

Số: 725QĐ-INX

Tp. HCM, ngày 09 tháng 6 năm 2016

QUYẾT ĐỊNH

Ban hành Thỏa ước lao động tập thể

TỔNG GIÁM ĐỐC CÔNG TY CP TẬP ĐOÀN INTIMEX

Căn cứ Bộ Luật Lao động hiện hành;

Căn cứ Luật Công đoàn hiện hành;

Căn cứ Điều lệ Tổ chức và hoạt động hiện hành của Công ty Cổ phần Tập đoàn Intimex;

Căn cứ Biên bản lấy ý kiến tập thể người lao động về nội dung Thỏa ước lao động tập thể,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này **Thỏa ước lao động tập thể** của Công ty Cổ phần Tập đoàn Intimex.

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ban hành.

Điều 3. Các ông/ bà Kế toán trưởng, Trưởng các phòng/ban nghiệp vụ Công ty, Giám đốc các đơn vị trực thuộc và người lao động trong Công ty chịu trách nhiệm thi hành quyết định này.

Nơi nhận:

- Như điều 3;
- Ban TGD;
- S. LĐTBXH Tp. HCM;
- Lưu: VT, TCHC, Tr(15).

TỔNG GIÁM ĐỐC *ng*



Đỗ Hà Nam

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

Căn cứ Bộ Luật Lao động năm 2012 có hiệu lực ngày 01/5/2013;

Căn cứ Luật Công đoàn hiện hành;

Căn cứ Điều lệ Tổ chức và hoạt động hiện hành của Công ty Cổ phần Tập đoàn Intimex,

Để bảo đảm quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm của hai bên trong quan hệ lao động, chúng tôi gồm:

1/ Đại diện Người sử dụng lao động:

- Họ và tên: ông Đỗ Hà Nam

- Chức vụ: Tổng Giám đốc Công ty Cổ phần Tập đoàn Intimex

2/ Đại diện tập thể người lao động:

- Họ và tên: bà Phan Hồng Huê

- Chức vụ: Chủ tịch Công đoàn Công ty Cổ phần Tập đoàn Intimex

Cùng nhau thương lượng, thỏa thuận và ký kết Thỏa ước lao động tập thể gồm các điều khoản sau đây:

Chương I
NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Đối tượng thi hành Thỏa ước lao động tập thể gồm người sử dụng lao động và người lao động đã thực hiện giao kết hợp đồng lao động làm việc tại Công ty Cổ phần Tập đoàn Intimex.

Ngoài những điều khoản thỏa thuận cụ thể trong Thỏa ước lao động tập thể này, mọi quan hệ lao động khác do hai bên thỏa thuận và thực hiện theo quy định của Bộ Luật Lao động.

Điều 2. Hai bên cam kết tôn trọng, tạo điều kiện đảm bảo quyền hoạt động của Công đoàn quy định tại Chương XIII Bộ Luật Lao động và Luật Công đoàn hiện hành.

Điều 3. Thỏa ước Lao động tập thể có hiệu lực thi hành trong thời hạn 3 năm kể từ ngày đại diện người sử dụng lao động và người đại diện cho tập thể người lao động đồng

ký kết. Trong quá trình thực hiện nếu một trong hai bên có nhu cầu sửa đổi, bổ sung Thỏa ước lao động tập thể, hai bên sẽ tiến hành thỏa thuận theo đúng trình tự, thủ tục quy định của Bộ Luật Lao động.

Chương II **HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG - VIỆC LÀM**

Điều 4. Tổng Giám đốc Công ty, người được ủy quyền trực tiếp ký kết hợp đồng lao động với người lao động làm việc tại Văn phòng Công ty và người lao động làm việc tại các đơn vị trực thuộc Công ty.

Điều 5. 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 Khoản 1 Điều 44 của Bộ Luật Lao động.

Điều 6. Căn cứ nhu cầu lao động và trình độ của người lao động, Công ty áp dụng một trong 3 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 từ 12 tháng đến 36 tháng;
3. Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

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 tại Điều 31 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. Đối với lao động tuyển mới, người sử dụng lao động được áp dụng chế độ thử việc, thời gian thử việc theo quy định của Bộ Luật Lao động. Tiền lương thử việc không thấp hơn 85% mức lương chức danh công việc dự định giao kết hợp đồng lao động.

Điều 10. Khi người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (trừ loại hợp đồng lao động thử việc) trái luật thì người lao động không được hưởng trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền 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...

Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động bị coi là trái quy định của pháp luật khi những lý do mà người lao động đưa ra không phù hợp với các trường hợp quy định tại Khoản 1 Điều 37 và vi phạm thời gian báo trước tại Khoản 2,3 Điều 37 của Bộ Luật Lao động.

Điều 11. 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.

Chi phí đào tạo do Công ty thanh toán ngoài ra người lao động còn được hưởng 100% tiền lương chức danh công việc trong thời gian được cử đi đào tạo.

2. Đối với người lao động: Có trách nhiệm học tập theo đúng thời gian quy định của khóa đào tạo, báo cáo kết quả học tập với lãnh đạo trực tiếp và cam kết làm việc tại Công ty ít nhất là 1-5 năm tùy theo khóa đào tạo.

Chương III **THỜI GIỜ LÀM VIỆC VÀ NGHỈ NGƠI**

Điều 12. Thời giờ làm việc: 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.

1. Tại văn phòng Công ty: từ 40 -> 48 giờ/tuần

- Sáng: Từ 8h00 đến 12h00;
- Chiều: Từ 13h00 đến 17h00.

2. Làm việc tại các đơn vị:

Tùy theo đặc thù công việc và tập quán địa phương các đơn vị đăng ký thời gian làm việc cụ thể với Công ty nhưng không thấp hơn 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 quy 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 13. Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động nghỉ việc không hưởng lương, thời gian này được coi là thời gian tạm dừng thực hiện hợp đồng lao động. Công ty không chịu trách nhiệm với người lao động trong thời gian tạm dừng thực hiện hợp đồng lao động.

Hết thời gian tạm dừng thực hiện hợp đồng lao động, người lao động phải trở lại Công ty làm việc bình thường. Nếu tự ý nghỉ không thỏa thuận, không được sự đồng ý

của người sử dụng lao động là vi phạm kỷ luật lao động, người sử dụng lao động giải quyết chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động theo Khoản 3 Điều 126 của Bộ Luật Lao động.

Chương IV **TIỀN LƯƠNG VÀ SỬ DỤNG LỢI NHUẬN**

Điều 14. 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.

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 15. Công ty thực hiện chế độ nâng lương theo quy định.

Điều 16. Phần lợi nhuận để lại: Sau khi thực hiện đầy đủ nghĩa vụ với Nhà nước và chia cổ tức, số lợi nhuận còn lại được trích lập quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi, quỹ đầu tư phát triển sản xuất theo Nghị quyết Đại hội đồng cổ đông hàng năm.

Điều 17. Hàng năm, căn cứ vào điều kiện thực tế người sử dụng lao động thông báo để người lao động biết kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh, các hoạt động khác trong phạm vi chức năng nhiệm vụ của Công ty.

Điều 18. Thông qua BCH Công đoàn, Công ty trích quỹ phúc lợi để trợ cấp khó khăn, thăm hỏi ốm đau, hiếu hỷ đối với người sử dụng lao động và người lao động theo các mức sau:

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

- Nằm viện: 1.000.000 đồng/lần

- Tại nhà : 500.000 đồng/lần (theo chỉ định của bệnh viện, được nghỉ từ 3 ngày trở lên).

2. Trợ cấp khó khăn đột xuất 1 năm/lần/người, tùy từng trường hợp xem xét đề nghị trong khoảng sau:

- Đặc biệt khó khăn : 3.000.000 - 5.000.000 đồng.

- Khó khăn : 1.000.000 - 2.000.000 đồng.

3. Quà Công ty đối với người sử dụng lao động, người lao động khi nghỉ hưu, kết hôn:

- Nghỉ hưu: 2.000.000 đồng.

- Kết hôn : 1.000.000 đồng.

4. Chế độ viếng, việc hiếu:

- Người sử dụng lao động, người lao động đang thực hiện hợp đồng lao động khi mất, ngoài chế độ tuất Nhà nước quy định, Công ty viếng: 2.000.000 đồng (không kể vòng hoa viếng).

- Khi gia đình người lao động có việc hiếu (bao gồm tứ thân phụ mẫu, vợ, chồng, con người sử dụng lao động, người lao động), Công ty viếng: 1.000.000 đồng (không kể vòng hoa viếng).

Chương V

BẢO HIỂM XÃ HỘI, AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG KỶ LUẬT LAO ĐỘNG, TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT

Điều 19. Hai bên cam kết thực hiện đầy đủ các quy định của Bộ Luật Lao động và các quy định khác về công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Điều 20. 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 nhà (theo chỉ định của bệnh viện), phải nghỉ việc: 1.000.000 đồng/người/lần.

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

- Không may bị chết, Công ty viếng 5.000.000 đồng/người, không kể vòng hoa viếng và trợ cấp thêm 10 tháng lương tính theo mức lương tối thiểu chung của Nhà nước quy định hiện hành; kịp thời tổ chức thăm hỏi, động viên gia đình người lao động.

Điều 21. Người sử dụng lao động, người lao động thực hiện nghĩa vụ nộp BHXH, BHYT, BHTN theo quy định của Nhà nước

Khi người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận tạm dừng thực hiện hợp đồng lao động thì người sử dụng lao động và người lao động không phải thực hiện nghĩa vụ nộp BHXH, BHYT, BHTN trong thời gian hợp đồng lao động dừng thực hiện.

Điều 22. Điều trị ốm đau, nghỉ sinh con.

1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm thực hiện việc tổ chức khám sức khỏe định kỳ một (01) năm một lần cho người lao động làm việc tại Công ty.

2. Khi ốm đau người lao động được khám chữa bệnh và điều trị tại các cơ sở y tế theo chế độ BHYT.

3. Người lao động ốm đau có giấy chứng nhận của cơ sở y tế có thẩm quyền theo quy định của Bộ Y tế cho nghỉ để điều trị tại nhà, tại bệnh viện thì được hưởng lương do quỹ BHXH chi trả theo quy định của Luật BHXH.

4. Người lao động nữ sinh con được nghỉ hưởng lương do cơ quan BHXH chi trả theo quy định của Luật BHXH, ngoài ra Công ty trợ cấp thêm 1.000.000 đồng cho một lần sinh con.

5. Lao động nam có vợ sinh con cũng được hưởng chế độ thai sản và thời gian hưởng chế độ thai sản của lao động nam được quy định tại khoản 2, điều 34, luật bảo hiểm xã hội 2014.

Điều 23. Việc xử lý kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất được áp dụng theo các Điều 125 đến Điều 132 của Bộ Luật Lao động và Nội quy lao động của Công ty.

Chương VI

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 24. 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 luôn phiên 6 tháng một lần (kể từ khi thành lập) làm Chủ tịch và Thư ký hội đồng.

Điều 25. Khi xảy ra tranh chấp về lao động, Hội đồng hòa giải cơ sở tiến hành hòa giải; thủ tục, trình tự hòa giải tranh chấp lao động tiến hành như hướng dẫn tại Thông tư 08/2013/TT-BLĐTBXH ngày 10/6/2013 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội có hiệu lực ngày 01/7/2013. Nếu hòa giải không thành thì đưa tranh chấp lao động ra Hội đồng trọng tài địa phương hoặc Tòa án lao động giải quyết theo luật định.

Điều 26.

1. Những điều khoản trong Thỏa ước lao động tập thể này không trái với nội dung của Điều lệ và các quy chế, quy định của Công ty Cổ phần Tập đoàn Intimex đã ban hành.

2. Thỏa ước lao động tập thể của Công ty Cổ phần Tập đoàn Intimex được lập tại trụ sở Công ty, địa chỉ 61 Nguyễn Văn Giai, phường Đakao, quận 1, thành phố Hồ Chí Minh, gồm 6 Chương, 26 Điều.

3. Hai bên cam kết thực hiện đúng các điều khoản đã thỏa thuận trong Thỏa ước lao động tập thể này.

4. Thỏa ước lao động tập thể được lập thành 4 bản có giá trị pháp lý như nhau:

- 01 bản Người sử dụng lao động giữ.
- 01 bản Ban chấp hành Công đoàn Công ty giữ.
- 01 bản gửi Công đoàn Công Thương Việt Nam.
- 01 bản gửi đăng ký tại Sở Lao động Thương binh và Xã hội thành phố Hồ Chí Minh.

Tp. HCM, ngày 09 tháng 6 năm 2016

**ĐẠI DIỆN
TẬP THỂ NGƯỜI LAO ĐỘNG**



Phan Hồng Huê

**ĐẠI DIỆN
NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**



Đỗ Hà Nam

**CÔNG TY CP TẬP ĐOÀN INTIMEX
(INTIMEX GROUP)**

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

61 Nguyễn Văn Giai, P. ĐaKao,
Q.1, TP. HCM

Tp.Hồ Chí Minh, ngày 02 tháng 6 năm 2016

ĐT: 08.3203033 – Fax: 08.38201997

BIÊN BẢN

Lấy ý kiến tập thể người lao động về nội dung Thỏa ước Lao động tập thể

1- Tổng số CNVC và lao động của Công ty: 221 người

2- Phương thức lấy kiến

- Lấy ý kiến toàn thể công nhân viên chức và lao động thông qua chữ ký: ☐

- Lấy ý kiến toàn thể công nhân viên chức và lao động thông qua biểu quyết: ☒

3- Số lượng người được lấy ý kiến: 221 người

4- Số người tán thành nội dung TULĐTT của Công ty: 221 người.

Tỷ lệ tán thành: 100 %

5- Số người không tán thành nội dung TULĐTT : 0 người.

Tỷ lệ tán thành: 0 %

6- Những điều khoản không tán thành: Không có

Xác nhận của đại diện BCH Công đoàn

CHỦ TỊCH CĐCS



Phan Hồng Huê

Người viết biên bản

Đặng Thị Mai Trâm