
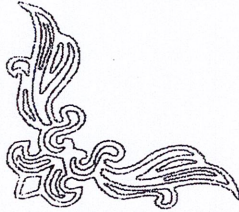


CÔNG TY CP DỊCH VỤ VIỄN THÔNG VÀ IN BƯU ĐIỆN
Địa chỉ: 564 Nguyễn Văn Cừ - Long Biên - Hà Nội

THỎA ƯỚC
LAO ĐỘNG TẬP THỂ



Năm 2021

Hà Nội, ngày 26 tháng 3 năm 2021

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Căn cứ Bộ luật lao động số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019;
Căn cứ Luật Doanh nghiệp số 59/2020/QH14 ban hành ngày 17/6/2020;
Căn cứ Nghị định 149/2018/CP-NĐ ngày 07/11/2018 của Chính phủ về thực hiện quy chế dân chủ cơ sở tại nơi làm việc;

Căn cứ các thỏa thuận đạt được sau khi bàn bạc giữa Đại diện tập thể người lao động và Người sử dụng lao động của Công ty;

Để đảm bảo quyền, quyền lợi và nghĩa vụ hợp pháp của mỗi bên trong quan hệ lao động;

Hôm nay, ngày 26 tháng 03 năm 2021 tại Công ty Cổ phần Dịch vụ Viễn thông và In Bưu điện - Số 564 Nguyễn Văn Cừ, Gia Thụy, Long Biên, TP Hà Nội, chúng tôi gồm:

1.Đại diện cho bên Người sử dụng lao động:

Ông: Ngô Mạnh Hùng

Chức vụ: Tổng giám đốc Công ty Cổ phần Dịch vụ Viễn thông và In Bưu điện

2.Đại diện cho bên Người lao động.

Ông: Trần Khánh

Chức vụ: Chủ tịch BCH Công đoàn Công ty Cổ phần Dịch vụ Viễn thông và In Bưu điện

Đại diện cho tập thể người lao động đang làm việc tại Công ty cổ phần Dịch vụ Viễn thông và In Bưu điện.

Cùng ký kết **Thỏa ước lao động tập thể** của Công ty gồm những điều khoản sau đây:

CHƯƠNG I NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1: Bản Thỏa ước lao động tập thể này (sau đây gọi tắt là Thỏa ước tập thể) là văn bản thỏa thuận giữa tập thể Người lao động và Người sử dụng lao động về các điều kiện lao động và sử dụng lao động, quyền lợi và nghĩa vụ của hai bên trong quan hệ lao động, bảo đảm quyền tự do hoạt động Công đoàn của người lao động. Trong thời gian thỏa ước lao động có hiệu lực, mọi trường hợp không ấn định trong thỏa ước này sẽ giải quyết theo Bộ luật lao động và các văn bản pháp quy hiện hành của Nhà nước đối với mỗi bên.

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

Tất cả những người lao động làm việc tại Công ty Cổ phần Dịch vụ viễn thông và In Bưu điện (gọi tắt là Công ty) do Công ty trả lương và Người sử dụng lao động là đối tượng thi hành thỏa ước lao động tập thể này.

Điều 3: Thời hạn thi hành thỏa ước lao động tập thể này là 03 năm kể từ ngày được phê chuẩn. Chỉ sau 6 tháng kể từ thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực các bên mới có quyền yêu cầu sửa đổi, bổ sung thỏa ước (nếu có yêu cầu). Khi Thỏa ước lao động tập thể sắp hết hạn, hai bên có thể tiến hành thương lượng để kéo dài thời hạn của bản TULĐ hoặc ký bản TULĐ mới. Trong khi chờ đợi phê duyệt đăng ký lại thỏa ước lao động cũ vẫn còn giá trị. Nếu quá 3 tháng kể từ ngày thỏa ước lao động tập thể hết hạn mà thương lượng không đi đến kết quả và không đăng ký lại thì thỏa ước lao động tập thể đương nhiên hết hiệu lực.

Trong quá trình thực hiện, tùy theo điều kiện sản xuất kinh doanh, từng thời kỳ của Công ty và chế độ chính sách mới hiện hành của Nhà nước, bản TULĐ này có thể được xem xét, sửa đổi và đăng ký lại những điều đã bổ sung.

Điều 4: Người sử dụng lao động tôn trọng và tạo điều kiện các hoạt động hợp pháp của các tổ chức chính trị tại Công ty như: Tổ chức Đảng, Công đoàn và Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, Phụ nữ theo Hiến pháp, pháp luật của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, Điều lệ của tổ chức đó và Điều lệ của Công ty Cổ phần Dịch vụ Viễn thông và In Bưu điện.

Điều 5: Giải thích những từ viết tắt:

- NSDLĐ: Người sử dụng lao động,
- HĐLĐ: Hợp đồng lao động,
- NLĐ: Người lao động,
- TULĐTT: Thỏa ước lao động tập thể,
- BLLĐ: Bộ Luật Lao động,
- Công ty: Công ty Cổ phần Dịch vụ Viễn thông và In Bưu điện,
- NQLĐ: Nội quy lao động,
- PCCC: Phòng cháy chữa cháy,
- BHXH: Bảo hiểm xã hội,
- BHYT: Bảo hiểm y tế,
- HĐQT: Hội đồng quản trị,
- TGD: Tổng Giám đốc,
- PTGD: Phó Tổng Giám đốc,
- KTVT: Kỹ thuật Vật tư,
- KTTKTC: Kế toán Thống kê Tài chính.

CHƯƠNG II

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ BẢO ĐẢM VIỆC LÀM

Điều 6: Tất cả những NLD làm việc tại Công ty do Công ty trả lương đều phải ký HĐLĐ.

1. HĐLĐ phải được giao kết theo một trong các loại sau:
 - a. HĐLĐ không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực hợp đồng.
 - b. HĐLĐ xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng.
 - c. HĐLĐ theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.
2. Khi HĐLĐ qui định tại điểm b và c khoản 1 điều này hết hạn mà NLD vẫn tiếp tục làm việc thì trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày HĐLĐ hết hạn, hai bên phải ký hợp đồng lao động mới. Nếu không ký kết HĐLĐ mới, hợp đồng đã giao kết trở thành HĐLĐ không xác định thời hạn. Trường hợp 2 bên ký kết HĐLĐ mới là hợp đồng xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm một thời hạn, sau đó nếu NLD vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết HĐLĐ không xác định thời hạn.

Điều 7: Nguyên tắc ký kết hợp đồng lao động

1- Hợp đồng lao động là sự thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động. Tuân thủ nguyên tắc:

- Tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực.
- Tự do giao kết HĐLĐ nhưng không trái pháp luật và đạo đức xã hội.

2- Đối với công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng thì nhóm người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên có thể uỷ quyền cho một người lao động trong nhóm để giao kết hợp đồng lao động; trong trường hợp này, hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và có hiệu lực như giao kết với từng người lao động

3- Hợp đồng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau đây:

- a) Tên và địa chỉ người sử dụng lao động hoặc của người đại diện hợp pháp;
- b) Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ nơi cư trú, số chứng minh nhân dân hoặc giấy tờ hợp pháp khác của người lao động;
- c) Công việc và địa điểm làm việc;
- d) Thời hạn của hợp đồng lao động;
- đ) Mức lương, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác;

- e) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;
- g) Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động;
- h) Bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế;
- i) Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề.

4- Người lao động làm việc có liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ theo quy định của Công ty cũng như quy định của pháp luật, thì TGD có quyền thỏa thuận bằng văn bản với người lao động về nội dung, thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, quyền lợi và việc bồi thường trong trường hợp người lao động vi phạm.

Điều 8: Những NLD có HĐLĐ không xác định thời hạn hoặc có xác định thời hạn từ 3 tháng trở lên đều được thực hiện theo luật BHXH và trả lương không thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước qui định với thời gian làm việc 8 giờ /ngày và 26 ngày/tháng.

Điều 9: Việc làm thử và thời gian thử việc

Khi ký kết HĐLĐ hai bên thỏa thuận về việc làm thử, thời gian thử việc, về quyền và nghĩa vụ của hai bên. Tiền lương của NLD trong thời gian thử việc theo thỏa thuận. Thời gian thử việc căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc 1 lần đối với một công việc và bảo đảm các điều kiện sau :

1. Không quá 180 ngày đối với công việc của người quản lý doanh nghiệp
2. Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên;
3. Không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn kỹ thuật trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ.

4. Không quá 06 ngày làm việc đối với công việc khác

Ngoài ra Công ty quy định thời gian học việc, tập việc tối thiểu là 03 tháng.

Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền hủy bỏ thỏa thuận làm thử mà không cần báo trước và không phải bồi thường nếu việc làm thử không đạt yêu cầu mà hai bên đã thỏa thuận.

Điều 10 Sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động

1. Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu bên nào có yêu cầu sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì phải báo cho bên kia biết trước ít nhất 3 ngày làm việc về những nội dung cần sửa đổi, bổ sung.

2. Trong trường hợp hai bên thỏa thuận được thì việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động được tiến hành bằng việc ký kết phụ lục hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới.

3. Trong trường hợp hai bên không thỏa thuận được việc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết.

Điều 11: Tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động:

1. các trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động bao gồm:

- a) Người lao động thực hiện nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ tham gia Dân quân tự vệ;
- b) Người lao động bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật về tố tụng hình sự;
- c) Người lao động phải chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, cơ sở cai nghiện bắt buộc hoặc cơ sở giáo dục bắt buộc;
- d) Lao động nữ mang thai theo quy định tại Điều 138 Bộ luật lao động
- đ) Người lao động được bổ nhiệm làm người quản lý doanh nghiệp của công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ
- e) Người lao động được ủy quyền để thực hiện quyền, trách nhiệm của đại diện chủ sở hữu nhà nước đối với phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp;
- g) Người lao động được ủy quyền để thực hiện quyền, trách nhiệm của doanh nghiệp đối với phần vốn của doanh nghiệp đầu tư tại doanh nghiệp khác;
- h) Trường hợp khác do 2 bên thỏa thuận.

2. Trong thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, người lao động không được hưởng lương và quyền, lợi ích đã giao kết trong hợp đồng lao động, trừ trường hợp 2 bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác.

Điều 12: Nhận lại người lao động hết hạn thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động

Trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, người lao động phải có mặt tại nơi làm việc và NSDLĐ phải nhận người lao động trở lại làm công việc theo hợp đồng lao động đã giao kết nếu hợp đồng lao động còn thời hạn, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác.

Điều 13: HĐLĐ chấm dứt một trong những trường hợp sau đây:

1. Hết hạn hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 177 Bộ luật lao động
2. Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động;
3. Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động;
4. Người lao động bị kết án tù giam, tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong hợp đồng lao động theo bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật của Tòa án;
5. Người lao động chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết;
6. Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải theo quy định tại khoản 3 Điều 125 của Bộ luật lao động;

7. Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 35 của Bộ luật Lao động năm 2019;

8. Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 36 của Bộ luật lao động; Người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế hoặc do sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp.

9. Người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam bị trục xuất theo bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật, quyết định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

10. Người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động hoặc bị cơ quan chuyên môn về đăng ký kinh doanh thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, người được ủy quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật.

11. Người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc (do thay đổi công nghệ, lý do kinh tế, chia tách...)

12. Giấy phép lao động hết hiệu lực đối với người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam

13. Trường hợp thỏa thuận thử việc ghi trong hợp đồng lao động mà việc làm thử không đạt yêu cầu hoặc mỗi bên hủy bỏ thỏa thuận thử việc.

Điều 14: Quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ

1. Quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của người lao động:

1.1. NLĐ làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn, HĐLĐ xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng, HĐLĐ theo một công việc nhất định mà thời hạn dưới 12 tháng có quyền đơn phương chấm dứt HĐ

1.2. Khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo quy định tại khoản 1.1 Điều này, NLĐ phải báo cho NSDLĐ biết trước:

a. NLĐ làm theo HĐLĐ không xác định thời hạn phải báo cho NSDLĐ biết trước ít nhất 45 ngày.

b. NLĐ làm theo HĐLĐ có xác định thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng phải báo cho NSDLĐ biết trước ít nhất 30 ngày.

c. NLĐ làm theo HĐLĐ có xác định thời hạn dưới 12 tháng phải báo cho NSDLĐ biết trước ít nhất 03 ngày.

1.3. Khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo quy định tại khoản 1.1 Điều này, NLĐ không cần phải báo cho NSDLĐ biết trước trong các trường hợp sau:

a. 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 HĐLĐ (trừ trường hợp chuyển làm công việc khác).

b. Không được trả tiền công đầy đủ hoặc trả công không đúng thời hạn theo HĐLĐ.

c. Bị NSDLĐ ngược đãi, đánh đập hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự; bị cưỡng bức lao động.

d. Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

đ. Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo quy định tại khoản 1 điều 138 bộ luật lao động.

e. Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định (trừ trường hợp có thỏa thuận khác)

g. Người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực khi giao kết hợp đồng lao động.

2. Quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của người sử dụng lao động:

NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi có một trong những trường hợp sau:

a. NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong Quy chế của người sử dụng lao động .

b. NLĐ bị xử lý kỷ luật sa thải.

c. NLĐ làm theo HĐLĐ không xác định thời hạn, ốm đau đã điều trị 12 tháng liền: NLĐ làm theo HĐLĐ xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng, ốm đau đã điều trị 6 tháng liền và NLĐ là theo HĐLĐ theo mùa và hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng ốm đau đã điều trị quá nửa thời hạn HĐLĐ mà khả năng chưa hồi phục. Khi sức khỏe của NLĐ bình phục, thì được xem xét để giao kết tiếp HĐLĐ.

d. Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch họa và những lý do bất khả kháng theo qui định của Chính phủ, mà NSDLĐ để tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc.

đ. Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 bộ luật lao động, trừ trường hợp có thỏa thuận khác.

e. Người lao động cung cấp không trung thực thông tin theo quy định tại khoản 2 Điều 16 của bộ luật lao động khi giao kết hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người lao động

3. Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải trong những trường hợp sau:

a. Có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy tại nơi làm việc;

b. Người lao động tiết lộ bí mật công nghệ, kinh doanh hoặc có hành vi khác gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của Công ty;

c. Bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương, chuyển làm công việc khác mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm;

d. Tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong một tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong một năm mà không có lý do chính đáng;

đ. Người lao động không có mặt tại nơi làm việc trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động

e. Người lao động vi phạm các lỗi nghiêm trọng quy định trong nội quy lao động.

f. Quấy rối tình dục tại nơi làm việc

4. Trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo các Điều a, b, c, đ, e Khoản 3 điều này, NSDLĐ phải tổ chức họp Hội đồng kỷ luật có sự tham gia của Ban chấp hành Công đoàn, lập biên bản cuộc họp. Trong trường hợp không nhất trí, đại diện các bên phải báo cáo với cơ quan, tổ chức có thẩm quyền. Sau 30 ngày kể từ ngày báo cáo cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương biết, NSDLĐ mới có quyền quyết định và phải chịu trách nhiệm về quyết định của mình. Trường hợp không nhất trí với quyết định của NSDLĐ, Ban chấp hành Công đoàn cơ sở và người lao động có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo trình tự do pháp luật quy định.

5. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại Khoản 3 điều này, NSDLĐ phải báo cho NLD biết trước:

a. Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn;

b. Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn;

Điều 15: Các trường hợp đặc biệt

NSDLĐ không được đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với:

1. Người lao động ốm đau hoặc bị tai nạn, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng theo chỉ định của cơ sở khám chữa bệnh có thẩm quyền, trừ trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều 36 Bộ luật lao động

2. Người lao động đang nghỉ hàng năm, nghỉ việc riêng và trường hợp nghỉ khác được NSDLĐ đồng ý .

3.- NLD là phụ nữ có thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

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

Điều 16: Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

Đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật là trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động không đúng quy định tại các Điều 35, 36, 37 của bộ luật lao động

Điều 17. Nghĩa vụ của NLD khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật:

1. Không được trợ cấp thôi việc

2. Phải bồi thường cho NSDLĐ nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước

3. Phải hoàn trả cho NSDLĐ chi phí đào tạo quy định tại Điều 62 Bộ luật lao động

Điều 18. Nghĩa vụ của NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật:

1. Trong trường hợp NSDLĐ 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 trả lương, đóng BHXH, BHYT, BHTN trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 2 tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) theo hợp đồng lao động.

Trong trường hợp NLD không muốn trở lại làm việc, thì ngoài khoản tiền được bồi thường nêu trên, người lao động còn được trợ cấp thôi việc, cứ mỗi năm làm việc là nửa tháng lương cộng phụ cấp lương (nếu có).

Trong trường hợp NSDLĐ không muốn nhận người lao động trở lại làm việc và người lao động đồng ý thì ngoài khoản tiền bồi thường nêu trên và trợ cấp thôi việc, hai bên thỏa thuận về khoản tiền bồi thường thêm cho người lao động để chấm dứt hợp đồng lao động.

Điều 19: Trợ cấp thôi việc

Khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại các khoản 1,2,3,4,6,7,8 Điều 13 Thỏa ước này thì người sử dụng lao động có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc (tính từ 31/12/2008 đổ về trước) được trợ cấp một nửa tháng lương, trừ trường hợp đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

NLD không được trợ cấp thôi việc khi chấm dứt hợp đồng lao động vì có hành vi trộm cắp, tham ô, tiết lộ bí mật công nghệ, kinh doanh hoặc có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của Công ty; vi phạm những lỗi nghiêm trọng quy định trong nội quy lao động; bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương, chuyển làm công việc khác mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm.

Điều 20: Trợ cấp mất việc làm

1. Trường hợp thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ, quy trình sản xuất kinh doanh nếu không giải quyết được việc làm mới, phải cho người lao động thôi việc thì phải trợ cấp mất việc làm, cứ mỗi năm làm việc trả một tháng lương, ít nhất cũng bằng hai tháng lương. (Trừ thời gian đã tham gia đóng nộp Bảo hiểm thất nghiệp)

2. Nếu NLD tạm thời phải nghỉ chờ việc do Công ty có khó khăn đột xuất, hoặc trở ngại trong sản xuất kinh doanh thì tiền lương bằng mức lương tối thiểu theo quy

định của Nhà nước và được áp dụng cho tất cả các vị trí công tác, thanh toán tính theo ngày nghỉ chờ việc.

Điều 21: Nghỉ hưu trước tuổi quy định

Thực hiện theo nghị định số 01/2003/NĐ - CP ngày 09/01/2003 và Luật BHXH hiện hành của Nhà nước.

Điều 22: Quyền khiếu nại và kiến nghị

NLĐ có quyền tự mình hoặc thông qua tổ chức Công đoàn khiếu nại về việc chấm dứt HĐLĐ trái với HĐLĐ đã cam kết.

Tổ chức Công đoàn có quyền kiến nghị nếu xét thấy quyết định chấm dứt HĐLĐ hoặc hình thức xử phạt của NSDLĐ đối với NLĐ là chưa hợp pháp hoặc chưa đúng TULĐTT này, đồng thời giám sát việc bảo đảm quyền lợi cho NLĐ bị chấm dứt HĐLĐ.

CHƯƠNG III THỜI GIỜ LÀM VIỆC, HỌC TẬP VÀ NGHỈ NGƠI

Điều 23: Thời giờ làm việc tại Công ty là 08 giờ/ngày, tối đa 48giờ /tuần.

Người sử dụng lao động có quyền quy định làm việc theo giờ hoặc ngày hoặc tuần; trường hợp theo tuần thì thời giờ làm việc bình thường không quá 10 giờ trong 01 ngày, nhưng không quá 48 giờ trong 01 tuần .

NLĐ làm việc theo ca tùy theo kế hoạch sản xuất, lãnh đạo đơn vị trực tiếp bố trí ca sản xuất và thông báo cho NLĐ biết.

- Ca 1 bắt đầu từ 06 giờ đến 14 giờ, ăn giữa ca từ 12 giờ đến 12 giờ 30 phút.
- Ca 2 bắt đầu từ 14 giờ đến 22 giờ, ăn giữa ca từ 19 giờ đến 19 giờ 30 phút.
- Ca 3 bắt đầu từ 22 giờ đến 06 giờ, ăn giữa ca từ 02 giờ đến 02 giờ 30 phút.

Tùy theo tình hình SXKD có thể thay đổi thời gian bắt đầu mỗi ca làm việc cho phù hợp.

Đầu ca sản xuất và làm việc, NLĐ phải đến trước 15 phút để nhận bàn giao ca và vệ sinh công nghiệp, vệ sinh chỗ làm việc. NLĐ chỉ ra khỏi nơi sản xuất và nơi làm việc sau cuối các ca (trừ các trường hợp đặc biệt).

NLĐ làm việc trên các máy có yêu cầu sản xuất liên tục thì NSDLĐ phải bố trí người trực máy để thay nhau nghỉ giữa ca.

Đối với những dây chuyền sản xuất liên tục phải có người nhận ca và bàn giao ca mới được nghỉ (trừ trường hợp đặc biệt do trưởng các đơn vị quyết định).

Những NLĐ làm việc theo giờ hành chính:

- Đối với văn phòng:
- + Buổi sáng bắt đầu từ 7 giờ 30 đến 12 giờ 00.
- + Buổi chiều từ 13giờ đến 16giờ 30

Thời giờ nghỉ ngơi:

- + Mỗi tuần NLD được nghỉ 1 ngày
- + NSDLĐ có thể sắp xếp ngày nghỉ hàng tuần vào thứ bảy và chủ nhật hoặc những ngày khác trong tuần.
- + Nếu do chu kỳ lao động không thể nghỉ hàng tuần thì NSDLĐ phải bảo đảm cho NLD được nghỉ tính bình quân mỗi tháng ít nhất là 4 ngày hoặc 12 ngày/quý.
- + Trường hợp đặc biệt NSDLĐ cần huy động NLD làm việc vào ngày nghỉ hàng tuần và tăng ca thì NSDLĐ phải có thỏa thuận với NLD.
- + Đối với NLD là: Tổng Giám đốc, Phó Tổng Giám đốc, Kế toán Trưởng, Trưởng, phó các đơn vị trực thuộc, lái xe, y tế, văn thư, bảo vệ, thủ kho, tạp vụ thì thời gian làm việc có thể bắt đầu sớm hơn, kết thúc muộn hơn khi có nhu cầu.
- + NLD làm việc ở các phòng, ban khi có yêu cầu vẫn phải đi làm theo ca sản xuất do trưởng các đơn vị bố trí, chế độ nghỉ ngơi và ăn giữa ca như NLD làm việc theo ca.
- + Khi sản xuất gặp khó khăn, ít việc làm NSDLĐ được quyền thông báo cho NLD số ngày công theo yêu cầu sản xuất không nhất thiết bố trí đủ số ngày công tối đa.

Điều 24: Thời giờ làm thêm:

- 1- Làm thêm giờ là khoảng thời gian làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường được quy định trong pháp luật, thỏa ước lao động tập thể hoặc theo nội quy lao động.
- 2 - Các đơn vị sản xuất trong Công ty được tổ chức làm thêm giờ trong trường hợp đột xuất khi khối lượng công việc tăng nhanh ngoài kế hoạch và sau khi đã thỏa thuận với người lao động và được Tổng Giám đốc Công ty đồng ý.
- 3 - Thời gian làm thêm giờ không vượt quá 50% số giờ làm việc chính thức trong 01 ngày, trong trường hợp áp dụng quy định làm việc theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; không quá 40 giờ trong 01 tháng và tổng số không quá 200 giờ trong 01 năm, trừ một số trường hợp đặc biệt so Chính phủ quy định thì được làm thêm giờ không quá 300 giờ trong 01 năm (Trong đó Chính phủ quy định thời gian làm thêm đối với VNPT).
- 4 - Sau mỗi đợt làm thêm giờ nhiều ngày liên tục trong tháng, người sử dụng lao động phải bố trí để người lao động được nghỉ bù cho số thời gian đã không được nghỉ.
- 5 - Trưởng các đơn vị là người quản lý số giờ làm thêm của người lao động tại đơn vị mình và có trách nhiệm đăng ký với bộ phận Lao động -Tiền lương để theo dõi thanh toán lương.

6 - Trong trường hợp phải đối phó hoặc khắc phục hậu quả nghiêm trọng do thiên tai địch họa, Tổng giám đốc có quyền huy động làm thêm giờ vượt quá số giờ làm thêm nêu trên.

Điều 25: Làm thêm giờ có hưởng lương thêm giờ

-Làm thêm giờ chỉ được tính lương thêm giờ khi đáp ứng các điều kiện sau:

+ Công việc làm ngoài giờ đạt yêu cầu của cấp quản lý .

- Đã đủ tổng số giờ làm trong tháng (Nếu chưa đủ, lấy số giờ làm thêm bù đắp và không được tính lương làm thêm);

- Không thuộc diện khoán công việc/khoán định mức và không thuộc một trong những đối tượng sau:

+ Cán bộ quản lý (Ban Giám đốc, các Trưởng phó phòng, ban, bộ phận)

+ CBNV kinh doanh

-Làm việc ngày chủ nhật

2 - Không áp dụng tính lương thêm giờ với các trường hợp: Không hoàn thành định mức năng suất lao động, đi công tác, đi họp hoặc tham dự các khóa huấn luyện (kể cả thời gian sử dụng cho việc đi và về) và các trường hợp khác ngoài quy định ở trên.

3- NLD làm thêm giờ thì tiền lương được tính theo quy định của luật lao động, quy chế phân phối tiền lương thu nhập, các văn bản quy định của Công ty.

Điều 26: Việc học tập của NLD

NSDLĐ hàng năm tổ chức những lớp đào tạo. Ngoài ra NSDLĐ có thể cử NLD đi học. Cán bộ phụ trách đào tạo của Công ty có trách nhiệm quản lý những NLD được cử đi học. NLD được cử đi học phải trở về tiếp tục làm việc cho Công ty, nếu đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì phải bồi thường chi phí đào tạo cho NSDLĐ theo như cam kết trước khi đi học. NLD được cử đi học thực hiện theo quy định cụ thể của Công ty, được thanh toán tiền học phí và được hỗ trợ:

a. Mỗi ngày đi học được tính bằng 100% lương ngày công theo lương cơ bản .

b. Nếu NLD không đạt yêu cầu của khóa học thì NLD phải hoàn trả toàn bộ chi phí đào tạo của NSDLĐ.

c. Đối với NLD tự học phải tự sắp xếp thời gian và kinh phí học .

Điều 27: Thời gian nghỉ phép hàng năm của NLD được thực hiện theo quy định hiện hành của Nhà nước.

NSDLĐ quy định cụ thể việc tổ chức nghỉ phép hàng năm cho NLD, NLD làm việc được 12 tháng trở lên, được nghỉ phép năm ít nhất là 12 ngày làm việc hưởng lương và phụ cấp theo quy định của Công Ty. Tiền tàu xe trong thời gian nghỉ phép do NLD tự chi phí.

Số ngày nghỉ hàng năm được tăng theo thâm niên làm việc cho Công ty cứ 5 năm được nghỉ phép thêm 01 ngày.

Khi nghỉ phép NLD phải báo cáo và được sự đồng ý của trưởng đơn vị (trừ trường hợp đặc biệt).

Tiền lương trong những ngày nghỉ phép được tính theo quy định của Công ty.

Trường hợp do yêu cầu công việc NSDLĐ không bố trí được cho NLD nghỉ hết số ngày phép trong năm thì những ngày phép còn lại đó sẽ được bố trí nghỉ hết trong quý 1 của năm sau liền kề (khoản 3 Điều 113 Bộ luật lao động 2019).

Điều 28: Thời gian nghỉ lễ

NLD được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương theo quy định của BLLĐ và của Công ty trong những ngày lễ sau đây:

- Tết dương lịch: 01 ngày (ngày 01 tháng 01 dương lịch).
- Tết âm lịch: 05 ngày (01 ngày cuối năm cũ, 4 ngày đầu năm AL).
- Ngày chiến thắng: 01 ngày (ngày 30 tháng 4 dương lịch)
- Ngày Quốc tế lao động: 01 ngày (ngày 01 tháng 5 dương lịch).
- Ngày Quốc khánh: 02 ngày (ngày 02 tháng 9 dương lịch và 1 ngày trước hoặc sau).
- Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương: 01 ngày (ngày 10 tháng 3 âm lịch)

Nếu những ngày nghỉ nói trên trùng vào ngày nghỉ hàng tuần thì NLD được nghỉ bù vào ngày tiếp theo.

Điều 29: Thời gian nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương

1. NLD được nghỉ, hưởng lương và phụ cấp (nếu có) theo quy định của BLLĐ và của Công ty trong các trường hợp sau:

- a, Khi kết hôn được nghỉ 03 ngày.
- b, Khi con đẻ, con nuôi kết hôn được nghỉ 01 ngày.
- c, Bố mẹ đẻ, bố mẹ nuôi (cả bên chồng và bên vợ) chết, vợ hoặc chồng, con đẻ, con nuôi chết được nghỉ 03 ngày.

2. Người lao động được nghỉ không hưởng lương 01 ngày và phải thông báo với người sử dụng lao động khi ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại, anh, chị, em ruột chết; bố hoặc mẹ kết hôn; anh, chị, em ruột kết hôn.

3. Ngoài quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ không hưởng lương.

Điều 30: Nghỉ ốm

Mọi trường hợp ốm đau đều phải đến cơ quan y tế để khám và điều trị bệnh; nếu phải nằm viện điều trị hoặc phải nghỉ điều trị tại nhà phải báo cáo cho Lãnh đạo đơn vị. Khi đi làm phải nộp giấy phép nghỉ lao động cho Lãnh đạo.

Những người nghỉ làm việc do ốm đau nặng phải nghỉ hoặc nằm viện thì ngay sau đợt nghỉ, phải đem giấy phép nghỉ ốm do cơ quan y tế cấp, trình ngay cho Trưởng đơn vị ký xác nhận. Nộp chậm giấy nghỉ ốm sau 2 ngày làm việc coi như nghỉ không lý do.

Điều 31: Hoạt động công đoàn:

1. Hàng năm ban chấp hành công đoàn Công ty phải xây dựng kế hoạch hoạt động trong năm gửi Ban Tổng giám đốc để phối hợp thực hiện. Trường hợp có kế hoạch đột xuất phải thông báo bằng văn bản cho NSDLĐ biết trước ít nhất 3 ngày.

2. Hàng tháng (hoặc quý), NSDLĐ bố trí thời gian (ít nhất 02 giờ) để Công đoàn tổ chức hội họp, sinh hoạt, triển khai các nội dung tuyên truyền, giáo dục cần thiết cho NLĐ.

3. Khi CĐ kiến nghị những yêu cầu của tập thể lao động tại công ty, NSDLĐ có trách nhiệm phối hợp với CĐ xem xét và trả lời kiến nghị trong thời hạn 03 ngày kể từ ngày nhận kiến nghị.

4. Định kỳ 1 năm, CĐ phối hợp cùng NSDLĐ tổ chức họp mặt đối thoại giữa NSDLĐ và NLĐ tại doanh nghiệp (Hội nghị NLĐ) nhằm trao đổi thông tin, lắng nghe và ý kiến của các bên nhằm xây dựng quan hệ lao động tại doanh nghiệp hài hòa, ổn định và tiến bộ.

5. NSDLĐ phối hợp cùng CĐ tổ chức các phong trào thi đua; hỗ trợ chi phí để CĐ tổ chức và khen thưởng các phong trào thi đua.

**CHƯƠNG IV
ĐỊNH MỨC LAO ĐỘNG**

Điều 32.

1. Tùy theo tình hình thực tế một số công việc, sản phẩm phải có định mức lao động. Định mức lao động do NSDLĐ xây dựng phải được tham khảo ý kiến của đại diện tập thể lao động trước khi ban hành và được người sử dụng lao động thông báo cụ thể cho người lao động biết.

2. Khi áp dụng định mức lao động mới, có thể tổ chức làm thử, quy định cụ thể thời gian làm thử định mức.

3. Định mức lao động được điều chỉnh trong các trường hợp:

- a. Khi thay đổi kỹ thuật công nghệ sản xuất kinh doanh;
- b. Người lao động hoàn thành vượt định mức;
- c. Người lao động không hoàn thành vượt định mức.

**CHƯƠNG V
TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG VÀ PHỤ CẤP**

Điều 33: Tiền lương, hình thức trả lương, các khoản phụ cấp của người lao động được trả căn cứ vào công việc được giao, điều kiện lao động và hợp đồng lao động của người lao động trên cơ sở các quy định của Bộ luật Lao động.

1. Tiền lương của NLD do hai bên thỏa thuận trong HĐLĐ.

NSDLĐ đảm bảo mức lương tối thiểu không thấp hơn mức lương chế độ chính sách của Nhà nước quy định và được cụ thể hóa bằng quy chế phân phối tiền lương thu nhập, các văn bản quy định của Công ty.

2. NSDLĐ có quyền chọn một trong các hình thức trả lương cho NLD như: Lương thời gian (có kèm công việc); lương khoán; lương sản phẩm... nhằm đảm bảo cân đối mặt bằng tiền lương, động viên thúc đẩy sản xuất nhưng phải tuân thủ nội quy Công ty. Mọi hình thức trả lương đều có thưởng phạt rõ ràng để khuyến khích NLD làm việc tốt hơn.

3. Mức lương tối thiểu của NLD hoàn thành đủ khối lượng và chất lượng không thấp hơn mức lương đã nói ở khoản 1 điều này.

4. Hàng năm nếu công ty vượt các chỉ tiêu và nhân viên có những đóng góp đáng kể cho Công ty, nhân viên sẽ được thưởng thêm. Chi tiết của cơ chế thưởng (bao gồm các tiêu chuẩn và điều kiện) thông thường sẽ được công bố vào đầu quý I của năm sau tùy theo sự quyết định của Ban Giám đốc dựa vào kết quả kinh doanh của Công ty.

5. Tiền lương và các khoản phụ cấp được trả cho NLD theo đúng các quy định của Công ty.

Trường hợp đặc biệt, như không tiêu thụ được sản phẩm thì NLD chấp nhận tạm ứng lương một khoản không quá 1 lần tiền lương cơ sở do nhà nước quy định.

6. Việc trả lương làm thêm giờ, ca 3 thực hiện theo chế độ chính sách hiện hành trên cơ sở đơn giá tiền lương của Công ty quy định.

7. NLD làm các công việc do HĐQT giao thì tiền lương và tiền thưởng do HĐQT quyết định nhưng không tính vào quỹ lương của Công ty.

Điều 34: Người lao động có quyền được biết chi tiết về tiền lương của mình, tiền lương hàng tháng được lĩnh, tiền đóng bảo hiểm y tế, tiền đóng bảo hiểm xã hội và thuế thu nhập hàng tháng và các khoản đã tạm ứng lương trước.

Điều 35: Lợi nhuận trích các quỹ của Công ty do Đại hội cổ đông thường niên quyết định. Trong đó quỹ phúc lợi và quỹ khen thưởng. Lãnh đạo chuyên môn và Công đoàn bàn bạc thống nhất việc sử dụng quỹ phúc lợi. Quỹ khen thưởng được sử dụng để khen thưởng những tập thể, cá nhân trong và ngoài Công ty đạt được những thành tích và đóng góp có hiệu quả vào việc hoàn thành kế hoạch sản xuất kinh doanh của Công ty. Mỗi năm một lần sau Đại hội cổ đông thường niên NSDLĐ phải thông

báo bằng văn bản các quỹ trên đến các đơn vị hoặc thông báo trước hội nghị toàn thể NLD trong Công ty.

CHƯƠNG VI AN TOÀN LAO ĐỘNG

Điều 36: Người sử dụng lao động có trách nhiệm:

1. Lập kế hoạch, biện pháp an toàn lao động, vệ sinh lao động và chăm lo cải thiện điều kiện lao động, trang bị đầy đủ phương tiện bảo vệ cá nhân và thực hiện các chế độ khác về an toàn và vệ sinh lao động, bảo vệ môi trường liên quan đến thiết bị và công nghệ của Công ty.

2. Xây dựng và ban hành các nội quy về an toàn lao động, vệ sinh lao động cho máy móc thiết bị và công việc làm có nguy cơ tai nạn, độc hại, nguy hiểm.

3. Tổ chức kiểm tra định kỳ tháng, quý, năm về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

4. Tổ chức khám sức khỏe cho người lao động, khám định kỳ và khám phát hiện bệnh nghề nghiệp ít nhất 1 lần/năm cho người lao động theo quy định của Nhà nước.

5. Chế độ độc hại được áp dụng theo và Quyết định & Thông tư Liên tịch Bộ Lao động – TBXH và Bộ Y Tế hiện hành.

6. Bảo hộ lao động:

+ Người lao động được trang bị 1 bộ/năm ;

Điều 37: Người lao động có trách nhiệm:

1. Thực hiện đúng nội quy, quy trình an toàn lao động, vệ sinh lao động, bồi dưỡng thiệt hại cho Công ty nếu do làm trái nội quy trình gây hư hỏng máy móc thiết bị, sản phẩm và chịu trách nhiệm trước pháp luật theo quy định hiện hành nếu để xảy ra tai nạn lao động.

2. Sử dụng và giữ gìn phương tiện cá nhân được cấp, bồi thường nếu làm mất hoặc làm hư hỏng trước thời hạn quy định.

3. Tham gia thực hiện đúng quy định của Công ty về bảo hộ lao động, bảo vệ môi trường, tham gia công tác cấp cứu lao động, phòng cháy chữa cháy khi có yêu cầu.

CHƯƠNG VII CÁC BẢO ĐẢM XÃ HỘI CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

Điều 38: Hàng tháng NSDLĐ có trách nhiệm trích nộp quỹ BHXH, BHYT cho NLD theo quy định pháp luật BHXH hiện hành và trích nộp thuế thu nhập (nếu có).

Điều 39: Chế độ Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế

NSDLĐ kê khai đầy đủ, nộp và chi trả đủ tiền trợ cấp BHXH cho NLĐ. Khi NLĐ ốm đau có giấy chứng nhận của các cơ quan và cơ sở y tế cho nghỉ việc để chữa bệnh tại nhà hoặc điều trị tại bệnh viện được thanh toán BHYT theo quy định

Điều 40: TULĐTT này công nhận các nội quy, quy chế của Công ty đã được HĐQT và Tổng Giám đốc ban hành là những nội dung chính thức của Thỏa ước: Quy chế Tuyển dụng lao động: Quy chế phân phối tiền lương và thu nhập; Quy chế nâng lương; Quy chế trích lập và sử dụng quỹ chính sách xã hội do CBCNV đóng góp; Quy chế thi đua khen thưởng; Quy chế thực hiện dân chủ; Nội quy lao động; Quy chế Sử dụng tài sản; Quy chế bảo mật; Quy định về kỷ luật lao động ...

Hàng năm Công ty lập kế hoạch bảo vệ sức khỏe, thực hiện việc khám sức khỏe định kỳ cho NLĐ. Mọi trường hợp xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đều phải thực hiện đúng chế độ khai báo, điều tra lập biên bản và báo cáo theo quy định của pháp luật lao động.

Điều 41: Thỏa thuận chi cho trợ cấp khó khăn, hiếu hỉ, tham quan nghỉ mát, thưởng ngày lễ

a. Thăm hỏi đau ốm, hiếu hỉ, thưởng lễ: có khoản chi trong kế hoạch tài chính hàng năm;

b. Việc nghỉ mát hàng năm được áp dụng tùy thuộc theo điều kiện SXKD của Công ty.

c. Trợ cấp cho cán bộ công nhân viên khi gặp khó khăn, có hoàn cảnh khó khăn hoặc tai nạn đột xuất.

e. Ủng hộ các tổ chức đoàn thể: Công ty chủ trương ủng hộ việc thành lập và tạo mọi điều kiện thuận lợi cho hoạt động của các tổ chức Đảng, Công đoàn, Đoàn Thanh niên trong Công ty cũng như khuyến khích CBCNV tích cực tham gia vào mọi hoạt động của các tổ chức đoàn thể này.

f. Văn thể: Công ty chủ trương khuyến khích cán bộ công nhân viên tham gia các phong trào văn nghệ thể thao và có chế độ hỗ trợ các phong trào này.

Điều 42: Chính sách đối với NLĐ nữ

a. NSDLĐ bố trí NLĐ nữ làm việc phù hợp với năng lực và giới tính, tăng cường các biện pháp bảo vệ sức khỏe, cải thiện điều kiện làm việc cho NLĐ nữ.

b. NLĐ nữ được nghỉ trước và sau khi sinh con theo chế độ Nhà nước quy định.

c. NLĐ nữ làm công việc nặng nhọc, khi có thai đến tháng thứ bảy, được chuyển làm công việc nhẹ hơn hoặc được giảm bớt 1 giờ làm việc hàng ngày mà vẫn hưởng đủ lương .

d. NLĐ nữ trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi, được nghỉ mỗi ngày 1 giờ vào thời gian làm việc mà vẫn hưởng đủ lương .

e. Thời gian nghỉ việc để khám thai, thực hiện kế hoạch hóa gia đình hoặc do sảy thai, nghỉ để chăm sóc con dưới 6 tuổi ốm đau được hưởng chế độ theo quy định của luật BHXH.

f. Khi NSDLĐ quyết định những vấn đề có liên quan đến quyền và lợi ích của NLĐ nữ phải tham khảo ý kiến của đại diện nữ công.

Điều 43: Người sử dụng lao động có trách nhiệm thông báo cho người đến tuổi nghỉ hưu trước 6 tháng, người lao động đến tuổi nghỉ hưu được nghỉ trước sinh nhật 3 tháng, trong thời gian nghỉ này được hưởng nguyên lương cơ bản. Người sử dụng lao động có trách nhiệm làm các thủ tục cần thiết với Cơ quan Bảo hiểm xã hội để người lao động nghỉ hưu đúng tuổi theo Luật định.

CHƯƠNG VIII KHEN THƯỞNG VÀ KỶ LUẬT

Điều 44: Khen thưởng:

1. Tiêu chuẩn xét thưởng căn cứ vào Quy chế thi đua khen thưởng của Công ty.
2. Ngoài việc thưởng thường xuyên theo quy định, NSDLĐ có thể thưởng đột xuất trong các trường hợp sau:
 - Có sáng kiến cải tiến kỹ thuật, sáng tạo công nghệ mới, phương pháp tổ chức kinh doanh mới đem lại hiệu quả cao trong sản xuất kinh doanh.
 - Năng động tìm khách hàng, tìm cách tiêu thụ sản phẩm.
 - Nâng cao năng suất và có chất lượng sản phẩm
 - Hoàn thành công tác trước thời hạn; xuất sắc nhiệm vụ được giao
 - Phát hiện những tiêu cực gây thiệt hại cho công ty

Điều 45: Kỷ luật lao động

- Công Ty thành lập Hội đồng kỷ luật để tiến hành xét kỷ luật những hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động theo đúng các quy định của pháp luật lao động .

Các trường hợp sau đây (nếu không có lý do chính đáng) được coi như NLĐ vi phạm kỷ luật lao động:

1. Đánh bạc, sử dụng ma túy trong phạm vi công ty
2. Không đến nơi làm việc hoặc đến nơi làm việc nhưng uống rượu, bia (trừ các trường hợp được Tổng Giám đốc cho phép).
3. Đến nơi làm việc muộn so với giờ quy định.
4. Ra về trước giờ quy định.

5. Không hoàn thành nhiệm vụ công tác đúng khối lượng, chất lượng và tiến độ đã được giao.
6. Làm ra sản phẩm sai hỏng, sản phẩm không đạt tiêu chuẩn quá mức quy định.
7. Sử dụng nguyên vật liệu lãng phí quá mức quy định.
8. Không tuân thủ quy trình vận hành sử dụng thiết bị máy móc dẫn đến tai nạn, hỏng hóc thiết bị...
9. Tự ý rời nơi làm việc khi đang giờ làm việc hoặc tự ý ngưng việc (trừ trường hợp bắt buộc, nếu không tự ý ngưng việc sẽ gây nguy hiểm cho người và thiết bị). Tự ý sử dụng trang thiết bị và tài sản chưa được Công ty giao quản lý.
10. Không chấp hành lệnh của người chỉ huy từ máy trưởng hoặc tổ công tác trở lên.
11. Ăn cắp tiền, dụng cụ, tài sản của Công ty hoặc tài sản, tư trang của cán bộ công nhân viên.
12. Gây rối mất trật tự trong công ty, đánh nhau trong khu vực Công ty.
13. Tham ô, nhận hối lộ làm thiệt hại cho Công ty, để mất tài sản của Công ty hoặc cố tình hạch toán sản xuất, kinh doanh sai quy định làm ảnh hưởng đến lợi nhuận của Công Ty.
14. Tạm ứng tiền của Công ty để phục vụ sản xuất kinh doanh nhưng dây dưa kéo dài thời gian không thanh toán, quyết toán.
15. Lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, vi phạm các nội quy về sản xuất, an toàn lao động, PCCC, các nội quy, quy chế của Công ty.

Điều 46: Biện pháp xử lý

NLĐ vi phạm kỷ luật lao động hoặc nội quy Công ty sẽ bị xử lý kỷ luật tùy theo mức độ nặng nhẹ và số lần vi phạm, kỷ luật sẽ là một trong những hình thức sau đây:

- Khiển trách.
- Chuyển làm công việc khác có mức lương thấp hơn, cách chức
- Sa thải

Nếu cả 3 hình thức trên mà có gây thiệt hại tài sản thì phải bồi thường bằng vật chất theo quy định, quy chế Công ty.

CHƯƠNG IX

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 47: TULĐTT này quy định quan hệ về quyền lợi và nghĩa vụ của mỗi bên trong thời hạn TULĐTT có hiệu lực.

Trong trường hợp thỏa ước lao động này đang còn hiệu lực mà có sự thay đổi về chế độ chính sách trái với các qui định tại thỏa ước này thì thực hiện theo các quy định của Nhà nước hiện hành về các thay đổi đó, các quy định khác vẫn còn hiệu lực.

Điều 48: TULĐTT này có hiệu lực thi hành từ ngày được ký kết và được đăng ký tại sở Lao động thương binh và xã hội Thành phố Hà Nội.

Điều 49: Hai bên thỏa thuận TULĐTT này được thi hành trong Công ty. Sau 6 tháng nếu một bên có yêu cầu sửa đổi, bổ sung phải báo cho bên kia. Sau 15 ngày kể từ ngày bên kia nhận được kiến nghị hai bên thương lượng để giải quyết, những thỏa thuận đã sửa đổi phải thông báo cho những nơi đã đăng ký bằng văn bản.

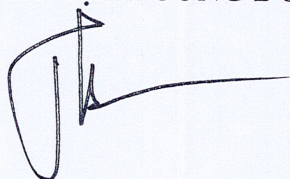
Các trường hợp phát sinh không quy định trong TULĐ này sẽ được giải quyết theo các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan.

Điều 50: Nếu xảy ra tranh chấp trong quá trình thực hiện TULĐTT này, sẽ áp dụng các cách giải quyết sau đây:

- Thương lượng bằng mọi hình thức để hòa giải nội bộ.
- Nếu hòa giải không được, hai bên có quyền đưa ra các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp theo quy định của pháp luật hiện hành.

TULĐTT này được lấy ý kiến thống nhất đến từng người lao động tại cơ sở và được thông qua tại Hội nghị toàn thể giữa NSDLĐ và NLĐ và được ký kết công khai tại Công ty Cổ phần Dịch vụ Viễn thông và In Bru điện, ngày tháng 3 năm 2021.

**ĐẠI DIỆN NGƯỜI LAO ĐỘNG
CHỦ TỊCH CÔNG ĐOÀN**



TRẦN KHÁNH

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



NGÔ MẠNH HÙNG