

Hà Nội, ngày 15 tháng 12 năm 2022

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Căn cứ Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành;

Căn cứ Luật Công đoàn năm 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành;

Căn cứ Điều lệ Tổng công ty Máy động lực và Máy nông nghiệp Việt Nam - CTCP (VEAM) được Đại hội đồng cổ đông thông qua ngày 25/6/2021;

Căn cứ thỏa thuận giữa Người sử dụng lao động và tập thể Người lao động sau khi lấy ý kiến của tập thể Người lao động.

Để đảm bảo quyền lợi và nghĩa vụ hợp pháp của Người sử dụng lao động và Người lao động trong mối quan hệ lao động tại doanh nghiệp,

Hôm nay, ngày 15/12/2022, tại Văn phòng Công ty mẹ, chúng tôi gồm:

1. ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

Họ và tên: Ông Phan Phạm Hà

Chức vụ: Tổng Giám đốc, Người đại diện theo pháp luật

Số CMND: 011738340; Cấp ngày: 16/4/2009; Nơi cấp: Công an TP. Hà Nội

2. ĐẠI DIỆN TẬP THỂ NGƯỜI LAO ĐỘNG

Họ và tên: Ông Trần Quân Anh

Chức vụ: Chủ tịch Công đoàn Cơ quan VEAM

Số CCCD: 001070020237, cấp ngày 06/11/2019 tại Công an TP. Hà Nội

Cùng nhau ký kết Thỏa ước lao động tập thể gồm những điều khoản sau:

Chương I NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Giải thích từ ngữ

1. Người sử dụng lao động (viết tắt "NSDLĐ") là Tổng công ty Máy động lực và Máy nông nghiệp - CTCP (VEAM), được cấp Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp số 0100103866 đăng ký lần đầu ngày 06/10/2010, thay đổi lần thứ 10 ngày 01/7/2020 do Sở Kế hoạch và Đầu tư Thành phố Hà Nội cấp.

2. Người lao động (viết tắt "NLĐ") là những người làm việc tại Văn phòng Công ty mẹ VEAM, bao gồm: Người quản lý; Kiểm soát viên; Người làm việc theo các loại Hợp đồng lao động (Không bao gồm: Hợp đồng thử việc, Hợp đồng thuê khoán chuyên môn); Người làm chuyên trách công tác Đảng, Công đoàn, đoàn thể tại Văn phòng Công ty mẹ VEAM.

3. Pháp luật lao động là Bộ luật Lao động năm 2019, các văn bản hướng dẫn thi hành và các quy định pháp luật khác liên quan đến lao động.



4. *Thỏa ước lao động tập thể* (viết tắt “*TULĐTT*”) bao gồm Thỏa ước lao động tập thể này và các phần đính kèm, các sửa đổi, bổ sung trong suốt thời gian Thỏa ước còn hiệu lực.

5. *HĐLĐ* là viết tắt hợp đồng lao động.

6. *ATVSLĐ* là viết tắt An toàn vệ sinh lao động.

Điều 2. Phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng

1. *TULĐTT* quy định về trách nhiệm và quyền lợi trong mối quan hệ lao động giữa NSDLĐ và NLĐ cũng như các chế độ phúc lợi mà NLĐ được hưởng.

2. *TULĐTT* áp dụng đối với NSDLĐ, NLĐ và Ban chấp hành Công đoàn Cơ quan VEAM.

Điều 3. Trách nhiệm tổng quát của các bên

1. Trách nhiệm của NSDLĐ

a) Chấp hành nghiêm chỉnh các quy định của Nhà nước về pháp luật lao động;

b) Tôn trọng và thực hiện đầy đủ mọi thỏa thuận trong *TULĐTT*;

c) Bảo đảm các quyền và điều kiện làm việc để NLĐ hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, bảo vệ môi trường làm việc, bảo vệ sức khỏe cho NLĐ. Tùy theo yêu cầu, NSDLĐ sẽ tạo điều kiện cho NLĐ được học tập, đào tạo nhằm phát triển nâng cao năng lực chuyên môn, trình độ để phục vụ cho hoạt động sản xuất kinh doanh của Văn phòng Công ty mẹ đạt hiệu quả tốt;

d) Bảo đảm quyền lợi về tổ chức công đoàn của NLĐ. Trích nộp kinh phí công đoàn đầy đủ. Tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ công đoàn hoạt động theo Luật Công đoàn và Bộ luật Lao động năm 2019.

2. Trách nhiệm của Công đoàn Cơ quan VEAM

a) Đại diện và bảo vệ lợi ích chính đáng, hợp pháp của NLĐ và tập thể NLĐ;

b) Tổ chức tuyên truyền, phổ biến các chủ trương chính sách của Nhà nước và các quy định của VEAM đến NLĐ. Vận động, hướng dẫn NLĐ thực hiện tốt quyền và nghĩa vụ lao động theo quy định của pháp luật lao động, các nội dung thỏa thuận trong *TULĐTT* và theo sự điều hành của NSDLĐ;

c) Phối hợp với NSDLĐ tổ chức các phong trào thi đua nhằm động viên NLĐ hoàn thành nhiệm vụ được giao;

d) Giám sát, theo dõi việc thực hiện các điều khoản trong *TULĐTT*. Kịp thời phản ánh và phối hợp với NSDLĐ giải quyết những vướng mắc về *HĐLĐ* và về các vấn đề có liên quan đến quyền lợi chính đáng của NLĐ theo đúng trình tự của pháp luật.

3. Trách nhiệm của NLĐ

a) Nghiêm chỉnh thực hiện quyền và nghĩa vụ theo quy định của pháp luật, các nội dung quy định trong *HĐLĐ*, quy chế, quy định của VEAM và những nội dung thỏa thuận trong *TULĐTT*;

b) Tích cực lao động; nghiêm chỉnh chấp hành nội quy lao động, tuân thủ các quy định về an toàn vệ sinh lao động;

c) Tích cực học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nâng cao năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả công việc;

- d) Phối hợp cùng VEAM trong việc thực hiện kế hoạch sản xuất kinh doanh, tiết kiệm nguồn lực, đảm bảo tiến độ công việc;
- e) Không tham gia đình công bất hợp pháp.

Chương II **NỘI DUNG THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ**

Điều 4. Việc làm và bảo đảm việc làm

1. NSDLĐ phải đảm bảo việc làm cho NLĐ theo HĐLĐ đã ký kết trong suốt thời gian hợp đồng có hiệu lực.
2. NLĐ hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, nếu không bị xử lý kỷ luật lao động sẽ được tái ký HĐLĐ khi hết hạn hợp đồng.
3. NLĐ tham gia đình công trái pháp luật sẽ không được tái ký HĐLĐ khi hết hạn hợp đồng.
4. Trường hợp VEAM tuyển thêm lao động mới, NSDLĐ tiến hành tuyển dụng lao động theo quy định của VEAM. NSDLĐ xem xét, ưu tiên tuyển chọn con của NLĐ đã và đang làm việc tại VEAM tham gia ứng tuyển với điều kiện con của NLĐ đáp ứng đầy đủ yêu cầu, tiêu chuẩn tuyển dụng.

Điều 5. Công tác đào tạo

1. Trong chiến lược phát triển của VEAM, vào thời điểm thích hợp, VEAM sẽ đào tạo hoặc cử NLĐ đi đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nghiệp vụ cho phù hợp với yêu cầu công việc thực tế.
2. VEAM 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.
3. NLĐ mới được tuyển dụng được tham gia các khóa đào tạo về Nội quy lao động, quy định ATVSLĐ,...

Điều 6. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

1. NLĐ thực hiện thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi theo quy định tại HĐLĐ và Nội quy lao động. NLĐ được điều động, luân chuyển, biệt phái tại đơn vị có vốn góp của VEAM thì tuân thủ thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi tại đơn vị đó.
2. NSDLĐ tham khảo ý kiến của Công đoàn Cơ quan VEAM trước khi ban hành các quy định liên quan đến thời gian làm việc, làm thêm giờ, thời gian nghỉ ngơi và các quyền lợi khác có liên quan đến NLĐ.
3. Ngoài các ngày nghỉ lễ, tết, nghỉ hàng năm, nghỉ việc riêng, NLĐ được nghỉ, hưởng nguyên lương theo quy định của pháp luật lao động và Nội quy lao động, NLĐ còn được nghỉ 01 ngày mà vẫn hưởng nguyên lương và phải thông báo cho NSDLĐ trong trường hợp sau:
 - a) Ông bà nội, ngoại mất (bên vợ/chồng);
 - b) Anh chị em ruột mất;
 - c) Bố, mẹ, anh chị em ruột kết hôn;
 - d) Vợ chồng ly hôn;

e) Các trường hợp đặc biệt khác do Tổng Giám đốc quyết định/phê duyệt.

4. NLĐ có thể thỏa thuận với NSDLĐ xin nghỉ không lương trong các trường hợp sau:

a) NLĐ đã nghỉ hết ngày nghỉ phép năm nhưng cần nghỉ thêm để giải quyết việc riêng;

b) NLĐ bị ốm đau, tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp đã điều trị hết thời gian cho phép mà vẫn chưa khỏi cần điều trị thêm;

c) Các trường hợp khác theo thỏa thuận của NSDLĐ và NLĐ.

5. Trường hợp NLĐ chưa nghỉ hết ngày nghỉ phép năm thì những ngày nghỉ phép chưa nghỉ này sẽ được chuyển sang năm kế tiếp. Tuy nhiên, những ngày nghỉ phép chưa nghỉ này chỉ có thời hạn sử dụng đến hết Quý II của năm kế tiếp.

Điều 7. Làm thêm giờ

1. NSDLĐ khi có nhu cầu sử dụng NLĐ làm thêm giờ phải đáp ứng đầy đủ các yêu cầu sau:

a) Phải được sự đồng ý của người lao động tham gia làm thêm về các nội dung sau: thời gian làm thêm; địa điểm làm thêm; công việc làm thêm;

b) Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày; trường hợp áp dụng quy định thời giờ làm việc bình thường theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; không quá 40 giờ trong 01 tháng;

c) Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 200 giờ trong 01 năm, trừ trường hợp quy định tại Khoản 3 Điều 107 Bộ luật Lao động năm 2019.

2. NSDLĐ, các Phó Tổng Giám đốc, Trưởng các Văn phòng/Ban chức năng chịu trách nhiệm sắp xếp, bố trí công việc cho NLĐ hợp lý để hạn chế tối đa việc làm thêm giờ và chỉ yêu cầu NLĐ làm thêm giờ trong các trường hợp thật sự cần thiết hoặc để giải quyết các công việc khẩn cấp.

3. Các trường hợp không được tính làm thêm giờ:

a) Trường hợp NLĐ tự làm việc ngoài thời giờ làm việc theo quy định của VEAM để hoàn thành công việc, nhiệm vụ được giao.

b) Các chức danh sau do tính chất đặc thù công việc sẽ không được tính làm thêm giờ trừ trường hợp được cử đi làm vào ngày nghỉ hàng tuần; ngày lễ, tết:

- Phó Tổng Giám đốc;
- Trợ lý và thư ký của Chủ tịch HĐQT/Tổng Giám đốc;
- Lái xe, lao động phổ thông.

c) Không có xác nhận, phê duyệt làm thêm giờ của NSDLĐ;

d) Thời gian được VEAM cử đi học; tham gia hội nghị, họp; tiếp khách ngoài giờ; hiếu, hỉ;

e) Trường hợp đi công tác có thời gian làm việc qua ngày nghỉ hàng tuần, ngày lễ mà NLĐ muốn sắp xếp thời gian làm việc vào những ngày này để rút ngắn thời gian làm việc so với kế hoạch được phê duyệt;

f) NLĐ ký hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định/khoán chuyên môn;

g) Thời gian người lao động tham gia tour du lịch, các hoạt động, vui chơi do VEAM tổ chức.

4. NLĐ làm thêm từ đủ 30 phút trở lên mới được tính làm thêm giờ. Giờ làm việc ban đêm được tính từ 22 giờ đến 06 giờ sáng ngày hôm sau.

5. Khi làm thêm giờ, NLĐ sẽ được hưởng tiền lương cho thời gian làm thêm giờ theo quy chế, quy định của VEAM và quy định của pháp luật.

Điều 8. Tiền lương và thời gian trả lương

1. Việc trả lương cho NLĐ được thực hiện theo quy chế, quy định của VEAM và theo nguyên tắc quy định tại Điều 94 Bộ luật Lao động năm 2019.

2. Hình thức trả lương: tiền mặt hoặc chuyển khoản.

3. Thời hạn trả lương: lương của NLĐ được trả một lần hàng tháng và trả trong thời hạn 10 ngày đầu tiên của tháng tiếp theo.

4. Trường hợp phải ngừng việc, người lao động được trả lương theo quy định tại Điều 99 Bộ luật Lao động năm 2019.

Điều 9. Chế độ nâng bậc lương

1. Việc xét duyệt và nâng bậc lương thường xuyên được thực hiện theo quy chế, quy định của VEAM.

2. Ngoài quy định nâng bậc lương thường xuyên theo quy chế, quy định; VEAM sẽ xem xét nâng bậc lương trước thời hạn cho NLĐ trong trường hợp NLĐ có thành tích đặc biệt. Việc nâng bậc lương trước thời hạn cho NLĐ được thực hiện theo quy chế, quy định của VEAM.

Điều 10. Các chế độ khác cho NLĐ

1. Ngoài các chế độ phúc lợi, khen thưởng cho NLĐ được quy định tại quy chế, quy định của VEAM, NLĐ được hưởng các chế độ sau:

a) NLĐ được trang bị đồng phục hàng năm. Tùy theo vị trí, tính chất công việc, NLĐ sẽ được cấp đồng phục hoặc cấp tiền để tự trang bị. Mức hỗ trợ có thể được điều chỉnh theo từng thời điểm, phù hợp với tình hình hoạt động của VEAM;

b) NLĐ được hỗ trợ tiền ăn trưa theo số ngày làm việc thực tế trong tháng. Mức hỗ trợ được điều chỉnh theo từng thời điểm, phù hợp với tình hình hoạt động của VEAM;

c) NLĐ được tham gia tham quan, nghỉ mát,... hàng năm nhằm tái tạo sức lao động và xây dựng mối quan hệ gắn bó. VEAM tài trợ 100% kinh phí cho NLĐ đã làm việc từ 01 năm trở lên, 70% kinh phí cho NLĐ đã làm việc từ 06 tháng trở lên, 50% kinh phí cho NLĐ làm việc dưới 06 tháng;

d) Chi mua/hỗ trợ mua bảo hiểm (nhân thọ, sức khỏe,...) cho NLĐ đang công tác và ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với VEAM.

e) Các khoản chi có tính chất phúc lợi khác.

2. Đối với NLĐ nữ trong thời gian mang thai, được nghỉ làm để đi khám thai 05 lần, mỗi lần 01 ngày; trường hợp ở xa cơ sở khám bệnh, chữa bệnh hoặc người mang thai có

TY
C VÀ
HIỆP
AM
HÀ

bệnh lý hoặc thai không bình thường thì được nghỉ 02 ngày cho mỗi lần khám thai; hưởng lương và các chế độ khác theo quy định của pháp luật lao động, luật Bảo hiểm xã hội và các chế độ khác có liên quan theo quy chế, quy định của VEAM;

3. Đối với NLĐ nghỉ hưu để hưởng chế độ hưu trí của BHXH, nếu NLĐ chưa nghỉ hết số ngày nghỉ phép trong năm thì được thanh toán tiền lương cho những ngày chưa nghỉ.

Điều 11. Trích nộp Bảo hiểm

1. NSDLĐ có trách nhiệm thực hiện đúng, đầy đủ các quy định về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp đối với NLĐ. NSDLĐ có trách nhiệm chốt sổ và trả sổ bảo hiểm xã hội cho NLĐ chậm nhất sau 45 ngày kể từ ngày chấm dứt HĐLĐ hợp pháp.

2. NLĐ có quyền kiểm tra thực tế việc đóng và thực hiện đúng, đầy đủ các quy định về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp của NSDLĐ đối với mình khi có nhu cầu.

Điều 12. Hoạt động Công đoàn

1. Công đoàn Cơ quan VEAM phải xây dựng kế hoạch hoạt động trong năm và gửi NSDLĐ để phối hợp thực hiện. Trường hợp có kế hoạch đột xuất phải có thông báo bằng văn bản cho NSDLĐ được biết trước ít nhất 03 ngày làm việc.

2. Khi Công đoàn Cơ quan VEAM kiến nghị những yêu cầu của tập thể NLĐ, NSDLĐ có trách nhiệm phối hợp xem xét và trả lời kiến nghị trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận kiến nghị.

3. Định kỳ 6 tháng hoặc một năm, Công đoàn Cơ quan VEAM phối hợp với NSDLĐ tổ chức họp mặt đối thoại giữa NSDLĐ và NLĐ. Những ý kiến của các bên sẽ được lập thành biên bản, phân công người triển khai thực hiện theo tiến độ cụ thể và làm cơ sở thảo luận ở kỳ đối thoại tiếp theo.

4. Hàng năm, Công đoàn phối hợp với NSDLĐ tổ chức Hội nghị NLĐ tại Văn phòng Công ty mẹ nhằm trao đổi thông tin, lắng nghe ý kiến của các bên để xây dựng quan hệ lao động tại Văn phòng Công ty mẹ hài hòa, ổn định và tiến bộ.

5. NSDLĐ tạo điều kiện thuận lợi cho Công đoàn Cơ quan VEAM trong việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình theo quy định của pháp luật lao động và Luật Công đoàn.

6. NSDLĐ phối hợp với Công đoàn Cơ quan VEAM tổ chức các phong trào thi đua, hỗ trợ 100% chi phí cho công đoàn tổ chức và khen thưởng các phong trào thi đua.

Điều 13. Giải quyết tranh chấp lao động

1. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động thực hiện theo quy định tại Chương XIV Bộ luật Lao động năm 2019.

2. Khi có tranh chấp lao động phát sinh, phải giải quyết theo nguyên tắc sau:

a) Thương lượng trực tiếp và tự dàn xếp giữa hai bên tranh chấp tại nơi phát sinh tranh chấp;

b) Thông qua hòa giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên tranh chấp, tôn trọng lợi ích chung của xã hội và không trái pháp luật;

c) Giải quyết công khai, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật;

d) Có sự tham gia của đại diện Công đoàn và đại diện NSDLĐ trong quá trình giải quyết tranh chấp;

e) Nếu hòa giải ở cấp cơ sở không thành thì báo cáo lên cơ quan, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động theo quy định tại Chương XIV, Bộ luật Lao động năm 2019;

f) Trong trường hợp áp dụng hình thức đình công phải tuân thủ các trình tự thủ tục quy định hiện hành về đình công.

Chương III ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 14. Trách nhiệm thi hành Thỏa ước lao động tập thể

1. NSDLĐ, Công đoàn Cơ quan VEAM và NLĐ có trách nhiệm thực hiện đúng các nội dung đã thỏa thuận trong TULĐTT.

2. Sau khi ký kết TULĐTT, NSDLĐ có trách nhiệm bố trí thời gian để Công đoàn Cơ quan VEAM triển khai TULĐTT đến tập thể lao động tại Văn phòng Công ty mẹ. Các bên có quyền sửa đổi, bổ sung đúng thời hạn theo quy định tại Điều 82, Bộ luật Lao động năm 2019. NSDLĐ và NLĐ có trách nhiệm thực hiện thực hiện đầy đủ TULĐTT.

Điều 15. Áp dụng Thỏa ước lao động tập thể

1. Những vấn đề không được đề cập trong TULĐTT thì được thực hiện theo quy định của pháp luật lao động hiện hành.

2. Trong trường hợp quyền lợi của người lao động được thỏa thuận trong HĐLĐ hoặc các quy định trong Nội quy của Văn phòng Công ty mẹ thấp hơn so với TULĐTT thì phải thực hiện những điều khoản tương ứng của TULĐTT.

3. Khi TULĐTT có hiệu lực, các quy chế, quy định của Văn phòng Công ty mẹ trước đây, hoặc các thỏa thuận giữa NSDLĐ với NLĐ trong HĐLĐ trái với TULĐTT thì phải thực hiện theo TULĐTT.

4. Trong thời hạn TULĐTT đang còn hiệu lực mà pháp luật lao động có những sửa đổi, bổ sung quy định những quyền lợi cao hơn các thỏa thuận trong TULĐTT thì áp dụng theo các quy định của pháp luật; đồng thời hai bên sẽ xem xét tiến hành sửa đổi, bổ sung TULĐTT.

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 TULĐTT, quy định của pháp luật thì Công đoàn Cơ quan VEAM và NSDLĐ cùng nhau bàn bạc hoặc tổ chức đối thoại đột xuất để thống nhất thực hiện.

Điều 16. Hiệu lực của Thỏa ước lao động tập thể

1. TULĐTT được ký kết với thời hạn 03 năm.

2. Sau 06 tháng kể từ ngày có hiệu lực, TULĐTT có thể được xem xét, sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với tình hình hoạt động của Văn phòng Công ty mẹ. Việc sửa đổi bổ sung phải được tiến hành theo trình tự như khi ký kết. Những bổ sung mới sẽ được thêm vào dưới hình thức Phụ lục của TULĐTT và đăng ký lại.

3. Trong quá trình thực hiện TULĐTT, nếu có sự bất đồng hoặc xảy ra tranh chấp, hai bên cam kết sẽ áp dụng trình tự giải quyết tranh chấp lao động theo pháp luật lao động trên tinh thần tín nhiệm và hiểu biết lẫn nhau.

4. Trong thời hạn 90 ngày trước ngày TULĐTT hết hạn, các bên có thể thương lượng để kéo dài thời hạn của TULĐTT hoặc ký TULĐTT mới. Trường hợp với bên thỏa thuận kéo dài thời hạn của TULĐTT thì phải lấy ý kiến theo quy định tại Điều 76 Bộ luật Lao động năm 2019.

5. TULĐTT được lập thành 05 bản để đăng ký và được thi hành sau khi có hiệu lực; mỗi bên giữ một bản, một bản do Công đoàn Cơ quan VEAM gửi Công đoàn Tổng công ty VEAM, một bản do VEAM gửi đến Sở Lao động - Thương binh và Xã hội TP. Hà Nội, một bản công khai tại nơi làm việc./.

**ĐẠI DIỆN NLĐ
CHỦ TỊCH CÔNG ĐOÀN CQ VEAM**



Trần Quân Anh

**ĐẠI DIỆN NSDLĐ
TỔNG GIÁM ĐỐC**



Phan Phạm Hà