



CÔNG TY CỔ PHẦN
ĐỨC KHẢI

271/7B An Dương Vương, P.3, Q.5, TP.HCM
Tel: 08.830 6868 - Fax: 08.830 6969

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ



TP. Hồ Chí Minh, tháng 01 năm 2016

DUCKHAI
www.duckhai.com.vn

FIVE





CÔNG TY CỔ PHẦN
ĐỨC KHẢI

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

TP. Hồ Chí Minh, ngày 30 tháng 01 năm 2016

BIÊN BẢN

V/v 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 : 150 người
2. Phương thức lấy ý 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. : 150 người
4. Số người tán thành nội dung TULĐTT của doanh nghiệp : 150 người
Tỷ lệ tán thành: 100%.
5. Số người không tán thành nội dung TULĐTT của doanh nghiệp : 0... người
Tỷ lệ không tán thành: 0%.
6. Những điều khoản không tán thành: Không có.

Xác nhận của đại diện BCH công đoàn
Chủ tịch công đoàn



Sử Hữu Phẩm

Người viết biên bản

Trần Văn Tuấn



Tp. Hồ Chí Minh, ngày 30 tháng 01 năm 2016

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

- Căn cứ vào Bộ luật Lao động của nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam số 10/2012/QH13 có hiệu lực từ ngày 01/5/2013;
- Căn cứ vào các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan;
- Căn cứ vào các thỏa thuận đạt được sau khi bàn bạc giữa Đại diện tập thể người lao động và Người sử dụng lao động;
- Để đảm bảo quyền, 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:

- Ông : **Phạm Ngọc Lâm**
- Chức vụ : Chủ tịch Hội đồng quản trị.

2. Đại diện tập thể người lao động:

- Ông : **Sử Hữu Phẩm**
- Chức vụ : Chủ tịch Công đoàn cơ sở.

Sau khi bàn bạc, thảo luận giữa tập thể người lao động và người sử dụng lao động, hai bên cùng nhau thống nhất ký kết Thỏa ước lao động tập thể gồm những nội dung sau:

MỤC LỤC

CHƯƠNG I. NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG	3
Điều 1. Phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng	3
Điều 2. Nội dung thỏa ước	3
Điều 3. Những cam kết tổng quát giữa hai bên	3
Điều 4. Cam kết trách nhiệm thi hành Thỏa ước lao động tập thể	4
CHƯƠNG II. VIỆC LÀM VÀ BẢO ĐẢM VIỆC LÀM.....	4
Điều 5. Ký kết Hợp đồng lao động.....	4
Điều 6. Những ưu tiên dành cho người lao động khi tuyển dụng hoặc ký lại hợp đồng lao động	5
Điều 7. Nguyên tắc và chế độ điều động tạm thời đối với người lao động.....	5
Điều 8. Các trường hợp tạm hoãn, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động	5
Điều 9. Trách nhiệm khi chấm dứt hợp đồng lao động	8
Điều 10. Những biện pháp đảm bảo việc làm cho người lao động	8
Điều 11. Chính sách đào tạo và nâng lương.....	8
Điều 12. Trợ cấp thôi việc, mất việc làm, thất nghiệp.....	8
Điều 13. Kiểm tra, giám sát việc thi hành các chế độ chính sách đối với người lao động	8
CHƯƠNG III. THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI.....	9
Điều 14. Thời giờ làm việc	9
Điều 15. Thời giờ nghỉ ngơi của người lao động	9
Điều 16. Những ngày nghỉ trong năm	9
CHƯƠNG IV. MỘT SỐ QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ.....	11
Điều 17. Bình đẳng nam nữ, không phân biệt đối xử	11
Điều 18. Một số ưu tiên đối với lao động nữ	11
Điều 19. Nghỉ thai sản	12
Điều 20. Nghỉ sau thai sản	12
CHƯƠNG V. TIỀN LƯƠNG - PHỤ CẤP LƯƠNG.....	12
Điều 21. Tiền lương và các hình thức trả lương.....	12
Điều 22. Quy định về làm thêm giờ và tiền lương làm thêm giờ	13
Điều 23. Phụ cấp lương và trợ cấp Công ty áp dụng cho người lao động	14
Điều 24. Công khai tài chính và phân phối lợi nhuận	14
CHƯƠNG VI. BẢO MẬT THÔNG TIN TÀI LIỆU CỦA CÔNG TY	14
Điều 25. Bảo mật thông tin của Công ty.....	14
Điều 26. Bảo mật thông tin của Công ty sau khi chấm dứt hợp đồng lao động.....	15
Điều 27. Mâu thuẫn lợi ích	15
CHƯƠNG VII. AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG	15
Điều 28. Quy định chung về an toàn lao động và vệ sinh lao động	15
Điều 29. Kiểm tra định kỳ an toàn lao động và vệ sinh lao động	17
Điều 30. Chăm sóc sức khỏe, bảo đảm vệ sinh y tế cho người lao động.....	17
Điều 31. Xử lý tai nạn lao động	18
CHƯƠNG VIII. THUẾ THU NHẬP CÁ NHÂN, BẢO HIỂM XÃ HỘI, BẢO HIỂM Y TẾ, BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP, QUỸ CÔNG ĐOÀN VÀ QUỸ PHÚC LỢI.....	18
Điều 32. Các quy định về thuế thu nhập cá nhân	18
Điều 33. Các chế độ Bảo hiểm xã hội - Bảo hiểm y tế - Bảo hiểm thất nghiệp - Quỹ công đoàn - Quỹ phúc lợi	19
Điều 34. Quy định về trợ cấp thăm hỏi, hiếu hỷ, ốm đau	20
CHƯƠNG IX. KHEN THƯỞNG VÀ KỶ LUẬT	21
Điều 35. Khen thưởng.....	21
Điều 36. Kỷ luật	21
CHƯƠNG X. GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG.....	21
Điều 37. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động.....	21
CHƯƠNG XI. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH.....	21
Điều 38. Cam kết của người sử dụng lao động	21
Điều 39. Cam kết của người lao động	22
Điều 40. Điều khoản chung.....	22

CHƯƠNG I. NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng.

1. Người sử dụng lao động và người lao động có nghĩa vụ thi hành thỏa ước này.
2. Người sử dụng lao động trong thỏa ước này là Công ty Cổ phần Đức Khái.
3. Người lao động là tất cả những người làm việc theo hình thức hợp đồng lao động cho Công ty.

Điều 2. Nội dung thỏa ước.

Bản Thỏa ước này bao gồm 11 chương, 40 điều; quy định mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và tập thể người lao động về trách nhiệm, quyền lợi của mỗi bên trong thời hạn thỏa ước này có hiệu lực. Mọi trường hợp phát sinh không quy định trong bản thỏa ước này sẽ được giải quyết theo hợp đồng lao động, nội quy lao động, các quy định khác do Công ty ban hành hoặc các quy định của pháp luật lao động hiện hành.

Điều 3. Những cam kết tổng quát giữa hai bên.

1. Bản Thỏa ước lao động tập thể này có hiệu lực trong thời hạn 03 năm, kể từ ngày hai bên ký kết.
2. Tùy theo điều kiện sản xuất kinh doanh từng thời kỳ, điều kiện kinh tế xã hội mỗi giai đoạn và chế độ chính sách hiện hành của Nhà nước, Thỏa ước lao động tập thể được xem xét sửa đổi, bổ sung khi nhận được yêu cầu của người sử dụng lao động hoặc tập thể người lao động. Trong trường hợp sửa đổi, bổ sung thì trong vòng 20 ngày hai bên phải thỏa thuận xong và việc sửa đổi, bổ sung được tiến hành theo trình tự như ký kết Thỏa ước tập thể.
3. Trước khi Thỏa ước lao động tập thể hết hạn, hai bên có thể thương lượng để kéo dài thời hạn Thỏa ước lao động tập thể hoặc ký kết Thỏa ước lao động tập thể mới. Khi Thỏa ước lao động tập thể hết hạn mà hai bên vẫn tiếp tục thương lượng, thì Thỏa ước lao động tập thể hết hạn này vẫn có hiệu lực. Nếu quá 03 tháng, kể từ ngày Thỏa ước lao động tập thể hết hạn mà thương lượng không đi đến kết quả thì Thỏa ước lao động tập thể đương nhiên hết hiệu lực.
4. Trong quá trình thực hiện bản Thỏa ước lao động tập thể nếu xảy ra các trường hợp dưới đây thì giải quyết như sau:
 - a. Trong trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia, tách Công ty, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý, quyền sử dụng tài sản của Công ty thì người sử dụng lao động kế tiếp phải chịu trách nhiệm trả lương và các quyền lợi khác cho người lao động từ Công ty cũ chuyển sang. Ban Chấp hành Công đoàn Cơ sở và người sử dụng lao động căn cứ vào phương án sử dụng lao động để xem xét việc tiếp tục thực hiện, sửa đổi, bổ sung hoặc ký Thỏa ước tập thể mới.
 - b. Trong trường hợp Công ty chấm dứt hoạt động thì tiền lương, trợ cấp thôi việc, bảo hiểm xã hội và các quyền lợi khác của người lao động theo thỏa ước này và hợp đồng lao động đã ký kết là khoản nợ trước hết trong thứ tự ưu tiên thanh toán.

Điều 4. Cam kết trách nhiệm thi hành Thỏa ước lao động tập thể.

1. Trách nhiệm của người sử dụng lao động:
 - a. Đảm bảo quyền tự do của người lao động tham gia hoạt động Công đoàn và các đoàn thể được Nhà nước thừa nhận. Tạo điều kiện thuận lợi cho Cán bộ Công đoàn hoạt động theo Luật Công đoàn và Bộ luật lao động.
 - b. Chấp hành đúng quy định của Nhà nước về thuê mướn và sử dụng lao động.
 - c. Thực hiện đầy đủ các thỏa thuận nêu trong Thỏa ước lao động tập thể và các hợp đồng lao động.
 - d. Bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động, bảo vệ môi trường làm việc và sức khỏe người lao động.
 - e. Tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động trong Công ty nâng cao trình độ văn hoá chuyên môn, nghiệp vụ, hoàn thành công việc được giao.
2. Trách nhiệm của người lao động:
 - a. Thực hiện đúng những điều khoản đã được ký kết trong Thỏa ước lao động tập thể, hợp đồng lao động và nội quy lao động, các quy chế khác do người sử dụng lao động ban hành phù hợp với pháp luật.
 - b. Phần đầu không ngừng nâng cao trình độ văn hoá, chuyên môn, nghiệp vụ để hoàn thành công việc được giao; có tinh thần trách nhiệm trong việc xây dựng tập thể ngày càng đoàn kết, cùng nhau hoàn thành nhiệm vụ chung của Công ty.

**CHƯƠNG II.
VIỆC LÀM VÀ BẢO ĐẢM VIỆC LÀM**

Điều 5. Ký kết Hợp đồng lao động.

1. Tùy theo tính chất công việc, Công ty thực hiện việc giao kết hợp đồng lao động theo các loại sau đây:
 - a. Hợp đồng lao động không xác định thời hạn áp dụng cho những công việc không xác định được thời điểm kết thúc hoặc những công việc có thời hạn trên 36 tháng.
 - b. Hợp đồng lao động xác định thời hạn áp dụng cho những công việc xác định được thời điểm kết thúc trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng.
 - c. Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng áp dụng cho những công việc có thể hoàn thành trong khoảng thời gian dưới 12 tháng hoặc để tạm thời thay thế người lao động bị kỷ luật chuyên làm công việc khác có thời hạn, người lao động tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, người lao động nghỉ việc vì lý do khác và hợp đồng với người đã nghỉ hưu.
2. Khi hợp đồng lao động quy định tại điểm b và điểm c khoản 1 điều này hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới, nếu không ký kết hợp đồng lao động mới, thì hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm b khoản 1 điều này trở thành hợp đồng lao động không xác định thời

hạn và hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm c, khoản 1 điều này trở thành hợp đồng lao động xác định thời hạn với thời hạn là 24 tháng.

3. Không được giao kết hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định mà thời hạn dưới 12 tháng để làm những công việc có tính chất thường xuyên từ 12 tháng trở lên, trừ trường hợp phải tạm thời thay thế người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự, nghỉ theo chế độ thai sản hoặc nghỉ việc có tính chất tạm thời khác.

Điều 6. Những ưu tiên dành cho người lao động khi tuyển dụng hoặc ký lại hợp đồng lao động.

1. Người lao động làm việc tại Công ty được ưu tiên ký lại hợp đồng lao động nếu trong quá trình làm việc đã hoàn thành công việc được giao và không bị kỷ luật ở mức độ sa thải.
2. Người thân của người lao động đang làm việc tại Công ty sẽ được ưu tiên tuyển dụng nếu có trình độ chuyên môn phù hợp với nhu cầu của đơn vị.
3. Trong trường hợp người lao động đã chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty khi trở lại xin vào làm việc, nếu Công ty có nhu cầu thì tiến hành ký hợp đồng theo đúng trình tự ban đầu.

Điều 7. Nguyên tắc và chế độ điều động tạm thời đối với người lao động. (Thực hiện theo Điều 22 của Bộ luật lao động 2012)

1. Khi gặp khó khăn đột xuất hoặc do nhu cầu sản xuất kinh doanh, người sử dụng lao động được quyền tạm thời điều chuyển người lao động làm công việc khác trái nghề nhưng không được quá 60 ngày trong một năm.
2. Khi tạm thời điều chuyển người lao động làm việc khác trái nghề, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 03 ngày, phải báo rõ thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khỏe và giới tính của người lao động.
3. Người lao động tạm thời làm công việc khác theo quy định tại khoản 1 Điều này được trả lương theo công việc mới. Nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương cũ thì được giữ nguyên mức tiền lương cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc. Tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 85% mức tiền lương cũ nhưng không được thấp hơn mức tối thiểu do Nhà nước quy định.

Điều 8. Các trường hợp tạm hoãn, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

1. Tạm hoãn hợp đồng lao động được thực hiện trong những trường hợp sau:
 - a. Người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự hoặc các nghĩa vụ công dân khác do pháp luật quy định;
 - b. Người lao động bị tạm giữ, tạm giam;
 - c. Các trường hợp khác do hai bên thỏa thuận.

Hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động quy định tại điểm a, c khoản 1 Điều này, Công ty sẽ chấp thuận cho người lao động trở lại làm việc.

Trong trường hợp tạm hoãn hợp đồng lao động quy định tại điểm b Điều này, việc nhận người lao động trở lại làm việc hay không sẽ thực hiện theo quy định của pháp luật hiện hành đối với trường hợp này.

2. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:

- a. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn trong những trường hợp sau:
- (i) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm các điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng;
 - (ii) Không được trả công đầy đủ hoặc trả công không đúng thời hạn theo hợp đồng;
 - (iii) Bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động;
 - (iv) Bản thân hoặc gia đình thật sự có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng;
 - (v) Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở các cơ quan dân cử hoặc bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy Nhà nước;
 - (vi) Người lao động nữ có thai phải nghỉ việc theo chỉ định của thầy thuốc;
 - (vii) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 03 tháng liên đới với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng và một phần tư thời hạn hợp đồng đối với người làm việc theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa được hồi phục.
- b. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại điểm a Điều này, người lao động phải báo cho người sử dụng lao động biết trước:
- (i) Đối với các trường hợp quy định tại các điểm a(i), a(ii), a(iii) và a(vii) khoản 2 Điều này: ít nhất 03 ngày;
 - (ii) Đối với các trường hợp quy định tại điểm a(iv) và điểm a(v) khoản 2 Điều này: ít nhất 30 ngày nếu là hợp đồng xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng; ít nhất 03 ngày nếu là hợp đồng theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định mà thời hạn dưới 12 tháng;
 - (iii) Đối với trường hợp quy định tại điểm a(vi) khoản 2 Điều này thì thời gian báo trước tùy thuộc vào thời hạn do thầy thuốc chỉ định.
- c. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, nhưng phải báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 45 ngày; người lao động ốm đau, tai nạn đã điều trị 06 tháng liên tiếp thì phải báo trước ít nhất 03 ngày.
- d. Người sử dụng lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong các trường hợp sau:
- (i) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng;
- Không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động là không hoàn thành định mức lao động hoặc nhiệm vụ được giao theo quy định tại Bảng quy định trách nhiệm – quyền hạn, Bảng phân công công việc và Phiếu giao việc của Công ty do yếu tố chủ quan đã bị lập biên bản hoặc

nhắc nhở bằng văn bản ít nhất hai lần trong một tháng mà sau đó vẫn không khắc phục. (Việc xác định không hoàn thành công việc có thể căn cứ vào kết quả kiểm tra đánh giá, xếp loại định kỳ hoặc đột xuất).

- (ii) Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải theo quy định tại Điều 85 của Bộ luật Lao động; Người lao động vi phạm kỷ luật tuy không thuộc điều 85 của Bộ Luật Lao động nhưng gây ảnh hưởng xấu tới tập thể lao động và những vi phạm đạo đức đó được tập thể lao động đồng tình xử lý cho thôi việc;
 - (iii) Người lao động làm theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn ốm đau đã điều trị 12 tháng liền, người lao động làm theo hợp đồng lao động xác định thời hạn ốm đau đã điều trị 6 tháng liền và người lao động làm theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng ốm đau đã điều trị quá nửa thời hạn hợp đồng lao động, mà khả năng lao động chưa phục hồi. Khi sức khỏe của người lao động bình phục, thì được xem xét để giao kết tiếp hợp đồng lao động;
 - (iv) Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ việc làm;
 - (v) Công ty chấm dứt hoạt động.
- e. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại điểm d (ii) khoản 2 Điều này, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước:
- (i) Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn;
 - (ii) Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng;
 - (iii) Ít nhất ba ngày đối với hợp đồng lao động theo mùa vụ, theo một công việc nhất định mà thời hạn dưới 12 tháng.

3. Trong trường hợp người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì phải nhận người lao động trở lại làm công việc theo hợp đồng đã ký và phải bồi thường một khoản tiền tương ứng với tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất hai tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có).

Trong trường hợp người lao động không muốn trở lại làm việc, thì ngoài khoản tiền được bồi thường quy định tại khoản 3 Điều này, người lao động còn được trợ cấp theo quy định tại Điều 42 của Bộ luật Lao động.

Trong trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận người lao động trở lại làm việc và người lao động đồng ý thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 3 Điều này và trợ cấp quy định tại Điều 42 của Bộ luật Lao động, hai bên thỏa thuận về khoản tiền bồi thường thêm cho người lao động để chấm dứt hợp đồng lao động.

4. Trong trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có).

5. Trong trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì phải bồi thường chi phí đào tạo (nếu có) theo quy định của Chính phủ.
6. Trong trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, nếu vi phạm quy định về thời hạn báo trước, bên vi phạm phải bồi thường cho bên kia một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước.

Điều 9. Trách nhiệm khi chấm dứt hợp đồng lao động.

1. Trong thời hạn 07 (bảy) ngày, kể từ ngày chấp dứt Hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên; trường hợp đặc biệt, có thể kéo dài nhưng không được quá 30 (ba mươi) ngày.
2. Trong trường hợp Công ty bị phá sản thì các khoản có liên quan đến quyền lợi của người lao động được thanh toán theo quy định của pháp luật.
3. Người sử dụng lao động ghi lý do chấm dứt hợp đồng lao động vào sổ lao động và có trách nhiệm trả lại sổ cho người lao động. Ngoài các quy định trong sổ lao động, người sử dụng lao động không được nhận xét thêm điều gì trở ngại cho người lao động tìm việc làm mới.
4. Khi người lao động nhận được thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động từ Công ty, người lao động phải trả lại Công ty toàn bộ những tài sản, dụng cụ và trang thiết bị lao động đã được Công ty phát cho người lao động.

Điều 10. Những biện pháp đảm bảo việc làm cho người lao động.

Công ty tìm kiếm các biện pháp để đẩy mạnh quá trình sản xuất, kinh doanh nguồn cung cấp nguyên liệu. Đồng thời, Công ty không ngừng đẩy mạnh và mở rộng tốc độ tiêu thụ bằng các biện pháp thanh toán linh hoạt để tạo việc làm cho Người lao động.

Điều 11. Chính sách đào tạo và nâng lương.

1. Công ty khuyến khích người lao động tự nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật, nghiệp vụ để hoàn thành tốt công việc được giao bằng cách trợ giúp một phần kinh phí và bố trí thời gian làm việc thuận lợi để người lao động có thể hoàn tất chương trình đào tạo.
2. Ngoài các chính sách đào tạo quy định tại khoản 1 Điều này, Công ty sẽ áp dụng chính sách đào tạo và nâng cao tay nghề theo các quy định của Công ty.
3. Công ty tổ chức xét nâng lương định kỳ theo Quy chế tiền lương hiện hành.

Điều 12. Trợ cấp thôi việc, mất việc làm, thất nghiệp.

Việc trợ cấp thôi việc, mất việc, thất nghiệp được thực hiện theo quy định của pháp luật hiện hành. Ngoài ra, tùy từng trường hợp cụ thể, người lao động có thể được xem xét hỗ trợ thêm một khoản phụ cấp do Công ty quyết định.

Điều 13. Kiểm tra, giám sát việc thi hành các chế độ chính sách đối với người lao động.

Ban Chấp hành Công đoàn Cơ sở có trách nhiệm kiểm tra, giám sát việc thi hành các chế độ chính sách đối với người lao động tại Công ty và tham gia giải quyết các tranh chấp lao động (nếu có) theo đúng quy định của pháp luật lao động.

CHƯƠNG III. THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

Điều 14. Thời giờ làm việc.

1. Thời giờ làm việc chính thức của Công ty trong ngày là: 08 giờ/một ngày. Một tuần làm việc 5,5 ngày. Tổng số giờ làm việc trong tuần là: 44 giờ/một tuần.
2. Giờ làm việc hành chính của nhân viên văn phòng được quy định như sau:
 - a. Buổi sáng từ : 08 giờ đến 12 giờ.
 - b. Buổi chiều từ : 13 giờ 30 đến 17 giờ 30 (Riêng ngày Thứ bảy hằng tuần: Làm việc buổi sáng từ 8 giờ đến 12 giờ; Nghỉ buổi chiều).
3. Giờ làm việc của bộ phận làm việc theo ca được quy định như sau:
Thời gian mỗi ca là 8 tiếng bao gồm cả 45 phút nghỉ giữa ca đối với ca đêm và 30 phút nghỉ giữa ca cho các ca còn lại.
4. Tùy theo đặc điểm của mỗi địa phương mà Công ty có Chi nhánh và Văn phòng đại diện, tùy theo yêu cầu công việc, Công ty có thể bố trí giờ làm việc của nhân viên không theo giờ hành chính quy định như trên, nhưng vẫn đảm bảo tổng số giờ làm việc không vượt quá 08 giờ/một ngày.
5. Quy định về giờ giấc làm việc của người lao động sẽ được thỏa thuận và ghi cụ thể trong hợp đồng lao động.

Điều 15. Thời giờ nghỉ ngơi của người lao động.

1. Mỗi tuần, Người lao động được nghỉ ít nhất 1,5 ngày.
2. Tùy theo đặc điểm, yêu cầu công việc mà Công ty có thể bố trí ngày nghỉ của người lao động vào ngày chủ nhật hoặc vào một ngày cố định khác trong tuần.
3. Trường hợp đặc biệt do yêu cầu công tác người lao động không thể nghỉ hàng tuần thì Công ty sẽ bố trí cho người lao động được nghỉ bình quân một tháng ít nhất là 06 ngày. Nếu làm việc trong ngày từ 10 giờ trở lên, nhưng không được quá 12 giờ/ngày, người lao động được nghỉ thêm ít nhất 30 phút tính vào giờ làm việc, ngoài thời giờ nghỉ ngơi trong ca làm việc bình thường.

Điều 16. Những ngày nghỉ trong năm.

1. Nghỉ phép năm:
 - a. Người lao động có thời gian làm việc 12 (mười hai) tháng tại Công ty thì được nghỉ hàng năm hưởng nguyên lương 12 (mười hai) ngày làm việc. Người lao động có thời gian làm việc tại Công ty dưới 12 (mười hai) tháng thì số ngày phép năm được tính theo tỉ lệ tương ứng với số tháng thực tế làm việc. Trường hợp người lao động trong thời gian thử việc thì không được hưởng ngày phép năm. Số ngày nghỉ phép hàng năm sẽ được tăng theo thâm niên làm việc tại Công ty, cứ mỗi 5 (năm) năm làm việc tại Công ty sẽ được cộng thêm 1 (một) ngày phép được hưởng nguyên lương.
 - b. Người lao động có nhu cầu nghỉ phép năm phải làm đơn xin nghỉ phép năm (theo quy trình quản lý nhân sự của Công ty) và chỉ được phép nghỉ khi có ký duyệt của người có thẩm quyền.

- c. Công ty có quyền quy định lịch nghỉ hàng năm sau khi thống nhất ý kiến với Ban chấp hành Công đoàn và phải thông báo trước cho người lao động biết.
- d. Người lao động do thôi việc hoặc vì các lý do khác mà chưa nghỉ hàng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hàng năm thì được trả lương những ngày chưa nghỉ.

2. Nghỉ lễ, tết:

- Người lao động được nghỉ làm việc và hưởng nguyên lương trong những ngày lễ, tết như sau:
 - a. Tết dương lịch : một ngày (ngày 1 tháng 1 dương lịch).
 - b. Tết âm lịch : năm ngày (một ngày cuối năm và bốn ngày đầu năm âm lịch).
 - c. Ngày giỗ Tổ Hùng Vương : một ngày (ngày 10 tháng 3 âm lịch).
 - d. Ngày Chiến thắng : một ngày (ngày 30 tháng 4 dương lịch).
 - e. Ngày Quốc tế lao động : một ngày (ngày 1 tháng 5 dương lịch).
 - f. Ngày Quốc khánh : một ngày (ngày 2 tháng 9 dương lịch).
- Nếu những ngày nghỉ nói trên trùng vào ngày nghỉ hàng tuần thì người lao động được nghỉ bù ngày tiếp theo hoặc ngày khác theo quyết định của Công ty.
- Trong trường hợp do nhu cầu sản xuất, kinh doanh mà Công ty phải điều động, phân công người lao động làm việc trong những ngày nghỉ lễ, tết thì Công ty sẽ đảm bảo cho người lao động được nghỉ bù trong thời gian thích hợp.

3. Nghỉ việc riêng được hưởng nguyên lương:

Người lao động được nghỉ việc riêng hưởng nguyên lương trong những trường hợp sau đây:

- a. Người lao động kết hôn: nghỉ 03 (ba) ngày.
 - b. Con người lao động kết hôn: nghỉ 01 (một) ngày.
 - c. Bố, mẹ (bên chồng hoặc bên vợ) chết, vợ hoặc chồng chết, con chết: nghỉ 03 (ba) ngày.
 - d. Ông, bà (nội, ngoại) cả hai bên vợ, chồng; anh chị em ruột của người lao động chết: nghỉ 01 (một) ngày.
 - e. Vợ người lao động sinh con: nghỉ 01 (một) ngày.
4. Nghỉ việc riêng không hưởng lương:

- Người lao động có thể được nghỉ không hưởng lương nhưng không ảnh hưởng tới công việc chung của công ty và phải được sự đồng ý của Người sử dụng lao động, quy trình nghỉ không hưởng lương theo quy định về quản lý nhân sự của Công ty. Thời gian nghỉ không hưởng lương tối đa là 03 (ba) tháng. Các trường hợp được nghỉ việc không hưởng lương:

- a. Người thân trong gia đình người lao động bị bệnh không có người chăm sóc.
- b. Người lao động có con nhỏ mới sinh dưới 6 tháng không người trông coi.
- c. Người lao động xét thấy bản thân cần được đào tạo thêm để nâng cao tay nghề, nghiệp vụ cần thiết cho công việc mà người lao động đang đảm trách.
- d. Ông, bà (nội, ngoại) cả hai bên vợ chồng, anh chị em ruột của người lao động chết: nghỉ 01 (một) ngày.
- e. Vợ người lao động sinh con: nghỉ 01 (một) ngày.

- Các trường hợp khác ngoài quy định ở khoản 4 Điều này nếu có lý do chính đáng và được sự chấp thuận bởi người có thẩm quyền quy định trong quy trình quản lý nhân sự của Công ty, người lao động có thể thỏa thuận với Người sử dụng lao động để nghỉ không hưởng lương.

CHƯƠNG IV. MỘT SỐ QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ

Điều 17. Bình đẳng nam nữ, không phân biệt đối xử.

1. Nghiêm cấm hành vi phân biệt đối xử, xúc phạm danh dự và nhân phẩm đối với lao động nữ trong Công ty.
2. Công ty thực hiện nguyên tắc bình đẳng nam nữ về tuyển dụng, sử dụng, tuyển chọn, nâng bậc lương và trả công lao động.
3. Công ty không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với Người lao động nữ vì lý do kết hôn, có thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp Công ty chấm dứt hoạt động.

Trong thời gian có thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, người lao động nữ được tạm hoãn việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, kéo dài thời hiệu xem xét kỷ luật lao động, trừ trường hợp Công ty chấm dứt hoạt động.

4. Người lao động nữ có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không phải bồi thường thiệt hại Hợp đồng lao động nếu có giấy chứng nhận của cơ quan y tế có thẩm quyền kết luận rằng nếu tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai sản hoặc ảnh hưởng nghiêm trọng đến sức khỏe. Trong trường hợp này, thời hạn mà Người lao động nữ phải báo trước cho Người sử dụng lao động tùy thuộc vào thời hạn do bác sĩ chỉ định (*của cơ quan y tế từ cấp huyện trở lên*).

Điều 18. Một số ưu tiên đối với lao động nữ.

1. Không sử dụng lao động nữ làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh đẻ và nuôi con. Nếu Công ty đang sử dụng lao động nữ làm các công việc nói trên sẽ có kế hoạch đào tạo nghề chuyển dần Người lao động nữ sang công việc khác phù hợp, tăng cường các biện pháp bảo vệ sức khỏe, cải thiện điều kiện lao động hoặc giảm bớt thời giờ làm việc.
2. Không sử dụng lao động nữ đang có thai từ tháng thứ bảy hoặc đang nuôi con dưới 12 (mười hai) tháng tuổi làm thêm giờ, làm việc ban đêm và đi công tác xa.
3. Người lao động nữ làm các công việc nặng nhọc, khi có thai đến tháng thứ bảy, được chuyển làm công việc nhẹ hơn hoặc được giảm bớt một giờ làm việc hàng ngày mà vẫn hưởng đủ lương.
4. Người lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút trong thời gian làm việc mà vẫn hưởng đủ lương.
5. Trong thời gian nghỉ việc để đi khám thai, để thực hiện biện pháp kế hoạch hoá gia đình hoặc do sẩy thai; nghỉ việc để chăm sóc con dưới bảy tuổi bị ốm đau, nhận trẻ sơ sinh làm con nuôi, Người lao động nữ được hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế.

Điều 19. Nghỉ thai sản.

1. Người lao động nữ được nghỉ trước và sau khi sinh con, cộng dồn không quá 06 (sáu tháng) (tính cả ngày nghỉ hàng tuần và ngày lễ, tết), thời điểm nghỉ thai sản có thể được giải quyết trước ngày sinh tối đa không quá 02 (hai) tháng. Trong thời gian mang thai, người lao động nữ được nghỉ việc để đi khám thai: 05 lần/thai kỳ, mỗi lần là 01 (một) ngày. Nếu sinh đôi trở lên thì từ con thứ hai, cứ mỗi con người mẹ được nghỉ thêm 01 (một) tháng.
2. Người lao động nữ nghỉ hộ sản được hưởng các khoản trợ cấp thai sản theo chế độ BHXH hiện hành.
3. Trong thời gian nghỉ thai sản, nếu có nhu cầu, lao động nữ có thể nghỉ thêm một thời gian không hưởng lương theo thỏa thuận với Công ty.
4. Người lao động nữ có thể đi làm trước khi hết thời gian nghỉ thai sản nếu:
 - a. Sau khi sinh con từ đủ 60 (sáu mươi) ngày trở lên.
 - b. Có xác nhận của cơ sở y tế (từ cấp huyện trở lên) về việc đi làm sớm không có hại cho sức khỏe của người lao động.
 - c. Phải báo trước và được Người sử dụng lao động đồng ý.
5. Hết thời gian nghỉ thai sản theo chế độ và cả trường hợp được nghỉ thêm không hưởng lương, khi trở lại làm việc người lao động nữ vẫn được đảm bảo chỗ làm việc.

Điều 20. Nghỉ sau thai sản.

1. Trong thời gian nuôi con nhỏ dưới 12 (mười hai) tháng tuổi, người lao động nữ được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc mà vẫn hưởng đủ lương.
2. Nếu vẫn đi làm trong giờ được nghỉ thì được hưởng lương khoán về giờ đi làm này và được cộng dồn để nghỉ một lần theo sự sắp xếp của Công ty.

CHƯƠNG V. TIỀN LƯƠNG - PHỤ CẤP LƯƠNG

Điều 21. Tiền lương và các hình thức trả lương.

1. Tiền lương:
 - a. Mức tiền lương thấp nhất của Công ty áp dụng cho các loại lao động phổ thông không thấp hơn mức lương tối thiểu theo quy định của pháp luật hiện hành và phù hợp với điều kiện ngành nghề sản xuất, kinh doanh.
 - b. Người lao động và Công ty thỏa thuận về mức lương theo thang bảng lương và chính sách đãi ngộ do Công ty ban hành và được thể hiện trong hợp đồng lao động. Mức lương này là bảo mật, người lao động không được cung cấp cho bất kỳ cơ quan, tổ chức và cá nhân nào trừ trường hợp có sự đồng ý người đại diện theo pháp luật hoặc người được ủy quyền của Công ty.
2. Các hình thức trả lương:
 - a. Lương thời gian theo tháng: Căn cứ vào ngày công thực tế làm việc trong tháng, áp dụng đối với những người làm công tác quản lý, chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ; những người làm các công việc theo dây chuyền công nghệ, máy móc thiết bị và những người làm các công việc mà trả lương thời gian có hiệu quả hơn các hình thức trả lương khác.

- b. Lương khoán theo công việc: áp dụng đối với cá nhân hoặc tập thể người lao động, căn cứ vào khối lượng, chất lượng công việc và thời gian phải hoàn thành.
 - c. Hoặc kết hợp trả lương theo cả hai hình thức tại điểm a, điểm b nêu trên.
3. Quy định khác:
- a. Mức tiền lương của người lao động phải được ghi vào hợp đồng lao động để làm cơ sở giải quyết các chế độ theo luật định.
 - b. Căn cứ trình độ nghiệp vụ, năng lực chuyên môn, khối lượng công việc và hiệu quả hoạt động sản xuất, kinh doanh của Công ty, tiền lương người lao động được thể hiện trong hợp đồng lao động.
 - c. Tiền lương hàng tháng của Người lao động được thanh toán từ ngày 05 đến ngày 10 của tháng kế tiếp.

Điều 22. Quy định về làm thêm giờ và tiền lương làm thêm giờ.

1. Công ty có thể yêu cầu người lao động tăng thêm giờ làm so với số giờ làm việc chính thức đã quy định tại Điều 14 của Thỏa ước này nhưng đảm bảo tổng số giờ làm thêm không vượt quá 04 (bốn) giờ trong một ngày hoặc 200 (hai trăm) giờ trong một năm, trong các trường hợp sau:
 - a. Xử lý sự cố trong sản xuất, kinh doanh cần phải giải quyết khẩn cấp.
 - b. Giải quyết công việc cấp bách không thể trì hoãn.
 - c. Xử lý kịp thời các mặt hàng tươi sống, công trình xây dựng và sản phẩm do yêu cầu nghiêm ngặt của công nghệ không thể bỏ dở được.
 - d. Giải quyết công việc đòi hỏi lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao mà thị trường lao động không thể đáp ứng đầy đủ, kịp thời được.
 - e. Người sử dụng lao động có quyền thỏa thuận với người lao động điều động làm thêm giờ trong các trường hợp phải khắc phục hậu quả nghiêm trọng do hỏa hoạn, thiên tai, dịch bệnh trong phạm vi Công ty.
2. Thủ tục đăng ký làm việc thêm giờ:
 - a. Phiếu đăng ký làm thêm giờ phải được Trưởng bộ phận xác nhận, trình Ban Tổng Giám đốc (hoặc người được ủy quyền) phê duyệt để xác định tính chất và mức độ yêu cầu công việc phải làm thêm giờ.
 - b. Bảng chấm công thêm giờ phải được bảo vệ xác nhận, Trưởng Bộ phận, đơn vị ký duyệt để làm cơ sở cho Phòng Nhân sự tính công.
3. Việc làm thêm giờ quy định tại khoản 1 Điều này không áp dụng đối với các trường hợp sau:
 - a. Các trường hợp người lao động được Công ty phân công trực luân phiên vào ngày nghỉ hàng tuần (Chủ nhật), ngày lễ, tết.
 - b. Người lao động không thể hoàn thành công việc được do nguyên nhân chủ quan từ phía Người lao động.
4. Khi người lao động làm thêm giờ thì người lao động được trả lương làm thêm giờ theo các quy định pháp luật hiện hành.

Điều 23. Phụ cấp lương và trợ cấp Công ty áp dụng cho người lao động.

Chính sách đãi ngộ, phụ cấp, trợ cấp và các chế độ phục vụ công tác của người lao động được quy định cụ thể trong Quy chế tiền lương hiện hành của Công ty.

Điều 24. Công khai tài chính và phân phối lợi nhuận.

Người sử dụng lao động có trách nhiệm công khai một số khoản tài chính của Công ty trước đại diện tập thể lao động theo quy chế của Công ty.

**CHƯƠNG VI.
BẢO MẬT THÔNG TIN TÀI LIỆU CỦA CÔNG TY**

Điều 25. Bảo mật thông tin của Công ty.

1. Người lao động tại Công ty có trách nhiệm bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của Công ty. Tuân thủ nghiêm túc quy chế cung cấp, sử dụng và lưu giữ thông tin bảo mật do Công ty ban hành. Chỉ được phép cung cấp thông tin khi đã được sự đồng ý của Người sử dụng lao động.
2. Các nội dung sau đây thuộc danh mục bí mật kinh doanh, công nghệ của Công ty mà Người lao động phải có trách nhiệm bảo vệ:
 - a. Các hợp đồng về kinh doanh thương mại, hợp đồng tín dụng của Công ty; hồ sơ đấu thầu, dự thầu, chào giá cạnh tranh chưa công bố;
 - b. Báo cáo tài chính, bảng tổng kết tài sản, báo cáo quyết toán các kỳ; danh sách thành viên và vốn góp của các cổ đông; năng lực tình hình tài chính Công ty; quỹ tiền mặt, số tiền mặt tồn quỹ trong két bạc ở Công ty;
 - c. Quy hoạch, đào tạo, đề bạt các chức danh quản lý chưa được công bố; hồ sơ lý lịch cá nhân của cán bộ nhân viên trong Công ty;
 - d. Đơn thư tố cáo, khiếu nại, tranh chấp quyền sở hữu, tranh chấp lao động ... đang trong thời gian thụ lý, chưa có kết luận chính thức của Người sử dụng lao động;
 - e. Hồ sơ, lý lịch máy móc dây chuyền thiết bị, kỹ thuật công nghệ sản xuất; định mức tiêu hao nguyên vật liệu, tiêu chuẩn, hợp chuẩn sản xuất, giá thành sản phẩm;
 - f. Các dự án đầu tư phát triển công nghệ, đầu tư xây dựng cơ bản đang ở trong giai đoạn tiền khả thi, khả thi chưa được phép công bố; thông tin điều tra thu thập thị trường khách hàng, danh sách khách hàng;
 - g. Hệ thống thông tin nội bộ, mạng máy tính; các mật mã, mật khẩu vào mạng internet, vào mạng nội bộ, vào máy tính cá nhân, vào hộp thư điện tử...;
 - h. Các nội dung, chương trình về khuyến mãi, tiếp thị, chăm sóc khách hàng trong thời gian chưa triển khai; giá trị chiết khấu giảm giá bán hàng, chi hoa hồng đại lý, chi hoa hồng môi giới ...;
 - i. Các nội dung, biên bản cuộc họp quan trọng của Hội đồng quản trị, Đại hội đồng cổ đông Công ty, Ban Tổng Giám đốc theo yêu cầu của chủ tọa cuộc họp không được công bố;
 - j. Các hồ sơ pháp lý kinh doanh (giấy phép kinh doanh, giấy Chứng nhận quyền sử dụng đất, sở hữu nhà xưởng, sở hữu thiết bị...) hồ sơ máy móc thiết bị chuyên dụng đặc biệt... và các nội dung khác theo yêu cầu của Người sử dụng lao động cần được bảo mật.

Điều 26. Bảo mật thông tin của Công ty sau khi chấm dứt hợp đồng lao động.

Người lao động có trách nhiệm bảo vệ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh của Công ty trong thời hạn ít nhất là 05 (năm) kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty. Sau khi chấm dứt hợp đồng lao động, nếu vi phạm quy định này, Người lao động có trách nhiệm bồi thường toàn bộ thiệt hại theo quy định của Luật Dân sự.

Điều 27. Mâu thuẫn lợi ích.

Người lao động phải tránh việc đầu tư, tránh các lợi ích hoặc tránh các liên kết nào ngăn cản hoặc có thể ngăn cản việc phán đoán độc lập của Người lao động, hoặc ngăn cản việc Người lao động thực hiện các trách nhiệm của mình theo cách có lợi nhất cho Công ty, đặc biệt là:

1. Người lao động phải làm việc với các nhà cung cấp, khách hàng và những người khác làm việc với Công ty với thái độ khách quan, hòa nhã và không thiên vị hoặc ưu tiên ai vì những suy tính tài chính cá nhân;
2. Người lao động không được đại diện cho Công ty xác lập giao dịch với họ hàng thân thiết của mình, trừ khi giao dịch đó được sự đồng ý bằng văn bản của Công ty;
3. Không người lao động nào được sở hữu trực tiếp hoặc gián tiếp bất kỳ lợi ích tài chính nào hoặc giữ bất kỳ vị trí quản lý nào ở các Công ty hoặc doanh nghiệp là đối thủ của Công ty, nếu lợi ích hoặc chức vụ đó có thể ảnh hưởng đến việc người lao động ra quyết định trong khi thực hiện các trách nhiệm thông thường của mình;
4. Người lao động có trách nhiệm thông tin cho Công ty biết về bất kỳ lợi ích tài chính, vật chất cá nhân nào hoặc bất kỳ công việc hoặc vị trí quản lý nào của họ với bất kỳ Công ty hay doanh nghiệp nào là đối thủ cạnh tranh với Công ty hoặc mong muốn hợp tác hoặc hợp tác với Công ty. Mỗi trường bộ phận sẽ xem xét từng trường hợp với Công ty, và sẽ quyết định liệu quyền lợi hoặc vị trí đó có mâu thuẫn với Nội quy lao động này hay không hoặc có làm thiệt hại lợi ích và hoạt động của Công Ty hay không. Nếu vụ việc được xác nhận là có thể dẫn đến mâu thuẫn hoặc hậu quả nghiêm trọng thì Công ty sẽ có những biện pháp cần thiết để khắc phục tình hình. Người lao động cần hỏi ý kiến của Trưởng bộ phận và Công ty, nếu không biết rõ có mâu thuẫn lợi ích hay không.

CHƯƠNG VII.

AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG

Điều 28. Quy định chung về an toàn lao động và vệ sinh lao động.

1. Công ty có trách nhiệm trang bị đầy đủ phương tiện bảo hộ lao động, bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động và cải thiện điều kiện lao động cho người lao động. Người lao động phải tuân thủ các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động và Nội quy lao động của Công ty. Thực hiện nghiêm chỉnh các nội quy về phòng chống và chữa cháy nổ, thiên tai bão lụt..., tích cực tham gia khắc phục hậu quả khi có sự cố xảy ra.

2. Việc xây dựng mới hoặc mở rộng, cải tạo cơ sở để sản xuất, sử dụng, bảo quản, vận chuyển, lưu giữ và tàng trữ các loại máy, thiết bị, vật tư, các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động phải có luận chứng về các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với nơi làm việc của Người lao động và môi trường xung quanh theo quy định của pháp luật và quy định của Công ty.
3. Đối với các loại thiết bị vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động, Công ty phải khai báo, đăng ký và xin cấp giấy phép với cơ quan có thẩm quyền của Nhà nước về an toàn lao động và vệ sinh lao động.
4. Khi vận hành dây chuyền sản xuất, những người tham gia lao động, làm việc phải tuyệt đối chấp hành phương án vận hành đã đề ra. Tại nơi làm việc phải có quy định về quy chuẩn vận hành máy móc thiết bị, các tiêu thức xử lý sự cố, các tiêu lệnh về phòng cháy chữa cháy, các tiêu chuẩn về vệ sinh công nghiệp.
5. Đối với người lao động làm việc theo ca sản xuất phải ghi chép đầy đủ tình hình giao ca trước và sau khi làm việc. Đối với nhân viên lái xe phải kiểm tra xe cẩn thận, đảm bảo an toàn tuyệt đối trước khi đưa vào vận hành, sử dụng.
6. Người lao động phải tuân thủ đầy đủ các quy tắc an toàn lao động chung và đặc thù riêng cho từng ngành nghề để đảm bảo tuyệt đối cho người và tài sản tại nơi làm việc.
7. Người lao động có trách nhiệm chấp hành đầy đủ các nội quy, quy định về an toàn lao động và phòng, chống cháy nổ. Tham gia đầy đủ các buổi huấn luyện nghiệp vụ phòng cháy chữa cháy, bảo vệ an ninh, công tác an toàn kỹ thuật, an toàn vệ sinh bảo hộ lao động và chấp hành lịch khám sức khỏe định kỳ. Người lao động làm việc ở các khu vực có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, an toàn kỹ thuật phải tuân thủ và thực hiện đúng những quy định đã đề ra.
8. Nghiêm cấm mang vũ khí, những vật dễ cháy, nổ, chất ô nhiễm vào nơi làm việc.
9. Nghiêm cấm người không có nhiệm vụ vào khu vực cấm của Công ty.
10. Người lao động không được hành động theo cách có thể gây hại đến sức khỏe và an toàn của khách hàng và đồng nghiệp.
11. Người lao động phải chấp hành nghiêm chỉnh nội quy, tiêu lệnh phòng cháy chữa cháy. Những người được cử tham gia vào lực lượng phòng cháy chữa cháy của đơn vị phải tích cực học tập huấn luyện và có nghĩa vụ thực hiện thành thạo công tác Phòng cháy chữa cháy. Khi xảy ra cháy nổ, tùy theo sự phân công phải tích cực chữa cháy, phải bảo vệ tính mạng con người và tài sản của Công ty.
12. Hết giờ làm việc, Người lao động ở các bộ phận công tác phải kiểm tra điện, nước và biện pháp phòng chống cháy nổ trước khi ra về.
13. Người lao động phải tuân thủ các thao tác kỹ thuật, quy trình công nghệ đã được phổ biến, không được tự ý thay đổi hoặc thực hiện sai làm ảnh hưởng đến quy trình, tiến độ thực hiện, gây thiệt hại cho người và tài sản Công ty.
14. Thường xuyên kiểm tra chế độ bảo dưỡng, chăm sóc máy móc theo lịch định kỳ của Công ty và phải giữ gìn, sử dụng các thiết bị lao động, các phương tiện bảo hộ cá nhân để sử dụng an toàn, hiệu quả.
15. Nghiêm cấm việc phá hoại, xê dịch các phương tiện, dụng cụ phòng cháy, chữa cháy hoặc sử dụng những phương tiện này sai mục đích.

16. Mọi người lao động phải có ý thức giữ gìn vệ sinh nơi làm việc cũng như vệ sinh chung của cơ quan đơn vị; bảo quản sạch sẽ máy móc thiết bị và các phương tiện làm việc khác; có nhiệm vụ tham gia vệ sinh sạch sẽ, thường xuyên mọi thiết bị và nhà cửa nơi mình làm việc để đảm bảo tính sử dụng lâu dài của thiết bị và sự gọn gàng, ngăn nắp, mỹ quan chung của đơn vị.
17. Người lao động phải chấp hành nghiêm chỉnh, đầy đủ các nội quy, quy định về vệ sinh lao động, vệ sinh môi trường. Không nẫu ăn, xả rác, khạc nhổ và làm mất vệ sinh ở nơi làm việc.

Điều 29. Kiểm tra định kỳ an toàn lao động và vệ sinh lao động.

1. Công ty định kỳ kiểm tra, tu sửa máy móc thiết bị, nhà làm việc, kho tàng theo tiêu chuẩn an toàn lao động, vệ sinh lao động.
2. Người sử dụng lao động phải có đủ các phương tiện che chắn các bộ phận dễ gây nguy hiểm của máy móc thiết bị trong Công ty; nơi làm việc, nơi đặt máy, thiết bị, nơi có yếu tố nguy hiểm độc hại trong Công ty, phải bố trí dự phòng sự cố có bảng chỉ dẫn về an toàn lao động, vệ sinh lao động đặt ở vị trí mà mọi người dễ thấy, dễ đọc.
3. Trong trường hợp phát hiện nơi làm việc, máy móc, thiết bị có nguy cơ gây tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, người sử dụng lao động phải thực hiện ngay những biện pháp khắc phục hoặc phải ra lệnh ngừng hoạt động tại nơi làm việc đối với máy móc, thiết bị đó cho tới khi nguy cơ được khắc phục.
4. Người lao động phải báo cáo kịp thời với người có trách nhiệm khi phát hiện nguy cơ gây tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, gây độc hại hoặc sự cố nguy hiểm. Tham gia tích cực trong việc cấp cứu và khắc phục hậu quả tai nạn lao động (nếu có) khi có lệnh của người sử dụng lao động.
5. Người lao động có quyền từ chối làm công việc hoặc rời bỏ nơi làm việc khi thấy rõ có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động đe dọa nghiêm trọng tính mạng hoặc sức khỏe của mình và phải báo ngay với người phụ trách trực tiếp. Người phụ trách các bộ phận, đơn vị không được buộc Người lao động tiếp tục làm công việc đó hoặc trở lại nơi làm việc đó, nếu nguy cơ chưa được khắc phục.
6. Hàng năm, Công ty phải tổ chức học tập an toàn lao động cho tất cả người lao động. Nếu người lao động nào không học an toàn lao động thì không bố trí làm việc. Những người đã học và huấn luyện an toàn lao động phải được kiểm tra và phải ký vào bản cam kết đã được học và qua huấn luyện về an toàn lao động. Trường hợp Người lao động không chấp hành nội quy an toàn lao động thì phải tự chịu trách nhiệm về tai nạn, thiệt hại xảy ra.

Điều 30. Chăm sóc sức khỏe, bảo đảm vệ sinh y tế cho người lao động.

1. Đối với nơi làm việc có yếu tố nguy hiểm, độc hại, dễ gây tai nạn lao động, Công ty trang bị phương tiện kỹ thuật, y tế và trang bị bảo hộ lao động thích hợp để bảo đảm ứng cứu kịp thời khi xảy ra sự cố, tai nạn lao động.
2. Khi tuyển dụng và sắp xếp lao động, Công ty sẽ căn cứ vào tiêu chuẩn sức khỏe quy định cho từng loại việc, tổ chức huấn luyện, hướng dẫn, thông báo cho Người lao động về những quy định, biện pháp làm việc, an toàn vệ sinh và những khả năng tai nạn cần đề phòng trong công việc của từng người lao động.

Người lao động ký hợp đồng lao động với thời hạn từ 6 tháng trở lên sẽ được khám sức khỏe khi tuyển dụng và khám sức khỏe định kỳ hàng năm. Chi phí khám sức khỏe do Công ty chi trả.

3. Công ty có trách nhiệm tổ chức chăm lo sức khỏe cho người lao động và phải kịp thời sơ cứu, cấp cứu cho Người lao động khi cần thiết.

Điều 31. Xử lý tai nạn lao động.

1. Tai nạn lao động là tai nạn gây tổn thương cho bất kỳ bộ phận, chức năng nào của cơ thể Người lao động hoặc gây tử vong, xảy ra trong quá trình lao động, gắn liền với việc thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động. Người bị tai nạn lao động phải được cấp cứu kịp thời và điều trị chu đáo. Công ty chịu trách nhiệm về việc để xảy ra tai nạn lao động theo quy định của pháp luật hiện hành.
2. Người tàn tật do bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được giám định y khoa để xếp hạng thương tật, xác định mức độ suy giảm khả năng lao động và được phục hồi chức năng lao động; nếu còn tiếp tục làm việc, thì được sắp xếp công việc phù hợp với sức khỏe theo kết luận của Hội đồng giám định y khoa.
3. Công ty chịu toàn bộ chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị xong cho người bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp. Người lao động được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội (khi đã được Công ty đóng BHXH) và bảo hiểm thân thể về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Người lao động được hưởng lương và các khoản thu nhập khác trong thời gian điều trị theo quy định tại Thỏa ước lao động tập thể và theo quy định của pháp luật lao động hiện hành.
4. Công ty có trách nhiệm bồi thường ít nhất bằng 30 tháng mức lương chính hoặc tiền công theo Hợp đồng lao động và phụ cấp lương (nếu có) cho Người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc cho thân nhân người chết do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà không do lỗi của Người lao động. Trường hợp do lỗi của Người lao động thì Công ty cũng trợ cấp một khoản tiền ít nhất bằng 12 tháng mức lương chính hoặc tiền công theo Hợp đồng lao động và phụ cấp lương (nếu có).
5. Tất cả vụ tai nạn lao động, các trường hợp bị bệnh nghề nghiệp đều phải được khai báo, điều tra, lập biên bản thống kê và báo cáo định kỳ theo quy định của pháp luật.

CHƯƠNG VIII.

THUẾ THU NHẬP CÁ NHÂN, BẢO HIỂM XÃ HỘI, BẢO HIỂM Y TẾ, BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP, QUỸ CÔNG ĐOÀN VÀ QUỸ PHÚC LỢI

Điều 32. Các quy định về thuế thu nhập cá nhân.

1. Người lao động phải chấp hành và thực hiện nghiêm chỉnh các quy định về thuế thu nhập cá nhân. Người lao động có trách nhiệm kê khai và nộp thuế thu nhập cá nhân theo quy định của pháp luật về thuế thu nhập cá nhân thông qua người sử dụng lao động đối với bất kỳ khoản thu nhập nào từ Công ty theo quy định của pháp luật về thuế thu nhập cá nhân. Người lao động chấp nhận để Công ty khấu trừ lại một phần thu nhập để nộp/tạm nộp thuế thu nhập cá nhân hàng tháng.

2. Hàng tháng, Công ty lập Bảng lương để người lao động nhận lương, đồng thời để làm cơ sở nộp bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, kinh phí công đoàn và nghĩa vụ nộp thuế thu nhập cá nhân.

Điều 33. Các chế độ Bảo hiểm xã hội - Bảo hiểm y tế - Bảo hiểm thất nghiệp - Quỹ công đoàn - Quỹ phúc lợi.

1. Quỹ BHXH được hình thành từ nguồn sau: Người sử dụng lao động đóng 18% và người lao động đóng 8% trên mức lương chính hoặc tiền công thỏa thuận theo hợp đồng lao động. Trường hợp mức lương chính hoặc tiền công thỏa thuận theo hợp đồng lao động cao hơn hai mươi tháng lương tối thiểu chung theo quy định của Chính phủ thì mức tiền lương, tiền công tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội bằng hai mươi tháng lương tối thiểu chung.
2. Quỹ BHYT: Người sử dụng lao động đóng 3% và người lao động đóng 1.5% trên mức lương chính hoặc tiền công thỏa thuận tại Hợp đồng lao động. Trường hợp mức lương chính hoặc tiền công thỏa thuận tại Hợp đồng lao động cao hơn hai mươi tháng lương tối thiểu chung theo quy định của Chính phủ thì mức tiền lương, tiền công tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm y tế bằng hai mươi tháng lương tối thiểu chung.
3. Quỹ bảo hiểm thất nghiệp:
 - a. Người sử dụng lao động : đóng 1% trên tổng quỹ lương.
 - b. Người lao động : đóng 1% trên mức lương.

Người sử dụng lao động và người lao động có trách nhiệm đóng tăng mức các quỹ nêu tại khoản 1, khoản 2, khoản 3 điều này theo lộ trình thời gian mà pháp luật lao động đã quy định.

4. Quỹ công đoàn:
 - a. Công ty trích 2% tổng quỹ lương của người lao động nộp kinh phí công đoàn cuối hàng quý (số tiền này công đoàn trích nộp 35% về LĐLĐ quận 5, giữ 65% chi tiêu cho hoạt động công đoàn).
 - b. Đoàn viên công đoàn nộp đoàn phí 1% lương (trích nộp LĐLĐ quận 40%).
5. Quỹ phúc lợi: Công ty chia sẻ 10% quỹ phúc lợi hoạt động xã hội và tổ chức văn, thể , mỹ, tham quan, du lịch, khám sức khỏe định kỳ cho CB-CNV nhằm tái sản xuất sức lao động và làm đẹp thương hiệu công ty.
6. Các chế độ BHXH:
 - a. BHXH được áp dụng đối với người lao động làm việc theo Hợp đồng lao động có thời hạn từ 3 tháng trở lên (đối với người lao động có HĐLĐ dưới 3 tháng thì tiền lương được cộng thêm 18% BHXH; 3% BHYT; 1% BHTN và 4% tiền phép năm để người lao động tự đóng BHXH – BHYT – BHTN).
 - b. Các chế độ BHXH gồm: chế độ ốm đau; tai nạn lao động; bệnh nghề nghiệp; hưu trí; tử tuất và nghỉ dưỡng sức.
 - c. Hàng tháng Công ty có trách nhiệm trích tiền lương người lao động để nộp BHXH - BHYT - BHTN - Kinh phí công đoàn theo luật định.

Người sử dụng lao động và người lao động bảo đảm thực hiện đúng, đầy đủ các khoản bảo hiểm xã hội theo quy định hiện hành và đúng thời hạn.

Điều 34. Quy định về trợ cấp thăm hỏi, hiếu hỷ, ốm đau

1. Trợ cấp tử tuất:

- a. Người lao động đang công tác tại Công ty không may qua đời, thân nhân được Công ty trợ cấp theo mức từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng. Mức trợ cấp sẽ căn cứ theo từng trường hợp cụ thể, căn cứ vào công lao đóng góp, thâm niên công tác của Người lao động đó và theo đề nghị của Công đoàn. Công đoàn trợ cấp 5.000.000 đồng/01 trường hợp.
- b. Người thân trong gia đình Người lao động như vợ/chồng, con ruột, con nuôi được pháp luật thừa nhận, cha mẹ ruột, cha mẹ vợ/chồng khi chết thì Công ty tổ chức đi thăm viếng (*vòng hoa, liễn...*) và phúng điếu với tổng số tiền 1.500.000 đồng/01 trường hợp. Công đoàn tổ chức thăm viếng và phúng điếu 1.000.000 đồng/01 trường hợp.

2. Trợ cấp kết hôn:

Công ty mừng đám cưới Người lao động (theo luật định) là 800.000 đồng/người. Công đoàn tặng một món quà 500.000 đồng/01 người. Trường hợp hai người cùng làm việc tại công ty tổ chức đám cưới thì Công ty mừng cưới cho 2 anh chị tổng số tiền là 2.000.000 đồng.

3. Trợ cấp về các ngày lễ và sinh nhật:

- a. Đối với các ngày lễ như giỗ tổ Hùng Vương (ngày 10/3 âm lịch), ngày Chiến thắng (30/4), ngày Quốc tế lao động (ngày 01/5), ngày Quốc khánh (ngày 2/9) và Tết dương lịch (01/01) và Tết Nguyên đán thì tùy vào tình hình sản xuất kinh doanh Công ty sẽ có quyết định về việc này.
- b. Sinh nhật của Người lao động, Công ty có thiệp chúc mừng và tặng quà tương đương 500.000 đồng đối với cán bộ quản lý và 400.000 đồng đối với nhân viên. Công đoàn tặng quà sinh nhật cho đoàn viên 400.000 đồng/người.
- c. Đối với các ngày lễ Quốc tế phụ nữ 8/3, ngày thành lập Hội liên hiệp phụ nữ Việt Nam 20/10, Công ty sẽ chủ trì gặp mặt chị em phụ nữ trong toàn Công ty và tặng quà cho tất cả chị em.
- d. Ngoài ra, Công ty sẽ có quà tặng cho các cháu là con của Người lao động (*con đẻ, con nuôi được pháp luật thừa nhận và dưới 15 tuổi*) nhân các ngày Quốc tế thiếu nhi 01/6 và ngày Tết Trung thu 15/8. Giá trị suất quà tùy theo điều kiện sản xuất, kinh doanh hàng năm của Công ty nhưng không dưới 100.000 đồng/suất/cháu.

4. Trợ cấp ốm đau, thai sản:

- a. Người lao động đang công tác tại Công ty khi ốm đau nằm viện, ngoài các chế độ nghỉ bệnh được hưởng theo chế độ BHXH, BHYT, Công ty còn trợ cấp một khoản tiền tùy thuộc vào từng trường hợp cụ thể và hoàn cảnh cá nhân của Người lao động nhưng không dưới 500.000 đồng/người nằm viện. Công đoàn trợ cấp theo qui chế chi tiêu nội bộ của công đoàn.
- b. Người lao động nữ vào làm việc cho Công ty từ 01 năm trở lên sinh con, ngoài chế độ nghỉ thai sản được hưởng theo chế độ BHXH, BHYT còn được Công ty trợ cấp một khoản tiền tùy thuộc vào từng trường hợp cụ thể và hoàn cảnh cá nhân của Người lao động.

- c. Mức trợ cấp nêu tại điểm a và điểm b khoản này sẽ do Chủ tịch Hội đồng quản trị quyết định.
5. Các quy định từ khoản 1 đến khoản 4 Điều này chỉ được áp dụng đối với người lao động đã ký hợp đồng lao động chính thức với Công ty.

CHƯƠNG IX. KHEN THƯỞNG VÀ KỶ LUẬT

Điều 35. Khen thưởng.

Việc khen thưởng cho người lao động thực hiện theo quy định tại Quy chế Thi đua – Khen thưởng, Quy chế đánh giá CB-CNV của Công ty.

Điều 36. Kỷ luật.

Người lao động phải tuân thủ theo đúng quy định pháp luật lao động và nội quy Công ty; tuân theo chỉ dẫn và yêu cầu của người quản lý; giữ gìn công cụ, trang thiết bị làm việc và tài sản được giao, duy trì và tuân thủ các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động, phòng cháy chữa cháy và hoàn thành công việc được giao. Việc không tuân thủ các quy định này được coi là vi phạm kỷ luật sẽ bị xử lý theo Nội quy lao động của Công ty.

CHƯƠNG X. GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

Điều 37. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động.

Trong trường hợp có xảy ra tranh chấp lao động thì Người sử dụng lao động và Người lao động thống nhất nguyên tắc xử lý sau:

1. Hai bên gặp nhau bàn bạc, thương lượng, hòa giải trực tiếp để tự dàn xếp tại nơi phát sinh tranh chấp và thông qua hòa giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của các bên.
2. Việc giải quyết tranh chấp lao động được tiến hành công khai và khách quan, giải quyết kịp thời, nhanh chóng đúng theo thỏa ước này và đúng pháp luật.
3. Khi tham gia giải quyết tranh chấp lao động nhất thiết phải có sự tham gia của Công đoàn và đại diện Người sử dụng lao động.
4. Nếu hòa giải không thành thì mỗi bên hoặc cả hai bên tranh chấp có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân hay tập thể theo đúng quy định của pháp luật.

CHƯƠNG XI. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 38. Cam kết của người sử dụng lao động.

1. Bản Thỏa ước lao động tập thể này là văn bản pháp lý của Công ty làm cơ sở

để giải quyết các quan hệ lao động phát sinh trong Công ty, đồng thời để ký kết hợp đồng lao động cá nhân.

2. Trong thời gian thi hành Thỏa ước lao động tập thể người sử dụng lao động cam kết thực hiện đúng các điều thuộc về trách nhiệm của mình đã ký trong Thỏa ước lao động tập thể.

Điều 39. Cam kết của người lao động.

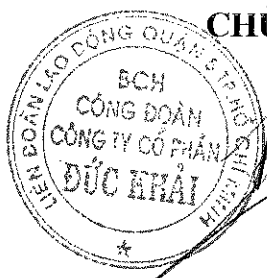
1. Đại diện tập thể người lao động cam kết, động viên, giám sát người lao động thực hiện nghiêm túc các điều thuộc về trách nhiệm của người lao động đã được ghi trong Thỏa ước lao động tập thể.
2. Ngoài những nội dung đã được ký kết trong Thỏa ước lao động tập thể, người sử dụng lao động và đại diện tập thể người lao động cam kết thực hiện đúng những nội dung văn bản pháp luật lao động do Nhà nước ban hành.

Điều 40. Điều khoản chung.

1. Hợp đồng lao động đã ký trước khi ban hành bản Thỏa ước lao động tập thể này nếu có điều khoản trái với những nội dung của Thỏa ước này phải được ký lại. Nếu không ký lại thì những điều khoản của Thỏa ước lao động tập thể này đương nhiên có hiệu lực thực hiện cho các hợp đồng lao động đó.
2. Bãi bỏ các quy định trước đây trái với bản Thỏa ước lao động tập thể này.
3. Thỏa ước lao động tập thể này được lập thành 04 bản: 01 bản gửi Sở Lao động – Thương binh và Xã hội Tp. Hồ Chí Minh; 01 bản người sử dụng lao động giữ; 01 bản do Ban chấp hành Công đoàn giữ; 01 bản gửi Liên đoàn Lao động Quận 5.
4. Thỏa ước lao động tập thể có giá trị kể từ khi 2 bên ký kết. Các bản Thỏa ước lao động trước đây trái với Thỏa ước lao động này đều bãi bỏ.

Thỏa ước lao động tập thể này ký kết tại Hội nghị Người lao động Công ty Cổ phần Đức Khải ngày 30 tháng 01 năm 2016 tại trụ sở Công ty cổ phần Đức Khải số 271/7B An Dương Vương, phường 3, quận 5, thành phố Hồ Chí Minh và đăng ký tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Tp. Hồ Chí Minh.

**TM. BAN CHẤP HÀNH CÔNG ĐOÀN
CHỦ TỊCH**



Sử Hữu Phẩm

**TM. CÔNG TY CỔ PHẦN ĐỨC KHẢI
CHỦ TỊCH HĐQT**



Phạm Ngọc Lâm