

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

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Đơn vị: CÔNG TY CP VIỆN MÁY VÀ DỤNG CỤ CÔNG NGHIỆP

Địa chỉ: Số 46 Láng Hạ - Đống Đa - Hà Nội

Hà Nội, năm 2024

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

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Đơn vị: CÔNG TY CP VIỆN MÁY VÀ DỤNG CỤ CÔNG NGHIỆP
Địa chỉ: Số 46 Láng Hạ - Đống Đa - Hà Nội

Hà Nội, năm 2024

Hà Nội, ngày 12 tháng 01 năm 2024

**THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ
CÔNG TY CỔ PHẦN VIỆN MÁY VÀ DỤNG CỤ CÔNG NGHIỆP**

- Căn cứ Bộ Luật lao động số 45/2019/QH14 ngày 20 tháng 11 năm 2019 của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam;
- Căn cứ Luật Công đoàn hiện hành của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và các văn bản hướng dẫn thi hành;
- Căn cứ các Thông tư, Nghị định, văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động;
- Căn cứ Điều lệ tổ chức và hoạt động Công ty cổ phần Viện Máy và Dụng cụ công nghiệp (Viện IMI);
- Căn cứ sự thỏa thuận giữa hai bên: Người sử dụng lao động và Tập thể người lao động,

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

I. ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG (NSDLĐ):

- Ông: **Hoàng Việt Hồng** - Người Đại diện theo pháp luật của Công ty cổ phần Viện Máy và Dụng cụ công nghiệp (Viện IMI).
- Chức vụ: Tổng Giám đốc
- Địa chỉ: Số 46 Láng Hạ, phường Láng Hạ, quận Đống Đa, TP. Hà Nội.
- CCCD số: 001071006377, ngày cấp: 23/7/2021, nơi cấp: Cục CSQLHC về TTXH.

II. ĐẠI DIỆN TẬP THỂ LAO ĐỘNG:

- Bà: **Hoàng Thị Hồng Hạnh**
- Chức vụ: Chủ tịch Công đoàn Công ty cổ phần Viện Máy và Dụng cụ công nghiệp.
- Địa chỉ: Số 46 Láng Hạ, phường Láng Hạ, quận Đống Đa, TP. Hà Nội.
- CCCD số: 019173001906, ngày cấp: 24/4/2021, nơi cấp: Cục CSQLHC về TTXH.

Hai bên cam kết thực hiện đúng các quy định của pháp luật và cùng nhau thương lượng, thỏa thuận ký kết bản Thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp (sau đây gọi tắt là TULĐTT) với các điều khoản cụ thể như sau:

**CHƯƠNG I
NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG**

Điều 1: Phạm vi điều chỉnh

Thỏa ước lao động tập thể này quy định mối quan hệ lao động giữa tập thể lao động và NSDLĐ về các điều kiện lao động và sử dụng lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong thời hạn Thỏa ước có hiệu lực. Mọi trường hợp khác trong mối quan hệ

lao động không quy định trong bản Thỏa ước lao động tập thể này, sẽ được giải quyết theo Bộ luật Lao động (BTLĐ) và các văn bản quy phạm pháp luật hiện hành.

Điều 2: Đối tượng thi hành

2.1. Người sử dụng lao động là Công ty cổ phần Viện Máy và Dụng cụ công nghiệp (sau đây gọi tắt là NSDLĐ);

2.2. Người lao động đang làm việc tại Công ty theo hợp đồng lao động (sau đây gọi tắt là NLĐ); kể cả NLĐ trong thời gian học nghề, tập nghề, thử việc, NLĐ vào làm việc sau ngày Thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực đều có trách nhiệm thực hiện những nội dung thỏa thuận trong Thỏa ước này;

2.3. Ban chấp hành Công đoàn cơ sở Công ty.

Điều 3. Thể thức ký kết

3.1. Thỏa ước này đã được lấy ý kiến của toàn thể NLĐ, được BCH Công đoàn cùng với Ban Tổng Giám đốc Công ty thương lượng, thỏa thuận thông qua và ký kết.

3.2. Bản Thỏa ước này được lập thành 04 bản bằng Tiếng Việt và gửi cho:

- Ban Tổng giám đốc Công ty cổ phần Viện Máy và Dụng cụ công nghiệp;
- Ban chấp hành Công đoàn Công ty;
- Công đoàn Công Thương Việt Nam;
- Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành Phố Hà Nội.

Điều 4: Áp dụng Thỏa ước lao động tập thể

4.1. TULĐTT này là văn bản thỏa thuận giữa Bên NSDLĐ (đại diện là Tổng giám đốc Công ty) và tập thể NLĐ (đại diện là Ban chấp hành Công đoàn Công ty) về trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền lợi của mỗi bên trong quan hệ lao động, trên cơ sở của pháp luật lao động hiện hành. Thỏa ước này là cơ sở để giải quyết quyền lợi và nghĩa vụ của 2 bên và giải quyết tranh chấp lao động tại Công ty.

4.2. TULĐTT này công nhận các văn bản quy định nội bộ Công ty như nội quy, quy chế, quy định,... được Công ty ban hành là những nội dung chính thức của TULĐTT; khi thực hiện ưu tiên áp dụng các quy định, thỏa thuận có lợi hơn cho NLĐ.

4.3. TULĐTT này không nhắc lại các quy định của pháp luật lao động. Những vấn đề không được đề cập trong bản thỏa ước lao động tập thể này được thực hiện theo quy định của Công ty và pháp luật lao động hiện hành. Trong trường hợp quyền lợi của người lao động được thỏa thuận trong hợp đồng lao động hoặc các quy định trong nội quy, quy định của doanh nghiệp thấp hơn so với bản thỏa ước này thì phải thực hiện những điều khoản tương ứng tại thỏa ước lao động tập thể.

4.4. Trong thời hạn thỏa ước lao động tập thể đang có hiệu lực mà pháp luật lao động có những sửa đổi, bổ sung quy định những quyền lợi cao hơn so với các thỏa thuận trong thỏa ước lao động tập thể thì áp dụng các quy định của pháp luật và tiến hành sửa đổi bổ sung thỏa ước lao động tập thể.

4.5. Trong trường hợp có những vấn đề phát sinh trong thực tế liên quan đến quyền lợi, nghĩa vụ của các bên mà không có trong nội dung của Thỏa ước lao động tập thể, quy định của pháp luật thì Ban chấp hành Công đoàn cơ sở và NSDLĐ cùng nhau bàn bạc hoặc tổ chức đối thoại đột xuất để thống nhất thực hiện.

4.6. Trong quá trình thực hiện Thỏa ước lao động nếu có xảy ra tranh chấp thì hai bên tiến hành trao đổi, thương lượng, hoà giải nội bộ. Trong trường hợp không giải quyết được bằng biện pháp thương lượng, mọi vấn đề có liên quan đến khiếu nại, tố cáo và giải quyết khiếu nại, tố cáo phải được thực hiện đúng trình tự quy định của pháp luật lao động.

CHƯƠNG II

NHỮNG NỘI DUNG HAI BÊN THỐNG NHẤT THỰC HIỆN

Điều 5: Việc làm và đảm bảo việc làm

5.1. NSDLĐ phải đảm bảo việc làm cho NLĐ trong suốt thời gian có hiệu lực của hợp đồng.

5.2. Thời gian nghỉ chờ việc do lý do khách quan khác như mất điện, nước,... thì NLĐ được sẽ trả 100% lương tối thiểu vùng do nhà nước qui định.

5.3. NSDLĐ sẽ hỗ trợ 100% học phí khi NLĐ tham gia các khoá học nghề do Công ty yêu cầu và cam kết làm việc tại Công ty sau khi học nghề từ 02 năm trở lên.

5.4. NLĐ hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, không bị xử lý kỷ luật lao động sẽ được tái ký hợp đồng lao động khi hết hạn hợp đồng lao động.

5.5. NLĐ tham gia đình công trái pháp luật sẽ không được tái ký khi hết hạn hợp đồng lao động.

Điều 6: Công tác đào tạo

6.1. Công ty coi trọng công tác đào tạo và đào tạo lại để nâng cao trình độ quản lý, chuyên môn nghiệp vụ, trình độ chính trị, văn hóa, ngoại ngữ, tin học cho NLĐ nhằm phục vụ thiết thực có hiệu quả cao cho doanh nghiệp.

6.2. Trong chiến lược phát triển doanh nghiệp, từng giai đoạn, vào thời điểm thích hợp, Công ty sẽ đào tạo hoặc cử NLĐ đi đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nghiệp vụ tay nghề cho phù hợp với yêu cầu công việc thực tế.

6.3. Công ty khuyến khích và tạo điều kiện cho NLĐ tự học hỏi nâng cao, bồi dưỡng nghiệp vụ, trình độ chuyên môn để phục vụ công việc tốt hơn.

Điều 7: Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

7.1. Thời gian làm việc: 08 giờ/ngày và 40 giờ/tuần

7.2. Thời gian nghỉ hàng năm: Doanh nghiệp thực hiện thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi theo quy định của pháp luật Lao động.

7.3. NLĐ bố trí thời gian, xây dựng kế hoạch làm việc khoa học để hoàn thiện công việc trong thời gian làm việc quy định; hạn chế việc làm thêm giờ. Trường hợp đặc biệt phải làm thêm giờ NLĐ được bố trí nghỉ bù hoặc thanh toán tiền làm thêm giờ theo quy định của Bộ luật lao động.

7.4. Ngoài các ngày nghỉ lễ, tết hưởng nguyên lương theo quy định của pháp luật lao động hiện hành, NLĐ có thể được nghỉ hưởng nguyên lương theo quy chế của Công ty.

7.5. Trường hợp Người lao động còn dư ngày phép năm:

- Công ty cho phép người lao động được tự bố trí ngày nghỉ phép năm sao cho phù hợp và phải báo trước cho Công ty ít nhất 7 ngày để Công ty có kế hoạch

sắp xếp công tác. Người lao động nếu không nghỉ hết phép năm thì sẽ bị mất ngày phép và không được thanh toán tiền lương cho những ngày chưa nghỉ.

- Người lao động do thôi việc, bị mất việc làm mà chưa nghỉ hết số ngày nghỉ phép hằng năm thì được NSDLĐ thanh toán tiền lương cho những ngày chưa nghỉ.

Điều 8: Tiền lương, tiền thưởng, các chế độ phúc lợi, chế độ nâng lương

8.1. Tiền lương:

8.1.1. NSDLĐ có trách nhiệm xây dựng định mức lao động, Thang lương, bảng lương theo quy định. NLĐ làm việc tại Công ty được chi trả tiền lương theo quy chế trả lương của Công ty.

8.1.2. NSDLĐ có trách nhiệm thực hiện đúng, đầy đủ các quy định về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp đối với NLĐ.

8.1.3. Tiền lương ngừng việc, chờ việc khi Công ty chưa bố trí được việc thì NLĐ được trả 100% lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định. Nếu thời gian ngừng việc, chờ việc quá 01 tháng, NSDLĐ và NLĐ sẽ thống nhất lại phương án trả lương.

8.1.4. Trường hợp sản xuất kinh doanh của Công ty không đạt hiệu quả, Công ty trả lương cho NLĐ theo quy chế Tiền lương của công ty và Pháp luật hiện hành.

8.2. Tiền thưởng:

Công ty có trách nhiệm xây dựng Quy chế thưởng quy định cụ thể về điều kiện, tiêu chuẩn xét thưởng cho NLĐ. Tiền thưởng gồm:

- Thưởng tháng lương thứ 13 nhân dịp Tết nguyên đán và thưởng các ngày nghỉ lễ, tết hàng năm: Tết dương lịch (01/01), ngày giải phóng miền nam (30/4) và quốc tế lao động (01/05), ngày quốc khánh (02/09).
- Thưởng theo các kết quả bình xét cuối năm cho cá nhân xuất sắc, phụ nữ hai giỏi, chiến sỹ thi đua cấp cơ sở, cấp Bộ, cấp Nhà nước.
- Thưởng khi có sáng kiến cải tiến kỹ thuật, đạt thành tích xuất sắc trong sản xuất kinh doanh.

Phòng Tổng hợp phối hợp cùng phòng Tài chính kế toán, Ban chấp hành công đoàn xây dựng mức chi thưởng cho phù hợp căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty tại thời điểm chi báo cáo với Ban Tổng Giám đốc xem xét, quyết định.

8.3. Các chế độ phúc lợi:

8.3.1. Căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh và điều kiện thực tế cho phép Tổng Giám đốc quyết định các khoản chi khác cho NLĐ trên cơ sở đề nghị của Phòng Tổng hợp, Phòng Tài chính kế toán bao gồm:

- Tiền ăn trưa theo chấm công làm việc thực tế (Mức tối đa bằng mức tiền ăn giữa ca mà Nhà nước quy định). Công ty hỗ trợ cho NLĐ 50% mức tiền ăn trưa.
- Tiền may trang phục (không quá quy định của Nhà nước)

8.3.2. Công ty phối hợp cùng với các đoàn thể: Công đoàn, Đoàn thanh niên,... để chăm lo đời sống vật chất tinh thần cho NLĐ cụ thể:

- Tổ chức kỳ nghỉ mát hè 01 năm/ một lần.

- Tổ chức các ngày lễ, ngày kỷ niệm: Ngày thành lập công ty (23/5); Ngày quốc tế phụ nữ (08/03), Ngày thương binh liệt sỹ (27/07); Ngày thành lập Quân đội NDVN (22/12)...
- Tổ chức tặng quà cho các cháu thiếu nhi là con NLĐ trong Công ty vào ngày Quốc tế thiếu nhi (1/06), tặng quà cho gia đình NLĐ nhân dịp Tết Trung thu, tặng quà cho con NLĐ đạt thành tích trong học tập (học sinh giỏi hàng năm, học sinh đoạt giải trong các kỳ thi của thành phố, tỉnh, quốc gia, quốc tế...).

8.3.3. NLĐ ốm đau phải nghỉ việc từ 05 ngày trở lên được thăm hỏi ốm đau với mức từ 300.000 (Ba trăm nghìn) đến 500.000 (Năm trăm nghìn) đồng. Trường hợp đặc được Tổ Công đoàn đề nghị, Chủ tịch Công đoàn báo cáo Tổng Giám đốc hoàn cảnh thực tế của NLĐ để quyết định mức thăm hỏi.

8.3.4. NLĐ gặp khó khăn đột xuất được Tổ Công đoàn đề nghị, Chủ tịch Công đoàn báo cáo Tổng Giám đốc căn cứ hoàn cảnh thực tế để quyết định mức trợ cấp tối thiểu là từ 500.000 (Năm trăm nghìn) đồng đến mức tối đa là 10.000.000 (Mười triệu đồng).

Các khoản tiền trên được chi từ kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty, các quỹ hiện có của Công ty theo quy định hiện hành. Mức chi trên cơ sở đề xuất của các phòng ban chức năng và Ban chấp hành Công đoàn, Tổng Giám đốc quyết định mức chi cho phù hợp.

8.4. Chế độ điều chỉnh lương:

- Công ty đã ban hành Quy chế Tiền lương - Thưởng - Chế độ cho người lao động (Quy chế tiền lương). Công ty trả lương theo vị trí và nội dung công việc của từng NLĐ.
- Về chế độ xét điều chỉnh lương: Mỗi năm, lãnh đạo công ty xét điều chỉnh lương cho người lao động theo Quy chế tiền lương của Công ty và pháp luật hiện hành.
- Mức điều chỉnh của mỗi bậc lương dựa vào thang bảng lương được đăng ký với cơ quan BHXH.

Điều 9. Những quy định đối với lao động nữ

Thực hiện theo pháp luật Lao động và Nội quy lao động của doanh nghiệp.

Điều 10: An toàn lao động và vệ sinh lao động

10.1. An toàn lao động, vệ sinh lao động (sau đây gọi tắt là AT-VSLĐ) được thực hiện theo các quy định hiện hành của Nhà nước.

10.2. NSDLĐ có trách nhiệm tập huấn công tác AT-VSLĐ cho NLĐ ít nhất hai năm một lần và thực hiện đầy đủ việc trang bị phương tiện lao động, bảo hộ cho NLĐ.

10.3. NLĐ phải chấp hành các quy định về AT-VSLĐ, phòng chống cháy nổ; sử dụng giữ gìn, bảo quản các phương tiện bảo hộ được trang bị. Tham gia đầy đủ các khóa tập huấn về AT-VSLĐ, phòng chống cháy nổ.

10.4. Định kỳ hàng năm, Công ty phối hợp cùng Ban chấp hành Công đoàn tổ chức khám sức khỏe định một năm 1 lần cho NLĐ. Công ty thực hiện việc quản lý hồ sơ sức khỏe của NLĐ.

10.5. Tổng Giám đốc phối hợp cùng với Ban chấp hành Công đoàn xem xét quyết định việc trợ cấp, giúp đỡ NLĐ bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp (nếu có) theo từng trường hợp cụ thể và điều kiện Công ty cho phép.

Điều 11. Bảo hiểm xã hội và các bảo hiểm khác

11.1. NSDLĐ có trách nhiệm thực hiện đúng, đầy đủ các quy định về bảo hiểm xã hội (BHXH) và bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp đối với NLĐ.

11.2. NSDLĐ có trách nhiệm chốt sổ và trả sổ BHXH cho NLĐ chậm nhất 30 ngày kể từ ngày chấm dứt HĐLĐ.

Điều 12. Hoạt động công đoàn

12.1. BCH Công đoàn 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 03 ngày.

12.2. Mỗi đầu tuần, NSDLĐ bố trí thời gian triển khai kế hoạch sản xuất, đồng thời triển khai các nội dung tuyên truyền, giáo dục cần thiết cho NLĐ.

12.3. Khi công đoàn cơ sở kiến nghị những yêu cầu của tập thể lao động tại doanh nghiệp, NSDLĐ có trách nhiệm phối hợp xem xét và trả lời kiến nghị trong thời hạn 07 ngày kể từ ngày nhận kiến nghị.

12.4. NSDLĐ tạo điều kiện thuận lợi cho Ban chấp hành công đoàn trong việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình theo quy định của pháp luật lao động và pháp luật công đoàn.

Điều 13: Hợp tác trách nhiệm và cam kết giữa các bên

13.1. Hợp tác trách nhiệm:

13.1.1. NSDLĐ và NLĐ cam kết phấn đấu với nỗ lực cao nhất nhằm phát triển hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty đạt hiệu quả cao.

13.1.2. Thực hiện đối thoại giữa NSDLĐ và NLĐ tại nơi làm việc theo quy định hiện hành. Khi có nguyện vọng cá nhân hoặc thắc mắc về bất cứ vấn đề nào chưa rõ, NLĐ cần gặp trực tiếp Lãnh đạo đơn vị để trao đổi, đề đạt ý kiến yêu cầu được giải quyết. Trường hợp việc giải quyết của cấp cơ sở chưa thỏa đáng thì có thể đề đạt lên Chủ tịch Công đoàn hoặc Tổng Giám đốc công ty.

13.1.3. Trách nhiệm thi hành của các đơn vị trực thuộc: NSDLĐ, NLĐ tại các công đoàn cơ sở trực thuộc Công đoàn cấp trên cơ sở Viện Máy và Dụng cụ công nghiệp cần xây dựng thỏa ước lao động tập thể phù hợp với tình hình thực tế của đơn vị mình, tổ chức thực hiện. Nội dung thỏa ước lao động tập thể của các đơn vị cần tuân thủ nội dung của thỏa ước lao động tập thể của Viện IMI.

13.1.4. NSDLĐ phối hợp cùng công đoàn cơ sở tổ chức các phong trào thi đua; hỗ trợ 100% chi phí để công đoàn cơ sở tổ chức và khen thưởng các phong trào thi đua.

13.2. Cam kết của NSDLĐ:

13.2.1. Chấp hành nghiêm chỉnh các quy định của Nhà nước về quản lý và sử dụng lao động, trích nộp kinh phí công đoàn đầy đủ, tạo điều kiện thuận lợi cho Công đoàn hoạt động, tôn trọng và thực hiện theo đúng thỏa thuận trong Hợp đồng lao động và TULĐTT.

13.2.2. Tạo điều kiện thuận lợi để Ban chấp hành Công đoàn hoạt động quy định của pháp luật và Điều lệ Công đoàn hiện hành.

13.2.3. Tôn trọng và tạo điều kiện để NLĐ thực hiện tốt quyền, trách nhiệm được nêu trong hợp đồng lao động, tùy theo điều kiện cụ thể quan tâm đến việc bảo vệ môi trường làm việc và sức khỏe cho NLĐ. Khuyến khích động viên NLĐ học tập nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề, nâng cao năng suất lao động.

13.2.4. Tạo điều kiện về vật chất hỗ trợ kinh phí cho các đơn vị, bộ phận và đoàn thể trong Công ty để tổ chức các phong trào thi đua nhằm phục vụ hỗ trợ cho hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

13.2.5 Trong trường hợp đặc biệt như dịch bệnh:

- NSDLĐ không được chuyển hoặc tạm thời chuyển NLĐ làm công việc khác so với hợp đồng lao động quá 60 ngày làm việc/năm.
- NSDLĐ Không được đơn phương chấm dứt HĐ lao động với NLĐ.
- NSDLĐ không được vi phạm việc thanh toán tiền lương ngừng việc đối với NLĐ.
- NSDLĐ chấp hành tốt các chỉ thị của chính phủ về giãn cách xã hội.

13.3. Đối với Ban chấp hành Công đoàn:

13.3.1. Tổ chức phổ biến, tuyên truyền, vận động NLĐ chấp hành nghiêm các chính sách, pháp luật của Nhà nước, Nội quy, quy chế của Công ty; thực hiện và hoàn thành nhiệm vụ được giao,...

13.3.2. Chăm lo bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của NLĐ. Đối thoại, hợp tác với NSDLĐ xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong Công ty.

13.3.3. Tham gia kiểm tra, giám sát việc thi hành các quy định của pháp luật lao động, Nội quy, quy chế, TULĐTT của Công ty.

13.3.4. Phối hợp với Ban Lãnh đạo Công ty tổ chức các phong trào thi đua và phát động thi đua nhằm động viên NLĐ hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

13.4. Đối với NLĐ:

13.4.1. Thực hiện nghiêm túc các nội dung đã ký kết trong Hợp đồng lao động, nội quy lao động và TULĐTT.

13.4.2. Nộp đoàn phí công đoàn đầy đủ bằng hình thức thu qua bảng lương thực lĩnh hàng tháng.

13.4.3. Chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động, thực hiện đúng quy trình sản xuất, đặc biệt là quy trình về an toàn vệ sinh lao động, thực hiện đúng quy chế, quy định của Công ty và pháp luật về lao động hiện hành.

13.4.4. Có trách nhiệm thực hiện nhiệm vụ được giao, không ngừng học tập, rèn luyện nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ nhằm nâng cao hiệu quả lao động của bản thân và Công ty.

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

Điều 14. Tranh chấp lao động

Hai bên thực hiện theo quy định tại Chương XIV Bộ luật Lao động.

CHƯƠNG III

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 15: Trách nhiệm thi hành thỏa ước

15.1. NSDLĐ, Ban chấp hành công đoàn cơ sở và NLĐ tại doanh nghiệp có trách nhiệm thực hiện đúng các nội dung đã thỏa thuận trong Thỏa ước.

15.2. Sau khi Thỏa ước được ký kết, phòng Tổng hợp, Ban chấp hành Công đoàn, Trưởng các đơn vị có trách nhiệm thông báo, hướng dẫn NLĐ chấp hành nghiêm chỉnh các quy định của TULĐTT này.

Điều 16. Hiệu lực của Thỏa ước

16.1. Thỏa ước lao động tập thể này được ký kết tại Công ty cổ phần Viện Máy và Dụng cụ công nghiệp vào ngày 12 tháng 01 năm 2024, gồm 3 Chương và 16 Điều và có hiệu lực 03 năm, kể từ ngày ký.

16.2. Các quy định trước đây của Công ty trái với nội dung Thỏa ước này đều bị bãi bỏ.

16.3. Sau 06 (sáu) tháng áp dụng nếu có vấn đề mới phát sinh, không phù hợp hoặc một trong hai bên có yêu cầu sửa đổi, bổ sung phải gửi yêu cầu bằng văn bản trước ít nhất 10 (mười) ngày làm việc. Việc điều chỉnh, sửa đổi, bổ sung được tiến hành theo trình tự như khi ký kết.

16.4. Khi TULĐTT hết hiệu lực, hai bên có thể thương lượng kéo dài thời hạn hoặc ký kết TULĐTT mới hoặc thực hiện theo quy định tại Điều 83 của Bộ luật Lao động.

ĐẠI DIỆN TẬP THỂ NGƯỜI LAO ĐỘNG

TM. BCH CÔNG ĐOÀN

CHỦ TỊCH



Hoàng Thị Hồng Hạnh

ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

TỔNG GIÁM ĐỐC



Hoàng Việt Hồng