

CÔNG TY CỔ PHẦN DỊCH VỤ CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
KỸ THUẬT VIỄN THÔNG HÀ NỘI Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Hà Nội, ngày 27 tháng 09 năm 2024

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

- Căn cứ Bộ luật Lao động của Nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam ban hành ngày 20/11/2019 và được Quốc hội thông qua, có hiệu lực từ ngày 01/01/2021;
- Căn cứ Luật Công đoàn đã được Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam thông qua ngày 20/06/2012 hiệu lực từ ngày 01/01/2013;
- Căn cứ Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ Luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.

Để đảm bảo quyền lợi và trách nhiệm của Người sử dụng lao động và Người lao động trong quan hệ lao động. Hôm nay, ngày 27/09/2024, tại Văn phòng Công ty Cổ phần Dịch vụ Kỹ thuật Viễn thông Hà Nội, chúng tôi gồm có:

A. ĐẠI DIỆN CHO NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

Ông: Nguyễn Trường Giang

Chức vụ: Tổng Giám đốc Công ty Cổ phần Dịch vụ Kỹ thuật Viễn thông Hà Nội.

B. ĐẠI DIỆN CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

Ông: Nguyễn Tiến Tĩnh

Chức vụ: Chủ tịch Công đoàn Công ty Cổ phần Dịch vụ Kỹ thuật Viễn thông Hà Nội.

Cùng nhau ký Thỏa ước lao động tập thể với các nội dung chính như sau:

Thỏa ước lao động tập thể

Ngày ban hành 27/09/2024

CHƯƠNG I: NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1: Thỏa ước lao động tập thể của Công ty Cổ phần Dịch vụ Kỹ thuật Viễn thông Hà Nội là văn bản thỏa thuận giữa tập thể người lao động (Đại diện là Chủ tịch BCH Công đoàn Công ty Cổ phần Dịch vụ Kỹ thuật Viễn thông Hà Nội) và người sử dụng lao động (Đại diện là Tổng Giám đốc Công ty Cổ phần Dịch vụ Kỹ thuật Viễn thông Hà Nội) về các điều kiện lao động, sử dụng lao động, quyền và nghĩa vụ của hai bên trong quan hệ lao động. Thỏa ước là cơ sở pháp lý về quan hệ lao động trong Công ty Cổ phần Dịch vụ Kỹ thuật Viễn thông Hà Nội.

Điều 2: Đối tượng thi hành Thỏa ước: Người sử dụng lao động (NSDLĐ), người lao động (NLĐ)/cán bộ công nhân viên (CBCNV) và các đối tượng khác được quy định cụ thể tại từng điều khoản trong Thỏa ước này.

Điều 3: Thỏa ước lao động tập thể này cụ thể hoá những điều quy định trong Bộ luật lao động và được bổ sung thêm những quy chế cụ thể của Công ty nhưng không trái với Pháp luật lao động và Pháp luật khác. Thỏa ước này có hiệu lực trong vòng 3 năm kể từ ngày được các bên thỏa thuận và ghi trong Thỏa ước.

Điều 4. Cam kết của NSDLĐ bảo đảm quyền hoạt động của công đoàn: NSDLĐ có trách nhiệm thực hiện các quy định của pháp luật về công đoàn và tạo điều kiện thuận lợi cho công đoàn hoạt động.

Điều 5. Cam kết của NLĐ về việc chấp hành Nội quy lao động, quy định ATVSLĐ của Công ty.

- NLĐ có trách nhiệm chấp hành đúng các nội dung quy định trong hợp đồng lao động, Nội quy lao động và Thỏa ước lao động tập thể.
- NLĐ phải thực hiện đúng quy trình sản xuất, đặc biệt là tuân thủ tuyệt đối các quy trình về an toàn, vệ sinh lao động trong Công ty.
- NLĐ có tinh thần trách nhiệm trong công việc, có ý thức kỷ luật lao động, hạn chế đến mức thấp nhất việc làm thất thoát, hư hỏng máy móc, hàng hoá, sản phẩm, thiết bị, công cụ dụng cụ của Công ty.

- NLĐ phối hợp cùng các CBNV, các đơn vị trực thuộc Công ty để thực hiện đúng kế hoạch sản xuất, tiết kiệm nguyên vật liệu, đảm bảo tiến độ công việc.
- NLĐ không tham gia đình công, tranh chấp lao động tập thể trái với quy định của pháp luật.

CHƯƠNG II: NỘI DUNG THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Điều 6. Việc làm và bảo đảm việc làm

- NSDLĐ đảm bảo việc làm cho NLĐ trong suốt thời gian có hiệu lực của hợp đồng. Các trường hợp bất khả kháng do phải chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn sẽ được thực hiện theo đúng pháp luật lao động.
- NLĐ hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, không vi phạm quy định ATVSLĐ, không bị xử lý kỷ luật lao động sẽ được tái ký hợp đồng lao động khi hết hạn hợp đồng.
- NLĐ vi phạm quy định ATVSLĐ, vi phạm kỷ luật, nội quy lao động, không hoàn thành công việc liên tục từ 2 tháng trở lên, tham gia đình công trái pháp luật sẽ không được tái ký hợp đồng lao động khi hết hạn hợp đồng hoặc xem xét chấm dứt HĐLĐ.

Điều 7. Công tác đào tạo

- 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, các kỹ năng bổ trợ...cho NLĐ nhằm nâng cao năng lực trình độ của NLĐ, từ đó tạo nguồn lực bền vững, đóng góp thiết thực cho hoạt động sản xuất kinh doanh.
- Trong chiến lược phát triển của Công ty, từng giai đoạn, vào thời điểm thích hợp, Công ty sẽ đào tạo nội bộ, tổ chức đào tạo hoặc cử NLĐ đi đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nghiệp vụ tay nghề phù hợp với yêu cầu công việc thực tế.
- Hàng năm, Công ty xem xét tổ chức cho NLĐ làm công tác quản lý, chuyên môn nghiệp vụ và CBNV kỹ thuật cao đi học tập kinh nghiệm ở các đơn vị, tổ chức đào tạo trong nước và nước ngoài.

- 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.

- Công ty chi trả 100% hoặc một phần chi phí đào tạo cho NLĐ tùy thuộc vào các hoạt động đào tạo cụ thể. Căn cứ theo đặc điểm của từng hoạt động đào tạo khác nhau, NLĐ ký hợp đồng đào tạo hoặc cam kết đào tạo để thực hiện đúng công việc được giao theo thời gian phù hợp với chi phí Công ty đã chi trả.

Điều 8. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

- Công ty thực hiện thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi theo quy định tại Nội quy lao động đăng ký theo quy định của pháp luật.

- Ngoài các ngày nghỉ lễ, Tết hưởng nguyên lương theo quy định của pháp luật lao động hiện hành, NLĐ còn được nghỉ hưởng nguyên lương trong trường hợp sau: Các ngày Công ty tổ chức sự kiện có liên quan đến NLĐ mà NLĐ được tham gia, các ngày NLĐ tham hoạt động học tập, đào tạo, hội nghị, giao lưu văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao... theo kế hoạch đã được Tổng giám đốc phê duyệt thực hiện.

Điều 9: Tiền lương, trợ cấp lương

1. Ngoài quy định nâng lương định kỳ hàng năm, công ty sẽ xét nâng lương trước thời hạn cho NLĐ trong trường hợp sau:

- Người lao động hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, có sáng kiến làm lợi cho Công ty, không ngừng học tập rèn luyện để nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, góp phần thúc đẩy sự phát triển của đơn vị.

2. Tiền lương của người lao động được trả theo hợp đồng lao động và chính sách lương của Công ty chậm nhất vào ngày 10 hàng tháng. Nếu chậm lương và trả lương không đúng người lao động có quyền khiếu nại. Tổng Giám đốc có trách nhiệm trả lời khiếu nại hoặc ủy quyền cho đơn vị chức năng hoặc cá nhân trả lời khiếu nại chậm nhất không quá 3 ngày kể từ ngày nhận được khiếu nại.

Hàng tháng người lao động được nhận 2 phần:

- Phần 1: Lương theo vị trí được tính bằng lương tham chiếu (lương theo hợp

đồng lao động, theo quyết định tuyển dụng).

- Phần 2: Là khoản thưởng hiệu suất được trả hàng tháng phụ thuộc vào mức độ hoàn thành công việc được giao hàng tháng của từng người lao động.

Hàng năm, tùy theo tình hình kết quả hoạt động SXKD của công ty, Tổng giám đốc xem xét chi thưởng thêm lương tháng 13, thưởng cuối năm, thưởng dự án, thưởng khác... cho người lao động.

3. Phụ cấp và các khoản hỗ trợ cho người lao động

- Người lao động được hưởng các khoản phụ cấp lương để bù đắp yếu tố về điều kiện lao động, tính chất phức tạp công việc, điều kiện sinh hoạt, mức độ thu hút lao động mà mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động chưa được tính đến hoặc tính chưa đầy đủ bao gồm: Phụ cấp chức vụ/ chức danh; Phụ cấp trách nhiệm; theo quy định Công ty trong từng thời kỳ.

- Các khoản hỗ trợ cho người lao động: Tùy từng vị trí công việc, người lao động được hỗ trợ xăng xe, đi lại, điện thoại, ứng cứu đêm, nhà ở, chi phí sinh hoạt và các khoản bổ sung khác theo quyết định được Tổng giám đốc phê duyệt trong từng thời kỳ.

Điều 10: Các chế độ phúc lợi đối với người lao động:

Quỹ phúc lợi do Tổng Giám đốc Công ty và Ban chấp hành Công đoàn Công ty bàn bạc, quyết định và được cụ thể hóa trong các văn bản sử dụng quỹ phúc lợi của Công ty. Bao gồm các nội dung:

+ Chi phí thăm hỏi cho Cán bộ công nhân viên (CBCNV) ốm đau phải điều trị tại bệnh viện hoặc điều trị ốm đau dài ngày tại nhà: 500.000 VNĐ/người. Tùy theo tình hình bệnh tật của người lao động lãnh đạo Công ty & Ban chấp hành Công đoàn sẽ xem xét hỗ trợ thêm cho gia đình.

+ Chi phí chúc mừng CBCNV kết hôn: 500.000 VNĐ/người.

+ Chi phí chúc mừng CBCNV nữ sinh con: 500.000 VNĐ/ người.

+ Chi phí thăm hỏi tứ thân phụ mẫu của CBCNV qua đời: 500.000 VNĐ/người.

VNĐ/người.

+ Chi phí cho CBCNV qua đời: 500.000 VNĐ/người.

+ Trợ cấp khó khăn đột xuất: Tùy theo hoàn cảnh cụ thể sẽ do Tổng giám đốc Quyết định.

❖ **Thưởng Lễ, Tết:**

* *Đối với CBCNV làm việc cho Công ty từ đủ 12 tháng trở lên tính đến ngày lễ:*

+ Lễ 30/4 + 1/5: 1.000.000 VNĐ/người.

+ Tết Dương lịch: 1.000.000 VNĐ/người.

+ Lễ 2/9: 1.000.000 VNĐ/người.

+ Tết Âm lịch: 4.000.000 VNĐ/người.

* *Đối với CBCNV làm việc dưới 12 tháng tính đến ngày lễ:*

+ Lễ 30/4, 1/5: thưởng theo số tháng làm việc tại Công ty, mức thưởng thấp nhất là 200.000 VNĐ/người.

+ Tết Dương Lịch: thưởng theo số tháng làm việc tại Công ty, mức thưởng thấp nhất là 200.000 VNĐ/người.

+ Lễ 2/9: thưởng theo số tháng làm việc tại Công ty, mức thưởng thấp nhất là 200.000 VNĐ/người.

+ Tết Âm lịch: thưởng theo số tháng làm việc tại Công ty, mức thưởng thấp nhất là 200.000 VNĐ/ người.

+ Lì xì đầu năm: 500.000 VNĐ/người.

Tùy theo tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh hàng năm, Tổng giám đốc có thể quyết định điều chỉnh mức chi thưởng cho phù hợp.

❖ **Chi Quà khác:**

- Xem xét tặng quà các cháu là con của CBNV Công ty (dưới 15 tuổi) nhân

ngày Quốc tế thiếu nhi 1/6 và ngày Tết Trung Thu 15/08 âm lịch hàng năm căn cứ vào kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh. Giá trị quà được Tổng giám đốc phê duyệt theo từng năm.

- Các cháu là con của CBNV Công ty (dưới 18 tuổi) nếu có kết quả học tập tốt (Căn cứ vào giấy khen) sẽ được Công ty khuyến khích khen thưởng từ quỹ phúc lợi Công ty.

- Đối với ngày sinh nhật của bản thân CBNV trong Công ty, BCH Công đoàn chi tiền mua quà, hoa, thiệp, chúc mừng mỗi trường hợp theo mức chi được quy định trong quy chế chi tiêu của BCH Công đoàn.

- Đối với ngày lễ Quốc tế phụ nữ 8/3, ngày thành lập Hội phụ nữ Việt Nam 20/10, Công ty kết hợp với BCH Công đoàn và/hoặc các tổ chức chính trị, xã hội (nếu có) tổ chức gặp mặt phụ nữ trong toàn Công ty và tặng quà cho các nữ CBNV. Chi phí tổ chức do Tổng giám đốc phê duyệt.

Điều 11: Hàng năm căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty, Công ty tổ chức cho Người lao động (*Áp dụng đối với Người lao động ký hợp đồng làm việc chính thức - Không áp dụng đối với Nhân viên thử việc*) đi thăm quan, nghỉ mát với thời gian tối đa không quá 4 ngày/năm. Thời gian người lao động đi tham quan nghỉ mát không tính vào thời gian nghỉ hàng năm. Trong trường hợp bất khả kháng không tổ chức cho người lao động thăm quan, nghỉ mát được, Tổng Giám Đốc công ty cùng BCH Công đoàn sẽ xem xét duyệt chi tiền hỗ trợ nghỉ mát cho CBCNV. Số tiền chi hỗ trợ nghỉ mát (nếu có) do Tổng Giám đốc quyết định.

Điều 12. An toàn lao động, vệ sinh lao động

1. NSDLĐ có trách nhiệm tổ chức tập huấn công tác an toàn, vệ sinh lao động, thực hiện đầy đủ việc trang cấp phương tiện bảo hộ lao động và hàng năm khám sức khoẻ định kỳ cho NLĐ.

2. NLĐ phải tuyệt đối chấp hành các quy định về an toàn, vệ sinh lao động; có trách nhiệm giữ gìn, bảo quản các phương tiện bảo hộ được trang cấp.

3. NLĐ nếu làm việc ở bộ phận nặng nhọc, độc hại sẽ được hưởng chế độ tiền

lương, chế độ bồi dưỡng theo quy định của Luật An toàn, vệ sinh lao động.

Điều 13. Bảo hiểm xã hội và các bảo hiểm khác

NSDLĐ có trách nhiệm thực hiện đúng, đầy đủ các quy định về bảo hiểm xã hội (BHXH) và bảo hiểm y tế đối với NLĐ. NSDLĐ có trách nhiệm chốt sổ và trả sổ BHXH cho NLĐ chậm nhất 30 ngày kể từ ngày chấm dứt HĐLĐ.

Hàng năm NSDLĐ xem xét mua thêm các loại bảo hiểm mở rộng phù hợp cho CBCNV Công ty.

Điều 14. Hoạt động công đoàn

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

- NSDLĐ tạo điều kiện thuận lợi để Ban chấp hành công đoàn cơ sở thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình theo quy định của pháp luật lao động và pháp luật công đoàn.

- Định kỳ hàng năm, BCH Công đoàn phối hợp cùng NSDLĐ tổ chức họp mặt đối thoại giữa NSDLĐ và NLĐ tại Công ty nhằm trao đổi thông tin, lắng nghe ý kiến của các bên nhằm xây dựng quan hệ lao động tại Công ty hài hòa, ổn định và tiến bộ.

- NSDLĐ sẵn sàng phối hợp cùng công đoàn cơ sở tổ chức các phong trào thi đua và hỗ trợ 100% chi phí để BCH Công đoàn tổ chức và khen thưởng đối với NLĐ đạt thành tích trong phong trào thi đua hoạt động sản xuất kinh doanh.

CHƯƠNG III: ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 15: Hai bên cam kết thực hiện đúng các điều khoản đã thỏa thuận trên.

Các trường hợp không được mô tả trong Thỏa ước này sẽ căn cứ vào các văn bản Pháp luật hiện hành của Nhà nước để hai bên thực hiện. Trong quá trình thực hiện (ít nhất sau 6 tháng) nếu có trên 50% người lao động trong Công ty đề nghị sửa đổi, bổ sung thì Chủ tịch Công đoàn cơ sở chủ động trực tiếp bàn bạc với Tổng Giám

độc Công ty để thống nhất sửa đổi, bổ sung Thỏa ước theo đúng quy định của Pháp luật lao động.

Điều 16: Thỏa ước lao động tập thể này ký tại Công ty Cổ phần Dịch vụ Kỹ thuật Viễn thông Hà Nội giữa Ông Nguyễn Trường Giang (*đại diện cho Người sử dụng lao động*) và Ông Nguyễn Tiến Tĩnh (*đại diện cho Người lao động*).

Thỏa ước này có hiệu lực kể từ ngày được các bên thỏa thuận và ghi trong Thỏa ước.

Đại diện Người lao động

CHỦ TỊCH CÔNG ĐOÀN



CHỦ TỊCH CÔNG ĐOÀN
Nguyễn Tiến Tĩnh

Đại diện Người sử dụng lao động

TỔNG GIÁM ĐỐC



TỔNG GIÁM ĐỐC
Nguyễn Trường Giang

C.T.C.P. ★