

Thị xã Quảng Trị, ngày 04 tháng 8 năm 2017

## THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

- Căn cứ Bộ luật Lao động được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam thông qua ngày 18/6/2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành;

- Căn cứ Luật Công đoàn được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam thông qua ngày 20/6/2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành;

- Căn cứ kết quả cuộc họp thương lượng giữa Công đoàn cơ sở và Người sử dụng lao động ngày 20 tháng 7 năm 2017, với sự biểu quyết nhất trí của người lao động tại công ty về các nội dung đã thương lượng.

Để đảm bảo quyền lợi và trách nhiệm của người sử dụng lao động và người lao động tại doanh nghiệp.

Hôm nay, ngày 04 tháng 8 năm 2017, tại Công ty Cổ phần tư vấn và xây dựng Quảng Thành

Thành phần gồm có:

### I-ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG:

- Ông : Phạm Văn Lục Chức vụ: Giám đốc

- Quốc tịch: Việt nam

- Số CMND: 197001004 cấp ngày: 26/05/2006 tại Công an tỉnh Quảng Trị

### II-ĐẠI DIỆN TẬP THỂ NGƯỜI LAO ĐỘNG:

- Ông : Lê Khắc Bảo Trị Chức vụ: Chủ tịch CĐCS

- Quốc tịch: Việt nam

- Số CMND: 191111924 cấp ngày: 13/04/2004 tại Công an tỉnh Quảng Trị

Cùng nhau ký kết bản Thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT) là văn bản thỏa thuận về các điều kiện lao động, quyền lợi và nghĩa vụ của hai bên trong quan hệ lao động tại doanh nghiệp với các điều khoản cụ thể như sau:

## PHẦN I NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

### Điều 1. Đối tượng thi hành:

Người sử dụng lao động (NSDLĐ); Người lao động (NLĐ) đang làm việc tại Công ty (kể cả người lao động trong thời gian học nghề, thử việc); Ban chấp hành (BCH) Công đoàn cơ sở.

## **Điều 2. Thời hạn của TULĐTT:**

1. TULĐTT được ký kết với thời hạn 01 năm .
2. Sau 06 tháng, kể từ ngày TULĐTT có hiệu lực, trong quá trình thực hiện một trong hai bên có quyền yêu cầu điều chỉnh, sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với tình hình sản xuất kinh doanh của công ty và theo qui định của pháp luật.
3. Trước khi TULĐTT hết hạn, hai bên có thể thương lượng kéo dài thời hạn hoặc ký kết TULĐTT mới. Khi TULĐTT hết hạn mà hai bên vẫn còn đang thương lượng thì TULĐTT này vẫn có hiệu lực.

## **Điều 3. Áp dụng TULĐTT**

1. Những vấn đề không được đề cập trong bản TULĐTT này được thực hiện theo quy định của pháp luật. Trong trường hợp quyền lợi của người lao động được thỏa thuận trong hợp đồng lao động hoặc các quy định trong nội quy, quy định của Công ty thấp hơn so với bản Thỏa ước này thì phải thực hiện những điều khoản tương ứng tại TULĐTT .
2. Trong thời hạn TULĐTT 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 TULĐTT thì áp dụng các quy định của pháp luật và tiến hành sửa đổi, bổ sung TULĐTT.
3. Trong trường hợp có những vấn đề phát sinh trong thực tế liên quan đến quyền lợi, nghĩa vụ của các bên mà không có trong nội dung của TULĐTT và quy định của pháp luật thì BCH Công đoàn và NSDLD cùng nhau bàn bạc hoặc tổ chức đối thoại đột xuất để thống nhất thực hiện.
4. Việc bổ sung, sửa đổi TULĐTT phải được tiến hành như việc ký kết.

## **PHẦN II**

### **NỘI DUNG THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ**

## **Điều 4. Tiền lương, tiền thưởng, trợ cấp và nâng lương:**

1. Ngoài tiền lương hàng tháng trả cho NLD, NSDLD thực hiện chính sách hỗ trợ cho NLD đang làm việc tại Công ty các khoản sau:
  - Hỗ trợ đi lại (tiền xăng xe): 300.000đ/tháng
  - Hỗ trợ tiền ăn ca: 300.000đ/tháng
2. Tiền thưởng: NSDLD có trách nhiệm xây dựng Quy chế khen thưởng quy định cụ thể về điều kiện, tiêu chuẩn xét thưởng cho NLD. Tiền thưởng gồm có: Thưởng chuyên cần, thưởng đột xuất, thưởng sáng kiến, thưởng tháng lương 13.

Điều kiện và mức thưởng quy định như sau:

- Thưởng chuyên cần: đối với NLD đảm bảo ngày công (số ngày nghỉ việc riêng, nghỉ ốm, thai sản, nghỉ phép năm không quá 03 ngày/tháng). Các trường hợp nghỉ việc riêng có hưởng lương theo quy định của luật lao động vẫn được xét chuyên cần. Trường hợp NLD vi phạm các điều kiện trên, tùy theo mức độ sẽ bị giảm trừ tiền chuyên cần theo tỷ lệ. Mức thưởng: 300.000 đ/tháng

-Thưởng đột xuất: cho NLD và các bộ phận có thành tích suất sắc trong lao động hàng năm hoặc đạt giải cao trong các kỳ thi do Công ty hoặc Công đoàn tổ chức. Mức thưởng 300.000đ / cá nhân; 1.000.000đ/ tập thể .

- Thưởng sáng kiến làm lợi: Từ 2.000.000đ đến 10.000.000đ/sáng kiến.

- Lương tháng 13: Tuỳ theo tình hình sản xuất kinh doanh, Công ty sẽ xét thưởng lương tháng 13 cho NLD đã làm việc đủ 12 tháng với mức thưởng từ 1 đến 2 tháng lương theo HĐLĐ. NLD làm việc chưa đủ 12 tháng sẽ tính tỷ lệ tương ứng theo số tháng thực tế làm việc.

- Thưởng tết: cho tất cả NLD đã làm việc tại doanh nghiệp từ đủ 03 tháng trở lên: Tết dương lịch: 500.000đ; Tết âm lịch 2.000.000đ và 01 suất quà trị giá 500.000đ

3. Nâng lương trước thời hạn: Ngoài quy định nâng lương định kỳ (3 năm/lần), Công ty sẽ xét nâng lương trước thời hạn cho NLD trong những trường hợp sau:

- Có sáng kiến, giải pháp làm lợi cho doanh nghiệp; sáng kiến cải tiến kỹ thuật, tiết kiệm nguyên vật liệu với giá trị làm lợi từ 30.000.000đ trở lên.

- Phối hợp cùng doanh nghiệp giải quyết kịp thời những khó khăn, sự cố trong SXKD làm giảm bớt thiệt hại; thu hút được được đối tác, khách hàng mới...

*Điều kiện, tiêu chuẩn và quy trình, thủ tục thực hiện khen thưởng, nâng lương trước thời hạn căn cứ vào Quy chế thưởng của công ty.*

#### **Điều 5. Việc làm và bảo đảm việc làm:**

1. NSDLD cam kết sẽ đảm bảo việc làm cho NLD trong suốt thời gian có hiệu lực của hợp đồng lao động.

2. NLD hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, không bị xử lý kỷ luật lao động sẽ được tiếp tục ký hợp đồng lao động khi hợp đồng cũ hết hạn.

3. Công ty sẽ hỗ trợ 100% tiền học phí khi NLD tham gia các khoá học nghề, học nghiệp vụ (phải phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp và có Quyết định đi học của Công ty) và cam kết làm việc tại doanh nghiệp sau khi học tập từ 5 năm trở lên. Nếu không đúng cam kết sẽ bồi hoàn 100% số tiền mà Công ty đã chi.

#### **Điều 6. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi:**

1-Thời giờ làm việc: người lao động làm việc 8h/ngày và 6ngày/tuần.

2-Nghỉ việc riêng, nghỉ hàng năm:

- Ngoài những ngày nghỉ việc riêng hưởng nguyên lương theo quy định của Bộ luật Lao động, NLD còn được nghỉ việc riêng hưởng nguyên lương 01 ngày trong trường hợp ông bà nội, ngoại; anh chị em ruột mất.

-Nghỉ Tết nguyên đán: 10 ngày được hưởng lương theo quy định.

-Khi vợ sinh, lao động nam được nghỉ hưởng nguyên lương 02 ngày ngoài chế độ BHXH theo quy định của Luật BHXH.

- Công ty hỗ trợ tiền tàu xe 1 chiều nghỉ phép năm cho NLD đang làm việc tại Công ty từ đủ 01 năm trở lên có gia đình (bố, mẹ đẻ, vợ, chồng) ở ngoại tỉnh (phải trả phép đúng thời gian quy định)

### **Điều 7. An toàn lao động, vệ sinh lao động và Bảo hiểm xã hội:**

1. An toàn vệ sinh lao động:

- NSDLĐ và NLD cam kết thực hiện đầy đủ các quy định của pháp luật về An toàn lao động, vệ sinh lao động tại Công ty.

- Hàng năm, NSDLĐ mua bảo hiểm tai nạn 24/24 giờ cho toàn bộ NLD đã ký HĐLĐ đang làm việc tại Công ty.

- Trường hợp NLD bị tai nạn lao động, ngoài chế độ trợ cấp hoặc bồi thường và các chế độ khác theo quy định của pháp luật còn được Công ty trợ cấp trong trường hợp gia đình của NLD đang gặp khó khăn về kinh tế.

Mức chi: từ 1.000.000đ đến 5.000.000đ/người.

NSDLĐ và BCH Công đoàn bàn bạc thống nhất quyết định mức chi cụ thể cho từng trường hợp.

2. Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp: NSDLĐ cam kết thực hiện đúng, đầy đủ các quy định về bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp đối với NLD; hàng quý niêm yết công khai tình hình đóng BHXH của Công ty; chốt sổ và trả sổ BHXH cho NLD chậm nhất 30 ngày kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động hợp pháp.

### **Điều 8: Chế độ phúc lợi:**

1. Hỗ trợ các ngày lễ, tết đối với NLD đã làm việc tại Công ty từ 1 năm trở lên theo các mức:

- Tết dương lịch; ngày chiến thắng 30/4; ngày Quốc tế Lao động 1/5; ngày Quốc khánh 2/9: 200.000đ/người/ngày.

- Tết Nguyên đán: 2.000.000đ/người.

- Lao động nữ được nhận quà tặng nhân ngày Quốc tế phụ nữ 8/3, ngày Phụ nữ Việt Nam 20/10: 200.000đ/người/ngày.

2. Thăm hỏi và phúng viếng trong các trường hợp:

- Bản thân NLD bị mắc các bệnh hiểm nghèo, bị tai nạn lao động hoặc ốm đau dài ngày (phải điều trị tại bệnh viện và có giấy xác nhận); gia đình gặp biến cố rủi ro. Mức chi: 500.000đ/người.

- Chi phúng viếng khi NLD chết: Mức: 1.000.000đ; Bố, mẹ đẻ (bên vợ, hoặc bên chồng), con chết: Mức: 500.000đ và 01 vòng hoa.

3. Chế độ tham quan, du lịch:

Tuỳ theo tình hình SXKD, Công ty sẽ tổ chức cho NLD đi tham quan, du lịch trong nước hoặc nước ngoài. Đối tượng được hưởng chế độ là những NLD đã làm việc tại Công

ty từ 03 năm trở lên, ưu tiên cho các trường hợp NLD có thành tích trong lao động sản xuất, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao hoặc có sáng kiến, giải pháp làm lợi cho Công ty.

Kinh phí tổ chức: Công ty đài thọ 100%.

Chế độ phúc lợi do NSDLĐ và BCH Công đoàn bàn bạc thống nhất và phối hợp tổ chức.

### **Điều 9. Hoạt động công đoàn:**

1. Hàng năm, BCH công đoàn phải xây dựng kế hoạch hoạt động gửi Ban giám đốc Công ty để phối hợp thực hiện. Trường hợp có kế hoạch đột xuất phải thông báo bằng văn bản cho NSDLĐ biết trước ít nhất 3 ngày làm việc.

NSDLĐ cam kết trích nộp kinh phí công đoàn đầy đủ, kịp thời theo quy định của pháp luật.

2. Hàng tháng, NSDLĐ bố trí thời gian (ít nhất 02 giờ) để Công đoàn tổ chức hội họp, sinh hoạt, triển khai các nội dung tuyên truyền, giáo dục cần thiết cho đoàn viên và NLD tại Công ty.

3. Cán bộ CĐCS kiêm nhiệm được dành thời gian làm việc và học tập theo quy định của luật Công đoàn.

4. Khi Công đoàn kiến nghị những yêu cầu của tập thể lao động tại Công ty, NSDLĐ có trách nhiệm phối hợp với Công đoàn xem xét và trả lời kiến nghị trong thời hạn tối đa 03 ngày làm việc kể từ ngày nhận kiến nghị.

5. NSDLĐ bố trí phòng làm việc cho Công đoàn, trang bị cơ sở vật chất để BCH công đoàn thuận lợi trong việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ.

6. Định kỳ 3 tháng, CĐCS phối hợp cùng NSDLĐ tổ chức họp mặt đối thoại giữa NSDLĐ và NLD tại doanh nghiệp nhằm trao đổi thông tin, lắng nghe ý kiến của các bên nhằm xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ tại doanh nghiệp.

7. NSDLĐ phối hợp cùng Công đoàn tổ chức các phong trào thi đua và các hoạt động cho NLD tại Công ty, hỗ trợ 50% chi phí tổ chức và khen thưởng.

### **Điều 10. Một số thoả thuận khác:**

1. Trường hợp NLD xin đơn phương chấm dứt HĐLĐ với lý do chính đáng và thực hiện trách nhiệm báo trước theo quy định của pháp luật, cán bộ phụ trách có trách nhiệm nhận đơn và gửi người có thẩm quyền. Nếu cán bộ phụ trách không nhận đơn, NLD có quyền gửi trực tiếp ở phòng nhân sự của công ty hoặc nhờ BCH Công đoàn xác nhận và chuyển đơn. Trường hợp này NLD có quyền nghỉ việc khi hết thời hạn báo trước mà vẫn được xem là nghỉ việc hợp pháp.

2. Khi có từ 10% NLD trong một bộ phận xin nghỉ việc cùng lúc, NSDLĐ và BCH Công đoàn có trách nhiệm phối hợp tìm hiểu lý do và giải thích cho NLD. NSDLĐ có quyền từ chối đơn xin nghỉ việc của NLD khi lý do không chính đáng hoặc trái quy định của pháp luật (trừ HĐLĐ không xác định thời hạn). Trường hợp này, NSDLĐ sẽ xem xét giải quyết lần lượt nhằm đảm bảo cho kế hoạch sản xuất của Công ty không bị ảnh hưởng.

**PHẦN III**  
**ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

**Điều 11. Trách nhiệm thi hành TULĐTT:**

1. NSDLĐ, BCH Công đoàn và NLĐ tại Công ty có trách nhiệm thực hiện đúng các nội dung đã thoả thuận trong TULĐTT.

2. Sau khi ký kết Thỏa ước, NSDLĐ có trách nhiệm bố trí thời gian để BCH Công đoàn triển khai TULĐTT đến toàn bộ NLĐ tại doanh nghiệp.

3. Ban chấp hành Công đoàn có trách nhiệm giám sát việc thực hiện TULĐTT và kiến nghị bằng văn bản với NSDLĐ những nội dung vi phạm Thỏa ước. NSDLĐ có trách nhiệm trả lời bằng văn bản những kiến nghị của Công đoàn trong thời hạn

03 ngày làm việc kể từ ngày nhận được kiến nghị.

**Điều 12. Giải quyết tranh chấp liên quan đến các thỏa thuận trong TULĐTT**

1. Các tranh chấp liên quan đến nội dung Thỏa ước là tranh chấp lao động và được giải quyết theo quy định của pháp luật lao động.

2. Khi Ban chấp hành CĐCS đề nghị việc bổ sung, sửa đổi, thương lượng để ký kết TULĐTT nhưng NSDLĐ không đồng ý thương lượng hoặc thương lượng không thành sẽ được giải quyết theo trình tự tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.

**Điều 13. Hiệu lực của TULĐTT**

TULĐTT này có hiệu lực kể từ ngày ký và được lập thành 05 bản bằng tiếng Việt, mỗi bên giữ một bản, một bản gửi Liên đoàn Lao động thị xã, một bản gửi Sở LĐTBXH tỉnh, một bản gửi Công đoàn ngành Xây dựng, một bản gửi tổ chức đại diện NSDLĐ mà NSDLĐ là thành viên.

ĐẠI DIỆN TẬP THỂ LAO ĐỘNG

Chủ tịch công đoàn



Lê Khắc Bảo Trị

NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

Giám đốc



Phạm Văn Lục