

ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG
CÔNG TY TNHH MTV KHAI THÁC CÔNG TRÌNH THỦY LỢI AN HẢI

**THỎA ƯỚC
LAO ĐỘNG TẬP THỂ NĂM 2023**

Hải Phòng, Tháng 3 năm 2023

Hải Phòng, ngày 25 tháng 3 năm 2023

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Căn cứ Bộ luật Lao động năm 2019 và Luật Công đoàn năm 2012.

Căn cứ sự thỏa 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 Công ty.

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 (NSDLĐ):

- Ông: **Trần Quang Hoạt**

Chủ tịch Công ty Trách nhiệm hữu hạn một thành viên Khai thác công trình thủy lợi An Hải - Hải Phòng.

2. ĐẠI DIỆN TẬP THỂ NGƯỜI LAO ĐỘNG (NLĐ):

- Ông: **Vũ Xuân Hạnh**

Chủ tịch Công đoàn Công ty Trách nhiệm hữu hạn một thành viên Khai thác công trình thủy lợi An Hải - Hải Phòng.

Hai bên nhất trí ký kết Thỏa ước lao động tập thể với các điều khoản sau:

Chương I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Bản Thỏa ước lao động tập thể này (sau đây gọi tắt là Thỏa ước) quy định mối quan hệ lao động giữa Người sử dụng lao động và tập thể Người lao động 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 tập thể có hiệu lực.

Mọi trường hợp 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 đang làm việc tại Công ty, kể cả Người lao động trong thời gian học nghề, tập nghề, thử việc, Người lao động vào làm việc sau ngày Thỏa ước lao động tập thể này có hiệu lực;
3. Ban chấp hành Công đoàn Công ty.

Điều 3. Thời hạn của Thỏa ước lao động tập thể

1. Thỏa ước lao động tập thể này có hiệu lực trong thời hạn 03 năm và có thể được xem xét sửa đổi, bổ sung (nếu cần);

2. Khi thời hạn của Thỏa ước lao động tập thể hết hiệu lực hai bên thực hiện theo quy định tại Điều 83 Bộ luật Lao động.

Điều 4. Cam kết của Người sử dụng lao động bảo đảm quyền hoạt động của công đoàn

Người sử dụng lao động 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 Người lao động về việc chấp hành Nội quy lao động của Công ty

1. Chấp hành đúng các nội dung quy định trong Hợp đồng lao động, Nội quy lao động và Thỏa ước lao động tập thể;

2. Thực hiện đúng quy trình sản xuất, đặc biệt là các quy định, yêu cầu về an toàn, vệ sinh lao động trong Công ty;

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, thiết bị, sản phẩm của Công ty;

4. Phối hợp cùng Công ty trong việc thực hiện kế hoạch sản xuất kinh doanh, tiết kiệm nguyên nhiên vật liệu, đảm bảo tiến độ thời gian công việc;

5. Không tham gia đình công, tranh chấp lao động tập thể trái quy định của pháp luật.

Chương II

NỘI DUNG CỤ THỂ

Điều 6. Đảm bảo việc làm đối với Người lao động

1. Người sử dụng lao động phải đảm bảo việc làm cho Người lao động trong suốt thời gian có hiệu lực của hợp đồng lao động;

2. Thời gian nghỉ chờ việc do thiếu hợp đồng đặt hàng hay do lý do khách quan khác như điện nước, thiên tai, dịch bệnh thì Người lao động được trả 100% tiền lương bằng mức lương tối thiểu vùng;

3. Người sử dụng lao động sẽ hỗ trợ 100% chi phí khi Người lao động tham gia các khóa học nghề do Công ty yêu cầu và cam kết làm việc tại Công ty sau khi học nghề từ 03 năm trở lên;

4. Người lao động hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, không bị xử lý kỷ luật lao động sẽ tái ký hợp đồng lao động khi hết hạn;

5. Ưu tiên tuyển dụng con của Người lao động vào làm việc khi đảm bảo các tiêu chuẩn tuyển chọn;

6. Vì nguyên nhân không thể bố trí được việc làm mà phải cho Người lao động nghỉ việc, ngoài chế độ chính sách theo quy định pháp luật, Công ty sẽ chỉ hỗ trợ thêm cho Người lao động cứ mỗi năm làm việc tại Công ty là ½ tháng lương theo hợp đồng lao động tại thời điểm chấm dứt.

Điều 7. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca

1. Ngoài các ngày nghỉ Lễ, Tết hưởng nguyên lương theo quy định của pháp luật lao động hiện hành, Người lao động còn được nghỉ hưởng nguyên lương và phải thông báo với Người sử dụng lao động trong trường hợp sau:

- Ông, bà nội, ngoại; anh, chị, em ruột chết; cha hoặc mẹ, anh, chị, em ruột kết hôn: nghỉ 01 ngày.

Điều 8. Tiền lương, trợ cấp, nâng lương, thưởng và các chế độ khác

1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng định mức lao động, thang lương, bảng lương theo quy định. Quy chế trả lương, trả thưởng được tập thể Người lao động và Ban chấp hành Công đoàn Công ty tham gia ý kiến và công khai cho Người lao động biết.

Thời gian thanh toán lương tháng 1 lần vào cuối tháng, chậm nhất vào ngày mùng 5 của tháng sau. Tùy theo tình hình sản xuất kinh doanh hàng năm của Công ty sẽ chi tháng lương bổ xung.

Mức lương tối thiểu của Công ty trả cho Người lao động làm việc trong điều kiện lao động bình thường phải cao hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu vùng Nhà nước quy định tại từng thời điểm; khi Nhà nước điều chỉnh thay đổi thì mức lương tối thiểu của Công ty cũng được điều chỉnh theo.

2. Phụ cấp, trợ cấp: Ngoài tiền lương, để động viên Người lao động gắn bó lâu dài với Công ty, Người sử dụng lao động thực hiện chính sách hỗ trợ Người lao động các khoản phụ cấp, trợ cấp sau: phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp chức vụ, hỗ trợ xăng xe với 4 mức từ 150.000-450.000đ/người/tháng ...

3. Thưởng ngày Tết Dương lịch, Tết Âm lịch, ngày Quốc tế lao động 1/5, ngày Quốc khánh 2/9: từ 500.000-1.000.000đ/người.

4. Thưởng năm: Tùy theo tình hình sản xuất kinh doanh hàng năm của Công ty và căn cứ kết quả bình xét của Hội đồng thi đua khen thưởng Công ty sẽ xét thưởng năm cho Người lao động khi được bình xét đạt từ mức Hoàn thành nhiệm vụ trở lên. Mức tiền thưởng căn cứ vào quỹ khen thưởng được phân phối hàng năm và số tháng làm việc thực tế tại đơn vị.

5. Ngoài các chế độ, chính sách, quyền lợi về BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ-BNN. Người lao động được Công ty mua bảo hiểm kết hợp con người 150.000đ/người/năm, trang bị đồng phục (trong điều kiện có thể cho phép).

Điều 9. Tiền ăn ca

Hỗ trợ tiền ăn giữa ca: 25.000 đồng/người/ngày công.

Điều 10. Những quy định đối với lao động nữ

Trong thời gian mang thai, lao động nữ được nghỉ từ 2-5 lần, mỗi lần ½ ngày để đi khám thai tính vào thời gian làm việc.

Điều 11. Các chế độ phúc lợi

- Khen thưởng động viên cho con Cán bộ - CNVCLĐ có thành tích cao trong học tập hàng năm (cụ thể theo kế hoạch hàng năm).

- Ngày Quốc tế thiếu nhi 1/6: Tặng quà cho con CB - CNVCLĐ dưới 15 tuổi.

- Tết Trung thu: Tặng quà cho CB - CNVCLĐ và con CB - CNVCLĐ dưới 15 tuổi: 1 hộp bánh trung thu hoặc 1 phần quà.

- Quà mừng Người lao động kết hôn: 500.000đ/người.

- Quà mừng Người lao động nghỉ hưu: 500.000đ/người.

- Thăm tư thân phụ mẫu, vợ, chồng, con chưa xây dựng gia đình và Người lao động khi ốm đau, nằm viện: 200.000đ/người.

- Thăm viếng khi Người lao động chết: 500.000đ/người và 1 vòng hoa.

- Thăm viếng khi tư thân phụ mẫu, vợ, chồng, con Người lao động chết: 300.000đ/người và 1 vòng hoa.

Điều 12. Hoạt động công đoàn

1. Lãnh đạo Công ty và Ban chấp hành Công đoàn Công ty ký kết quy chế phối hợp. Lãnh đạo Công ty tạo điều kiện thuận lợi cho Ban chấp hành Công đoàn Công ty trong việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình theo quy định của Bộ luật Lao động và Luật Công đoàn.

2. Công ty cam kết thực hiện việc trích nộp kinh phí công đoàn theo đúng quy định của pháp luật và tạo điều kiện hỗ trợ kinh phí cho hoạt động phối hợp với Công đoàn tại Công ty.

Điều 13. Giải quyết 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 14. Trách nhiệm thi hành Thỏa ước

1. Người sử dụng lao động, Ban chấp hành Công đoàn cơ sở và Người lao động tại Công ty có trách nhiệm thực hiện đúng các nội dung đã thỏa thuận trong Thỏa ước lao động tập thể.

2. Sau khi ký kết Thỏa ước lao động tập thể, Người sử dụng lao động có trách nhiệm bố trí thời gian để Công đoàn cơ sở triển khai Thỏa ước lao động tập thể đến tập thể Người lao động tại Công ty. Các bên có quyền đề nghị sửa đổi bổ sung phù hợp với tình hình thực tế của Công ty.

Điều 15. Hiệu lực của Thỏa ước

1. Thỏa ước lao động tập thể này gồm 05 trang, 03 Chương, 15 Điều có hiệu lực bắt đầu kể từ ngày ký. Các quy định khác của Công ty trái với nội dung Thỏa ước lao động tập thể này đều bị bãi bỏ.

2. Trong thời hạn Thỏa ước lao động tập thể 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 lao động tập thể thì áp dụng các quy định cao hơn và tiến hành sửa đổi, bổ sung Thỏa ước lao động tập thể.

3. Trong quá trình thực hiện, nếu có yêu cầu sửa đổi, bổ sung thì hai bên bàn bạc, thống nhất lập thành phụ lục và thông báo nội dung đã thay đổi đến Công đoàn ngành Nông nghiệp và PTNT, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố Hải Phòng.

4. Mọi trường hợp quy định không rõ ràng hoặc phát sinh những vấn đề không được quy định trong Thỏa ước lao động tập thể này sẽ được giải quyết theo quy định hiện hành của Bộ luật Lao động.

5. Thỏa ước lao động tập thể này ký kết tại Công ty TNHH một thành viên Khai thác công trình thủy lợi An Hải ngày 25 tháng 3 năm 2023 và gửi Thỏa ước lao động tập thể theo quy định.

**ĐẠI DIỆN
TẬP THỂ NGƯỜI LAO ĐỘNG**



CHỦ TỊCH

Vũ Luân Hạnh

**ĐẠI DIỆN
NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**



CHỦ TỊCH

Trần Quang Hoạt

1. Trong đó có một số...
 2. Một số...
 3. Một số...
 4. Một số...
 5. Một số...



CHỦ TỊCH
 Ủy ban Quản lý



CHỦ TỊCH
 Ủy ban Quản lý