tác, gắn bó với nghề nghiệp và với doanh nghiệp.

3. Ngoài các trường hợp đương nhiên được tạm ứng tiền lương theo quy định của Bộ luật lao động, NLD được tạm ứng tiền lương khi bản thân hoặc gia đình NLD gặp khó khăn. Mức tạm ứng ít nhất bằng 1 tháng lương và NLD không phải trả lãi cho NSDLĐ đối với số tiền tạm ứng này. Đề nghị tạm ứng tiền lương của NLD phải có xác nhận của tổ chức công đoàn cơ sở về tình trạng khó khăn của bản thân hoặc gia đình.

#### **Điều 14. 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 NLD 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 NLD 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 NLD và gia đình gặp khó khăn đặc biệt hoặc để hưởng ứng các chương trình xã hội, từ thiện.

### **Điều 15. 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 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 doanh nghiệp; Tổ chức gặp mặt, tặng quà cho NLD và thân nhân của NLD trong các ngày kỷ niệm và lễ, tết.

2. TKV nghiên cứu, áp dụng hình thức bảo hiểm như: bảo hiểm tích lũy gắn với thâm niên làm việc; bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc các hình thức bảo hiểm khác phù hợp đối với người lao động là thợ khai thác, đào lò và một số chức danh công việc mà TKV cần thu hút (đối tượng, mức đóng, chế độ hưởng có quy chế riêng)..

3. TKV tiếp tục duy trì chế độ nghỉ mát, hỗ trợ điều trị cho người lao động tại các cơ sở điều dưỡng trong và ngoài Tập đoàn, nguồn chi từ chi phí sản xuất, quỹ phúc lợi hoặc các nguồn quỹ hợp pháp khác của đơn vị; đồng thời nghiên cứu đổi mới về đối tượng, phạm vi, hình thức và nơi nghỉ dưỡng cho phù hợp.

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

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 NLD sau đây:

a) NLD 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) NLD 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 NLD là thợ khai thác, đào lò và công nhân sửa chữa cơ điện trong hầm 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 nơi làm việc (áp dụng đối với người lao động không ở cùng gia đình). 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. NLD phải đăng ký lịch nghỉ để NSDLĐ sắp xếp lao động đảm bảo không ảnh hưởng đến quá trình sản xuất. Các đơn vị căn cứ vào nhu cầu của người lao động và điều kiện thực tế của đơn vị để triển khai cho phù hợp.

5. Các đơn vị thuộc TKV đầu tư hệ thống rửa mũi tập thể cho người lao động làm việc trong hầm lò.

6. Công đoàn Than - Khoáng sản Việt Nam và TKV thống nhất thí điểm triển khai Hệ thống dự báo tâm lý an toàn, sức khỏe người lao động tại một số đơn vị khai thác than hầm lò 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

### **Điều 16. 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 17. 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: 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: 200.000 đồng/người-năm;

c) Quỹ hoạt động văn hoá, thể thao:

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

- Mức đóng góp: 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. Tùy theo điều kiện cụ thể, các đơn vị có thể điều chỉnh mức đóng góp (thấp hơn hoặc cao hơn) nhưng mức tối đa không vượt quá 1,5 lần quy định.



**Chương V**  
**AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG**

**Điều 18. 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.

3. Việc tổ chức ăn hàng ca, hằng ngày cho người lao động, các đơn vị thỏa thuận với tổ chức Công đoàn cùng cấp về mức ăn cụ thể nhưng không thấp hơn 65.000 đồng/suất và không phân biệt giữa các vị trí làm việc.

**Chương VI**  
**CÁC VẤN ĐỀ KHÁC**

**Điều 19. 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 VII**  
**ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

**Điều 20. Cam kết thực hiện**

Hai bên cùng cam kết thực hiện nghiêm chỉnh Thỏa 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 21. Hiệu lực thi hành**

1. Thỏa 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 Thỏa ước lao động tập thể này đều bãi bỏ.

2. Giám đốc các đơn vị trực thuộc TKV căn cứ nội dung Thỏa 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 Thỏa ước lao động tập thể và nội dung không trái với Thỏa 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 Thỏa ước này đến từng NLD 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 Thỏa 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** *LH*



**Lê Thanh Xuân**

**NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**  
**TỔNG GIÁM ĐỐC** *ZU*



**Đặng Thanh Hải**

Hà Nội, ngày 12 tháng 4 năm 2018

Số: 111/SLĐTBXH - LĐTLBHXH

## 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 và Thông tư số 29/2015/TT-BLĐTBXH ngày 31/7/2015 hướng dẫn một số điều về thương lượng tập thể quy định tại Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/1/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động. Sở Lao động Thương binh và Xã hội Hà Nội đã tiếp nhận thỏa ước lao động tập thể của :

- Tên Công ty: Tập đoàn Công nghiệp than khoáng sản Việt Nam
- Loại hình doanh nghiệp: Tập đoàn
- Địa chỉ doanh nghiệp: Số 226 Lê Duẩn, Đống Đa, Hà Nội.
- Giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh: 5700100256 do cơ quan cấp: Sở Kế hoạch và Đầu tư cấp ngày 21/10/2014 thay đổi lần thứ 2
- Ngành nghề kinh doanh chính của doanh nghiệp: Kinh doanh than, khoáng sản.

-Nội dung chính của thỏa ước lao động tập thể :

Việc làm và đảm bảo việc làm; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp lương; BHXH, BHYT, BHTN và các khoản thỏa thuận khác có lợi hơn cho người lao động.

- Hiệu lực của thỏa ước : từ ngày 30 tháng 3 năm 2018 đến ngày 30 tháng 3 năm 2021

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

1. Nội dung TULĐTT thương lượng có lợi hơn cho người lao động so với quy định:

2. Một số nội dung TULĐTT thương lượng có lợi hơn cho người lao động so với quy định:

3. Một số nội dung TULĐTT chưa phải là thương lượng mà sao chép các qui định của pháp luật Lao động hoặc mang tính quy định:

4. Nội dung TULĐTT chưa phải là thương lượng mà sao chép các qui định của pháp luật Lao động hoặc mang tính quy định:

5. Thỏa ước lao động tập thể có bổ sung, sửa đổi về nội dung:



(nếu có đề nghị ghi rõ nội dung sửa đổi, bổ sung)

.....  
.....

6. Thỏa ước lao động tập thể có sửa đổi về thời hạn:

- Thời hạn cũ: từ ngày.....đến ngày.....

- Thời hạn sửa đổi: từ ngày.....đến ngày.....

7. Thỏa ước lao động tập thể có nội dung trái quy định của Pháp luật:   
nếu có đề nghị ghi rõ nội dung trái Pháp luật. ....

.....

Trường hợp nội dung Thỏa ước của đơn vị không thuộc mục 1 trên, thì đơn vị cần căn cứ chương V của Bộ luật Lao động 2012 để tiến hành thỏa thuận các nội dung có lợi hơn cho người lao động và bỏ các nội dung mang tính quy định hoặc sao chép pháp luật Lao động không phải là thỏa thuận.

CÁN BỘ TIẾP NHẬN

Trần Kim Chi

TL. GIÁM ĐỐC  
KT. TRƯỞNG PHÒNG  
PHÓ PHÒNG LAO ĐỘNG TIỀN LƯƠNG BHXH

Nguyễn Thị Oanh

Hà Nội, ngày 31 tháng 3 năm 2018

**NGHỊ QUYẾT**  
**HỘI NGHỊ NGƯỜI LAO ĐỘNG CÔNG TY MẸ - TẬP ĐOÀN**  
**CÔNG NGHIỆP THAN - KHOÁNG SẢN VIỆT NAM NĂM 2018**

Ngày 31/3/2018, tại thành phố Việt Trì, tỉnh Phú Thọ, Công ty mẹ - Tập đoàn Công nghiệp than - khoáng sản Việt Nam đã tiến hành tổ chức Hội nghị NLD năm 2018.

Tham dự Hội nghị có các đồng chí đại biểu đại diện lãnh đạo: Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam, Bộ Công Thương, Bộ Lao động thương binh và xã hội.

Và 798/801 đại biểu thuộc Tập đoàn đã có mặt dự Hội nghị, trong đó:

- 222 đại biểu được mời dự Hội nghị là Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch HĐQT/HĐTV, Tổng giám đốc/Giám đốc và Chủ tịch Công đoàn các công ty con thành viên của Tập đoàn.

- Và 455 đ/c đại biểu được bầu từ Hội nghị người lao động các Chi nhánh trực thuộc Công ty mẹ - Tập đoàn và đại biểu đương nhiên, gồm: Bí thư Đảng ủy - Chủ tịch HĐTV Tập đoàn, Phó bí thư Đảng ủy - Tổng giám đốc Tập đoàn, Phó bí thư TT Đảng ủy, các đ/c ủy viên BTV Đảng ủy, Thành viên HĐTV; các Phó TGD, Kế toán trưởng, Kiểm soát viên nhà nước tại Tập đoàn; Chủ tịch, Phó chủ tịch Công đoàn Than - Khoáng sản Việt Nam, Bí thư, Phó bí thư Đảng ủy Than Quảng Ninh. Trưởng các xây dựng Đảng của Đảng ủy Tập đoàn, Đảng ủy Than Quảng Ninh, Công đoàn Than - Khoáng sản Việt Nam. Các đ/c Chánh Văn phòng/Phó Chánh Văn phòng, Trưởng Ban/Phó trưởng các Ban thuộc Cơ quan quản lý - điều hành Tập đoàn. Bí thư, phó Bí thư Đoàn TN TQN; Bí thư cơ quan Tập đoàn TKV, Anh hùng lao động và 124 Công nhân có thu nhập cao trên 300 triệu/năm.

Sau khi nghe Tổng Giám đốc Tập đoàn và Ban Thường vụ Công đoàn Than - Khoáng sản Việt Nam trình bày các báo cáo. Các ý kiến tham luận của các đơn vị; ý kiến phát biểu của đồng chí Lê Minh Chuẩn, Bí thư Đảng ủy - Chủ tịch HĐTV Tập đoàn; và ý kiến phát biểu chỉ đạo của đ/c: Doãn Mậu Diệp, Thứ trưởng Bộ Lao động thương binh và xã hội.

Hội nghị người lao động Công ty mẹ - Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam năm 2018:



## QUYẾT NGHỊ.

1. Thông qua 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 2017; Phương hướng, mục tiêu, nhiệm vụ và các biện pháp chủ yếu để triển khai thực hiện kế hoạch phối hợp kinh doanh năm 2018. Báo cáo kết quả tổ chức Hội nghị người lao động các cấp năm 2018 và Báo cáo tổng hợp kiến nghị của người lao động trong Tập đoàn. Báo cáo tình hình thực hiện Nghị quyết Hội nghị NLD năm 2017 và việc thực hiện các nội quy, quy chế của Tập đoàn; báo cáo tiếp thu giải trình các kiến nghị. Báo cáo công khai tài chính, việc trích lập và sử dụng các quỹ trong Tập đoàn. Báo cáo của Ban Thanh tra nhân dân.

Giao Cơ quan điều hành Tập đoàn phối hợp với Công đoàn Than - Khoáng sản Việt Nam tiếp thu ý kiến chỉ đạo của lãnh đạo Bộ Lao động Thương binh Xã hội; Bộ Công thương; Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và quý vị đại biểu; đồng thời căn cứ những kết luận và kết quả biểu quyết của Hội nghị để hoàn chỉnh văn kiện, báo cáo và chính thức ban hành, tổ chức thực hiện.

2. Hội nghị thông qua nội dung Nội quy lao động và Thỏa ước lao động tập thể Công ty mẹ - Tập đoàn năm 2018 - 2021.

3. Bầu Ban thanh tra nhân dân nhiệm kỳ 2018 - 2020 gồm có 7 đồng chí.

4. Bầu thành viên Ban đối thoại Tập đoàn TKV năm 2018 gồm: 9 đồng chí

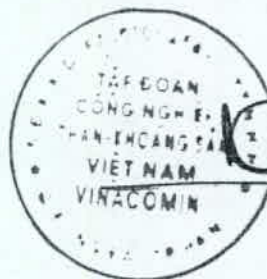
Phát huy bài học truyền thống “Kỷ luật và đồng tâm” của công nhân mỏ, và những thành tích đã đạt được trong năm 2017; tập thể cán bộ và Người lao động Công ty mẹ - Tập đoàn đoàn kết, đồng thuận, vượt qua khó khăn, phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, góp phần cùng cán bộ và Người lao động trong toàn Tập đoàn các công ty Than - Khoáng sản Việt Nam hoàn thành toàn diện và vượt mức các chỉ tiêu kế hoạch năm 2018./.

TM. BAN THƯỜNG VỤ CÔNG ĐOÀN  
CHỦ TỊCH

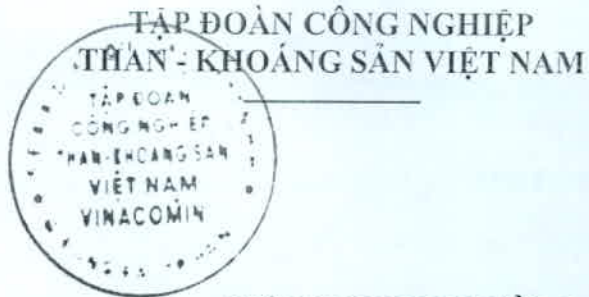


Lê Thanh Xuân

TỔNG GIÁM ĐỐC



Đặng Thanh Hải



*Hà Nội, ngày 31 tháng 3 năm 2018*

**BIÊN BẢN**  
**HỘI NGHỊ NGƯỜI LAO ĐỘNG CÔNG TY MẸ - TẬP ĐOÀN**  
**CÔNG NGHIỆP THAN - KHOÁNG SẢN VIỆT NAM NĂM 2018**

**I. THỜI GIAN:** Từ 7h30 ngày 31 tháng 3 năm 2018.

**II. ĐỊA ĐIỂM:** Tại thành phố Việt Trì, tỉnh Phú Thọ.

**III. THÀNH PHẦN**

1. Đại biểu cấp trên:

+ Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam:

Đ/c Trần Văn Thuật, Phó chủ tịch Tổng liên đoàn LĐVN;

+ Bộ Lao động Thương binh và Xã hội:

Đ/c Doãn Mậu Diệp, Thứ trưởng Bộ LĐTB XH;

Đ/c Tổng Thị Minh, Cục trưởng Cục quan hệ lao động, Bộ Lao động Thương binh và XH.

2. Đại biểu khách mời: Bí thư Đảng ủy, Tổng giám đốc/Giám đốc, Chủ tịch Công đoàn, Bí thư Đoàn thanh niên và công nhân tiêu biểu xuất sắc các công ty con, công ty liên kết của Tập đoàn.

3. Tổng số đại biểu, 801 đ/c; trong đó số có mặt 798 đ/c;

+ 455 đại biểu bầu và đại biểu đương nhiên được bầu từ Hội nghị Người lao động các đơn vị trong cơ cấu tổ chức Công ty mẹ - Tập đoàn. Đại biểu đương nhiên, gồm: Bí thư Đảng ủy - Chủ tịch HĐTV Tập đoàn, Phó bí thư Đảng ủy - Tổng giám đốc Tập đoàn, Phó bí thư thường trực Đảng ủy, các đ/c ủy viên BTV Đảng ủy, Thành viên HĐTV, các Phó TGD, Kế toán trưởng, Kiểm soát viên nhà nước tại Tập đoàn; Chủ tịch, Phó chủ tịch, các ủy viên BTV và Trưởng các Ban Công đoàn Than - Khoáng sản Việt Nam; Trưởng các Ban xây dựng Đảng, Trưởng và Phó các Ban thuộc Cơ quan quản lý - điều hành Tập đoàn; các Phó giám đốc Trung tâm Điều hành sản xuất tại Quảng Ninh; Trưởng ban Thanh tra nhân dân Tập đoàn; Phó bí thư và Trưởng các Ban của Đảng ủy Than QN; Bí thư, Phó bí thư Đoàn thanh niên Than QN; Bí thư Đoàn thanh niên Cơ quan Tập đoàn;

+ 222 đại biểu các Tổng công ty; Công ty than khoáng sản Việt Nam; Anh hùng lao động và 124 Công nhân có thu nhập cao trên 300 triệu/năm.

+ Cơ cấu đại biểu: Đại biểu nữ 66 đ/c = 8,24%, đại biểu nam 735 đ/c = 91,76%; Độ tuổi bình quân của Đại biểu dự Hội nghị là 32 tuổi (trong đó: Đại biểu có tuổi đời cao nhất là 59 tuổi, tuổi thấp nhất là 23 tuổi)

#### **IV. HỘI NGHỊ ĐÃ BẦU ĐOÀN CHỦ TỊCH, THƯ KÝ HỘI NGHỊ GỒM**

##### **- Đoàn Chủ tịch Hội nghị: 05 đồng chí gồm:**

1. Đ/c Lê Minh Chuẩn, Bí thư Đảng ủy - Chủ tịch HĐTV Tập đoàn;
2. Đ/c Đặng Thanh Hải, Tổng giám đốc Tập đoàn;
3. Đ/c Lê Thanh Xuân, Chủ tịch Công đoàn TKV;
4. Đ/c Phạm Đức Khiêm, Giám đốc Công ty than Thống Nhất.
5. Đ/c Văn Thị Thu Hoài, Chủ tịch Công đoàn, Phó giám đốc Công ty Kho vận Đá Bạc.

##### **- Đoàn thư ký: 02 đồng chí gồm:**

1. Đ/c Phùng Văn Vịnh, Chánh Văn phòng Đảng ủy Tập đoàn;
2. Đ/c Đặng Thị Hương, Trưởng ban Kế toán - Tài chính.

#### **V. NỘI DUNG – CHƯƠNG TRÌNH:**

1. Đ/c Nguyễn Anh Tuấn - Trưởng ban thẩm tra tư cách đại biểu thông qua Báo cáo thẩm tra tư cách đại biểu: Tổng số đại biểu triệu tập và mời dự Hội nghị là 801 đại biểu, trong đó: Đại biểu khách mời 222 đồng chí, đại biểu đương nhiên 455 đồng chí. Tổng số đại biểu có mặt dự hội nghị 798 đại biểu, vắng mặt 03 đại biểu (có lý do). Các đại biểu đều đủ tư cách tham gia Hội nghị.

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

3. Đ/c Đặng Thanh Hải, Phó Bí thư Đảng ủy - Tổng giám đốc Tập đoàn báo cáo tình hình thực hiện Nghị quyết Hội nghị Người lao động Công ty mẹ; kết quả sản xuất kinh doanh năm 2017, báo cáo tài chính và việc trích lập và sử dụng các quỹ trong Tập đoàn; và mục tiêu, nhiệm vụ năm 2018 (Có báo cáo kèm theo);

4. Đ/c Lê Thanh Xuân, 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 ( Có báo cáo kèm theo );

5. Đồng chí Nguyễn Hoàng Trung, Phó tổng giám đốc Tập đoàn báo cáo:

- Báo cáo tình hình thực hiện thỏa ước lao động tập thể Công ty mẹ - TKV và chế độ đối với Người lao động;

- Thỏa ước lao động tập thể mới 2018 - 2021 ( Có báo cáo kèm theo );

6. Đ/c Nguyễn Thị Hải Yến, Trưởng ban Thanh tra nhân dân báo cáo hoạt động của Ban thanh tra nhân dân nhiệm kỳ 2015 - 2017. ( Có báo cáo kèm theo );

7. Hội nghị tiến hành bầu Ban Thanh tra nhân dân Nhiệm kỳ 2018 - 2020 và Ban đối thoại năm 2018, trong đó:

7.1. Ban thanh tra nhân dân nhiệm kỳ 2018 - 2020 gồm 7 đồng chí.

TT	HỌ VÀ TÊN	CHỨC VỤ
1	Phạm Hồng Hạnh	Phó chủ tịch Công đoàn TKV
2	Trần Văn Hợp	Phó trưởng Ban Tổ chức nhân sự Tập đoàn TKV
3	Doãn Ngọc Lan	Phó trưởng Ban Kế toán - Tài chính TKV
4	Nguyễn Văn Long	Chủ tịch Công đoàn Công ty than Quang Hanh
5	Bùi Hữu Lý	Chủ tịch Công đoàn Công ty Tuyển than Hòn Gai
6	Đỗ Quang Trung	Chủ tịch Công đoàn Công ty than Nam Mẫu
7	Vũ Thị Hải Yến	Chủ nhiệm UBKT Công đoàn TKV

7.2. Bầu thành viên Ban đối thoại Tập đoàn năm 2018 gồm 9 đồng chí.

TT	HỌ VÀ TÊN	ĐƠN VỊ
1	Đình Ngọc Anh	Chủ tịch CĐ Công ty Than Khe Chàm
2	Vũ Đại Chung	Chủ tịch CĐ Công ty than Hòn Gai
3	Nguyễn Văn Hiếu	Chủ tịch CĐ Công ty Nhôm Đăk Nông
4	Văn Thị Thu Hoài	Chủ tịch CĐ Công ty Kho vận Đá Bạc
5	Phạm Văn Nghĩa	Chủ tịch CĐ Công ty Kho vận và Cảng Cẩm Phả
6	Phạm Văn Nguyên	Chủ tịch CĐ Công ty than Hạ Long
7	Đỗ Quang Trung	Chủ tịch CĐ Công ty Nam Mẫu
8	Nguyễn Văn Vĩnh	Chủ tịch CĐ Công ty than Mạo Khê
9	Tô Thị Hải Yến	Chủ tịch Công đoàn Trung tâm cấp cứu mỏ

8. Báo cáo trao đổi kinh nghiệm để làm việc có năng suất, thu nhập cao; sử dụng thu nhập hợp lý để xây dựng gia đình hạnh phúc. Hội nghị đã nghe phát biểu tham luận của 02 đại biểu:

8.1. Đ/c Phạm Văn Nhất: Tham luận về kinh nghiệm làm việc, sinh hoạt của bản thân và gia đình. Đề nghị: Tiếp tục nghiên cứu áp dụng công nghệ mới; Vinh danh và động viên NLD có ngày công lao động và thu nhập cao được tham quan,...

8.2. Đ/c Nguyễn Công Vương, Thọ lò Công ty than Dương Huy:

9. Đ/c Đặng Thanh Hải, Phó bí thư Đảng ủy - Tổng giám đốc Tập đoàn trả lời các kiến nghị của NLD trong Tập đoàn. Tập đoàn đã nhận được 43 kiến nghị của 16 đơn vị, trong đó: về sản xuất kinh doanh 38 kiến nghị, về chế độ chính sách đối với người lao động có 05 kiến nghị. Tại hội nghị Người lao động Công ty mẹ - Tập đoàn, Tổng giám đốc đã trực tiếp trả lời các kiến nghị của từng đơn vị.

10. Đ/c Doãn Mậu Diệp, Thứ trưởng Bộ Lao động thương binh và Xã hội phát biểu. Đ/c đã khẳng định:

Thay mặt Lãnh đạo Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, đ/c đã ghi nhận những cố gắng nỗ lực của TKV trong khắc phục khó khăn, ổn định việc làm, đời sống và thu nhập cho người lao động; thực hiện có trách nhiệm công tác an sinh xã hội.

Trong những năm qua TKV đã luôn bảo toàn và phát triển được vốn Nhà nước tại Tập đoàn, SXKD có lãi (có tích lũy), đóng góp cho ngân sách Nhà nước, chấp hành nghiêm túc sự chỉ đạo/điều hành của Chính phủ, các Bộ/Ngành Trung ương. TKV đã chủ động phối hợp với Cấp ủy, Chính quyền các địa phương để đảm bảo các quy hoạch phát triển kinh tế ngành gắn với phát triển kinh tế - xã hội tại địa phương; tham gia thực hiện có hiệu quả công tác an sinh xã hội tại các địa bàn có hoạt động SXKD của TKV. TKV là Tập đoàn có đông lao động, qua quản lý và theo dõi nhận thấy TKV đã luôn xác định NLD là trung tâm do vậy luôn có sự quan tâm chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho NLD.

Trong thời gian tới TKV cần phối hợp chặt chẽ với Bộ/Ngành Trung ương (đặc biệt là Bộ Lao động Thương binh và Xã hội) để triển khai các quy định pháp luật hiện có, xây dựng các cơ chế chính sách; Trang bị đầy đủ và thực hiện đảm bảo công tác an toàn VSLĐ. Có phương án tuyển chọn lao động cho sự phát triển lâu dài, bền vững của TKV, đồng thời giải quyết tốt chế độ chính sách cho số lao động dôi dư. Cần tiếp tục thực hiện tốt mối quan hệ hài hòa với địa phương, đối tác và cộng đồng. Đẩy mạnh công tác truyền thông và quan hệ cộng đồng.

Bộ Lao động Thương binh và Xã hội cam kết sẽ đồng hành, hỗ trợ TKV và các doanh nghiệp để xử lý các tồn tại và tạo hành lang pháp lý thông thoáng và an toàn cho doanh nghiệp phát triển và đảm bảo quyền lợi cho người lao động.

Chúc TKV phát triển hiệu quả, bền vững, đóng góp tích cực cho sự nghiệp công nghiệp hóa – hiện đại hóa của đất nước.

12. Đ/c Lê Minh Chuẩn, Bí thư Đảng ủy - Chỉ tịch HĐQT Tập đoàn.

Năm 2017 TKV gặp nhiều khó khăn do giá than - khoáng sản giảm sâu, than nhập khẩu cạnh tranh, các chế độ chính sách thuế phí tăng nhanh, sức ép về môi trường lớn, điều kiện khai thác ngày càng xuống sâu,... làm tăng chi phí; Là năm thứ 5 liên tiếp gặp khó khăn.

Ban lãnh đạo Tập đoàn đã bình tĩnh, sáng suốt bám sát diễn biến thị trường; tạo sự đoàn kết trong nội bộ; biến khó khăn thách thức thành cơ hội, kịp thời báo cáo cấp trên và Quảng Ninh xem xét tạo điều kiện tháo gỡ khó khăn; ... qua đó TKV đã bảo toàn và phát triển được vốn Nhà nước tại Tập đoàn, đảm bảo đủ việc làm và tiền lương cho hơn 105 ngàn người lao động, SXKD có lãi, tích cực tham gia công tác an sinh xã hội, hoàn thành tốt nhiệm vụ được Đảng và Nhà nước giao.

Đồng chí đã thay mặt Hội nghị NLD tiếp thu ý kiến phát biểu của Đ/c Doãn Mậu Diệp, Thứ trưởng Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, Ban Lãnh đạo Tập đoàn sẽ tập trung lãnh đạo, chỉ đạo để thực hiện tốt các nội dung nghị quyết chỉ đạo của Đảng, Chính phủ, các Ban/Bộ/Ngành Trung ương.

TKV sẽ có nhiều biện pháp chỉ đạo, bám sát nền kinh tế thị trường; nâng cao hiệu quả SXKD của doanh nghiệp; hiệu quả đầu tư; tuân thủ pháp luật, tạo sự đoàn kết trong nội bộ. TKV sẽ tổ chức tái cơ cấu với những mục tiêu cụ thể, tập trung vào 3 lĩnh vực chính: Than - khoáng sản, điện lực, hóa chất. Tập trung 5 cốt lõi: chủ thể tài nguyên, khai thác bao tiêu, đầu tư tài chính, giữ bí kíp công nghệ, quản lý hiệu quả cơ sở hạ tầng. Sẽ tiếp tục đổi mới cơ chế, hạ giá thành, tăng tiền lương, đảm bảo an toàn VSLĐ.

TKV sẽ tiếp tục phát huy tốt truyền thống “Kỷ luật và đồng tâm”, tạo sự đoàn kết trong cán bộ, đảng viên và NLD để thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị được Đảng và Nhà nước giao.

13. Đ/c Phùng Văn Vịnh, Chánh VP Đảng ủy Tập đoàn thay mặt Đoàn thư ký trình bày dự thảo Nghị quyết Hội nghị NLD Công ty mẹ - Tập đoàn năm 2018.

14. Đ/c Đặng Thanh Hải, Tổng giám đốc Tập đoàn biểu quyết thông qua:

- + Nội quy lao động và Thỏa ước lao động tập thể năm 2018 - 2021.
- + Nghị quyết Hội nghị Người lao động năm 2018.

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 NLD Công ty mẹ - Tập đoàn năm 2018. Nội quy lao động và TULĐTT năm 2018 - 2021.

15. Ký kết Thỏa ước lao động tập thể 2018 - 2021;

16. Đ/c Đặng Minh Hồng, Phó phòng thi đua - Ban TCNS thông qua quyết định Tuyên dương thợ lò có thu nhập cao năm 2017 và điều hành phần trao thưởng cho 124 Thợ lò tiêu biểu.

17. Bề mặt Hội nghị:

Hội nghị kết thúc vào lúc 12h00 cùng ngày./.

**THƯ KÝ**



**Phùng Văn Vịnh**



**Lê Thanh Xuân**

(Chủ tịch Công đoàn Than- Khoáng sản Việt Nam)