

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ (01/01/2022 – 31/12/2024)

Căn cứ vào:

- Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIV, kỳ họp thứ 8 thông qua ngày 20/11/2019;
- Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ về quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động;
- Luật việc làm số 38/2013/QH13 được Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 6 thông qua ngày 16/11/2013;
- Luật Công đoàn số 12/2012/QH13 được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 20/6/2012;
- Luật Bảo hiểm xã hội được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 8 thông qua ngày 20/11/2014;
- Bản Thỏa ước Lao động tập thể của Công ty (01/01/2020 – 31/12/2022) thông qua ngày 15/01/2020.

Chúng tôi gồm có:

- Đại diện người sử dụng lao động: Bà Lê Thị Giang
Chức vụ: Tổng Giám đốc Công ty.
- Đại diện tập thể người lao động: Ông Nguyễn Bá Tùng
Chức vụ: Chủ tịch Công đoàn cơ sở Công ty.

Hai bên thống nhất ký kết Thỏa ước lao động tập thể gồm các nội dung như sau:

CHƯƠNG I NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Quy định chung

- Thỏa ước lao động tập thể được thương lượng và xây dựng trên nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, công khai đúng quy định của Pháp luật.
- Trong quá trình thực hiện, nếu có nội dung của Thỏa ước chưa phù hợp với thực tế do sự thay đổi của Pháp luật hoặc những trường hợp không ấn định trong

Thỏa ước này sẽ được giải quyết theo Bộ Luật lao động hiện hành và các văn bản hướng dẫn thi hành Luật.

3. Trước khi Thỏa ước lao động này hết hiệu lực, hai bên có thể thương lượng để kéo dài thời hạn của Thỏa ước này hoặc ký kết Thỏa ước mới.

4. Khi Thỏa ước lao động hết hiệu lực mà hai bên vẫn đang tiến hành thương lượng thì Thỏa ước này vẫn có hiệu lực. Sau 90 ngày kể từ ngày hết hiệu lực mà việc thương lượng không đi đến kết quả thì Thỏa ước này đương nhiên hết hiệu lực, khi đó quyền lợi của người lao động được thực hiện theo quy định của Pháp luật hiện hành.

Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Đại diện người sử dụng lao động: Tổng Giám đốc hoặc người được ủy quyền ký kết hợp đồng lao động (HĐLĐ).

2. Người lao động: là cá nhân ký kết HĐLĐ với Công ty và các chức danh được cấp có thẩm quyền bầu, bổ nhiệm.

3. Đại diện tập thể người lao động: Chủ tịch Công đoàn cơ sở Công ty.

CHƯƠNG II QUYỀN LỢI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

Điều 3. Cam kết của người sử dụng lao động

Người sử dụng lao động cam kết:

1. Tạo điều kiện và đảm bảo quyền hoạt động của tổ chức Công đoàn trong suốt quá trình thực hiện Thỏa ước.

2. Bảo đảm quyền lợi và tạo điều kiện để người lao động thực hiện Thỏa ước.

Điều 4. Quyền lợi của người lao động

1. Người lao động đã được tuyển dụng vào làm việc tại Công ty thì được hưởng quyền lợi và có trách nhiệm thực hiện theo đúng nội dung của HĐLĐ đã thỏa thuận và ký kết giữa hai bên.

2. Người lao động không muốn tiếp tục làm việc tại Công ty trong thời gian đang còn hợp đồng được Công ty giải quyết theo quy định của Pháp luật hoặc có nguyện vọng được luân chuyển thì được đề bạt nguyện vọng, nếu người sử dụng lao động thỏa thuận cho chuyển thì được đảm bảo mọi quyền lợi theo chế độ hiện hành.

3. Căn cứ theo kế hoạch, kinh phí đào tạo hàng năm nhằm nâng cao trình độ, kỹ năng cho người lao động, Công ty sẽ cử người lao động tham gia học tập, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ tay nghề. Hai bên sẽ ký hợp đồng đào tạo nghề theo Điều 62, chương IV của Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14.

4. Hàng tháng hoặc hàng quý, Công đoàn tổ chức sinh nhật cho đoàn viên có ngày sinh nhật trong tháng, quý.

5. Hàng năm, Công đoàn phối hợp cùng với Công ty tổ chức các hoạt động nhằm nâng cao đời sống tinh thần cho người lao động như: Hội thao, du lịch nghỉ

duỡng, họp mặt, về nguồn, giao lưu...trong những dịp chào mừng các ngày lễ lớn trong năm.

Điều 5. Quy định riêng đối với lao động nữ

1. Lao động nữ có quyền bình đẳng với lao động nam trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, tiền lương, khen thưởng, thăng tiến, trả công, chế độ bảo hiểm, điều kiện lao động, an toàn lao động, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, các chế độ phúc lợi khác.

2. Ưu tiên lao động nữ khi người đó có đủ điều kiện, tiêu chuẩn làm việc phù hợp với cả nam và nữ.

3. Các quyền lợi khác được thực hiện theo đúng quy định của Pháp luật hiện hành.

CHƯƠNG III

TIỀN LƯƠNG VÀ SỬ DỤNG QUỸ KHEN THƯỞNG, QUỸ PHÚC LỢI

Điều 6. Tiền lương

1. Mức tiền lương hàng tháng của người lao động trong Công ty làm đủ ngày công, hoàn thành đủ khối lượng và chất lượng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng Nhà nước quy định hiện hành.

2. Công ty sẽ trả lương theo quy chế trả lương hiện hành của Công ty.

Điều 7. Thanh toán tiền lương những ngày chưa nghỉ phép hàng năm

1. Nghỉ phép hàng năm:

a. Người lao động làm việc liên tục trong Công ty đủ 12 tháng thì sẽ được nghỉ 12 ngày phép đối với điều kiện làm việc bình thường, hưởng nguyên lương. Đối với người lao động làm việc trong điều kiện nặng nhọc, theo quy định Pháp luật;

b. Nếu chưa đủ 12 tháng thì số ngày nghỉ phép sẽ được tính theo tỷ lệ tương ứng số tháng làm việc thực tế tại Công ty. Cứ mỗi 05 năm làm việc thì số ngày nghỉ phép năm được tăng thêm tương ứng 01 ngày phép. Thời gian nghỉ phép năm có thể được chia thành nhiều lần trong một năm;

c. Người sử dụng lao động quy định lịch nghỉ hàng năm sau khi tham khảo ý kiến của người lao động và phải thông báo trước cho người lao động. Người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ hàng năm thành nhiều lần hoặc nghỉ gộp tối đa 03 năm một lần.

2. Tiền lương những ngày chưa nghỉ phép hàng năm:

a. Người lao động do thôi việc, bị mất việc làm mà chưa nghỉ phép hàng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ phép hàng năm sẽ được thanh toán bằng tiền những ngày chưa nghỉ. Đối với người lao động vì lý do khác mà chưa nghỉ hết số ngày phép trong năm sẽ được Công ty thanh toán tiền lương những ngày chưa nghỉ phép nếu được người lao động đồng ý và phải được các pháp luật liên quan về tài chính, thuế... cho phép quyết toán theo quy định. Trường hợp, Công ty đã sắp xếp lịch

nghỉ phép hàng năm nhưng người lao động không có nhu cầu nghỉ thì sẽ không được thanh toán tiền nghỉ phép;

b. Người lao động đã làm việc từ đủ 06 tháng trở lên là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi người lao động thôi việc, bị mất việc làm;

c. Đối với người lao động có thời gian làm việc dưới 06 tháng là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của toàn bộ thời gian làm việc.

3. Tiền lương tính trả cho người lao động trong những ngày chưa nghỉ hàng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hàng năm là tiền lương quy định tại khoản 2 Điều này chia cho số ngày làm việc bình thường theo quy định của người sử dụng lao động của tháng trước liền kề trước thời điểm người sử dụng lao động tính trả, nhân với số ngày chưa nghỉ hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hàng năm.

Điều 8. Sử dụng quỹ khen thưởng và quỹ phúc lợi

Đại diện tập thể người lao động có quyền tham gia việc phân chia quỹ khen thưởng và quỹ phúc lợi, sử dụng vào mục đích khen thưởng và các hoạt động nâng cao đời sống tinh thần, chi các khoản trợ cấp cho người lao động.

CHƯƠNG IV CÁC ĐẢM BẢO XÃ HỘI CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

Điều 9. Tham gia bảo hiểm

1. Tổng Giám đốc Công ty có trách nhiệm trích, nộp bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT), bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) cho người lao động theo trách nhiệm của người sử dụng lao động và các khoản liên quan do người lao động nộp theo đúng Pháp luật hiện hành;

2. Tổng Giám đốc tham gia thêm bảo hiểm tai nạn con người 24/24 cho người lao động trong Công ty.

3. Người lao động được hưởng các chế độ theo quy định của Pháp luật về BHXH, Pháp luật về BHYT, Quy định về bảo hiểm tai nạn con người 24/24.

Điều 10. Trợ cấp

Tổng Giám đốc và Chủ tịch Công đoàn cơ sở thống nhất phối hợp mức chi cho một số công việc như sau:

1. Chi cho mai táng :

a. CB.CNV lao động đang làm việc ở Công ty bị chết, thì thân nhân được trợ cấp một lần tối thiểu 2.000.000đ (hai triệu đồng);

b. Chồng, vợ, con, cha mẹ đẻ, cha mẹ vợ hoặc chồng CB.CNV lao động bị chết được trợ cấp tối thiểu 1.000.000đ (một triệu đồng);

c. Trợ cấp này có thể bằng tiền hoặc hiện vật ngoài chính sách của Nhà nước đã được hưởng.

2. Trợ cấp tiền tàu xe cho người lao động đi phép hàng năm như sau: chỉ thanh toán tiền tàu xe cho người lao động về dự đám tang cha mẹ đẻ, cha mẹ vợ, cha mẹ chồng, vợ, chồng hoặc con.

3. Trợ cấp khó khăn :

a. Trợ cấp khó khăn theo quy định hiện hành.

b. Trợ cấp khó khăn đột xuất cho CB.CNV lao động theo đúng đối tượng.

Điều 11. Các đảm bảo xã hội khác

1. Thỏa ước này công nhận các Nội quy, Quy chế hiện hành của Công ty về lao động tiền lương, BHXH như một nội dung chính thức của Thỏa ước.

2. Thỏa ước này công nhận các Nội quy an toàn, bảo hộ lao động (BHLĐ) của Công ty là một nội dung chính của Thỏa ước.

3. Tổng Giám đốc và người lao động có nghĩa vụ chấp hành như nhau theo pháp lệnh BHLĐ.

CHƯƠNG V

THỰC HIỆN QUY CHẾ DÂN CHỦ NƠI LÀM VIỆC

Điều 12. Quyền dân chủ của người lao động

Thỏa ước này công nhận các quyền dân chủ của người lao động theo Quy chế dân chủ nơi làm việc của Công ty.

Điều 13. Hội nghị người lao động

Hàng năm, Công ty tổ chức Hội nghị người lao động theo các quy định trong Quy chế dân chủ tại nơi làm việc của Công ty.

CHƯƠNG VI KHEN THƯỞNG

Điều 14. Khen thưởng

1. Hàng năm, Công ty tổ chức xét khen thưởng cho người lao động dựa trên các quy định, quy chế Thi đua, khen thưởng của Công ty và trên cơ sở Pháp luật hiện hành về công tác thi đua, khen thưởng.

2. Ngoài khen thưởng thường xuyên theo quy định, Tổng Giám đốc có thể khen thưởng đột xuất trong các trường hợp sau :

a. Đạt giải thưởng cao tại các hội thi;

b. Sáng kiến cải tiến kỹ thuật, phương pháp tổ chức kinh doanh mới;

c. Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, thật nổi bật trong công việc, hoàn thành vượt mức kế hoạch được giao;

d. Có thành tích trong các hoạt động của đời sống xã hội, cộng đồng được tổ chức chính trị, các đoàn thể khác ngoài Công ty công nhận, tuyên dương;

đ. Phát hiện ra các vụ trộm cắp tài sản của Công ty, Tổng Giám đốc có quyền thưởng tối đa 5.000.000đ (năm triệu đồng);

e. Tiết kiệm hoặc bảo quản tốt vật tư, hàng hóa thấp hơn định mức tiêu hao theo quy định thì được hưởng tối đa 40% giá trị vật tư, hàng hóa tiết kiệm đó.

CHƯƠNG VII

GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP

Điều 15. Giải quyết tranh chấp, khiếu nại

1. Người lao động có quyền khiếu nại về những vi phạm thỏa ước lao động của người sử dụng lao động theo các điều của Thỏa ước này.

2. Tổng Giám đốc Công ty có trách nhiệm giải quyết trong 07 ngày sau khi nhận được khiếu nại.

3. Đại diện của tập thể lao động được quyền can thiệp khi có tranh chấp giữa cá nhân người lao động và Tổng Giám đốc, với tư cách là người hòa giải;

4. Đại diện tập thể người lao động có quyền can thiệp nếu thấy quyết định của Tổng Giám đốc là không hợp pháp và không đúng nội dung ghi trong Thỏa ước này.

5. Nếu có tranh chấp trong quá trình thực hiện Thỏa ước này thì sẽ áp dụng cách giải quyết:

a. Thương lượng bằng biện pháp hòa giải nội bộ trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của mỗi bên; ổn định sản xuất, kinh doanh, bảo đảm trật tự của Công ty, tôn trọng lợi ích chung của xã hội và không trái Pháp luật;

b. Nếu hai bên không giải quyết được, một trong hai bên phối hợp với tổ chức công đoàn cấp trên, tổ chức đại diện người sử dụng lao động hướng dẫn, hỗ trợ và giúp đỡ các bên trong giải quyết tranh chấp;

c. Thực hiện các bước tiếp theo theo đúng các quy định của Pháp luật để giải quyết.

CHƯƠNG VIII

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 16. Trách nhiệm thi hành

1. Thỏa ước này quy định quan hệ giữa hai bên về trách nhiệm và quyền lợi của mỗi bên trong thời hạn thỏa ước có hiệu lực.

2. Hàng tháng đại diện tập thể lao động với Tổng Giám đốc Công ty báo cáo cho nhau kết quả thực hiện Thỏa ước này.

3. Ban chấp hành Công đoàn cơ sở có trách nhiệm theo dõi, giám sát việc thực hiện Thỏa ước này và thông báo kết quả cho người lao động được biết.

Điều 17. Hiệu lực thi hành

1. Thỏa ước này, bao gồm 8 chương, 17 điều, được Ban chấp hành Công đoàn cơ sở thông qua và biểu quyết nhất trí tại Hội nghị người lao động ngày 10/01/2022. Thỏa ước này có hiệu lực trong thời hạn 03 năm kể từ ngày 01/01/2022 đến ngày 31/12/2024.

2. Sau 06 tháng thực hiện, nếu một bên có yêu cầu sửa đổi, bổ sung phải báo cáo cho bên kia cụ thể nội dung dự kiến sửa đổi, chậm nhất 15 ngày hai bên phải thương lượng xem xét sửa đổi và thông báo đến những nơi đăng ký bằng văn bản.

**ĐẠI DIỆN
TẬP THỂ NGƯỜI LAO ĐỘNG**



Nguyễn Bá Tùng

**ĐẠI DIỆN
NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**



Lê Thị Giang

