

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



# THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ NĂM 2025

CÔNG TY TNHH MỘT THÀNH VIÊN  
LÂM NGHIỆP DI LINH



ĐẠI DIỆN  
TẬP THỂ NGƯỜI LAO ĐỘNG

ĐẠI DIỆN  
NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG



*Hàn Văn Nam*



*Trương Văn Hiếu*

*Tháng 4 năm 2025*

UBND TỈNH LÂM ĐỒNG  
CÔNG TY TNHH MỘT THÀNH VIÊN  
LÂM NGHIỆP DI LINH

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

Địa chỉ: Km 93, Quốc lộ 28, thôn K' Long Trao II,  
xã Gung Ré, huyện Di Linh, tỉnh Lâm Đồng.

## **THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ**

Căn cứ Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019 của Quốc hội Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam,

Để xây dựng quan hệ hài hòa, ổn định tại doanh nghiệp, người sử dụng lao động và Công đoàn cơ sở Công ty cùng nhau thỏa thuận ký kết thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT) gồm những nội dung và điều khoản như sau:

1. Đại diện Người sử dụng lao động:

- Ông Trương Văn Hiếu                      - Giám đốc Công ty.

2. Đại diện Tập thể người lao động:

- Ông Hàn Văn Nam                      - Chủ tịch Công đoàn cơ sở Công ty.

### **Chương I NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG**

Bản thỏa ước lao động tập thể này gồm 3 Chương, 11 Điều, quy định mối quan hệ lao động giữa tập thể người lao động và người sử dụng lao động về các điều kiện lao động và sử dụng lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi người trong thời hạn TULĐTT có hiệu lực.

Mọi trường hợp chưa quy định trong bản TULĐTT này sẽ được thực hiện theo Bộ luật Lao động và các văn bản pháp luật khác của Nhà nước.

#### **Điều 1. Đối tượng thi hành**

1. Người sử dụng lao động (viết tắt là NSDLĐ).

2. Người lao động (viết tắt là NLĐ) đang làm việc tại công ty, kể cả người lao động trong thời gian học nghề, thử việc, NLĐ vào làm việc sau ngày thỏa ước có hiệu lực đều có trách nhiệm thực hiện những nội dung, thỏa thuận trong thỏa ước này.

3. Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở.

#### **Điều 2. Thời hạn thỏa ước**

1. Thỏa ước này có hiệu lực trong thời hạn 03 năm kể từ ngày ký.

2. Sau 06 tháng các bên có quyền yêu cầu sửa đổi, bổ sung thỏa ước. Việc sửa đổi, bổ sung phải được tiến hành theo trình tự như khi ký kết.

3. Khi TULĐTT hết hạn mà hai bên vẫn tiếp tục thương lượng, thì TULĐTT cũ vẫn được tiếp tục thực hiện trong thời gian không quá 60 ngày. Quá thời hạn nêu trên mà hai bên vẫn chưa ký được TULĐTT mới thì quyền lợi của người lao động được thực hiện theo các quy định của pháp luật.

## **Chương II** **NỘI DUNG KÝ KẾT**

### **Điều 3. Thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi**

#### **1. Thời gian làm việc:**

a) Thời gian bắt đầu và thời gian kết thúc làm việc trong ngày được quy định chung như sau:

- Buổi sáng bắt đầu vào lúc 7 giờ 00 phút, kết thúc lúc 11 giờ 30 phút.
- Buổi chiều bắt đầu lúc 13 giờ 30 phút, kết thúc lúc 17 giờ 00 phút.

b) Đối với người quản lý doanh nghiệp và người lao động làm việc tại Khối Văn phòng Công ty thì áp dụng chế độ giảm giờ làm việc trong tuần từ 48 giờ trong 6 ngày xuống 44,5 giờ trong 5,5 ngày.

c) Đối với người lao động tại các Xí nghiệp Lâm nghiệp, do tính chất đặc thù riêng của công việc nên vẫn thực hiện chế độ thời gian làm việc, nghỉ ngơi theo quy định hiện hành (48 giờ trong 6 ngày).

d) Đối với người lao động làm việc tại Xí nghiệp Khai thác – Chế biến lâm sản:

- Buổi sáng bắt đầu vào lúc 7 giờ 30 phút, kết thúc lúc 11 giờ 30 phút.
- Buổi chiều bắt đầu lúc 13 giờ 00 phút, kết thúc lúc 16 giờ 30 phút.

Thời gian làm việc trên đã bao gồm thời gian nghỉ giải lao giữa ca (15 phút/ca làm việc).

2. Trong trường hợp đặc biệt do yêu cầu sản xuất, Công ty có thể bố trí cho công nhân tại Xí nghiệp Khai thác - Chế biến lâm sản nghỉ hàng tuần vào một ngày khác trong tuần và đi làm vào ngày chủ nhật.

3. Khi có các trường hợp đột xuất do việc dập tắt lửa rừng và ứng cứu thiên tai, địch họa thì toàn thể người quản lý doanh nghiệp và người lao động trong Công ty sẽ làm việc không kể ngày, giờ.

#### **4. Thời gian nghỉ ngơi:**

a) Mỗi tuần người lao động được nghỉ một ngày vào chủ nhật hoặc một ngày khác trong tuần.

b) Kỷ niệm ngày thành lập Công ty 12/7/1977, người quản lý doanh nghiệp và người lao động được nghỉ 01 ngày hưởng nguyên lương để tham gia các hoạt động nhằm ôn lại truyền thống về sự ra đời và phát triển của Công ty.

#### **5. Nghỉ phép:**

a) Người lao động được Ban Giám đốc Công ty đồng ý cho nghỉ phép hàng năm, sẽ được thanh toán tiền tàu xe đi phép theo thực tế (trừ đi bằng phương tiện máy bay), nghỉ phép của năm nào được thanh toán trong năm đó và mỗi năm chỉ được thanh toán một lần.

b) Trường hợp do thôi việc, bị mất việc làm hoặc vì lý do đặc thù công việc mà chưa nghỉ hàng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hàng năm thì được người sử dụng lao động thanh toán tiền lương cho những ngày chưa nghỉ.

Đối với công nhân trực tiếp tại Xí nghiệp Khai thác – Chế biến lâm sản thì Giám đốc Xí nghiệp có trách nhiệm thỏa thuận và sắp xếp cho người lao động được nghỉ hết số

ngày phép trong năm và không được Công ty thanh toán tiền lương cho những ngày chưa nghỉ. (trừ trường hợp thôi việc, mất việc làm)

6. Các lao động nữ đang làm việc tại công ty, tham dự tọa đàm ngày Quốc tế phụ nữ 8/3 và ngày phụ nữ Việt Nam 20/10 do công ty tổ chức sẽ được chấm công hưởng lương sản phẩm.

#### **Điều 4. Tiền lương và sử dụng lợi nhuận**

##### **1. Tiền lương:**

a) Tiền lương của người quản lý doanh nghiệp và người lao động trong Công ty được thực hiện trên cơ sở quỹ tiền lương kế hoạch được duyệt hàng năm và Quy chế trả lương của Công ty.

b) Hàng tháng Công ty trả lương một lần, thời điểm trả lương trước ngày 06 của tháng sau liền kề trên cơ sở ngày công và khối lượng sản phẩm thực hiện trong tháng.

c) Căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh hàng năm, Công ty sẽ xem xét, quyết định chi lương sản phẩm theo quỹ lương còn lại (*Lương sản phẩm*) cho người lao động.

*(Quỹ lương còn lại = Tổng quỹ lương thực hiện của người lao động được cấp trên phê duyệt - quỹ lương đã chi)*

*Hệ số phức tạp làm căn cứ để tính lương sản phẩm như sau:*

+ Khối Văn phòng Công ty: Hệ số 1,3

+ Văn phòng Xí nghiệp Khai thác - Chế biến lâm sản và người lao động tại Xí nghiệp lâm nghiệp: Hệ số 1,1.

##### **2. Sử dụng lợi nhuận:**

a) Chi thăm hỏi người lao động khi bị tai nạn phải điều trị tại bệnh viện từ 500.000đ – 1.000.000đ.

b) Chi thăm viếng người quá cố gồm vợ, chồng, bố, mẹ (vợ hoặc chồng) con của người lao động từ 500.000đ – 1.000.000đ.

c) Chi thăm viếng khi bản thân người lao động chết từ 1.500.000đ – 2.000.000đ.

d) Trợ cấp khó khăn đột xuất khi gia đình người lao động bị thiên tai từ 1.000.000đ – 2.000.000đ.

##### **3. Phụ cấp nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm:**

Công ty thực hiện chi trả phụ cấp nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm như sau:

- Đối với lực lượng chuyên trách bảo vệ rừng tại các Xí nghiệp lâm nghiệp, người lao động đang làm việc tại Vườn ươm công nghệ cao, cửa hàng xăng dầu: Mức phụ cấp bằng 5% mức lương đang hưởng.

- Đối với nhân viên làm công tác văn thư tại Văn phòng Công ty: Mức phụ cấp bằng 2% mức lương đang hưởng.

##### **4. Trợ cấp khi người lao động nghỉ hưu:**

a) Đối với những người không giữ chức vụ được trợ cấp như sau:

- Người lao động đến tuổi nghỉ hưu có thời gian công tác liên tục tại Công ty dưới 10 năm được hỗ trợ 2.000.000 đồng.

- Người lao động đến tuổi nghỉ hưu có thời gian công tác tại Công ty từ 10 năm đến dưới 20 năm được hỗ trợ 3.000.000 đồng.

- Người lao động đến tuổi nghỉ hưu có thời gian công tác liên tục tại Công ty từ 20 năm trở lên được hỗ trợ 4.000.000 đồng.

b) Đối với những người giữ chức vụ Trưởng, Phó phòng, Giám đốc, Phó giám đốc các Xí nghiệp được trợ cấp như sau:

- Người giữ chức vụ Phó phòng, Phó giám đốc Xí nghiệp được trợ cấp khi nghỉ hưu 5.000.000 đồng và không được hưởng trợ cấp tại điểm a khoản này.

- Người giữ chức vụ Trưởng phòng, Giám đốc Xí nghiệp được trợ cấp khi nghỉ hưu 6.000.000 đồng và không được hưởng trợ cấp tại điểm a khoản này.

c) Đối với những người giữ chức vụ Chủ tịch Hội đồng thành viên, Giám đốc, Phó giám đốc Công ty được trợ cấp như sau:

- Phó giám đốc Công ty khi nghỉ hưu được trợ cấp 8.000.000 đồng và không được hưởng trợ cấp tại điểm a; b khoản này.

- Giám đốc Công ty khi nghỉ hưu được trợ cấp 10.000.000 đồng và không được hưởng trợ cấp tại điểm a; b khoản này.

- Chủ tịch Hội đồng thành viên khi nghỉ hưu được trợ cấp 15.000.000 đồng và không được hưởng trợ cấp tại điểm a; b khoản này.

5. Toàn thể người lao động trong Công ty được hỗ trợ tiền ăn trưa với mức 20.000 đồng/ người/ ngày đến 28.000 đồng/người/ngày, được trả theo công đi làm thực tế.

6. Chi bồi dưỡng bằng hiện vật cho lực lượng chuyên trách bảo vệ rừng tại các Xí nghiệp lâm nghiệp, người lao động là công nhân trực tiếp và người lao động khác tại Xí nghiệp Khai thác - Chế biến lâm sản với mức 13.000 đồng/người/ngày (riêng đối với thợ cưa cắt gỗ làm việc tại tổ khai thác thì được bồi dưỡng với mức là 20.000 đồng/người/ngày). Khoản này được mua bằng hiện vật không chi trực tiếp cho người lao động bằng tiền.

7. Mỗi năm (hoặc 2 năm/lần) Ban Giám đốc phối hợp cùng Công đoàn cơ sở tổ chức cho người quản lý và người lao động đi tham quan, du lịch một lần ngoài tỉnh nếu đảm bảo các điều kiện về tài chính, số lượng NLĐ tham gia... Trường hợp vì lý do khách quan mà Công ty không tổ chức được thì sẽ trích quỹ phúc lợi để thực hiện bồi dưỡng tại chỗ cho người quản lý và người lao động.

8. Trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động phù hợp với điều kiện làm việc thực tế của từng đơn vị.

9. Hàng năm Công ty tổ chức khám phát hiện bệnh nghề nghiệp đối với người lao động làm việc tại phòng Kỹ thuật-QLBVR, Xí nghiệp lâm nghiệp và Xí nghiệp Khai thác - Chế biến lâm sản sau khi có kết quả quan trắc môi trường của cơ quan có thẩm quyền.

#### **Điều 5. An toàn lao động, vệ sinh lao động**

1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm:

Tổ chức tập huấn công tác an toàn vệ sinh lao động hàng năm, thực hiện đầy đủ việc trang cấp phương tiện bảo hộ lao động và khám sức khỏe định kỳ cho người lao động.

2. Người lao động có trách nhiệm:

a) Thực hiện đúng nội quy, quy trình an toàn lao động, vệ sinh lao động, bồi thường thiệt hại cho Công ty nếu do làm trái nội quy, quy trình gây hư hỏng máy móc thiết bị, sản phẩm và chịu trách nhiệm trước pháp luật theo quy định hiện hành nếu để xảy ra tại nạn lao động.

b) Có trách nhiệm sử dụng và giữ gìn phương tiện bảo vệ cá nhân được cấp, phải bồi thường nếu làm mất hoặc làm hư hỏng trước thời hạn quy định.

c) Tham gia thực hiện đúng các quy định của Công ty về bảo hộ lao động, bảo vệ môi trường, tham gia công tác sơ cấp cứu khi có tai nạn lao động và phòng cháy chữa cháy khi sự cố cháy nổ xảy ra.

### 3. Một số quy định khác đối với người lao động

a) Có tinh thần trách nhiệm trong công việc, có ý thức kỷ luật lao động, hạn chế mức thấp nhất việc làm hư hỏng máy móc, hàng hóa, sản phẩm của Công ty.

b) Thực hiện kế hoạch sản xuất, tiết kiệm nguyên vật liệu, đảm bảo tiến độ công việc.

c) Không tham gia đình công, tranh chấp lao động tập thể trái quy định của pháp luật.

d) Toàn thể người quản lý doanh nghiệp và người lao động trong Công ty phải tuân thủ các nguyên tắc và tiêu chí FSC® trong mọi hoạt động QLBVR và sản xuất kinh doanh của Công ty.

### **Điều 6. Bảo hiểm xã hội và các bảo hiểm khác**

1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm thực hiện đúng, đầy đủ các quy định về bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp đối với người lao động.

2. Ngoài các khoản bảo hiểm nêu trên, Công ty trích từ quỹ phúc lợi hỗ trợ cho người lao động tham gia bảo hiểm con người với mức 70.000đ/người/năm và phải được sự đồng ý của người lao động.

### **Điều 7. Hoạt động của Công đoàn**

1. Công đoàn cơ sở phải xây dựng kế hoạch hoạt động trong năm gửi Ban Giám đốc để phối hợp thực hiện. Trường hợp có kế hoạch đột xuất phải thông báo bằng văn bản cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 03 ngày.

2. Định kỳ 03 tháng, Công đoàn cơ sở phối hợp cùng người sử dụng lao động tổ chức họp mặt đối thoại giữa NSDLĐ và đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp để trao đổi thông tin, lắng nghe ý kiến của các bên nhằm xây dựng quan hệ lao động tại doanh nghiệp hài hòa, ổn định và tiến bộ.

### **Điều 8. Khen thưởng**

Vào thời điểm cuối năm, Hội đồng Thi đua – Khen thưởng Công ty sẽ họp bình xét thi đua và khen thưởng cho toàn thể người quản lý doanh nghiệp và người lao động Công ty, trên cơ sở thành tích đạt được trong các phong trào thi đua và biên bản bình xét của đơn vị. Các tiêu chí để bình xét bao gồm:

- Năng suất, chất lượng, hiệu quả công tác.
- Chấp hành nội quy kỷ luật cơ quan, chấp hành nội quy an toàn vệ sinh lao động, sử dụng và bảo quản thiết bị an toàn, trang bị phòng hộ cá nhân.

- Tinh thần, thái độ lao động.
- Chấp hành mệnh lệnh điều hành sản xuất, ngày giờ công lao động.
- Bảo vệ tài sản và bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh...

Ngoài việc khen thưởng theo quy định, Giám đốc Công ty được quyền sử dụng 10% quỹ khen thưởng, để khen thưởng đột xuất cho cá nhân, tập thể có thành tích xuất sắc cần biểu dương kịp thời. Mức khen thưởng này được quy định không vượt quá mức không chế cho một lần thưởng là:

- Cá nhân: 1.000.000 đồng
- Tập thể: 2.000.000 đồng.

### **Chương III ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

#### **Điều 9. Trách nhiệm thi hành thỏa ước**

1. Người sử dụng lao động, Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở và người lao động tại doanh nghiệp có trách nhiệm thực hiện đúng các nội dung đã thỏa thuận trong thỏa ước lao động tập thể.

2. Sau khi thỏa ước lao động được ký kết, người sử dụng lao động có trách nhiệm bố trí thời gian để triển khai thỏa ước đến tập thể lao động tại doanh nghiệp. Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở có trách nhiệm giám sát việc thực hiện thỏa ước và kiến nghị bằng văn bản với người sử dụng lao động những nội dung vi phạm thỏa ước. Người sử dụng lao động có trách nhiệm trả lời bằng văn bản những kiến nghị của Công đoàn cơ sở trong thời hạn 03 ngày kể từ ngày nhận được kiến nghị.

#### **Điều 10. Giải quyết tranh chấp liên quan đến các thỏa thuận trong thỏa ước**

1. Các tranh chấp liên quan đến nội dung thỏa ước là tranh chấp lao động và được giải quyết theo quy định của pháp luật lao động. Mọi tranh chấp (cá nhân, tập thể) người lao động đều phải gửi yêu cầu bằng văn bản đến Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở để được xem xét giải quyết.

2. Khi Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở đề nghị việc thương lượng ký kết thỏa ước nhưng người sử dụng lao động không đồng ý thương lượng hoặc thương lượng không thành sẽ được giải quyết theo trình tự tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.

#### **Điều 11. Hiệu lực của thỏa ước**

1. Thỏa ước này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/4/2025. Các quy định khác của doanh nghiệp trái với nội dung thỏa ước này đều bãi bỏ.

2. Trong thời hạn thỏa ước đang còn hiệu lực mà pháp luật lao động có những sửa đổi, bổ sung quy định những quyền lợi cao hơn các thỏa thuận trong thỏa ước thì áp dụng các quy định của pháp luật và tiến hành sửa đổi, bổ sung thỏa ước.

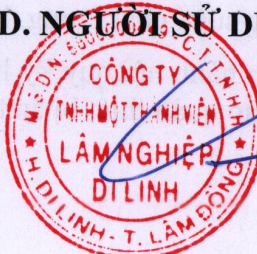
Thỏa ước lao động tập thể được lập thành 03 bản và được gửi cho Sở Nội vụ tỉnh Lâm Đồng 01 bản./.

**ĐD. TẬP THỂ NGƯỜI LAO ĐỘNG**

**ĐD. NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**



Hàn Văn Nam



Trương Văn Hiếu