

CÔNG TY CỔ PHẦN TRANSIMEX

Địa chỉ: 172 (Lầu 9-10) Hai Bà Trưng, Phường Đa Kao, Quận 1, Tp.HCM

Điện thoại: (84-28) 2220 2888



**THỎA UỚC
LAO ĐỘNG TẬP THỂ**

(LẦN THỨ 11)

Tp. Hồ Chí Minh, ngày 21 tháng 12 năm 2021

CÔNG TY CỔ PHẦN TRANSIMEX

Địa chỉ: 172 (Lầu 9-10) Hai Bà Trưng,
Phường Đa Kao, Quận 1, Tp.HCM
Điện thoại: (84-28) 2220 2888

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

Tp.Hồ Chí Minh, ngày 21 tháng 12 năm 2021

ĐĂNG KÝ

Thỏa ước lao động tập thể

Kính gửi: Ủy ban Nhân dân Quận 1 Thành phố Hồ Chí Minh

Chúng tôi gồm có:

- #### 1. Đại diện người sử dụng lao động:

Ông Lê Duy Hiệp

Chức vụ: Tổng Giám đốc

- #### 2. Đại diện tập thể lao động:

Ông Phạm Thanh Bình

Chức vụ: Chủ tịch Công đoàn

Đã ký kết thỏa ước lao động tập thể ngày 21 tháng 12 năm 2021

- Xây dựng thỏa ước lao động tập thể lần đầu
 - Xây dựng thỏa ước lao động tập thể sửa đổi, bổ sung
 - Gia hạn thỏa ước lao động tập thể

Đề nghị được đăng ký Thỏa ước lao động tập thể sửa đổi, bổ sung lần thứ 11 (mười một) tại Ủy ban Nhân dân Quận 1 Thành phố Hồ Chí Minh.

Tài liệu đăng ký gồm có thỏa ước lao động tập thể của doanh nghiệp và một Biên bản lấy ý kiến tập thể lao động.



CÔNG TY CỔ PHẦN TRANSIMEX

Địa chỉ: 172 (Lầu 9-10) Hai Bà Trưng,
Phường Đa Kao, Quận 1, Tp.HCM
Điện thoại: (84-28) 2220 2888

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

Tp. Hồ Chí Minh, ngày 16 tháng 12 năm 2021

BIÊN BẢN

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

1. Tổng số CNVC và lao động của doanh nghiệp: 700 người.
 2. Phương thức lấy ý kiến:
 - Lấy ý kiến toàn thể CNVC và lao động thông qua chữ ký
 - Lấy ý kiến toàn thể CNVC và lao động thông qua biểu quyết
 3. Số lượng người được lấy ý kiến: 700 người.
 4. Số người tán thành nội dung Thỏa ước LĐTT của doanh nghiệp: 700 người.
Tỷ lệ tán thành: 100%
 5. Số người không tán thành nội dung Thỏa ước LĐTT: 0 người.
Tỷ lệ không tán thành: 0%.
 6. Những điều khoản không tán thành: Không có.

Chủ tịch CĐCS

(Ho và tên, chức danh, ký tên, đóng dấu)



Pham Thanh Binh

Người viết biên bản

(Họ và tên, chức danh)

A handwritten signature in blue ink that reads "Jennifer". The signature is fluid and cursive, with a large, sweeping loop on the left side.

Nguyễn Quốc Thiên Kim

Địa chỉ : 172 (Lầu 9-10) Hai Bà Trưng,
Phường Đa Kao, Quận 1, TP.HCM
Điện thoại : (84-28) 2220 2888

TP. Hồ Chí Minh, ngày 21 tháng 12 năm 2021

THỎA UỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ (Lần thứ 11)

- Căn cứ Bộ Luật Lao động số 45/2019/QH14 ngày 20 tháng 11 năm 2019 của nước Cộng Hòa Xã Hội Chủ Nghĩa Việt Nam ("Bộ Luật Lao động"), có hiệu lực từ ngày 01 tháng 01 năm 2021;
- Căn cứ Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ Luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động, có hiệu lực ngày 01 tháng 02 năm 2021;
- Căn cứ Nghị định 28/2020/NĐ-CP ngày 01 tháng 03 năm 2020 quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;
- Căn cứ Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12 tháng 11 năm 2020 hướng dẫn một số nội dung tại Bộ Luật Lao động; và
- Căn cứ các thỏa thuận đã đạt được sau khi bàn bạc, thảo luận giữa Người sử dụng lao động và tập thể Người lao động làm việc tại Công ty Cổ phần Transimex và các Công ty con của Công ty Cổ phần Transimex ("Công ty/Transimex").

Để đảm bảo quyền 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:

Họ tên: Ông Lê Duy Hiệp

Chức vụ: Tổng Giám đốc

2. Đại diện tập thể Người lao động:

Họ tên: Ông Phạm Thanh Bình

Chức vụ: Chủ tịch Công Đoàn

Cùng nhau thỏa thuận ký kết Thỏa ước lao động tập thể gồm những điều khoản 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 Người sử dụng lao động 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. Cam kết chung và đối tượng thi hành

2.1 Cam kết của Người lao động:

- a. Tất cả những Người lao động được tuyển dụng vào Công ty làm việc có nghĩa vụ hoàn thành tốt nhiệm vụ, công tác được giao với năng suất, chất lượng và hiệu quả, nghiêm chỉnh chấp hành kỷ luật lao động được quy định trong hợp đồng lao động, Nội quy lao động, Thỏa ước lao động tập thể; triệt để chấp hành những chỉ thị về công việc được quy định trong Quy chế/Quy định/Quy trình của Công ty.
- b. Người lao động thực hiện đúng quy trình sản xuất kinh doanh, đặc biệt là các quy trình về an toàn, vệ sinh lao động trong Công ty; 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 Công ty.
- c. Người lao động phối hợp cùng Công ty trong việc thực hiện kế hoạch sản xuất kinh doanh, tiết kiệm nguyên vật liệu, chi phí và đảm bảo tiến độ công việc.
- d. Người lao động không tham gia đình công, tranh chấp lao động tập thể trái quy định của pháp luật.
- e. Người lao động là Công đoàn viên thực hiện đóng đoàn phí Công đoàn 1% của mức lương trung bình tham gia BHXH là 5.000.000 đồng tương ứng 50.000 đồng/tháng/người.

2.2 Cam kết của Người sử dụng lao động:

- a. Người sử dụng lao động có trách nhiệm tạo việc làm có hiệu quả, đồng thời đảm bảo các điều kiện cần thiết để Người lao động hoàn thành tốt nhiệm vụ, bảo đảm tiền lương và các bảo đảm xã hội khác theo điều khoản Thỏa ước lao động tập thể.
- b. 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.

2.3 Đối tượng thi hành:

- a. Người sử dụng lao động;
- b. Người lao động đang làm việc tại Công ty Cổ phần Transimex và các Công ty con của Công ty Cổ phần Transimex, kể cả Người lao động trong thời gian học nghề, tập nghề, thử việc, Người lao động làm việc sau ngày Thỏa ước lao động tập thể này có hiệu lực đều có trách nhiệm thực hiện những nội dung trong Thỏa ước;
- c. Ban chấp hành Công đoàn cơ sở.

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

- 3.1 Bản Thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực 03 năm kể từ ngày được ký kết. Tùy theo điều kiện kinh doanh từng thời kỳ, điều kiện kinh tế xã hội mỗi giai đoạn và chế độ chính sách hiện hành của Nhà nước và Công ty, Thỏa ước lao động tập thể sẽ được xem xét, sửa đổi, bổ sung.
- 3.2 Các bên có quyền yêu cầu sửa đổi, bổ sung Thỏa ước lao động tập thể sau 06 (sáu) tháng thực hiện.
- 3.3 Trong trường hợp quy định của pháp luật thay đổi mà dẫn đến Thỏa ước lao động tập thể không còn phù hợp với quy định của pháp luật thì các bên phải tiến hành sửa đổi, bổ sung Thỏa ước lao động tập thể.
- 3.4 Trong thời gian tiến hành sửa đổi, bổ sung Thỏa ước lao động tập thể thì quyền lợi của Người lao động được thực hiện theo quy định của pháp luật.

- 3.5 Việc sửa đổi, bổ sung Thỏa ước lao động tập thể được tiến hành như việc ký kết Thỏa ước lao động tập thể.
- 3.6 Khi thời hạn của Thỏa ước hết hiệu lực hai bên thực hiện theo quy định tại Điều 83 Bộ Luật Lao động.

CHƯƠNG II. NỘI DUNG THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Điều 4. Việc làm và bảo đảm việc làm

- 4.1. 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.
- 4.2. Trong trường hợp phải ngừng việc, Người lao động được trả lương như sau:
 - a. Nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của Người sử dụng lao động, Người lao động hoặc vì các nguyên nhân khác quan khác như thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế... thì Người lao động được trả 70% tiền lương theo hợp đồng lao động tại thời điểm ngừng việc và không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Nhà nước quy định cho những ngày ngừng việc từ 60 ngày làm việc trở xuống trong năm, trường hợp ngừng việc trên 60 ngày thì Người lao động được Công ty xem xét giải quyết chế độ nghỉ phép năm hoặc nghỉ không hưởng lương cho những ngày ngừng việc từ ngày thứ 61 trở đi. Trong trường hợp đặc biệt và tùy tình hình thực tế mà Công ty có thể ra quy định cho Người lao động được tiếp tục hưởng lương ngừng việc với thời gian nhiều ngày hơn thời gian quy định tại điều này.
 - b. Các trường hợp ngừng việc nếu do lỗi của Người lao động thì người đó không được trả lương; những Người lao động khác trong cùng Công ty phải ngừng việc do bị ảnh hưởng thì được trả 70% tiền lương theo hợp đồng lao động tại thời điểm ngừng việc và không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Nhà nước quy định.
 - c. Người lao động ngừng việc tham gia đình công trái luật sẽ không được trả lương các ngày (giờ) đình công theo đúng quy định của pháp luật hiện hành.
- 4.3. Người lao động tham gia đình công trái pháp luật sẽ không được tái ký khi hết hạn hợp đồng lao động.

Điều 5. Công tác đào tạo

- 5.1 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 Người lao động nhằm phục vụ thiết thực có hiệu quả cao cho Công ty.
- 5.2 Trong chiến lược phát triển Công ty, từng giai đoạn, vào thời điểm thích hợp, Công ty sẽ đào tạo hoặc cử Người lao động 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 Người lao động làm công tác quản lý, chuyên môn nghiệp vụ và nhân viên kỹ thuật đi học tập kinh nghiệm ở các doanh nghiệp trong nước và nước ngoài.
- 5.3 Công ty khuyến khích và tạo điều kiện cho Người lao động tự học hỏi nâng cao, bồi dưỡng nghiệp vụ, trình độ chuyên môn để phục vụ công việc tốt hơn.
- 5.4 Khi Người lao động được cử đi đào tạo với 100% kinh phí do Người sử dụng lao động chi trả thì Người sử dụng lao động có quyền yêu cầu Người lao động phải cam kết làm

việc cho Công ty sau khi hoàn thành khóa học tùy theo mức học phí Công ty hỗ trợ như sau:

- a. Dưới 2.000.000 đồng: Cam kết làm việc cho Công ty ít nhất 06 (sáu) tháng.
- b. Từ 2.000.000 đồng đến < 5.000.000 đồng: Cam kết làm việc cho Công ty ít nhất 02 (hai) năm.
- c. Từ 5.000.000 đồng đến < 10.000.000 đồng: Cam kết làm việc cho Công ty ít nhất 03 (ba) năm.
- d. Từ 10.000.000 đồng trở lên: Cam kết làm việc cho Công ty ít nhất 05 (năm) năm.

5.5 Trong trường hợp Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động khi chưa hết thời gian cam kết làm việc theo hợp đồng đào tạo hoặc cam kết đào tạo đã ký thì phải bồi thường chi phí đào tạo nếu có.

Điều 6. Giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi

- 6.1 Công ty thực hiện giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi theo quy định tại Nội quy lao động đã đăng ký theo quy định của pháp luật.
- 6.2 Ngoài những ngày nghỉ việc riêng, hưởng nguyên lương theo quy định của pháp luật, người lao động còn được nghỉ việc riêng hưởng nguyên lương trong những trường hợp được quy định tại Nội quy lao động.

Điều 7. Tiền lương, tiền thưởng và minh bạch thông tin

- 7.1 Người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng Thang lương, bảng lương; quy chế, chính sách lương - thưởng sau khi tham khảo ý kiến của tập thể Người lao động và công khai cho Người lao động tại Công ty biết.
- 7.2 Hình thức và thời hạn trả lương theo Quy chế, chính sách lương - thưởng của Công ty đã được phê duyệt. Hàng tháng, Phòng Nhân sự & Hành chính gửi Bảng lương chi tiết của tất cả Người lao động trong Công ty bằng thư điện tử.
- 7.3 Điều chỉnh lương: Công ty xem xét điều chỉnh lương cho Người lao động theo chính sách lương của Công ty.
- 7.4 Minh bạch thông tin:
 - a. Hàng năm, Người sử dụng lao động công khai phương hướng, nhiệm vụ chung về đầu tư, phát triển sản xuất kinh doanh dài hạn, trung hạn đồng thời nêu những khó khăn, thuận lợi và hướng khắc phục và kế hoạch phân phối lợi nhuận với Người lao động.
 - b. Hàng năm, Người sử dụng lao động công khai tài chính về kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty với Ban chấp hành Công đoàn, Người lao động để nắm các thông tin bao gồm:
 - Tổng doanh thu + lợi nhuận sản xuất/Chỉ tiêu năm.
 - Nộp ngân sách/Chỉ tiêu năm.
 - Tổng thu nhập bình quân của Người lao động.
 - Hiệu quả sản xuất kinh doanh (Lãi - Lỗ, lý do).
 - c. Tiền thưởng: Công ty có trách nhiệm xây dựng Quy chế, chính sách thưởng quy định cụ thể về điều kiện, tiêu chuẩn xét thưởng cho Người lao động. Các hình thức thưởng gồm:

- Tiền thưởng năng suất hàng tháng: Căn cứ vào kết quả đánh giá thực hiện công việc hàng tháng và sản lượng thực hiện hàng tháng của Người lao động làm căn cứ tính thưởng năng suất hàng tháng.
- Tiền thưởng năng suất vào các dịp lễ, Tết: Tùy theo tình hình sản xuất kinh doanh, Công ty sẽ xét chi thưởng cho Người lao động. Điều kiện, mức thưởng sẽ căn cứ vào Quy chế, chính sách thưởng của Công ty và theo phê duyệt cụ thể của Chủ tịch Hội đồng quản trị hoặc Tổng Giám đốc Công ty.
- Thưởng thành tích hoặc thưởng đột xuất: Thưởng cho cá nhân, tập thể tiên tiến, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ do Hội đồng thi đua khen thưởng Công ty xét duyệt hàng năm hoặc thưởng đột xuất theo xét duyệt của Chủ tịch Hội đồng quản trị hoặc Tổng Giám đốc hoặc Hội đồng thi đua khen thưởng.
- Thưởng sáng kiến: Người lao động có những sáng kiến, cải tiến về công nghệ, giải pháp quản lý, giải pháp công việc, tiết kiệm vật chất, tài sản... mang lại hiệu quả kinh tế, hiệu quả công tác quản lý cho Công ty.

Điều 8. Thủ lao, thưởng và lợi ích khác của thành viên Hội đồng quản trị, Hội đồng thành viên

- 8.1 Công ty trả thù lao, thưởng cho thành viên Hội đồng quản trị, Hội đồng thành viên theo kết quả và hiệu quả kinh doanh.
- 8.2 Thành viên Hội đồng quản trị, Hội đồng thành viên (không tính các đại diện được ủy quyền) được nhận thù lao cho công việc của mình dưới tư cách là Thành viên Hội đồng quản trị, Hội đồng thành viên. Tổng mức thù lao cho Hội đồng quản trị do Đại hội đồng Cổ đông quyết định; tổng mức thù lao cho Hội đồng thành viên do Chủ sở hữu quyết định. Khoản thù lao này được chia cho các Thành viên Hội đồng quản trị, Hội đồng thành viên theo thỏa thuận trong Hội đồng quản trị, Hội đồng thành viên hoặc chia đều trong trường hợp không thỏa thuận được.
- 8.3 Thù lao của từng Thành viên Hội đồng quản trị, Hội đồng thành viên được tính vào chi phí kinh doanh của Công ty theo quy định của pháp luật về thuế thu nhập doanh nghiệp, được thể hiện thành mục riêng trong Báo cáo tài chính hàng năm của Công ty và phải báo cáo Đại hội đồng cổ đông, Chủ sở hữu tại cuộc họp thường niên.
- 8.4 Thành viên Hội đồng quản trị năm giữ chức vụ điều hành hoặc Thành viên Hội đồng quản trị làm việc tại các Tiểu ban của Hội đồng quản trị hoặc thực hiện những công việc khác ngoài phạm vi nhiệm vụ thông thường của một Thành viên Hội đồng quản trị, có thể được trả thêm thù lao dưới dạng một khoản tiền công trọn gói theo từng lần, lương, hoa hồng, phần trăm lợi nhuận hoặc dưới hình thức khác theo quyết định của Hội đồng quản trị.
- 8.5 Thành viên Hội đồng quản trị, Hội đồng thành viên có quyền được thanh toán tất cả các chi phí đi lại, ăn, ở và các khoản chi phí hợp lý khác mà họ đã phải chi trả khi thực hiện trách nhiệm Thành viên Hội đồng quản trị, Hội đồng thành viên của mình, bao gồm cả các chi phí phát sinh trong việc tới tham dự các cuộc họp Đại hội đồng Cổ đông, Hội đồng quản trị hoặc các Tiểu ban của Hội đồng quản trị.
- 8.6 Thành viên Hội đồng quản trị, Hội đồng thành viên có thể được Công ty mua bảo hiểm trách nhiệm sau khi có sự chấp thuận của Đại hội đồng Cổ đông, Chủ sở hữu. Bảo hiểm này không bao gồm bảo hiểm cho những trách nhiệm của thành viên Hội đồng quản trị, Hội đồng thành viên liên quan đến việc vi phạm pháp luật và Điều lệ Công ty.

Điều 9. Quy định đối với lao động nghỉ thai sản

Chế độ đối với lao động nữ nghỉ thai sản: Lao động nữ trong thời gian nghỉ thai sản, ngoài những chế độ theo quy định Nhà nước, Công ty sẽ trợ cấp 30% mức thưởng thành tích và 100% tiền ăn trong thời gian nghỉ thai sản (tối đa 02 (hai) lần sinh/lao động nữ). Trường hợp Lao động nữ đi làm sớm (trước khi hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định) thì sẽ dừng hưởng trợ cấp này và sẽ tính như Người lao động đi làm bình thường.

Điều 10. Phúc lợi

10.1 Các khoản chi phúc lợi cho Người lao động từ Công ty:

- a. Người lao động bị ốm đau hưởng BHXH theo quy định, ngoài những chế độ do BHXH chi trả, Công ty trợ cấp 30% tiền thưởng thành tích và 100% tiền ăn trong thời gian nghỉ ốm, đau. Thời gian được hưởng tối đa không quá 30 (ba mươi) ngày trong 01 (một) năm (không giới hạn số năm).
- b. Trang bị đồng phục cho Người lao động: Ít nhất mỗi năm được may 02 bộ và 01 áo thun.
- c. Tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho Người lao động một năm một lần theo quy định của Cơ quan có thẩm quyền. Trong trường hợp bất khả kháng do thiên tai, dịch bệnh, việc khám sức khỏe định kỳ sẽ phải tạm ngừng cho đến khi có thể tổ chức trở lại.
- d. Người lao động đang làm việc tại Công ty qua đời, Công ty điều 10.000.000 (mười triệu) đồng/người chết.
- e. Người lao động có thâm niên làm việc tại Công ty từ 05 năm trở lên khi nghỉ việc hưởng chế độ hưu trí theo quy định được Công ty tặng một phần quà trị giá tối đa 5.000.000 đồng (năm triệu đồng)/người.

10.2 Các khoản chi phúc lợi cho người lao động từ quỹ Công đoàn:

- a. Người lao động khi bị ốm đau, tai nạn nằm viện theo quyết định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền: Mức chi 700.000 đồng (bảy trăm ngàn) đồng/người/lần;
- b. Người lao động là đoàn viên công đoàn khi kết hôn (đúng luật) được tặng một phần quà hoặc tiền mặt trị giá 1.000.000 đồng (một triệu đồng)/người, trường hợp cả vợ và chồng đều là đoàn viên thuộc Công đoàn Công ty thì mức chi sẽ là 2.000.000 đồng/cặp vợ chồng.
- c. Chi trợ cấp khó khăn đột xuất đoàn viên Công đoàn: Tùy theo mức độ và khả năng (tối thiểu 2.000.000 đồng/người);
- d. Người lao động đang làm việc tại Công ty qua đời Công đoàn Công ty điều 5.000.000 đồng (năm triệu)/người chết.
- e. Cha, mẹ (kể cả bên chồng hoặc bên vợ), vợ (chồng), con của đoàn viên Công đoàn khi qua đời, Công đoàn chi 1.500.000 đồng (một triệu năm trăm ngàn)/người bao gồm tiền viếng + vòng hoa (ghi tên Công đoàn Công ty).

10.3 Các khoản chung:

Tặng quà Phụ nữ (08/3; 20/10), Quốc tế thiếu nhi (01/6), Tết Trung Thu, Ngày thương binh liệt sĩ (27/7), Tết nguyên đán, cán bộ hưu trí dịp cuối năm: Tùy theo tình hình,

Công đoàn cơ sở cùng Công ty bàn bạc trao đổi về mức chi và đơn vị chi theo từng sự kiện cụ thể.

Trường hợp đối tượng được hưởng là con em Người lao động có cả bố và mẹ đều thuộc Công ty thì được hưởng như sau:

- Nếu nguồn chi từ quỹ phúc lợi và quỹ Công đoàn thì chế độ tính theo từng đoàn viên.
- Nếu nguồn chi tính vào chi phí của Công ty thì sẽ do Chủ tịch Hội đồng quản trị hoặc Tổng Giám đốc quyết định theo từng sự kiện.

Điều 11. An toàn lao động, vệ sinh lao động

- 11.1 Người sử dụng lao động có trách nhiệm tập huấn công tác an toàn vệ sinh lao động, thực hiện đầy đủ việc trang bị, cung cấp phương tiện bảo hộ lao động và hằng năm khám sức khỏe định kỳ cho Người lao động.
- 11.2 Người lao động phải chấp hành các quy định về an toàn, vệ sinh lao động; giữ gìn, bảo quản các phương tiện bảo hộ được trang bị, cung cấp.
- 11.3 Người lao động làm việc ở bộ phận nặng nhọc, độc hại sẽ được hưởng các chế độ tiền lương, chế độ bồi dưỡng theo quy định của luật an toàn vệ sinh lao động.

Điều 12. Bảo hiểm xã hội và các bảo hiểm khác

- 12.1 Người sử dụng lao động có trách nhiệm thực hiện đúng, đầy đủ các quy định về BHXH và BHYT đối với Người lao động. Người sử dụng lao động có trách nhiệm xác nhận quá trình tham gia BHXH cho Người lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động.
- 12.2 Ngoài BHXH, Người sử dụng lao động sẽ mua bảo hiểm tai nạn 24/24 giờ cho toàn bộ Người lao động đã ký hợp đồng lao động đang làm việc tại Công ty. Khi xảy ra tai nạn lao động và những rủi ro khác, Người lao động được hưởng các chế độ do Công ty bảo hiểm chi trả.

Điều 13. Hoạt động công đoàn

- 13.1 Công đoàn cơ sở phải xây dựng kế hoạch hoạt động trong năm gửi Người sử dụng lao động để phối hợp thực hiện. Trường hợp Công đoàn cơ sở có kế hoạch đột xuất phải thông báo bằng văn bản cho Người sử dụng lao động biết trước ít nhất 03 (ba) ngày.
- 13.2 Người sử dụng lao động tạo điều kiện để Công đoàn cơ sở triển khai kế hoạch sản xuất, đồng thời triển khai các nội dung tuyên truyền, giáo dục cần thiết cho Người lao động.
- 13.3 Khi Công đoàn cơ sở kiến nghị những yêu cầu của tập thể lao động tại Công ty, Người sử dụng lao động có trách nhiệm phối hợp với Công đoàn cơ sở xem xét và trả lời kiến nghị trong thời hạn 07 (bảy) ngày kể từ ngày nhận kiến nghị.
- 13.4 Người sử dụng lao động tạo điều kiện thuận lợi cho Ban chấp hành Công đoàn cơ sở trong việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình theo quy định của pháp luật lao động và pháp luật công đoàn.
- 13.5 Định kỳ hàng quý, năm, Công đoàn cơ sở phối hợp cùng Người sử dụng lao động tổ chức họp mặt đối thoại giữa Người sử dụng lao động và Người lao động theo quy chế đối thoại và hội nghị Người lao động tại Công ty 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.

- 13.6 Người sử dụng lao động phối hợp cùng Công đoàn cơ sở tổ chức các phong trào thi đấu; hỗ trợ 100% chi phí để Công đoàn cơ sở tổ chức và khen thưởng các phong trào thi đấu.

Điều 14. Một số thỏa thuận khác

Trường hợp Người lao động xin đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động 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, Người lao động có quyền gửi trực tiếp đến Phòng Nhân sự & Hành chính của Công ty hoặc nhờ Công đoàn cơ sở xác nhận và chuyển đơn. Trường hợp này Người lao động có quyền nghỉ việc khi hết thời hạn báo trước theo quy định.

CHƯƠNG III. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 15. Trách nhiệm thi hành Thỏa ước

- 15.1 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.
- 15.2 Sau khi ký kết Thỏa ước, Người sử dụng lao động có trách nhiệm bố trí thời gian để Công đoàn cơ sở triển khai Thỏa ước đến tập thể lao động tại doanh nghiệp. Các bên có quyền sửa đổi bổ sung đúng thời hạn theo quy định tại Điều 82 Bộ Luật Lao động 2019. Người sử dụng lao động và Người lao động có trách nhiệm thực hiện đầy đủ Thỏa ước lao động tập thể.

Điều 16. Hiệu lực của Thỏa ước

- 16.1 Thỏa ước này có hiệu lực kể từ ngày ký. Các quy định khác của doanh nghiệp trái với nội dung Thỏa ước này đều bị bãi bỏ.
- 16.2 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.
- 16.3 Thỏa ước lao động tập thể này ký và lập thành 05 bản có giá trị như nhau tại **Công ty Cổ phần Transimex** ngày 21 tháng 12 năm 2021 và gửi Thỏa ước theo quy định tại Khoản 2 Điều 76 Bộ Luật Lao động 2019.

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



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

(Ký tên và đóng dấu Công ty)

