

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Căn cứ Bộ Luật Lao động của nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam ban hành ngày 23/06/1995 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động được quốc hội thông qua ngày 2/4/2002 có hiệu lực từ ngày 1/1/2003.

Căn cứ Luật Công đoàn Việt Nam đã được Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam thông qua ngày 30/06/1990.

Căn cứ Nghị định số 93/CP ngày 11/11/2002 của Chính phủ sửa đổi bổ sung một số điều của Nghị định số 196/CP ngày 31/12/1994 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ Luật lao động và thỏa ước lao động tập thể.

Để đảm bảo quyền lợi và trách nhiệm của Người sử dụng lao động và Người lao động trong quan hệ lao động.

Hôm nay, ngày 15 tháng 01 năm 2010, tại văn phòng Công ty chúng tôi gồm có:

ĐẠI DIỆN BÊN SỬ DỤNG LAO ĐỘNG (GỌI TẮT LÀ CÔNG TY)

Do : Ông David Cam Hao Ong – Tổng Giám Đốc Công ty làm đại diện
Địa chỉ : A20 Tân Phong, Nguyễn Hữu Thọ, P. Tân Phong, Q.7, Tp. HCM
Điện thoại : (08) 6262 8888

ĐẠI DIỆN CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG (GỌI TẮT LÀ CÔNG ĐOÀN)

Do : Ông Văn Phú Nguyễn – Chủ tịch Công đoàn
Địa chỉ : A20 Tân Phong, Nguyễn Hữu Thọ, P. Tân Phong, Q.7, Tp. HCM
Điện thoại : (08) 6262 8888

Cùng nhau ký Thỏa ước Lao động Tập thể (sau đây gọi tắt là Thỏa ước) gồm những điều khoản sau:

PHẦN I
NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Bản thỏa ước lao động tập thể này quy định mối quan hệ giữa hai bên về trách nhiệm, quyền lợi của mỗi bên và đảm bảo xã hội cho người lao động trong thời gian thỏa ước có hiệu lực, đồng thời thỏa ước này đã được tập thể người lao động góp ý, bổ sung trước khi ký kết.

Những thỏa thuận trong thỏa ước này mà trái với quy định của Pháp luật thì sẽ được giải quyết theo các văn bản Pháp luật hiện hành của nhà nước.

Điều 2. Đối tượng thi hành

- Người sử dụng lao động của Công ty và;
- Người lao động làm việc trong Công ty

Điều 3. Thời hạn, điều chỉnh, gia hạn thỏa ước

3.1 Thỏa ước có hiệu lực trong thời hạn 3 năm kể từ ngày đăng ký.

3.2 Sau 6 tháng kể từ ngày thỏa ước có hiệu lực, thỏa ước có thể được xem xét, sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với tình hình sản xuất kinh doanh của Công ty. Những bổ sung mới sẽ được thêm vào dưới hình thức phụ lục của thỏa ước và đăng ký lại.

3.3 Khi thỏa ước hết thời hạn hiệu lực, hai bên sẽ tiến hành thương lượng để ký thỏa ước mới hoặc sửa đổi, bổ sung, gia hạn thỏa ước này và đăng ký lại.

3.4 Sau 3 tháng kể từ ngày thỏa ước hết hạn mà hai bên thương lượng nhưng không đi đến kết quả thì thỏa ước đương nhiên hết hiệu lực. Trong trường hợp này, mọi quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động sẽ được thực hiện theo các quy định của pháp luật lao động hiện hành.

Điều 4. Trách nhiệm tổng quát của hai bên

4.1 Trách nhiệm của người sử dụng lao động:

- Chấp hành nghiêm chỉnh các quy định của nhà nước về sử dụng lao động;
- Tôn trọng và thực hiện đầy đủ mọi thỏa thuận trong thỏa ước này;
- Bảo đảm các quyền và điều kiện làm việc để người lao động hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, bảo vệ môi trường làm việc, bảo vệ sức khỏe người lao động. Tùy theo yêu cầu, người sử dụng lao động sẽ tạo điều kiện cho người lao động được học tập, đào tạo nhằm phát triển nâng cao năng lực chuyên môn, trình độ để phục vụ cho công việc sản xuất, kinh doanh của Công ty đạt hiệu quả tốt;
- Bảo đảm quyền lợi về tổ chức công đoàn của người lao động, tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ công đoàn hoạt động theo luật công đoàn.

4.2 Trách nhiệm của ban chấp hành công đoàn:

- Thường xuyên tổ chức các đợt thi đua nhằm động viên người lao động hoàn thành nhiệm vụ được giao, giám sát theo dõi việc thực hiện các điều khoản trong thỏa ước, kịp thời phản ánh và bàn bạc với Ban giám đốc nhằm giải quyết những vướng mắc về hợp đồng lao động và về các vấn đề có liên quan đến quyền lợi chính đáng của người lao động.
- Tổ chức tuyên truyền, phổ biến các chủ trương chính sách của nhà nước và các quy định của Công ty đến người lao động, phối hợp với các bộ phận chức năng đề xuất các biện pháp tháo gỡ khó khăn nhằm giúp cho Công ty hoàn thành kế hoạch sản xuất, kinh doanh, đảm bảo chăm lo đời sống cho người lao động.

4.3 Trách nhiệm của người lao động

- Tôn trọng và thực hiện các điều khoản đã ký kết trong thỏa ước và trong hợp đồng lao động cá nhân;
- Tích cực lao động, nghiêm chỉnh chấp hành nội quy, kỷ luật lao động, tuân thủ các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động; và
- Không ngừng học tập, rèn luyện để nâng cao trình độ chuyên môn và tay nghề.

Điều 5. Định nghĩa

Trừ khi những ngữ cảnh quy định khác đi, các thuật ngữ sau đây sẽ có nghĩa như sau:

- “Công ty” hoặc “Người sử dụng lao động” có nghĩa là Công ty Cổ phần Siêu Thanh được lập theo luật doanh nghiệp của các quy định và luật pháp Việt Nam có liên quan.
- “Thỏa ước lao động tập thể” hoặc “Thỏa ước” có nghĩa là thỏa ước lao động tập thể này của Công ty bao gồm cả các phần đính kèm và các sửa đổi, bổ sung của nó trong suốt thời gian thỏa ước này còn hiệu lực.
- “Nhân viên” và “người lao động” có nghĩa là toàn thể nhân viên của Công ty, bao gồm cả những người đang trong thời gian thử việc, học nghề, tập nghề, học việc.

- “Ban Giám đốc” có nghĩa là Ban Giám đốc do Hội đồng Quản trị bổ nhiệm bao gồm Tổng giám đốc, Giám đốc, các Phó Giám đốc và Kế toán trưởng.

PHẦN II

NỘI DUNG THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

CHƯƠNG I. VIỆC LÀM & ĐẢM BẢO VIỆC LÀM

Điều 6: Hợp đồng lao động

Khi thuê người lao động vào làm việc, người sử dụng lao động sẽ thực hiện việc ký kết hợp đồng lao động trực tiếp với người lao động

Điều 7. Nội dung hợp đồng lao động

7.1 Hợp đồng lao động sẽ có những nội dung chủ yếu gồm công việc phải làm, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương, địa điểm làm việc, thời hạn hợp đồng, điều kiện về an toàn lao động, vệ sinh lao động và bảo hiểm bắt buộc cho người lao động.

7.2 Trong trường hợp một phần hay toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động quy định quyền lợi của người lao động thấp hơn mức độ quy định trong pháp luật lao động và thỏa ước này được hạn chế các quyền khác của người lao động thì một phần hoặc toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động đó phải được sửa đổi, bổ sung cho phù hợp.

Điều 8. Các loại hợp đồng lao động

8.1 Tùy theo từng đối tượng và yêu cầu của Công ty, người lao động được ký hợp đồng lao động theo các hình thức sau:

- Hợp đồng lao động không xác định thời hạn (áp dụng cho những công việc không xác định được thời điểm kết thúc hoặc những công việc có thời hạn trên 36 tháng);
- Hợp đồng lao động có xác định thời hạn (áp dụng cho những công việc có xác định thời điểm kết thúc trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng).
- Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

8.2 Hợp đồng lao động không xác định thời hạn và có xác định thời hạn hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì trong vòng 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới. Trong thời gian ký kết hợp đồng lao động mới, hai bên phải tuân thủ theo hợp đồng lao động đã ký kết. Khi hết thời hạn 30 ngày mà hai bên không ký hợp đồng lao động mới thì hợp đồng lao động đã giao kết sẽ trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Trường hợp có ký hợp đồng lao động mới là lao động có xác định thời hạn thì chỉ được ký thêm một thời hạn không quá 36 tháng. Sau đó, nếu người lao động tiếp tục làm việc thì ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn, nếu không ký thì đương nhiên trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

8.3 Thời gian thử việc người lao động

Người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận về việc làm thử như sau:

- Thời gian thử việc không được quá 60 ngày đối với công việc có chức danh ngành nghề cần trình độ, chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên;
- Thời gian thử việc không được quá 30 ngày đối với các chức danh, ngành nghề cần trình độ trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ; và
- Thời gian thử việc không quá 6 ngày đối với những lao động khác.

8.4 Hết thời gian thử việc, người sử dụng lao động sẽ thông báo kết quả làm việc cho người lao động. Nếu đạt yêu cầu, người lao động sẽ được thông báo nhận vào làm việc chính thức và hai bên sẽ ký kết hợp đồng lao động.

8.5 Trong thời gian thử việc, cả hai bên đều có quyền hủy bỏ thỏa thuận thử việc mà không phải báo trước cho bên kia và không phải bồi thường nếu việc làm thử không đạt yêu cầu mà hai bên đã thỏa thuận.

8.6 Trong thời gian thử việc, mức lương của người lao động tối thiểu là 70% mức lương cấp bậc của công việc đó.

Điều 9. Nguyên tắc và thời hạn chuyển người lao động làm công việc khác trái nghề

9.1 Khi người sử dụng lao động gặp khó khăn đột xuất do khắc phục hậu quả thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc nhu cầu sản xuất kinh doanh thì người sử dụng lao động có quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác trái nghề trong công ty nhưng sẽ không quá 60 ngày (cộng dồn) trong một năm. Trong thời gian này, nếu người lao động không chấp hành quyết định của người sử dụng lao động thì có thể bị xử lý kỷ luật lao động và không được hưởng lương ngừng việc.

9.2 Khi tạm thời chuyển người lao động sang làm công việc khác trái nghề, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết việc chuyển công việc và thời hạn làm tạm thời cho người lao động biết trước ít nhất là 3 ngày, phải báo rõ thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc cho phù hợp với sức khỏe và giới tính của người lao động. Người lao động tạm thời làm công việc khác được hưởng lương theo công việc mới. Nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương cũ thì được giữ nguyên mức tiền lương cũ trong thời hạn 30 ngày đầu tiên nhận việc mới. Tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 70% mức lương việc cũ và sẽ không thấp hơn mức lương tối thiểu do nhà nước quy định.

Điều 10. Các trường hợp cần thay đổi nội dung hợp đồng lao động

Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu có một bên yêu cầu thay đổi nội dung hợp đồng lao động thì phải báo trước cho bên kia ít nhất là 3 ngày. Việc thay đổi nội dung hợp đồng lao động có thể được tiến hành bằng cách sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động đã giao kết hoặc giao kết hợp đồng lao động mới. Trong trường hợp hai bên không thỏa thuận được việc sửa đổi, bổ sung hoặc giao kết hợp đồng lao động mới thì tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết hoặc chấm dứt theo quy định.

Điều 11. Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động

11.1 Mất việc làm

Trong trường hợp do thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ mà người sử dụng lao động đã làm việc thường xuyên trong Công ty từ đủ 12 tháng trở lên bị mất việc làm thì người sử dụng lao động sẽ đào tạo lại họ để tiếp tục sử dụng vào những chỗ làm việc mới; nếu không thể giải quyết được việc làm mới, phải cho người lao động thôi việc thì sẽ trả trợ cấp mất việc làm, cứ mỗi năm làm việc trả một tháng lương nhưng không thấp hơn hai tháng lương.

Khi cần cho nhiều người thôi việc người sử dụng lao động sẽ công bố danh sách, căn cứ vào nhu cầu của Công ty và năng lực làm việc, tay nghề, hoàn cảnh gia đình và

những yếu tố khác của từng người để lần lượt cho thôi việc, sau khi đã trao đổi với Ban Chấp hành Công đoàn Cơ sở trong Công ty.

11.2 Hợp đồng lao động đương nhiên chấm dứt

Hợp đồng lao động đương nhiên chấm dứt trong các trường hợp sau:

- a/ Hết thời hạn hợp đồng nhưng không thuộc các trường hợp được quy định tại điều 8.2 của thỏa ước này (đối với các hợp đồng lao động có xác định thời hạn);
- b/ Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng;
- c/ Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng;
- d/ Người lao động bị kết án tù giam hoặc bị cấm làm công việc cũ theo quyết định của tòa án; và
- e/ Người lao động chết, mất tích theo tuyên bố của tòa án.

11.3 Các trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động.

Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động có xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định mà thời hạn dưới 12 tháng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn trong những trường hợp sau:

- a/ Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm các điều kiện làm việc theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động;
- b/ Không được trả công đầy đủ hoặc trả công không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động;
- c/ Bị ngược đãi, bị cưỡng bức lao động (bao gồm các hành vi đánh đập, nhục mạ hoặc bị ép buộc làm những công việc không phù hợp với giới tính, ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự của người lao động).
- d/ Bản thân hoặc gia đình thật sự có hoàn cảnh khó khăn nhưng không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động (gồm việc người lao động chuyển chỗ ở thường trú đến nơi khác dẫn đến việc đi lại làm việc gặp nhiều khó khăn; ra nước ngoài định cư; bản thân phải nghỉ việc để chăm sóc vợ/chồng, bố mẹ (kể cả bố mẹ vợ/chồng) hoặc con bị ốm đau từ 3 tháng trở lên; hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn khác được chính quyền cấp phường xã nơi cư trú xác nhận không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động).
- e/ Người lao động được bầu cử vào chức dân cử hoặc giữ chức vụ trong bộ máy nhà nước.
- f/ Lao động nữ có thai phải nghỉ việc theo chỉ định của thầy thuốc và
- g/ Người lao động làm việc theo hợp đồng xác định thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng và một phần tư thời hạn hợp đồng đối với người làm việc theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 3 tháng liền mà khả năng lao động chưa được hồi phục.

11.4 Các trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

- a/ Người lao động thường xuyên không hoàn thành nhiệm vụ theo hợp đồng (bao gồm không hoàn thành định mức lao động hoặc nhiệm vụ được giao ghi trong thỏa ước lao động tập thể hoặc người lao động do yếu tố khách quan và bị lập biên bản hoặc nhắc nhở bằng văn bản ít nhất 2 lần trong 1 tháng mà sau đó vẫn không khắc phục).
- b/ Các trường hợp quy định trong nội quy lao động của Công ty.
- c/ Người lao động làm theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn ốm đau đã điều trị 12 tháng liền, người lao động làm theo hợp đồng xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng ốm đau đã điều trị 6 tháng liền và người lao động làm theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng ốm đau đã được điều trị quá nửa thời hạn hợp đồng lao động mà khả năng lao động chưa hồi

phục. Khi sức khỏe của người lao động bình phục thì được xem xét để được giao kết tiếp hợp đồng lao động.

d/ Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc nguyên nhân bất khả kháng (bao gồm việc do yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền từ cấp tỉnh trở lên, do dịch họa, dịch bệnh không thể khắc phục được) dẫn đến việc phải thay đổi, thu hẹp sản xuất kinh doanh, giảm chỗ làm và;

e/ Công ty chậm dứt hoạt động.

11.5 Chi trả trợ cấp thôi việc, mất việc

a/ Chi trả trợ cấp thôi việc

Khi chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động đã làm việc thường xuyên trong Công ty từ đủ 12 tháng trở lên tính đến ngày 31 tháng 12 năm 2008 (trừ trường hợp người lao động bị sa thải theo khoản a, b điều 85 Bộ luật Lao động – không được hưởng trợ cấp thôi việc), người sử dụng lao động có trách nhiệm trợ cấp thôi việc, cứ mỗi năm làm việc được trả nửa tháng lương cộng với phụ cấp lương, nếu có.

b/ Chi trả trợ cấp mất việc:

Trong trường hợp do thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ mà người lao động đã làm việc thường xuyên trong Công ty từ một năm trở lên bị mất việc làm, thì người sử dụng lao động có trách nhiệm đào tạo lại họ để tiếp tục sử dụng vào những chỗ làm việc mới; nếu không thể giải quyết được việc làm mới, phải cho người lao động thôi việc thì phải trợ cấp mất việc làm, cứ mỗi năm làm việc trả 1 tháng lương, nhưng thấp nhất cũng bằng hai tháng lương.

11.6 Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động người lao động phải báo cho người sử dụng lao động biết trước:

- Đối với trường hợp quy định tại điểm a,b,c và g của điều 11.3 nêu trên; ít nhất là 3 ngày.
- Đối với trường hợp quy định tại điểm d và e của điều 11.3 nêu trên; ít nhất là 30 ngày nếu là hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng – ít nhất là 3 ngày nếu là hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.
- Đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn, ít nhất là 45 ngày.
- Đối với các trường hợp quy định tại điểm f của điều 11.3 ở trên, thời hạn mà người lao động nữ cần thông báo trước cho người sử dụng lao động tùy thuộc vào thời hạn do thầy thuốc chỉ định.

11.7 Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước:

- Đối với hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng, ít nhất là 3 ngày.
- Đối với hợp đồng lao động có xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng ít nhất là 30 ngày.
- Đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn: ít nhất là 45 ngày.

11.8 Bồi thường đối với việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

Trường hợp người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký và phải bồi thường một khoản tiền tương ứng với tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với 2 tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có). Trong trường hợp người lao động không muốn trở lại làm việc thì ngoài khoản tiền được bồi thường, người lao động còn được trợ cấp thôi việc (theo điều 15.1, a.) , mỗi năm nửa tháng lương cộng phụ cấp lương (nếu có). Nếu người sử

dụng lao động không muốn người lao động trở lại làm việc và người lao động đồng ý thì ngoài khoản bồi thường trên hai bên sẽ thỏa thuận về khoản tiền bồi thường thêm cho người lao động là 2 tháng lương để chấm dứt hợp đồng lao động.

Trong trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương cộng phụ cấp lương (nếu có).

Trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, nếu vi phạm điều 11.6 và 11.7 về thời gian báo trước, bên vi phạm phải bồi thường cho bên kia một khoản tiền tương đương tiền lương của người lao động trong những ngày không thông báo.

11.9 Bồi thường chi phí đào tạo

Trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, nếu vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường chi phí đào tạo (nếu có), chi phí đào tạo bao gồm chi phí cho người dạy, tài liệu học tập, trường lớp, máy móc thiết bị, vật liệu thực hành và các chi phí khác đã hỗ trợ, tạo điều kiện cho người học.

Điều 12. Tạm hoãn hợp đồng lao động

12.1 Hợp đồng lao động được tạm hoãn thực hiện trong các trường hợp sau đây:

- Người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự hoặc các nghĩa vụ công dân khác do pháp luật quy định.
- Người lao động bị tạm giữ, tạm giam;
- Người lao động có trình độ chuyên môn cao xin tạm nghỉ việc một thời gian để đi học nâng cao kiến thức, trình độ chuyên môn nghề nghiệp.

12.2 Hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động, người sử dụng lao động sẽ nhận người lao động trở lại làm việc. Tuy nhiên đối với trường hợp người lao động bị tạm giữ, tạm giam, người sử dụng lao động sẽ xem xét quyết định từng trường hợp cụ thể theo quy định của pháp luật.

Điều 13. Người sử dụng lao động cam kết bố trí đúng công việc theo nơi làm việc đã ký trong hợp đồng lao động và tạo đủ điều kiện để người lao động hoàn thành công việc được giao.

Điều 14. Tổ chức bồi dưỡng, nâng cao chuyên môn cho người lao động

Căn cứ vào điều kiện cụ thể và đặc thù riêng của Công ty và năng lực của người lao động cũng như yêu cầu thực tế của công việc, người sử dụng lao động sẽ tổ chức các chương trình kiểm tra tay nghề, đào tạo nâng cao tay nghề, nghiệp vụ cho người lao động hoặc cử người lao động có trình độ chuyên môn cao tham gia các khóa huấn luyện chuyên sâu hay nâng cao cho các tổ chức bên ngoài tổ chức nhằm đáp ứng yêu cầu trước mắt và lâu dài.

CHƯƠNG II. THỜI GIỜ LÀM VIỆC – THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

Điều 15. Thời gian biểu làm việc của người lao động như sau

- 15.1 Thời giờ làm việc
- a/ Bộ phận văn phòng
 - b/ Bộ phận kinh doanh
 - c/ Bộ phận kỹ thuật
 - d/ Bộ phận bảo vệ

15.2 Thời gian nghỉ hàng tuần

- a/ Bộ phận văn phòng
- b/ Bộ phận kinh doanh
- c/ Bộ phận kỹ thuật
- d/ Bộ phận bảo vệ

Điều 16. Thời giờ nghỉ ngơi

16.1 Thời gian nghỉ được hưởng lương của người lao động

a/ Nghỉ lễ, tết hàng năm

Người lao động được nghỉ làm việc và hưởng nguyên lương 09 ngày lễ sau đây:

Tết dương lịch	: 1 ngày (ngày 1 tháng 1 dương lịch)
Tết âm lịch	: 4 ngày (1 ngày cuối năm + 3 ngày đầu năm âm lịch).
Ngày chiến thắng	: 1 ngày (ngày 30 tháng 04 dương lịch)
Ngày Quốc tế lao động	: 1 ngày (ngày 01 tháng 05 dương lịch)
Ngày Quốc khánh Việt Nam	: 1 ngày (ngày 02 tháng 09 dương lịch)
Ngày giỗ tổ Hùng Vương	: 1 ngày (ngày 10 tháng 03 âm lịch)

Nếu những ngày nghỉ nói trên trùng vào ngày nghỉ hàng tuần thì người lao động được nghỉ bù vào ngày tiếp theo.

b/ Nghỉ phép hàng năm:

- Người lao động có thời gian làm việc 12 tháng liên tục tại Công ty thì được nghỉ hàng năm được hưởng nguyên lương 12 ngày làm việc.
- Người lao động có thời gian làm việc liên tục tại Công ty dưới 12 tháng thì số ngày phép năm được tính theo tỉ lệ tương ứng với số tháng thực tế làm việc. Tuy nhiên, đối với những trường hợp làm việc liên tục dưới 3 tháng thì chưa được hưởng ngày phép năm cho đến khi thời gian làm việc thực tế từ 3 tháng trở lên.
- Số ngày phép hàng năm sẽ được tăng theo thâm niên làm việc, cứ mỗi 5 năm làm việc tại Công ty sẽ được cộng thêm 1 ngày phép.
- Lịch nghỉ hàng năm sẽ được phân bổ đều cho 12 tháng dương lịch.
- Các giải quyết số ngày phép chưa nghỉ hết trong năm
 - + Trường hợp người lao động không nghỉ hết số ngày phép được hưởng trong năm dương lịch thì được cộng dồn những ngày chưa nghỉ với những ngày nghỉ phép được hưởng của năm sau. Tuy nhiên số ngày phép được cộng dồn phải được nghỉ hết trong thời gian 3 tháng đầu của năm sau, nếu sau thời gian này mà người lao động không nghỉ hết thì số ngày phép chuyển sang năm sau sẽ bị mất.
 - + Trường hợp vì nhu cầu công việc mà người sử dụng lao động yêu cầu người lao động không nghỉ phép đã đăng ký hoặc không bố trí được lịch nghỉ phép cho người lao động, người sử dụng lao động sẽ trả lương cho những ngày phép năm chưa nghỉ bằng 300% tiền lương của ngày làm việc bình thường.

16.2 Nghỉ việc riêng có hưởng lương

- Bản thân kết hôn : 03 ngày
- Con kết hôn : 01 ngày
- Bố mẹ (cả hai bên vợ chồng) chết hoặc chồng, con chết : 03 ngày

Điều 17. Làm thêm giờ

17.1 Thời gian làm thêm giờ

Người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận làm thêm không quá 4 giờ trong một ngày và không quá 200 giờ trong một năm, trừ trường hợp đặc biệt được làm thêm không quá 300 giờ trong một năm theo quy định của Chính phủ.

17.2 Các trường hợp làm thêm giờ

a/ Giải quyết công việc cấp bách không thể trì hoãn.

b/ Xử lý kịp thời các sản phẩm do yêu cầu của khách hàng về thời hạn giao hàng không thể bỏ dở được.

17.3 Nguyên tắc huy động làm thêm giờ

a/ Số giờ làm thêm trong một ngày không quá 4 giờ

b/ Số giờ làm thêm trong tuần không quá 16 giờ

c/ Tổng số giờ làm thêm trong 4 ngày liên tục không quá 14 giờ

d/ Hàng tuần, người lao động được nghỉ ít nhất là 24 giờ liên tục.

17.4 Tiền lương làm thêm giờ

- Làm thêm giờ vào ngày thường: số giờ làm thêm x 150%

- Làm thêm giờ vào ngày nghỉ hàng tuần: số giờ làm thêm x 200%

- Làm thêm giờ vào ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương: số giờ làm thêm x 300%

Người lao động làm việc vào ban đêm từ 21 giờ đến 5 giờ thì được trả thêm 30% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương công việc đang làm vào ban ngày.

CHƯƠNG III. TIỀN LƯƠNG, THƯỜNG, PHỤ CẤP VÀ CÁC LOẠI TRỢ CẤP

Tiền lương, phụ cấp lương, tiền thưởng trả cho người lao động được thực hiện theo quy chế trả lương, trả thưởng của Công ty như sau:

Điều 18. Các hình thức trả lương, thường, phụ cấp và trợ cấp

18.1 Tiền lương

18.2 Phụ cấp

18.3 Tiền thưởng

Điều 19. Tiền lương tối thiểu và thời gian trả lương

Trong thời gian thỏa ước này có hiệu lực, mức lương khởi điểm tối thiểu của người lao động theo luật lao động. Trong trường hợp nhà nước có thay đổi mức lương tối thiểu của người lao động thì người sử dụng lao động sẽ thay đổi mức lương tối thiểu theo các quy định này.

Hình thức trả lương chủ yếu của Công ty là lương thời gian và được thanh toán từ ngày 01 đến ngày 15 tây của tháng sau.

Điều 20. Xét duyệt lương và nâng lương

Theo thành tích của người lao động và theo kết quả kinh doanh của Công ty.

Điều 21. Khen thưởng

Người sử dụng lao động sẽ lập hội đồng khen thưởng để xem xét khen thưởng cho người lao động tùy theo thành tích.

CHƯƠNG V. AN TOÀN LAO ĐỘNG VÀ VỆ SINH LAO ĐỘNG

Điều 22. Quy định các điều kiện về an toàn lao động và vệ sinh lao động được thực hiện theo nội quy lao động của Công ty.

CHƯƠNG VI. BẢO HIỂM VÀ TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

Điều 23. Bảo hiểm

23.1 Bảo hiểm xã hội

- Người sử dụng lao động đóng : 16%
- Người lao động đóng : 6%

23.2 Bảo hiểm y tế

- Người sử dụng lao động đóng : 3%
- Người lao động đóng : 1.5%

23.3 Bảo hiểm thất nghiệp

- Người sử dụng lao động đóng : 1%
- Người lao động đóng : 1%

Chính sách đóng các loại bảo hiểm nêu trên sẽ thay đổi phù hợp với thay đổi của nhà nước.

Điều 24. Công đoàn

24.1 Hoạt động công đoàn

- Tổ chức công đoàn được tạo điều kiện thuận lợi để hoạt động theo quy định của luật công đoàn.

Mỗi năm ban chấp hành công đoàn sẽ họp 1 lần với thời gian là nửa ngày để tổng kết và lập kế hoạch hoạt động cho năm sau.

- Cứ hai năm một lần, ban chấp hành công đoàn sẽ tổ chức đại hội công đoàn để bầu lại ban chấp hành công đoàn cho nhiệm kỳ mới.
- Mỗi năm, người sử dụng lao động sẽ hỗ trợ chi phí cho ban chấp hành công đoàn chi cho các việc sau:

Cưới hỏi: 200.000 đ/trường hợp

Ma chay: từ 300.000 đến 500.000 đ/trường hợp

Ôm đau dài ngày (trên 7 ngày): từ 200.000 đ đến 500.000 đ/ trường hợp

24.2 Quỹ công đoàn

- Người sử dụng lao động trích 2% tổng quỹ tiền lương của Công ty để lập quỹ công đoàn cho hoạt động công đoàn của người lao động trong Công ty.

CHƯƠNG VII. CÁC NỘI DUNG KHÁC

Điều 25. Kỷ luật lao động

Thực hiện theo nội quy Công ty

Điều 26. Nguyên tắc, trình tự giải quyết tranh chấp lao động

26.1 Nguyên tắc

- Thương lượng trực tiếp và tự dàn xếp giữa 2 bên tranh chấp tại nơi phát sinh tranh chấp.
- Thông qua hòa giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên và tuân theo pháp luật.
- Giải quyết công khai, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật.
- Có sự tham gia của đại diện công đoàn và đại diện người sử dụng lao động trong quá trình giải quyết tranh chấp.

26.2 Trình tự hòa giải tranh chấp lao động cá nhân

a/ Hội đồng hòa giải lao động cơ sở tiến hành hòa giải chậm nhất là 7 ngày, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu hòa giải. Tại phiên họp hòa giải phải có mặt hai bên tranh chấp hoặc đại diện được ủy quyền của họ.

b/ Hội đồng hòa giải lao động cơ sở đưa ra phương án hòa giải để các bên xem xét. Nếu hai bên chấp thuận phương án hòa giải thì lập biên bản hòa giải thành. Hai bên có nghĩa vụ chấp hành các thỏa thuận ghi trong biên bản hòa giải thành; và

c/ Trong trường hợp hòa giải không thành hoặc một bên tranh chấp vắng mặt đến lần thứ hai theo giấy giới thiệu triệu tập họp lệ mà không có lý do chính đáng thì hội đồng hòa giải lao động cơ sở lập biên bản hòa giải thành. Bản sao biên bản được gửi cho 2 bên tranh chấp trong thời hạn 3 ngày kể từ ngày hòa giải không thành. Mỗi bên tranh chấp đều có quyền yêu cầu tòa án giải quyết tranh chấp.

26.3 Trình tự hòa giải tranh chấp lao động tập thể

a/ Hội đồng hòa giải lao động cơ sở tiến hành hòa giải chậm nhất là 7 ngày, kể từ ngày nhận đơn yêu cầu hòa giải. Tại phiên họp hòa giải, phải có mặt 2 bên tranh chấp hoặc đại diện được ủy quyền của họ.

b/ Hội đồng hòa giải lao động cơ sở đưa ra phương án hòa giải để các bên xem xét; nếu hai bên chấp thuận phương án hòa giải thì lập biên bản hòa giải thành.

Hai bên có nghĩa vụ chấp hành các thỏa thuận ghi trong biên bản hòa giải thành.

c/ Trong trường hợp hòa giải không thành thì hội đồng hòa giải lao động cơ sở lập biên bản hòa giải không thành, ghi lại ý kiến của 2 bên tranh chấp và của hội đồng hòa giải lao động cơ sở, mỗi bên hoặc cả hai bên tranh chấp có quyền yêu cầu hội đồng hòa giải lao động cấp thành phố, Tỉnh giải quyết.

d/ Trong trường hợp tập thể lao động không đồng ý với quyết định của hội đồng hòa giải lao động cấp Tỉnh, thành phố thì có quyền yêu cầu tòa án giải quyết hoặc đình công. Trong trường hợp người sử dụng lao động không đồng ý với quyết định của hội đồng hòa giải lao động cấp tỉnh, thành phố thì có quyền yêu cầu cấp cao hơn hoặc tòa án.

PHẦN III ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Thỏa ước này là văn bản pháp lý của Công ty, làm cơ sở giải quyết các phát sinh về mối quan hệ lao động trong Công ty.

Khi thỏa ước hết hạn, nếu không bên nào có yêu cầu ký thỏa ước mới, thỏa ước cũ sẽ có hiệu lực trong một thời gian mới là 3 năm tiếp theo.

Trong quá trình thỏa ước, nếu có sự bất đồng hoặc xảy ra tranh chấp hai bên cam kết sẽ áp dụng trình tự giải quyết tranh chấp lao động theo bộ luật lao động trên tinh thần tín nhiệm và hiểu biết lẫn nhau.

Bản thỏa ước lao động tập thể gồm: 03 chương, 26 điều, được lập thành 4 bản có giá trị như nhau:

- | | |
|-----------------------------|-------------------------------|
| - Người sử dụng lao động | : 1 bản để thi hành |
| - BCH Công đoàn | : 1 bản để thi hành |
| - Liên đoàn lao động Quận 7 | : 1 bản để theo dõi thực hiện |
| - Phòng LĐTBXH | : 1 bản để theo dõi thực hiện |


ĐỘI TẬP THỂ LAO ĐỘNG
CHỦ TỊCH

Văn Phú Nguyễn


ĐD NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG
TỔNG GIÁM ĐỐC CÔNG TY

DAVID CAM HAO ONG