



MWAKA WA 81
TOLEO NA. 11

17 Machi, 2000

GAZETI

BEI SH. 200/=

LA

DAR ES SALAAM

JAMHURI YA MUUNGANO WA TANZANIA

Linatolewa kwa Idhini ya Serikali na
Kuandikishwa Posta kama
Gazeti

YALIYOMO

	Taarifa ya Kawaida	Uk
Notice re Supplement	Na. 136	131/32
Kutangaza siku ya Uchaguzi Mkuu wa Urais, Wabunge na Madiwani	Na. 137	132
Kutangaza siku ya Uteuzi wa Wagombea Urais, Ubunge na Udiwani	Na. 138	132
Uteuzi wa Manaibu Wenyevitini na Wajumbe wa Baraza la Nyumba Mkoa wa Shinyanga	Na. 139	132

	Taarifa ya Kawaida	Uk
Kupotea kwa Hati za Kumiliki Ardhi	Na. 140-1	132/3
Mikataba ya Hiari	Na. 142-4	133/42
Uthibitisho na Usimamizi wa Mirathi	Na. 145	142
Change of Name By Deed Poll	Na. 146	142

TAARIFA YA KAWAIDA NA. 136

Notice is hereby given that Kanuni, Sheria Ndogo, By-laws, Orders and a Notice as set out below, have been issued and are published in Subsidiary Legislation Supplement No. 9 dated 17th March, 2000 to this number of the *Gazette*:

Kanuni chini ya Sheria ya Misitu, 1959 (Tangazo la Serikali Na. 68 la mwaka 2000).

Sheria Ndogo za Kufufua na Kutunza mashamba ya zao la Korosho za Halmashauri ya Wilaya ya Lindi, 1999 (Tangazo la Serikali Na. 69 la mwaka 2000).

Sheria Ndogo za Uzuiaji wa Uharibifu wa Misitu isiyohifadhiwa na Upandaji Miti za Halmashauri ya Wilaya ya Lindi, 1999 (Tangazo la Serikali Na. 70 la mwaka 2000).

Sheria Ndogo za Ushuru wa Kuchimba na Kutafuta au Kununua Madini (Marekebisho) za Halmashauri ya Wilaya ya Lindi, 1999 (Tangazo la Serikali Na. 71 la mwaka 2000).

Sheria Ndogo za Ushuru wa Mazao ya Biashara (Marekebisho) za Halmashauri ya Wilaya ya Kilwa za mwaka 1999 (Tangazo la Serikali Na. 72 la mwaka 2000).

Sheria Ndogo za Kuendeleza zao la Korosho za Halmashauri ya Wilaya ya Kilwa, 1998 (Tangazo la Serikali Na. 73 la mwaka 2000).

Sheria Ndogo za (Ada ya Ukaguzi wa Afya na Usafi wa Mazingira (Marekebisho) za Halmashauri ya Wilaya ya Kwimba, 2000 (Tangazo la Serikali Na. 74 la mwaka 2000).

Sheria Ndogo za Kodi ya Maendeleo (Marekebisho) za Halmashauri ya Wilaya ya Kwimba, 2000 (Tangazo la Serikali Na. 75 la mwaka 2000).

Matangazo yahasuyo mali za watu waliofariki, kuvunja mikataba ya ushirikiano na mengineyo, yakiwa ya manufaa kwa umma yaweza kuchapishwa katika *Gazeti*. Yapelekwe kwa Mhariri, Idara Kuu ya Utumishi—Ofisi ya Rais, S.L.P. 2483, Dar es Salaam, Simu za Ofisi 118531/4. Kabla ya Jumamosi ya kila juma.

Sheria Ndogo za Umilikaji Ardhi inayozunguka vyanzo vya maji za Halmashauri ya Wilaya ya Kwimba, 2000 (Tangazo la Serikali Na. 76 la mwaka 2000).

Sheria Ndogo za Shughuli za Maendeleo za Halmashauri ya Wilaya ya Kwimba, 2000 (Tangazo la Serikali Na. 77 la mwaka 2000).

The Kwimba District Council (Property Tax) By-laws, 2000 (Government Notice No. 78 of 2000).

The Kwimba District Council (Bicycle Registration Fees) (Amendment) By-laws, 2000 (Government Notice No. 79 of 2000).

The Mtwara/Mikindani Town Council (Produce and Marketing Cess) By-laws, 1999 (Government Notice No. 80 of 2000).

Order under the Excise Tariff Ordinance (Government Notice No. 81 of 2000).

Order under the Customs Tariff Act, 1976 (Government Notice No. 82 of 2000).

Order under the Excise Tariff Ordinance (Government Notice No. 83 of 2000).

Order under the Stamp Duty Act, 1972 (Government Notice No. 84 of 2000).

Notice under the Standards Act, 1975 (Government Notice No. 85 of 2000).

TAARIFA YA KAWAIDA NA. 137

KUTANGAZA SIKU YA UCHAGUZI MKUU WA URAIS, WABUNGE NA MADIWANI

(Chini ya Kifungu cha 46(1) cha Sheria ya Uchaguzi, 1985 na Sheria ya Uchaguzi wa Serikali za Mitaa Na. 4 ya 1979)

Kwa mujibu wa kifungu cha 46(1) cha Sheria ya Uchaguzi Na. 1 ya 1985; na Kifungu cha 48(1) cha Sheria ya Uchaguzi wa Serikali za Mitaa Na. 4 ya 1979. Tume ya Taifa ya Uchaguzi inatangaza siku ya Uchaguzi Mkuu utakaojumuisha uchaguzi wa Rais/Bunge/Madiwani itakuwa ni tarehe 29 Oktoba, 2000.

Dar es Salaam,
15 Machi, 2000

R. R. KIRAVU,
Mkurugenzi wa Uchaguzi

TAARIFA YA KAWAIDA NA. 138

KUTANGAZA SIKU YA UTEUZI WA WAGOMBEA URAIS, UBUNGE NA UDIWANI

(Chini ya Kifungu cha 37(1)a na 41(1) Sheria ya Uchaguzi, 1985 na Sheria ya Uchaguzi wa Serikali za Mitaa Na. 4 ya 1979)

Kwa mujibu wa kifungu cha 37(1)a cha Sheria ya Uchaguzi Na. 1 ya 1985; na Kifungu cha 41(1) cha Sheria ya Uchaguzi wa Serikali za Mitaa Na. 4 ya 1979. Tume ya Taifa ya Uchaguzi inatangaza kuwa siku ya UTEUZI wa wagombea Urais, Ubunge na Udiwani itakuwa tarehe 18 Agosti, 2000. Hivyo inahitajika kwamba watu wote wanaotaka kugombea

uchaguzi kwa mujibu wa Sheria wawasilishe fomu zao za Uteuzi kwa Wasimamizi wa Uchaguzi siku hiyo ya uteuzi kabla ya saa kumi (10) alasiri kama ifuatavyo:—

- (a) Uteuzi wa Wagombea Kiti cha Urais — Ziwasilishwe Tume ya Taifa ya Uchaguzi.
- (b) Uteuzi wa Wagombea Ubunge — Ziwasilishwe kwa Wasimamizi wa Uchaguzi kwenye majimbo.
- (c) Uteuzi wa Wagombea Udiwani — Ziwasilishwe kwa Wasimamizi wa Uchaguzi au Wasimamizi Wasaidizi wa Uchaguzi kwenye Makao Makuu ya Kata

Dar es Salaam,
15 Machi, 2000

RAJABU KIRAVU,
Mkurugenzi wa Uchaguzi

TAARIFA YA KAWAIDA NA. 139

UTEUZI WA MANAIBU WENYEVITI NA WAJUMBE WA BARAZA LA NYUMBA MKOA WA SHINYANGA

TAARIFA (INSTRUMENT)

Chini ya Kifungu cha 10(b)

Kutokana na uwezo niliopewa kwa mujibu wa sheria Na. 17/84 chini ya kifungu cha 10(b) nawateua kuwa Manaibu Wenyeviti na Wajumbe wa Baraza la Nyumba Mkoa kwa muda wa miaka mitatu kuanzia tarehe 1/3/2000.

Mkoa wa Shinyanga:

- | | |
|----------------------------|--------------------|
| Ndugu E. Mwijage | - Naibu Mwenyekiti |
| Ndugu Augustine H. Kubezya | - Naibu Mwenyekiti |
| Ndugu Joseph Shija | - Mjumbe |
| Ndugu Martin Chagula | - Mjumbe |
| Ndugu Bab Salum | - Mjumbe |
| Ndugu Merina Solomon | - Mjumbe |
| Ndugu Paschal Mihayo | - Mjumbe |

GIDEON A. CHEYO (MB.),
Waziri wa Ardhi na Maendeleo ya Makazi

TAARIFA YA KAWAIDA NA. 140

KUPOTEA KWA HATI YA KUMILIKI ARDHI

Sheria ya Uandikishaji wa Ardhi
(Sura 334)

Hati Nambari: 25688.

Mmiliki aliyeandikishwa: EDNA TATU KIBINGA.

Ardhi: Plot No. 374 Block "47" Area 16 Part II Dar es Salaam City.

TAARIFA IMETOLEWA kwamba Hati ya Kumiliki Ardhi iliyotajwa hapo juu imepotea na ninakusudia kutoa Hati mpya

badala yake iwapo hakuna kipingamizi kwa muda wa miezi miwili tokea tarehe ya taarifa hii.

HATI YA ASILI ikionekana, irudishwe kwa Msajili wa Hati, S.L.P. 1191, Dar es Salaam.

Dar es Salaam,
10 Machi, 2000

T. S. MWAKILEMA,
Msajili wa Hati

TAARIFA YA KAWAIDA NA. 141

KUPOTEA KWA HATI YA KUMILIKI ARDHI

Sheria ya Uandikishaji wa Ardhi
(Sura 334)

Hati Nambari: 32147.

Mmiliki aliyeandikishwa: JAMILA RAMADHANI JUMBE.

Ardhi: Plot No. 348 Mbezi Beach, Dar es Salaam City.

TAARIFA IMETOLEWA kwamba Hati ya Kumiliki Ardhi iliyotajwa hapo juu imepotea na ninakusudia kutoa Hati mpya badala yake iwapo hakuna kipingamizi kwa muda wa miezi miwili tokea tarehe ya taarifa hii.

HATI YA ASILI ikionekana, irudishwe kwa Msajili wa Hati, S.L.P. 1191, Dar es Salaam.

Dar es Salaam,
10 Machi, 2000

T. S. MWAKILEMA,
Msajili wa Hati

TAARIFA YA KAWAIDA NA. 142

MKATABA WA HIARI Na. 21 wa 94

baina ya

MUUNGANO WA VYAMA VYA WAFANYAKAZI TANZANIA (OTTU)

na

SHIRIKA LA TAIFA LA VIWANDA VYA KEMIA TANZANIA (NCI)

Kwa kufuatana na Sheria Na. 41 ya 1967 fungu la 39 kifungu cha Mkataba wa Hiari baina ya Muungano wa Vyama vya Wafanyakazi Tanzania (OTTU) na Shirika la Taifa la Viwanda vya Kemia Tanzania (NCI) ulioletwa mbele ya Mahakama ya Kazi (ICT) na

Kutokana na Mamlaka yaliyotolewa kwa Mahakama ya Kazi kwa mujibu wa Sheria Na. 41 ya 1967 kifungu cha 7 fasili ya (b) na makubaliano ya pamoja na washauri wa Mahakama (Assessors) Mkataba ufiutano umekubaliwa kuandikishwa ukiwa na makubaliano yaliyokubaliwa na pande zote mbili.

SEHEMU YA KWANZA

Utangulizi

Mkataba huu unafanywa siku ya mwezi wa kati ya SHIRIKA LA TAIFA LA VIWANDA VYA KEMIA TANZANIA (NCI), Shirika ambalo limeundwa chini ya sheria ya uanzishaji wa Mashirika ya Umma ya mwaka 1969 kifungu 3, 5 na 11 kama inavyorekebisha nyakati mbalimbali, ya S. L. P. 9643 DAR ES SALAAM (Ijulikane kama ni "Mwajiri" kwa upande mmoja na MUUNGANO WA VYAMA VYA WAFANYAKAZI TANZANIA (OTTU) ijulikana kama (CHAMA) kwa upande mwingine).

Katika masuala ya kutambua na kuweka mkondo wa kujadiliana mwajiri anakusudia kuongeza ubora wa sehemu yake ya kazi. Upunguzaji ni moja ya njia ambayo ikitumiwa inategemea kurekebisha kwa kiasi kikubwa idadi ya watumishi, kuzidhibiti/kusimamia shughuli zake, na kuendelea kutekeleza mpango wake wa kupanua shughuli zake kwa mikakati mizuri.

KWA HIYO MKATABA HUU UNAKUSUDIA KUSIMAMIA MAMBO YAFUATAYO:

1. Ufafanuzi:

Katika mkataba huu maneno yafuatayo yatakuwa na maana zifuatazo:-

"Lalamiko" litakuwa na maana ya mfarakano kati ya mwajiri na mfanyakazi wake ambalo litatokana na makubaliano ya mapendekezo haya au sheria za nchi kuhusu mfanyakazi mmoja au wengi isipokuwa halitahusu mishahara na masharti katika shirika hili.

"Upunguzwaji" ina maana ya kumwachia kazi mfanyakazi wakudumu bila ridhaa yake na bila kosa lolote. Hali hii inaweza kutokana na kuonekana kwamba shirika yaani NCI inawafanyakazi wengi kuliko kazi zilizopo. Ieleweke kwamba HAITOKANI na sababu za kinidhamu kama vile kufukuzwa kazi, kujiuzulu, kustaafishwa, kutokana na kumia au ugonjwa.

SEHEMU YA PILI

2.0 Utaratibu wa kushughulikia upunguzaji wa wafanyakazi:

2.1 Pande zote mbili tunatambua kwamba ni haki ya Menejimenti y shirika hili katika:-

(a) Kuhakikisha kwa kushirikiana na Chama cha Wafanyakazi kuwa wafanyakazi wanaofanya kazi kwenye shirika hili wanao ujuzi na uwezo wa kuzifanya kazi hizo kwa ustadi na ufanisi wa hali ya juu.

(b) Kupanga na kuamua ni wafanyakazi wangapi na wa kazi zipi ambao NIC itawahitaji waendeleo kufanya kazi kutokana na hali ya upungufu wa kazi; na kwa sababu hiyo shirika linahaki ya kuamua:-

(i) Ni wakati gani hali ya upunguzwaji yaweza kutokoa au inaelekea kujitokeza na

(ii) Ni wakati gani usimamishwaji ni budi utendeke, au huendi ukalazimikia kutendeka.

2.2 Itokeapo hali ya kupunguza wafanyakazi:-

2.2.1 Menejimenti ufanye mawasiliano na Halmashauri ya Tawi; ya chama cha Wafanyakazi bila kukawia na:-

- (a) Kuwaarifu wafanyakazi sababu za kupunguzwa, na
- (b) Menejimenti itoe mapendekezo yake kwa CHAMA nsi a kukabiliana na swala hilo, na

2.2.2 Pande zote mbili zimekubaliana wafanyakazi wajuli hwe kuhusu makubaliano yote ya mkataba unaohusu upunguzwa, ikiwa ni pamoja na utekelezaji wa mkataba huu kwa hali ya usawa kwa wote bila upendeleo.

2.2.3 Kama litakuwepo ombi lolote toka kwa Menejimenti, mwakilishi au wawakilishi wake wanaweza kuhudhuria kwenye mashauriano yanayotajwa katika kifungu cha 2.2.2 hapo juu.

SEHEMU YA TATU

3.0 Utaratibu wa utekelezaji:

Pande zote mbili zimekubaliana kwamba itokeapo au ifikiriwapo hali ya kupunguza wafanyakazi katika shirika hili utaratibu ufuatao itabidi ufuatwe kabla utekelezaji haujafanywa:-

4.0 Hati ya Utumishi:

Tumekubaliana kuwa mfanyakazi atayepunguzwa kwenye zoezi hili atapewa hati ya utumishi mara anapopewa barua ya kuachishwa kazi.

4.1 Kulazimika kupunguzwa:

Pande zote mbili zimekubaliana kwamba swala la uchunguzi na uamuzi wa nani apunguzwe na nani abakie litakuwa ni swala la pamoja kati ya Menejimenti ya OTTU mahali pa kazi.

4.2 Kuwasiliana na kushauriana na OTTU NCI:

Pande zote mbili zimekubaliana kwamba Menejimenti itambue uhuru wa Tawi la OTTU - NCI katika uwakilishi na utetezi kwa wafanyakazi wote wanaopunguzwa.

4.3 Taarifa kwa wafanyakazi:

Pande zote mbili zimekubaliana kwamba Menejimenti ya NCI itawajulisha wafanyakazi kwa kupitia tawi lao la OTTU kwa maandishi kuhusu yafuatayo:-

- (a) Sababu ya upunguzwaji
- (b) Idadi ya wafanyakazi watakaohusika na zoezi ikiwa ni pamoja na nyanja zao za kazi.
- (c) Vigezo vitakavyotumika kuchagua wafanyakazi watakaopunguzwa (kama vilivyoorodheshwa katika ambetanisho).

Hata hivyo pande zote mbili zimekubaliana kwamba mwajiri atakuwa na haki ya kukubali au kukataa maombi ya mfanyakazi atakayetaka kupunguzwa kwa hiri yake mwenyewe.

SEHEMU YA TANO

5.0 Malipo ya fidia ya upunguzwaji:

5.1.0 Pande zote mbili zimekubaliana kwamba kwa vile zoezi la upunguzwaji ni nyeti na linagusa maisha ya watu ipo haja ya kurwasaidia wote watakaopunguzwa. Hivyo basi ili kurwasaidia watakaokumbwa na zoezi hili kwa kuzingatia ubinadamu, marupurupu katika viwango vifuatavyo vitatolewa na mwajiri:-

5.1.1 (i) Mshahara wa mwezi mmoja badala ya taarifa/notisi.

(ii) Pensheni ya Mashirika ya Umma. PPF

(iii) Mfanyakazi na familia yake watasafirishwa kwa gharama ya Shirika hadi maskani kwao.

(iv) Mfanyakazi atakayeachishwa atalipwa kiwango halisi cha kusafirisha mizigo hiyo kulingana na ngazi za mishahara yao kama ifuatavyo:-

POS 3	-	PGS 3 Tani 2
PGS 4 /PRS 1	-	PGS 8/PRS 4 Tani 3
PGS 9/PRS 5	-	PSS 3 Tani 5

5.1.2 Mfanyakazi anayekaa katika nyumba ya shirika atakapopunguzwa ataruhusiwa kuendelea kukaa kwenye nyumba hiyo kwa muda usiozidi miezi mitatu.

SEHEMU YA SITA

6.0 "Redundancy Allowance":

Tumekubaliana kwamba mfanyakazi atakayepunguzwa alipwe mshahara wa miezi mitatu (3) ya kila mwaka aliofanya kazi na kikomo cha juu iwe ni miaka kumi (10).

6.1.1 Madeni ya mfanyakazi:

Tumekubaliana kwamba, mfanyakazi atakayeachishwa kazi na ana madeni kama imprest, salary advance, staff loan yakatwe kutoka kwenye marupurupu.

SEHEMU YA SABA

7.0 Malalamiko:

Tumekubaliana kuwa lalamiko litakalohusu utekelezaji wa mkataba huu litashughulikiwa na pande zote mbili. Mfanyakazi mwenye malalamiko yake apeleke kwenye tawi la OTTU katika muda usiozidi siku saba (7) ili OTTU iwasiliane na Menejimenti kusikiliza lalamiko hili haraka.

SEHEMU YA NANE

8.0 Utatanishi:

Itokeapo kutokuelewana kokote kule katika kutafsiri mkataba huu basi pande zote mbili ziketi kutatua jambo hili akiwepo Mkurugenzi Mtendaji, Katibu wa OTTU wa Wilaya na Mwakilishi toka OTTU NCI, atawasilisha OTTU NCI.

9.0 Uhalali wa mkataba wa matumizi yake:

9.1 Tarehe ya kuanza mkataba:

Mkataba huu utanza kutumika mara moja na icleweke kwamba' zoezi la upunguzaji wafanyakazi kwa mujibu wa mkataba huu litafanyika kwa awamu kadri upungufu wa kazi utakavyokuwa ukijitokeza.

**TUMKUBALIANA NA KUTILIANA SAHIHI LEO
TAREHE 17-9-1994.**

Kwa niaba ya:-
SHIRIKA LA TAIFA VIWANDA VYA KEMIA TANZANIA (NCI)
sgd. MKURUGENZI MTENDAJI
sgd. MKURUGENZI WA UTUMISHI NA MAENDELEO YA WAFANYAKAZI.

Kwa niaba ya:

MUUNGANO WA VYAMA VYA WAFANYAKAZI TANZANIA (OTTU)
Sgd. MWENYEKITI WA TAWI LA OTTU - NCI
Sgd. KATIBU WA TAWI LA OTTU - NCI
Sgd. KATIBU WA OTTU WILAYA YA ILALA

TUZO

Huu ni mkataba wa Hiari wa upunguzaji wafanyakazi kati ya OTTU na Shirika la Taifa la viwanda vya Kemia Tanzania (NCI). Baada ya marekebishi ya tafsiri ya neno kalamiko katika kifungu 1.0 na pia marekebishi katika kifungu 2.2.21 washauri wametoa maoni kwamba mkataba hauna dosari na unaweza kusajiliwa. Ninaafiki maoni hayo, hivyo mkataba huu unasajiliwa kama TUZO ya Mahakama hii na unapata nguvu za kisheria kutoka hivi leo.

TUZO hii imetolewa nami na kushuhudia na mhuri wa Mahakama hii leo tarehe 4 ya mwezi Novemba, 1994.

Sgd.
W. S. MANDIA,
Naibu Mwenyekiti

Certified true copy of the original.

B. E. NYAMUBI
Registrar

TAARIFA YA KAWAIDA NA. 143

MKATABA WA HIARI Na. 13 wa 1999

batina ya

RAAWU/OTTU DAR ES SALAAM

na

VETA DAR ES SALAAM

25/6/99

Coram: J. B. Tendwa - D/C
Assessors: Mr. S. L. Mbezi - ATE - Yupo
Mr. Makwaya, OTTU - Yupo
OTTU Branch: Mr. Sauti G. Lyimo - Yupo
Mr. Rweyenamu B. Ruhinda - Yupo
Mr. Nestori Ngula, OTTU Makao Makuu-Yupo
Management: Joel D. Sasabo - Yupo
C.C. A. Kamugisha

TUZO

Mkataba huu wa Hiari umejadiliwa baada ya kuwasilisha rasmi na pande mbili zinazohusika yaani VETA na RAAWU. Washauri hawakuona upungufu wowote na hivyo kunishauri ninausajili.

Ninakubaliana na maoni ya Washauri. Mkataba huu wa Hiari ninausajili leo tarehe 25/6/1999 na kuupa TUZO ya Mahakama yenye nguvu ya Kisheria.

sgd.
J. B. TENDWA,
Naibu Mwenyekiti

Inawasilishwa kwa:- Mkurugenzi,
VETA,
S.L.P.
DAR ES SALAAM.

KATIBU,
RAAWU (VETA)
S. L. P.
DAR ES SALAAM.

Certified true copy of the original.

B. E. NYAMUBI
Registrar

MAMLAKA YA ELIMU NA MAFUNZO YA UFUNDI STADI (VETA)

MKATABA WA HIARI KATI YA MAMLAKA YA ELIMU NA MAFUNZO YA UFUNDI STADI (VETA) NA CHAMA CHA WAFANYAKAZI WA TAASISI ZA ELIMU YA JUU, SAYANSI, TEKNOLOJIA NA UTAFITI (RAAWU), KUHUSU KUPUNGUZA WAFANYAKAZI

1.0 Dibaji:

Sisi Mamlaka ya Elimu na Mafunzo ya Ufundi Stadi - VETA (Tujulikanao kama Mwanjiri kwa upande mmoja) na sisi Chama Cha Wafanyakazi wa Taasisi za Elimu ya Juu, Sayansi, Teknolojia na Utafiti (Tujulikanao katika Mkataba huu kama RAAWU) kwa upande mwingine, kwa pamoja tunathibitisha hapa kwa maandishi na kuweka sahihi zetu kwamba, tunakubaliana juu ya haja ya kupunguza wafanyakazi, pamoja na taratibu/vigezo na maslahi watakayopewa wafanyakazi watakopunguzwa kazi.

2.0 Utambuzi:

- Sote kwa pamoja tunatambua kuwa kupunguza wafanyakazi tunamaanisha kuwepo kwa hali ambapo mfanyakazi bila kosa atakazimika kukatisha ajira yake kutokana na kuzidi mahitaji ya wafanyakazi katika Mamlaka. Kukatisha huko hakutatokana na kufukuzwa kazi, kuacha kazi, kustaafishwa kwa kuumia au ugonjwa, au kufikia umri wa kustaafu kisheria.
- Zoezi la kupunguza wafanyakazi litahusu wafanyakazi walioajiriwa na Mamlaka katika masharti ya kudumu.

3.0 Haja ya kupunguza wafanyakazi:

Mwajiri na RAAWU tunatambua kuwa, hali ya ajira ndani ya Mamlaka haiendani na mahitaji halisi ya Mamlaka. Hali hiyo imejitokeza na kuthibitika baada ya Kamati maalum ya Bodi kufanya utafiti na uchambuzi na hivyo kupendekeza muundo mpya wa Mamlaka (VETA) Organisational Structure) ambao umeainisha mahitaji halisi ya wafanyakazi katika kila sekta/sehemu.

Uchambuzi uliofanywa na kamati hiyo umeonyesha kuwa, wafanyakazi wamezidi katika sehemu/vituo mbalimbali vilivyo chini ya Mamlaka; hivyo haja ya kupunguza wafanyakazi ipo.

4.0 Utaratibu:

Kutokana na majadiliano na makubaliano baina ya sisi Mamlaka ya Elimu na Mafunzo ya Ufundi Stadi (VETA), Mwajiri na sisi chama cha wafanyakazi (RAAWU) tunathibitisha kuwa, ikama iliyopendekezwa na Kamati maalum na baadaye kuidhinishwa na Bodi ya VETA Taifa ndiyo itakuwa mwongozo wa kupunguza wafanyakazi pale walipozidi. Pia tunakubaliana kuwasilisha makubaliano yetu katika Mahakama ya Kazi (Industrial Court of Tanzania) kwa usajili wa mwisho.

4.1 Vigezo

Tunakubaliana kuwa, vigezo vifuatavyo ndivyo vitakavyotumiwa na Mamlaka katika kupendekeza majima ya watakaopunguzwa katika mtiririko ufuatao (in order of importance). Majima hayo yatawasilishwa katika kikao cha Bodi ya Wakurugenzi ili kupata idhini ya mwisho.

4.1.1 Nafasi

Tunakubaliana kuwa kutokana na kufutwa kwa nafasi inayohusika katika muundo mpya, wafanyakazi wanaohusika wataopunguzwa.

4.1.2 Umri

Tunakubaliana kuwa, kwa wafanyakazi wote wenye umri wa miaka 53 na kuendelea kuanzia tarehe ya kuanza mkataba huu itabidi wapunguzwe katika maeneo yaliyozidi wafanyakazi.

4.1.3 Sifa za Taaluma na Utendaji

Tunakubaliana kuwa, baada ya zoezi la upunguzaji, wanaobaki lazima wawe na uwezo mkubwa zaidi wa utendaji. Taaluma, utendaji na uzoefu vitaangaliwa kwa pamoja. Katika maeneo yenye taaluma sawa; wafanyakazi wote wenye kazi zinazofanana wataipimwa na kuchambuliwa kwa pamoja.

Tunakubaliana vile vile kuwa, wale watakaopunguzwa baadhi ya sehemu lakini wana sifa zinazoweza kutumika sehemu nyingine yenye nafasi wazi au iliyoachwa wazi kutokana na waliokuwepo kukosa sifa za taaluma wahamishwe sehemu hiyo.

Pale ambapo nafasi zilizo wazi zinakosa/zitakosa kupata watu wenye sifa za kitaalamu kutoka miongoni mwa wanaopunguzwa, ajira mpya toka nje zitafanyika kwa njia ya kutoa matangazo katika magazeti.

4.1.4 Umri wa Utumishi

Tunakubaliana kwamba, Sheria ya wa mwisho kufika awe wa kwanza kutoka, itatumika pale ambapo mfanyakazi hakupunguzwa kwa kutumia kigezo cha 4.1.1 hadi cha 4.1.3 hapo juu. Kwa kutumia kigezo hiki, kila mfanyakazi atapimwa katika nafasi yake aliyonayo sasa na hapatakuwa na kupandisha watu juu wala kuteremshwa ngazi ya cheo pale wafanyakazi walipozidi.

4.1.5 Ufanisi

Tunakubaliana kwamba, wafanyakazi wote ambao ufanisi wao wa kazi hauridhishi katika maeneo ya waliozidi wataopunguzwa.

4.1.6 Kujitolea

Tunakubaliana kwamba, nafasi itatolewa kwa wale ambao watajitolea kwa hiari yao kupunguzwa kazi. Hata hivyo uamuzi wa mwajiri ndiyo utakuwa wa mwisho.

5.0 Stahili za watakaopunguzwa:

5.1 Tunakubaliana kuwa, wafanyakazi watakaopunguzwa pamoja na wale watakaopeleka maombi yao na kukubaliwa wapewe Bakshishi ili waweze kumudu mazingira mapya yatakayowakabili kutokana na kukatishwa ajira zao. Bakshishi hiyo iwe sawa na mishahara ya miezi ishirini kwa kila atakayepunguzwa.

Licha ya tuzo hiyo, kila mfanyakazi atapewa malipo mengine ya kisheria kulingana na stahili yake kama ifuatavyo:-

- malipo ya mshahara wa mwezi mmoja badala ya taarifa ndefu (notisi).
- malipo ya likizo kama ipo.
- malipo ya nauli ya mizigo kulingana na ngazi yake ya mshahara hadi anakotoka kadiri ya kumbukumbu ya Mkataba wa Ajira.
- malipo ya mshahara kwa siku alizofanyia kazi katika mwezi wa mwisho wa kazi.
- malipo ya nauli ya mfanyakazi, mke, mume na watoto wasiozidi wanne (4) (kwa kiwango cha mtu mzima) waliosajiriwa kisheria katika Mkataba wake, hadi kijijini kwao.

Hata hivyo ili kuepuka matatizo ya utekelezaji, umbali utakaolipiwa nauli kutoka Makao Makuu ya Wilaya hadi kijijini utakuwa kilomita 60 (sitini) itakapothibitika kwamba umbali huo ni zaidi ya kilometa 60 (sitini), umbali utakaozidi utalipiwa.

- Malipo ya PPF au NSSF kadiri ya taratibu zake, pale ambapo mwajiri hakuwa amewasilisha michango hiyo katika mifuko ya pensheni iliyotajwa.

5.2 Tunakubaliana kuwa, wale wote watakaopunguzwa walipwe shilingi laki mbili (200,000/=) kila mmoja kama posho ya usumbufu.

5.3 Tunakubaliana kuwa endapo mfanyakazi atakayepunguzwa atonekana kuwa na deni analodaiwa na Mamlaka, deni hilo litakatwa kutoka kwenye malipo yake ya kupunguzwa.

Malipo yote yatakayotolewa na Mamlaka kwa hundi, hundi ya malipo itasabatana na barua ya kupunguzwa.

6.0 *Taratibu za Utekelezaji:*

Baada ya majina yote kujadiliwa kati ya Sisi Mwijiri (VETA) na Chama cha wafanyakazi (RAAWU), Mwijiri atatarisha barua za taarifa za kupunguzwa katika ajira kwa wahusika wote.

Endapo Wajumbe wa RAAWU watahusika katika zoezi hili itabidi taratibu za kisheria zinazotawala kupunguzwa kwao zifuatwe, isipokuwa wajumbe watakoomba wenyewe.

Barua hizo zitaonyesha:-

- Stahili ya malipo yake ya mwisho kwa mchanganuo
- hundi ya malipo
- hati ya Utumishi

7.0 *Muda wa kuishi katika nyumba ya mamlaka:*

Tunakubaliana kuwa mfanyakazi atakayepunguzwa, ambaye anaishi kwenye nyumba za Mamlaka ataruhusiwa kukaa kwenye nyumba hiyo kwa kipindi kisichozidi miezi mitatu tangu kupewa taarifa ya kupunguzwa kazi.

8.0 *Utatuzi wa malalamiko:*

Mfanyakazi yeyote atakayepunguzwa na ambaye atakuwa na malalamiko atayawakilisha mahali panapohusika kwa kufuata taratibu na Sheria zilizopo sasa. Watakoopunguzwa watapewa taarifa hii katika barua zao za kupunguzwa.

8.0 Muda huu utaanza kutumika kuanzia tarehe ya kusainiwa na utaendelea kutumika kwa kipindi kisichozidi mwaka mmoja na kwamba utakuwa wa marudio (Renewable) kama ikibidi.

Ndiyo kwa ushuhuda huo pande zote mbili katika Mkataba huu wanatia sahihi na mihuri yao kwa namna na tarehe iliyoonyeshwa hapa chini.

Umetiwa sahihi leo tarehe 24 siku ya Jumatano mwezi wa 02 mwaka 1999.

**KWA NIABA YA MAMLAKA YA ELIMU NA
MAFUNZO YA UFUNDI STADI (VETA)**

DR. A. MERU
Mkurugenzi Mkuu

Sahihi

Tarehe

J. D. SASABO
Mkurugenzi wa Utumishi na Utawala

Sahihi

Tarehe

KWA NIABA YA MATAWI YA RAAWU YA VETA

R. B. RUHINDA
Mwenyekiti

Sahihi

Tarehe

S. G. LYMO
Katibu

Sahihi

Tarehe

TAARIFA YA KAWAIDA NA. 144

MKATABA WA HIARI NA. 23 WA MWAKA 1997

baina ya

TPAWU/OTTU — DAR ES SALAAM

na

SHAMBA LA MPUNGA RUVU — DAR ES SALAAM

TUZO

Baada ya Majadiliano katika Mkataba huu, marekebisho mbali mbali yamekubalika kufanyika. Nimeshauriwa na Waungwana Washauri wa Mahakama kuusajili Mkataba huu kama ulivyoletwa pamoja na masahihisho na marekebisho yaliyokubaliwa kufanyika. Ninakubaliana na Washauri wa Mahakama. Ninausajili Mkataba huu wa Hiari pamoja na masahihisho yaliyokubaliwa kufanyika leo tarehe 23 Januari, 1998 na unakuwa TUZO YA MAHAKAMA yenye nguvu ya kisheria.

Tuzo hii imetiwa sahihi na mimi leo tarehe 23/1/1998.

J. B. TENDWA,
Naibu Mwenyekiti

23/1/1998

<i>Coram:</i>	J. B. Tendwa	- D/C
	Bw. Machugu	- ATE
<i>Ass.</i>	Bi. J. Mbezi	- OTTU
<i>OTTU Branch:</i>	Mr. Miraji Amani	- Yupo
	Mama Buberwa	- Yupo
<i>Menejimenti:</i>	Mr. Mwemgamba Mao	- Yupo
	Mr. Raphel Kwelukilwa	- Yupo
	Mr. John Pili	- Yupo
<i>C.C.</i>	A. Kamugisha	

Unawakilishwa kwa:- (1) Katibu Mkuu (TPAWU),
S.L.P. 77420,
DAR ES SALAAM.

(2) Meneja,
Kampuni ya Mashamba ya
Mpunga Ruvu,
S.L.P. 12,
MLANDIZI.

(3) Mwenyekiti wa TAWI
(TPAWU),
S.L.P. 12
MLANDIZI.

Certified true copy of the original.

B. E. NYAMUB
Registra

MKATABA WA HIARI NA. 23

baina ya

CHAMA CHA WAFANYAKAZI MASHAMBANI NA
KILIMO

na

KAMPUNI YA MASHAMBA YA MPUNGA RUVU

Kwa kufuatana na Sheria Na. 41 ya 1967 fungu la 39 kifungu kidogo cha 3 cha Mkataba wa Hiari baina ya chama cha Wafanyakazi Mashambani na Kilimo (TPAWU) na Kampuni ya Mashamba ya Mpunga Ruvu (RRF) ulioletwa mbele ya Mahakama ya Kazi (Industrial Court of Tanzania) na

Kutokana na mamlaka yaliyotolewa kwa Mahakama ya Kazi kwa mujibu wa Sheria Na. 41 ya 1967 kifungu cha 7 fasili ya (b) na makubaliano ya pamoja na washauri wa Mahakama (Assessors) Mkataba ufuatao umekubaliwa kuandikishwa ukiwa na makubaliano yaliyokubaliwa na pande zote mbili.

Kibali kimetolewa kitumike kuanzia tarehe 23 Januari, 1998.

1.0 Utangulizi:

1.1 Sisi Kampuni ya Mashamba ya Mpunga Ruvu (RRF) tujulikanao kama Mwajiri na Chama cha Wafanyakazi Mashambani na Kilimo (TPAWU) tujulikanao kama Chama cha Wafanyakazi, kwa hiari zetu na katika hali ya uelewano tumefikia makubaliano katika masuala mbali mbali yaliyomo katika Mkataba huu ambao yanaweka hali bora za kazi zikiwemo nyongeza za mishahara katika kila ngazi au vikundi vya wafanyakazi walioajiriwa na Kampuni hii kwa kuzingatia yafuatayo:-

2.0 Utambuzi:

2.1 (a) Kampuni ya Mashamba ya Mpunga Ruvu inatambua Chama cha Wafanyakazi Mashambani na Kilimo (TPAWU) kuwa ndicho chombo pekee cha Wafanyakazi kinachotetea maslahi yao.

(b) Kadhalika Chama cha Wafanyakazi Mashambani na Kilimo (TPAWU) kinatambua kuwa Kampuni ya Mashamba ya Mpunga Ruvu (RRF) ndiyo Mwajiri pekee ambaye anaajiri wafanyakazi katika Kampuni ya Mashamba ya Mpunga Ruvu (RRF) ambao pia ni wanachama wa Chama cha Wafanyakazi Mashambani na Kilimo (TPAWU).

2.2 Kwa ujumla kila chombo kimoja kinatambua kuwepo kwa chombo kingine na kwamba wafanyakazi huwa ni kiungo kikubwa cha ushirikiano baina yao.

3.0 Wahusika:

3.1 Mkataba huu utawahusu wafanyakazi wote wa Kampuni hii isipokuwa wale waliopo katika mkataba maalum unaohusika wataalam kutoka nje.

4.0 Kudumu na tarehe ya kuanza Mkataba:

4.1 Pande zote mbili zinakubaliana kwamba Mkataba huu uanze kutumika kuanzia tarehe 23 Januari, 1998 na kudumu kwa muda wa miaka miwili kwa kufuata mwaka wa fedha wa Kampuni.

4.2 upande wowote unaokusudia kufuta kifungu chochote au kuongeza au kufanya marekebisha yoyote katika Mkataba huu unaweza kufanya hivyo kwa kuupa upande wa pili taarifa ya mwezi mmoja na kuelezea sababu za makusudio hayo.

4.3 Mkataba unaweza kubadilishwa wakati wowote ndani ya kipindi cha miaka miwili ili mradi tu upande wowote wenye kusudio la kufanya hivyo uwe umeuarifu upande mwingine makusudio ya kufanya hivyo kwa mujibu wa kifungu kidogo cha 2 cha ibara hii.

4.4 Mkataba huu utaendelea kutumika hata baada ya muda uliowekwa katika aya ya 4.1 ya Ibara hii iwapo hapatakuwepo na upande utakaotoa taarifa mapema kwa upande mwingine kwa makusudi ya kurekebisha au kutengenezwa upya mkataba huu.

4.5 Menejimenti ya Kampuni itawaheshimu na kushirikiana na viongozi wa Tawi la TPAWU la Kampuni katika kufanikisha uhusiano mwema wa kikazi na kutatua masuala yote yanayohusu wafanyakazi na Tawi la TPAWU litaheshimu Viongozi wa Kampuni na kuwasaidia katika kuhamasisha wafanyakazi ili waweze kufanikisha uzalishaji.

4.6 Mara itakapotokea kwamba kiongozi wa Tawi la TPAWU ikijumlisha Mwenyekiti na Katibu, anayepatikana na kosa linalothibitika chini ya Kanuni za watumishi za Kampuni na adhabu inatolewa ya kumfukuza kazi au kumwachisha kazi basi TPAWU, kwa kuzingatia misingi ya haki, itahakikisha kwamba utekelezaji wa adhabu hizo hauzuiliwi bila sababu za msingi na za haki.

5.0 Ajira:

5.1 Wafanyakazi wa kudumu wa Kampuni hii wataajiriwa kwa mishahara wa mwezi katika masharti ya kudumu baada ya kupitia utaratibu ufuatao:-

5.2 *Majaribio:*

- (i) Wafanyakazi wote wasio na ujuzi na walioajiriwa kwa masharti ya kudumu watakuwa katika majaribio kwa muda wa miezi sita na wale wenye ujuzi kwa muda wa miezi kumi na mbili. (Mwajiri anaweza kupunguza muda huu kutegemea na uwezo na sifa za Mfanyakazi kwa kadri). Mwajiri atakavyoridhika na utendaji kazi yake.
- (ii) Wafanyakazi watakoajiriwa katika masharti ya kudumu wanapaswa kujiunga na kuchangia mpango wa malipo ya uzeeni wa Mashirika ya Umma wa 1978 (PPF) mara baada ya kuthibitishwa kazini. Wale wafanyakazi watakoajiriwa kwa majaribio au mkataba watakuwa wanachama wa Shirika la Akiba ya Wafanyakazi (NPF).
- (iii) Baada ya kumaliza muda wa majaribio, mfanyakazi itabidi athibitishwe kazini kwa kuandikiwa barua.

5.3 *Ajira ya vibarua:*

Ajira za vibarua zitaendelea kuwepo tu kwa kazi zile ambazo hazidumu kwa zaidi ya miezi mitatu au kwa kazi za matukio (dharura).

5.4 *Mamlaka za Ajira na Nidhamu:*

Chini ya Mkataba huu, Mamlaka za Ajira na Nidhamu zilizopo zitaendelea kuwepo kama ifuatavyo:-

<i>Mamlaka</i>	<i>Ngazi ya Mshahara</i>
Meneja.....	POS 1 - POS 4 PGS 1 - PGS 3
Kamati ya Uajiri.....	POS 5 - POS 8 PGS 4 - PGS 8 PRS 1 - PRS 4
Bodi ya Wakurugenzi.....	PGS 9 - PGS 13 PRS 5 - PRS 10 PSS 1 - PSS 4

6.0 *Kuacha au kuachishwa kazi:*

6.1 Kwa sababu yoyote ya msingi inapotokea haja ya kuacha au kumwachisha kazi mfanyakazi, taratibu zifuatazo zifuatwe:-

- (i) Mfanyakazi aliye katika muda wa majaribio ya miezi sita, taarifa yake ya kuacha au kuachishwa kazi ni mwezi mmoja au kutoa malipo ya mshahara mwezi mmoja badala ya taarifa na Mwajiri pamoja na kumlipa nauli yake na familia yake na mizigo ya kwenda kwao Mfanyakazi, atamjazia fomu ya kumrahisishia kupata malipo yake ya uzeeni

kama NPF, PPF na au kumlipa Kiimna Mgongo endapo Mwajiri alikuwa hachangii kwenye malipo ya uzeeni kama ilivyotajwa kwenye aya hii.

- (ii) Mfanyakazi aliye katika muda wa majaribio ya miezi kumi na mbili, taarifa yake ya kuacha au kuachishwa kazi ni miezi mitatu au kutoa malipo ya mshahara wa mwezi mmoja badala ya taarifa na Mwajiri atampa mfanyakazi mafao yake kulingana na kifungu 6.1 (i) hapo juu.

6.2 Mfanyakazi aliye katika masharti ya kudumu atakayetaka kuacha kazi kabla au baada ya kuthibitishwa kazini atafuata taratibu zilizowekwa katika Para 6.1 ya ibara hii, hatatahili kulipwa nauli.

7.0 *Upunguzaji wa Wafanyakazi:*

7.1 Pande zote mbili zinakubaliana kujizatiti katika kulinda nafasi za kazi zilizopo na kufanya kila juhudi kuzuia uwezekano wa kupunguza wafanyakazi ambao wana nafasi zao tayari katika ajira.

7.2 Upunguzaji wa wafanyakazi utafanywa tu baada ya Uongozi wa Kampuni kushauriana na Uongozi wa TPAWU.

7.3 Upunguzaji wa wafanyakazi utazingatia vigezo vifuatavyo:-

- Juhudi ya mfanyakazi.
- Uwezo wa kufanya kazi, uzoefu n.k.
- Muda kazini.
- Umri wa mfanyakazi.
- Masuala ya kifamilia.

8.0 *Saa za kazi:*

Kampuni itakuwa na siku tano za kazi kwa juma moja la kazi lenye jumla ya masaa 40. Siku za Jumamosi, Jumapili na Sikukuu zote zinazotambulika Kitaifa, zitakuwa ni siku za mapumziko rasmi.

9.0 *Vima vya mishahara katika kila kundi na nyongeza za mishahara:*

9.1 Chini ya Mkataba huu, kima cha chini cha mshahara katika Kampuni hakitapungua kile kilichotangazwa na Serikali katika kipindi husika.

9.2 *Nyongeza za Mwaka:*

Pande zote mbili zinakubaliana kuwa nyongeza za mwaka zitazingatia tija ya Kampuni.

10.0 *Kustaafu:*

101 Pande zote mbili zinakubaliana kwamba kila mfanyakazi atakuwa na haki ya kustaafu iwapo umri wake wa kustaafu utafikia. Mfanyakazi anaweza kuomba kustaafu mapema endapo afya yake kwa kuthibitishwa na Daktari bingwa itaonekana haiwezekani kuendelea na kazi.

10.2 Pande zote mbili zinakubaliana kuwa mfanyakazi hataendelea kufanya kazi baada ya umri wa miaka 55. Umri wa kati ya miaka 50 hadi 55 kwa mfanyakazi unaruhusiwa kustaafu kwa hiari.

10.3 Mfanyakazi anayestaafu/kustaafishwa kwa sababu ya umri atakuwa na haki ya kupata taarifa ya miezi sita.

11.0 *Bakshishi (Gratuity):*

Mfanyakazi anayeachishwa kazi kwa mujibu wa Ibara ya 6.0 na 7.0 ya Mkataba huu au kustaafu/kustafishwa kwa mujibu wa Ibara ya 10.0 atakuwa na haki ya kupata bakshishi (gratuity) ya mshahara wa miezi minne (4) kila mwaka kwa kipindi kisichozidi miaka 10. Kwa wale wafanyakazi wasiofikisha miaka 10 kazini, watalipwa bakshishi ya miezi minne kila mwaka kwa miaka waliofanyia kazi.

12.0 *Malipo ya Utumishi wa muda mrefu kwa wastaafu:*

12.1 Mfanyakazi anayestaafu/kustaafishwa kazi atastahili malipo ya utumishi wa muda mrefu (longevity allowance) kwa wastaafu kama ifuatavyo:-

- Miaka 5 hadi miaka 9..... Sh. 50,000/=
- Miaka 10 hadi miaka 14..... " 100,000/=
- Miaka 15 hadi miaka 19..... " 150,000/=
- Miaka 20 na kuendelea " 200,000/=

12.2 Mfanyakazi atakayeacha kazi mwenyewe hatastahili kulipwa malipo ya kifungu Na. 11.0 na Na. 12.0.

13.0 *Likizo ya Mwaka:*

13.1 Katika utumishi wa miezi 12 (kumi na mbili) mfanyakazi aliye katika masharti ya kudumu ya ajira yake, atakuwa na haki ya kupumzika siku 30. Malimbikizo ya likizo yatakubaliwa ikiwa mfanyakazi ataomba na kukubaliwa na Uongozi kimaandishi au iwapo Uongozi utamtaka abakie kazini kwa sababu ya shughuli za kazi kwa kadri ya ujio wake.

13.2 utaratibu wa kutoa nauli kwa mtumishi uliopo sasa utaendelea kutumika kama ulivyo kila baada ya mwaka mmoja.

14.0 *Mwenendo wa Mashauri/Migogoro (Nidhamu):*

14.1 Migogoro na mashauri yote yanayohusu nidhamu kazini yatashughulikiwa kwa kufuata taratibu zilizopo za sheria ya Usalama Kazini ya 1964 ya rekebisho la 1975 au sheria ya Mahakama ya Kazi Na. 41 ya 1967 kufuatana na ujio wake.

15.0 *Tija/Ufanisi wa Kazi:*

15.1 Pande zote zinakubaliana kuweka mipango ya kazi iliyo mizuri na kutoa elimu kwa wafanyakazi wa ngazi zote kuhusu hali yetu ya kiuchumi na jinsi wafanyakazi walivyo na jukumu kubwa la kuweka Taifa letu hai na imara kiuchumi.

15.2 Pande zote mbili zinakubaliana pia kwamba ni wafanyakazi wenye ari tu ndio wanaoweza kuweka shabaha timilifu katika kujenga uchumi au kutoa huduma nzuri. Hivyo licha ya kutoa elimu kwa wafanyakazi, Uongozi ukishirikiana na Chama cha Wafanyakazi Mashambani na Kilimo (TPAWU) utajiwekea motisha na mipango ya vivutio kwa wafanyakazi wa Idara au sehemu zote.

15.3 Utaratibu kuhusu mipango ya motisha/vivutio utawekwa kwa makubaliano ya pande zote mbili.

15.4 Pande zote mbili zinakubaliana kwamba nafuu ya bei kwa wafanyakazi itatolewa kwa mazao yanayozalishwa na Kampuni kulingana na tija ya kila zao.

15.5 Pande zote mbili zinakubaliana kuwa ili kuleta, ufanisi mzuri wa kazi, mfanyakazi atapaswa kuwa katika kituo chake cha kazi kwa wakati unaotakiwa.

15.6 Kutakuwepo mpango wa elimu kwa wafanyakazi na mwajiri ataweka ratiba kamili ya mpango huo kwa watumishi waliopo.

15.7 Mwajiri atasaidia kufungua duka la Ushirika kwa wafanyakazi ili kuwasaidia kupata huduma muhimu na za lazima.

16.0 *Matibabu:*

Mfanyakazi atapata matibabu bure yeye mwenyewe, mkewe na watoto wake wote. Chini ya Mkataba huu, Mwajiri pia atalipia gharama za matibabu kwa jamaa ya mfanyakazi (dependants) wasiozidi wanne na wa umri wa miaka chini ya 18 (kumi na nane) pamoja na wazazi wa mtumishi ambao wanaishi na kumtegemea yeye. Wote watakapata matibabu haya kwa gharama za Kampuni ni lazima wawe wanaishi na mfanyakazi na wameandikishwa katika daftari za Kampuni/mfanyakazi na familia yake ambapo uandikishaji utafanyika kila mwaka.

17.0 *Gharama za Mazishi:*

17.1 Gharama za mazishi zitatolewa kwa mfanyakazi anayefariki akiwa bado katika utumishi na mke/mume na watoto wote wa mfanyakazi, na wazazi wa pande zote mbili wa mtumishi.

17.2 Pande zote mbili zinakubaliana kuwa Mwajiri atoa sanduku, sanda na shada la maua kwa mfanyakazi na yeyote wa jamaa wa mtumishi waliotajwa katika para 17.1 ya Ibara hii. Mwajiri atalipa jamaa ya marehemu Sh. 20,000/= endapo mfanyakazi ndiye aliyekufa; sh. 15,000/= endapo jamaa ndiye aliyekufa. Malipo haya ni mbali na gharama zilizotajwa kwenye para 17.1 kama rambirambi.

17.3 Pande zote mbili zinakubaliana kwamba vifaa vinavyotolewa kwa mfiwa kama ilivyo kwenye para 17.2, vitafsiriwe kifedha pale ambapo hakuna uwezekano wa kuvitoea, kama ifuatavyo:-

Sanduku.....	Sh. 30,000/=
Sanda.....	" 10,000/=
Shada la maua.....	Sh. 5,000/=

17.4 Chini ya Mkataba huu, Mwajiri atawajibika kusafirisha maiti ya mfanyakazi mwenyewe na mume au mke wake anapofariki hadi nyumbani kwao.

18.0 *Uanachama na Ada za TPAWU:*

18.1 Kila mfanyakazi atakayejiriwa na Kampuni katika masharti ya kudumu atapaswa kuwa mwanachama wa Chama cha Wafanyakazi Mashambani na Kilimo (TPAWU) baada ya kutumikia Kampuni si chini ya miezi mitatu.

18.2 Kila mfanyakazi mwanachama atapaswa kulipa ada ya Uanachama kila mwezi kwa asilimia mbili (2%) ya mshahara wake wa mwezi. Mwajiri atakata moja kwa moja kutoka katika mshahara wa mfanyakazi mwanachama na kuwasilisha Makao Makuu ya Chama cha Wafanyakazi Mashambani na Kilimo (TPAWU).

19.0 *Nguo za Kazi:*

Wafanyakazi watastahili kupata nguo/sare kwa ajili ya kuhifadhi miili yao wakiwa kazini kutegemea na aina ya kazi wanayofanya. Mavazi rasmi yatakayotumika yatapangwa na kukubaliwa kwa pamoja kati ya Mkuu wa Idara na Uongozi wa Tawi la TPAWU mahali pa kazi.

20.0 *Likizo ya Ugonjwa:*

20.1 Kwa kuzingatia Ibara hii, pande zote mbili zinakubaliana kwamba mfanyakazi atastahili likizo

ya malipo endapo atapatwa na maradhi akiwa bado katika utumishi. Likizo ya aina hii ni budi iambatane na idhini ya Daktari aliyesajiliwa na kukubalika. Malipo haya yatafuata utaratibu ufuatao:-

(a) Miezi sita ya kwanza, mfanyakazi atalipwa mshahara kamili.

(b) Miezi sita inayofuata, mfanyakazi atalipwa musu mshahara.

(c) Kama ugonjwa utaendelea, idhini ya Daktari itahitajika ili mtumishi astaafishwe.

20.2 Pande zote mbili zinakubaliana kuwa Mwajiri atakuwa na hiari ya kuendelea kumwajiri au kumlipa kiwango chochote cha mshahara iwapo muda ulioonyeshwa katika para 20.1 (b) ya Ibara hii utakuwa umekwisha. Chini ya mkataba huu, mfanyakazi yoyote anayepata likizo na malipo ya aina hiyo, atakuwa na haki kurudi kazini baada ya kuwa na uthibitisho wa Daktari anayetambulika, kuwa afya yake inamruhusu kuendelea na kazi.

20.3 Mfanyakazi atakayeachishwa kazi kwa mujibu wa Ibara hii ya 20.0 ya Mkataba huu, atastahili malipo ya bakshishi na haki nyinginezo zozote zinazotolewa kwa mfanyakazi yoyote anayeachishwa kazi kwa njia ya amani.

20.4 Likizo ya ugonjwa kama ilivyoielezwa katika kifungu 20.1. cha Ibara hii itatokana na mapendekezo ya mganga anayetambulika au kulazwa hospitalini kwa sababu ya ugonjwa, isipokuwa unatokana na uzazi kwa wafanyakazi wa kike.

21.0 *Likizo ya uzazi:*

Likizo ya uzazi itatolewa kwa kuzingatia Ibara ya tatu ya Sheria Na. 25A ya mwaka 1975.

22.0 *Ziara ya Viongozi wa TPAWU:*

Ni viongozi na ujumbe rasmi wa TPAWU tu ambao wataruhusiwa kutembelea Kampuni ya kuendesha shughuli za TPAWU.

23.0 *Kufanya Mikutano:*

23.1 Pande zote mbili zinakubaliana kuwa itakuwa ni wajibu wa TPAWU kupata ruhusa mapema kabla ili waweze kufanya mikutano hapa shambani.

23.2 Mikutano ya TPAWU itafanyika baada ya Tawi kuomba kwa Mwajiri na kukubaliwa kufanyika kwa mikutano hiyo.

24.0 *Shamba:*

Pande zote mbili zinakubaliana kuwa chini ya Mkataba huu, tafsiri ya Shamba itakuwa na maana ya eneo lote zima au sehemu yake mojawapo kutegemeana na kama liko chini ya Kiongozi mmoja.

25.0 *Mkutano wa Wafanyakazi kwa ujumla:*

Pande zote zinakubaliana kuwa mkutano wa wafanyakazi kwa ujumla utakuwa na maana ya mkusanyiko wa wafanyakazi wanaozidi nusu ya wafanyakazi wote mahali pa kazi, bila kumhesabu Kiongozi wa TPAWU au Mjumba na Meneja wake ambapo pia wanaweza kuwepo.

26.0 *Sahihi:*

Mkataba huu unatambuliwa na kutiwa sahihi leo tarehe1998.

*Kwa ajili na kwa niaba ya
Kampuni ya Mashamba ya
Mpunga Ruvu (RRF)*

*Meneja,
Kampuni ya Mashamba ya
Mpunga Ruvu
S.L.P. 12
MLANDIZI.*

*Mhasibu,
Kampuni ya Mashamba
ya Mpunga Ruvu
S.L.P. 12
MLANDIZI.*

*Kwa ajili na kwa niaba ya
Chama cha Wafanyakazi
Mashambani na Kilimo*

*Katibu Mkuu,
Chama cha Wafanyakazi
Mashambani na Kilimo
S.L.P. 77420
DAR ES SALAAM.*

*Naibu Katibu Mkuu,
Chama cha Wafanyakazi
Mashambani na Kilimo
S.L.P. 77420
DAR ES SALAAM.*

*Mwenyekiti,
Tawi la TPAWU
Kampuni ya Mashamba ya
Mpunga Ruvu
S.L.P. 12
MLANDIZI.*

Mbele ya.....

*Mwenyekiti
Mahakama ya Kazi*

TAARIFA YA KAWAIDA NA. 145

UTHIBITISHO NA USIMAMIAJI WA MIRATHI
(Katika Mahakama Kuu ya Tanzania, Dar es Salaam)
SHAURI LA MIRATHI NAMBA 6 YA MWAKA 2000
*Maombi ya Barua za Usimamiaji wa Mirathi ya
John Kenan Ngogo, Marehemu
wa Box 12638, Dar es Salaam
na
Mrs. Rose Atupele Ngogo, Muombaji*

TAARIFA YA KAWAIDA

(Kanuni ya 75)

Watu wote wanaodai kuwa na haki katika Mirathi ya Marehemu aliyetajwa hapo juu wanafahamishwa kufika na kuangalia mashauri haya katika jalada kama wanaona inafaa kabla ya kutolewa kwa uthibitisho wa wasia kwa muombaji aliyetajwa hapo juu.

Mapingamizi yoyote kuhusu maombi haya yawe yameandikishwa mnamo au kabla ya tarehe 3 mwezi wa Juni mwaka wa 2000.

Wasia wa Marehemu huyo aliyetajwa umewekwa amana na uwazi kwa upekuzi Mahakamani.

Imewasilishwa Dar es Salaam leo tarehe 3 mwezi wa Machi mwaka 2000.

Naibu Msajili

TAARIFA YA KAWAIDA NA. 146

CHANGE OF NAME BY DEED POLL

BY THIS DEED, I, the undersigned EDWARD CELESTINE BUKOMBE, formerly known as EDWARD CELESTINE, presently of P.O. Box 9140, Dar es Salaam, Tanzania, do hereby absolutely and entirely renounce, relinquish and abandon the use of my former name of EDWARD CELESTINE.

AND in pursuance of such change of name as aforesaid, I hereby declare that as from the date hereof, I shall at all times hereafter in all records, deeds, and instruments in writing and in all actions and proceedings and in all dealings and transactions and upon all occasions whatsoever use and sign the name of EDWARD CELESTINE BUKOMBE as my name in lieu of my former name EDWARD CELESTINE.

AND I hereby authorize and request all persons to designate, describe and address me by such assumed name of EDWARD CELESTINE BUKOMBE.

IN WITNESS WHEREOF, I have subscribed my old name EDWARD CELESTINE and my new name EDWARD CELESTINE BUKOMBE and have set my hand on the date manner hereinbelow appearing.

SIGNED and DELIVERED by the said EDWARD CELESTINE in his former name and his assumed name EDWARD CELESTINE BUKOMBE who identified to me by Mr. E. D. KISUSI the latter being known to me personally in my presence at Dar es Salaam this 13th day of December 1999.

Original Signature

Assumed Signature

Name:.....
Signature:.....

Postal Address:.....
Qualification:.....