

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ CÔNG TY CỔ PHẦN TẬP ĐOÀN INTIMEX

- Căn cứ Bộ luật Lao động, Luật Công đoàn, Luật doanh nghiệp, Luật bảo hiểm... và các văn bản pháp luật liên quan đến quan hệ lao động của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam hiện hành;

- Căn cứ Điều lệ Công đoàn Việt Nam hiện hành;

- Căn cứ Điều lệ tổ chức và hoạt động của Công ty cổ phần Tập đoàn Intimex hiện hành;

Hôm nay, ngày 04.tháng 04.năm 2021 tại Văn phòng – Công ty CP Tập đoàn Intimex, số 61, đường Nguyễn Văn Giai – Phường Đa Kao, Quận 1, Tp. Hồ Chí Minh, Hội nghị thương lượng tập thể giữa phái đoàn đại diện Người sử dụng lao động với phái đoàn đại diện tập thể Người lao động.

Để bảo đảm thực hiện đúng quyền và nghĩa vụ của các bên, nhằm xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, tiến bộ, bền vững trong Công ty CP Tập đoàn Intimex, ghi nhận những thỏa thuận đã đạt được qua thương lượng, đại diện hai bên gồm có:

1. Đại diện Người sử dụng lao động: Ông Đỗ Hà Nam

- Chức vụ: Chủ tịch Hội đồng quản trị, Tổng Giám đốc.

2. Đại diện Tập thể người lao động: Bà Phan Hồng Huê

- Chức vụ: Chủ tịch Công đoàn cơ sở.

Tiến hành ký kết Thỏa ước lao động tập thể của Công ty CP Tập đoàn Intimex với các điều khoản như sau:

Chương I NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Nguyên tắc và phạm vi thỏa thuận của Thỏa ước lao động tập thể

1. Quan hệ lao động trong Công ty cổ phần Tập đoàn Intimex được điều chỉnh bằng quy định của pháp luật hiện hành và những thỏa thuận riêng lẻ trong hợp đồng lao động mà Người sử dụng lao động và Người lao động đã ký kết, không trái với luật.

2. Thỏa ước lao động tập thể không nhắc lại những vấn đề mà pháp luật đã quy định.

3. Thỏa ước lao động tập thể không nhắc lại những vấn đề liên quan mà Công ty đã quy định trong quy chế, quy định, nội quy của Công ty. Vì, trước khi Công ty ban hành đã lấy ý kiến thống nhất với đại diện tập thể Người lao động và được coi là một phần không tách rời của thỏa ước lao động tập thể.

4. Thỏa ước lao động tập thể này chỉ thỏa thuận những vấn đề cụ thể, liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của Người lao động, của tổ chức Công đoàn mà luật pháp Nhà nước và quy định của Công ty chưa quy định hoặc quy định chưa cụ thể và/hoặc có lợi hơn cho Người lao động và tổ chức Công đoàn, nhưng không trái với luật, không trái với quy định của Công ty.

Điều 2. Đối tượng thi hành Thỏa ước lao động tập thể

1. Gồm Người sử dụng lao động (NSDLĐ), Người lao động (NLĐ) và tổ chức Công đoàn đại diện tập thể Người lao động (Công đoàn) của Công ty cổ phần Tập đoàn Intimex (Công ty).

2. Người sử dụng lao động, Người lao động, Công ty, Công đoàn được hiểu theo định nghĩa của pháp luật.

Điều 3. Thời hạn hiệu lực; bổ sung, sửa đổi Thỏa ước lao động tập thể

1. Thời hạn hiệu lực: 3 năm kể từ ngày Thỏa ước lao động tập thể được ký kết.

2. Chính sách thay đổi: Nếu pháp luật Nhà nước có thay đổi mà có lợi hơn cho Người lao động và tổ chức Công đoàn thì áp dụng theo quy định mới thay đổi đó; nếu không có lợi hơn thì áp dụng theo thỏa ước lao động tập thể này.

3. Bổ sung, sửa đổi: Trong quá trình thực hiện, định kỳ hàng quý hai bên cùng rà soát, đánh giá việc thực hiện Thỏa ước lao động tập thể. Nếu một trong hai bên có yêu cầu bổ sung, sửa đổi thì gửi yêu cầu những vấn đề cụ thể cho bên kia; hai bên thống nhất thời gian, địa điểm tiến hành đàm phán, thỏa thuận theo đúng trình tự, thủ tục quy định, trong vòng 30 ngày.

Chương II NHỮNG THỎA THUẬN

Điều 4. Tổ chức đại diện người lao động trong Công ty CP Tập đoàn Intimex

1. Công đoàn Công ty CP Tập đoàn Intimex là tổ chức đại diện cho tập thể người lao động trong Công ty CP Tập đoàn Intimex, hoạt động trong hệ thống thống nhất của Công đoàn Việt Nam.

2. Người sử dụng lao động của Công ty CP Tập đoàn Intimex, cam kết tôn trọng quyền thành lập và hoạt động của tổ chức Công đoàn trong Công ty.

3. Công đoàn cam kết hoạt động đúng chức năng đại diện, bảo vệ và chăm lo quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể người lao động trong Công ty theo Điều lệ Công đoàn Việt Nam và quy định của pháp luật; tổ chức, động viên đoàn viên, người lao động hăng hái thi đua hoàn thành nhiệm vụ chuyên môn của từng cá nhân, góp phần hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh, xây dựng Công ty vững mạnh.

4. Người sử dụng lao động cam kết bảo đảm cơ sở vật chất, điều kiện để tổ chức Công đoàn hoạt động đúng chức năng là đại diện hợp pháp của tập thể người lao động trong Công ty. Tạo mọi điều kiện, hỗ trợ để cán bộ Công đoàn thực hiện nhiệm vụ, đẩy mạnh các hoạt động phong trào xây dựng Công đoàn vững mạnh.

5. Người sử dụng lao động, hỗ trợ các hoạt động Công đoàn về thời gian, cơ sở vật chất, trang thiết bị, tài chính,... phù hợp với điều kiện thực tế của Công ty, cụ thể:

5.1- Các hoạt động phong trào văn hóa, văn nghệ, thể thao; các hoạt động chăm lo Người lao động; các phong trào thi đua sản xuất, kinh doanh, xây dựng văn hóa doanh nghiệp, xây dựng tổ chức Công đoàn và tham gia xây dựng Đảng.

5.2- Thời gian, phương tiện đi lại cho cán bộ Công đoàn tham gia các hội nghị do Công đoàn cấp trên tổ chức; thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát Công đoàn cấp dưới trực thuộc

Điều 5. Việc làm

Người sử dụng lao động cam kết thường xuyên đề ra các biện pháp nhằm đảm bảo việc làm cho người lao động làm việc tại Công ty phù hợp với từng loại hợp đồng lao động đã giao kết, trừ trường hợp do thay đổi cơ cấu tổ chức, công nghệ vv...

1. Trong trường hợp phải ngừng việc do nguyên nhân bất khả kháng như: thiên tai, hỏa hoạn, mất điện, mất nước, sửa chữa, cải tạo nhà xưởng, máy móc thiết bị hỏng không do lỗi của người lao động cũng như người sử dụng lao động thì người sử dụng lao động thỏa thuận hỗ trợ cho người lao động một phần tiền lương trong thời gian ngừng việc phù hợp với điều kiện thực tế của đơn vị, Công ty, cụ thể:

+ Ngừng việc do lỗi của Công ty: được trả đủ lương theo HĐLĐ

+ Ngừng việc vì lý do khách quan như thiên tai, mất điện hay vì lý do bất khả kháng: được trả đủ lương theo HĐLĐ

2. Trong trường hợp phải ngừng việc do lỗi của người lao động:

- Người gây ra lỗi phải ngừng việc không được trả lương trong thời gian ngừng việc;

- Đối với những bộ phận khác có liên quan phải ngừng việc: được trả theo mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định

3. Trường hợp do nhu cầu sắp xếp lại tổ chức bộ máy, tổ chức lại hoạt động sản xuất kinh doanh, thay đổi công nghệ dẫn đến phải thay đổi công việc của người lao động, thì người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận bổ sung, sửa đổi từng phần trong hợp đồng lao động cũ hoặc giao kết hợp đồng lao động mới, nếu thỏa thuận không thành thì người sử dụng lao động được áp dụng thực hiện theo quy định của Bộ Luật Lao động.

Điều 6. Hợp đồng lao động

Căn cứ nhu cầu lao động và trình độ của Người lao động, Công ty áp dụng một trong 2 loại hợp đồng lao động để giao kết hợp đồng lao động với Người lao động, cụ thể:

1. Hợp đồng lao động không xác định thời hạn;
2. Hợp đồng lao động xác định thời hạn.

Điều 7. Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động khi gặp khó khăn đột xuất như: việc làm và điều kiện lao động không được bảo đảm hoặc do nhu cầu sản xuất kinh doanh và hoạt động khác của đơn vị, người sử dụng lao động có quyền điều chuyển lao động theo quy định của Bộ Luật Lao động, người lao động phải có trách nhiệm thi hành quyết định điều động của người sử dụng lao động.

Điều 8. Khi tuyển lao động mới, người sử dụng lao động tuân theo nguyên tắc: người lao động phải qua phỏng vấn trực tiếp của hội đồng tuyển dụng, có trình độ chuyên môn nghiệp vụ kỹ thuật phù hợp với chức danh công việc theo Quy chế tuyển dụng của Công ty.

Điều 9. Khi người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định của Bộ Luật Lao động thì người lao động không được hưởng trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng lương và phụ cấp lương (nếu có), đồng thời phải đền bù thiệt hại vật chất (nếu có) các khoản chi phí như chi phí đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ tại chỗ, tập trung....

Điều 10. Chế độ đào tạo

1. Đối với Công ty: Căn cứ trình độ chuyên môn nghiệp vụ kỹ thuật và nhu cầu đào tạo phát triển đội ngũ cán bộ công nhân viên đáp ứng yêu cầu trước mắt và lâu dài, Công ty xây dựng, tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, huấn luyện cụ thể cho từng năm.

2. Chi phí đào tạo: Căn cứ nhu cầu, tính chất, nội dung chương trình đào tạo Người sử dụng lao động và Người lao động thỏa thuận hình thức thực hiện.

3. Đối với người lao động: Có trách nhiệm học tập theo đúng thời gian quy định của khoá đào tạo, báo cáo kết quả đào tạo với lãnh đạo trực tiếp, cam kết thực hiện đúng theo các thoả thuận giữa Người lao động với Người sử dụng lao động và đảm bảo thực hiện theo quy chế đào tạo Công ty.

Điều 11. Thời giờ làm việc

1. Người sử dụng lao động có quyền quy định thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi trong ngày hay trong tuần phù hợp với tính chất công việc, loại hình lao động, quy định của nhà nước và thông báo công khai để người lao động biết thực hiện.

2. Tùy theo đặc thù công việc và tập quán địa phương người sử dụng lao động quy định thời gian làm việc cụ thể nhưng không quá 48 giờ /tuần.

Trường hợp người lao động hưởng lương khoán, thời gian làm việc tùy theo công việc đã được khoán không nhất thiết phải nghỉ đúng ngày nghỉ trong tuần hoặc ngày lễ, tết trong năm.

Trường hợp người lao động đi làm vào ngày nghỉ, người sử dụng lao động bố trí việc nghỉ bù vào thời gian thích hợp không ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất kinh doanh của đơn vị hoặc trả lương làm thêm theo Quy chế tiền lương, tiền thưởng của Công ty.

3. Người lao động được nghỉ Lễ, Tết, phép, việc riêng có lương được thực hiện theo qui định của Bộ Luật Lao động.

Nếu ngày nghỉ Lễ, Tết trùng vào ngày nghỉ trong tuần thì người lao động được nghỉ bù vào ngày tiếp theo liền kề, trong trường hợp người lao động được phân công làm việc vào những ngày lễ, tết thì sẽ được bố trí nghỉ bù vào những ngày tiếp theo hoặc được trả lương làm thêm giờ theo Quy chế tiền lương, tiền thưởng của Công ty.

Điều 12. Tiền lương

Người sử dụng lao động xây dựng Quy chế tiền lương, tiền thưởng theo nguyên tắc làm công việc gì hưởng lương theo chức danh công việc đó, căn cứ vào doanh thu và hiệu quả sản xuất kinh doanh thực tế của đơn vị; lựa chọn hình thức trả lương, trả thưởng phù hợp với hoạt động sản xuất kinh doanh,

Thời hạn trả lương: Căn cứ Quy chế tiền lương, tiền thưởng của Công ty, Tổng Giám đốc phê duyệt đề nghị xin trích lương hàng tháng của đơn vị và thực hiện trả lương cho Người lao động vào hai kỳ:

Kỳ 1: Tạm ứng lương vào ngày 19 của tháng làm việc

Kỳ 2: Thanh toán lương vào ngày mùng 5 của tháng sau.

Điều 13. Chăm lo đời sống

Thông qua tổ chức Công đoàn, Người sử dụng lao động thực hiện xây dựng “Văn hoá doanh nghiệp” bằng nhiệm vụ chăm lo đời sống của Người lao động bằng quỹ phúc lợi của Công ty:

1. Thăm hỏi ốm đau, tối đa 2 lần/người/năm

- Năm viện: 2.000.000 đồng/lần (có giấy ra viện)
- Tại nhà : 1.000.000 đồng/lần (chỉ định của bệnh viện, được nghỉ từ 3 ngày trở lên).

2. Phúc lợi.

- Nghỉ hưu: Phần quà hoặc tiền tương đương 5.000.000 đồng/người
- Kết hôn : 2.000.000 đồng/người
- Lao động nữ sinh con: 2.000.000 đồng/lần sinh.

3. Việc hiếu:

- Viếng người lao động mất: 5.000.000 đồng và vòng hoa viếng (ngoài chế độ tuất của Nhà nước do BHXH chi trả).

- Viếng thân nhân người lao động mất: 1.000.000 đồng và vòng hoa viếng (bao gồm tứ thân phụ mẫu và chồng/vợ con của người lao động).

4. Các trường hợp đặc biệt khác: Ban thường vụ Công đoàn trình lãnh đạo Công ty xem xét, đề xuất cụ thể từng trường hợp.

Điều 14. An toàn vệ sinh lao động

1. Người sử dụng lao động cam kết bảo đảm trang thiết bị an toàn vệ sinh lao động, bảo hộ lao động cho Người lao động đúng quy định.

2. Người lao động cam kết nghiêm chỉnh chấp hành nội quy lao động, quy trình vận hành trang thiết bị bảo đảm an toàn vệ sinh lao động.

3. Người sử dụng lao động thực hiện việc tổ chức khám sức khoẻ định kỳ 1 lần/năm cho Người lao động làm việc tại Công ty.

Điều 15. Tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

Người lao động làm việc tại Công ty bị tai nạn lao động hoặc bị bệnh nghề nghiệp được thực hiện theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội hiện hành.

Ngoài ra, Công ty phối hợp với Công đoàn chăm sóc, động viên và hỗ trợ người lao động.

- Điều trị tại bệnh viện: 2.000.000 đồng/người/lần

- Tại nhà: 1.000.000 đồng/người/lần (theo chỉ định của bệnh viện)

- Không may bị chết, Công ty viếng 5.000.000 đồng/người, không kể vòng hoa viếng, căn cứ hoàn cảnh cụ thể Công đoàn đề xuất lãnh đạo Công ty xem xét cho từng trường hợp.

- Các trường hợp đặc biệt khác: Ban thường vụ Công đoàn trình lãnh đạo Công ty xem xét, đề xuất cụ thể từng trường hợp.

Điều 16. Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp thực hiện theo quy định của Luật BHXH.

Điều 17. Việc xử lý kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất được áp dụng theo quy định của Bộ Luật Lao động và Nội quy lao động của Công ty.

Chương III TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 18. Hai bên tiến hành thành lập Hội đồng hòa giải lao động cơ sở của Công ty để giải quyết các tranh chấp về quan hệ lao động trong quá trình thực hiện Thỏa ước lao động tập thể và hợp đồng lao động, thành phần hòa giải của hai bên ngang nhau, nhiệm kỳ của Hội đồng hòa giải tương ứng với thời gian thực hiện Thỏa ước lao động tập thể, đại diện của mỗi bên luân phiên 6 tháng một lần (kể từ khi thành lập) làm Chủ tịch và Thư ký hội đồng.

Điều 19. Giám sát thực hiện và giải quyết tranh chấp

1. Giám sát thực hiện: Người sử dụng lao động, Người lao động và Công đoàn Công ty phát huy quyền và trách nhiệm giám sát của mình trong quá trình thực hiện Thỏa ước lao động tập thể.

2. Giải quyết tranh chấp: Trong quá trình thực hiện nếu xảy ra tranh chấp về quyền và nghĩa vụ của Người lao động và Người sử dụng lao động thì được giải quyết theo nguyên tắc sau:

2.1- Tại đơn vị: lập Tổ hoà giải và thực hiện hoà giải

2.2- Khi Tổ hoà giải: hoà giải không thành thì chuyển Hội đồng hoà giải lao động cơ sở.

2.3- Khi Hội đồng hoà giải: hoà giải không thành thì một trong hai bên có quyền đề nghị trực tiếp Tổng giám đốc và Chủ tịch Công đoàn Công ty xem xét, giải quyết.

2.4- Khi Tổng giám đốc và Chủ tịch Công đoàn Công ty giải quyết vẫn không thành thì thực hiện theo quy định của pháp luật.

Điều 20. Thực hiện

1. Thỏa ước lao động tập thể của Công ty Cổ phần Tập đoàn Intimex, có hiệu lực thi hành từ ngày ký, bao gồm 03 chương, 20 Điều và được lập thành 04 bản như nhau:

- 01 bản Người sử dụng lao động giữ, để thực hiện.
- 01 bản Đại diện tập thể người lao động là Công đoàn Công ty giữ, để thực hiện.
- 01 bản gửi Công đoàn Công Thương Việt Nam, để báo cáo.
- 01 bản gửi Sở Lao động Thương binh và Xã hội Tp. Hồ Chí Minh, để đăng ký.

2. Công bố: Sau khi Thỏa ước lao động tập thể này được ký kết, Người sử dụng lao động phải công bố cho Người lao động biết.

3. Thực hiện: Người sử dụng lao động, Người lao động và Công đoàn Công ty cam kết thực hiện nghiêm túc các nội dung đã được ký kết trong bản Thỏa ước lao động tập thể.

Thỏa ước lao động tập thể của Công ty CP Tập đoàn Intimex đã được thương lượng, thỏa thuận, đúng quy trình, thủ tục theo quy định. Ký kết công khai dưới sự chứng kiến của phái đoàn đại diện cho Người sử dụng lao động và phái đoàn đại diện cho tập thể Người lao động tại hội nghị.

Tp. HCM, ngày 01 tháng 01 năm 2021

ĐẠI DIỆN
TẬP THỂ NGƯỜI LAO ĐỘNG



Phan Hồng Huê

ĐẠI DIỆN
NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG



Đỗ Hà Nam