

Trà Vinh, ngày 21 tháng 10 năm 2021

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

- Căn cứ Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 ngày 20 tháng 11 năm 2019;
 - Căn cứ Nghị định số 135/2020/NĐ-CP ngày 18 tháng 11 năm 2020 của Chính phủ Quy định về tuổi nghỉ hưu;
 - Căn cứ Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về về điều kiện lao động và quan hệ lao động;
 - Căn cứ các thỏa thuận đạt được sau khi bàn bạc, thảo luận, thương lượng giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động, quyền và nghĩa vụ hai bên trong quan hệ lao động;
- Để đảm bảo quyền lợi, nghĩa vụ của người sử dụng lao động và người lao động trong quan hệ lao động;

Chúng tôi gồm có:

1. Người sử dụng lao động:

Ông Phạm Hoàng Minh Chức vụ: Tổng Giám đốc

2. Đại diện tập thể người lao động:

Ông Phạm Tấn Lộc Chức vụ: Chủ tịch Công đoàn cơ sở

Cùng nhau thỏa thuận ký kết thỏa ước lao động tập thể gồm các điều khoản sau:

Chương I NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Thỏa ước lao động tập thể này trên nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng công khai trong quan hệ giữa người sử dụng lao động (NSDLĐ) và người lao động (NLĐ) không phân biệt thời hạn hợp đồng lao động. Đồng thời quy định mối quan hệ giữa tập thể người lao động và Tổng Giám đốc về các điều kiện lao động và sử dụng lao động, quyền lợi và nghĩa vụ của hai bên trong thời hạn thỏa ước có hiệu lực.

Điều 2. Công nhận nội dung các văn bản quy định của Công ty là nội dung chính thức của thỏa ước

Thỏa ước này công nhận những quy chế, quy định sau đây do Công ty ban hành là nội dung chính thức của thỏa ước:

1. Nội quy lao động;
2. Nội quy an toàn, vệ sinh lao động;
3. Nội quy tiết kiệm điện;
4. Quy chế làm việc của Công ty;
5. Quy chế trả lương cho người lao động;
6. Quy chế sử dụng điện;
7. Quy chế quản lý sử dụng và sửa chữa thiết bị;
8. Quy chế Xây dựng doanh nghiệp đạt chuẩn văn hóa;
9. Quy chế đối thoại định kỳ tại nơi làm việc;
10. Quy chế dân chủ ở cơ sở;
11. Quy định về công tác thi đua, khen thưởng;

Các trường hợp không quy định trong bản thỏa ước lao động tập thể này sẽ được giải quyết theo Bộ luật Lao động và các quy định pháp luật hiện hành.

Điều 3. Thời hạn của thỏa ước

Thời hạn thỏa ước lao động tập thể này là 03 năm, nếu có thay đổi và bổ sung đại diện của hai bên gặp nhau, trao đổi bàn bạc đi đến thống nhất thì hai bên thỏa thuận ra văn bản cho phù hợp với tình hình hoạt động của đơn vị.

Trong trường hợp quy định của pháp luật thay đổi mà dẫn đến thỏa ước lao động tập thể không còn phù hợp với quy định của pháp luật, thì hai bên phải tiến hành sửa đổi, bổ sung. Phòng Tổ chức - Hành chính có trách nhiệm theo dõi, đề xuất thực hiện nội dung này.

Điều 4. Cam kết của NSDLĐ bảo đảm quyền hoạt động của các tổ chức đoàn thể

NSDLĐ tạo điều kiện thuận lợi đối với các hoạt động của Công đoàn, Hội Cựu chiến binh và các đoàn thể quần chúng khác nếu không trái với pháp luật, Nội quy, Quy chế làm việc và các quy chế khác của Công ty. Trích kinh phí hoạt động cho các đoàn thể, bảo đảm quyền lợi cho đại diện của các bên.

Điều 5. Cam kết của NLĐ về việc chấp hành thỏa ước và các Nội quy, Quy chế khác của Công ty

1. NLĐ có trách nhiệm chấp hành đúng các nội dung quy định trong Hợp đồng lao động, Thỏa ước lao động tập thể, Nội quy, Quy chế, Quy định khác có liên quan do Công ty ban hành.



2. Có tinh thần trách nhiệm trong công việc, có ý thức chấp hành kỷ luật lao động.

3. Phối hợp cùng Công ty trong việc thực hiện hoàn thành kế hoạch sản xuất kinh doanh.

4. Không tham gia đình công, tranh chấp lao động tập thể trái quy định của pháp luật.

Chương II **NỘI DUNG THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ**

Mục I **NGHĨA VỤ VÀ QUYỀN HẠN CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**

Điều 6. Nghĩa vụ

1. Thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và thỏa thuận hợp pháp khác; tôn trọng danh dự, nhân phẩm của NLD;

2. Thiết lập cơ chế và thực hiện đối thoại, trao đổi với NLD và tổ chức đại diện NLD; thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc;

3. Đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nhằm duy trì, chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm cho NLD;

4. Thực hiện quy định của pháp luật về lao động, việc làm, giáo dục nghề nghiệp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và an toàn, vệ sinh lao động; xây dựng và thực hiện các giải pháp phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

Điều 7. Quyền hạn

1. Tuyển dụng, bố trí, quản lý, điều hành, giám sát lao động; khen thưởng và xử lý vi phạm kỷ luật lao động;

2. Thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật;

3. Yêu cầu tổ chức đại diện NLD thương lượng với mục đích ký kết thỏa ước lao động tập thể; tham gia giải quyết tranh chấp lao động, đình công; đối thoại, trao đổi với tổ chức đại diện NLD về các vấn đề trong quan hệ lao động, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của NLD;

4. Đóng cửa tạm thời nơi làm việc;

5. Các quyền khác theo quy định của pháp luật.

Mục II

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Điều 8. Giao kết hợp đồng lao động

Trước khi nhận NLD vào làm việc, Tổng Giám đốc phải thực hiện giao kết hợp đồng lao động với người lao động theo quy định Bộ luật Lao động.

NLD được ký kết hợp đồng lao động thuộc một trong 02 loại gồm: hợp đồng lao động không xác định thời hạn và hợp đồng lao động xác định thời hạn. NLD và NSDLĐ được quyền thỏa thuận loại hợp đồng lao động khi ký kết nhưng phải đảm bảo quy định tại điều 20 của Bộ luật Lao động về loại hợp đồng lao động.

NSDLĐ và NLD có quyền thỏa thuận ký kết hợp đồng lao động có thời gian làm việc ngắn hơn so với thời gian làm việc bình thường theo ngày hoặc theo tuần hoặc theo tháng.

Chức danh Tổng Giám đốc, Phó Tổng Giám đốc do Chủ tịch Hội đồng quản trị ký kết hợp đồng; Chức danh Kế toán trưởng do Tổng giám đốc Công ty ký kết hợp đồng.

Điều 9. Thực hiện công việc theo hợp đồng lao động hoặc chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động

NSDLĐ có trách nhiệm bố trí NLD thực hiện công việc đúng theo nội dung công việc đã ký kết trong hợp đồng. Trong từng trường hợp cụ thể do yêu cầu đột xuất hoạt động sản xuất kinh doanh, NSDLĐ được quyền điều động tạm thời NLD từ vị trí công việc này sang vị trí công việc khác nhưng không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm. Quá thời gian quy định nêu trên thì chỉ được thực hiện khi đạt được sự thỏa thuận của hai bên bằng văn bản. NSDLĐ phải báo cho NLD biết trước ít nhất 03 ngày làm việc khi điều động tạm thời NLD từ vị trí công việc này sang vị trí công việc khác.

Điều 10. Tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động

1. NLD thực hiện nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ tham gia dân quân tự vệ;
2. NLD bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật về tố tụng hình sự;
3. NLD 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;
4. Lao động nữ mang thai theo quy định tại Điều 138 của Bộ luật Lao động;
5. NLD 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;
6. NLD 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;

7. NLĐ 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;

8. Trường hợp khác do hai bên thỏa thuận.

Điều 11. Chấm dứt hợp đồng lao động

Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của Bộ luật Lao động.

NSDLĐ hoặc NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng theo quy định của Bộ luật Lao động. Khi chấm dứt hợp đồng lao động, NLĐ được hưởng trợ cấp thôi việc và các chế độ khác theo quy định của pháp luật hiện hành.

Điều 12. Giám sát quá trình thực hiện hợp đồng lao động

Đại diện NLĐ được quyền theo dõi, giám sát việc thực hiện hợp đồng lao động và được quyền can thiệp giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động, cùng với NSDLĐ xem xét những trường hợp xử lý kỷ luật và yêu cầu xem xét lại những trường hợp oan sai, bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của NLĐ.

Mục III

THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

Điều 13. Thời giờ làm việc

1. Văn phòng: Thời gian làm việc 05 ngày/tuần, mỗi tuần làm việc 40 giờ. Sáng từ 7 giờ đến 11 giờ; Chiều từ 13 giờ đến 17 giờ.

2. Đội Công viên cây xanh, Đội Sản xuất cây giống - Quản lý nghĩa trang, Tổ Phân xưởng sửa chữa: Thời gian làm việc 06 ngày/tuần, mỗi tuần làm việc 48 giờ. Sáng từ 7 giờ đến 11 giờ; Chiều từ 13 giờ đến 17 giờ.

Trường hợp do yếu tố khách quan như thiên tai, mưa bão, ... ảnh hưởng trực tiếp đến điều kiện làm việc, Đội trưởng, Tổ trưởng báo cáo Phòng Tổ chức - Hành chính, Kế hoạch - Kinh doanh thực hiện như sau:

- Xảy ra trước buổi làm việc: Sắp xếp cho người lao động nghỉ không hưởng lương hoặc bố trí làm bù vào thời gian phù hợp khác.

- Xảy ra trong buổi làm việc: sắp xếp cho người lao động làm những công việc khác không bị ảnh hưởng hoặc sắp xếp cho người lao động nghỉ phần thời gian còn lại hoặc bố trí làm bù vào thời gian phù hợp khác.

3. Đội Vệ sinh môi trường: Thực hiện khoán công việc theo định mức hoặc làm việc theo ca:

Thực hiện theo Nội quy lao động, tổng thời gian làm việc và nghỉ giải lao sau khi qui đổi theo quy định của Bộ luật Lao động không vượt quá 8 giờ/ngày.

4. Đội Chiếu sáng công cộng: Công việc đặc thù nên giờ làm việc theo cơ chế khoán, bảo đảm thời gian không quá 08 giờ/ngày, mỗi tuần không quá 48 giờ.



Lãnh đạo bộ phận theo dõi, phân công công việc bảo đảm thời gian đúng theo quy định.

5. Lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút; trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc; mang thai từ tháng thứ 07 không được bố trí làm việc ban đêm, làm thêm giờ.

6. Thời giờ làm thêm: Do nhu cầu công việc làm thêm giờ, người lao động làm ngày nghỉ hàng tuần, ngày lễ, ngày tết được tính làm thêm giờ.

Điều 14. Thời giờ nghỉ ngơi:

1. Nghỉ trong giờ làm việc: Người lao động làm việc vào ban ngày được nghỉ giữa giờ trong buổi làm việc là 15 phút. Buổi sáng từ 9 giờ đến 9 giờ 15 phút, buổi chiều từ 15 giờ đến 15 giờ 15 phút. Người lao động làm việc vào ban đêm được nghỉ giữa giờ 45 phút.

2. Nghỉ hàng tuần:

Mỗi tuần làm việc người lao động được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục. Nếu ngày nghỉ hàng tuần trùng với ngày nghỉ lễ, ngày tết quy định tại khoản 3 Điều này thì người lao động được nghỉ bù ngày làm việc khác.

3. Nghỉ lễ, nghỉ tết: Người lao động được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương trong những ngày lễ, ngày tết sau đây:

- a. Tết Dương lịch: 01 ngày (ngày 01 tháng 01 dương lịch);
- b. Tết Âm lịch: 05 ngày;
- c. Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương: 01 ngày (ngày 10 tháng 3 âm lịch);
- d. Ngày Chiến thắng: 01 ngày (ngày 30 tháng 4 dương lịch);
- đ. Ngày Quốc tế lao động: 01 ngày (ngày 01 tháng 5 dương lịch);
- e. Ngày Quốc khánh: 02 ngày (ngày 02 tháng 9 dương lịch và 01 ngày liền kề trước hoặc sau);

4. Nghỉ hằng năm (phép năm):

a. Người lao động làm việc đủ 12 tháng thì được nghỉ hằng năm, hưởng nguyên lương như sau:

- 12 ngày làm việc đối với người lao động làm công việc trong điều kiện bình thường;
- 14 ngày làm việc đối với người lao động làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm;
- 16 ngày làm việc đối với người lao động làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

b. Người lao động làm việc chưa đủ 12 tháng thì số ngày nghỉ hằng năm theo tỷ lệ tương ứng với số tháng làm việc.

c. Trường hợp do thôi việc, bị mất việc làm mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm thì được người sử dụng lao động thanh toán tiền lương cho những ngày chưa nghỉ.

d. Người lao động làm việc liên tục trong Công ty đủ 05 năm (60 tháng), cứ mỗi 05 năm được nghỉ thêm 01 ngày phép năm. Thời gian người lao động làm việc tại các cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc khu vực nhà nước và doanh nghiệp nhà nước được tính là thời gian làm việc để tính ngày nghỉ hằng năm tăng thêm.

đ. Người lao động có tổng thời gian nghỉ cộng dồn do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp quá 06 tháng hoặc nghỉ ốm quá 02 tháng hoặc nghỉ không hưởng lương quá 01 tháng thì thời gian đó không được tính để hưởng chế độ nghỉ phép hằng năm.

5. Nghỉ ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp:

Người lao động nghỉ ốm đau, thai sản, điều trị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, ... được nghỉ làm việc theo giấy chứng nhận của cơ sở khám chữa bệnh theo quy định và được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội (BHXH) theo Luật BHXH, cụ thể:

a. Thời gian người lao động hưởng chế độ ốm đau làm việc trong điều kiện bình thường:

- 30 ngày trong một năm nếu đã đóng BHXH dưới 15 năm.
- 40 ngày trong một năm nếu đã đóng BHXH từ 15 năm đến dưới 30 năm.
- 60 ngày trong một năm nếu đã đóng BHXH từ 30 năm trở lên.

b. Thời gian người lao động hưởng chế độ ốm đau làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm (công việc gồm: xúc, san bãi rác; hạ cây, chặt cành; trông coi nghĩa trang, hỏa táng; thu dọn rác bến tàu, xe; quét rác đường phố; lái, vận hành các loại xe chuyên dùng chở phân, rác; thu dọn nhà vệ sinh công cộng; hút phân, hút bùn; trồng, duy trì, chăm sóc cây, cỏ; công nhân cắt cỏ máy đeo vai, cầm tay, làm việc ở quảng trường các tỉnh, thành phố; ...) :

- 40 ngày trong một năm nếu đã đóng BHXH dưới 15 năm.
- 50 ngày trong một năm nếu đã đóng BHXH từ 15 năm đến dưới 30 năm.
- 70 ngày trong một năm nếu đã đóng BHXH từ 30 năm trở lên.

c. Thời gian người lao động hưởng chế độ thai sản:

- Lao động nữ sinh con nghỉ việc hưởng chế độ thai sản trước và sau khi sinh con là 06 tháng, sinh đôi trở lên, cứ mỗi con nghỉ thêm 01 tháng.

- Lao động nam nghỉ việc hưởng chế độ thai sản khi vợ sinh con như sau:

+ 05 ngày làm việc khi vợ sinh con thông thường.

+ 07 ngày làm việc khi vợ sinh con phải phẫu thuật, sinh con dưới 32 tuần tuổi.



+ 10 ngày làm việc khi vợ sinh đôi

+ 14 ngày làm việc khi vợ sinh đôi phải phẫu thuật.

6. Nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương:

a. Người lao động nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương trong những trường hợp sau:

- Kết hôn: nghỉ 03 ngày;

- Con đẻ, con nuôi kết hôn: nghỉ 01 ngày;

- Cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi; cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi của vợ hoặc chồng; vợ hoặc chồng; con đẻ, con nuôi chết: nghỉ 03 ngày.

b. Người lao động được nghỉ không hưởng lương 01 ngày khi ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại, anh, chị, em ruột chết; cha hoặc mẹ kết hôn; anh, chị, em ruột kết hôn.

c. Ngoài quy định việc nghỉ nêu trên, người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ không hưởng lương.

7. Tất cả các trường hợp: nghỉ hằng năm, ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương, người lao động đều phải viết giấy xin nghỉ phép và phải được sự chấp thuận của Ban Tổng giám đốc. Thời gian gởi giấy nghỉ phép: nghỉ việc riêng là 03 ngày; nghỉ đột xuất, gia đình có người chết điện thoại báo xin lãnh đạo Phòng, Đội, Tổ trước giờ làm việc và gởi giấy nghỉ phép sau khi trở lại làm việc.

Điều 15. Tuổi nghỉ hưu.

Tuổi nghỉ hưu của NLĐ trong điều kiện lao động bình thường được điều chỉnh theo lộ trình cho đến khi đủ 62 tuổi đối với lao động nam vào năm 2028 và đủ 60 tuổi đối với lao động nữ vào năm 2035.

Kể từ năm 2021, tuổi nghỉ hưu của NLĐ trong điều kiện lao động bình thường là đủ 60 tuổi 03 tháng đối với lao động nam và đủ 55 tuổi 04 tháng đối với lao động nữ; sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 03 tháng đối với lao động nam và 04 tháng đối với lao động nữ.

NLĐ bảo đảm điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội được hưởng lương hưu khi nghỉ hưu.

NLĐ bị suy giảm khả năng lao động; làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; thuộc danh mục do Chính phủ quy định có thể nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn.

Mục IV

TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG

Điều 16. Tiền lương, phụ cấp lương

Tiền lương, phụ cấp lương của NLĐ được chi trả theo từng chức danh cụ thể, được quy định trong Quy chế trả lương. NLĐ được nâng lương theo Quy chế trả lương.

NSDLĐ sẽ thanh toán tiền lương hàng tháng cho NLĐ chậm nhất vào ngày cuối tháng.

Điều 17. Tiền thưởng

Quỹ khen thưởng được trích lập sau khi có Nghị quyết của Đại hội đồng cổ đông thường niên hàng năm.

Mức thưởng cụ thể do Tổng Giám đốc quyết định sau khi trao đổi với Chủ tịch công đoàn.

Mục V

BẢO HIỂM XÃ HỘI, BẢO HIỂM Y TẾ

Điều 18. Bảo hiểm xã hội và các bảo hiểm khác

NSDLĐ có trách nhiệm tham gia đóng các loại bảo hiểm cho NLĐ gồm:

- Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật hiện hành.
- Bảo hiểm tai nạn con người.

Trong thời gian NLĐ nghỉ việc hưởng chế độ bảo hiểm xã hội, thì NSDLĐ không phải trả lương cho NLĐ.

Mục VI

BẢO ĐẢM AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG

Điều 19. An toàn lao động, vệ sinh lao động

Trách nhiệm bảo đảm an toàn – vệ sinh lao động của NSDLĐ và NLĐ

1. Trách nhiệm của NSDLĐ:

Trang bị các phương tiện an toàn vệ sinh lao động, phòng cháy chữa cháy tại các địa điểm NLĐ làm việc, bảo đảm an toàn các phương tiện chuyên dùng, trang bị bảo hộ lao động cho NLĐ phù hợp với đặc thù công việc ở từng bộ phận.

NSDLĐ tổ chức huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động; khám sức khỏe định kỳ cho NLĐ.



2. Trách nhiệm của NLĐ:

Nghiêm chỉnh chấp hành các quy định, quy trình, nội quy về an toàn - vệ sinh lao động của Công ty; giữ gìn, bảo quản các phương tiện bảo hộ được trang cấp.

3. NLĐ làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục của Bộ Lao động Thương binh và xã hội ban hành thì được hưởng chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật theo quy định.

Mục VII KHEN THƯỞNG, KỶ LUẬT

Điều 20. Khen thưởng

NLĐ có thành tích lao động xuất sắc trong công việc sẽ được Công ty khen thưởng tương ứng với thành tích đạt được và thực hiện theo Quy chế thi đua khen thưởng và trả thưởng của Công ty.

Điều 21. Kỷ luật

NLĐ vi phạm thỏa ước lao động tập thể, Nội quy lao động và các Quy chế, Quy định khác sẽ bị xem xét kỷ luật theo Nội quy lao động Công ty.

Mục VIII MỘT SỐ THỎA THUẬN KHÁC

Điều 22. Các khoản hỗ trợ khác từ NSDLĐ

Tùy vào tình hình sản xuất kinh doanh và khả năng tài chính của Công ty, NLĐ sẽ được Công ty xem xét chi hỗ trợ các khoản sau đây:

- Chi tổ chức cho NLĐ đi tham quan, nghỉ mát .v.v.
- Chi tiền ăn giữa ca.
- Chi thưởng cuối năm, thưởng nhân dịp các ngày lễ trong năm như: 02/9, 30/4, 01/5, mừng 10 tháng 3 âm lịch và tết Nguyên đán, tết dương lịch.
- Chi phúng điếu cho bản thân và người thân của NLĐ bị chết, chi hỗ trợ do bị thiên tai, hỏa hoạn, ốm đau, tai nạn,...

Các khoản chi nêu trên được hạch toán chi phí sản xuất kinh doanh trong kỳ của Công ty. Mức chi cụ thể từng thời điểm do Tổng giám đốc quyết định và tuân thủ chế độ tài chính và pháp luật thuế hiện hành.

Điều 23. Tranh chấp lao động

Khi có sự tranh chấp lao động cá nhân, tập thể NLĐ với NSDLĐ thì hai bên thực hiện theo quy định tại Chương XIV Bộ luật Lao động.



Chương III

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 24. Trách nhiệm thi hành

NSDLĐ và NLĐ có trách nhiệm thi hành những điều đã quy định trong Thỏa ước lao động tập thể này.

Điều 25. Hiệu lực của Thỏa ước lao động tập thể

Thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực sau 15 ngày kể từ ngày đăng ký với Sở Lao động Thương binh và Xã hội Trà Vinh.

Thỏa ước lao động tập thể này được ký kết tại Công ty cổ phần Công trình Đô thị Trà Vinh và đăng ký tại Sở Lao động Thương binh và Xã hội Trà Vinh.

**ĐẠI DIỆN TẬP THỂ LAO ĐỘNG
CHỦ TỊCH CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ**



Phạm Lân Lộc

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



Phạm Hoàng Minh