

Số: 08/XN-TU'LĐTT

Đông anh, ngày 26 tháng 4 năm 2012

XÁC NHẬN

ĐĂNG KÝ THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

**Phòng Lao động thương binh và xã hội Huyện Đông Anh xác nhận:
Công ty cổ phần Công Trình 6**

Đã đăng ký thoả ước lao động tập thể tại Phòng LĐ - TBXH huyện Đông Anh theo quy định tại điều 1, khoản 3, Nghị định số 93/2002/NĐ-CP ngày 11/11/2002 của Chính phủ sửa đổi bổ sung một số điều của Nghị định số 196/NĐ-CP ngày 31/12/1994 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ Luật Lao động về thoả ước lao động tập thể.

Hồ sơ gồm có:

1. Công văn đề nghị đăng ký thoả ước lao động tập thể;
2. Biên bản hội nghị người lao động thông qua nội dung thoả ước lao động tập thể của doanh nghiệp;
3. Một bản thoả ước lao động tập thể đã được hai bên thoả thuận ký kết;

Hai bên tự chịu trách nhiệm trước pháp luật về nội dung thoả ước lao động tập thể đã thoả thuận ký kết ngày 18 tháng 4 năm 2012. Đề nghị các nội dung hai bên đã thoả thuận yêu cầu có lợi hơn cho người lao động và không trái với quy định của Pháp luật lao động.

Trường hợp doanh nghiệp vi phạm quy định của Pháp luật về chính sách đối với người lao động sẽ bị xử phạt theo quy định của pháp luật hiện hành.

TRƯỞNG PHÒNG LĐ-TBXH



TRƯỞNG PHÒNG

Hoàng Văn Hoàn

Hà Nội ngày 18 tháng 4 năm 2012

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Căn cứ Bộ luật lao động nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam;

Căn cứ nghị định số 196/CP ngày 31 /12/ 1994 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về thoả ước lao động tập thể và nghị định số 93/2002/NĐ-CP ngày 11 /11/2002 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 196/CP ngày 31 /12 /1994;

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

1> Đại diện người sử dụng lao động:

Ông Lại Văn Quán – Tổng giám đốc Công ty cổ phần Công trình 6;

2> Đại diện tập thể người lao động:

Ông Tô Văn Tuyên - Chủ tịch Công đoàn Công ty CP Công trình 6:

Cùng thoả thuận ký kết Thoả ước lao động tập thể gồm những điều khoản sau đây:

CHƯƠNG I NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1: Đối tượng thi hành Thoả ước là Tổng giám đốc và tập thể người lao động trong Công ty. Thoả ước quy định các quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong thời hạn thoả ước có hiệu lực.

Điều 2: Những điều không nêu trong Thoả ước lao động tập thể này hai bên thực hiện theo quy định của Luật lao động, Luật Công đoàn và các Nghị định của Chính phủ và thông tư hướng dẫn thi hành của cơ quan Nhà nước có thẩm quyền.

Điều 3: Tổng giám đốc công ty sẽ tạo mọi điều kiện để Công đoàn hoạt động theo luật Công đoàn, mọi quyền lợi của người đại diện cho tập thể người lao động đều hưởng như mọi cán bộ công nhân viên chức trong Công ty.

CHƯƠNG II NỘI DUNG THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

A - Về việc làm

Điều 4 : Giám đốc các Công ty, Chi nhánh, Xí nghiệp, Đội sản xuất, Trưởng các phòng nghiệp vụ chủ động làm tốt chức năng tham mưu cho Tổng giám đốc Công ty để tạo việc làm, bảo đảm thu nhập ổn định cho người lao động.

Điều 5 : Người lao động có trách nhiệm hoàn thành định mức về khối lượng sản phẩm và chất lượng công trình theo đúng yêu cầu kỹ thuật .

Điều 6 : Hợp đồng lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động thực hiện theo điều 27 Bộ luật lao động và điều 3, 12 Nghị định 44/2003/NĐ-CP của chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của bộ luật lao động về hợp đồng lao động.

Do đặc thù của ngành xây dựng cơ bản, Tổng giám đốc Công ty uỷ quyền cho Giám đốc Công ty con, các Xí nghiệp thành viên, Đội công trình ký kết các hợp đồng lao động theo mùa vụ và hợp đồng lao động theo công việc nhất định có thời hạn dưới 3 tháng. Việc ký kết phải đúng theo quy chế sử dụng lao động của Công ty.

Nội dung hợp đồng thực hiện theo mẫu thống nhất của Nhà Nước quy định nêu tại điều 28,29 của Bộ luật lao động.

Các hợp đồng lao động thời vụ hoặc công việc được ký kết, hay chấm dứt khi hết hạn, các Công ty con, Xí nghiệp thành viên, Đội công trình phải báo cáo về Công ty hàng tháng để theo dõi quản lý.

B- Về thời gian làm việc và nghỉ ngơi:

Điều 7: Công ty thực hiện thời gian làm việc mỗi ngày 8 giờ, mỗi tuần 5 hoặc 6 ngày tùy theo công việc của từng giai đoạn để áp dụng cho phù hợp. Người lao động có trách nhiệm căn cứ vào thời gian lao động quy định và định mức khối lượng sản phẩm để hoàn thành, phấn đấu vượt năng suất lao động, tăng thu nhập cho cá nhân. Trường hợp do yêu cầu của sản xuất, người sử dụng lao động và người lao động có thể thoả thuận làm thêm giờ nhưng không quá 4 giờ trong 1 ngày, 200 giờ trong 1 năm, việc trả lương thêm giờ thực hiện theo điều 61 Bộ luật lao động.

Điều 8 : Mỗi tuần người lao động được nghỉ 1 đến 2 ngày, người sử dụng lao động có thể sắp xếp ngày nghỉ hàng tuần vào thứ bảy hoặc chủ nhật, hoặc vào các ngày cố định khác trong tuần, ngoài ra người lao động được nghỉ làm việc, hưởng lương theo quy định tại các điều từ điều 71 đến điều 77 mục II chương VII và điều 78 Bộ luật lao động. Được nghỉ các ngày Lễ, Tết theo quy định của Luật lao động

-C- Về chế độ lương:

Điều 9 : Công ty thực hiện xếp bậc lương theo bảng lương của Nhà nước. Việc nâng bậc lương cho cán bộ CNV được thực hiện hàng năm theo quy định của Nhà nước.

Tổng giám đốc Công ty bảo đảm việc thanh toán tiền lương cho các Xí nghiệp thành viên không chậm quá 5 ngày khi có đủ thủ tục, chứng từ của Xí nghiệp và đề nghị của các phòng nghiệp vụ.

Điều 10 : Công ty thực hiện cơ chế khoán gọn các công trình cho các Xí nghiệp thành viên, các Xí nghiệp thành viên phải có nghĩa vụ thực hiện đầy đủ các quy chế của công ty .

10.1- Tiền lương của người lao động thực hiện theo quy chế trả lương của Công ty và nội dung đã ký kết trong hợp đồng lao động. Nguyên tắc chung để trả lương là căn cứ vào đơn giá sản phẩm, năng suất, chất lượng, hiệu quả công việc và phụ cấp (nếu có), nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu do nhà nước quy định.

10.2- Các chức danh quản lý và phục vụ thực hiện chế độ lương thời gian, hưởng theo quy chế trả lương của Công ty.

10.3- Người lao động có quyền khiếu nại về lương và thu nhập nếu thấy việc thanh toán không đúng với kết quả sản xuất đã đạt được theo quy chế của Công ty.

Tổng giám đốc Công ty có trách nhiệm giải quyết khiếu nại cho người lao động trong thời gian không quá 10 ngày kể từ khi nhận được đơn khiếu nại. Đối với vụ việc phức tạp thì thời hạn giải quyết có thể kéo dài hơn, nhưng không quá 45 ngày, kể từ ngày nhận đơn khiếu nại.

D- Về phân phối lợi nhuận và tiền thưởng:

Điều 11 : Theo các quy định về chế độ tài chính do Nhà nước ban hành với các Công ty cổ phần.

Trước khi phân chia cổ tức cho các cổ đông Công ty phải trích lập các quỹ: Khen thưởng, phúc lợi và dự phòng tài chính, cụ thể là:

+ Quỹ dự phòng tài chính: ít nhất bằng 5% lợi nhuận ròng cho đến 10% vốn điều lệ:

+ Quỹ khen thưởng tối thiểu: 5%

+ Quỹ phúc lợi tối thiểu: 5%

Việc sử dụng các quỹ thực hiện đúng mục đích theo quy định của nhà nước và các quy định khác trong thoả ước này.

Điều 12 : Các ngày lễ tết, các đơn vị phải chủ động cân đối để phân phối lại tiền nhân công còn lại nếu có.

Những tập thể và cá nhân có đề xuất các giải pháp quản lý và kỹ thuật trong sản xuất kinh doanh khi thực hiện mang lại hiệu quả - Căn cứ mức độ làm lợi, Tổng giám đốc Công ty và Giám đốc xí nghiệp thành viên có quyền trích 1 phần giá trị làm lợi thưởng cho người có đóng góp.

E- Về định mức lao động và học tập

Điều 13 ; Tất cả các sản phẩm và công trình giao cho người lao động thực hiện đều phải có định mức đơn giá tiền lương, cấp bậc công việc, để làm cơ sở xác định kết quả sản xuất của người lao động.

Những sản phẩm mới trong quá trình chế thử trước khi giao việc phải tính toán, xây dựng định mức cụ thể để giao cho người lao động. Khi chính thức đi vào sản xuất hàng loạt, quá trình thực hiện được bổ sung, hoàn chỉnh, nếu thấy chưa phù hợp thì chậm nhất 3 tháng sau phải được điều chỉnh lại.

Điều 14: CBCNV phải có nghĩa vụ phấn đấu học tập, nâng cao trình độ nghề nghiệp chuyên môn để đáp ứng yêu cầu không ngừng đổi mới của Công ty.

Tổng giám đốc Công ty khuyến khích và tạo điều kiện cho mọi người phấn đấu học tập. Những cán bộ quản lý và nhân viên nghiệp vụ từ 45 tuổi trở xuống, căn cứ vào chức năng nhiệm vụ phải có nghĩa vụ bắt buộc học tập để đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn hoá cán bộ của Công ty đề ra. Trong thời gian từ 2 đến 3 năm nếu không chịu phấn đấu để đạt tiêu chuẩn thì phải chịu sự sắp xếp lại nhiệm vụ công tác của tổ chức.

Người lao động khi được Công ty cử đi học, đào tạo nghề hoặc khi đã đào tạo xong mà tự ý bỏ việc, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty thì phải

chiếu bồi thường toàn bộ chi phí của khoá đào tạo đó; Kể cả các chi phí BHXH, BHYT, kinh phí Công đoàn mà Công ty đã chi trả (khoản 3 điều 15 dưới đây)

G- Về bảo hiểm xã hội:

Điều 15: Người lao động ốm đau, thai sản, tai nạn lao động ,bệnh nghề nghiệp được nghỉ, khám chữa và điều trị tại cơ sở y tế và hưởng chế độ BHXH theo quy định khi có đủ thủ tục, hồ sơ theo Luật BHXH.

Hàng tháng người lao động phải nộp **9,5%** tiền lương tháng theo lương cấp bậc (**7% BHXH + 1,5% BHYT+ 1% BHTN** tính theo lương cơ bản) cho người sử dụng lao động để đóng cho cơ quan BHXH; Người lao động được hưởng các chế độ BHXH và BHYT, BHTN theo quy định.

Hàng tháng người sử dụng lao động phải trích nộp cho người lao động các khoản như sau:

- BHXH bằng 17% lương cấp bậc, chức vụ.
- BHYT bằng 3% lương cấp bậc, chức vụ.
- BHTN bằng 1% lương cấp bậc, chức vụ
- Kinh phí công đoàn bằng 2% quỹ lương .

Như vậy, hàng tháng người sử dụng lao động có trách nhiệm: nộp cho cơ quan BHXH số tiền bằng **30,5%** lương cơ bản (tiền BHXH bằng **24%** lương cơ bản, tiền BHYT 4,5% lương cơ bản, tiền BHTN 2% lương cơ bản); trích nộp cho tổ chức Công đoàn số tiền bằng 2% lương thực trả).

- **Bảo hiểm thân thể 24h/24h (hiện tại Công ty mua “ Bảo hiểm 24/24” cho 100% CBCNV đang công tác tại Công ty với mức bảo hiểm tối đa là 10.000.000 VNĐ - Mười triệu đồng cho mỗi trường hợp, Công ty tiếp tục thực hiện cho những năm tiếp theo.**

* Trong quá trình thực hiện hàng năm, nếu các chế độ, chính sách Nhà nước thay đổi thì sẽ áp dụng theo quy định chung của Nhà nước.

Điều 16 : CBCNV về nghỉ chế độ, căn cứ vào khả năng quỹ phúc lợi thực tế hàng năm, Tổng giám đốc Công ty sẽ quyết định khoản trợ cấp ngoài chế độ tạo điều kiện ổn định đời sống sinh hoạt cho người lao động. Mức trợ cấp phụ thuộc vào khả năng quỹ phúc lợi tại thời điểm người lao động nghỉ chế độ . Xét điều kiện năm 2012- 2013 thực hiện trợ cấp mỗi năm công tác tại Công ty được trợ cấp **200.000 đồng**.

- CBCNV đang công tác bị chết do ốm đau hoặc bị tai nạn Lao động, tai nạn rủi ro được trợ cấp mỗi năm công tác tại Công ty là **200.000 đồng**.

- **Do tính chất công việc của Công ty trải dài khắp cả nước, cán bộ CNVC làm việc ở các công trình xa nhà, khi gia đình có việc tang: Tử thân phụ mẫu; Vợ/Chồng, con. Nếu sử dụng phương tiện tàu hỏa, ô tô mà không về kịp thì được phép đi tàu bay (lướt về), Giám đốc các đơn vị trực tiếp quản lý lao động đó sẽ thanh toán tiền đi tàu bay.**

Điều 17: Hàng năm Công ty tổ chức cho tối thiểu 50% CBCNV được nghỉ ngơi dưỡng sức, tham quan du lịch để bồi dưỡng, tái sản xuất sức lao động(Mức chi phí tùy thuộc vào khả năng quỹ phúc lợi hàng năm của Công ty)

H- Về an toàn vệ sinh lao động:

Điều 18: An toàn lao động, vệ sinh lao động thực hiện theo những điều quy định trong chương IX Bộ luật lao động.

Người sử dụng lao động có trách nhiệm trang bị đầy đủ dụng cụ, phương tiện bảo vệ cá nhân theo chức danh nghề nghiệp của nhà nước quy định. Bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động, cải thiện điều kiện làm việc và môi trường sản xuất, sinh hoạt cho CNVC lao động.

Thực hiện đầy đủ chế độ huấn luyện định kỳ hàng năm cho người lao động.

Người lao động có trách nhiệm tuân thủ các quy định về BHLĐ, an toàn lao động, vệ sinh lao động và các quy trình, quy tắc, nội quy, quy chế của Công ty.

Điều 19 : Người sử dụng lao động phải thực hiện nghiêm chỉnh các quy định của nhà nước về công tác kiểm định các phương tiện máy móc, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về công tác an toàn, các máy móc, thiết bị đều phải có nội quy, hướng dẫn sử dụng an toàn đặt ở nơi vận hành.

Người sử dụng lao động phải bố trí đúng người, đúng việc khi vận hành các phương tiện, máy móc, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về công tác an toàn.

I- Về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất :

Điều 20: Thỏa ước này thừa nhận quy chế trả lương, phân phối tiền lương, nội quy lao động, quy chế phân cấp quản lý kỹ thuật, quy chế về công tác DS-KHHGD và các nội quy, quy chế khác của Công ty không trái với luật lao động và văn bản hướng dẫn chế độ chính sách quy định của Nhà Nước.

Điều 21: Các trường hợp sau đây được coi là vi phạm kỷ luật lao động và nội quy, , quy chế của Công ty:

21.1 - Tự ý bỏ vị trí làm việc và công tác mà không được phép của người phụ trách và không có lý do chính đáng.

21.2- Không đảm bảo yêu cầu kỹ thuật, chất lượng sản phẩm, chất lượng công trình và làm tiêu hao vật tư, nhiên liệu do lỗi chủ quan của người lao động, gây thiệt hại về kinh tế cho Xí nghiệp và Công ty.

21.3 - Vi phạm quy trình quy tắc, không thực hiện đúng các quy trình quản lý chất lượng, các hướng dẫn, nội quy lao động. Gây mất an toàn chạy tàu, an toàn xe máy thiết bị và tai nạn lao động.

21.4 - Không chấp hành mệnh lệnh điều động và sự phân công nhiệm vụ của người phụ trách (Từ tổ trưởng sản xuất và trở lên). Trù trường hợp những mệnh lệnh thấy mất an toàn hoặc đe dọa gây tai nạn làm thiệt hại về kinh tế, đe dọa an toàn tính mạng bản thân và của người khác, người lao động có quyền từ chối làm việc và phải báo ngay lên cấp trên của người phụ trách để giải quyết.

21.5 - Rượu chè bê tha, gây mất trật tự an ninh trong đơn vị và bên ngoài; tụ tập chơi bài, cờ bạc mang tính sát phạt hoặc ảnh hưởng sức khỏe, nghiện hút các chất ma túy; sinh hoạt đồi trụy và các tệ nạn khác.

21.6 - Trộm cắp tài sản của Nhà Nước, của Công ty, của cá nhân.

21.7 - Để lộ các bí mật công nghệ sản xuất, bí quyết kinh doanh và các bí mật khác thuộc quy định của Nhà Nước , của Công ty . Các vi phạm khác được quy định trong nội quy, quy chế của Nhà Nước, của Công ty.

Điều 22: Tất cả các trường hợp vi phạm đều phải được xử lý theo pháp luật của Nhà Nước, theo nội quy lao động của Công ty và Nghị định số 33/2003/NĐ-CP của chính phủ về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của nghị định số 41/CP ngày 06/7/1995 của chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất.

CHƯƠNG III **ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

Điều 23 : Thỏa ước lao động tập thể này có hiệu lực trong thời gian **03 năm** , kể từ ngày đại diện tập thể người lao động và người sử dụng lao động ký . Trường hợp cần sửa đổi, bổ sung nội dung của thỏa ước hai bên sẽ thỏa thuận và đăng ký lại.

Điều 24 : Hai bên cam kết thực hiện đầy đủ các điều khoản đã ghi trên. Trong quá trình thực hiện nếu xảy ra tranh chấp sẽ thực hiện theo quy định của pháp luật lao động.

Thỏa ước lao động tập thể này ký tại Công ty cổ phần Công trình 6 - Tổ 36 - Thị trấn Đông Anh - Hà Nội ngày 18 Tháng 4 năm 2012 và đăng ký tại Phòng Lao Động Thương binh và Xã hội huyện Đông Anh, thành phố Hà Nội .

ĐẠI DIỆN TẬP THỂ NGƯỜI LAO ĐỘNG
CHỦ TỊCH CÔNG ĐOÀN



Tô Văn Tuyền

NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG
TỔNG GIÁM ĐỐC



Lại Văn Quán