

CÔNG TY TNHH TOYOTA
THẬP NHẤT PHONG VĨNH LONG

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

Vĩnh Long , ngày 20 tháng 04 năm 2023

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Căn cứ Bộ Luật Lao Động của nước Cộng Hoà Xã Hội Chủ Nghĩa Việt Nam ban hành năm 2019 đã được Quốc Hội khoá XIV kỳ họp thứ 8 thông qua ngày 20/11/2019 và có hiệu lực thi hành từ 01/01/2021;

Căn cứ Luật Công đoàn đã được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 20 tháng 6 năm 2012 và có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 01 năm 2013;

Căn cứ sự thoả 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 doanh nghiệp;

Chúng tôi gồm có:

1. Đại diện người sử dụng lao động (NSDLĐ):

- Ông/Bà: **Phạm Thanh Tâm** – Người đại diện pháp luật của công ty
- Chức danh: Giám đốc điều hành
- Địa chỉ: 41 Chợ lớn, P.11, Q.6, TP.HCM

2. Đại diện tập thể lao động:

- Họ tên: **Nguyễn Văn Vinh**
- Chức danh: Chủ tịch công đoàn
- Địa chỉ: ấp Phước Hanh B , xã Phước Hậu , huyện Long Hồ , tỉnh Vĩnh Long
- Hai bên cam kết thực hiện đúng các quy định của pháp luật và cùng nhau thoả thuận ký kết Thỏa ước lao động tập thể (gọi tắt là Thỏa ước) gồm 03 chương và 18 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 lao động và NSDLĐ về các điều kiện lao động và sử dụng lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong thời hạn Thỏa ước 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 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 (NLĐ) đang làm việc tại công ty, kể cả NLĐ trong thời gian học nghề, tập nghề, thử việc, NLĐ vào làm việc sau ngày Thỏa ước có hiệu lực đều có trách nhiệm thực hiện những nội dung thoả thuận trong Thỏa ước này;
3. Ban chấp hành Công đoàn cơ sở/Ban chấp hành Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở (nơi không có công đoàn cơ sở).

Điều 3. Thời hạn của thỏa ước

1. Thỏa ước này có hiệu lực 3 năm kể từ ngày ký.
2. Sau sáu tháng, các bên có quyền yêu cầu sửa đổi, bổ sung Thỏa ước. Việc sửa đổi, bổ sung phải được tiến hành theo trình tự như khi ký kết.
3. Khi thời hạn của Thỏa ước hết hiệu lực hai bên thực hiện theo quy định tại Điều 81 Bộ luật Lao động.

Điều 4. Cam kết của NSDLĐ bảo đảm quyền hoạt động của công đoàn

NSDLĐ 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 NLĐ về việc chấp hành Nội quy lao động của doanh nghiệp

1. NLĐ có trách nhiệm chấp hành đúng các nội dung quy định trong HDLĐ, Nội quy lao động và Thỏa ước lao động tập thể;
2. Thực hiện đúng quy trình sản xuất, đặc biệt là các quy trình về an toàn, vệ sinh lao động trong doanh nghiệp.
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 móc, hàng hoá, sản phẩm của doanh nghiệp.
4. Phối hợp cùng doanh nghiệp trong việc thực hiện kế hoạch sản xuất, tiết kiệm nguyên vật liệu, đảm bảo tiến độ công việc.
5. Không tham gia đình công, tranh chấp lao động tập thể trái quy định của pháp luật.

Chương II. NỘI DUNG THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Điều 6. Việc làm và bảo đảm việc làm

1. NSDLĐ phải đảm bảo việc làm cho NLĐ trong suốt thời gian có hiệu lực của hợp đồng.
2. Thời gian nghỉ chờ việc do thiếu đơn hàng hay do lý do khách quan khác như điện nước thì NLĐ được trả 100% tiền lương theo hợp đồng lao động, nhưng không được thấp hơn lương tối thiểu vùng do nhà nước quy định.
3. NSDLĐ sẽ hỗ trợ 100% học phí khi NLĐ tham gia các khoá học nghề do DN yêu cầu và cam kết làm việc tại doanh nghiệp như sau:
 - Thời gian đào tạo dưới 01 tháng: Cam kết làm việc tối thiểu 12 tháng.
 - Thời gian đào tạo trên 01 tháng: Cam kết làm việc tối thiểu 24 tháng.

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

5. NLĐ tham gia đình công trái pháp luật sẽ không được tái ký khi hết hạn HĐLĐ.

Điều 7. Công tác đào tạo

1. Công ty coi trọng công tác đào tạo và đào tạo lại để nâng cao trình độ quản lý, chuyên môn nghiệp vụ, trình độ chính trị, văn hóa, ngoại ngữ, tin học cho NLĐ nhằm phục vụ thiết thực có hiệu quả cao cho công ty.

2. Trong chiến lược phát triển công ty, từng giai đoạn, vào thời điểm thích hợp, Công ty sẽ đào tạo hoặc cử NLĐ đi đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nghiệp vụ tay nghề cho phù hợp với yêu cầu công việc thực tế. Tổ chức cho NLĐ làm công tác quản lý, chuyên môn nghiệp vụ và công nhân kỹ thuật đi học tập kinh nghiệm ở các doanh nghiệp trong nước và nước ngoài.

3. Công ty khuyến khích và tạo điều kiện cho NLĐ tự học hỏi nâng cao, bồi dưỡng nghiệp vụ, trình độ chuyên môn để phục vụ công việc tốt hơn.

Điều 8. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

1. Công ty thực hiện thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi theo quy định tại Nội quy lao động đăng ký theo quy định của pháp luật.

2. Ngoài những ngày nghỉ hưởng nguyên lương theo quy định của pháp luật, thì người lao động còn được nghỉ việc riêng hưởng nguyên lương trong những trường hợp sau:

a. Kết hôn : nghỉ 03 ngày;

b. Con đẻ, con nuôi kết hôn : nghỉ 01 ngày;

c. Cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi; Cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi của vợ hoặc chồng chết: nghỉ 03 ngày;

d. Vợ hoặc chồng chết: nghỉ 03 ngày;

e. Con đẻ, con nuôi chết: nghỉ 03 ngày;

3. Ngoài các ngày nghỉ lễ, tết hưởng nguyên lương theo quy định của pháp luật lao động hiện hành, NLĐ còn được nghỉ hưởng nguyên lương trong trường hợp sau:

- Mỗi tháng người lao động được nghỉ 01 ngày, nếu không nghỉ thì ngày phép đó sẽ cộng dồn vào những tháng sau. Nhân viên cũng có thể sử dụng một lần phép năm nếu không ảnh hưởng đến công việc.

- Ngày thành lập Công ty: Công ty phối hợp với công đoàn cơ sở tổ chức các hoạt động kỷ niệm ngày truyền thống trong một buổi và mọi NLĐ phải tham gia; một buổi còn lại NLĐ được nghỉ ngơi và hưởng lương.

Điều 9. Tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp lương

1. NSDLĐ có trách nhiệm xây dựng định mức lao động, gửi Thang lương, bảng lương cho Cơ quan quản lý lao động theo quy định. Quy chế trả lương, trả thưởng được tập thể lao động và Ban chấp hành công đoàn cơ sở góp ý và công khai cho NLĐ tại doanh nghiệp biết.
2. Ngoài quy định nâng lương định kỳ hàng năm, công ty sẽ xét nâng lương trước thời hạn cho NLĐ trong trường hợp sau:
 - Bổ sung chứng chỉ các lớp đào tạo nghề, bằng tốt nghiệp trường trung cấp, cao đẳng, đại học phù hợp công việc đang phụ trách;
 - Có sáng kiến, tiết kiệm nguyên vật liệu trị giá từ 10 triệu đồng trở lên.

Điều 10. Nghỉ thai sản

Đối với lao động nữ

- Lao động nữ trong thời gian mang thai chấp hành tốt nội quy lao động, sẽ được tiếp tục ký hợp đồng lao động mới khi hợp đồng lao động cũ hết hạn; a. Thời gian nghỉ
 - Lao động nữ được nghỉ trước và sau khi sinh con là 06 tháng;
 - Trường hợp lao động nữ sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ hai trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 01 tháng;
- Thời gian nghỉ trước khi sinh tối đa không quá 02 tháng.

Đối với lao động nam

Lao động nam đang đóng BHXH khi vợ sinh con được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản như sau:

- 05 ngày làm việc nếu sinh thường;
- 07 ngày làm việc nếu sinh phẫu thuật, sinh con dưới 32 tuần tuổi;
- 10 ngày làm việc nếu sinh đôi, sinh ba trở lên cứ mỗi con thì nghỉ thêm 03 ngày làm việc;
- 14 ngày làm việc nếu sinh đôi trở lên mà phải phẫu thuật;
- Thời gian nghỉ này được tính trong khoảng 30 ngày đầu kể từ ngày vợ sinh con.

Điều 11. Phúc lợi người lao động

- Chi thăm ốm đau thông thường có nằm viện, thai sản: 500.000đ
- Chi thăm bệnh có phẫu thuật lớn hoặc nằm viện điều trị bệnh lâu dài: 1.000.000đ
- Chi cán bộ nhân viên thành hôn: 500.000đ
- Chi tặng quà 1/6, 08/03, 20/10, tết trung thu, mỗi trường hợp: 100.000đ
- Chi phúng viếng tứ thân phụ mẫu: vòng hoa ~ 800.000đ

- Chi thăm quan, du lịch (nếu có): sẽ căn cứ vào quỹ công đoàn còn lại
- Các khoản chi nêu trên được trích từ quỹ Công đoàn của người lao động đóng góp.

Điều 12. An toàn lao động, vệ sinh lao động

1. NSDLĐ có trách nhiệm tập huấn công tác an toàn vệ sinh lao động, thực hiện đầy đủ việc trang cấp phương tiện bảo hộ lao động và hằng năm khám sức khoẻ định kỳ cho NLĐ;
2. NLĐ phải chấp hành các quy định về an toàn, vệ sinh lao động; giữ gìn, bảo quản các phương tiện bảo hộ được trang cấp.
3. NLĐ làm việc ở bộ phận nặng nhọc, độc hại sẽ được hưởng các chế độ tiền lương, chế độ bồi dưỡng theo qui định của luật an toàn vệ sinh lao động.

Điều 14. Hoạt động công đoàn

1. CĐCS phải xây dựng kế hoạch hoạt động trong năm gửi Giám đốc 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.
2. Mỗi đầu tuần, NSDLĐ bố trí thời gian triển khai kế hoạch sản xuất, đồng thời triển khai các nội dung tuyên truyền, giáo dục cần thiết cho NLĐ.
3. Khi CĐCS kiến nghị những yêu cầu của tập thể lao động tại công ty, NSDLĐ có trách nhiệm phối hợp với CĐCS xem xét và trả lời kiến nghị trong thời hạn 07 ngày kể từ ngày nhận kiến nghị.
4. NSDLĐ tạo điều kiện thuận lợi cho BCH CĐCS trong việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình theo quy định của pháp luật lao động và pháp luật công đoàn.
5. Định kỳ hàng quý, năm, CĐCS phối hợp cùng NSDLĐ tổ chức họp mặt đối thoại giữa NSDLĐ và NLĐ theo quy chế đối thoại và hội nghị NLĐ tại doanh nghiệp nhằm trao đổi thông tin, lắng nghe ý kiến của các bên nhằm xây dựng quan hệ lao động tại doanh nghiệp hài hòa, ổn định và tiến bộ.

Điều 15. Một số thoả thuận khác

1. Mỗi năm, Giám đốc công ty phối hợp cùng CĐCS tổ chức cho NLĐ tham quan du lịch một lần. Kinh phí tổ chức do công ty tài trợ tùy theo tình hình hoạt động của Công ty.
2. Trường hợp NLĐ xin đơn phương chấm dứt HĐLĐ với lý do chính đáng và thực hiện trách nhiệm báo trước theo quy định của pháp luật, người phụ trách trực tiếp có trách nhiệm nhận đơn và gửi người có thẩm quyền. Nếu người phụ trách không nhận đơn, NLĐ có quyền gửi trực tiếp ở phòng nhân sự của công ty hoặc nhờ CĐCS xác nhận và chuyển đơn. Trường hợp này NLĐ có quyền nghỉ việc khi hết thời hạn báo trước.
3. NLĐ tham gia đình công trái luật sẽ không được trả lương các ngày (giờ) đình công theo đúng qui định của pháp luật hiện hành.
4. Khi NLĐ nghỉ việc tại công ty, NSDLĐ có trách nhiệm ban hành Quyết định về việc chấm dứt HĐLĐ lưu tại doanh nghiệp và gửi cho NLĐ 01 bản.

Điều 16. 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 17. Trách nhiệm thi hành Thỏa ước

1. NSDLĐ, Ban chấp hành CĐCS và NLĐ tại doanh nghiệp có trách nhiệm thực hiện đúng các nội dung đã thỏa thuận trong Thỏa ước.
2. Sau khi ký kết Thỏa ước, NSDLĐ có trách nhiệm bố trí thời gian để CĐCS triển khai Thỏa ước đến tập thể lao động tại doanh nghiệp. Các bên có quyền sửa đổi bổ sung đúng thời hạn theo qui định tại Điều 77 Bộ Luật lao động năm 2019. Người SDLĐ và NLĐ có trách nhiệm thực hiện thực hiện đầy đủ thỏa ước lao động tập thể.

Điều 18. Hiệu lực của Thỏa ước.

1. Thỏa ước này có hiệu lực 3 năm, kể từ ngày ký. Các quy định khác của doanh nghiệp trái với nội dung Thỏa ước này đều bị bãi bỏ.
2. 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.

Thỏa ước lao động tập thể này ký tại Công ty TNHH TOYOTA THẬP NHẤT PHONG VĨNH LONG ngày 20 tháng 04 năm 2023 và gửi Thỏa ước theo quy định tại Điều 83 Bộ luật lao động 2019.

TM. BCH CĐCS
CHỦ TỊCH CÔNG ĐOÀN
(Ký tên và đóng dấu công đoàn)

NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG
GIÁM ĐỐC

(Ký tên và đóng dấu công ty)



Phan Thanh Tâm