

CHÍNH SÁCH LAO ĐỘNG

Công Ty TNHH Năng Lượng Sinh Học Tín Nhân công bố và cam kết thực hiện tuân thủ các quy định theo Công ước quốc tế, Luật lao động Việt Nam.

1. Không sử dụng lao động trẻ em

- Công ty chỉ sử dụng lao động đủ 18 tuổi trở lên
- Nếu có bất kỳ vi phạm nào bị phát hiện về lao động trẻ em thì công ty sẽ có trách nhiệm hỗ trợ thỏa đáng về tài chính, cũng như những điều kiện khác để những trẻ em này được tiếp tục học tập cho đến tuổi trưởng thành.

2. Không thực hiện việc lao động cưỡng bức và bắt buộc

- Công ty không tham gia hoặc hỗ trợ việc sử dụng lao động cưỡng bức và bắt buộc, cũng như không yêu cầu người lao động thế chấp hoặc giao giấy tờ tùy thân cho công ty để được thuê mướn.
- Công ty không thu giữ một phần tiền lương, phúc lợi, tài sản, trả lương chậm, tăng ca bắt buộc...
- Nhân viên có quyền rời khỏi nơi làm việc khi đã hoàn thành ngày làm việc theo quy định và được quyền chấm dứt hợp đồng lao động với thông báo thích hợp đến người sử dụng lao động
- Công ty không tham gia hoặc hỗ trợ hoạt động buôn người.

3. Đảm bảo sức khỏe và an toàn lao động cho người lao động

- Công ty cung cấp môi trường làm việc đảm bảo an toàn và sức khỏe cho người lao động. Giảm thiểu các nguyên nhân gây nguy hiểm.
- Công ty đã bổ nhiệm ban cán bộ chuyên trách về sức khỏe và an toàn lao động.
- Định kỳ cung cấp các khóa đào tạo về hướng dẫn công việc, ATLĐ, sơ cấp cứu, PCCC cho tất cả nhân viên trong công ty và đào tạo bổ sung cho nhân viên mới vào làm việc.
- Công ty có thực hiện thủ tục quy định về việc nhận diện các mối nguy đối với an toàn lao động và sức khỏe nhân viên. Lưu giữ các hồ sơ về tai nạn lao động tại công ty, phân tích nguyên nhân và các biện pháp khắc phục phòng ngừa hiệu quả tránh tái xảy ra.
- Công ty có thực hiện quy trình cấp phát bảo hộ lao động, đảm bảo người lao động được trang bị đầy đủ và phù hợp với điều kiện và mối nguy của công việc.
- Công ty có xây dựng và thực hiện đầy đủ các phúc lợi, quy định luật pháp đối với lao động nữ, thai phụ, lao động nữ nuôi con nhỏ.
- Hệ thống công trình phụ trợ như nhà vệ sinh, khu vực thay đồ, nhà ăn...được xây dựng và hoạt động tốt, cung cấp cho nhân viên nước uống bữa ăn bổ dưỡng, hợp vệ sinh, phù hợp với quy định an toàn thực phẩm.
- Tổ chức các lớp đào tạo tiếng Anh để nâng cao kỹ năng ngoại ngữ và giao tiếp của nhân viên.
- Nhân viên có quyền rời khỏi nơi sắp xảy ra nguy hiểm nghiêm trọng mà không cần sự cho phép của công ty.

4. Quyền tự do hiệp hội và thỏa ước tập thể

- Công ty có thành lập ban chấp hành công đoàn cơ sở, nhân viên tự nguyện tham gia vào tổ chức và bầu chủ tịch công đoàn, bầu đại diện cho mình.
- Nhân viên tự bầu đại diện của mình và thông qua người đại diện để gửi gắm những thông tin, ý kiến cá nhân cho Ban chấp hành công đoàn cơ sở để trình lên Ban lãnh đạo công ty.



- Định kỳ hằng năm, công ty tổ chức đại hội công đoàn, đại hội người lao động, lưu hồ sơ biên bản, kiến nghị của đại hội.
- Không có hiện tượng nhân viên, đại diện người lao động tham gia vào tổ chức công đoàn bị phân biệt đối xử, quấy rối, đe dọa hay trả đũa. Đại diện người lao động có quyền liên hệ với thành viên của họ tại nơi làm việc.

5. Không phân biệt đối xử

- Công ty không phân biệt đối xử trong tuyển dụng, trả lương, đào tạo, thăng tiến, chấm dứt hợp đồng lao động hoặc cho nghỉ hưu dựa trên chủng tộc, nguồn gốc quốc gia hay xã hội, đẳng cấp, dòng dõi, khuyết tật, tôn giáo, giới tính, trách nhiệm gia đình, tình trạng hôn nhân, thành viên hiệp hội, quan điểm chính trị, tuổi tác hoặc bất kỳ điều kiện nào có thể làm phát sinh phân biệt đối xử.
- Công ty không yêu cầu kiểm tra thai nghén hoặc các kiểm tra sức khỏe khác nhằm mục đích phân biệt đối xử, trừ trường hợp luật pháp yêu cầu hoặc việc kiểm tra nhằm mục đích đảm bảo an toàn tại nơi làm việc cho người lao động.

6. Thực hành kỷ luật

- Công ty luôn đối xử đúng đắn và tôn trọng với nhân viên. Không có áp dụng hay bao che cho việc sử dụng các hình phạt cưỡng chế tinh thần hoặc thể chất hay sỉ nhục nhân viên.

7. Tuân thủ giờ làm việc

- Công ty tuân thủ quy định giờ làm việc, ngày nghỉ lễ theo quy định của Luật lao động hiện hành và công bố rõ ràng trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể.
- Tuân thủ hoàn toàn các yêu cầu luật về giờ giấc, phụ cấp làm thêm.
- Làm thêm dựa trên cơ sở tự nguyện và không quá 4 giờ/ ngày, 12 giờ/tuần, 30 giờ/tháng và không thường xuyên.

8. Tuân thủ việc chi trả thù lao

- Tuân thủ mức lương tối thiểu theo quy định vùng, khu vực, công việc như quy định của pháp luật.
- Không thực hiện việc trừ lương nhằm mục đích kỷ luật.
- Nhân viên hiểu được cách tính lương, được phát phiếu tính lương để kiểm tra, đối chiếu. Thanh toán tiền mặt hay chuyển khoản theo cách thuận tiện nhất cho nhân viên sử dụng.
- Tiền lương ngoài giờ cao hơn bình thường và được tính theo Luật Lao động.
- Nhân viên thử việc cũng được tính toán chi trả đầy đủ lương, các phụ cấp theo quy định của Pháp luật.

Chính sách lao động của công ty được lập thành văn bản và được thông tin cho toàn thể nhân viên, để nơi dễ nhìn thấy trong công ty và khi cần, thông tin đến khách hàng và các bên quan tâm.

GIÁM ĐỐC

