

Đà Nẵng, ngày 22 tháng 8 năm 2019

## THOẢ ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Căn cứ Bộ Luật lao động số 10/2012/QH13 được Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam thông qua ngày 18/06/2012 có hiệu lực từ ngày 01/05/2013.

Căn cứ Nghị định số 196/CP ngày 31/12/1994 của Chính phủ 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 196/CP ngày 31/12/1994 của Chính phủ về việc Hướng dẫn thực hiện thoả ước lao động tập thể.

Để đảm bảo quyền lợi, nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động trong quan hệ lao động, chúng tôi gồm:

1. Ông **Hoàng Minh Châu** Chức vụ: Tổng Giám đốc Công ty Cổ phần Cơ Điện miền Trung, đại diện người sử dụng lao động;
2. Ông **Nguyễn Thành Nhân** Chức vụ: Chủ tịch Công đoàn Công ty Cổ phần Cơ Điện miền Trung, đại diện tập thể người lao động.

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

### Chương I NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

**Điều 1:** Bản Thoả ước này quy định về quyền lợi và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động. Mọi trường hợp không quy định trong bản Thoả ước này sẽ giải quyết theo Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13 (sau đây được gọi tắt là Bộ luật Lao động), các nghị định, thông tư, văn bản hướng dẫn thực hiện Bộ luật Lao động.

Tất cả người lao động đang làm việc tại Công ty Cổ phần Cơ Điện miền Trung phải tôn trọng và thực hiện Thoả ước này .

#### **Điều 2: Nhiệm vụ tổng quát của hai bên:**

##### 2.1 Người lao động (NLĐ) cam kết:

- Hoàn thành nhiệm vụ được giao theo đúng hợp đồng lao động đã ký với tinh thần trách nhiệm cao; chấp hành luật pháp, các nội quy, quy chế của Công ty, đơn vị và các yêu cầu công việc được giao (chỉ có quyền từ chối khi thấy rõ việc làm có nguy cơ xảy ra tai nạn, gây ra sự cố hoặc vi phạm pháp luật, nhưng phải báo ngay cho người phụ trách trực tiếp).

- Tích cực học tập, bồi dưỡng kiến thức chuyên môn, nghề nghiệp và nâng cao tay nghề, cải tiến lề lối làm việc nhằm hoàn thành tốt công việc được giao.

##### 2.2. Người sử dụng lao động (NSDLĐ) cam kết:

- Thực hiện đầy đủ, kịp thời các quy định của Nhà nước, của cấp trên và các quy chế của Công ty, phù hợp với pháp luật hiện hành đối với người lao động.

- Tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động trong Công ty hoàn thành nhiệm vụ theo hợp đồng lao động đã ký kết.

- Tạo điều kiện để BCH Công đoàn các cấp từ Công ty đến Bộ phận, Tổ, hoạt động theo đúng luật định và theo các hướng dẫn, quy định của Công đoàn cấp trên.

2.3 Các bên có trách nhiệm phối hợp xây dựng lề lối làm việc, tác phong công nghiệp, đoàn kết giúp đỡ nhau, tạo mối quan hệ tốt trong sản xuất, công tác trong Công ty với mục tiêu: Hoàn thành tốt Nghị quyết Đại hội cổ đông, xây dựng Công ty ngày càng phát triển toàn diện.

## **Chương II** **VIỆC LÀM VÀ ĐẢM BẢO VIỆC LÀM**

### **Điều 3. Hợp đồng lao động và việc làm:**

3.1. Tất cả NLĐ được NSDLĐ thuê làm việc đều phải ký kết hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 22, Chương III của Bộ luật Lao động.

3.2. Tổng giám đốc Công ty và trưởng các đơn vị trực thuộc Công ty đảm bảo việc làm và thu nhập cho người lao động theo nguyên tắc làm công việc gì hưởng lương theo công việc đó.

3.3. Trường hợp do yêu cầu của tổ chức sản xuất mà không thể khác được, phải bố trí người lao động sang làm công việc khác so với hợp đồng lao động thì thực hiện theo Điều 31 Bộ luật Lao động.

### **Điều 4. Tạm hoãn và chấm dứt hợp đồng lao động:**

Thực hiện theo các Điều 32, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43 và 47 của Bộ luật Lao động.

**Điều 5.** Hai bên cam kết việc tranh chấp lao động, nếu xảy ra, phải được giải quyết theo đúng quy định của Bộ luật Lao động. Đại diện người lao động được quyền tham gia khi có tranh chấp giữa cá nhân người lao động và người sử dụng lao động theo đúng pháp luật, đồng thời giám sát việc thực hiện các quyền lợi đối với người lao động.

## **Chương III** **THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI**

### **Điều 6. Thời giờ làm việc:**

Thời gian làm việc theo chế độ: 08 giờ trong một ngày, 6 ngày trong một tuần.

Thời giờ làm việc theo giờ hành chính:

- Sáng từ 7g 30' đến 11g 30'
- Chiều từ 13g 00' đến 17g 00'

Làm việc theo ca kíp:

- Ca 1: từ 6g00' đến 14g00' (nghỉ giữa ca 30')
- Ca 2: từ 14g00' đến 22g00' (nghỉ giữa ca 30')



- Ca 3: từ 22g00' đến 6g00' ngày hôm sau (nghỉ giữa ca 45')

Khi có thay đổi giờ làm việc sẽ có thông báo cụ thể, đối với những công việc nặng nhọc, độc hại, thời gian làm việc hàng ngày được giảm theo qui định.

Trong trường hợp cần thiết, người sử dụng lao động sẽ yêu cầu người lao động làm thêm giờ trong giới hạn Bộ luật Lao động cho phép và được bố trí nghỉ bù, nhưng thời gian nghỉ bù của năm trước chỉ được kéo dài đến hết quý I năm sau liền kề.

Các trường hợp khác (nếu có) do hai bên thoả thuận theo Bộ luật Lao động.

## **Điều 7. Thời giờ nghỉ ngơi, nghỉ lễ, nghỉ phép**

### **7.1 Thời giờ nghỉ ngơi:**

- Người lao động làm việc 8 giờ liên tục thì được nghỉ 30 phút, làm ca đêm được nghỉ giữa ca 45 phút, được tính vào giờ làm việc.

- Người lao động làm việc theo ca được nghỉ ít nhất 12 giờ trước khi chuyển sang ca khác.

- Mỗi tuần người lao động được nghỉ ít nhất một ngày (24 giờ liên tục).

- Người sử dụng lao động có thể sắp xếp ngày nghỉ hàng tuần vào chủ nhật hoặc vào một ngày cố định khác trong tuần.

Trong trường hợp đặc biệt do chu kỳ lao động không thể nghỉ hàng tuần thì người sử dụng lao động phải bảo đảm cho người lao động được nghỉ tính bình quân một tháng ít nhất là bốn ngày.

Người lao động nữ trong thời gian nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi được nghỉ mỗi ngày 60 phút, Trong thời gian kinh nguyệt được nghỉ 30 phút mỗi ngày, thời gian nghỉ được tính vào thời gian làm việc trong ngày. Người lao động nữ có thai từ tháng thứ 7 hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi không phải làm thêm giờ, làm việc ban đêm hoặc đi công tác xa.

7.2 Người lao động được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương cấp bậc những ngày lễ sau đây:

- Tết dương lịch : 01 ngày (ngày 01/01 dương lịch)

- Tết âm lịch: : 05 ngày (02 ngày cuối năm và 03 ngày đầu năm âm lịch)

- Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương: 01 ngày (ngày 10/3 âm lịch)

- Ngày Chiến thắng : 01 ngày (ngày 30/4 dương lịch)

- Ngày Quốc tế lao động : 01 ngày (ngày 01/5 dương lịch)

- Ngày Quốc khánh : 01 ngày (ngày 02/9 dương lịch).

Nếu những ngày nghỉ nói trên trùng với ngày nghỉ hàng tuần thì người lao động được nghỉ bù vào ngày tiếp theo.

### **7.3 Nghỉ phép hàng năm**

- Người lao động có 12 tháng làm việc trong năm tại Công ty thì được nghỉ 12 ngày phép hưởng nguyên lương cấp bậc. Nếu thời gian làm việc dưới 12 tháng (trừ HĐLĐ thời vụ) thì số ngày nghỉ phép năm được tính theo tỷ lệ tương ứng với số thời gian làm việc (theo khoản 2 Điều 114 Bộ luật Lao động).

- Người lao động có thâm niên công tác tại Công ty, thì cứ 05 năm được nghỉ thêm 01 ngày phép; trừ thời gian đã được tính chế độ thôi việc, trợ cấp xuất ngũ, hưu trí, mất sức và thời gian nghỉ với lý do khác mà không hưởng lương và chế độ BHXH.

- Thời gian đi đường ngoài ngày nghỉ hàng năm thực hiện theo khoản 4 Điều 111 Bộ Luật Lao động.

- Tiêu chuẩn phép năm nào chỉ được giải quyết năm đó và chỉ được kéo dài đến hết quý I năm sau.

Ngoài ra: Tùy điều kiện cụ thể của Công ty mà tổ chức sinh hoạt kỷ niệm các ngày truyền thống khác như ngày 3/2, 8/3, 26/3, 19/5, 27/7, 28/7, 20/10, 22/12...

## **Chương IV** **TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG, LỢI NHUẬN**

### **Điều 8.**

Tiền lương được trả theo Quy chế trả lương của Công ty, cụ thể như sau:

- Tiền lương hàng tháng được trả đủ và kịp thời cho người lao động mỗi tháng 2 kỳ: Kỳ I: Tạm ứng lương không chậm hơn ngày 15 của tháng; kỳ II: Thanh toán lương chậm nhất vào cuối tháng liền kề.

- Tiền lương cấp bậc và phụ cấp lương của NLD được hưởng theo Hệ thống thang, bảng lương, phụ cấp lương của Công ty đã được đăng ký với Phòng Lao động Thương binh và Xã hội quận Cẩm Lệ, thành phố Đà Nẵng, mức lương tối thiểu theo qui định hiện hành của Nhà nước.

- Tiền lương khoán được hưởng theo Quy chế trả lương của Công ty và các qui định sửa đổi bổ sung, cụ thể như sau:

+ Đối với nhân viên chuyên môn, nghiệp vụ và phục vụ: Theo *Bảng lương tiêu chuẩn cho các nhân viên chuyên môn nghiệp vụ và phục vụ* hiện hành,

+ Đối với công nhân trực tiếp sản xuất: Theo *Bảng đơn giá nhân công tính theo sản phẩm* hiện hành, đối với các sản phẩm mới chưa có đơn giá thì NLD sẽ được thông báo đơn giá cùng với yêu cầu sản xuất được giao.

- Tiền thưởng (nếu có) và các chế độ chính sách khác có liên quan đến người lao động được thực hiện theo Quy chế Thi đua – Khen thưởng của Công ty và các qui định của pháp luật hiện hành.

Khi thay đổi hình thức trả lương, thưởng thì người sử dụng lao động phải bàn bạc và thống nhất với đại diện NLD.

**Điều 9.** Việc nâng lương hàng năm cho NLD được thực hiện theo quy định của Công ty.

**Điều 10.** Việc phân phối lợi nhuận và quản lý sử dụng: Quỹ phúc lợi, khen thưởng và các quỹ khác được thực hiện theo Điều lệ và quy chế của Công ty.

## **Chương V** **ĐỊNH MỨC LAO ĐỘNG VÀ QUẢN LÝ LAO ĐỘNG**

**Điều 11.** Hàng năm hoặc đột xuất, khi đơn vị có nhu cầu lao động phải thực hiện theo quy định về quản lý và tuyển dụng lao động Công ty. Khi tiếp nhận lao động phải được sự chấp thuận của Hội đồng tuyển dụng lao động.

Tổng Giám đốc Công ty quản lý và phân cấp quản lý lao động theo qui định tại Nội qui Lao động của Công ty và các qui định khác không trái với qui định của pháp luật hiện hành.



**Chương VI**  
**AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG, BẢO HIỂM XÃ HỘI,**  
**VÀ CÁC BẢO ĐẢM PHÚC LỢI KHÁC**

**Điều 12.** Hàng năm khi xây dựng kế hoạch sản xuất kinh doanh của Công ty, người sử dụng lao động phải lập kế hoạch, biện pháp ATLĐ, vệ sinh lao động và cải thiện điều kiện lao động.

Người sử dụng lao động phải trang bị đầy đủ phương tiện phòng hộ cá nhân và thực hiện các chế độ về an toàn lao động và vệ sinh lao động đối với người lao động theo quy định của Nhà nước; phối hợp với Công đoàn xây dựng và duy trì sự hoạt động của mạng lưới an toàn vệ sinh viên; tổ chức huấn luyện và sát hạch các tiêu chuẩn quy định, biện pháp an toàn, vệ sinh lao động. Duy trì, làm tốt công tác kỹ thuật an toàn vệ sinh lao động. Thực hiện đầy đủ Nghị định 45/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động và các quy định của Công ty.

**Điều 13.** Người sử dụng lao động mỗi năm tiến hành khám sức khoẻ định kỳ cho người lao động (ít nhất 1 lần đối với lao động làm nghề bình thường, 2 lần đối với lao động làm nghề nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm) và tổ chức khám phụ khoa cho lao động nữ. Những người mắc bệnh nghề nghiệp phải được điều trị kịp thời, nhanh chóng lập thủ tục theo dõi bệnh nghề nghiệp và đề nghị BHXH trợ cấp bệnh nghề nghiệp.

**Điều 14.** Người sử dụng lao động phối hợp với đại diện người lao động định kỳ kiểm tra việc thực hiện chế độ an toàn lao động, vệ sinh lao động, bảo hộ lao động, tổ chức các điều kiện vệ sinh ở nơi người lao động làm việc; giám sát việc thực hiện chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật, đảm bảo đúng số lượng, cơ cấu theo quy định của Nhà nước.

Người lao động có trách nhiệm bắt buộc sử dụng đầy đủ, đúng quy định các phương tiện bảo hộ lao động; thực hiện nghiêm túc các quy định của đơn vị về ATLĐ, VSLĐ.

**Điều 15.** Người sử dụng lao động có trách nhiệm thực hiện đầy đủ các qui định liên quan Điều 186 của Bộ luật Lao động theo đúng Luật Bảo hiểm Xã hội; trích nộp đầy đủ, đúng kỳ hạn các khoản BHXH, BHYT và BHTN cho cơ quan Bảo hiểm để đảm bảo cho người lao động khi về hưu, mất sức, thôi việc, khám chữa bệnh được nhanh chóng, thuận lợi. Đồng thời mua bảo hiểm tai nạn thân thể 24/24 cho tất cả NLĐ có hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 12 tháng trở lên.

**Điều 16.** Người sử dụng lao động phối hợp với Công đoàn chăm lo sức khoẻ, tổ chức hoạt động văn hoá, văn nghệ thể thao cho người lao động và các hình thức tham quan nghỉ dưỡng bằng nguồn phúc lợi có được.

**Điều 17.** Người sử dụng lao động quan tâm đến người lao động trong những ngày lễ, Tết, ngày truyền thống, giúp đỡ người lao động khi có việc cưới của bản thân và việc hiếu, việc tang đối với tứ thân phụ mẫu, vợ, chồng, con và khi gặp khó khăn hoạn nạn theo quy định của Công ty.

**Chương VII**  
**KHEN THƯỞNG, KỶ LUẬT LAO ĐỘNG**  
**VÀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG**

**Điều 18. Khen thưởng**

Ngoài tiền lương, tiền thưởng năm và các hình thức khen thưởng, của Nhà nước, nếu người lao động hoàn thành nhiệm vụ được giao, sẽ được người sử dụng lao động xem xét khen thưởng xứng đáng theo các hình thức sau đây và được áp dụng theo Quy chế khen thưởng của Công ty:

- Thưởng do đạt thành tích xuất sắc trong các phong trào thi đua.
- Thưởng sáng kiến cải tiến kỹ thuật, cải tiến phương pháp quản lý sản xuất.
- Thưởng do phát hiện các vụ việc tiêu cực, lấy cắp vật tư, thiết bị, tham ô, hối lộ, tham nhũng...

**Điều 19. Kỷ luật lao động:**

- Người sử dụng lao động xây dựng Nội quy lao động phù hợp với tình hình đơn vị mình nhưng không trái với Bộ luật Lao động, các quy định khác của pháp luật. Nội quy lao động được đăng ký tại Ban Quản lý Khu công nghệ cao và các Khu công nghiệp Đà Nẵng và được phổ biến để người lao động thực hiện.

- Người lao động phải thực hiện đúng Nội quy lao động của Công ty. Vi phạm Nội quy lao động là vi phạm kỷ luật lao động thì phải được xử lý theo Nội quy của Công ty hoặc theo Bộ luật Lao động và quy định của Nhà nước tùy theo mức độ vi phạm.

**Điều 20. Tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động.**

- Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động được quy định tại các Điều 200 và 203 của Bộ luật Lao động.

- Trình tự giải quyết tranh chấp lao động thực hiện theo quy định tại các Điều 201 và 204 của Bộ luật Lao động.

**Chương VIII**  
**ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

**Điều 21.** Thoả ước này đã được NLĐ Công ty thông qua, có thời hạn hiệu lực 03 (ba) năm kể từ ngày ký và được đăng ký với Ban Quản lý Khu công nghệ cao và các Khu công nghiệp Đà Nẵng.

Trong quá trình thực hiện, định kỳ 12 tháng hoặc bất thường nếu một trong hai bên muốn thay đổi, bổ sung nội dung nào trong Thoả ước này thì phải được sự thống nhất của bên kia (trừ trường hợp phải sửa đổi cho phù hợp với quy định của pháp luật).

**Điều 22.** Thoả ước lao động tập thể được lập thành nhiều bản có nội dung và hiệu lực như nhau, được gửi đến các đơn vị trong toàn Công ty để thực hiện và giám sát gồm:

- Ban Tổng Giám đốc Công ty.
- BCH Công đoàn Công ty.
- Các đơn vị trực thuộc Công ty.



+ Đồng kính gửi:

- Hội đồng Quản trị Công ty.
- Ban Quản lý Khu công nghệ cao và các Khu công nghiệp Đà Nẵng.
- Công đoàn Khu công nghệ cao và các Khu công nghiệp Đà Nẵng.

Bản Thỏa ước này được ký tại Công ty Cổ phần Cơ Điện miền Trung, TP. Đà Nẵng, ngày 22/8/2019.

ĐẠI DIỆN  
NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG



HOÀNG MINH CHÂU

ĐẠI DIỆN  
NGƯỜI LAO ĐỘNG



NGUYỄN THÀNH NHÂN

