

TẬP ĐOÀN CÔNG NGHIỆP
THAN - KHOÁNG SẢN VIỆT NAM
CÔNG TY CỔ PHẦN
KINH DOANH THAN CẨM PHẢ-VINACOMIN

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

Cẩm phả, ngày 31 tháng 12 năm 2025

Số: 4561 /TB - KDTCP
V/v thông báo hiệu lực
và nội dung Thỏa ước lao động của Công ty

Kính gửi: Các đơn vị, phòng ban trong Công ty

Thực hiện Thông báo số 5433/TB-SNV ngày 24/12/2025 của Sở Nội vụ tỉnh Quảng Ninh về việc tiếp nhận Thỏa ước Lao động tập thể,

Giám đốc Công ty thông báo hiệu lực thực hiện Thỏa ước lao động tập thể của Công ty giai đoạn 2026-2028 được áp dụng từ ngày 01/01/2026

(Có bản Thỏa ước lao động tập thể kèm theo)

Yêu cầu thủ trưởng các đơn vị, phòng ban phối hợp với Công đoàn cùng cấp phổ biến tới toàn thể người lao động và gửi bản người lao động ký xác nhận về phòng VTT trước ngày 20/01/2026 để tổng hợp theo quy định. *NA*

Nơi nhận :

- Giám đốc (e-copy);
- Công đoàn, ĐTN, Hội CCB (e-copy);
- Như kính gửi;
- Lưu: VT, VTT. *✓*



Nguyễn Anh Toán

TẬP ĐOÀN CÔNG NGHIỆP THAN – KHOÁNG SẢN VIỆT NAM
CÔNG TY CỔ PHẦN KINH DOANH THAN CẨM PHẢ - VINACOMIN

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ 2026 - 2028

Cẩm phả, Tháng 12 năm 2025

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ GIAI ĐOẠN 2026 - 2028

Căn cứ Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 được Quốc hội thông qua ngày 20 tháng 11 năm 2019, có hiệu lực thi hành từ 01/01/2021;

Căn cứ Luật Công đoàn Việt Nam số 12/2012/QH13 được Quốc Hội thông qua ngày 20/06/2012, có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 01 năm 2013.

Căn cứ Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính Phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.

Căn cứ kết quả thương lượng giữa đại diện Ban chấp hành Công đoàn và Ban Giám đốc Công ty; kết quả lấy ý kiến tập thể người lao động của Công ty về Thỏa ước lao động tập thể Công ty Cổ phần Kinh doanh than Cẩm Phả - Vinacomin.

Hôm nay, ngày 12 tháng 12 năm 2025, tại trụ sở Công ty Cổ phần Kinh doanh than Cẩm Phả - Vinacomin (số 170, đường Trần Phú, phường Cẩm Phả, tỉnh Quảng Ninh) chúng tôi gồm có:

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

- Họ tên: Ông Nguyễn Anh Toán;
- Chức danh: Giám đốc Công ty Cổ phần Kinh doanh than Cẩm Phả - Vinacomin.

2. Đại diện bên tập thể lao động:

- Họ tên: Ông Nguyễn Điền Nguyên
- Chức danh: Chủ tịch Công đoàn Công ty Cổ phần Kinh doanh than Cẩm Phả - TKV.

Hai bên cùng nhau ký kết Thỏa ước Lao động tập thể áp dụng trong Công ty Cổ phần Kinh doanh than Cẩm Phả - Vinacomin với những nội dung sau:

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: viết tắt là TKV.
2. Công ty Cổ phần Kinh doanh than Cẩm Phả - Vinacomin: Viết tắt là Công ty
3. Người sử dụng lao động (NSDLĐ): Là Giám đốc Công ty Cổ phần Kinh doanh than Cẩm Phả - Vinacomin.

4. Người lao động: (NLĐ): Là người làm việc cho NSDLĐ theo thỏa thuận trong HĐLĐ được trả lương và chịu sự quản lý điều hành giám sát của NSDLĐ.
5. Đơn vị: Là các phòng ban, phân xưởng trong Công ty.
6. “Pháp luật”: Là các văn bản quy phạm pháp luật hiện hành của Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.
7. Thỏa ước lao động tập thể: Viết tắt là TULĐTT hoặc Thỏa ước.
8. Ban Chấp hành Công đoàn Công ty Cổ phần Kinh doanh than Cẩm Phả - TKV: Viết tắt là BCH Công đoàn Công ty.
9. Hợp đồng lao động: Viết tắt là HĐLĐ.
10. Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp: Viết tắt là BHXH, BHYT, BHTN.

Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Người lao động làm việc trong Công ty Cổ phần kinh doanh than Cẩm Phả - Vinacomin, kể cả người làm việc theo HĐTV, HĐ bổ túc nghề và NLĐ làm việc tại Công ty sau ngày ký kết Thỏa ước lao động tập thể này nếu Thỏa ước lao động tập thể còn hiệu lực áp dụng.
2. Giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng Công ty
3. Người làm công tác đảng, đoàn thể chuyên trách trong Công ty được áp dụng thực hiện các quyền lợi như đối với NLĐ quy định trong TULĐTT này.

Điều 3. Thực hiện Thỏa ước lao động tập thể

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

Điều 4. Nguyên tắc áp dụng Thỏa ước

1. Thỏa ước này chỉ quy định những nội dung thỏa thuận cụ thể về các điều kiện lao động thông qua thương lượng tập thể để phù hợp với mô hình tổ chức và điều kiện SXKD của Công ty và không trái quy định của pháp luật. 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 quy định của pháp luật thay đổi mà dẫn đến thỏa ước lao động tập thể không còn phù hợp với quy định của pháp luật, thì hai bên tiến hành sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể.

Trong thời gian tiến hành sửa đổi, bổ sung Thỏa ước lao động tập thể thì áp dụng theo các quy định mới của pháp luật.

Chương II

TUYÊN DỤ, SỬ DỤNG VÀ ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NGƯỜI LAO ĐỘNG

được sự phê duyệt của cấp có thẩm quyền.

c) Việc kéo dài thời hạn tạm hoãn thực hiện HĐLĐ quy định tại điểm a, điểm b khoản này và các trường hợp thảo thuận tạm hoãn khác sẽ do NSDLĐ xem xét quyết định cụ thể trên cơ sở đơn đề nghị của NLĐ, ý kiến của tổ chức Công đoàn và tình hình SXKD của Công ty.

d) NSDLĐ không thỏa thuận tạm hoãn HĐLĐ đối với NLĐ thuộc một trong các trường hợp sau đây:

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

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

3. NLĐ tạm hoãn thực hiện HĐLĐ do phải chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào cơ sở cai nghiện bắt buộc được NSDLĐ tạm hoãn HĐLĐ với thời gian và quy định cụ thể như sau:

a) Nếu cai nghiện tại các cơ sở cai nghiện: Thời gian tạm hoãn HĐLĐ từ 06 tháng đến 01 năm thì được NSDLĐ hỗ trợ phần kinh phí bằng 1,5 tháng lương theo mức lương trong HĐLĐ của tháng trước liền kề trước khi tạm hoãn HĐLĐ.

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

c) Hết thời gian tạm hoãn HĐLĐ, nếu người lao động đã cai được nghiện thì NSDLĐ tiếp tục bố trí làm việc; trường hợp không cai nghiện được thì thực hiện theo Điều 8 TULĐTT này.

Điều 8. Chấm dứt hợp đồng lao động

Việc chấm dứt HĐLĐ được thực hiện theo quy định tại Điều 34 Bộ luật lao động.

Trong trường hợp hai bên thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ thì áp dụng như sau:

1. Thỏa thuận trước:

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

- NLĐ được tạm hoãn HĐLĐ để cai nghiện ma túy nhưng hết thời gian tạm hoãn HĐLĐ vẫn không cai nghiện được hoặc NLĐ đã cai nghiện nhưng sau đó lại tái nghiện ma túy;

- 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) hoặc không được phép nhưng tự ý mang các chất 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. Thỏa thuận trong thời gian thực hiện HĐLĐ:

Trong thời gian thực hiện HĐLĐ, NLĐ có nhu cầu thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ theo Điều 34 Bộ luật Lao động phải có đơn đề nghị thỏa thuận chấm dứt

Điều 5. Tuyển dụng lao động

1. Căn cứ kế hoạch SXKD, kế hoạch Tuyển dụng lao động. Sau khi cân đối lao động hiện có, nếu có nhu cầu tuyển dụng, Công ty tuyển dụng lao động theo quy định hiện hành của pháp luật, của TKV và của Công ty

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

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

b) Gia đình có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn, thuộc hộ nghèo/hộ cận nghèo theo xác nhận của cơ quan nhà nước có thẩm quyền;

c) Gia đình có nhiều thế hệ đã và đang làm việc tại Công ty.

Điều 6. Ký kết hợp đồng lao động

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

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

Điều 7. Tạm hoãn thực hiện HĐLĐ

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

2. NSDLĐ đồng ý thỏa thuận tạm hoãn thực hiện HĐLĐ theo điểm h khoản 1, Điều 30 Bộ luật Lao động khi NLĐ có đơn và thể hiện bằng văn bản trong các trường hợp sau đây:

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

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

- Gia đình gặp thiên tai, hỏa hoạn, bản thân, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám chữa bệnh có thẩm quyền.

- Bản thân làm nhà ở, di chuyển chỗ ở.

- Cải táng thân nhân.

- Đi tìm mộ hoặc di chuyển hài cốt thân nhân là liệt sĩ.

- Các trường hợp đặc biệt khó khăn mà bản thân phải đích thân giải quyết và

c) Theo quy định khác của NSDLĐ tại từng thời điểm.

Chương III

THỜI GIỜ LÀM VIỆC VÀ THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

Điều 11. Thỏa thuận làm việc thêm giờ

NSDLĐ và NLD có thể thỏa thuận làm việc thêm giờ vào ngày thường, ngày lễ, tết, ngày nghỉ tuần để đảm bảo sản xuất ổn định.

1. Thời gian làm thêm:

Thời gian làm thêm giờ là khoảng thời gian làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường theo quy định trong Nội quy lao động của Công ty

NSDLĐ phân cấp cho thủ trưởng đơn vị, bộ phận trực thuộc thỏa thuận với NLD 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 ...;

2. Tổ chức làm thêm giờ:

a) Thủ trưởng các đơn vị, bộ phận chủ động tổ chức làm thêm giờ trong các trường hợp cần thiết, sau khi được NSDLĐ hoặc người được NSDLĐ ủy quyền phê duyệt và phải chịu trách nhiệm về hiệu quả công việc khi làm thêm giờ;

b) NLD có nghĩa vụ thực hiện làm thêm giờ nghiêm túc theo thỏa thuận yêu cầu làm thêm giờ để giải quyết công việc;

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

- Không thuộc diện trả lương khoán công việc, khoán kết quả, hiệu quả sản xuất kinh doanh; không phải người quản lý doanh nghiệp hoặc cán bộ được hưởng lương khoán theo năm;

- 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);

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

- Người lao động làm thêm giờ vào ban ngày được trả lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tính theo tiền lương thực trả theo công việc đang làm như sau:

+ Vào ngày thường: bằng 150%;

+ Vào ngày nghỉ hằng tuần: bằng 200%;

+ Vào ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương: bằng 300% chưa kể tiền lương ngày lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương.

- Người lao động làm thêm giờ vào ban đêm thì ngoài việc trả lương theo quy định, người lao động còn được trả thêm 20% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc làm vào ban ngày của ngày làm việc bình thường hoặc của ngày nghỉ hằng tuần hoặc của ngày nghỉ lễ, tết.

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

3. Khi chấm dứt HĐLĐ, NLĐ, NSDLĐ có trách nhiệm thanh toán các khoản tiền liên quan đến quyền lợi của mỗi bên và các trách nhiệm khác theo quy định tại điều 48 Bộ luật lao động. Nếu sau 30 ngày kể từ ngày chấm dứt HĐLĐ, NLĐ không thanh toán các khoản tiền liên quan đến quyền lợi của mỗi bên thì NSDLĐ được tạm giữ các khoản lương, trợ cấp (nếu có) theo quy định. Sau đó, NLĐ vẫn phải thực hiện nghĩa vụ thanh toán các khoản nợ đối với NSDLĐ và được nhận lại các khoản lương, trợ cấp (nếu có) theo quy định của pháp luật.

Điều 9. Chuyển đổi công việc đối với NLĐ

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

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

Điều 10. Đào tạo bồi dưỡng

1. Công ty 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 kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực của Công ty hoặc/và của TKV.

2. NLĐ trong thời gian thực hiện HĐLĐ được NSDLĐ đào tạo hoặc cử đi đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ (nếu cần).

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

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

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

Điều 12. Nghỉ ngày Truyền thống công nhân Vùng mỏ-Truyền thống ngành Than

Ngoài số ngày nghỉ hằng tuần, lễ, Tết, nghỉ việc riêng hưởng nguyên lương theo quy định của Bộ luật lao động, NLD được nghỉ thêm 01 ngày Truyền thống công nhân mỏ - Truyền thống ngành than (*ngày 12 tháng 11 dương lịch*) và hưởng nguyên lương (theo mức lương trong HĐLĐ). Trường hợp ngày nghỉ này trùng vào ngày nghỉ hằng tuần thì NLD được nghỉ bù vào ngày kế tiếp (Theo Thông báo của Công ty). Trường hợp NLD đi làm vào ngày Truyền thống công nhân vùng mỏ - Truyền thống ngành than thì được hưởng lương bao gồm tiền lương sản phẩm và tiền lương theo mức lương trong HĐLĐ. Nếu người lao động có nhu cầu nghỉ bù thì được bố trí nghỉ bù trong tháng.

Điều 13. Nghỉ việc riêng có hưởng lương, nghỉ không hưởng lương

1. Nghỉ việc hưởng nguyên lương: Ngoài số ngày nghỉ việc riêng hưởng nguyên lương theo quy định của pháp luật và Nội quy lao động, NLD được nghỉ thêm mà vẫn hưởng nguyên lương trong những trường hợp sau đây:

a) Con đẻ, con nuôi hợp pháp của người lao động kết hôn: 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) Nếu NLD không có nhu cầu nghỉ và đi làm vào số ngày nghỉ việc riêng theo số ngày tăng thêm theo quy định tại khoản 1 Điều này thì ngoài phần tiền lương của ngày nghỉ việc riêng hưởng nguyên lương, NLD còn được thanh toán tiền lương theo công việc bình thường của ngày làm việc đó.

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

a) Cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi; anh, chị em ruột kết hôn (cả bên vợ hoặc bên chồng): Được nghỉ thêm 01 ngày

b) Ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại; anh, chị, em ruột (cả bên vợ hoặc bên chồng) chết: Được nghỉ thêm 02 ngày.

3. Ngoài việc nghỉ không hưởng lương theo quy định tại khoản 2 điều này, NLD được thỏa thuận với NSDLĐ để nghỉ việc riêng không hưởng lương trong các trường hợp khác tùy theo đề nghị và hoàn cảnh thực sự cần thiết phải nghỉ của NLD. NSDLĐ sẽ xem xét và đồng ý cho NLD nghỉ việc không hưởng lương dưới 14 ngày trong 01 tháng và tối đa không quá 03 lần trong 01 năm cho tổng số lần nghỉ. Nếu NLD có nhu cầu nghỉ từ 14 ngày trở lên thì coi là nghỉ việc 01 tháng và được thực hiện theo điểm b, khoản 2 tại Điều 7 ghi trong TULĐTT này.

4. Thời gian nghỉ không hưởng lương theo quy định tại khoản 2 Điều này được tính là thời gian làm việc tại Công ty để làm căn cứ tính hưởng các quyền lợi khác theo quy định của Công ty và pháp luật nhưng cộng dồn không quá 01 tháng trong 01 năm.

5. Người lao động không hưởng lương từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng thì NSDLĐ và NLD không tham gia đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTN-BNN trong tháng đó trừ trường hợp theo quy định của Luật BHXH 2024

Điều 14. Thời giờ đối với lao động nữ

1. Lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút tính vào thời giờ làm việc và vẫn được hưởng đủ tiền lương theo mức lương trong hợp đồng lao động. Số ngày có thời gian nghỉ trong thời gian hành kinh hai bên thỏa thuận là 04 ngày trong một tháng; thời điểm nghỉ cụ thể của từng tháng do người lao động thông báo với người quản lý trực tiếp. Trường hợp lao động nữ không có nhu cầu nghỉ và được NSDLĐ đồng ý để NLĐ làm việc thì ngoài tiền lương được hưởng theo thời gian nghỉ, NLĐ được trả thêm tiền lương theo công việc đã làm trong thời gian được nghỉ và thời gian làm việc này không tính vào thời giờ làm thêm của NLĐ.

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. Trường hợp lao động nữ không có nhu cầu nghỉ và được NSDLĐ đồng ý để NLĐ làm việc thì ngoài tiền lương được hưởng, NLĐ được thanh toán tiền lương theo công việc bình thường của thời gian làm việc đó.

3. Lao động nữ trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc để cho con bú, vắt, trữ sữa, nghỉ ngơi. Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo mức lương trong hợp đồng lao động. Trường hợp lao động nữ không có nhu cầu nghỉ và được NSDLĐ đồng ý để NLĐ làm việc thì ngoài tiền lương được hưởng, NLĐ được trả thêm tiền lương theo công việc mà NLĐ đã làm trong thời gian được nghỉ hoặc được cộng dồn để nghỉ trọn ngày làm việc.

Chương IV CHẾ ĐỘ TIỀN LƯƠNG VÀ PHÚC LỢI

Điều 15. Thỏa thuận về việc trả lương

1. 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.

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 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 hoặc 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. Ngoài hình thức trả lương thời gian, trả lương khoán sản phẩm, khoán công việc cho NLĐ, Công ty còn áp dụng hình thức bổ sung tiền lương để khuyến khích NLĐ làm việc, tăng năng suất lao động, tiết kiệm chi phí; hoặc bổ sung tiền lương, phân phối lại tiền lương cho NLĐ vào dịp lễ, tết ... 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.

5. 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.

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

7. Tiền lương ngừng việc:

a) Việc trả lương ngừng việc căn cứ vào quy định tại Điều 99 của Bộ Luật lao động để xem xét các trường hợp gây ra ngừng việc (do lỗi của NSDLĐ hay NLĐ hay do nguyên nhân khách quan) để xác định trả lương ngừng việc cho NLĐ

b) Đối với trường hợp phải ngừng việc được trả lương từ 14 ngày làm việc trở xuống (không tính ngày nghỉ hàng tuần, ngày nghỉ Lễ, Tết được hưởng lương) theo quy định tại điểm a khoản 3 và khoản 2 Điều 99 của Bộ Luật lao động thì tiền lương ngừng việc được tính bằng mức lương tối thiểu vùng tại thời điểm.

c) Đối với trường hợp phải ngừng việc trên 14 ngày làm việc (không tính ngày nghỉ hàng tuần, ngày nghỉ Lễ, Tết được hưởng lương) theo quy định tại điểm b khoản 3 và khoản 2 Điều 99 của Bộ Luật lao động thì tiền lương ngừng việc được tính như sau:

- Tiền lương ngừng việc từ ngày thứ 15 của tháng đầu tiên được tính bằng mức lương tối thiểu vùng tại thời điểm

- Nếu sau 1 tháng mà các sự cố chưa được khắc phục thì tiền lương ngừng việc được tính bằng 50% mức lương tối thiểu vùng tại thời điểm.

- Trường hợp thời gian ngừng việc từ 03 tháng trở lên thì hai bên thỏa thuận tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động và không hưởng lương ngừng việc.

- Tiền lương ngừng việc 01 ngày được tính bằng mức lương tối thiểu vùng chia cho 24 ngày.

Điều 16. Thời hạn nâng lương

Trong thời gian giữ bậc lương đang hưởng, người được tặng bằng khen của Tổng giám đốc Tập đoàn và tương đương; người được tặng bằng khen cấp bộ, chiến sĩ thi đua cấp ngành, lĩnh vực; người được tặng bằng lao động sáng tạo liên quan đến công việc đang đảm nhận; người đạt danh hiệu thợ giỏi cấp Tập đoàn thì được rút ngắn tối đa sáu tháng (06 tháng) thời hạn xét nâng bậc lương.

Điều 17. Quỹ khen thưởng, Quỹ phúc lợi

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

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 Công ty và các đối tượng khác ngoài Công ty có công lao giúp đỡ Công ty 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 Công ty và thực hiện công tác xã hội, từ thiện. Ngoài ra, Công đoàn và Giám đốc Công ty 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 18. Chế độ phúc lợi và chăm sóc sức khỏe

1. Hằng năm, tùy theo kết quả kinh doanh và số dư Quỹ phúc lợi, Công ty có thể tổ chức cho NLD đi tham quan, nghỉ mát và tổ chức chương trình du lịch dành cho một số cán bộ, công nhân viên có nhiều đóng góp cho Công ty; tổ chức gặp mặt, tặng quà cho NLD và thân nhân của NLD trong các ngày kỷ niệm và lễ, tết.

2. Hằng năm, Công ty tổ chức cho người lao động sức khỏe yếu, có thành tích trong công tác... được đi nghỉ mát, hỗ trợ điều trị tại các cơ sở điều dưỡng trong và ngoài Tập đoàn (*Theo chương trình khung của TKV*) hoặc tổ chức các hình thức khác như tham quan, dã ngoại ... cho NLD trong Công ty. Tùy theo điều kiện thực tế Công ty có thể tổ chức mua bảo hiểm thân thể cho người lao động.

3. Tùy từng địa điểm làm việc và khả năng tài chính, Công ty có thể xem xét hỗ trợ chi phí đi lại bằng tiền cho người lao động làm việc tại các phân xưởng.

4. Đối với các trường hợp mắc bệnh nghề nghiệp, bệnh bụi phổi được khám, điều trị bệnh nghề nghiệp. Chi phí được chi từ nguồn Quỹ Phúc lợi của Công ty.

5. Công ty áp dụng chế độ ăn ca cho toàn thể NLD làm việc trong Công ty (*bao gồm cả lao động làm việc theo hợp đồng thử việc, hợp đồng bổ túc nghề*). Việc tổ chức ăn hàng ca cho NLD được phối hợp với tổ chức Công đoàn để tổ chức ăn ca cho NLD phù hợp với điều kiện tổ chức sản xuất của đơn vị theo quy định của Công ty.

6. Hằng năm, căn cứ điều kiện cụ thể, NSDLĐ quyết định mức và thời gian hỗ trợ một phần chi phí gửi trẻ tại nhà trẻ, mẫu giáo đối với lao động có con trong độ tuổi gửi trẻ, mẫu giáo bằng tiền sau khi trao đổi, thảo luận với Công đoàn Công ty thông qua đối thoại.

Điều 19. Hỗ trợ tiền đi đường khi nghỉ phép năm, đi công tác, học tập, hỗ trợ bổ sung trong các trường hợp ốm đau

1. Người lao động nghỉ phép từ một nửa số ngày được nghỉ phép theo tiêu chuẩn trở lên được thanh toán 300.000 đồng (*Ba trăm nghìn đồng*) tiền tàu xe và chỉ được thanh toán một lần trong năm.

2. Người lao động được Công ty cử đi công tác, học tập... nhưng Công ty không bố trí được xe đưa đón mà tự túc bằng phương tiện công cộng thì được thanh toán tiền tàu, xe cho cả chuyến đi và về. Mức thanh toán theo quy định của Công ty.

3. Người lao động nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau, được hưởng chế độ theo quy định của pháp luật. Trường hợp mức tiền lương hưởng theo quy định của pháp luật thấp hơn 75% mức tiền lương đóng bảo hiểm xã hội của 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*)

Điều 20. Chế độ thăm hỏi và trợ cấp (Chi từ nguồn quỹ phúc lợi)

1. Thăm hỏi khi có đám hiếu:

- Đối với người lao động đang làm việc tại Công ty:

+ Bản thân qua đời: Mức phúng viếng 2.000.000 đồng/người, một vòng hoa và hỗ trợ 01 chuyến xe đưa hoặc 1.000.000 đồng.

+ Có thân nhân là bố, mẹ (vợ hoặc chồng), con hoặc vợ, chồng qua đời: Mức phúng viếng là 1.000.000 đồng/người, một vòng hoa và hỗ trợ 01 chuyến xe đưa hoặc 1.000.000 đồng.

+ Trong trường hợp cả vợ và chồng cùng làm việc tại Công ty có thân nhân là bố, mẹ, con qua đời thì mức phúng viếng là 2.000.000 đồng/người, một vòng hoa và hỗ trợ 01 chuyến xe đưa hoặc 1.000.000 đồng.

+ Đối với người lao động trong Công ty đã nghỉ hưu qua đời: Mức phúng viếng 1.000.000 đồng/người và một vòng hoa.

+ Chi phí mua vòng hoa cho các đám hiếu nêu trên không quá 500.000đ/đám

2. Trợ cấp khó khăn:

Người lao động gặp khó khăn về đời sống, thiên tai hỏa hoạn được trợ cấp khó khăn đột xuất với số tiền là **2.000.000 đồng/lượt/ người** (*một năm không quá 2 lần*). Những trường hợp đặc biệt có thể giải quyết trợ cấp cao hơn, nhưng tối đa không quá 5.000.000 đồng.

Điều 21. Chế độ tham quan, nghỉ mát, du lịch

Căn cứ nguồn quỹ phúc lợi và khả năng chi trong giá thành của Công ty và quy định của TKV, NSDLĐ và Công đoàn Công ty thống nhất về nguồn chi, mức chi tham quan, nghỉ mát, du lịch cho người lao động cụ thể hàng năm (*Công ty chi hoặc cá nhân người lao động cùng đóng góp*).

Điều 22. Các quỹ đóng góp của người lao động

1. Trường hợp NLĐ trong Công ty 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:

- Quỹ tương trợ và hoạt động xã hội: 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 hoặc hỗ trợ các hoạt động xã hội, từ thiện...; Mức đóng góp: 200.000 đồng/người/năm.

- Tùy theo điều kiện cụ thể, có thể điều chỉnh mức đóng góp với mức thấp hơn hoặc cao hơn nhưng mức tối đa không vượt quá 1,5 lần quy định này.

2. Mức và thời gian đóng góp, sử dụng các quỹ cụ thể nêu tại Khoản 1 Điều này do NSDLĐ và tổ chức Công đoàn Công ty thống nhất quy định căn cứ vào tình hình thực tế.

3. Trường hợp Công ty không tổ chức mua bảo hiểm thân thể thì NLĐ trong Công ty tự nguyện đóng góp và giao cho NSDLĐ thống nhất với tổ chức Công đoàn Công ty mua bảo hiểm thân thể cho NLĐ với mức hợp lý và thực hiện công tác quản lý quỹ theo quy chế, quy định (nếu cần).

Chương VI

CÁC THỎA THUẬN KHÁC

Điều 24. Quản lý khám, chữa bệnh

Trước khi đi khám chữa bệnh, người lao động phải có giấy giới thiệu của đơn vị và của Công ty. Trường hợp cấp cứu hoặc bệnh cần phải điều trị ngay người lao động chưa kịp xin giấy giới thiệu: Chậm nhất sau 01 ngày (nếu sau ngày cấp cứu là ngày nghỉ lễ hoặc thứ 7, chủ nhật thì chậm nhất là ngày kế tiếp) người lao động hoặc người được uỷ quyền phải đến Công ty đề nghị cấp giấy giới thiệu. Công ty sẽ thẩm tra thực tế tại Bệnh viện, nếu đúng sẽ cấp giấy giới thiệu kể từ ngày cấp cứu và những ngày nghỉ đó là ngày nghỉ có lý do. Người lao động tự ý đi khám chữa bệnh (không được đơn vị, Công ty cấp giấy giới thiệu): Những ngày điều trị bệnh, ngày nghỉ việc hưởng BHXH đó coi là ngày nghỉ vô lý do.

Đơn vị, Công ty cấp giấy giới thiệu đi khám chữa bệnh nhưng người lao động không có chứng từ ốm nộ theo quy định thì những ngày nghỉ đó coi là ngày nghỉ vô lý do.

Điều 25. Giải quyết các tranh chấp phát sinh

1. Giám đốc Công ty giao cho Trưởng phòng/Phụ trách phòng chuyên môn có chức năng kiểm tra, pháp chế thường trực tiếp thu những đề xuất của NLĐ với NSDLĐ.

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

Chương VII

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 26. 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.

1. NSDLĐ, Công đoàn Công ty cam kết thực hiện nghiêm túc các nội dung của TULĐTT này.

2. Công ty tổ chức tiếp NLĐ hằng tháng để tiếp thu những đề xuất, phản ánh, kiến nghị của NLĐ với NSDLĐ liên quan trực tiếp việc thực hiện các nội dung của TULĐTT này và các nội dung khác có liên quan. Địa điểm tiếp NLĐ tại trụ sở Công ty. Thời gian tiếp NLĐ được Công ty quy định cụ thể phù hợp với từng thời điểm.

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

Điều 27. Hiệu lực thi hành

1. Thỏa ước lao động tập thể này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2026 đến hết ngày 31 tháng 12 năm 2028. Các thỏa thuận trước đây trái với TULĐTT này đều bãi bỏ.

2. Sau 06 tháng kể từ ngày TULĐTT này có hiệu lực thi hành, nếu mỗi bên thấy cần sửa đổi, bổ sung thì có thể đề xuất để hai bên cùng tiến hành thương lượng, sửa đổi, bổ sung theo đúng quy định của pháp luật lao động.

3. Thỏa ước lao động tập thể này được ký kết và lập thành 05 bản;

- 01 bản gửi Sở Nội vụ tỉnh Quảng Ninh;

- 01 bản do người sử dụng lao động giữ (để thực hiện);

- 01 bản do đại diện tập thể người lao động giữ (để thực hiện);

- 01 bản gửi Công đoàn Tập đoàn công nghiệp Than- Khoáng sản Việt Nam (để báo cáo).

- 01 bản gửi Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (để báo cáo).

4. Những nội dung chưa thỏa thuận trong bản Thỏa ước lao động tập thể này nếu có phát sinh trong thực tiễn sẽ được giải quyết theo quy định của pháp luật hiện hành./.

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



Nguyễn Điền Nguyên

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



Nguyễn Anh Toán