

CHƯƠNG IV

TRẢ LƯƠNG CHO CÁC TRƯỜNG HỢP KHÁC

Điều 12: Thời gian và lương thử việc

Nhằm tránh lãng phí thời gian của người lao động và của Công ty; đồng thời để người lao động có cơ hội chứng minh sự phù hợp về năng lực, khả năng thực hiện các nghĩa vụ, trách nhiệm được quy định theo Bảng mô tả công việc, Bảng phân công trách nhiệm, quyền hạn theo vị trí công tác của người lao động ứng tuyển; Quy chế này quy định về thời gian và mức lương thử việc như sau:

1. Thời gian thử việc:
 - Từ 15 (mười lăm) đến 30 (ba mươi) ngày đối với các ngạch từ NV3 đến NV1;
 - Từ 30 (ba mươi) đến 60 (sau mươi) ngày đối với các ngạch từ CV3 trở lên;
2. Người lao động trong thời hạn thử việc phải chứng minh năng lực, khả năng thực hiện các nghĩa vụ, trách nhiệm được quy định theo Bảng mô tả công việc, Bảng phân công trách nhiệm, quyền hạn và khả năng hoàn thành nhiệm vụ, đáp ứng được nhu cầu vị trí công tác;
3. Trong thời gian thử việc, Công ty và Người lao động đều có quyền chấm dứt hợp đồng thử việc mà không cần báo trước và không phải bồi thường cho bên còn lại.
4. Mức lương (thù lao) thử việc: Áp dụng theo quy định của Bộ luật Lao động.
5. Các trường hợp chi trả lương thử việc:
 - *Trường hợp người lao động không chứng minh được khả năng đáp ứng yêu cầu vị trí công tác tuyển dụng:* Sẽ được hưởng lương thử việc (thù lao) như đã thỏa thuận và chấm dứt hợp đồng thử việc;
 - *Trường hợp người lao động đáp ứng được nhu cầu vị trí công tác:* Công ty sẽ tuyển dụng, ký hợp đồng lao động; Người lao động được hưởng lương chính thức theo quy định trong thang bảng lương này kể từ ngày nhận việc (*ngày vào thử việc*).

Điều 13: Điều động sang làm việc khác

1. Trường hợp gặp khó khăn đột xuất hoặc do yêu cầu sản xuất, kinh doanh của Công ty, người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển người lao động tạm thời sang làm công việc khác trong thời gian dưới 60 ngày trong một năm và hoàn thành tốt nhiệm vụ mới được giao trong thời gian đó thì:
 - a. Nếu tiền lương công việc mới cao hơn tiền lương của công việc cũ, người lao động được hưởng tiền lương theo công việc điều động;
 - b. Nếu mức tiền lương công việc mới thấp hơn mức tiền lương của công việc cũ thì người lao động được bảo lưu lương theo công việc cũ trong thời hạn là 02 (hai) tháng; sau thời gian 02 (hai) tháng thì hưởng theo mức lương của công việc mới.
2. Trường hợp người lao động được bố trí vị trí công việc mới cho phù hợp với năng lực trình độ thì:
 - a. Nếu công việc mới có mức lương cao hơn mức lương công việc cũ thì được hưởng lương ngay theo công việc mới;
 - b. Nếu công việc mới có mức lương thấp hơn mức lương công việc cũ thì được bảo lưu mức lương công việc cũ trong thời gian 30 (ba mươi) ngày, sau thời gian 30 (ba mươi) ngày thì hưởng theo mức lương của công việc mới.
3. Khi chuyển người lao động làm việc khác theo điều này, Công ty phải báo cho người lao động trước ít nhất ba ngày, phải báo rõ thời gian làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khỏe và giới tính của người lao động

4. Quy định này không áp dụng với người lao động do bị xử lý kỷ luật theo quy định tại Nội quy lao động của Công ty.

Điều 14: Nghỉ chờ việc

1. Người lao động tạm nghỉ chờ việc trong các trường hợp do cúp điện, thiếu vật tư, máy móc thiết bị hư hỏng hoặc do những nguyên nhân bất khả kháng:
 - a. Trường hợp được báo trước thời gian nghỉ chờ việc thì mức lương sẽ do hai bên thỏa thuận, nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu theo quy định của Pháp luật lao động;
 - b. Trường hợp đột xuất xảy ra ngay trong ngày làm việc, không được báo trước, khiến cho việc sản xuất bị gián đoạn thì người lao động vẫn phải ở lại tại nơi làm việc để chờ khắc phục sự cố hoặc làm một số việc khác do người quản lý phân công. Tiền lương vẫn được hưởng như ngày bình thường.
2. Nếu do lỗi của người sử dụng lao động, thì người lao động được trả đủ tiền lương;
3. Nếu do lỗi của người lao động thì người đó không được trả lương; những người lao động khác trong cùng đơn vị phải ngừng việc được trả lương theo mức do hai bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu;
4. Người lao động đang nghỉ việc riêng không hưởng lương trong những ngày này thì không được giải quyết trợ cấp nghỉ chờ việc.

Điều 15: Nghỉ phép năm được hưởng nguyên lương

1. CB-CNV làm việc tại Công ty (*khi đã có quyết định tuyển dụng chính thức*) có đủ 12 tháng làm việc liên tục tại Công ty được nghỉ 12 (mười hai) ngày phép hưởng nguyên lương (Đối với Chuyên gia người nước ngoài được cộng thêm 08 (tám) ngày phép). Số ngày nghỉ hàng năm được tăng thêm theo thâm niên làm việc tại Công ty, cứ 05 năm được nghỉ thêm 01 ngày.
2. Phép năm được tính từ ngày 01 tháng 01 đến hết ngày 31 tháng 12 hàng năm.
3. Trường hợp CB-CNV trong năm không có nhu cầu nghỉ phép theo quy định, thì mỗi ngày phép được tính bằng một ngày lương; bộ phận Nhân sự có trách nhiệm tổng hợp thanh toán vào ngày 05 tháng 3 hàng năm.
4. Trường hợp do nhu cầu hoạt động kinh doanh của Công ty, CB-CNV chưa được giải quyết cho nghỉ số ngày phép trong năm theo quy định thì Công ty sẽ sắp xếp ưu tiên cho nghỉ phép bù; thời gian nghỉ bù sẽ do phụ trách bộ phận, CB-CNV thỏa thuận và trình lên cấp trên trực tiếp phê duyệt.

Điều 16: Lương trong thời gian đào tạo, sinh hoạt

1. CB-CNV được cử đi học các lớp đào tạo, bồi dưỡng về nghiệp vụ quản lý, lao động, kinh tế, kỹ thuật, tài chính ... hoặc tham dự các hội nghị; được tổ chức sinh hoạt vui chơi giải trí, tham gia phong trào thể thao trong giờ làm việc thì thời gian này được tính lương như ngày làm việc bình thường.
2. CB-CNV theo các lớp đào tạo, chuyên tu, nâng cao trình độ nghiệp vụ, chuyên môn... đã được Công ty chấp thuận; trường hợp này, mức lương được hưởng sẽ do hai bên thỏa thuận.