

**CÔNG TY CỔ PHẦN
CƠ ĐIỆN CÔNG TRÌNH**

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

Số: 146/CV-CDCT
Địa chỉ: Tầng 8 Tòa tháp A Sky
Tower 88 Láng Hạ, phường Láng
Hạ, Quận Đống Đa, Hà Nội

Hà Nội, ngày 25 tháng 8 năm 2023

ĐĂNG KÝ

Thỏa ước lao động tập thể

Kính gửi: Sở Lao động, Thương binh và Xã hội Hà Nội

Chúng tôi gồm có:

1. Đại diện người sử dụng lao động:

Họ tên: Cao Tiến Dũng

Chức vụ: Chủ tịch Hội đồng quản trị công ty

2. Đại diện tập thể lao động

Họ tên: Nguyễn Thị Vân Hà

Chức vụ: Chủ tịch Công đoàn công ty

Đã ký kết thỏa ước lao động tập thể ngày 21 tháng 8 năm 2023

- Xây dựng thỏa ước lao động tập thể lần đầu
- Xây dựng thỏa ước lao động tập thể sửa đổi, bổ sung
- Gia hạn thỏa ước lao động tập thể

Đề nghị được đăng ký tại Sở Lao động, Thương binh và Xã hội Hà Nội

Tài liệu đăng ký gồm có bản thỏa ước lao động tập thể của doanh nghiệp và 01 biên bản lấy ý kiến tập thể lao động./.

Nơi nhận:

- Sở LĐTBXH HN (đ/k);
- Tổ QLV Nhà nước;
- HĐQT (biết);
- Ban Kiểm soát (t/d);
- Ban Giám đốc Cty (t/h);
- BCH Công đoàn Cty (t/h);
- Lưu: VT

**HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ
CHỦ TỊCH**



Cao Tiến Dũng

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

Đơn vị: Công ty cổ phần Cơ điện Công trình
Địa chỉ: tầng 8 Tòa tháp A Sky Tower 88 Láng Hạ - Quận Đống Đa
Điện thoại: 024 3933 2225

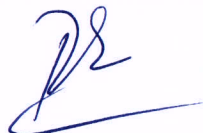
Hà Nội, ngày 21 tháng 8 năm 2023

BIÊN BẢN

Lấy ý kiến tập thể lao động về nội dung Thỏa ước lao động tập thể

- Tổng số CBCNV và lao động của công ty: 22 người.
 - Phương thức lấy ý kiến:
 - Lấy ý kiến toàn thể CBCNV và lao động thông qua chữ ký:
 - Lấy ý kiến toàn thể CBCNV và lao động thông qua biểu quyết:
- Mọi người lao động đều được nghe, đọc và góp ý kiến.
- Số lượng người được lấy ý kiến: 20 người.
 - Số người tán thành nội dung Thỏa ước lao động tập thể: 20 người.
Tỉ lệ: 100 %
 - Số người không tán thành nội dung Thỏa ước lao động tập thể: 0 người.
 - Những điều khoản không tán thành: không

Người viết biên bản



Nguyễn Thị Minh Giang

Xác nhận của đại diện BCH Công đoàn

Họ tên: Nguyễn Thị Vân Hà

Chức danh: Chủ tịch



CHỦ TỊCH HĐQT 



Cao Tiên Dũng

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Chương I: Những quy định chung

ĐIỀU 1:

Bản Thỏa ước này quy định mối quan hệ giữa Người sử dụng lao động và Tập thể Người lao động về quyền, trách nhiệm, quyền lợi của mỗi bên trong thời hạn Thỏa ước này có hiệu lực. Mọi trường hợp phát sinh không quy định trong Bản Thỏa ước này sẽ được giải quyết theo quy định của các văn bản pháp luật nhà nước hiện hành và Nội quy Lao động của công ty.

ĐIỀU 2: Đối tượng thực hiện

- Người sử dụng lao động,
- Ban Chấp hành Công đoàn và,
- Người lao động làm việc trong Công ty.

Điều 3: Thời hạn, điều chỉnh, gia hạn Thỏa ước

- Thỏa ước này có hiệu lực trong thời hạn 3 năm kể từ ngày ký.
- Sau 6 tháng kể từ ngày Thỏa ước có hiệu lực, Thỏa ước có thể được xem xét, sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với tình hình sản xuất kinh doanh của Công ty. Những bổ sung mới sẽ được thêm vào dưới hình thức phụ lục của Thỏa ước và đăng ký lại.
- Khi Thỏa ước hết thời hạn hiệu lực, hai bên sẽ tiến hành thương lượng để ký Thỏa ước mới hoặc sửa đổi, bổ sung, gia hạn Thỏa ước này và đăng ký lại.
- Sau 3 tháng kể từ ngày Thỏa ước hết hạn mà hai bên thương lượng nhưng không đi đến kết quả thì Thỏa ước đương nhiên hết hiệu lực. Trong trường hợp này, mọi quan hệ lao động giữa Người sử dụng lao động và Người lao động sẽ được thực hiện theo các quy định của pháp luật lao động hiện hành.

ĐIỀU 4: Trách nhiệm Chung của các bên:

1. Trách nhiệm của Người sử dụng lao động (Tổng Giám đốc):

- Chấp hành nghiêm chỉnh các quy định của Nhà nước về sử dụng lao động.
- Tôn trọng và thực hiện đầy đủ mọi thỏa thuận trong Thỏa ước này.
- Bảo đảm các quyền và điều kiện làm việc để người lao động hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, bảo vệ môi trường làm việc, bảo vệ sức khỏe cho người lao động. Tùy theo yêu cầu, Tổng Giám đốc sẽ tạo điều kiện về học tập, đào tạo nhằm phát triển nâng cao năng lực chuyên môn, trình độ người lao động để phục vụ cho công việc SXKD của Công ty đạt hiệu quả tốt.
- Bảo đảm quyền lợi về tổ chức Công đoàn của người lao động, trích nộp kinh phí công đoàn đầy đủ. Tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ công đoàn hoạt động theo Luật Công đoàn.



- Có nghĩa vụ thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và những thỏa thuận khác với người lao động. Tôn trọng danh dự, nhân phẩm và đối xử đúng đắn với người lao động.

- Có quyền tuyển chọn lao động, bố trí, điều hành lao động theo nhu cầu sản xuất kinh doanh.

- Có quyền khen thưởng và xử lý các vi phạm kỷ luật lao động theo quy định của BLLĐ.

2. Trách nhiệm của Ban Chấp hành Công đoàn:

- Tổ chức các đợt thi đua nhằm động viên người lao động hoàn thành nhiệm vụ được giao. Giám sát theo dõi việc thực hiện thỏa ước, kịp thời phản ánh và bàn bạc với Ban Giám đốc Công ty nhằm giải quyết những vướng mắc về hợp đồng lao động và các vấn đề có liên quan đến quyền lợi chính đáng của người lao động.

- Tổ chức tuyên truyền, phổ biến các chủ trương chính sách của Nhà nước và các quy định của Công ty liên quan đến người lao động. Phối hợp với các bộ phận chức năng đề xuất các biện pháp tháo gỡ khó khăn để giúp cho Công ty hoàn thành kế hoạch SXKD đảm bảo chăm lo đời sống cho người lao động.

3. Trách nhiệm của Người lao động:

- Tôn trọng và thực hiện các điều khoản đã ký kết trong Thỏa ước và trong Hợp đồng lao động. Chấp hành Nội quy lao động, kỷ luật lao động và tuân theo sự điều hành hợp pháp của người sử dụng lao động.

- Tích cực lao động, tuân thủ các quy định về ATLĐ-VSLĐ. Không ngừng học tập, rèn luyện nâng cao trình độ chuyên môn và tay nghề.

- Người lao động có quyền tham gia tổ chức Công đoàn, Đoàn thanh niên theo Luật Công đoàn và Luật Thanh niên. Tổ chức Công đoàn bảo vệ quyền lợi chính đáng và hợp pháp của người lao động, đồng thời tham gia quản lý doanh nghiệp theo quy định của pháp luật và Luật Công đoàn.

Chương II:

Nội dung Thỏa ước lao động tập thể

A/ Việc làm và đảm bảo việc làm

ĐIỀU 5:

- Đối tượng không phải ký hợp đồng lao động là: Chủ tịch HĐQT, Trưởng Ban Kiểm soát.

- Đối tượng ký hợp đồng lao động là: những CBCNV còn lại đang làm việc tại Công ty.

- Căn cứ vào kết quả phân loại lao động, nhu cầu sử dụng lao động, Tổng Giám đốc sẽ thực hiện theo quy định của BLLĐ với các hình thức hợp đồng sau:

1. Hợp đồng lao động không xác định thời hạn: Hợp đồng này được ký kết cho những công việc có tính chất thường xuyên không ấn định trước thời hạn và thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng (những công việc này có tính chất thường xuyên, ổn định trong nhiều năm).

2. Hợp đồng lao động xác định thời hạn (từ 12 đến 36 tháng): Hợp đồng này được ký kết cho những công việc đã được hai bên xác định trước thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong khoảng thời gian từ đủ 12 đến 36 tháng.

3. Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo công việc nhất định mà thời hạn dưới một năm: Hợp đồng này được ký kết trong trường hợp công việc có tính chất tạm thời, người sử dụng lao động xác định chỉ làm trong vài ngày, một vài tháng đến dưới 12 tháng là kết thúc.

ĐIỀU 6:

Khi hợp đồng lao động hết thời hạn mà người sử dụng lao động vẫn có nhu cầu và người lao động có nguyện vọng thỏa thuận tiếp tục làm việc thì sẽ được xem xét gia hạn tiếp trên cơ sở thỏa thuận giữa hai bên. Khi đó người lao động phải có đơn đề nghị, báo cáo chất lượng công việc đã thực hiện.

ĐIỀU 7:

Người lao động làm việc theo Hợp đồng lao động không xác định thời hạn và Hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 01 tháng trở lên được hưởng quyền lợi BHXH, BHYT, BHTN theo quy định của Nhà nước.

ĐIỀU 8:

Trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động được thực hiện theo Điều 30 Mục 2 Chương III của BLLĐ:

- Người lao động thực hiện nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ tham gia Dân quân tự vệ.
- Người lao động bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật tố tụng hình sự.
- 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.
- Lao động nữ mang thai nếu có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi. Thời hạn mà lao động nữ phải báo trước cho người sử dụng lao động tùy thuộc vào thời hạn do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định.
- Các trường hợp khác theo thỏa thuận của hai bên.

ĐIỀU 9:

Hợp đồng lao động được chấm dứt trong các trường hợp sau:

- Hết hạn hợp đồng.
- Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động.
- Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.
- Người lao động bị kết án tù nhưng không được hưởng án treo hoặc bị cấm làm công việc ghi trong hợp đồng lao động theo bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật.
- Người lao động chết; bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết.
- Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải;
- Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định.

- Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong các trường hợp sau:

+ Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng;
+ Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn, đã điều trị 06 tháng liên tục đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn và quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục.

(Khi sức khỏe của người lao động bình phục, thì người lao động được xem xét để tiếp tục giao kết hợp đồng lao động).

+ Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc.

+ Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau 15 ngày, kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động.

+ Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên.

+ Người lao động cung cấp không trung thực thông tin về họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề, xác nhận tình trạng sức khỏe và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người sử dụng lao động yêu cầu.

- Công ty sáp nhập, hợp nhất, chia tách hoặc thay đổi cơ cấu, công nghệ vì lý do kinh tế.

ĐIỀU 10:

Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo Điều 35 BLLĐ nhưng phải báo trước ít nhất:

- 03 ngày với hợp đồng lao động dưới 12 tháng.

- 30 ngày với hợp đồng lao động xác định thời hạn.

- 45 ngày với hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

- Lao động nữ mang thai thực hiện theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền.

ĐIỀU 11:

1. Tổng Giám đốc Công ty có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng đối với người lao động theo Điều 36 BLLĐ trong những trường hợp sau:

- Thường xuyên không hoàn thành công việc.

- Bị xử lý kỷ luật sa thải theo quy định tại Điều 85 BLLĐ.

- Trình độ chuyên môn, năng lực không đáp ứng yêu cầu.

- Vi phạm các điều khoản cam kết trong hợp đồng.

- Ốm đau liên tục đã được điều trị nhưng không có khả năng hồi phục (khi khám lại sức khỏe bình phục sẽ được xem xét).

- Công ty thu hẹp sản xuất giảm chỗ làm việc.

- Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc những lý do bất

khả kháng khác, mà đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc.

2. Trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng trước thời hạn, Tổng Giám đốc sẽ trao đổi, nhất trí với BCH Công đoàn. Trong trường hợp không nhất trí, hai bên phải báo cáo với cơ quan, tổ chức có thẩm quyền để giải quyết theo quy định pháp luật.

3. Khi Tổng Giám đốc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn phải báo cho người lao động biết trước ít nhất:

- 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn.
- 30 ngày với hợp đồng lao động xác định thời hạn.
- 03 ngày với hợp đồng lao động dưới 12 tháng.

ĐIỀU 12:

Các trường hợp chấm dứt hợp đồng đều phải giải quyết mọi công việc cũ, bàn giao đầy đủ các vật dụng, phương tiện, tài liệu do Công ty trang bị và thanh quyết toán các vấn đề liên quan đến tài chính. Quyền lợi của người lao động khi chấm dứt hợp đồng áp dụng theo Điều 46, 47, và 48 của BLLĐ.

ĐIỀU 13:

Tổng Giám đốc Công ty không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn trong các trường hợp sau:

- Người lao động ốm đau hoặc bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng theo quyết định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền, trừ trường hợp quy định tại b khoản 1 Điều 36 BLLĐ.
- Người lao động đang nghỉ phép năm, nghỉ việc riêng và các trường hợp nghỉ khác được Tổng Giám đốc cho phép.
- Lao động nữ mang thai, đang nghỉ thai sản hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

ĐIỀU 14:

Trường hợp Tổng Giám đốc đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật thì phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết; phải trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày người lao động không được làm việc và phải trả thêm cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

Trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động mà người lao động vẫn muốn làm việc thì hai bên thỏa thuận để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.

Trường hợp không muốn nhận lại người lao động và người lao động đồng ý thì ngoài khoản tiền 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động nói trên và trợ cấp thôi việc, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm cho người lao động nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động.

Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, trái với cam kết thì không được hưởng bất cứ quyền lợi nào.

Các hình thức bị sa thải, kỷ luật bị bắt giam chờ xét xử... thì không được hưởng bất cứ quyền lợi nào.

ĐIỀU 15:

Tổng Giám đốc, Chủ tịch Công đoàn sẽ giám sát chặt chẽ và giải quyết việc thực hiện Thỏa ước, Hợp đồng lao động và khi có tranh chấp về quan hệ lao động thì hai bên sẽ cùng nhau thương thảo giải quyết trên cơ sở của pháp luật lao động.

ĐIỀU 16:

Căn cứ vào điều kiện SXKD, Tổng Giám đốc có quyền tuyển chọn, bố trí điều hành lao động để đảm bảo việc làm cho người ký hợp đồng lao động.

Tổng Giám đốc có quyền khen thưởng hoặc xử lý các vi phạm kỷ luật lao động theo quy định của pháp luật và các quy định của Công ty.

ĐIỀU 17:

Tổng Giám đốc khuyến khích công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, cải tiến kỹ thuật, nghiên cứu đề án khoa học... Căn cứ vào yêu cầu kế hoạch SXKD từng thời điểm, Tổng Giám đốc sẽ xem xét bố trí nhiều hình thức để bồi dưỡng đào tạo tại chỗ hoặc cử CBCNV đi đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

ĐIỀU 18:

Tổng Giám đốc có nghĩa vụ thực hiện hợp đồng lao động, Thỏa ước lao động tập thể và những thỏa thuận khác với người lao động, tôn trọng danh dự và đối xử đúng mức với người lao động.

ĐIỀU 19:

Người lao động có nghĩa vụ thực hiện hợp đồng lao động, Thỏa ước lao động tập thể, chấp hành tốt kỷ luật lao động, Nội quy lao động, quy chế của công ty và tuân theo sự chỉ đạo, điều hành, điều động của Tổng Giám đốc.

B/ Tiền lương, thưởng và phụ cấp lương

ĐIỀU 20:

Tiền lương, thưởng của người lao động được trả theo năng suất, chất lượng, khoán và hiệu quả công việc, theo quy định của pháp luật và tình hình thực tế của công ty.

Công ty thực hiện mức lương chức danh, chuyên môn kỹ thuật ngành nghề theo Thang lương, bảng lương đăng ký với cơ quan nhà nước và theo điều kiện thực tế hiệu quả SXKD tại Công ty.

ĐIỀU 21: Hình thức trả lương:

1. Lương được trả làm một hoặc hai lần:

- Ngày 15 hàng tháng : Tạm ứng lương.
- Ngày 01 tháng sau : Thanh toán lương.

2. Người lao động có quyền khiếu nại về việc tính lương, trả lương theo quy định của Công ty. Tổng Giám đốc sẽ trả lời sau 5 ngày kể từ ngày nhận được khiếu nại của người lao động.

3. Công ty xây dựng quy chế trả lương dựa trên cơ sở hiệu quả hoạt động SXKD của Công ty.

ĐIỀU 22:

Các chế độ phụ cấp, nâng bậc lương hàng năm thực hiện theo quy định của nhà nước, của công ty và theo thực tế hiệu quả SXKD của các đơn vị trực thuộc và của Công ty.

Ngoài các quy định của Nhà nước về chế độ lương thưởng, các chế độ khuyến khích khác sẽ được thỏa thuận trong hợp đồng lao động, phụ lục hợp đồng lao động hoặc trong các quy định về lương thưởng của Công ty.

ĐIỀU 23:

Căn cứ vào điều kiện, nhu cầu SXKD của Công ty, Tổng Giám đốc được quyền điều chuyển, điều động người lao động sang làm công việc khác so với hợp đồng lao động được trả lương theo công việc mới. Nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương của công việc cũ thì được giữ nguyên tiền lương của công việc cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc. Tiền lương theo công việc mới ít nhất bằng 85% tiền lương của công việc cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu (Theo Điều 29 BLLĐ).

ĐIỀU 24:

Trường hợp phải ngừng việc, người lao động được trả lương như sau (Điều 99 BLLĐ):

- Nếu do lỗi của người sử dụng lao động thì được trả đủ tiền lương;
- Nếu do lỗi của người lao động thì người đó không được trả lương; những người lao động khác trong cùng đơn vị phải ngừng việc được trả lương theo mức do hai bên thỏa thuận nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu;
- Nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động hoặc do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế thì hai bên thỏa thuận về tiền lương ngừng việc nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu.

C/ Thời gian làm việc và nghỉ ngơi

ĐIỀU 25:

Thời gian làm việc của người lao động tại Công ty là 8 giờ/ngày. Các trường hợp khác đều phải tuân thủ Điều 105 BLLĐ.

ĐIỀU 26:

Do yêu cầu cần thiết của hoạt động SXKD, sau khi thỏa thuận với người lao động, Tổng Giám đốc có quyền huy động người lao động đi làm vào ngày nghỉ, sau đó bố trí nghỉ bù, nếu không bố trí nghỉ bù được thì phải trả lương làm thêm giờ theo qui định của Nhà nước (trừ trường hợp người lao động gặp khó khăn đột xuất như: Bản thân ốm hoặc vợ, chồng, con ốm cấp cứu... không thể làm việc thêm giờ được). Việc lên kế hoạch, quản lý và thanh toán tiền làm thêm giờ sẽ thực hiện theo qui định của Công ty trên cơ sở Điều 106, Điều 107 và Điều 108 của BLLĐ.

ĐIỀU 27:

Người lao động được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương cơ bản trong các ngày Lễ, Tết và các ngày nghỉ lớn trong năm theo quy định của BLLĐ.

Người lao động có đủ 12 tháng làm việc được nghỉ phép năm, hưởng nguyên lương theo hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 111 và 112 của BLLĐ:

- Nghỉ 12 ngày với người làm công việc bình thường.
- Nghỉ 14 ngày với làm việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc ở những nơi có điều kiện sinh sống khắc nghiệt (theo quy định danh mục của Nhà nước).
- Số ngày nghỉ phép năm được tăng theo thâm niên làm việc: cứ 05 năm được nghỉ thêm 01 ngày.
- Việc nghỉ phép phải thực hiện theo đúng quy định của khoản 2, 3 và 4 Điều 113 BLLĐ.
- Trường hợp người lao động có dưới 12 tháng làm việc thì thời gian nghỉ phép năm được tính theo tỷ lệ tương ứng với số thời gian làm việc.

ĐIỀU 28:

Căn cứ vào tiến độ kế hoạch SXKD:

- Tổng Giám đốc có quyền quy định lịch nghỉ phép năm cho CBCNV sau khi tham khảo ý kiến của BCH Công đoàn và phải thông báo trước cho mọi người lao động trong Công ty.
- Phép năm nào giải quyết trọn trong năm đó, trường hợp vì công việc, hoặc lý do đặc biệt mà chưa nghỉ được phép thì phải có đề nghị của phụ trách bộ phận và được sự đồng ý của Tổng Giám đốc mới trả lương phép hoặc được lưu phép trong quý 1 năm sau.
- Người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để xin nghỉ phép năm làm nhiều lần hoặc nghỉ gộp tối đa 03 năm một lần.

ĐIỀU 29:

Người lao động nghỉ việc riêng vẫn được hưởng lương trong các trường hợp sau:

- Bản thân kết hôn: nghỉ 03 ngày
- Con kết hôn: nghỉ 01 ngày
- Bố, mẹ cả 2 bên (vợ hoặc chồng) chết; Vợ hoặc chồng chết; Con chết: nghỉ 03 ngày.
- 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; cha hoặc mẹ kết hôn; anh, chị, em ruột kết hôn.
- Ngoài các quy định trên, người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ thêm nhưng không hưởng lương.

D/ Khen thưởng và kỷ luật

ĐIỀU 30: Khen thưởng:

Trên cơ sở lợi nhuận thu được hàng năm, Công ty sẽ trích thưởng cho CBCNV hoàn thành tốt nhiệm vụ theo thang bậc hiệu quả công việc.

1. Thành lập Hội đồng thi đua xét thưởng.
2. Tổng Giám đốc có thể thưởng đột xuất cho các trường hợp sau:

- Có sáng tạo trong công nghệ, phương án tổ chức SXKD mới có hiệu quả cao.
- Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ vượt tiến độ.
- Phát hiện ra các vụ việc có tiêu cực.

ĐIỀU 31: Kỷ luật:

Công ty áp dụng kỷ luật lao động, chế độ bồi thường trách nhiệm vật chất theo quy định hiện hành để xử lý những tập thể hoặc cá nhân có sai phạm theo Điều 118 BLLĐ và theo Nội quy lao động của Công ty.

1. Thành lập hội đồng kỷ luật

2. Các trường hợp sau đây xác định hình thức kỷ luật lao động:

- Đi làm muộn hoặc về sớm so với giờ giấc quy định.
- Tự ý không đến nơi làm việc hoặc đến làm nhưng say rượu bia.
- Làm việc riêng trong giờ hoặc nghỉ giữa giờ quá quy định.
- Không hoàn thành nhiệm vụ công tác đúng khối lượng, tiến độ, định mức công việc được giao.
- Tự ý rời bỏ nơi làm việc hoặc ngừng làm việc khi chưa được sự cho phép của người phụ trách trực tiếp (trừ trường hợp bắt buộc nếu không ngừng hoặc phải rời nơi làm việc sẽ có nguy cơ xảy ra tai nạn).
- Không chấp hành lệnh điều hành SXKD kể từ người phụ trách trực tiếp trở lên.
- Có hành vi gây rối, mất trật tự, đánh bạc, uống rượu tại nơi làm việc.
- Có hành vi lấy cắp tài sản của Công ty, nhận hối lộ tham ô làm thiệt hại đến Công ty.
- Làm lộ bí mật kinh doanh của Công ty, thiếu trách nhiệm trong việc bảo vệ tài sản của công ty.
- Có hành vi gây ảnh hưởng đến an toàn, vệ sinh lao động.
- Vi phạm các nội quy, quy chế của Công ty đã ban hành và các chính sách chế độ Nhà nước.
- Vi phạm tệ nạn, ma túy mại dâm.

ĐIỀU 32:

Người lao động vi phạm kỷ luật lao động và các quy định của Công ty, tùy theo mức độ lỗi mà xử lý một trong các hình thức sau:

- Khiển trách.
- Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 6 tháng; cách chức.
- Cảnh cáo hạ bậc lương.
- Không ký tiếp hợp đồng lao động.
- Chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn.
- Sa thải theo Điều 125 BLLĐ.

E/ An toàn lao động, vệ sinh lao động

ĐIỀU 33:

Người sử dụng lao động có trách nhiệm hàng năm tổ chức huấn luyện cho CBCNV học tập, huấn luyện các biện pháp an toàn sản xuất các ngành nghề có quy

trình, quy phạm về kỹ thuật an toàn, vệ sinh lao động, các biện pháp cải thiện làm việc cho người lao động. Trang bị đầy đủ phương tiện, trang phục bảo hộ lao động.

Đảm bảo nơi làm việc thoáng, sáng đạt tiêu chuẩn vệ sinh cho phép về bụi, khí độc, nóng ẩm, ồn và các yếu tố độc hại khác.

Phải định kỳ kiểm tra tu sửa máy, phương tiện, thiết bị, nhà xưởng đảm bảo an toàn lao động và vệ sinh môi trường.

Có các biện pháp che chắn các bộ phận dễ gây nguy hiểm của máy móc thiết bị nơi đặt máy, thiết bị nơi có yếu tố độc hại nguy hiểm phải bố trí đề phòng sự cố, có bảng chỉ dẫn về an toàn lao động ở nơi dễ thấy, dễ đọc.

ĐIỀU 34:

Người lao động có trách nhiệm:

- Tuân thủ theo nội quy lao động. Chấp hành các quy định, quy trình, nội quy về ATLĐ-VSLĐ của Công ty và các quy định có liên quan đến công việc, nhiệm vụ được giao.

- Phải sử dụng và bảo quản các phương tiện, thiết bị bảo vệ cá nhân đã được trang cấp; các thiết bị ATLĐ-VSLĐ nơi làm việc.

- Có trách nhiệm báo cáo kịp thời với người phụ trách trực tiếp khi phát hiện nguy cơ gây tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, gây độc hại hoặc sự cố nguy hiểm, tham gia cấp cứu và khắc phục hậu quả tai nạn lao động khi có lệnh của người sử dụng lao động.

- Có quyền từ chối làm việc hoặc rời bỏ nơi làm việc khi thấy rõ nguy cơ xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, đe dọa nghiêm trọng tính mạng hoặc sức khỏe của mình và phải báo ngay cho người phụ trách trực tiếp biết.

- Người lao động vi phạm các quy định về ATLĐ-VSLĐ để xảy ra mất an toàn lao động, gây thiệt hại tài sản, làm mất dụng cụ, thiết bị hoặc tài sản người sử dụng lao động giao phải chịu trách nhiệm bồi thường thiệt hại một phần hoặc toàn bộ theo thời giá thị trường, kể cả việc bồi thường thiệt hại cho người khác do lỗi của mình.

ĐIỀU 35:

Trước khi tuyển dụng và sắp xếp lao động, Tổng Giám đốc phải căn cứ vào tiêu chuẩn sức khỏe quy định cho từng loại việc, tổ chức huấn luyện hướng dẫn thông báo cho người lao động về những quy định biện pháp làm việc an toàn lao động và những khả năng tai nạn cần đề phòng trong công việc của từng người lao động.

G/ Bảo hiểm xã hội và phúc lợi

ĐIỀU 36:

Công ty thực hiện nghĩa vụ BHXH, BHYT và BHTN theo quy định của Nhà nước. Đóng theo quỹ lương hàng tháng như sau:

- 25,5% Bảo hiểm xã hội.
- 4,5% Bảo hiểm y tế.
- 2% Bảo hiểm thất nghiệp.
- 2% Kinh phí hoạt động Công đoàn

Trong đó, Người lao động có nghĩa vụ đóng hàng tháng:

- 8% Bảo hiểm xã hội.
- 1,5% Bảo hiểm y tế.
- 1% Bảo hiểm thất nghiệp.

ĐIỀU 37:

Người lao động khi được tuyển dụng phải khám sức khỏe và hàng năm chủ động khám sức khỏe định kỳ theo chế độ bảo hiểm y tế. Công ty có trách nhiệm chăm sóc sức khỏe cho người lao động, kịp thời sơ cứu, điều trị cho người lao động khi ốm đau, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

Chế độ nghỉ ốm, nghỉ thai sản, bệnh nghề nghiệp, tai nạn lao động được điều trị và hưởng lương theo Luật BHXH.

Phụ nữ có thai, đang cho con bú được nghỉ để khám thai theo định kỳ và nghỉ giữa giờ cho con bú theo chế độ quy định của Nhà nước.

Tổng Giám đốc có thể giải quyết hỗ trợ khi người lao động phải cấp cứu.

Các chế độ khác như: Chế độ hưu trí, tử tuất; Trợ cấp 1 lần khi nghỉ chế độ, trợ cấp cho các trường hợp bị bệnh nghề nghiệp, tai nạn lao động, đau ốm... theo quy định của BLLĐ.

ĐIỀU 38:

Ngoài những quy định chế độ của Nhà nước, Công ty đãi ngộ cho người lao động đang làm việc liên tục đủ 12 tháng trở lên được hưởng một số quyền lợi sau:

- Trợ cấp đám hiếu bản thân người lao động: 1.000.000 đồng.
- Trợ cấp đám hiếu thân nhân người lao động (tứ thân phụ mẫu, vợ, chồng, con): 500.000 đồng.
- Nghỉ hưu, thôi việc sẽ xét tùy từng trường hợp cụ thể.
- Người lao động khi có khó khăn không nằm trong các trường hợp trên được các bộ phận công tác đề nghị thì Tổng Giám đốc và Công đoàn xét trợ cấp khó khăn bằng nguồn quỹ phúc lợi hoặc trợ cấp khó khăn đặc biệt.

ĐIỀU 39: Phân phối lợi nhuận và sử dụng các quỹ:

1. Lợi nhuận còn lại sau khi đã trừ các khoản thuế được phân phối như sau:

a. Trích 10% vào quỹ dự phòng tài chính. Khi số dư của quỹ này bằng 25% vốn điều lệ thì không trích nữa.

b. Sau khi trừ đi khoản a, phần lợi nhuận còn lại được dùng để:

- Trích tối đa 10% lập quỹ khen thưởng, 10% lập quỹ phúc lợi; nhưng mức trích tối đa cho 2 quỹ khen thưởng và phúc lợi không quá 3 tháng lương thực tế với điều kiện tỷ suất lợi nhuận thực hiện trước thuế trên vốn chủ sở hữu của công ty phải bằng hoặc lớn hơn tỷ suất lợi nhuận kế hoạch và không quá 2 tháng lương thực tế đối với trường hợp tỷ suất lợi nhuận thực hiện trước thuế thấp hơn kế hoạch.

- Trích tối đa 5% lập quỹ thưởng Ban Giám đốc, quản lý, điều hành công ty. Mức trích một năm của quỹ này không vượt quá 100 triệu đồng với điều kiện tỷ suất lợi nhuận thực hiện trước thuế trên vốn chủ sở hữu của công ty phải bằng hoặc lớn hơn tỷ suất lợi nhuận kế hoạch; trường hợp tỷ suất lợi nhuận thực hiện trước thuế thấp hơn kế hoạch thì phải giảm trừ tương ứng.

- Trích tối thiểu 30% vào quỹ đầu tư phát triển.

c. Phần còn lại có thể tiếp tục bổ sung quỹ đầu tư phát triển của công ty hoặc điều động đầu tư cho doanh nghiệp khác hoặc nộp Ngân sách, trả cổ tức.

2. Việc sử dụng các quỹ:

a. Quỹ đầu tư phát triển: dùng để bổ sung vốn điều lệ cho công ty.

b. Quỹ dự phòng tài chính được dùng để:

- Bù đắp những tổn thất, thiệt hại về tài sản công nợ khó đòi, thiên tai, dịch họa, dịch bệnh nguy hiểm, rủi ro xảy ra trong quá trình kinh doanh;

- Bù đắp lỗ của công ty theo quyết định của Hội đồng quản trị công ty.

c. Quỹ khen thưởng được dùng để:

- Thưởng cuối năm hoặc thường kỳ trên cơ sở năng suất lao động và thành tích công tác của mỗi CBCNV, người lao động trong công ty; Mức thưởng do Tổng Giám đốc quyết định sau khi tham khảo ý kiến Chủ tịch Công đoàn công ty.

- Thưởng đột xuất cho những cá nhân, tập thể trong công ty có sáng kiến cải tiến kỹ thuật, mang lại hiệu quả kinh doanh. Mức thưởng do Tổng Giám đốc quyết định.

- Thưởng cho những cá nhân và đơn vị ngoài công ty có mối quan hệ hợp đồng kinh tế đã hoàn thành tốt các điều kiện của hợp đồng, có đóng góp nhiều cho hoạt động SXKD, công tác quản lý của công ty. Mức thưởng do Tổng Giám đốc quyết định.

d. Quỹ phúc lợi dùng để:

- Đầu tư xây dựng hoặc sửa chữa các công trình phúc lợi của công ty;

- Chi cho các hoạt động phúc lợi công cộng của tập thể người lao động trong công ty, phúc lợi xã hội;

- Góp một phần vốn để đầu tư xây dựng các công trình phúc lợi chung trong ngành, hoặc với các đơn vị khác theo hợp đồng;

- Ngoài ra có thể sử dụng một phần quỹ phúc lợi để trợ cấp khó khăn đột xuất cho những người lao động kể cả những trường hợp về hưu, về mất sức, lâm vào hoàn cảnh khó khăn, không nơi nương tựa, hoặc làm công tác từ thiện xã hội.

Việc sử dụng quỹ phúc lợi do Hội đồng quản trị quyết định sau khi tham khảo ý kiến của Chủ tịch công đoàn công ty.

e. Quỹ thưởng Ban Giám đốc, quản lý điều hành công ty được sử dụng để thưởng cho Ban Giám đốc và Người điều hành khác. Mức thưởng phải gắn với kết quả hoạt động SXKD của công ty trên cơ sở đề nghị của Tổng Giám đốc công ty.

Việc sử dụng các quỹ trên phải thực hiện công khai theo quy chế công khai tài chính, quy chế dân chủ ở cơ sở và quy định của Nhà nước.

Công ty không được chi các quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi, quỹ thưởng quản lý điều hành khi chưa thanh toán đầy đủ các khoản nợ và các nghĩa vụ tài chính khác đến hạn phải trả.

ĐIỀU 40:

Hàng năm Công ty có thể bố trí cho người lao động đi tham quan hoặc đi nghỉ mát từ 3 - 5 ngày do Công ty đài thọ tùy thuộc vào hiệu quả SXKD và kinh phí của quỹ phúc lợi, khen thưởng.

Ngoài ra Tổng Giám đốc sẽ quan tâm chăm lo vật chất, tinh thần hoạt động phong trào nữ công và các ngày kỷ niệm lớn trong năm:

- Ngày 30/4 và Quốc tế lao động 1/5
 - Ngày Giỗ tổ Hùng vương
 - Ngày Quốc Khánh 2/9
 - Quà thiếu nhi 1/6 và Rằm Trung thu.
 - Hàng năm thưởng động viên cho con CBCNV là học sinh giỏi, học sinh tiên tiến (từ lớp 1 đến lớp 12).
 - Ngày Quốc tế phụ nữ 8/3 và 20/10.
 - Ngày Tết Dương lịch và Tết Nguyên Đán.
 - Ngày thành lập Công ty.
- Tổng Giám đốc chi một khoản tiền trong quỹ phúc lợi hoặc quỹ khen thưởng để động viên CBCNV trong lao động sản xuất.

Chương III:

Hoạt động của các tổ chức xã hội trong Công ty

ĐIỀU 41:

Căn cứ Điều lệ Tổ chức và Hoạt động của Công ty, Tổng Giám đốc có nhiệm vụ thực hiện và chỉ đạo CBCNV toàn công ty thực hiện tốt các Nghị quyết của Chi bộ Công ty và cơ quan Đảng cấp trên, biến thành hiện thực sinh động trong các hoạt động SXKD của công ty. Tạo điều kiện về văn hóa tinh thần cho người lao động nghỉ ngơi để tham gia các phong trào văn hóa thể thao nhằm thúc đẩy lao động sản xuất đạt hiệu quả cao.

ĐIỀU 42:

Ban Chấp hành Công đoàn có trách nhiệm giáo dục, động viên người lao động làm tốt nghĩa vụ lao động, làm đúng chức trách được giao, thực hiện tốt pháp luật của Nhà nước cũng như nội quy quy chế của Công ty và chủ động tham gia đóng góp ý kiến với Ban Giám đốc công ty trong việc quản lý điều hành sản xuất, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho người lao động nhằm tăng năng suất lao động cải thiện thu nhập nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động.

Chương IV:

Điều khoản thi hành

ĐIỀU 43:

Trong trường hợp có tranh chấp hợp đồng lao động thì Chủ tịch Công đoàn và Tổng Giám đốc sẽ áp dụng hai hình thức sau:

1. Thương lượng, hòa giải thấu tình đạt lý trong nội bộ.
2. Nếu không giải quyết được bằng thương lượng, hòa giải thì một trong hai bên có thể đề nghị giải quyết theo luật định. Sau khi đã đưa ra xử lý theo luật định thì hai bên phải chấp hành kết luận của cơ quan luật pháp.

ĐIỀU 44:

Hai bên cam kết chịu trách nhiệm thi hành thỏa ước này, trong quá trình thực hiện nếu một bên có yêu cầu sửa đổi, bổ sung phải thông báo cho bên kia biết cụ thể

nội dung dự kiến sửa đổi. Chậm nhất 15 ngày hai bên phải thương lượng, xem xét và thông báo cho nhau bằng văn bản.

ĐIỀU 45:

Bản thỏa ước này có 4 chương 45 điều làm căn cứ áp dụng trong quá trình điều hành hoạt động, xử sự trong công ty và ký kết hợp đồng lao động.

Cứ 6 tháng đại diện tập thể lao động hoặc những vấn đề có liên quan xem xét đề bản bạc thống nhất và thông báo cho CBCNV biết để thực hiện.

Thỏa ước này được thảo luận và thông qua tại Hội nghị Người lao động Công ty cổ phần Cơ điện công trình ngày 21 tháng 8 năm 2023.

Biểu quyết và được ký kết công khai ngày 21 tháng 8 năm 2023 tại Hội nghị người lao động Công ty cổ phần Cơ điện công trình Công ty cổ phần Cơ điện Công trình - Tầng 8 Tòa tháp A, Tòa nhà Sky Tower, 88 Láng Hạ, phường Láng Hạ, quận Đống Đa, Thành phố Hà Nội.

Thỏa ước này có hiệu lực kể từ ngày ký và được đăng ký tại Sở Lao động Thương binh và Xã hội Hà Nội.

Thỏa ước này được lập thành 4 bản có giá trị như nhau:

- Một bản gửi đăng ký tại Sở Lao động Thương binh và Xã hội Hà Nội.
- Một bản gửi Công đoàn ngành Xây dựng Hà Nội.
- Một bản Tổng Giám đốc Công ty giữ để thực hiện.
- Một bản BCH Công đoàn giữ để theo dõi, thực hiện.

**Đại diện tập thể người lao động
CHỦ TỊCH CÔNG ĐOÀN**



Nguyễn Thị Vân Hà

**Đại diện người sử dụng lao động
CHỦ TỊCH HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ**



Cao Tiên Dũng

