Chi tiết về điều kiện hưởng, thời gian nghỉ, mức hưởng, hồ sơ, thủ tục và thẩm quyền phê duyệt đối với từng chế độ nghỉ ngơi được quy định đối với từng loại nghỉ như sau:

Điều 1. Ngày nghỉ Lễ, Tết hàng năm

1. CBNV được nghỉ làm việc và hưởng nguyên lương 12 ngày Lễ, Tết trong năm theo Bộ Luật Lao động, bao gồm:

Ngày nghỉ Lễ, Tết	Số ngày	Ghi chú
Tết Dương lịch	01 ngày	Ngày 01/01 Dương lịch
Tết Nguyên đán	05 ngày	Theo quy định của nhà nước
Ngày Giỗ tổ Hùng Vương	01 ngày	Ngày 10/03 Âm lịch
Ngày Giải phóng miền Nam	01 ngày	Ngày 30/04 Dương lịch
Ngày Quốc tế lao động	01 ngày	Ngày 01/05 Dương lịch
Ngày Quốc khánh	02 ngày	Ngày 02/09 và 1 ngày liền kề trước hoặc sau

2. Trường hợp những ngày nghỉ đề cập tại khoản 01 Điều này trùng vào ngày nghỉ hàng tuần, CBNV được nghỉ bù vào ngày tiếp theo hoặc theo sự sắp xếp phù hợp của Tập đoàn, đảm bảo quyền lợi chính đáng của CBNV.

Điều 2. Nghỉ phép năm

1. CBNV được nghỉ phép năm hưởng nguyên lương theo quy định:
   a. Với thời gian làm việc đủ 12 tháng, được nghỉ 12 ngày làm việc (tương đương mỗi tháng làm việc được nghỉ 01 ngày) đối với CBNV trong điều kiện bình thường.

      Trường hợp CBNV làm việc lẻ tháng, nếu tổng số ngày làm việc và ngày nghỉ có hưởng lương của CBNV trong tháng (bao gồm nghỉ lễ, tết, nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng có hưởng lương) chiếm tỷ lệ từ 50% số ngày làm việc tiêu chuẩn trở lên thì tháng đó được tính là 01 tháng làm việc để tính ngày nghỉ hằng năm.
2. Số ngày nghỉ hàng năm được tăng thêm theo thâm niên làm việc tại Tập đoàn, cứ 05 năm làm việc được nghỉ tăng thêm 01 ngày theo quy định của pháp luật.
3. CBNV làm việc trong môi trường nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm được nghỉ 14 ngày phép trong trường hợp làm việc đủ 12 tháng theo quy định của pháp luật.
4. Trong thời gian nghỉ phép năm, nếu CBNV bị ốm đau, gặp trở ngại do thiên tai, hỏa hoạn hoặc phải thực hiện công việc theo yêu cầu về an ninh quốc phòng, có xác nhận của UBND phường, xã, thị trấn hoặc cơ quan có thẩm quyền khác tại nơi xảy ra sự cố thì thời gian đó được coi là thời gian nghỉ hợp lệ và hưởng lương theo quy định, không bị trừ vào số ngày nghỉ hằng năm.
5. CBNV có quyền lợi và nghĩa vụ:
   a. Tổ chức nghỉ phép năm để đảm bảo quyền lợi của bản thân nhưng vẫn bảo đảm không đình trệ công việc được giao.

b. Được đề nghị nghỉ phép năm làm nhiều đợt trong năm, tuy nhiên Tập đoàn khuyến khích CBNV nghỉ phép trong những khoảng thời gian đủ dài phù hợp để nghỉ dưỡng và tái tạo sức lao động thay vì chia số ngày nghỉ làm nhiều lần, trừ trường hợp bất khả kháng hoặc lý do đặc biệt.

6. Đơn vị tính và quy đổi nghỉ phép:

   Để tạo điều kiện linh hoạt cho CBNV giải quyết công việc cá nhân, Tập đoàn áp dụng chế độ nghỉ phép năm theo đơn vị nửa ngày (04 giờ). Tổng số ngày nghỉ phép sẽ được cộng dồn và trừ vào quỹ phép năm hiện có của CBNV.

7. Tập đoàn phê duyệt lịch nghỉ phép năm của CBNV trên cơ sở:

   a. Phù hợp với nhu cầu của CBNV.

   b. Bảo đảm việc nghỉ phép năm của CBNV không ảnh hưởng tới hoạt động của đơn vị, bộ phận.

   c. Tập đoàn có quyền tạm hoãn hoặc điều chỉnh thời gian đề xuất nghỉ phép năm vào thời điểm cần tập trung nhân lực để phục vụ nhiệm vụ sản xuất kinh doanh hoặc nhiệm vụ khẩn cấp khác, trừ trường hợp bất khả kháng.

   8. Tập đoàn khuyến khích CBNV chủ động sắp xếp và sử dụng hết số ngày nghỉ phép trong năm. Trường hợp CBNV không sử dụng hết số ngày nghỉ thì số ngày nghỉ phép chưa dùng hết của năm trước được chuyển sang năm sau và chỉ có giá trị đến hết Quý 1 của năm sau.

9. Thời gian làm việc để tính số ngày nghỉ phép năm bao gồm:

   a. Thời gian thử việc (Số ngày phép trong thời gian thử việc sẽ được sử dụng sau khi ký hợp đồng lao động chính thức).

   b. Thời gian nghỉ việc không hưởng lương được Tập đoàn đồng ý, nhưng cộng dồn không quá 01 tháng trong năm.

   c. Thời gian nghỉ do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp nhưng cộng dồn không quá 06 tháng, thời gian nghỉ do ốm đau nhưng cộng dồn không quá 02 tháng trong năm.

   d. Thời gian nghỉ theo chế độ quy định đối với CBNV nữ theo quy định của Pháp luật.

   e. Thời gian nghỉ để hoạt động Công đoàn theo quy định của Pháp luật.

   f. Thời gian hội họp, học tập theo yêu cầu của Tập đoàn.

   g. Thời gian nghỉ vì bị tạm đình chỉ công việc, bị tạm giam, tạm giữ nhưng được trở lại làm việc theo quyết định hủy bỏ biện pháp ngăn chặn hoặc miễn truy tố.

10. CBNV được thanh toán tiền lương những ngày nghỉ phép năm chưa nghỉ của năm đó dựa trên mức tiền lương theo hợp đồng lao động của CBNV của tháng trước liền kề trước khi nghỉ theo các trường hợp sau:

    a. Tạm hoãn hợp đồng lao động để làm nghĩa vụ quân sự;

    b. Hết hạn hợp đồng lao động hoặc chấm dứt hợp đồng lao động;

    c. Bị mất việc do Tập đoàn thay đổi cơ cấu tổ chức hoặc bị sa thải;

    d. Nghỉ hưu hoặc chết.

11. Thông báo về lịch nghỉ phép
    a. Trường hợp nghỉ phép dưới 05 ngày, CBNV phải lập kế hoạch công việc và thông báo trước tối thiểu 02 ngày cho cấp quản lý trực tiếp và các bộ phận/cá nhân có liên quan về thời gian nghỉ và người thay thế tiếp nhận xử lý công việc trong thời gian nghỉ phép;
    b. Trường hợp nghỉ phép từ 05 ngày trở lên, CBNV phải lập kế hoạch công việc và thông báo trước tối thiểu 07 ngày cho cấp quản lý trực tiếp và các bên có liên quan về thời gian nghỉ và người thay thế tiếp nhận xử lý công việc trong thời gian nghỉ phép.
12. Phê duyệt lịch nghỉ phép:
    a. CBNV xin nghỉ phải được cấp có thẩm quyền phê duyệt. Trường hợp xin nghỉ vì lý do bất khả kháng, CBNV có thể thông báo qua các phương tiện liên lạc (email, điện thoại, tin nhắn...) cho quản lý trực tiếp, nhưng phải hoàn tất thủ tục trong vòng 07 ngày kể từ thời điểm bắt đầu nghỉ.
    b. Thủ tục xin nghỉ được thực hiện trên hệ thống nhân sự hoặc bằng hình thức khác sẽ áp dụng theo thông báo từng thời điểm và theo từng đối tượng cụ thể.
    c. Thẩm quyền phê duyệt nghỉ phép:

Nhóm cấp bậc xin nghỉ phép	**Thời gian nghỉ phép**		
	Dưới 05 ngày	**≥ 05 ngày**	
		Phê duyệt cấp 1	**Phê duyệt cấp 2**
Giám đốc/Phó giám đốc chức năng trở lên	Cấp trên trực tiếp	Cấp trên trực tiếp	Cấp quản lý thứ hai
Quản lý khác và các cấp chuyên viên, nhân viên	Cấp trên trực tiếp	Cấp trên trực tiếp	Giám đốc Khối

Điều 3. Nghỉ ốm

1. CBNV bị ốm đau, tai nạn (ngoài tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp) được nghỉ ốm mỗi năm theo chế độ BHXH như sau:
    a. 30 ngày nếu đã đóng BHXH dưới 15 năm.
    b. 40 ngày nếu đã đóng BHXH đủ từ 15 năm đến dưới 30 năm.
    c. 60 ngày nếu đóng BHXH đủ từ 30 năm trở lên.
    d. Tối đa không quá 180 ngày đối với người bị bệnh thuộc danh mục bệnh cần chữa trị dài ngày do Bộ y tế ban hành.
2. Thời gian nghỉ ốm đau hưởng trợ cấp BHXH được coi là thời gian công tác liên tục (trừ trường hợp nghỉ tai nạn lao động, ốm đau điều trị dài ngày).
3. Tiền lương của những ngày nghỉ ốm đau của CBNV sẽ do cơ quan BHXH chi trả và bằng 75% tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội của tháng liền kề trước tháng nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau.

4. CBNV thực hiện theo quy định của Cơ quan BHXH về điều kiện hưởng và chế độ chi trả, Ban Hoạch định và Phát triển Nguồn nhân lực có trách nhiệm hỗ trợ, hướng dẫn CBNV hoàn thiện thủ tục này.
5. Thẩm quyền xác nhận nghỉ ốm tương tự nội dung đã quy định tại khoản 12 Điều 2 của Phụ lục này.

Điều 4. Nghỉ con ốm

1. Chế độ nghỉ con ốm áp dụng cho CBNV khi có Giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng BHXH (bản chính) hoặc Giấy ra viện (bản chính) do các cơ sở y tế cấp.
2. CBNV có con ốm đau được nghỉ mỗi năm theo chế độ BHXH như sau:
   a. Tối đa 20 ngày đối với con dưới 03 tuổi.
   b. Tối đa 15 ngày đối với con từ đủ 03 tuổi đến dưới 07 tuổi.
3. Thời gian nghỉ con ốm hưởng trợ cấp BHXH được coi là thời gian công tác liên tục.
4. Tiền lương của những ngày nghỉ con ốm của CBNV sẽ do cơ quan BHXH chi trả và bằng 75% tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội ghi trong hợp đồng lao động của tháng liền kề trước khi nghỉ việc.
5. CBNV thực hiện theo quy định của Cơ quan BHXH về điều kiện hưởng và chế độ chi trả, Ban Hoạch định và Phát triển Nguồn nhân lực có trách nhiệm hỗ trợ, hướng dẫn CBNV hoàn thiện thủ tục này.
6. Thẩm quyền xác nhận nghỉ ốm tương tự nội dung đã quy định tại khoản 12 Điều 2 của Phụ lục này.

Điều 5. Nghỉ thai sản, mang thai hộ, nhận con nuôi và thực hiện các biện pháp tránh thai

1. Điều kiện hưởng chế độ tại Điều này:
   a. Đóng BHXH từ đủ 06 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng trước khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi:
      - CBNV nữ sinh con.
      - CBNV nữ mang thai hộ và người mẹ nhờ mang thai hộ.
      - CBNV nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi.
   b. CBNV nữ đặt vòng tránh thai, người lao động thực hiện biện pháp triệt sản.
   c. CBNV nữ đã đóng BHXH từ đủ 12 tháng trở lên mà khi mang thai phải nghỉ việc để dưỡng thai theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền thì phải đóng BHXH từ đủ 03 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng trước khi sinh con.
   d. CBNV nam đang đóng BHXH vào thời điểm vợ sinh con.
2. CBNV nữ được nghỉ trong thời gian mang thai, cụ thể:
   a. Nghỉ việc khám thai: 05 lần, mỗi lần 01 ngày; Trường hợp ở xa cơ sở y tế hoặc người mang thai có bệnh lý hoặc thai không bình thường thì được nghỉ 02 ngày cho mỗi lần khám thai.
   b. Có thai từ tháng thứ 07 hoặc nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi được nghỉ 01 giờ/ngày.

3. CBNV nữ được nghỉ thai sản trong thời gian sinh con, cụ thể: CBNV nữ được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản trước và sau khi sinh con là 06 tháng. Trường hợp sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ hai trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 01 tháng. Thời gian nghỉ hưởng chế độ thai sản trước khi sinh tối đa không quá 02 tháng.
4. CBNV nam đang đóng BHXH khi vợ sinh con được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản như sau:
   a. 05 ngày làm việc.
   b. 07 ngày làm việc khi vợ sinh con phải phẫu thuật, sinh con dưới 32 tuần tuổi.
   c. Trường hợp vợ sinh đôi thì được nghỉ 10 ngày làm việc, từ sinh ba trở lên thì cứ thêm mỗi con được nghỉ thêm 03 ngày làm việc.
   d. Trường hợp vợ sinh đôi trở lên mà phải phẫu thuật thì được nghỉ 14 ngày làm việc.
   e. Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản quy định tại khoản này được tính trong khoảng thời gian 30 ngày đầu kể từ ngày vợ sinh con.
5. Trường hợp sau khi sinh con, nếu con dưới 02 tháng tuổi bị chết thì mẹ được nghỉ việc 04 tháng tính từ ngày sinh con; nếu con từ 02 tháng tuổi trở lên bị chết thì mẹ được nghỉ việc 02 tháng tính từ ngày con chết, nhưng thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản không vượt quá thời gian quy định tại khoản 3 Điều này; thời gian này không tính vào thời gian nghỉ việc riêng theo quy định của pháp luật về lao động.
6. Trường hợp chỉ có mẹ tham gia BHXH hoặc cả cha và mẹ đều tham gia BHXH mà mẹ chết sau khi sinh con thì cha hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản đối với thời gian còn lại của người mẹ theo quy định tại khoản 3 Điều này. Trường hợp mẹ tham gia BHXH nhưng không đủ điều kiện quy định tại khoản 1 Điều này mà chết thì cha hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản cho đến khi con đủ 06 tháng tuổi.
7. Trường hợp cha hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng tham gia BHXH mà không nghỉ việc theo quy định tại khoản 4 Điều này thì ngoài tiền lương còn được hưởng chế độ thai sản đối với thời gian còn lại của mẹ theo quy định tại khoản 1 Điều này.
8. Trường hợp chỉ có cha tham gia BHXH mà mẹ chết sau khi sinh con hoặc gặp rủi ro sau khi sinh mà không còn đủ sức khỏe để chăm sóc con theo xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền thì cha được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản cho đến khi con đủ 06 tháng tuổi.
9. CBNV nữ mang thai hộ được hưởng chế độ khi khám thai, sẩy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu hoặc phá thai bệnh lý và chế độ khi sinh con cho đến thời điểm giao đứa trẻ cho người mẹ nhờ mang thai hộ nhưng không vượt quá thời gian quy định tại khoản 3 Điều này. Trong trường hợp kể từ ngày sinh đến thời điểm giao đứa trẻ mà thời gian hưởng chế độ thai sản chưa đủ 60 ngày thì người mang thai hộ vẫn được hưởng chế độ thai sản cho đến khi đủ 60 ngày tính cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần. Người mẹ nhờ mang thai hộ được hưởng chế độ thai sản từ thời điểm nhận con cho đến khi con đủ 06 tháng tuổi.
10. CBNV nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi thì được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản cho đến khi con đủ 06 tháng tuổi. Trường hợp cả cha và mẹ cùng tham gia BHXH đủ điều kiện

hưởng chế độ thai sản quy định tại khoản 1 Điều này thì chỉ cha hoặc mẹ được nghỉ việc hưởng chế độ.

11. Khi thực hiện các biện pháp tránh thai thì CBNV được hưởng chế độ thai sản theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền. Thời gian nghỉ việc tối đa được quy định như sau:
    a. 07 ngày đối với CBNV nữ đặt vòng tránh thai.
    b. 15 ngày đối với CBNV thực hiện biện pháp triệt sản.
12. Khi sản thai, nạo, hút thai, thai chết lưu hoặc phá thai bệnh lý thì CBNV nữ được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền. Thời gian nghỉ việc tối đa được quy định như sau:
    a. 10 ngày nếu thai dưới 05 tuần tuổi
    b. 20 ngày nếu thai từ 05 tuần tuổi đến dưới 13 tuần tuổi.
    c. 40 ngày nếu thai từ 13 tuần tuổi đến dưới 25 tuần tuổi.
    d. 50 ngày nếu thai từ 25 tuần tuổi trở lên.
13. CBNV nữ có thể đi làm trước khi hết thời hạn nghỉ sinh con quy định tại khoản 3 Điều này khi có đủ các điều kiện sau đây:
    a. Sau khi đã nghỉ hưởng chế độ ít nhất được 04 tháng.
    b. Có giấy xác nhận của bác sỹ chứng nhận việc trở lại làm việc không có hại cho sức khỏe.
    c. Phải báo trước và được người sử dụng lao động đồng ý.
    d. Ngoài tiền lương của những ngày làm việc, CBNV nữ đi làm trước khi hết thời hạn nghỉ sinh con vẫn được hưởng chế độ thai sản cho đến khi hết thời hạn quy định tại khoản 3 Điều này.
14. Thời gian hưởng chế độ quy định tại các khoản 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 Điều này tính cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần.
15. Trợ cấp một lần và tiền lương khi nghỉ thai sản, mang thai hộ, nhận con nuôi và thực hiện các biện pháp tránh thai:
    a. Lao động nữ sinh con hoặc người lao động nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi thì được trợ cấp một lần cho mỗi con bằng 02 lần mức lương cơ sở tại tháng lao động nữ sinh con hoặc tháng người lao động nhận nuôi con nuôi.
    b. Mức hưởng một tháng bằng 100% mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của 06 tháng trước khi nghỉ việc hưởng chế độ thai sản. Trường hợp người lao động đóng bảo hiểm xã hội chưa đủ 06 tháng thì mức hưởng chế độ thai sản là mức bình quân tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc của các tháng đã đóng.
    c. Mức hưởng một ngày đối với trường hợp quy định tại khoản 2 và 4 Điều này được tính bằng mức hưởng chế độ thai sản theo tháng chia cho 24 ngày;
    d. Mức hưởng chế độ khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi được tính theo mức trợ cấp tháng quy định tại điểm b khoản này, trường hợp có ngày lẻ hoặc trường hợp quy định

tại Khoản 11 và 12 Điều này thì mức hưởng một ngày được tính bằng mức trợ cấp theo tháng chia cho 30 ngày.

e. Tiền trợ cấp, tiền lương quy định tại khoản 15 Điều này thanh toán theo quy định của BHXH và do Cơ quan BHXH chi trả. Ban HĐ & PTNNL có trách nhiệm hỗ trợ, hướng dẫn CBNV hoàn thiện thủ tục này.

16. Thông báo về việc nghỉ thai sản, mang thai hộ, nhận con nuôi và thực hiện các biện pháp tránh thai

Trừ trường hợp bất khả kháng, người lao động có trách nhiệm thông báo cho Công ty ít nhất 02 (hai) tháng trước thời điểm dự sinh đối với các trường hợp nghỉ thai sản hoặc mang thai hộ. Đối với trường hợp nhận con nuôi hoặc thực hiện các biện pháp tránh thai, người lao động cần thông báo trước ít nhất 07 (bảy) ngày làm việc hoặc trong thời gian sớm nhất có thể kể từ khi phát sinh nhu cầu nghỉ.

Điều 6. Nghỉ việc riêng không hưởng lương

1. CBNV có nguyện vọng nghỉ không hưởng lương cần trình xin phê duyệt bằng văn bản trình bày chi tiết lý do không thể làm việc, thời gian nghỉ và phải được cấp có thẩm quyền phê duyệt.
2. Tần suất xin nghỉ không lương được khuyến khích không quá 02 lần/tháng và tổng số ngày nghỉ không quá 90 ngày/năm trừ các trường hợp đặc biệt theo phê duyệt của Ban lãnh đạo Tập đoàn.
3. Trường hợp số ngày nghỉ ốm theo chỉ định của bác sỹ (bao gồm ngày nghỉ hưởng BHXH theo tiêu chuẩn và nghỉ thêm) vượt quá 12 tháng đối với HĐLĐ không xác định thời hạn và quá 06 tháng đối với HĐLĐ xác định thời hạn hoặc trường hợp CBNV có nguyện vọng nghỉ không hưởng lương quá 90 ngày/năm thì tùy điều kiện cụ thể, Tập đoàn xem xét theo chế độ tạm hoãn HĐLĐ hoặc thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ.
4. Thời gian nghỉ không hưởng lương không được coi là thời gian công tác liên tục, không được tính vào thời gian để xem xét nâng lương, tính thưởng (nếu có).

Điều 7. Nghỉ việc riêng có hưởng lương

Nghỉ việc riêng	Số ngày
Bản thân kết hôn	03 ngày làm việc
Con kết hôn (kể cả con nuôi hợp pháp)	01 ngày làm việc
Vợ, chồng chết; Bố mẹ đẻ, bố mẹ vợ/chồng chết, con chết (kể cả bố mẹ nuôi và con nuôi hợp pháp)	03 ngày làm việc

Điều 8. Nghỉ do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

1. CBNV bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được nghỉ làm việc để điều trị.
2. CBNV được nhận lương theo mức tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội của CBNV tại thời điểm bị tai nạn trong khoảng thời gian nghỉ làm việc để điều trị.

3. CBNV bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được hưởng trợ cấp do BHXH chi trả theo quy định của Cơ quan BHXH.

Điều 9. Nghỉ đi đào tạo

Chế độ nghỉ làm việc để tham gia các hoạt động học hỏi, đào tạo được thực hiện theo Quy chế Đào tạo của Tập đoàn.

Điều 10. Nghỉ đình chỉ công việc

1. CBNV có thể bị tạm đình chỉ công việc để đợi xét kỷ luật sau khi tham khảo ý kiến của Ban chấp hành Công đoàn cơ sở trong trường hợp vi phạm kỷ luật lao động mà vụ việc có tình tiết phức tạp, nếu để tiếp tục làm việc sẽ gây khó khăn cho việc xác minh, điều tra.
2. Thời hạn tạm đình chỉ công việc không quá 15 ngày, trường hợp đặc biệt có thể được kéo dài nhưng không quá 90 ngày.
3. Trong thời gian bị tạm đình chỉ công việc, CBNV bị đình chỉ được tạm ứng 50% tiền lương trước khi bị đình chỉ công việc.
4. Trường hợp bị xử lý kỷ luật lao động, CBNV không phải trả lại số tiền lương đã tạm ứng.
5. Trường hợp không bị xử lý kỷ luật lao động, CBNV được trả đủ tiền lương ghi trên hợp đồng lao động cho thời gian bị tạm đình chỉ công việc.

Điều 11. Nghỉ tạm hoãn hợp đồng lao động

CBNV được nghỉ làm việc trong các trường hợp phải tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, cụ thể:

- Thực hiện nghĩa vụ quân sự hoặc nghĩa vụ công dân khác do Pháp luật quy định.
- CBNV bị tạm giữ, tạm giam.
- Các trường hợp do CBNV và Tập đoàn thỏa thuận, thủ tục tạm hoãn HĐLĐ do Ban HĐ & PTNNL trực tiếp hướng dẫn, tuân thủ Quy định này, Nội quy lao động và pháp luật lao động có liên quan.

Điều 12. Nghỉ hưu trí

CBNV có đủ điều kiện nghỉ làm việc để hưởng chế độ hưu trí theo quy định của pháp luật được nghỉ hưu trí tại Tập đoàn nếu không có nhu cầu xin tiếp tục làm việc.

Điều 13. Quy định đóng Bảo hiểm Xã hội, Bảo hiểm Thất nghiệp và Bảo hiểm Y tế

1. CBNV ký hợp đồng lao động chính thức, trong đó mức lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội được xác định theo mức lương ghi trong hợp đồng lao động.
2. NLĐ không làm việc và không hưởng lương từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng thì không đóng BHXH, BHTN, BHYT của tháng đó.
3. CBNV hưởng chế độ bảo hiểm theo Quy định này cần tuân thủ các thủ tục theo quy định của Cơ quan BHXH và do Cơ quan BHXH chi trả. Ban HĐ & PTNNL có trách nhiệm hỗ trợ, hướng dẫn CBNV hoàn thiện thủ tục này.