

A20 đường Nguyễn Hữu Thọ, Tân Phong,
Phường Tân Phong, Quận 7, Tp.HCM

Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

Số ĐT: 028.62628888 Fax: 028.62625888

Tp. Hồ Chí Minh, ngày 09 tháng 03 năm 2018

THOÁU ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Căn cứ Bộ Luật Lao Động của nước Cộng Hoà Xã Hội Chủ Nghĩa Việt Nam ban hành năm 2012 đã được Quốc Hội khoá XIII kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 18/06/2012 và có hiệu lực thi hành từ 01/05/2013;

Căn cứ Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ và có hiệu lực thi hành từ 01/03/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động;

Căn cứ Thông tư số 23/2015/TT-BLĐTBXH ngày 23/06/2015 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, có hiệu lực thi hành từ 08/08/2015;

Căn cứ Thông tư số 29/2015/TT-BLĐTBXH ngày 31/07/2015 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, có hiệu lực thi hành từ 15/09/2015;

Căn cứ sự thoả thuận giữa hai bên người sử dụng lao động và tập thể người lao động sau khi lấy ý kiến của tập thể người lao động trong doanh nghiệp;

Để đảm bảo quyền lợi và nghĩa vụ hợp pháp của mỗi bên trong quan hệ lao động, chúng tôi gồm có:

1. Đại diện người sử dụng lao động (gọi tắt là Công ty):

Ông: Yung Cam Meng – Người đại diện pháp luật của công ty

Chức danh: Chủ tịch Hội Đồng Quản Trị Điều Hành

2. Đại diện tập thể lao động (gọi tắt là Công đoàn)

Họ tên: Nguyễn Xuân Dũng

Chức danh: Chủ tịch công đoàn Công ty Cổ phần TBVP Siêu Thanh

Hai bên cam kết thực hiện đúng các quy định của pháp luật và cùng nhau thoả thuận ký kết Thỏa ước lao động tập thể (gọi tắt là Thỏa ước) gồm 03 chương và 18 điều sau đây:

Chương I. NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Thỏa ước lao động tập thể này quy định mối quan hệ lao động giữa tập thể lao động và NSDLĐ về các điều kiện lao động và sử dụng lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong thời hạn Thỏa ước có hiệu lực. Mọi trường hợp khác trong mối quan hệ lao động không quy định trong bản Thỏa ước lao động tập thể này, sẽ được giải quyết theo Bộ luật lao động và các văn bản quy phạm pháp luật hiện hành.

Điều 2. Đối tượng thi hành

1. Người sử dụng lao động;
2. Người lao động (NLĐ) đang làm việc tại công ty, kể cả NLĐ trong thời gian học nghề, tập nghề, thử việc, NLĐ vào làm việc sau ngày Thỏa ước có hiệu lực đều có trách nhiệm thực hiện những nội dung thỏa thuận trong Thỏa ước này;
3. Ban chấp hành Công đoàn cơ sở/Ban chấp hành Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở (nơi không có công đoàn cơ sở).

Điều 3. Thời hạn của thỏa ước

1. Thỏa ước này có hiệu lực 3 năm kể từ ngày ký.
2. Sau sáu tháng, các bên có quyền yêu cầu sửa đổi, bổ sung Thỏa ước. Việc sửa đổi, bổ sung phải được tiến hành theo trình tự như khi ký kết.
3. Khi thời hạn của Thỏa ước hết hiệu lực hai bên thực hiện theo quy định tại Điều 81 Bộ luật Lao động.

Điều 4. Cam kết của NSDLĐ bảo đảm quyền hoạt động của công đoàn

NSDLĐ có trách nhiệm thực hiện các quy định của pháp luật về quyền công đoàn, trích nộp kinh phí công đoàn đầy đủ, tạo điều kiện thuận lợi cho công đoàn hoạt động.

Điều 5. Cam kết của NLĐ về việc chấp hành Nội quy lao động của doanh nghiệp

1. NLĐ có trách nhiệm chấp hành đúng các nội dung quy định trong HĐLĐ, Nội quy lao động và Thỏa ước lao động tập thể;
2. Thực hiện đúng quy trình sản xuất, đặc biệt là các quy trình về an toàn, vệ sinh lao động trong doanh nghiệp.
3. Có tinh thần trách nhiệm trong công việc, có ý thức kỷ luật lao động, hạn chế đến mức thấp nhất việc làm hư hỏng máy móc, hàng hoá, sản phẩm của doanh nghiệp.
4. Phối hợp cùng doanh nghiệp trong việc thực hiện kế hoạch sản xuất, tiết kiệm nguyên vật liệu, đảm bảo tiến độ công việc.
5. Không tham gia đình công, tranh chấp lao động tập thể trái quy định của pháp luật.

Chương II. NỘI DUNG THOẢ ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Điều 6. Việc làm và bảo đảm việc làm

1. NSDLĐ phải đảm bảo việc làm cho NLĐ trong suốt thời gian có hiệu lực của hợp đồng.
2. NSDLĐ sẽ hỗ trợ 100% học phí khi NLĐ tham gia các khoá học nghề do DN yêu cầu và cam kết làm việc tại doanh nghiệp sau khi học nghề từ 02 năm trở lên.
3. NLĐ hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, không bị xử lý kỷ luật lao động sẽ được tái ký HĐLĐ khi hết hạn hợp đồng.
4. NLĐ tham gia đình công trái pháp luật sẽ không được tái ký khi hết hạn HĐLĐ.

Điều 7. Công tác đào tạo

1. Công ty coi trọng công tác đào tạo và đào tạo lại để nâng cao trình độ quản lý, chuyên môn nghiệp vụ, trình độ chính trị, văn hoá, ngoại ngữ, tin học cho NLĐ nhằm phục vụ thiết thực có hiệu quả cao cho Công ty.
2. Trong chiến lược phát triển công ty, từng giai đoạn, vào thời điểm thích hợp, Công ty sẽ đào tạo tại chỗ hoặc cử NLĐ đi đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ tay nghề cho phù hợp với yêu cầu công việc thực tế.

- Công ty khuyến khích và tạo điều kiện cho NLĐ tự học hỏi, nâng cao, bồi dưỡng nghiệp vụ, trình độ chuyên môn để phục vụ công việc tốt hơn.

Điều 8. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

Công ty thực hiện thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, nghỉ việc riêng hưởng lương, nghỉ việc riêng không hưởng lương theo quy định tại Nội quy lao động đăng ký theo quy định của pháp luật.

Điều 9. Tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp lương

- Cơ cấu lương đối với NLĐ làm việc Công ty bao gồm:
 - Tiền lương: LCB, Lương hiệu quả
 - Phụ cấp
 - Các khoản bổ sung
- Tiền lương tối thiểu và thời gian trả lương:
 - Mức lương tối thiểu của NLĐ Công ty được áp dụng theo mức lương tối thiểu vùng theo Pháp luật lao động
 - Hình thức trả lương chủ yếu là lương thời gian. Thời gian thanh toán lương từ ngày 01 đến ngày 15 (Đương lịch của tháng sau).
- NSDLĐ có trách nhiệm xây dựng Thang lương, bảng lương cho Cơ quan quản lý lao động theo quy định. Trả lương, trả lương hiệu quả được tập thể lao động và Ban chấp hành công đoàn cơ sở góp ý và công khai cho NLĐ tại doanh nghiệp biết.
- Việc xét duyệt và nâng lương được căn cứ theo thành tích của Người lao động và theo kết quả kinh doanh của Công ty. Ngoài ra, công ty sẽ xét nâng lương trước thời hạn cho NLĐ trong trường hợp sau:
 - Bổ sung chứng chỉ các văn bằng tốt nghiệp, ưu tiên bằng đại học, cao đẳng phù hợp công việc đang phụ trách;
 - Mỗi ba năm thâm niên xét tăng lương một lần.
- Công ty có trách nhiệm xây dựng Quy chế lương hiệu quả gồm:
 - Lương tháng 13 vào dịp cuối năm: Tùy theo tình hình sản xuất kinh doanh, Công ty sẽ xét lương tháng 13 cho NLĐ làm việc đủ 12 tháng với mức thưởng ít nhất 01 tháng lương theo HĐLĐ. NLĐ làm việc chưa đủ 12 tháng sẽ tính tỷ lệ tương ứng theo số tháng thực tế làm việc.
 - Công ty xây dựng Lương hiệu quả đối với khối kinh doanh, kỹ thuật và khối giàn tiếp dựa trên kế hoạch kinh doanh.

Điều 10. Những quy định đối với lao động nữ

Theo nội quy lao động

Điều 11. Phúc lợi

- Hàng năm Công ty tổ chức đi du lịch cho nhân viên đủ thâm niên từ 10 năm trở lên; những nhân viên đạt thành tích tốt theo từng thời điểm chương trình công ty đề ra.
- Quà thiếp nhi cho các cháu theo Quy chế công đoàn
- Quà 8/3 cho Phụ nữ theo quy chế công đoàn
- Các chế độ thăm hỏi ốm đau, thai sản, hỗ trợ mất xe... theo quy chế công đoàn
- Hỗ trợ nhân viên mua trả góp các tài sản.

Điều 12. An toàn lao động, vệ sinh lao động

1. NSDLĐ có trách nhiệm tập huấn công tác an toàn vệ sinh lao động, thực hiện đầy đủ việc trang bị phương tiện bảo hộ lao động và khám sức khoẻ định kỳ mỗi năm một lần cho NLĐ;
2. NLĐ phải chấp hành các quy định về an toàn, vệ sinh lao động; giữ gìn, bảo quản các phương tiện bảo hộ được cấp.

Điều 13. Bảo hiểm xã hội

NSDLĐ có trách nhiệm thực hiện đúng, đầy đủ các quy định về bảo hiểm xã hội (BHXH) và bảo hiểm y tế đối với NLĐ. NSDLĐ có trách nhiệm chốt sổ và trả sổ BHXH cho NLĐ sau khi chấm dứt HDLĐ.

Điều 14. Hoạt động công đoàn

1. Khi CĐCS kiến nghị những yêu cầu của tập thể lao động tại công ty, NSDLĐ có trách nhiệm phối hợp với CĐCS xem xét và trả lời kiến nghị trong thời hạn 07 ngày kể từ ngày nhận kiến nghị.
2. NSDLĐ tạo điều kiện thuận lợi cho BCH CĐCS trong việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình theo quy định của pháp luật lao động và pháp luật công đoàn.
3. Định kỳ hàng quý, năm, CĐCS phối hợp cùng NSDLĐ tổ chức họp mặt đối thoại giữa NSDLĐ và NLĐ theo quy chế đối thoại và hội nghị NLĐ tại doanh nghiệp nhằm trao đổi thông tin, lắng nghe ý kiến của các bên nhằm xây dựng quan hệ lao động tại doanh nghiệp hài hòa, ổn định và tiến bộ.
4. NSDLĐ phối hợp cùng CĐCS tổ chức các phong trào thể thao giao lưu, tăng cường thể chất như bóng đá.

Điều 15. Một số thoả thuận khác

1. Trường hợp NLĐ xin đơn phuong chấm dứt HDLĐ với lý do chính đáng và thực hiện trách nhiệm báo trước theo quy định của pháp luật, người phụ trách trực tiếp có trách nhiệm nhận đơn và gửi người có thẩm quyền. Nếu người phụ trách không nhận đơn, NLĐ có quyền gửi trực tiếp ở phòng nhân sự của công ty hoặc nhờ CĐCS xác nhận và chuyển đơn. Trường hợp này NLĐ có quyền nghỉ việc khi hết thời hạn báo trước.
2. Khi NLĐ nghỉ việc tại công ty, NSDLĐ có trách nhiệm ban hành Quyết định về việc chấm dứt HDLĐ lưu tại doanh nghiệp và gửi cho NLĐ 01 bản.

Điều 16. Tranh chấp lao động

Hai bên thực hiện theo quy định tại Chương XIV Bộ luật Lao động.

Chương III. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 17. Trách nhiệm thi hành Thỏa ước

1. NSDLĐ, Ban chấp hành CĐCS và NLĐ tại doanh nghiệp có trách nhiệm thực hiện đúng các nội dung đã thoả thuận trong Thỏa ước.
2. Sau khi ký kết Thỏa ước, NSDLĐ có trách nhiệm bố trí thời gian để CĐCS triển khai Thỏa ước đến tập thể lao động tại doanh nghiệp. Các bên có quyền sửa đổi bổ sung đúng thời hạn theo qui định tại Điều 77 Bộ Luật lao động năm 2012. Người SSDLĐ và NLĐ có trách nhiệm thực hiện thực hiện đầy đủ thỏa ước lao động tập thể.

Điều 18. Hiệu lực của Thỏa ước.

- Thỏa ước này có hiệu lực 3 năm, kể từ ngày ký. Các quy định khác của doanh nghiệp trái với nội dung Thỏa ước này đều bị bãi bỏ.
- Trong thời hạn Thỏa ước đang còn hiệu lực mà pháp luật lao động có những sửa đổi, bổ sung quy định những quyền lợi cao hơn các thỏa thuận trong Thỏa ước thì áp dụng các quy định của pháp luật.
- Thỏa ước lao động tập thể này ký tại Công ty Cổ phần TBVP Siêu Thanh ngày09. tháng03. năm 2018.

