

Hà Nội, ngày 01 tháng 7 năm 2024

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

- Căn cứ Bộ luật Lao động của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ban hành năm 2019 đã được Quốc hội khóa XIII kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 20/11/2019 và có hiệu lực thi hành từ 01/01/2021;
- Căn cứ nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2021 của Chính phủ và có hiệu lực thi hành từ 01/02/2021 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 23/6/2015 của Bộ Lao động Thương binh và xã hội, có hiệu lực thi hành từ 08/8/2015;
- Căn cứ thông tư số 29/2015/TT-BLĐTBXH ngày 31/7/2015 của Bộ Lao động Thương binh và xã hội, có hiệu lực thi hành từ 19/5/2015;
- Căn cứ Điều lệ Công ty Cổ phần Vật tư và Thiết bị toàn bộ được ĐHCĐ thông qua ngày 29/6/2021;
- Căn cứ Nội quy lao động số 82/NQLĐ-TGD ngày 18/4/2023 của Công ty Cổ phần Vật tư và Thiết bị toàn bộ;
- Căn cứ sự thỏa thuận giữa hai bên, Người sử dụng Lao động và Tập thể người Lao động sau khi lấy ý kiến tập thể của người Lao động trong công ty.

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

ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG: CÔNG TY CỔ PHẦN VẬT TƯ VÀ THIẾT BỊ TOÀN BỘ (MATEXIM)

- Đại diện là Ông: **Tổng Ngọc Thắng**
- Chức vụ: **Tổng Giám đốc Công ty**
- Email: **matexim@matexim.com.vn**

ĐẠI DIỆN TẬP THỂ NGƯỜI LAO ĐỘNG: BAN CHẤP HÀNH CÔNG ĐOÀN CÔNG TY:

- Đại diện là Ông: **Đinh Văn Lợi**
- Chức vụ: **Chủ tịch Công đoàn Công ty**
- Email: **congdoan@matexim.com.vn**

Hai bên cam kết thực hiện đúng các Quy định của pháp luật và cùng thỏa thuận ký kết Thỏa ước Lao động tập thể (gọi tắt là Thỏa ước) gồm X chương và 40 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 người lao động và người sử dụng lao động là Công ty CP Vật tư và Thiết bị Toàn bộ về các điều kiện Lao động và sử dụng Lao động, quyền lợi và nghĩa vụ của mỗi bên trong thời hạn thỏa ước lao động 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 năm 2019 và các văn bản quy phạm pháp luật hiện hành.

Điều 2. Đối tượng thi hành

1. Người sử dụng Lao động là Công ty CP Vật tư và Thiết bị toàn bộ
2. Người lao động đang làm việc tại công ty, kể cả người lao động trong thời gian thử việc, người lao động vào làm sau ngày Thỏa ước lao động này có hiệu lực đều có trách nhiệm thực hiện những nội dung thỏa thuận trong Thỏa ước này.
3. Ban chấp hành Công đoàn Công ty.

Điều 3. Hiệu lực của Thỏa ước

1. Thỏa ước Lao động tập thể này có hiệu lực thực hiện trong 03 (ba) năm có hiệu lực thi hành theo quy định của pháp luật.
2. Căn cứ vào điều kiện kinh doanh và nhu cầu của thị trường trong từng thời kỳ, điều kiện kinh tế xã hội mỗi giai đoạn và chế độ chính sách hiện hành của nhà nước, Thỏa ước Lao động tập thể có thể được xem xét sửa đổi, bổ sung. Những nội dung sửa đổi, bổ sung chậm nhất trong 30 (ba mươi) ngày hai bên đại diện phải thỏa thuận xong, đăng ký lại với cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở địa phương trong thời gian chờ đợi quyết định của cơ quan quản lý nhà nước về lao động. Các điều khoản trước đây của Thỏa ước lao động tập thể không trái với quy định của pháp luật vẫn có hiệu lực.
3. Trong trường hợp Sát nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu, chuyển quyền quản lý hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp thì Người sử dụng lao động và Ban đại diện công đoàn cơ sở căn cứ vào phương án sử dụng lao động để xem xét việc tiếp tục thực hiện, sửa đổi, bổ sung hoặc ký thỏa ước lao động tập thể mới.
4. Khi công ty giải thể hoặc chấm dứt hoạt động thì Thỏa ước Lao động tập thể được thực hiện theo quy định của Bộ Luật Lao Động hiện hành.

Điều 4. Khi quan hệ lao động đã được xác lập các bên có trách nhiệm

1. Trách nhiệm của Người sử dụng lao động:
 - a. Chấp hành đúng các quy định của pháp luật về việc làm, trả công lao động theo chế độ hợp đồng và sử dụng lao động;
 - b. Bảo đảm điều kiện an toàn lao động, vệ sinh lao động, môi trường nơi làm việc và chăm sóc sức khỏe cho người lao động;
 - c. Đảm bảo quyền tham gia hoạt động trong các tổ chức đoàn thể của người lao động, được pháp luật thừa nhận đồng thời tạo điều kiện cho các tổ chức đó hoạt động theo đúng pháp luật.
2. Trách nhiệm của Người lao động:
 - a. Thực hiện đúng đủ các điều khoản đã ký kết trong Hợp đồng lao động, Nội quy lao động, Quy chế của Công ty và các quy định khác của pháp luật đối với người lao động.

Luôn đảm bảo thời gian lao động, tôn trọng kỷ luật của công ty; giữ gìn tài sản, bảo quản công cụ lao động, tài sản của Công ty.

b. Không ngừng phấn đấu học tập nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ thuật nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp để hoàn thành tốt công việc được giao.

c. Không tham gia đình công, tranh chấp lao động tập thể trái pháp luật.

Chương II

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ ĐẢM BẢO VIỆC LÀM

Điều 5. Hợp đồng lao động

1. Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

2. Hợp đồng lao động được ký giữa Tổng Giám đốc hoặc người được Tổng Giám đốc ủy quyền với:

a. Người lao động.

b. Người đại diện hợp pháp thay mặt một nhóm người lao động để làm một công việc nhất định mà thời hạn dưới 12 (mười hai) tháng, nhưng phải kèm theo danh sách tên, tuổi, địa chỉ cư trú, nghề nghiệp, chữ ký của từng người.

3. Tùy theo tính chất công việc, hợp đồng được giao kết bởi một trong hình thức sau:

a. Hợp đồng lao động không xác định thời hạn: là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng.

b. Hợp đồng lao động xác định thời hạn: Hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực chấm dứt hợp đồng trong khoảng thời gian không quá 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của hợp đồng.

4. Khi hợp đồng lao động quy định tại Điểm B Khoản 3 Điều này hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì thực hiện như sau:

a. Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên sẽ ký kết hợp đồng mới; trong thời gian chưa ký kết hợp đồng mới thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của cả hai bên được thực hiện theo hợp đồng đã giao kết.

b. Nếu hết hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn mà hai bên không ký kết hợp đồng lao động mới thì hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm b Khoản 3 Điều này trở thành hợp đồng không xác định thời hạn.

c. Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng lao động xác định thời hạn, sau đó nếu người lao động tiếp tục làm việc thì hai bên sẽ ký hợp lao động không xác định thời hạn.

Điều 6. Hiệu lực của hợp đồng lao động

1. Hợp đồng lao động có hiệu lực kể từ ngày ký kết hoặc ngày do hai bên thỏa thuận.

2. Trong quá trình thực hiện Hợp đồng lao động, nếu bên nào có yêu cầu thay đổi nội dung Hợp đồng thì được áp dụng theo quy định tại Khoản 1 Điều 33 Bộ luật lao động 2019 và nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ.

3. Hợp đồng lao động được coi là vô hiệu khi:

a. Một bên giao kết hợp đồng lao động không có năng lực pháp lý.

b. Khi cơ quan thanh tra nhà nước về lao động kết luận hợp đồng lao động không có hiệu lực toàn bộ.

0100
 CỐ
 CẢ
 ỊT TỰ
 TỐ
 TỰ

c. Khi cơ quan thanh tra nhà nước về lao động kết luận hợp đồng lao động không có hiệu lực từng phần thì hai bên thỏa thuận sửa chữa lại phần đó trong hợp đồng lao động

d. Vi phạm vào các quy định khác của pháp luật dẫn đến vô hiệu hợp đồng.

Điều 7. Các trường hợp tạm hoãn Hợp đồng lao động, đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động thì chế độ phụ cấp khi chấm dứt Hợp đồng lao động... được thực hiện theo Nội quy, Quy chế của Công ty. Nếu Nội quy, Quy chế không quy định thì áp dụng Quy định của pháp luật lao động hiện hành để giải quyết.

Trường hợp Người lao động đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật mà Công ty và các đơn vị thành viên xét thấy việc ngừng Hợp đồng làm ảnh hưởng đến các nội dung công việc đã ghi trong hợp đồng lao động thì ngoài việc Người lao động không được hưởng các chế độ về thôi việc mà còn phải chịu trách nhiệm bồi thường toàn bộ các chi phí phát sinh, các chi phí mà Công ty đã chi về đào tạo cho Người lao động (nếu có).

Điều 8. Trường hợp Công ty sát nhập, giải thể, hoặc tổ chức lại đơn vị thì Hợp đồng lao động được thực hiện theo quy định của Bộ luật Lao động.

Điều 9. Khi có khó khăn đột xuất hoặc do nhu cầu kinh doanh Tổng Giám đốc công ty/ người được Tổng Giám đốc ủy quyền được quyền tạm thời điều chuyển Người lao động sang làm công việc trái nghề, nhưng không quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 1 năm. Người sử dụng lao động báo trước cho Người lao động biết trước ít nhất là 03 ngày. Công việc mới phải phù hợp với sức khỏe, giới tính của Người lao động. Khi chuyển sang công việc mới Người lao động được trả lương theo công việc mới và được bảo lưu lương cũ 30 ngày (nếu mức lương cũ cao hơn mức lương mới). Tiền lương công việc mới bằng 85% tiền lương công việc cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng. Người lao động sẽ được đưa đi đào tạo / đào tạo nội bộ nếu như chuyển công việc mới là công việc trái với ngành nghề trước đây và được giao kết hợp đồng lao động mới/hoặc điều chỉnh cho phù hợp.

Trong trường hợp Công ty điều chỉnh quy mô hoạt động kinh doanh (mở rộng hoặc thu hẹp) phù hợp theo yêu cầu thực tế do Hội đồng quản trị và cấp trên quản lý quyết định, sau khi thông qua Lãnh đạo công ty, đại diện Ban chấp hành công đoàn công ty, công đoàn Chi nhánh trực thuộc, người sử dụng lao động tạo điều kiện tối đa cho người lao động có việc làm. Tạo điều kiện chuyển công việc phù hợp với mô hình kinh doanh mới, đào tạo lại khi cần thiết để người lao động có thể thích nghi, hoàn thành nhiệm vụ ở vị trí công việc mới. Ưu tiên sử dụng người lao động đang làm việc tại công ty trước khi tuyển dụng lao động mới.

Khi thấy khó khăn về lâu dài trong công việc thì hai bên thống nhất bàn bạc và quyết định dựa trên sự thiện chí hoặc theo quy định pháp luật hiện hành.

Điều 10. Tổng Giám đốc công ty khuyến khích và tạo điều kiện để người lao động học tập rèn luyện nâng cao trình độ, phát huy tài năng trong kinh doanh. Công ty có chế độ đãi ngộ riêng đối với người lao động có chuyên môn giỏi và những người được cử đi học.

Điều 11. Việc làm thử, thời gian thử việc và quyền, nghĩa vụ của mỗi bên

1. Người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao động hoặc thỏa thuận về thử việc bằng việc giao kết hợp đồng thử việc. Tiền lương của người lao động trong thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận nhưng ít nhất bằng 85% mức lương của công việc đó.

2. Thời gian thử việc không quá 180 ngày đối với công việc của người quản lý doanh nghiệp theo quyết định, phân công của Tổng Giám đốc; Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên; Không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ; Không quá 06 ngày làm việc đối với công việc khác.

3. Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền hủy bỏ hợp đồng thử việc hoặc hợp đồng lao động đã ký kết mà không cần báo trước và không phải bồi thường.

Điều 12. Bồi thường chi phí đào tạo

Việc bồi thường chi phí đào tạo theo hợp đồng đào tạo, theo cam kết khi được cử đi đào tạo hoặc theo quyết định cử đi đào tạo mà chưa cam kết cụ thể về bồi thường chi phí đào tạo; Khi vi phạm thời gian học tập, làm việc cho Công ty thì thực hiện các quy định của công ty; Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng, nghỉ việc, chuyển công tác nơi khác hoặc bị xử lý kỷ luật thì bồi thường chi phí đào tạo theo Điều 62 Bộ luật lao động 2019 và các văn bản hướng dẫn chi tiết.

Chương III

THỜI GIAN LÀM VIỆC VÀ THỜI GIAN NGHỈ NGƠI

Điều 13. Thời gian làm việc của người lao động thực hiện theo Hợp đồng lao động và theo Nội quy của Công ty, phù hợp với quy định trong Bộ luật Lao động năm 2019. Trường hợp do yêu cầu kinh doanh, người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận làm thêm giờ nhưng không quá 04 giờ trong một ngày; không quá 40 giờ trong 01 tháng và 200 giờ trong 01 năm, trừ những trường hợp khác và những trường hợp đặc biệt theo quy định tại Điều 107 và Điều 108 của Bộ luật Lao động 2019.

Điều 14. Người lao động được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương vào những ngày lễ, tết theo quy định trong Bộ luật lao động năm 2019 hoặc những ngày khác được nghỉ theo quyết định của Tổng Giám đốc.

Nếu những ngày nghỉ nói trên trùng vào ngày nghỉ hàng tuần thì người lao động được nghỉ bù vào ngày tiếp theo. Trường hợp có thay đổi ngày nghỉ bù, Công ty sẽ có thông báo cụ thể.

Điều 15. Người lao động làm việc đủ 12 tháng tại Công ty được nghỉ phép hàng năm 12 ngày hưởng nguyên lương. Người lao động chưa đủ 12 tháng làm việc thì số ngày nghỉ phép hàng năm tương ứng với số tháng làm việc. Đủ 5 năm làm việc liên tục sẽ được tăng 1 ngày nghỉ phép hàng năm. Lịch nghỉ hàng năm theo quy định tại Nội quy của Công ty nhưng phải phù hợp với kế hoạch công việc.

Người lao động có thể xin nghỉ thêm không hưởng lương nếu được Tổng Giám đốc công ty đồng ý và xác nhận bằng văn bản.

Điều 16. Người lao động được nghỉ việc riêng được hưởng nguyên lương trong những trường hợp sau:

- Bản thân kết hôn hợp lệ: Nghỉ 03 ngày.
- Con đẻ, con nuôi kết hôn: Nghỉ 01 ngày.
- Cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi; cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi của vợ hoặc chồng; con đẻ, con nuôi chết: Nghỉ 03 ngày.
- Các trường hợp khác theo Nội quy Công ty và Quy định của pháp luật.

Điều 17. Chế độ làm việc cho lao động nữ

1. Lao động nữ trong Công ty sẽ được ưu tiên bố trí sắp xếp làm việc phù hợp với sức khỏe, năng lực và trình độ.

2. Lao động nữ phải thông báo về thời gian sinh con cho Công ty và Tổ chức công đoàn khi mang thai để Công ty sắp xếp, bố trí lực lượng lao động cho phù hợp với tình hình hoạt động kinh doanh.

Những quy định khác theo quy định trong Chương X Bộ luật lao động 2019 và các văn hướng dẫn kèm theo.

Điều 18. Công ty và các đơn vị trực thuộc phải thực hiện đầy đủ các chính sách, chế độ của nhà nước đối với lao động nữ theo Nội quy, Quy chế của Công ty và theo quy định của pháp luật.

Chương IV**TIỀN LƯƠNG – PHỤ CẤP – TIỀN THƯỜNG****Điều 19. Tiền lương**

Người lao động được thỏa thuận mức lương khi giao kết Hợp đồng lao động và được trả theo năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả công việc. Mức lương của người lao động không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Nhà nước quy định.

Quy định về tiền lương làm thêm giờ, làm việc Ca đêm, ngừng việc, học nghề, thử việc áp dụng theo Nội quy, quy chế, quy chế lương của Công ty, chi nhánh, đơn vị thành viên và theo quy định pháp luật.

Điều 20. Định mức và đơn giá tiền lương

Những công việc có định biên, định mức lao động làm cơ sở tính đơn giá tiền lương hợp lý và phải công bố trước cho người lao động biết. Người lao động có trách nhiệm hoàn thành công việc được giao. Việc thay đổi định mức và đơn giá tiền lương phải trên cơ sở tính toán khoa học để khuyến khích người lao động tăng năng suất lao động, nâng cao hiệu quả công việc.

Điều 21. Thanh toán tiền lương

Thời gian và số lần thanh toán lương cho Người lao động theo Quy chế chi trả tiền lương, lương bổ sung của Công ty.

Thủ tục thanh toán lương phải đảm bảo đúng quy định. Người lao động nhận lương thông qua việc Người sử dụng lao động chuyển khoản vào tài khoản ngân hàng của Người lao động, hoặc Người lao động có thể đăng ký nhận lương bằng tiền mặt. Mỗi lần trả lương người sử dụng lao động phải thông báo bằng kê trả lương cho người lao động trong đó ghi rõ chi tiết số tiền lương, số tiền bị khấu trừ (nếu có). Người lao động được quyền khiếu nại các khoản tiền lương tính chưa đúng, chưa đủ hoặc các khoản khấu trừ tiền lương chưa hợp lý, không đúng chế độ.

Điều 22. Nâng lương

Hàng năm Công ty sẽ tiến hành việc xét nâng lương cho Người lao động theo Quy chế lương của Công ty và hệ thống thang lương, bảng lương của Công ty. Thời gian nâng bậc lương cho Người lao động đảm bảo theo đúng Quy định của Công ty hoặc sớm hơn theo quyết định của Tổng Giám đốc nếu xét thấy Người lao động có thành tích tốt được khen thưởng. Trường hợp đến thời hạn xét nâng bậc lương theo Quy định, Người lao động bị kỷ luật về lao động thì thời gian nâng bậc lương cho Người lao động sẽ do Tổng Giám đốc Công ty quyết định.

Điều 23. Phụ cấp lương

Ngoài tiền lương, để động viên người lao động gắn bó lâu dài với Công ty, Công ty thực hiện chính sách hỗ trợ hàng tháng (tối đa 26 ngày công việc) cho người lao động các khoản như sau:

1. Ăn giữa ca: theo quy định của công ty, đơn vị, chi nhánh nhưng không quá quy định hiện hành của nhà nước.
2. Phụ cấp hiệu quả công việc, chuyên cần (năng suất): Theo Quy định của công ty đối với từng vị trí công việc(nếu có);
3. Trợ cấp xăng xe do di chuyển, điện thoại..... Theo Quy định của công ty đối với từng vị trí công việc(nếu có);
4. Các khoản phụ cấp khác theo quy chế, nội quy của Công ty hoặc theo quyết định của Tổng Giám đốc Công ty.

Điều 24. Tiền thưởng

Công ty có trách nhiệm xây dựng Quy chế thi đua khen thưởng quy định cụ thể điều kiện, tiêu chuẩn xét thưởng cho người lao động. Tiền thưởng gồm:

1. Tiền thưởng vào dịp tết: Tuỳ theo tình hình kinh doanh của Công ty, Công ty sẽ xem xét chi bổ sung lương tháng thứ 13 (nếu có) cho Người lao động.
2. Thưởng sáng kiến: Người lao động có những sáng kiến hay mang lại hiệu quả kinh tế, hiệu quả công tác quản lý cho Công ty thì sẽ được thưởng theo quyết định của Tổng Giám đốc.
3. Thưởng đột xuất cho cá nhân, tập thể Người lao động đạt những thành tích cao trong lao động sản xuất được Ban Tổng Giám đốc và các phòng ban khác trong công ty ghi nhận.

Điều 25. Quỹ tiền lương, Quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi

Căn cứ vào Quỹ tiền lương, Quỹ khen thưởng, Quỹ phúc lợi (nếu có) đã được phê duyệt và ban hành của Công ty, Công đoàn công ty/ Công đoàn cơ sở sẽ phối hợp giám sát, đảm bảo quyền lợi chính đáng và hợp pháp của Người lao động.

Việc trích nộp để hình thành quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi tập trung của Công ty thực hiện theo đúng chế độ Nhà nước và quy chế của Công ty. Việc sử dụng các nguồn quỹ trên do Tổng Giám đốc Công ty quyết định và có ý kiến tham gia của Ban Chấp hành Công đoàn Công ty.

Điều 26. Người sử dụng lao động tôn trọng và tạo điều kiện thuận lợi để tổ chức Công Đoàn thực hiện chức năng kiểm tra đã được Luật Công Đoàn và các văn bản pháp luật khác quy định.

Chương V**AN TOÀN LAO ĐỘNG – VỆ SINH LAO ĐỘNG**

Điều 27. Trách nhiệm của người sử dụng lao động về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm trang bị đầy đủ phương tiện bảo hộ lao động, bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động cải thiện điều kiện lao động cho người lao động theo quy định của pháp luật về lao động hiện hành.
2. Khi xây dựng kế hoạch kinh doanh, phát triển doanh nghiệp, người sử dụng lao động đồng thời phải xây dựng kế hoạch bảo hộ lao động và trang bị đầy đủ phòng hộ lao động, đảm bảo chất lượng và đúng chế độ chính sách. Nơi làm việc phải đảm bảo các tiêu

chuẩn về không gian, độ thoáng, độ sáng, đạt tiêu chuẩn vệ sinh cho phép về bụi, hơi, khí độc, phóng xạ, điện từ trường, nóng, ẩm, ồn, rung và các yếu tố có hại khác.

3. Tổ chức kiểm tra định kỳ (tháng, quý, năm) về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

4. Người lao động có quyền từ chối làm công việc hoặc bỏ nơi làm việc khi thấy có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động, đe dọa nghiêm trọng tính mạng hoặc sức khỏe của mình và phải báo ngay cho người phụ trách trực tiếp. Người sử dụng lao động không được buộc người lao động tiếp tục trở lại nơi làm việc đó nếu nguy cơ chưa được khắc phục.

Điều 28. Trách nhiệm của người lao động về an toàn lao động, vệ sinh lao động

1. Người lao động có trách nhiệm thực hiện đúng theo Nội quy lao động và các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động của Công ty và pháp luật.

2. Thực hiện nghiêm túc quy trình, quy phạm, nội quy của đơn vị; cấm làm bừa, làm ẩu dẫn đến hậu quả gây tai nạn lao động.

Chương VI

BẢO HIỂM XÃ HỘI VÀ CÁC CHẾ ĐỘ KHÁC

Điều 29. Trích nộp các loại bảo hiểm

Người sử dụng lao động và người lao động có trách nhiệm đóng đầy đủ, đúng thời hạn Bảo hiểm xã hội (BHXH), Bảo hiểm y tế (BHYT), Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) theo mức quy định của nhà nước.

Người tham gia đóng Bảo hiểm y tế được cấp thẻ Bảo hiểm y tế, được khám, chữa bệnh kịp thời, thuận tiện và được đề nghị nguyện vọng chính đáng của mình về sức khỏe, chữa bệnh. Việc khám chữa bệnh và thanh toán Bảo hiểm y tế thực hiện đúng quy định hiện hành.

Điều 30. Giải quyết chế độ bảo hiểm xã hội

1. Mua bảo hiểm y tế (BHYT) cho người lao động theo quy định của pháp luật.

2. Người lao động ốm đau thông thường, người sử dụng lao động có trách nhiệm để người lao động được khám điều trị kịp thời.

3. Trong trường hợp người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, người sử dụng lao động có trách nhiệm tổ chức cứu chữa kịp thời, giải quyết các chế độ theo Nội quy, quy chế của Công ty và theo quy định của pháp luật.

4. Quy định về thanh toán và giải quyết các chế độ hưu trí, tử tuất, ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người lao động được thực hiện theo quy định pháp luật.

Điều 31. Tổng Giám đốc và Ban chấp hành Công đoàn Công ty khuyến khích các đơn vị lập quỹ tương trợ (từ các nguồn kinh phí tự có, trích một phần phúc lợi (nếu có), Người lao động tự nguyện đóng góp) để thăm hỏi, trợ cấp khó khăn đột xuất và tổ chức các hoạt động văn hoá.

Chương VII

GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

Điều 32. Giải quyết tranh chấp lao động

Khi có đơn thư tố giác, khiếu nại tranh chấp lao động về mối quan hệ lao động trong quá trình thực hiện một trong các Điều khoản của thoả ước lao động tập thể này thì Tổng Giám đốc và Công Đoàn Công ty uỷ quyền cho Giám Đốc và Công Đoàn các đơn vị

thành viên cùng nhau xem xét giải quyết trên tinh thần hợp tác, có lý, có tình, hoà giải bảo đảm lợi ích của cả hai bên.

Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động thực hiện theo quy định của Bộ luật lao động hiện hành.

Chương VIII KHEN THƯỞNG – KỶ LUẬT

Điều 33. Khen thưởng

Tất cả cán bộ công nhân viên, công tác trong Công ty CP Vật tư và Thiết bị toàn bộ nếu có thành tích trong lao động kinh doanh, công tác, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ đều được xét khen thưởng theo Quy chế thi đua khen thưởng của Công ty.

Quy chế thi đua khen thưởng được xây dựng phù hợp với các quy định về công tác thi đua khen thưởng của Nhà nước và nội quy, quy chế của Công ty.

Điều 34. Xử lý kỷ luật

Cán bộ công nhân viên trong Công ty vi phạm kỷ luật lao động, vi phạm các điều khoản quy định trong Thỏa ước lao động tập thể này, tùy theo mức độ đều bị xử lý kỷ luật theo quy định của Nội quy Công ty, trường hợp Nội quy Công ty không quy định thì áp dụng quy định của pháp luật hiện hành.

Chương IX HOẠT ĐỘNG CỦA CÔNG ĐOÀN

Điều 35. Điều kiện hoạt động

1. Công đoàn được Công ty bố trí nơi làm việc và được cung cấp thông tin, bảo đảm các điều kiện cần thiết cho hoạt động Công Đoàn.

2. Cán bộ Công đoàn làm công tác kiêm nhiệm tại đơn vị cơ sở, văn phòng công ty, được Công ty /chi nhánh bảo đảm phúc lợi như người lao động làm việc trong Công ty/chi nhánh theo thỏa thuận tại thỏa ước này hoặc theo Quy chế, Nội quy của Công ty/chi nhánh.

Điều 36. Hoạt động công đoàn

1. Ban chấp hành Công Đoàn phải xây dựng kế hoạch hoạt động trong năm gửi Tổng Giám đốc để phối hợp thực hiện. Trường hợp có kế hoạch đột xuất phải thông báo bằng văn bản cho Công ty biết ít nhất 03 ngày.

2. Mỗi đầu tháng (nếu có), Công ty bố trí thời gian triển khai kế hoạch kinh doanh, đồng thời triển khai các nội dung tuyên truyền, giáo dục cần thiết cho người lao động.

3. Khi Ban chấp hành Công đoàn kiến nghị nhưng yêu cầu độc lập của tập thể lao động Công ty, Công ty có trách nhiệm phối hợp với Ban chấp hành Công đoàn xem xét và trả lời kiến nghị trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày nhận được kiến nghị.

4. Công ty tạo điều kiện thuận lợi cho Ban chấp hành Công Đoàn trong việc thực hiện chức năng nhiệm vụ của mình theo quy định của pháp luật lao động và pháp luật Công Đoàn.

5. Công ty phối hợp cùng Ban chấp hành Công Đoàn tổ chức các phong trào thi đua.

Điều 37. Cam kết của Công ty đảm bảo quyền hoạt động của Công Đoàn.

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

Kinh phí công đoàn: Hàng tháng, Công ty trích lập 2% Kinh phí công đoàn. Hàng tháng hoặc 3 tháng một lần Công ty chuyển số Kinh phí công đoàn đã trích cho Công đoàn Công ty bằng tiền mặt hoặc chuyển khoản.

Đoàn phí công đoàn: Hàng tháng, Công ty thực hiện thu hộ qua lương của Công đoàn viên và chuyển lại cho Công đoàn Công ty bằng tiền mặt hoặc chuyển khoản. (Có danh sách đính kèm).

Chương X ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 38. Các đơn vị thành viên không phải ký Thỏa ước lao động tập thể mà chỉ tổ chức thực hiện Thỏa ước lao động tập thể của Công ty.

Điều 39. Các quy định về mối quan hệ lao động của Công ty trước đây trái với Thỏa ước lao động tập thể này không còn hiệu lực thi hành.

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 và tiến hành sửa đổi, bổ sung thỏa ước.

Điều 40. Thỏa ước lao động tập thể này được thông qua sau khi đã tham khảo ý kiến của 100% người lao động, Công đoàn cơ sở, tổ công đoàn và đại diện hai bên đã ký kết.

Thỏa ước lao động tập thể được lập thành 04 bản, trong đó:

- Một bản do đại diện người sử dụng lao động (Tổng Giám đốc Công Ty) giữ.
- Một bản do đại diện tập thể người lao động (Ban chấp hành Công Đoàn Công Ty) giữ.
- Một bản do đại diện tập thể người lao động gửi Công Đoàn cấp trên.
- Một bản do đại diện người sử dụng lao động gửi đến Sở Lao Động Thương Binh và Xã Hội TP Hà Nội / hoặc cơ quan quản lý Lao động Quận Bắc Từ Liêm, TP. Hà Nội chậm nhất là 10 (mười) ngày, kể từ ngày ký và có hiệu lực thi hành theo quy định của pháp luật./.

**ĐẠI DIỆN TẬP THỂ NGƯỜI LAO ĐỘNG
CHỦ TỊCH CÔNG ĐOÀN CÔNG TY**

**ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG
TỔNG GIÁM ĐỐC**



Dinh Văn Lợi



Lương Ngọc Hằng