

BẢN THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ THAM KHẢO

CÔNG TY CỔ PHẦN GIA CÔNG GIÀY THỂ THAO CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
- Công đoàn cơ sở Công ty **ĐỘC LẬP – TỰ DO – HẠNH PHÚC**

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Để bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của hai bên trong quan hệ lao động tại Công ty cổ phần gia công Giày thể thao. Chúng tôi gồm có:

1) **ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG:**

Ông : **KIM JAE HOO**
Chức vụ : **TỔNG GIÁM ĐỐC CTY CỔ PHẦN GIA CÔNG GIÀY THỂ THAO**
Quốc tịch : **HÀN QUỐC**

2) **ĐẠI DIỆN TẬP THỂ NGƯỜI LAO ĐỘNG:**

Ông : **ĐINH VĂN PHÚC**
Chức vụ : **CHỦ TỊCH CĐCS CTY CỔ PHẦN GIA CÔNG GIÀY THỂ THAO**
Quốc tịch: **VIỆT NAM**

Cùng nhau thỏa thuận ký kết bản Thỏa ước lao động tập thể (sau đây gọi tắt là TỰTT) là văn bản thỏa thuận về các điều kiện lao động, quyền lợi và nghĩa vụ của hai bên trong quan hệ lao động sau này.

CHƯƠNG I **NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG**

Điều 01: TỰTT quy định về quyền lợi và nghĩa vụ giữa 2 bên cũng như những phúc lợi xã hội mà người lao động được hưởng trong suốt thời gian TỰTT có hiệu lực trong phạm vi công ty gia công giày thể thao (kể cả người lao động vào làm việc sau ngày ký kết) và được thông báo rộng rãi cho người lao động trong Công ty được biết.

Điều 02: TỰTT được ký kết với thời hạn hai năm. 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, nhưng phải gửi yêu cầu bằng văn bản trước ít nhất 6 ngày làm việc. Trước khi TỰTT hết hạn, hai bên có thể thương lượng kéo dài thời hạn TỰTT hoặc ký kết TỰTT mới. Khi TỰTT hết hạn mà hai bên vẫn còn đang thương lượng thì TỰTT này vẫn có hiệu lực

Điều 03: Người sử dụng lao động tạo mọi điều kiện thuận lợi, cần thiết gồm: nơi làm việc, trang thiết bị, dụng cụ, phương tiện thông tin, phương tiện đi lại và thời gian làm việc cho cán bộ công đoàn, thời gian hội họp cho tổ chức công đoàn.

Điều 04: Những vấn đề không được đề cập trong bản TUTT này được thực hiện theo qui 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 công ty thấp hơn so với TUTT thì phải thực hiện những điều khoản tương ứng TUTT này.

CHƯƠNG II

NHỮNG NỘI DUNG CHÍNH

Điều 05: NLĐ được nghỉ phép hằng năm theo qui định của Bộ luật lao động.

a/ Tổng giám đốc công ty có quyền quy định lịch nghỉ hằng năm sau khi tham khảo ý kiến của Ban chấp hành công đoàn cơ sở và phải thông báo trước 1 tuần cho người lao động biết. Tiêu chuẩn năm nào nghỉ năm đó.

b/ Một số trường hợp làm các công việc mà doanh nghiệp không thể giải quyết cho nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm, thì được trả bằng **400%** lương cơ bản.

c/ Nếu cần thiết người lao động có thể thỏa thuận với quản lý sử dụng quỹ pháp năm để giải quyết việc riêng một lần hoặc nhiều lần trong năm nhưng không vượt quá số ngày qui định.

Điều 06: Ngoài các ngày nghỉ lễ và nghỉ việc riêng theo qui định của pháp luật người lao động làm việc tại công ty còn được :

a/ Nghỉ thêm có lương đối với các trường hợp sau đây:

- Bản thân người lao động kết hôn được nghỉ thêm hai ngày.
- Thân nhân là anh chị em ruột chết được nghỉ hai ngày.
- Con người lao động kết hôn được nghỉ 1 ngày.

b/ Nghỉ có phép không hưởng lương không mất tiền trợ cấp chuyên cần các trường hợp sau đây :

- Ông bà ruột chết được nghỉ 2 ngày.
- Anh chị em ruột về bên vợ/bên chồng kết hôn được nghỉ 1 ngày.

Điều 07:

a/ Người lao động có lý do chính đáng theo qui định của công ty được nghỉ việc riêng không lương, nhưng phải có sự xác nhận của tổ trưởng hoặc người quản lý trực tiếp.

b/ Trường hợp người lao động nghỉ hằng năm, nếu bản thân bị ốm đau hoặc gặp sự cố không đến làm việc đúng thời gian qui định, phải có sự xác nhận của cơ quan chức năng địa phương sở tại.

Điều 08: Tiền lương của người lao động do hai bên thỏa thuận trong hợp đồng lao động. Công ty thực hiện phân loại cấp bậc kỹ thuật về tiêu chuẩn nghiệp vụ cho cán bộ, nhân viên, công nhân làm việc tại doanh nghiệp để áp dụng thang bảng lương theo qui định của nhà nước.

Công ty áp dụng hình thức trả lương theo thời gian cho người lao động và theo thang bảng lương có khoảng cách mỗi bậc không dưới 5% về mức khởi điểm cao hơn mức lương tối thiểu vùng do nhà nước quy định theo từng thời điểm. NLĐ làm việc đủ mỗi chu kỳ 12 tháng sẽ được tăng 1 bậc lương (ngoại trừ trường hợp đang bị kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương).

Tiền lương được trả từ ngày 10 đến 12 của tháng kế tiếp, trả bằng tiền mặt hoặc chuyển khoản. Trường hợp chuyển khoản thì NSDLĐ trả chi phí mở về duy trì tài khoản tại ngân hàng cùng phí chuyển khoản cho NLĐ.

Điều 09:

a/ Người lao động làm việc theo ca thì doanh nghiệp trả lương như sau :

- Tiền lương làm việc ca 2 (từ 14:00~22:00) bằng 110% giờ bình thường
- Tiền lương làm việc ca 3 (từ 22:00~06:00) bằng 150% giờ bình thường

b/ Trường hợp làm thêm giờ vào ca 3 (từ 22:00~06:00) thì tiền lương làm thêm giờ được tính như sau :

- Lương giờ bình thường x **135% x 150% + 20%** đối với ngày thường
- Lương giờ bình thường x **135% x 200% + 20%** đối với ngày nghỉ hằng tuần
- Lương giờ bình thường x **135% x 300% + 20%** đối với ngày nghỉ lễ, ngày nghỉ có hưởng lương (chưa bao gồm tiền lương ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương)

Điều 10: Hằng năm công ty thưởng thêm cho mỗi người lao động đang làm việc

a/ Nhân ngày chiến thắng 30/04 thưởng 200.000đ (số tiền thưởng có thể thay đổi hằng năm theo kết quả thương lượng giữa BCH CĐ & BGĐ Cty) .

b/ Thưởng cuối năm cho người lao động đang làm việc tại công ty bằng hình thức trả lương tháng 13, đối với người lao động có thời gian làm việc đủ 12 tháng trở lên bằng 150% lương của tháng 1 năm tiếp theo, người lao động làm việc chưa đủ 12 tháng thì được hưởng tỷ lệ tương ứng theo qui định của công ty.

c/ Ngoài ra Cty áp dụng thêm các chính sách thưởng như :

- Thưởng hằng tháng (gương mặt văn hóa, quản lý giỏi, công nhân giỏi...)
- Thưởng sáng kiến
- Thưởng tiết kiệm, giảm thải...
- Thưởng năng suất, hiệu quả công việc ...
- Thưởng môi trường An tồn, sức khỏe.
- Thưởng chất lượng
- Thưởng cho việc phát hiện trộm cắp.

Tổng giám đốc công ty ban hành qui chế khen thưởng sau khi tham khảo ý kiến của BCH Công đoàn.

Điều 11: Công ty áp dụng chế độ Trợ cấp hằng tháng cho người lao động bằng các hình thức :

- Trợ cấp đi lại : 100.000đ/tháng
- Trợ cấp nhà ở : 110.000đ/tháng
- Trợ cấp thâm niên :
 - + Từ đủ 1 năm đến dưới 2 năm trợ cấp 30.000đ/tháng.
 - + Từ đủ 2 năm đến dưới 5 năm mỗi năm thêm 15.000đ/tháng
 - + Từ đủ 5 năm đến dưới 10 năm mỗi năm thêm 20.000đ/tháng
 - + Từ 10 năm trở lên mỗi năm thêm 25.000đ/tháng
- Trợ cấp chuyên cần : **250.000đ/tháng**
- Trợ cấp sinh hoạt : 260.000đ/tháng
- Trợ cấp công việc khó khăn, nặng nhọc, độc hại, lao động thương tật theo qui định của pháp luật.
- Các trợ cấp khác (Kỹ năng, kỹ thuật, an toàn viên, ngoại ngữ, đào tạo...) theo qui chế của công ty sau khi tham khảo ý kiến BCH Công đoàn cơ sở.
- Trợ cấp trách nhiệm cho các cấp quản lý.

Điều 12: Người lao động làm việc tại công ty phải tuyệt đối chấp hành nội qui an toàn, vệ sinh lao động của công ty. Bản nội qui về an toàn vệ sinh lao động được Tổng giám đốc ban hành sau khi tham khảo ý kiến của ban chấp hành công đoàn và đăng ký tại Ban quản lý khu công nghiệp.

Khi người lao động bị tai nạn lao động thì công ty phải chịu trách nhiệm chữa trị ổn định sau khi được bộ phận Y tế tại Công ty kiểm tra sức khỏe và giới thiệu đi Giám định thương tật, suy giảm sức khỏe để hưởng chế độ theo qui định. Khi có kết quả giám định công ty bố trí công việc phù hợp với người lao động.

Điều 13: Bảo hộ lao động, ATVSLĐ

a/ Tùy loại công việc hằng năm người sử dụng lao động có trách nhiệm trang bị đầy đủ dụng cụ, phương tiện phòng hộ về bảo hộ lao động. Người lao động phải có trách nhiệm bảo quản, sử dụng đúng mục đích, nếu làm mất thì sẽ bị xử lý theo chính sách bảo hộ lao động của công ty.

b/ Doanh nghiệp có trách nhiệm thành lập tủ thuốc và hằng tháng bổ sung thuốc, dụng cụ y tế đầy đủ theo ý kiến của cán bộ y tế. Bố trí cán bộ y tế, phương tiện và kinh phí cần thiết để xử lý các trường hợp công nhân ốm đau, tai nạn lao động khi có trường hợp đột xuất bất kể ngày hay đêm.

c/ Hằng năm công ty mời trung tâm y tế được nhà nước cấp pháp tổ chức khám sức khỏe, quản lý và phân loại sức khỏe để có kế hoạch bảo vệ người lao động.

d/ Hằng năm công ty mời trung tâm đo đạc kiểm tra và phân loại môi trường làm việc, thông tin đến người lao động đang làm việc biết mức độ nặng nhọc, độc hại và thực hiện việc bảo vệ sức khỏe, bồi dưỡng hiện vật theo qui định.

Điều 14: Người lao động trong một ca làm việc được công ty đi đài thọ bữa ăn giữa ca. Trường hợp công ty huy động làm thêm hoặc tham gia huấn luyện đào tạo ngoài giờ từ 1.5 giờ trở lên sẽ được đài thọ thêm một bữa ăn, đảm bảo đầy đủ chất dinh dưỡng để tái tạo sức lao động.

NLĐ ăn sáng tại công ty được ưu đãi bữa ăn đạt tiêu chuẩn chất lượng với giá 2.000đ, chi phí còn lại do công ty hỗ trợ.

Điều 15: Lao động làm việc tại công ty gặp hoàn cảnh khó khăn đột xuất như gia đình bị thiên tai, địch họa, thân nhân chủ yếu chết hoặc mắc bệnh hiểm nghèo phải điều trị dài ngày, được công ty và công đoàn trợ cấp khó khăn đột xuất. Để thực hiện việc này, công ty hỗ trợ nguồn kinh phí cho công đoàn giải quyết các trường hợp trên.

Người lao động của công ty không may qua đời, BCH công Đoàn có trách nhiệm kêu gọi thực hiện chương trình “**Tấm lòng vàng**” từ đoàn viên và nhận trợ cấp tối thiểu là 5.000.000vnd từ công ty cho thân nhân chủ yếu của người lao động, ngoài chế độ quy định của nhà nước.

Điều 16: Hằng năm Ban giám đốc và Công đoàn công ty tổ chức giáo dục, huấn luyện các chương trình đào tạo nhằm nâng cao trình độ, nhận thức cho đoàn viên.

BCH Công đoàn có trách nhiệm tổ chức các hoạt động, phong trào cho đoàn viên công đoàn trong công ty và Ban giám đốc Công ty có trách nhiệm tạo điều kiện thuận lợi về phương tiện về kinh phí cho Công đoàn tổ chức các hoạt động này.

Điều 17 : Trường hợp tạm hoãn thực hiện HĐLĐ với lý do thực hiện nghĩa vụ quân sự thì khi hết hạn tạm hoãn thì NSDLĐ nhận NLĐ lại làm việc với mức lương bằng mức lương thời điểm tạm hoãn nhân với hệ số điều chỉnh lương trong thời gian tạm hoãn và bố trí công việc phù hợp.

Điều 18 : NLD làm việc tại công ty có nhu cầu nâng cao trình độ văn hóa (từ lớp 6-12) thì được công ty tạo điều kiện về thời gian (bố trí làm việc hành chính hoặc ca 1) và công ty tài trợ toàn bộ học phí, chi phí sách giáo khoa cho NLD đó. NLD có trách nhiệm phải theo học hết lớp mình đã đăng ký.

Điều 19 : Hằng năm Công ty hỗ trợ CĐ tổ chức tặng quà sinh nhật cho NLD, quà tặng do BCH Công đoàn và BGĐ Cty quyết định sau khi tìm hiểu nguyện vọng của NLD và công ty hỗ trợ 50% kinh phí.

Điều 20. Công ty thực hiện việc chi trả tiền BHXH cho các trường hợp ốm đau, thai sản cho người lao động trong vòng 3 ngày làm việc sau khi nhận đầy đủ chứng từ hợp lệ từ người lao động.

Điều 21. Trong thời hạn 7 ngày làm việc, kể từ khi người lao động chấm dứt Hợp đồng lao động, công ty có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản liên quan đến quyền lợi của người lao động, trường hợp đặc biệt có thể kéo dài nhưng không quá 30 ngày làm việc.

CHƯƠNG III **ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

Điều 22: Sáu tháng một lần BGĐ công ty và BCH công đoàn họp lại để kiểm điểm tình hình thực hiện thỏa ước và các vấn đề phát sinh.

Tổng giám đốc công ty chỉ định một cán bộ thuộc bộ phận nhân sự, ban chấp hành công đoàn cử một ủy viên BCH giúp hai bên làm nhiệm vụ theo dõi việc thực hiện thỏa ước và đề xuất giải quyết các vấn đề phát sinh (nếu có).

Hai bên cam kết không đơn phương đưa việc tranh chấp lên cấp trên, mà không thông qua hòa giải của cơ sở.

Điều 23: Khi bản thỏa ước này có hiệu lực, các qui định của công ty trước đây, hoặc các thỏa thuận giữa người sử dụng lao động với người lao động trong hợp đồng lao động trái với thỏa ước này thì phải thực hiện theo thỏa ước.

Điều 24: Thỏa ước được thành lập thành 4 bản (tiếng Việt và tiếng Anh lấy bản tiếng Việt làm cơ sở pháp lý) mỗi bên giữ 1 bản, một bản do Công đoàn gửi Công đoàn khu Công nghiệp để theo dõi, một bản do công ty gửi báo cáo cho Ban quản lý các khu công nghiệp. Thỏa ước tập thể có hiệu lực kể từ ngày ký.

Các từ viết tắt trong bản thỏa ước

- TULĐTT : Thỏa ước lao động tập thể
- HĐLĐ : Hợp đồng lao động
- NLD : Người lao động
- NSDLĐ : Người sử dụng lao động
- BCH CĐCS : Ban chấp hành Công đoàn cơ sở.
- BGĐ Cty : Ban giám đốc công ty.
- BHXH : Bảo hiểm xã hội.
- BHYT : Bảo hiểm y tế.
- BHTN : Bảo hiểm thất nghiệp.

TƯLĐTT này được lập tại công ty cổ phần gia công giấy thể thao ngày : 04/05/2013.

**ĐẠI DIỆN
NGƯỜI LAO ĐỘNG
TM/BCH CÔNG ĐOÀN**

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

ĐINH VĂN PHÚC

KIM JAE HOO