

Số: 815/QĐ-HĐQTCSTN

Tây Ninh, ngày 28 tháng 4 năm 2025

QUYẾT ĐỊNH

**Về việc ban hành Phương án đổi mới sắp xếp tổ chức bộ máy,
mô hình hoạt động 02 cấp, tinh gọn lực lượng lao động gián tiếp
và Quy định chế độ, chính sách cho Người lao động gián tiếp
tự nguyện nghỉ việc theo Phương án đổi mới sắp xếp tại
Công ty Cổ phần Cao su Tây Ninh**

HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ CÔNG TY CỔ PHẦN CAO SU TÂY NINH

Căn cứ Bộ Luật Lao động số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019;

Căn cứ Luật Doanh nghiệp số 59/2020/QH14 ngày 17/6/2020;

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;

Căn cứ Quyết định số 34/QĐ-HĐQTCSTN ngày 01 tháng 3 năm 2024 của Tập đoàn CN Cao su Việt Nam về việc ban hành Quy định công tác sắp xếp bộ máy tổ chức, mô hình hoạt động và tỷ lệ lao động gián tiếp đối với các Công ty Cao su thành viên;

Căn cứ Công văn số 3818/CSVN-TCCB ngày 23 tháng 12 năm 2024 của Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam về việc đổi mới sắp xếp tổ chức bộ máy Tập đoàn theo hướng tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả;

Căn cứ Chỉ thị số 67/CT-HĐQTCSTN ngày 19 tháng 02 năm 2025 của Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam về việc triển khai thực hiện nhiệm vụ kế hoạch SXKD năm 2025 đối với các đơn vị thành viên;

Căn cứ Công văn số 634/CSVN-TCCB ngày 26 tháng 3 năm 2025 của Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam về việc thực hiện công tác sắp xếp bộ máy tổ chức, mô hình hoạt động tại các Công ty Cao su thành viên;

Căn cứ Thông báo số 773/TB-CSVN ngày 09 tháng 4 năm 2025 của Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam về Kết luận của Ông Huỳnh Kim Nhứt – Phó Tổng Giám đốc Tập đoàn tại cuộc họp về công tác sắp xếp bộ máy tổ chức, mô hình hoạt động và tỷ lệ lao động gián tiếp đối với các Công ty Cao su thành viên;

Căn cứ Quyết định số 692/QĐ-HĐQTCSTN ngày 11 tháng 4 năm 2025 của Công ty CP Cao su Tây Ninh về việc thành lập Ban chỉ đạo sắp xếp bộ máy tổ chức, mô hình hoạt động 02 cấp và tinh gọn lực lượng lao động gián tiếp tại Công ty CP Cao su Tây Ninh;

Căn cứ Biên bản cuộc họp của Ban Chỉ đạo công tác sắp xếp bộ máy tổ chức, mô hình hoạt động Công ty CP Cao su Tây Ninh ngày 26 tháng 4 năm 2025;

Xét đề nghị tại Tờ trình số 814/TTr-CSTN ngày 28 tháng 4 năm 2025 của Tổng Giám đốc Công ty Cổ phần Cao su Tây Ninh.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành Phương án đổi mới sắp xếp tổ chức bộ máy, mô hình hoạt động 02 cấp, tinh gọn lực lượng lao động gián tiếp tại Công ty Cổ phần Cao su Tây Ninh.

Điều 2. Ban hành Quy định chế độ, chính sách cho Người lao động gián tiếp tự nguyện nghỉ việc theo Phương án đổi mới sắp xếp tổ chức bộ máy tại Công ty Cổ phần Cao su Tây Ninh.

Điều 3. Phương án đổi mới sắp xếp tổ chức bộ máy, mô hình hoạt động 02 cấp, tinh gọn lực lượng lao động gián tiếp; Quy định chế độ, chính sách cho Người lao động gián tiếp tự nguyện nghỉ việc theo Phương án đổi mới sắp xếp tổ chức bộ máy tại Công ty Cổ phần Cao su Tây Ninh có hiệu lực kể từ ngày ký.

Điều 4. Hội đồng quản trị, Ban Tổng giám đốc, Phòng Tổ chức hành chính – Lao động tiền lương, Phòng TCKT, Trưởng các Phòng nghiệp vụ, Giám đốc các đơn vị Nông trường, Xí nghiệp Cơ khí chế biến chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./. 

Nơi nhận:

- Như Điều 4;
- Ban kiểm soát;
- Lưu: VT.

TM. HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ
PHỤ TRÁCH

Võ Trần Minh Đăng

**PHƯƠNG ÁN ĐỔI MỚI SẮP XẾP TỔ CHỨC BỘ MÁY,
MÔ HÌNH HOẠT ĐỘNG 02 CẤP, TÍNH GỌN LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG GIÁN
TIẾP TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN CAO SU TÂY NINH**
(Ban hành kèm theo Quyết định 815/QĐ-HĐQTCSTN ngày 28 tháng 4 năm 2025
của Hội đồng Quản trị Công ty CP Cao su Tây Ninh)

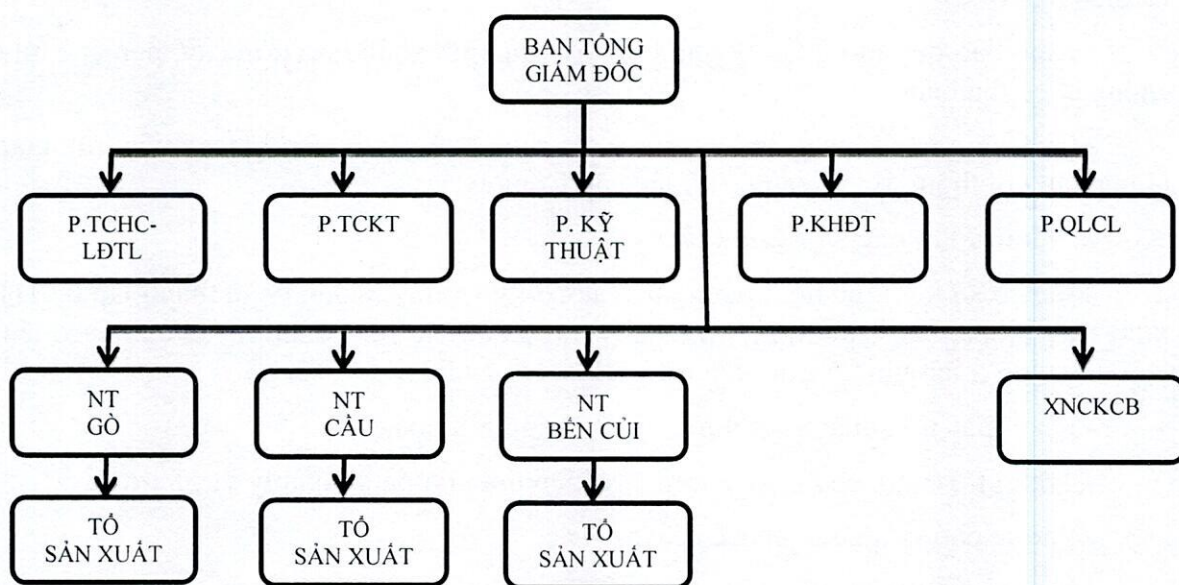
**PHẦN I:
ĐỔI MỚI, SẮP XẾP TỔ CHỨC BỘ MÁY, MÔ HÌNH HOẠT ĐỘNG**

I. HIỆN TRẠNG MÔ HÌNH QUẢN LÝ CỦA CÔNG TY

1. Hiện tại Công ty Cổ phần Cao su Tây Ninh đang tổ chức và quản lý hoạt động theo mô hình 03 cấp: Công ty – Nông trường – Tổ sản xuất.

- ✓ Cấp Công ty: Ban Tổng Giám đốc, các Phòng nghiệp vụ.
- ✓ Cấp Nông trường: Nông trường Gò Dầu, Cầu Khởi, Bến Củi.
- ✓ Cấp Tổ sản xuất: Trực tiếp thực hiện sản xuất dưới sự quản lý của cấp Nông trường.

Sơ đồ tổ chức hoạt động quản lý 03 cấp

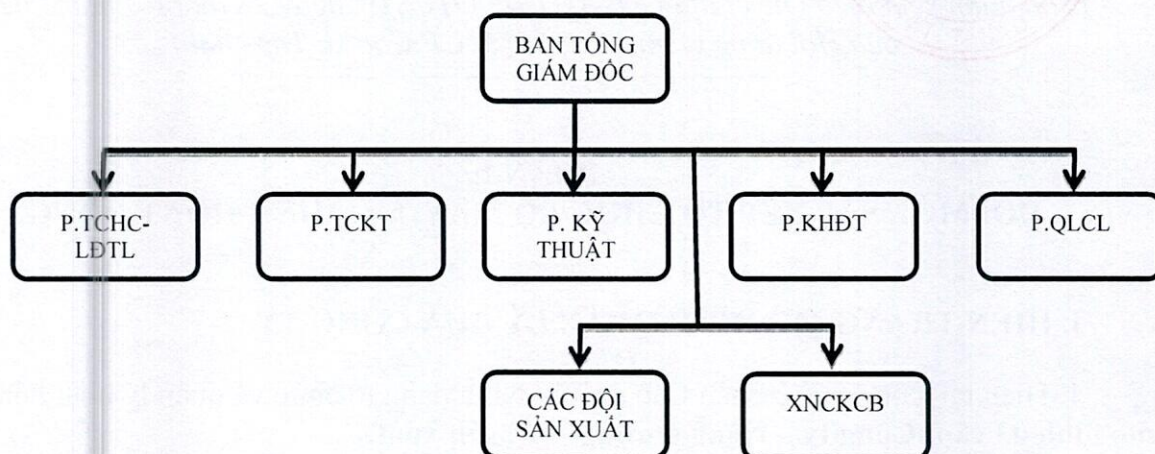


2. Công ty đang quản lý và có hợp đồng thuê đất với tổng diện tích là 7.424,75908 ha, trong đó bao gồm diện tích trồng cao su kinh doanh, diện tích cây kiến thiết cơ bản, vườn ươm, trồng cây khác và cả đất ranh giới.

II. XÂY DỰNG MÔ HÌNH QUẢN LÝ MỚI (02 CẤP)

Để nâng cao hiệu quả quản lý, loại bỏ các khâu trung gian và đẩy nhanh tiến độ xử lý công việc, Công ty đề xuất chuyển đổi từ mô hình **03 cấp** sang mô hình **02 cấp**: Công ty – **Đội sản xuất**.

Sơ đồ tổ chức mô hình quản lý 02 cấp



1. Nguyên tắc sắp xếp và tổ chức mô hình 02 cấp:

- Đảm bảo tuân thủ chỉ đạo, hướng dẫn của Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam và cơ quan quản lý nhà nước có liên quan.
- Đảm bảo tính thống nhất, xuyên suốt, linh hoạt, hiệu lực và hiệu quả trong chỉ đạo và điều hành.
- Đảm bảo quy mô quản lý phù hợp với địa hình phân bố vườn cây, hạn chế tối đa sự chồng chéo địa bàn.
- Giữ vững năng lực triển khai sản xuất, tăng khả năng quản lý trực tiếp, rút ngắn thời gian phản hồi thông tin từ cấp cơ sở lên cấp Công ty.

2. Thành lập các **Đội sản xuất**:

Trên cơ sở kết thúc hoạt động của các Nông trường, Công ty sẽ thành lập **07 Đội sản xuất** trực thuộc, bảo đảm mỗi Đội có quy mô diện tích trung bình từ 1.000 ha trở lên. Các Đội này chịu trách nhiệm trực tiếp trước Ban Tổng Giám đốc về:

- Khai thác mủ, chăm sóc vườn cây cao su kinh doanh;
- Trồng tái canh, chăm sóc vườn cây kiến thiết cơ bản, quản lý vườn ươm;
- Phòng chống dịch bệnh trên cây;
- Bảo vệ tài sản, chống trộm cắp mủ, ngăn chặn lấn chiếm đất và các vi phạm khác;
- Hỗ trợ sản xuất, đảm bảo năng suất, chất lượng vườn cây và tuân thủ các quy định hiện hành của Công ty và Tập Đoàn;
- Quan hệ với địa phương;
- Một số nhiệm vụ khác do Công ty phân công.

Dựa trên địa bàn phân bố, số lượng, tên gọi và đặt tên sau này để số hoá của các Đội sản xuất được dự kiến như sau:

• **Nông trường Gò Dầu (cũ):**

- Khu vực 1 thành Đội Thạnh Đức
- Khu vực 2 thành Đội Hiệp Thạnh

• **Nông trường Cầu Khởi (cũ):**

- Khu vực 1 thành Đội Cầu Khởi
- Khu vực 2 thành Đội Bình Linh
- Khu vực 3 thành Đội Cầu Sắt

• **Nông trường Bến Củi (cũ):**

- Khu vực 1 thành Đội Bến Lầy
- Khu vực 2 thành Đội Bến Củi

Như vậy, mỗi Đội sản xuất sẽ kế thừa nhân sự, một phần cơ sở vật chất và địa bàn từ các Nông trường cũ tương ứng, nhưng được tổ chức tinh gọn hơn, tạo điều kiện cho việc quản lý và vận hành trực tiếp.

3. Cơ cấu nhân sự cấp Đội sản xuất:

Mỗi Đội sản xuất bao gồm:

- **01 Đội trưởng.**
- **01 Đội phó.**
- **Từ 01 – 05 Cán bộ Kỹ thuật.**
- **Từ 01 – 03 Cán bộ Tổ chức/Kế toán/LĐTL/Thống kê/Khác.**

Công ty sẽ xây dựng quy chế bố trí cán bộ cho các chức danh này.

4. Kiện toàn các quy định, quy chế:

Sau khi hoàn thiện mô hình 02 cấp, Công ty sẽ tiến hành rà soát và ban hành hệ thống quy chế, quy định nội bộ, bao gồm:

- **Quy chế hoạt động** của các Đội sản xuất;
- **Quy chế trả lương/Thang bảng lương;**
- **Quy định về phân cấp, ủy quyền** trách nhiệm và quyền hạn cho từng chức danh.
- **Quy chế quản lý Cán bộ.**
- **Các quy định chính sách khác có liên quan.**

Mục tiêu là bảo đảm toàn bộ hoạt động của các Đội sản xuất diễn ra thông suốt, thống nhất, rút ngắn thời gian thực thi và gia tăng tính chịu trách nhiệm cá nhân, góp phần đẩy mạnh hiệu quả sản xuất kinh doanh, nâng cao lợi nhuận năm 2025 và duy trì nhịp tăng trưởng ổn định trong các năm tiếp theo.

00242
ÔNG T
Ổ PH
ĐẠO S
Y NIN
U-T.T

PHẦN II TÌNH GỌN LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG GIÁN TIẾP

I. HIỆN TRẠNG LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG GIÁN TIẾP

STT	Chức danh	NTGD	NTCK	NTBC	XNCKCB	5 Phòng n/vụ	Tổng lđ g/tiếp	Ghi chú
1	Giám đốc NT/XN	1	1	1	1		4	
2	PGĐ NT/XN	1	1	1	2		5	
3	Trợ lý KHNN/ TL KTCB	1	1	1	2		5	
4	Cán bộ KHNN	4	5	3			12	
5	Trợ lý LĐTL	1	1	1	1		4	
6	Cán bộ TC, T/lương, K/toán	2	2	2	1		7	
7	Thủ quỹ	1	1	1	1		4	
8	Phụ trách Khu vực	2	3	2			7	
	Tổng 3 NT + XNCKCB	13	15	12	8	0	48	
9	Lao động quản lý					11	11	
10	CB chuyên môn, n/vụ					50	50	
11	Thừa hành p/vụ					2	2	
	Tổng KCQ					63	63	
	Tổng gián tiếp toàn C/ty	13	15	12	8	63	111	

Tính đến thời điểm xây dựng Phương án, **tổng số lao động toàn Công ty thực tế là 1.284 người:**

- **Lao động trực tiếp:** 1.441 người (theo định mức kế hoạch SXKD năm 2025).
- **Lao động gián tiếp:** 111 người (chiếm 7,7% so với lao động trực tiếp).

Việc tổ chức theo mô hình 03 cấp dẫn đến sự chồng chéo trong quản lý, nhiều vị trí trung gian trùng lặp chức năng, đòi hỏi phải cải tiến và tinh gọn để đáp ứng yêu cầu sản xuất kinh doanh trong tình hình mới.

II. MỤC TIÊU TÌNH GỌN LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG GIÁN TIẾP

Căn cứ Chỉ thị số 67/CT-HĐQTCSVN ngày 19/2/2025 của Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam, Công ty cần đưa **tỷ lệ lao động gián tiếp xuống mức 6%** so với lao động trực tiếp.

- **Lao động gián tiếp hiện tại:** 111 người.
- **Tỷ lệ lao động gián tiếp yêu cầu (6%)** so với 1.441 lao động trực tiếp: tương đương **86 người**.

Như vậy, cần **giảm 25 người** (từ 111 xuống còn 86) để đáp ứng chủ trương tinh giản bộ máy và tỷ lệ lao động gián tiếp do Tập đoàn đề ra.

III. PHƯƠNG ÁN THỰC HIỆN TINH GỌN:

I/-Phương án 1: Công ty ban hành Quy định chế độ chính sách cho NLĐ gián tiếp tự nguyện nghỉ việc khi thực hiện Phương án đổi mới sắp xếp tổ chức bộ máy.

1. Xem xét điều chuyển nội bộ đối với các lao động gián tiếp có đủ điều kiện và phù hợp với công việc trực tiếp trong các Đội sản xuất (khai thác mỏ, chăm sóc vườn cây, bảo vệ,...).

2. Xây dựng quy định chế độ chính sách cho NLĐ gián tiếp tự nguyện nghỉ việc khi thực hiện phương án đổi mới sắp xếp tổ chức bộ máy:

- Ban hành Quy định chế độ chính sách cho người lao động gián tiếp tự nguyện nghỉ việc khi thực hiện Phương án đổi mới sắp xếp tổ chức bộ máy;

- Đảm bảo quyền lợi cao nhất trong khuôn khổ pháp luật hiện hành và điều kiện thực tế của Công ty;

- Khuyến khích, động viên Người lao động gián tiếp tự nguyện nghỉ việc để đảm bảo quá trình tái cơ cấu được thuận lợi, không gây xáo trộn lớn trong đội ngũ nhân sự.

- Tái bố trí và sắp xếp vị trí công tác (nếu cần) nhằm bảo đảm hoạt động của Công ty sau khi lực lượng lao động gián tiếp được tái cơ cấu.

II/-Phương án 2: Trường hợp không có NLĐ gián tiếp tự nguyện nghỉ việc hoặc tự nguyện nghỉ nhưng chưa đủ số lượng để đảm bảo tỷ lệ lao động gián tiếp như quy định của Tập Đoàn.

Nếu sau khi thực hiện Phương án 1 mà tỷ lệ lao động gián tiếp chưa về tỷ lệ đạt 6% so với lao động trực tiếp theo định mức. Lúc này Công ty sẽ áp dụng quy định tại Điều 42 Luật Lao động 2019, nội dung do “*Thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động*” để tiến hành xây dựng và thực hiện “**Phương án sử dụng lao động**” theo quy định tại Điều 44 Luật Lao động.

Cụ thể như sau:

Bước 1: Công ty xây dựng và thực hiện “Phương án sử dụng lao động”:

❖ Nội dung “Phương án sử dụng lao động” bao gồm:

+ Thông tin về số lượng và danh sách NLĐ sẽ tiếp tục làm việc, NLĐ được đào tạo lại và những NGƯỜI PHẢI CHẤM DỨT HĐLĐ.

+ Quyền và nghĩa vụ của cả Người sử dụng Lao động và NLĐ trong quá trình thực hiện, cũng như biện pháp và nguồn tài chính để đảm bảo thực hiện Phương án đó.

Bước 2: Công ty Thông báo cho bên liên quan:

Công ty trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện NLĐ và thông báo công khai “**Phương án sử dụng lao động**” trong thời hạn 15 ngày kể từ khi Phương án được thông qua.

Bước 3: Công ty thực hiện trợ cấp mất việc làm cho NLĐ:

- Do Công ty phải thay đổi cơ cấu tổ chức bộ máy quản lý, thay đổi theo mô hình quản lý 02 cấp, nên Công ty phải thực hiện tinh giản NLĐ, lúc này Công ty sẽ thực hiện cho “Thôi việc” đối với NLĐ.



- Công ty trả trợ cấp mất việc làm cho NLĐ theo quy định tại Điều 47 Luật Lao động, cứ mỗi năm làm việc trả 01 tháng tiền lương (tối thiểu 02 tháng lương), thời gian công tác của NLĐ được tính đến 31/12/2008.

Trên đây là nội dung chi tiết Phương án Đổi mới, Sắp xếp tổ chức bộ máy, chuyển đổi mô hình hoạt động quản lý từ 03 cấp xuống 02 cấp, đồng thời thực hiện tinh gọn lực lượng lao động gián tiếp tại Công ty Cổ phần Cao su Tây Ninh. Phương án được xây dựng nhằm đáp ứng đầy đủ yêu cầu về quản lý, sản xuất kinh doanh, phù hợp với định hướng chỉ đạo của Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam và các văn bản hướng dẫn hiện hành, góp phần hoàn thành tốt kế hoạch năm 2025 cũng như những năm tiếp theo./.



QUY ĐỊNH
CHẾ ĐỘ CHÍNH SÁCH CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG GIÁN TIẾP TỰ NGUYỆN
NGHỈ VIỆC KHI THỰC HIỆN PHƯƠNG ÁN ĐỔI MỚI SẮP XẾP TỔ CHỨC BỘ
MÁY TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN CAO SU TÂY NINH

(Ban hành kèm theo Quyết định số 815/QĐ-HĐQTCSTN ngày 28 tháng 4 năm 2025
của Hội đồng Quản trị Công ty CP Cao su Tây Ninh)

CHƯƠNG I
QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

1. Quy định về **chế độ, chính sách hỗ trợ** và giải quyết chế độ chính sách đối với **người lao động gián tiếp tự nguyện nghỉ việc** khi Công ty triển khai Phương án **đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy** theo hướng tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, thực hiện mục tiêu **giảm tỷ lệ lao động gián tiếp** đến mức **6%** theo tinh thần Chỉ thị 67/CT-HĐQTCSVN của Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam.

2. Quy định này **chỉ áp dụng** đối với NLD gián tiếp tự nguyện nghỉ việc **theo phạm vi, thời gian, điều kiện** cụ thể được nêu tại Quy định này. **Không áp dụng** đối với các đối tượng sau:

- NLD chấm dứt HĐLĐ do hết hạn hoặc do các lý do khác theo quy định của Bộ luật Lao động;
- NLD nghỉ việc do vi phạm kỷ luật, vi phạm nội quy lao động;
- NLD không thuộc diện gián tiếp hay không nằm trong kế hoạch tinh gọn theo Phương án đã được phê duyệt;
- NLD ở các đơn vị/Phòng nghiệp vụ không nằm trong diện sắp xếp: Phòng khám đa khoa, Khu kinh doanh xăng dầu, Bảo vệ cơ quan, Lái xe văn phòng ...

3. Các chế độ, chính sách trong Quy định này **mang tính chất hỗ trợ đặc thù**; không hình thành tiền lệ **áp dụng đại trà** và không phải nghĩa vụ bắt buộc theo quy định của Pháp luật lao động hiện hành.

Điều 2. Đối tượng áp dụng

- Đối tượng áp dụng là **lực lượng lao động gián tiếp** (đã phân loại theo quy định nội bộ) và ký **HĐLĐ không xác định thời hạn** với Công ty, tự nguyện nộp đơn nghỉ việc khi triển khai Phương án đổi mới sắp xếp tổ chức bộ máy của Công ty CP Cao su Tây Ninh năm 2025.

- Không bao gồm các trường hợp NLD có thời gian làm việc **từ đủ 12 tháng trở xuống** đến tuổi nghỉ hưu theo quy định hiện hành (ví dụ NLD chỉ còn dưới hoặc bằng 12 tháng làm việc là tới tuổi hưu thì không thuộc diện tự nguyện nghỉ việc theo Quy định



này). Riêng NLĐ gián tiếp có thời gian làm việc đến tuổi nghỉ hưu còn từ 06 đến 12 tháng và có **Chức vụ**, tự nguyện xin nghỉ sớm để Công ty sắp xếp tổ chức thì Công ty sẽ hỗ trợ một khoảng tiền (Không lớn hơn tiền lương theo thời gian đến khi nghỉ hưu).

Điều 3. Giải thích từ ngữ

1. “**Công ty**” là Công ty CP Cao su Tây Ninh.
2. “**Bộ luật Lao động**” là Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 và các văn bản hướng dẫn thi hành.
3. “**Người lao động gián tiếp tự nguyện nghỉ việc**” là NLĐ đang làm việc tại Công ty theo **HĐLĐ không xác định thời hạn**, tự nguyện nộp đơn xin chấm dứt HĐLĐ **trong vòng 10 ngày** kể từ ngày được Công ty thông báo về **cơ chế, chế độ, chính sách** áp dụng trong đợt tinh gọn của Quy định này.

Điều 4. Nguyên tắc thực hiện chế độ, chính sách

1. Bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, khách quan, công bằng, công khai, minh bạch, đúng và tuân thủ quy định của Pháp luật.
2. Bảo đảm chi trả chế độ, chính sách kịp thời, đầy đủ theo quy định của Pháp luật: Việc thanh toán chế độ, chính sách cần được tiến hành nhanh chóng, đúng thời điểm để NLĐ an tâm.
3. Không cộng dồn nhiều chính sách: Nếu NLĐ đủ điều kiện hưởng nhiều chính sách hoặc chế độ tương tự, chỉ được chọn một chính sách có lợi nhất, trừ trường hợp pháp luật quy định khác.
4. Sử dụng hiệu quả nguồn chi phí: Số tiền chi trả chính sách và hỗ trợ NLĐ tự nguyện nghỉ việc phải hợp lý, phù hợp với tình hình tài chính của Công ty, bảo đảm mục tiêu tinh gọn bộ máy nhưng không làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến hoạt động sản xuất kinh doanh và không làm trái về cơ bản theo các định hướng hoặc hướng dẫn của Tập Đoàn.
5. Nguyên tắc áp dụng theo quy định này: Khi sắp xếp phải tuân thủ nguyên tắc sau sắp xếp là phải tinh và gọn. Có nghĩa là người sau khi sắp xếp sẽ làm công việc nhiều hơn, phải có hiệu suất hiệu năng làm việc cao hơn. Do đó thứ nhất, Người LĐ gián tiếp phải đọc hiểu rõ chính sách, quy định sau đó **Tự Nguyện** làm đơn gửi cho Ban chỉ đạo sắp xếp đổi mới của Công ty. Thứ hai, **phải được** Ban chỉ đạo SXĐM xem xét và phê duyệt mới bắt đầu ký biên bản và quyết định thôi việc theo phương án tự nguyện nghỉ việc do Công ty SXĐM tinh gọn tổ chức.

Điều 5. Cách xác định thời gian và tiền lương để tính hưởng chế độ, chính sách

1. Thời gian làm việc tính trợ cấp thôi việc (theo khoản 2 Điều 46 Bộ luật Lao động và Điều 8 Nghị định 145/2020/NĐ-CP):

- Là **tổng thời gian** NLĐ đã làm việc thực tế tại Công ty (bao gồm thời gian thử việc, thời gian NLĐ được cử đi học, thời gian nghỉ ốm đau, thai sản theo luật BHXH, thời gian ngừng việc không do lỗi NLĐ...) **trừ** thời gian đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) hoặc đã được chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc trong quá khứ.

- Thời gian tính theo **năm** (đủ 12 tháng). Nếu có tháng lẻ:

- **≤ 6 tháng**: Tính bằng 1/2 năm.
- **> 6 tháng**: Tính tròn 1 năm.

2. Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc

- Là **tiền lương bình quân** của **06 tháng liền** kề trước khi nghỉ việc (căn cứ theo HĐLĐ), bao gồm mức lương và các khoản phụ cấp tính đóng BHXH bắt buộc (nếu có).
- Công ty áp dụng **khoản 5 Điều 8 Nghị định 145/2020/NĐ-CP** và các quy định pháp luật liên quan để xác định chính xác mức lương làm căn cứ.

CHƯƠNG II CHẾ ĐỘ, CHÍNH SÁCH VÀ QUY TRÌNH GIẢI QUYẾT

Điều 6. Chế độ, chính sách cho NLD gián tiếp tự nguyện nghỉ việc theo Phương án

Căn cứ theo **thời điểm tuyển dụng**, tức ngày NLD vào làm việc tại Công ty, chế độ chính sách giải quyết cho **NLD gián tiếp tự nguyện nghỉ việc** được chia thành 03 đối tượng như sau:

1. Đối tượng 1: NLD được tuyển dụng từ ngày 31/12/2008 trở về trước

a) **Trợ cấp thôi việc**: Mỗi năm làm việc (tính theo quy định tại Điều 5 Quy định này) được hưởng **0,5 tháng lương** (bình quân 06 tháng liền kề). Đây là khoản trợ cấp thôi việc **theo luật** đối với thời gian làm việc trước 01/01/2009 (thời điểm Luật Bảo hiểm thất nghiệp bắt đầu có hiệu lực).

b) Khoản hỗ trợ thêm của Công ty:

Để khuyến khích NLD tự nguyện nghỉ việc, Công ty chi trả thêm: Mỗi năm làm việc thực tế được hỗ trợ **0,5 tháng lương** (bình quân) quy định tại khoản 2 Điều 5 Quy định này, trong đó thời gian làm việc thực tế là từ **ngày tuyển dụng (Thời gian làm việc cho Công ty Cao su Tây Ninh) đến ngày áp dụng chính sách này (05/2025)**.

Ví dụ 1:

o Ông A, làm việc từ 01/3/1984, xin nghỉ từ 01/6/2025.

- ✓ Thời gian tính hưởng trợ cấp thôi việc : được xác định từ **01/3/1984 đến 31/12/2008**. Thời gian làm việc được tính để trả trợ cấp thôi việc là **25 năm** (đã làm tròn theo quy định).
- ✓ Thời gian tính Công ty hỗ trợ : được xác định từ **01/3/1984 đến 31/5/2025**. Thời gian làm việc được tính để được hỗ trợ là **41,5 năm** (đã làm tròn theo quy định).
- ✓ **Tiền lương bình quân 06 tháng** liền kề trước khi nghỉ: Theo cách tính như bảng thuyết minh trên là : **9.950.000 đồng/tháng**.

Bình quân 6 tháng cuối:					
STT		Lương	Phụ cấp	Tổng cộng	Ghi chú
1	Tháng 12/2024	9.700.000		9.700.000	
2	Tháng 01/2025	10.000.000		10.000.000	
3	Tháng 02/2025	10.000.000		10.000.000	
4	Tháng 3/2025	10.000.000		10.000.000	
5	Tháng 4/2025	10.000.000		10.000.000	

6	Tháng 5/2025	10.000.000		10.000.000	
Tổng cộng:				59.700.000	(a1)
Tiền lương bình quân 6 tháng trước khi nghỉ việc:				9.950.000	(a2) = (a1)/6
Tiền lương làm căn cứ tính chi trợ cấp thôi việc và hỗ trợ				9.950.000	

a/-Trợ cấp thôi việc : 25 năm x 0,5 th x 9.950.000 đ = **124.375.000 đồng.** (1)

b/-Công ty hỗ trợ thêm: 41,5 năm x 9.950.000 đ x 0,5 = **206.462.500 đồng.** (2)

Tổng cộng chi phí trả cho Ông A: (1) + (2) = 330.837.500 đồng.

2. Đối tượng 2: NLD được tuyển dụng từ **01/01/2009** trở về sau

a) **Trợ cấp thôi việc:** Không phát sinh, do toàn bộ thời gian làm việc sau 01/01/2009 đã tham gia đã được tham gia BHTN.

b) **Khoản hỗ trợ thêm** của Công ty:

- Để khuyến khích NLD tự nguyện nghỉ việc, Công ty chi trả thêm: Mỗi năm làm việc thực tế được hỗ trợ **0,5 tháng lương** (bình quân) quy định tại khoản 2 Điều 5 Quy định này, trong đó thời gian làm việc thực tế là từ **ngày tuyển dụng (Thời gian làm việc cho Công ty Cao su Tây Ninh) đến ngày áp dụng dụng chính sách này (05/2025).**

Ví dụ 2:

o Ông B, làm việc từ 01/01/2010, xin nghỉ từ 01/6/2025.

✓ Thời gian tính Công ty hỗ trợ : được xác định từ **01/01/2010** đến **31/5/2025**. Thời gian làm việc được tính để được hỗ trợ là **15,5 năm** (đã làm tròn theo quy định).

✓ **Tiền lương bình quân 06 tháng** liền kề trước khi nghỉ: Theo cách tính như bảng thuyết minh trên là : **9.950.000 đồng/tháng.**

Bình quân 6 tháng cuối:					
STT		Lương	Phụ cấp	Tổng cộng	Ghi chú
1	Tháng 12/2024	9.700.000		9.700.000	
2	Tháng 01/2025	10.000.000		10.000.000	
3	Tháng 02/2025	10.000.000		10.000.000	
4	Tháng 3/2025	10.000.000		10.000.000	
5	Tháng 4/2025	10.000.000		10.000.000	
6	Tháng 5/2025	10.000.000		10.000.000	
Tổng cộng:				59.700.000	(b1)
Tiền lương bình quân 6 tháng trước khi nghỉ việc:				9.950.000	(b2) = (b1)/6
Tiền lương làm căn cứ tính trả hỗ trợ là:				9.950.000	

a/- **Trợ cấp thôi việc:** 0 đồng, do toàn bộ thời gian đã đóng BHTN.

b/ **Công ty hỗ trợ thêm:** 15,5 năm x 0,5 th x 9.950.000 đ = **77.112.000 đồng.**

Tổng cộng chi phí trả cho Ông B: 77.112.000 đồng.

3. Đối tượng 3: NLD gián tiếp còn thời gian làm việc đến tuổi hưu từ 06 đến 12 tháng và **có chức vụ**, xin tự nguyện nghỉ sớm để Công ty sắp xếp tổ chức thì Công ty sẽ hỗ trợ số tiền là 30.000.000 đồng.

Điều 7. Quy trình thực hiện

1. Công bố Quy định: Sau khi Quy định này được ban hành, Công ty thông báo đến các phòng nghiệp vụ, 03 Nông trường, Xí nghiệp Cơ khí Chế biến (XNCKCB) để phổ biến rộng rãi đến NLĐ. Thông báo cho BCH Công Đoàn Công ty cùng giám sát và cùng thực hiện.

2. Nhận đơn tự nguyện: NLĐ có nguyện vọng nghỉ việc theo diện tinh gọn bộ máy nộp đơn xin chấm dứt HĐLĐ hạn chót ngày **10/5/2025**.

3. Thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ:

- Công ty cùng NLĐ ký **Biên bản thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ**, ghi rõ:

✓ Việc NLĐ tự nguyện nghỉ việc theo Phương án tinh gọn.

✓ Nội dung **các khoản trợ cấp** mà NLĐ được hưởng.

- Sau đó, Công ty ra **Quyết định chấm dứt HĐLĐ** cho từng trường hợp.

4. Thực hiện chế độ, chính sách:

Phòng Tổ chức Hành chính – Lao động tiền lương phối hợp Phòng Tài chính – Kế toán thực hiện việc chi trả chi trả tiền lương cho những ngày làm việc chưa được thanh toán cho NLĐ tự nguyện nộp đơn xin nghỉ vào kỳ lương tháng theo đúng quy định, các quyền lợi khác thực hiện theo Thỏa ước Lao động tập thể và quy định pháp luật hiện hành.

5. Chốt sổ BHXH, BHTN:

Phòng TCHC-LĐTL hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng BHXH, BHTN và trả bản chính quá trình đóng BHXH cho NLĐ chấm dứt HĐLĐ theo quy định của Pháp luật hiện hành.

CHƯƠNG III ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 8. Trách nhiệm của các Phòng nghiệp vụ, 03 Nông trường, Xí nghiệp Cơ khí Chế biến và NLĐ:

1. Triển khai thực hiện chế độ, chính sách theo Quy định này.

2. Trong quá trình thực hiện Phương án đổi mới sắp xếp tổ chức bộ máy tổ chức năm 2025, nếu NLĐ có đơn tự nguyện xin nghỉ việc, thì **Người đứng đầu** Phòng nghiệp vụ, 03 Nông trường, XNCKCB **lập danh sách** gửi về **Phòng TCHC-LĐTL** trình báo cáo Ban Chỉ đạo đổi mới sắp xếp tổ chức bộ máy Công ty xem xét, quyết định.

3. Sau khi được cấp có thẩm quyền phê duyệt danh sách NLĐ tự nguyện nghỉ việc thì phối hợp Phòng TCHC-LĐTL để thực hiện thủ tục chấm dứt HĐLĐ và chi trả chế độ, chính sách cho NLĐ theo đúng quy định.

Điều 9. Trách nhiệm của Ban Chấp hành Công đoàn Công ty

1. Công đoàn Công ty có trách nhiệm phối hợp với Người sử dụng lao động và thông báo kịp thời về các thay đổi trong cơ cấu tổ chức và các chế độ, chính sách hỗ trợ NLĐ theo Phương án đổi mới sắp xếp bộ máy tổ chức. Công đoàn Công ty hỗ trợ NLĐ hiểu rõ về quyền lợi, chính sách hỗ trợ và các quyền lợi khác theo quy định của Pháp luật.



2. Công đoàn giám sát việc thực hiện các thỏa thuận và chính sách đã được thống nhất giữa Công ty và NLĐ trong quá trình thực hiện Phương án đổi mới sắp xếp bộ máy tổ chức.

Điều 10. Hiệu lực thi hành

1. Quy định này **có hiệu lực** kể từ ngày ký và áp dụng **đến khi kết thúc** quá trình giải quyết chế độ, chính sách cho NLĐ tự nguyện nghỉ việc theo Phương án đổi mới tổ chức bộ máy năm 2025 của Công ty.

2. Ban Chỉ đạo đổi mới sắp xếp tổ chức bộ máy, Ban Chấp hành Công đoàn Công ty, Trưởng phòng TCHC-LĐTL, Trưởng các phòng nghiệp vụ, Giám đốc 03 Nông trường, Giám đốc XNCKCB và toàn thể NLĐ có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quy định này. /.