

**CÔNG TY CỔ PHẦN
CƠ ĐIỆN LUYỆN KIM THÁI NGUYÊN**

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

Số: 196/CV-CĐLK

Thái Nguyên, ngày 25 tháng 7 năm 2025

**Kính gửi: Các đơn vị thành viên
Các phòng chức năng Công ty**

Thực hiện Bộ luật Lao động năm 2019, để triển khai ký kết Thỏa ước lao động tập thể 2025-2028 theo đúng trình tự và nội dung quy định, Ban Tổng Giám đốc và Ban Chấp hành Công đoàn Công ty đã thảo luận xây dựng dự thảo Thỏa ước lao động tập thể 2025-2028 (gửi kèm).

Công ty yêu cầu các đơn vị thành viên, các phòng ban Công ty tổ chức cho người lao động nghiên cứu, thảo luận và lấy ý kiến đóng góp bổ sung nội dung dự thảo Thỏa ước lao động tập thể 2025-2028; Tổng hợp các ý kiến đóng góp, lập văn bản và gửi về phòng Tổ chức Hành chính Công ty **trước ngày 15/8/2025**. Sau thời hạn nêu trên các tập thể không có ý kiến được coi là đã đồng ý với nội dung dự thảo Thỏa ước lao động tập thể 2025-2028.

Nơi nhận:

- Hội đồng Quản trị (b/c);
- Ban Tổng Giám đốc, Trợ lý TGD;
- ĐU, CĐ, Hội CCB;
- Như Kính gửi (t/h);
- Lưu VP.



Nguyễn Trường Nguyên

Thái Nguyên, ngày 25 tháng 7 năm 2025

DỰ THẢO

**THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ
2025 - 2028**

Căn cứ Bộ Luật Lao động năm 2019 và Luật Công đoàn năm 2012;
Căn cứ Luật An toàn vệ sinh lao động số: 84/2015/QH13;
Căn cứ nghị định số 145/2020/NĐ-CP Quy định chi tiết và hướng dẫn Bộ
Luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động;

Căn cứ sự thoả thuận đạt được sau khi lấy ý kiến người lao động và sự bàn
bạc giữa Đại diện tập thể Người lao động và Người sử dụng lao động,

Để đảm bảo quyền lợi và nghĩa vụ hợp pháp của Người sử dụng lao động
và Người lao động tại Công ty Cổ phần Cơ điện Luyện kim Thái Nguyên, chúng
tôi gồm:

1. ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

Ông *Nguyễn Trường Nguyên* - Tổng giám đốc Công ty Cổ phần Cơ điện
Luyện kim Thái Nguyên.

2. ĐẠI DIỆN TẬP THỂ NGƯỜI LAO ĐỘNG

Ông *Nguyễn Văn An* - Chủ tịch Công đoàn Công ty Cổ phần Cơ điện
Luyện kim Thái Nguyên.

Cùng thoả thuận ký kết Thỏa ước Lao động tập thể 2025-2028 (gọi tắt là
Thỏa ước) gồm những điều khoản sau đây:

Chương 1

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp dụng

1. Thỏa ước này quy định mối quan hệ lao động giữa Người sử dụng lao
động và tập thể Người lao động trong Công ty Cổ phần Cơ điện Luyện kim Thái
Nguyên về các điều kiện lao động và sử dụng lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi
bên trong thời hạn Thỏa ước có hiệu lực.

2. Thỏa ước này được áp dụng trong Công ty Cổ phần Cơ điện Luyện kim
Thái Nguyên và các đơn vị thành viên thuộc Công ty Cổ phần Cơ điện Luyện kim
Thái Nguyên, có công đoàn cơ sở/công đoàn bộ phận (CĐCS) trực thuộc Công
đoàn Công ty Cổ phần Cơ điện Luyện kim Thái Nguyên.

Điều 2. Cam kết của các bên

1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm đảm bảo các điều kiện cho đại diện tập thể Người lao động (*tổ chức Công đoàn*) thực hiện quyền, nghĩa vụ theo Luật Công đoàn và và Pháp luật Việt Nam.

2. Công đoàn Công ty có trách nhiệm:

- Phối hợp với Người sử dụng lao động truyền đạt nội dung Thỏa ước này đến Người lao động.

- Tham gia với Người sử dụng lao động tổ chức thực hiện và chỉ đạo, hướng dẫn CĐ thành viên kiểm tra, giám sát, định kỳ đánh giá việc thực hiện Thỏa ước; kiến nghị việc xem xét, sửa đổi Thỏa ước và các quy định của đơn vị thành viên phù hợp nội dung Thỏa ước này.

Chương 2

NỘI DUNG THỎA ƯỚC

Điều 3. Tiền lương, tiền thưởng, trợ cấp, nâng lương

1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm phối hợp với tổ chức Công đoàn cùng cấp xây dựng và công bố thang lương, bảng lương, các điều kiện nâng bậc, nâng lương, quy chế tiền lương, phân phối thu nhập, quy chế thưởng và phổ biến công khai cho Người lao động biết tại nơi làm việc (*niêm yết tại trụ sở/trên trang website của Công ty*) trước khi thực hiện.

2. Đảm bảo mức lương thấp nhất cho Người lao động chưa qua đào tạo, làm việc đủ ngày công theo chế độ, hoàn thành nhiệm vụ được giao bằng hoặc cao hơn mức lương tối thiểu vùng theo từng thời điểm do Chính phủ công bố.

3. Căn cứ kết quả SXKD, vào dịp ngày lễ hằng năm: 01/01, 01/5, ngày thành lập Công ty (01/7), ngày 02/9 ... Người sử dụng lao động trích quỹ lương động viên kịp thời người lao động.

4. Khi kết quả SXKD đạt và vượt chỉ tiêu kế hoạch, Người sử dụng lao động trích thêm tiền lương cho người lao động tương xứng.

Điều 4. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca

Khi Người sử dụng lao động phải bố trí ca làm việc hơn 8 giờ và cũng không quá 12 giờ/ca, trong ca làm việc được nghỉ giữa ca hoặc nghỉ luân phiên, sau ca làm việc 12 giờ Người lao động được nghỉ tối thiểu 24 giờ trước khi vào ca tiếp theo hoặc được bố trí nghỉ bù trong tháng để đảm bảo số giờ làm việc trong tháng không vượt quá theo quy định.

Điều 5. Bảo đảm việc làm đối với Người lao động

1. Công ty phân đầu đảm bảo việc làm cho Người lao động trong suốt thời gian có hiệu lực của hợp đồng lao động, đồng thời có các giải pháp tăng cường liên kết giữa các đơn vị thành viên nhằm tạo điều kiện để Người lao động ổn định việc làm hoặc có thêm việc làm.

2. Khi phát sinh các vấn đề làm ảnh hưởng đến việc làm:

2.1. Công ty gặp khó khăn trong sản xuất kinh doanh (*do thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh, sự cố điện hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh ...*) phải tiết giảm sản xuất thì Tổng Giám đốc được quyền tạm thời chuyển người lao động sang làm việc khác (*theo Điều 29, BLLĐ*), hoặc bố trí người lao động nghỉ luân phiên.

2.2. Khi Công ty tổ chức lại sản xuất thì phải xây dựng phương án sắp xếp lao động và bàn bạc thống nhất với Công đoàn cùng cấp trước khi triển khai thực hiện. Người lao động được ưu tiên điều chuyển trong hệ thống Công ty, giới thiệu tham gia các hợp đồng cho thuê hoặc xuất khẩu lao động nếu có đủ điều kiện và theo nguyện vọng của người lao động.

3. Người lao động hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, không bị xử lý kỷ luật lao động sẽ được tái ký hợp đồng lao động khi hợp đồng hết hạn.

Điều 6. Bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động

1. Trách nhiệm của Người sử dụng lao động:

- Xây dựng, ban hành và tổ chức thực hiện nội quy, quy định, quy trình sản xuất đảm bảo an toàn lao động phù hợp với các quy định của pháp luật và điều kiện sản xuất kinh doanh của đơn vị.

- Có trách nhiệm huấn luyện công tác an toàn vệ sinh lao động, thực hiện đầy đủ việc trang cấp phương tiện bảo hộ lao động và tổ chức khám sức khoẻ định kỳ cho Người lao động; đầu tư trang bị phương tiện y tế, bố trí y tế trực thường xuyên hoặc liên kết với cơ sở y tế để sơ cứu, cấp cứu và cấp thuốc điều trị cho trường hợp bị đau yếu khi đang làm việc tại đơn vị.

- Thực hiện trách nhiệm của Người sử dụng lao động trong việc bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc (*theo Điều 16 Luật ATVSLĐ*).

2. Trách nhiệm của Người lao động:

- Chấp hành đúng các nội dung quy định trong hợp đồng lao động, Nội quy lao động, các Quy chế, Quy định và Thỏa ước lao động tập thể của Công ty.

- Thực hiện đúng các nội quy, quy định và quy trình làm việc, đặc biệt là các quy trình về an toàn, vệ sinh lao động.

- Có tinh thần trách nhiệm trong công việc, có ý thức kỷ luật lao động, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

- Có trách nhiệm cùng đơn vị thực hiện kế hoạch sản xuất kinh doanh, thực hành tiết kiệm chống lãng phí, đảm bảo tiến độ và chất lượng công việc.

- Cam kết thực hiện trách nhiệm của người lao động trong việc bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc (*theo Điều 17 Luật ATVSLĐ*).

3. Trách nhiệm của tổ chức Công đoàn:

- Thực hiện quyền, trách nhiệm của Công đoàn cơ sở trong công tác an toàn, vệ sinh lao động (*theo Điều 10 Luật ATVSLĐ*).

Điều 7. Các chế độ bảo hiểm đối với Người lao động

1. Công ty (*đơn vị*) có trách nhiệm đóng các khoản bảo hiểm bắt buộc theo quy định của Pháp luật cho người lao động.

2. Khuyến khích các đơn vị thành viên mua thêm cho Người lao động các gói bảo hiểm tự nguyện phù hợp với điều kiện, khả năng từng đơn vị.

Điều 8. Bữa ăn giữa ca và việc tổ chức bữa ăn giữa ca cho Người lao động

Công ty có trách nhiệm đảm bảo chế độ ăn ca, bồi dưỡng cho người lao động. Mức tiền ăn giữa ca, Người sử dụng lao động và Công đoàn cùng cấp bàn bạc thống nhất phù hợp với điều kiện sinh hoạt và khả năng của Công ty. Khi có biến động giá cả sinh hoạt bất thường Công đoàn chủ động bàn bạc với Người sử dụng lao động để thống nhất điều chỉnh mức tiền ăn giữa ca cho phù hợp.

Điều 9. Các chế độ học tập và các chế độ phúc lợi khác

1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm phối hợp với Ban chấp hành Công đoàn cùng cấp xây dựng, ban hành các chính sách khuyến khích, tạo điều kiện cho Người lao động học tập, nâng cao tay nghề và trình độ chuyên môn nghiệp vụ cùng các kỹ năng khác nhằm phát huy tối đa năng lực của Người lao động.

2. Người sử dụng lao động bàn bạc thống nhất với Ban chấp hành Công đoàn cùng cấp xây dựng và ban hành quy chế trích lập, sử dụng quỹ lương, quỹ phúc lợi trong đơn vị. Việc sử dụng các quỹ nói trên do Người sử dụng lao động và Công đoàn cùng cấp quyết định và báo cáo tại Hội nghị Người lao động hàng năm.

3. Người sử dụng lao động và Ban chấp hành Công đoàn cùng cấp quyết định mức khen thưởng con Người lao động học giỏi, vượt khó hàng năm. Trong quá trình xây dựng và triển khai thực hiện chế độ chính sách đối với lao động nữ và trẻ em phải có đại diện của Ban Nữ công cùng cấp tham gia.

4. Người sử dụng lao động và Ban chấp hành Công đoàn cùng cấp vận động Người lao động đóng góp 02 ngày lương thực tế bình quân (*vào quyết toán lương tháng 5 và tháng 11*) để lập quỹ chi cho mục đích an sinh xã hội và nộp 100% số thu về Quỹ xã hội từ thiện tập trung của Công ty để chi cho các hoạt động xã hội từ thiện.

Điều 10. Đời sống văn hóa tinh thần của Người lao động

1. Tổng giám đốc và Ban chấp hành Công đoàn Công ty phối hợp tổ chức hoạt động văn hoá, thể thao cấp Công ty theo kế hoạch được thống nhất hàng năm.

2. Người sử dụng lao động và Ban chấp hành Công đoàn cơ sở thành viên có trách nhiệm tổ chức hoạt động văn hóa, thể thao cấp đơn vị.

Điều 11. Biện pháp hòa giải, thương lượng khi có tranh chấp lao động, đình công

1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm tổ chức các hình thức đối thoại kịp thời khi có yêu cầu đối thoại của người lao động. Việc giải quyết tranh chấp

lao động trước hết phải được hai bên trực tiếp thương lượng đảm bảo hài hòa lợi ích của cả hai bên.

2. Ban chấp hành Công đoàn các cấp có trách nhiệm đại diện tập thể Người lao động tham gia đối thoại với Người sử dụng lao động để hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động tại doanh nghiệp.

3. Người lao động không được tự phát tổ chức đình công, lãn công tập thể trái với các quy định của pháp luật khi chưa thực hiện đối thoại, thương lượng với Người sử dụng lao động.

Chương 3

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 12. Sửa đổi, bổ sung

1. Sau 06 tháng thực hiện, nếu phát sinh nội dung không còn phù hợp tình hình thực tế hoặc sự thay đổi của pháp luật, được trên 50% đơn vị thành viên đề xuất sửa đổi bổ sung thì Ban chấp hành Công đoàn Công ty có trách nhiệm tiến hành các thủ tục thương lượng để sửa đổi Thỏa ước này.

Điều 13. Hiệu lực thi hành

1. Thỏa ước này có thời hạn thực hiện 3 năm (36 tháng) và có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký, thay thế Thỏa ước lao động tập thể 2023-2025 (số 313/TULĐTT-CDLK ngày 01/06/2023). Thỏa ước này tiếp tục được gia hạn nếu hai bên chưa ký kết bản Thỏa ước mới, nhưng thời gian kéo dài không quá 90 ngày kể từ ngày hết hạn.

2. Trong thời hạn như khoản 1 Điều này thì Thỏa ước này có hiệu lực áp dụng đối với Người sử dụng lao động và Người lao động của các đơn vị thành viên mới được thành lập đồng ý áp dụng Thỏa ước LĐTT của Công ty.

3. Bản Thỏa ước này có 3 Chương, 13 Điều và được lập thành 05 bản, mỗi bên giữ 01 bản, 01 bản gửi Công đoàn Công Thương Việt Nam, 01 bản gửi Hội đồng Quản trị Công ty và 01 bản gửi Sở Nội vụ tỉnh Thái Nguyên./.

ĐẠI DIỆN TẬP THỂ NLĐ
CÔNG TY CP CƠ ĐIỆN LUYỆN KIM TN
CHỦ TỊCH CÔNG ĐOÀN

ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LĐ
CÔNG TY CP CƠ ĐIỆN LUYỆN KIM TN
TỔNG GIÁM ĐỐC