

**CÔNG TY CỔ PHẦN
ĐƯỜNG SẮT PHÚ KHÁNH**
Địa chỉ: 02 Yersin, Xương Huân
Nha Trang, Khánh Hòa
Số: 241 /TU-ĐSPK

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc Lập – Tự Do – Hạnh Phúc

Khánh Hòa, ngày 21 tháng 4 năm 2022

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Căn cứ Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 ban hành ngày 20/11/2019;

Căn cứ Luật Doanh nghiệp số 59/2020/QH14 ban hành ngày 17/6/2020;

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;

Căn cứ Điều lệ Tổ chức và hoạt động của Công ty cổ phần Đường sắt Phú Khánh;

Căn cứ kết quả thương lượng giữa tập thể Người lao động và Người sử dụng lao động tại Hội nghị người lao động năm 2022.

Chúng tôi gồm:

1. Đại diện người sử dụng lao động:

Ông: **PHẠM NGUYỄN CHIẾN** Chức danh: Giám đốc Công ty.

2. Đại diện tập thể lao động:

Bà: **ĐẶNG THANH HẰNG** Chức danh: Chủ tịch Công đoàn Công ty.

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

Chương I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Thỏa ước lao động tập thể này quy định mối quan hệ lao động giữa tập thể lao động và NSDLĐ về các điều kiện lao động và sử dụng lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong thời hạn Thỏa ước có hiệu lực. Mọi trường hợp khác trong mối quan hệ lao động không quy định trong bản Thỏa ước lao động tập thể này, sẽ được giải quyết theo Bộ luật Lao động và các văn bản quy phạm pháp luật hiện hành.

Điều 2. Đối tượng thi hành

1. Người sử dụng lao động;
2. Người lao động trong Công ty;
3. Những đối tượng không thuộc diện ký kết Hợp đồng lao động đang làm việc trong Công ty.

Điều 3. Thời hạn của thỏa ước

1. Thỏa ước có hiệu lực trong thời hạn kể từ ngày ký đến khi có thỏa ước mới nhưng tối đa không quá 3 năm (36 tháng).

2. Sau sáu tháng thực hiện, Thỏa ước có thể được xem xét, sửa đổi, bổ sung. Những bổ sung mới sẽ được thêm vào dưới hình thức phụ lục của Thỏa ước và đăng ký lại.

3. Trước khi Thỏa ước hết hạn, hai bên có thể thương lượng để kéo dài thời hạn Thỏa ước hoặc ký kết Thỏa ước mới. Khi Thỏa ước hết hạn mà hai bên vẫn tiếp tục thương lượng, thì Thỏa ước vẫn có hiệu lực. Nếu quá 60 ngày kể từ ngày Thỏa ước hết hạn mà thương lượng không đi đến kết quả, thì Thỏa ước đương nhiên hết hiệu lực.

Điều 4. Cam kết của NSDLĐ về đảm bảo quyền hoạt động của tổ chức Công đoàn

1. Tổ chức Công đoàn trong Công ty hoạt động theo Hiến pháp, pháp luật và Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

2. Công ty tạo điều kiện và hỗ trợ thông qua các quy chế, kế hoạch và chương trình cụ thể để Công đoàn hoạt động theo quy định của pháp luật và điều lệ của tổ chức.

Điều 7. Cam kết của NLĐ về việc chấp hành Nội quy lao động của doanh nghiệp

1. NLĐ có trách nhiệm chấp hành đúng các nội dung quy định trong HĐLĐ, Nội quy lao động và Thỏa ước lao động tập thể;

2. Thực hiện đúng quy trình sản xuất, đặc biệt là các quy trình về an toàn, vệ sinh lao động trong doanh nghiệp.

3. Có tinh thần trách nhiệm trong công việc, có ý thức kỷ luật lao động, hạn chế đến mức thấp nhất việc làm hư hỏng máy móc, hàng hoá, sản phẩm của doanh nghiệp.

4. Phối hợp cùng doanh nghiệp trong việc thực hiện kế hoạch sản xuất, tiết kiệm nguyên vật liệu, đảm bảo tiến độ công việc.

5. Không tham gia đình công, tranh chấp lao động tập thể trái quy định của pháp luật.

Điều 6. Giải thích từ ngữ

Những cụm từ, hoặc cụm từ viết tắt trong văn bản này được hiểu như sau:

1. BLLĐ 2019: là Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 được Quốc hội thông qua ngày 20/11/2019.

2. Thỏa ước: là bản Thỏa ước lao động tập thể này của Công ty bao gồm cả các phần đính kèm và các sửa đổi, bổ sung trong suốt thời gian Thỏa ước này còn hiệu lực.

3. Công ty: là Công ty cổ phần Đường sắt Phú Khánh.

4. NSDLĐ: là người sử dụng lao động được quy định tại khoản 2 điều 3 Bộ Luật Lao động.

5. NLĐ: là Người lao động đang làm việc theo hợp đồng lao động và những người đang trong thời gian học nghề, thử việc.

9. HĐLĐ: là Hợp đồng lao động được giao kết giữa người lao động và người sử dụng lao động.

10. ATVSLĐ: là An toàn và vệ sinh lao động.

Chương II

NỘI DUNG THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Mục 1

VIỆC LÀM VÀ BẢO ĐẢM VIỆC LÀM

Điều 7. Bảo đảm việc làm

NSDLĐ có trách nhiệm tìm mọi biện pháp bảo đảm đủ việc làm và thu nhập ổn định cho NLĐ theo hợp đồng đã ký kết. Trong trường hợp do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh mà người lao động ngừng việc thì được trả lương cho những ngày ngừng việc tương ứng với 110% mức lương tối thiểu Cty: (chia) 26 ngày.

Điều 8. Hợp đồng lao động

1. Giao kết, thay đổi, tạm hoãn, chấm dứt HĐLĐ được thực hiện theo các quy định của BLLĐ.

2. Hợp đồng lao động được giao kết bởi một trong các hình thức sau:

2.1. HĐLĐ không xác định thời hạn;

2.2. HĐLĐ xác định thời hạn không quá 36 tháng.

3. Hợp đồng lao động được giao kết bằng văn bản và được làm thành 02 bản, người lao động giữ 01 bản, người sử dụng lao động giữ 01 bản.

Điều 9. Giao kết hợp đồng lao động

Ưu tiên đối với các trường hợp:

- Những người có kết quả tốt nghiệp loại khá, giỏi, xuất sắc ở các bậc đào tạo chuyên môn phù hợp với nhu cầu của Công ty;
- Là người lao động đã công tác đúng chuyên ngành từ 2 năm trở lên.
- Con của người lao động đã và đang công tác trong Công ty hoặc trong Ngành Đường sắt.

Điều 10. Thử việc

1. Thời gian thử việc thực hiện theo quy định của Bộ Luật lao động.

2. Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền hủy bỏ hợp đồng thử việc hoặc hợp đồng lao động đã giao kết mà không cần báo trước và không phải bồi thường.

3. Trong thời gian thử việc, mức lương của NLĐ tối thiểu là 90% mức lương cấp bậc của công việc đó.

Điều 11. Trợ cấp mất việc làm, thôi việc

1. Trong trường hợp thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ sản xuất mà NLĐ đã làm việc thường xuyên trong doanh nghiệp từ 1 năm trở lên bị mất việc làm thì người sử dụng lao động có trách nhiệm đào tạo lại họ để tiếp tục sử dụng vào những chỗ làm việc mới. Nếu không thể giải quyết được việc làm mới, phải cho NLĐ thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm, cứ mỗi năm làm việc trả một tháng lương nhưng thấp nhất cũng bằng hai tháng lương.

2. Khi chấm dứt HĐLĐ người lao động được hưởng trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 của BLLĐ 2019.

Điều 12. Học tập, đào tạo, thay đổi chức danh công tác

1. NLĐ có nghĩa vụ tự học tập, rèn luyện để nâng cao trình độ về mọi mặt, đáp ứng yêu cầu công việc được giao. NSDLĐ có trách nhiệm tổ chức bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho NLĐ; tổ chức đào tạo lại trước khi chuyển NLĐ sang làm nghề khác theo yêu cầu nhiệm vụ của Công ty. Tùy từng loại công việc, Công ty sẽ tổ chức các lớp đào tạo phù hợp.

2. Khi gặp khó khăn đột xuất hoặc do nhu cầu sản xuất kinh doanh, NSDLĐ được quyền tạm thời chuyển NLĐ làm công việc khác theo quy định của BLLĐ 2019.

3. Công ty khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi cho NLĐ đi học để nâng cao trình độ. Đối với NLĐ đang làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn, có nguyện vọng tự túc đi học những ngành, nghề mà Công ty có nhu cầu sử dụng, được NSDLĐ đồng ý thì được Công ty hỗ trợ toàn bộ kinh phí đóng Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp. Sau khi học xong, NLĐ phải làm việc tại Công ty ít nhất 5 năm, nếu không làm việc phải bồi thường toàn bộ kinh phí mà Công ty đã hỗ trợ.

Mục 2

THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

Điều 13. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

1. Thực hiện thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi theo Nội quy lao động của Công ty đã được đăng ký theo quy định của pháp luật.

2. Ngoài những ngày nghỉ lễ, tết theo quy định của Bộ Luật lao động. NLĐ được nghỉ việc riêng hưởng nguyên lương và phải thông báo cho NSDLĐ trong các trường hợp sau:

2.1. Kết hôn: nghỉ bốn ngày.

2.2. Con kết hôn: nghỉ hai ngày.

2.3. Cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi; cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi của vợ hoặc chồng; con đẻ, con nuôi chết: nghỉ ba ngày.

2.4. Được nghỉ một ngày: khi ông bà nội, ngoại, anh chị em ruột chết; bố mẹ kết hôn; anh chị em ruột kết hôn.

3. NLĐ có nhu cầu nghỉ việc riêng không hưởng lương, được giải quyết một lần/năm, nhưng không quá 01 tháng kể từ ngày nghỉ.

4. NLĐ được nghỉ làm việc 01 tháng hưởng lương trước thời điểm nghỉ hưu.

5. NLĐ có thể thỏa thuận với NSDLĐ để nghỉ hàng năm (nghỉ phép) thành nhiều lần nhưng tối đa không quá 4 lần/năm.

Điều 14. Thời giờ làm thêm

1. Khi cần thiết, NSDLĐ và NLĐ có thể thỏa thuận làm thêm giờ nhưng không quá 50% số giờ làm việc được quy định trong mỗi ngày đối với từng loại công việc. Tổng số thời giờ làm thêm không quá 40 giờ trong một tháng và không quá 200 giờ trong một năm; trường hợp đặc biệt cũng không quá 300 giờ trong một năm.

2. Trong trường hợp phòng ngừa, khắc phục hậu quả thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh; giải quyết sự cố trở ngại, tai nạn chạy tàu: NSDLĐ được quyền yêu cầu NLĐ làm thêm giờ mà không bị giới hạn số giờ làm thêm tại khoản 1 điều này.

3. Thời gian làm thêm giờ NLĐ được giải quyết nghỉ bù hoặc trả lương làm thêm giờ theo quy định của BLLĐ.

4. Những trường hợp sau đây không được hiểu là làm thêm giờ:

4.1. Lao động làm việc theo chế độ ban (tuần đường, tuần cầu hầm, gác chắn, bảo vệ và chốt gác) có thời gian lên ban luân phiên đúng vào ngày nghỉ hằng tuần, lễ, tết;

4.2. Lao động duy tu sửa chữa cầu đường sắt được khoán trọn gói công trình, thời hạn hoàn thành trong tháng.

Mục 3

TIỀN LƯƠNG, PHỤ CẤP, TIỀN THƯỞNG VÀ NÂNG LƯƠNG

Điều 15. Nguyên tắc trả lương

1. NLĐ được trả lương trực tiếp, đầy đủ, đúng hạn và tại nơi làm việc. Trường hợp trả chậm thì không được chậm quá 01 tháng và phải thực hiện việc đền bù theo quy định của pháp luật.

2. Công ty thực hiện nguyên tắc trả lương theo hiệu quả công việc trên cơ sở năng suất, chất lượng, hiệu quả đạt được.

3. Tiền lương của NLĐ được trả mỗi tháng một kỳ từ ngày 10 đến ngày 25 hàng tháng. Trường hợp đặc biệt không vượt quá ngày 30 hàng tháng.

Điều 16. Hình thức trả lương

1. NLĐ được trả lương theo một trong 3 hình thức sau:

- Tiền lương thời gian: được trả cho NLD căn cứ vào thời gian làm việc thực tế hàng tháng.

- Tiền lương khoán: được trả cho NLD theo khối lượng và chất lượng công việc hoàn thành.

- Tiền lương sản phẩm: được trả cho NLD căn cứ vào số lượng, chất lượng sản phẩm làm ra.

2. NLD được trả lương bằng tiền mặt hoặc trả qua thẻ ATM.

3. Tiền lương phân phối vào dịp lễ, tết hằng năm (nếu có) cho CNV-LĐ. Không áp dụng đối với những trường hợp chấm dứt HĐLĐ, sa thải.

Điều 17. Tiền lương, phụ cấp lương

Công ty áp dụng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương của Công ty ban hành và các văn bản hướng dẫn thực hiện.

1. Thù lao, tiền lương và lợi ích khác của thành viên Hội đồng quản trị; Ban kiểm soát; Ban Giám đốc và Kế toán trưởng theo kết quả, hiệu quả kinh doanh hằng năm do Đại hội đồng cổ đông quyết định tại cuộc họp thường niên.

2. Tiền lương, phụ cấp lương được trả theo Quy chế trả lương của Công ty.

Điều 18. Tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm

1. Công ty thực hiện tiền lương làm thêm giờ và làm việc vào ban đêm theo quy định của BLLĐ 2019.

2. NLD đã được trả lương khoán, lương sản phẩm thì không thực hiện trả lương thêm giờ. Những công việc cần thiết phải bố trí làm thêm giờ được trả lương theo quy định của pháp luật.

Điều 19. Tiền thưởng

1. Những tập thể, cá nhân NLD có thành tích trong các phong trào thi đua hàng năm do cấp trên hoặc Công ty phát động, được tặng thưởng danh hiệu thi đua và tiền thưởng theo quy định của Quy chế Thi đua – Khen thưởng.

2. NLD được khen thưởng đột xuất nếu có thành tích xuất sắc trong hoạt động sản xuất kinh doanh, đảm bảo an toàn các mặt và các hoạt động phong trào của Công ty.

Điều 20. Nâng bậc, nâng lương

1. NLD được nâng bậc lương nếu có đủ các điều kiện sau:

- Có đủ thời gian giữ bậc theo quy định.

- Thường xuyên hoàn thành nhiệm vụ được giao.

- Trong năm dự thi không bị kỷ luật từ khiển trách bằng văn bản trở lên.

- NLD trực tiếp sản xuất tại các đơn vị, phải có đăng ký dự thi nâng bậc và danh sách đề nghị của lãnh đạo đơn vị.

2. Việc tổ chức thi nâng bậc lương đối với NLD trực tiếp sản xuất được thực hiện theo Quy chế thi nâng bậc công nhân trực tiếp sản xuất của Công ty.

3. Những trường hợp NLD được ưu tiên nâng bậc lương sớm, rút ngắn thời hạn nâng bậc như sau:

- Người đoạt giải nhất, nhì tại các cuộc thi cấp quốc tế được nâng sớm 2 bậc lương;

- Người đoạt giải nhất các cuộc thi cấp quốc gia, giải 3 các cuộc thi cấp quốc tế; người được phong Anh hùng lao động, Huân chương lao động 1, 2, 3; Chiến sỹ thi đua toàn quốc thì được nâng sớm 1 bậc lương;

- Người đoạt giải nhì tại các cuộc thi cấp quốc gia được rút ngắn 2/3 thời hạn xét nâng bậc lương;

- Người đoạt giải ba tại các cuộc thi cấp quốc gia; người được tặng Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ thì được rút ngắn không quá 1/2 thời hạn xét nâng bậc lương;

- Người hai năm liên được tặng Bằng khen cấp Bộ; chiến sỹ thi đua cấp ngành, lĩnh vực thì được rút ngắn một năm (12 tháng) thời hạn xét nâng bậc lương.

4. Các trường hợp ưu tiên khác:

- Người đoạt giải Vàng tại các kỳ thi thợ giỏi cấp Ngành được nâng sớm 1 bậc lương.

- Người đoạt giải A tại các kỳ thi thợ giỏi cấp Ngành được dự thi nâng bậc (hoặc nâng lương đối với lao động gián tiếp) trước một năm. Nếu không có nhu cầu thi nâng bậc trước thời hạn thì khi hết thời gian giữ bậc được xét nâng bậc mà không phải thi.

- Người đoạt giải C trở lên tại Hội thi thợ giỏi cấp công ty, khi hết thời gian giữ bậc thì được xét nâng bậc mà không phải thi.

Điều 21. Định mức lao động

1. Công ty thực hiện định mức Bảo trì kết cấu hạng tầng đường sắt quốc gia của Bộ Giao thông vận tải ban hành và định mức xây dựng cơ bản theo quy định của Nhà nước cùng các văn bản hướng dẫn kèm theo.

2. Đối với những loại công việc không có trong định mức chi tiết của Nhà nước, của Ngành thì NSDLĐ sẽ thành lập Hội đồng định mức lao động để xác lập định mức.

3. Tùy theo tình hình thực tế, NSDLĐ có thể điều chỉnh định mức trên cơ sở không làm mất cân đối quỹ tiền lương được giao nhưng bảo đảm **đạt mức trung bình trở lên**, phù hợp với định mức của Nhà nước và Ngành Đường sắt.

Mục 3

AN TOÀN LAO ĐỘNG – VỆ SINH LAO ĐỘNG

Điều 22. Nghĩa vụ của NSDLĐ

1. Hàng năm, khi xây dựng kế hoạch sản xuất kinh doanh của Công ty phải lập kế hoạch, biện pháp an toàn lao động, vệ sinh lao động và cải thiện điều kiện lao động;

2. Trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân và thực hiện các chế độ khác về ATVSLĐ đối với NLĐ theo quy định;

3. Cử người giám sát việc thực hiện các quy định, nội dung, biện pháp ATVSLĐ trong Công ty; phối hợp với BCH Công đoàn xây dựng và duy trì hoạt động của mạng lưới an toàn vệ sinh viên;

4. Xây dựng nội quy, ATVSLĐ phù hợp với từng loại máy, thiết bị, vật tư kể cả khi đổi mới công nghệ, máy, thiết bị, vật tư và nơi làm việc theo tiêu chuẩn quy định của Nhà nước;

5. Tổ chức huấn luyện, hướng dẫn các tiêu chuẩn, quy định, biện pháp ATVSLĐ đối với NLĐ;

6. Tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho NLĐ theo tiêu chuẩn, chế độ quy định;

7. Chấp hành nghiêm chỉnh chế độ khai báo, điều tra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và định kỳ 6 tháng, hàng năm báo cáo kết quả tình hình ATVSLĐ, cải thiện điều kiện lao động với Sở Lao động Thương binh và Xã hội nơi đơn vị hoạt động.

Điều 23. Quyền hạn của NSDLĐ.

1. Buộc NLĐ phải tuân thủ các quy định, nội quy, biện pháp ATVSLĐ;

2. Khen thưởng người chấp hành tốt và kỷ luật người vi phạm trong việc thực hiện ATVSLĐ;

3. Khiếu nại với cơ quan nhà nước có thẩm quyền về quyết định của Thanh tra viên lao động về ATVSLĐ nhưng vẫn phải nghiêm chỉnh chấp hành quyết định đó.

Điều 24. NLĐ có nghĩa vụ

1. Chấp hành những quy định, nội quy về ATVSLĐ có liên quan đến công việc, nhiệm vụ được giao;

2. Phải sử dụng và bảo quản các phương tiện bảo vệ cá nhân đã được trang cấp, các thiết bị an toàn, vệ sinh nơi làm việc, nếu làm mất hoặc hư hỏng thì phải bồi thường;

3. Phải báo cáo kịp thời với người có trách nhiệm 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 NSDLĐ.

Điều 25. NLĐ có quyền

1. Yêu cầu NSDLĐ bảo đảm điều kiện lao động an toàn, vệ sinh, cải thiện điều kiện lao động; trang cấp phương tiện bảo vệ cá nhân, huấn luyện, thực hiện biện pháp ATVSLĐ;

2. Từ chối làm công việc hoặc rời bỏ nơi làm việc khi thấy rõ có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động, đe dọa nghiêm trọng tính mạng, sức khỏe của mình và phải báo

ngay với người phụ trách trực tiếp; từ chối trở lại làm việc nơi nói trên nếu những nguy cơ đó chưa được khắc phục;

3. Khiếu nại hoặc tố cáo với cơ quan Nhà nước có thẩm quyền (theo trình tự quy định của pháp luật) khi NSDLĐ vi phạm quy định của Nhà nước hoặc không thực hiện đúng các giao kết về ATVSLĐ.

Điều 26. Trách nhiệm của tổ chức Công đoàn

Công đoàn phối hợp với NSDLĐ tổ chức tập huấn, kiện toàn đội ngũ An toàn vệ sinh viên; hàng năm tổ chức kiểm tra thực hiện công tác Bảo hộ lao động, chấm điểm, đánh giá, xếp loại thành tích bảo hộ lao động của các đơn vị trong Công ty.

Điều 27. Chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật

NLĐ làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, độc hại được hưởng chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật theo quy định của pháp luật.

Mục 4

CÁC CHẾ ĐỘ BẢO HIỂM

Điều 28. Bảo hiểm bắt buộc

1. NSDLĐ có trách nhiệm thực hiện đúng, đầy đủ chế độ Bảo hiểm Xã hội, Bảo hiểm Y tế, Bảo hiểm Thất nghiệp cho NLĐ theo quy định của pháp luật.

2. NSDLĐ nộp giúp cho NLĐ các khoản bảo hiểm bắt buộc. NLĐ được hưởng các chế độ trợ cấp ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hưu trí, tử tuất, thôi việc, thất nghiệp; được điều trị bệnh theo quy định của pháp luật.

Điều 29. Bảo hiểm tự nguyện

Hàng năm trích Quỹ phúc lợi mua “Bảo hiểm con người” cho NLĐ đang làm việc tại Công ty. Khi xảy ra tai nạn, rủi ro hoặc ốm đau NLĐ được hưởng các chế độ do công ty bảo hiểm chi trả.

Mục 5

CÁC THỎA THUẬN KHÁC

Điều 30. Hoạt động văn hóa, thể thao

Hàng năm, chuyên môn phối hợp với công đoàn và đoàn thanh niên tổ chức tốt các hoạt động theo chương trình kế hoạch của Hội đồng Văn hóa - Thể thao Công ty đề ra.

Điều 31. Tham quan du lịch, nghỉ dưỡng

Tùy tình hình sản xuất, kinh doanh hàng năm Công đoàn chủ động phối hợp với NSDLĐ tổ chức cho NLĐ được đi tham quan, du lịch. Ưu tiên cho NLĐ có nhiều thành tích đóng góp cho Công ty; NLĐ sắp đến tuổi nghỉ hưu.

Điều 32. Thăm hỏi, trợ cấp khó khăn đột xuất

1. NLĐ khi ốm đau, tai nạn, khi cưới vợ (chồng) được công đoàn thăm hỏi kịp thời từ Quỹ Công đoàn; khi gia đình có việc hiếu được chuyên môn và công đoàn thăm hỏi từ Quỹ xã hội, Quỹ Phúc lợi.

2. NLD gặp hoàn cảnh khó khăn thường xuyên hoặc khó khăn đột xuất; bị thiên tai, hỏa hoạn ... được Công ty xem xét, trợ cấp từ Quỹ xã hội. Nếu Quỹ Xã hội không đủ thì trợ cấp từ Quỹ Phúc lợi của Công ty. Đối với các trường hợp khó khăn đặc biệt được Công ty đề nghị trợ cấp từ Quỹ xã hội **từ thiện của Tổng Công ty Đường sắt Việt Nam.**

3. NLD nghỉ hưu được tặng quà từ Quỹ Xã hội (theo quy định tại Quy chế quản lý quỹ xã hội của Công đoàn công ty)

4. NLD chuyển công tác được tặng quà của công ty từ nguồn quỹ xã hội tùy vào thời gian đóng góp làm việc tại công ty.

Điều kiện, thủ tục, mức chi thăm hỏi, trợ cấp, tặng quà ... theo quy định tại Quy chế Quản lý quỹ xã hội của Công ty.

Điều 33. Chế độ Phúc lợi tập thể khác

Ngoài quy định tại Điều 30, Điều 31, Điều 32 Thỏa ước này, NLD còn được hưởng các quyền lợi từ việc đầu tư xây dựng, sửa chữa các công trình phúc lợi của Công ty hoặc góp vốn đầu tư xây dựng các công trình phúc lợi tập thể chung trong Ngành và một số quyền lợi khác được chi từ nguồn Quỹ Phúc lợi của Công ty.

Điều 34. Chế độ đối với lao động nữ

1. Người lao động là nữ, được hưởng đầy đủ các chế độ ưu tiên do pháp luật quy định. Hàng năm, tùy thuộc vào điều kiện hoạt động kinh doanh của Công ty, NLD nữ được tổ chức họp mặt, tặng quà, tham dự các hoạt động kỷ niệm nhân dịp ngày QTPN 8/3, ngày thành lập Hội LHPNVN 20/10 và một số nội dung hoạt động khác theo kế hoạch của Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ Công ty.

2. NLD nữ nuôi con dưới 12 tháng nếu NSDLĐ không bố trí được thời gian cho con bú, thì được thanh toán tiền lương ứng với 60 phút mỗi ngày làm việc.

3. NLD nữ sau khi hết thời gian nghỉ thai sản, nếu có nhu cầu được giải quyết nghỉ việc riêng không hưởng lương thêm một tháng kể từ ngày nghỉ.

Điều 35. Chế độ đối với cán bộ kiêm nhiệm

Hàng năm, cán bộ làm công tác đảng, đoàn thể kiêm nhiệm, tùy theo mức độ đóng góp được chuyên môn trả công.

Chương III

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 36. Trách nhiệm thi hành Thỏa ước

1. NSDLĐ, Ban Chấp hành Công đoàn và NLD trong Công ty có trách nhiệm thực hiện đúng các nội dung đã thỏa thuận trong Thỏa ước.

2. Sau khi ký kết Thỏa ước, NSDLĐ có trách nhiệm bố trí thời gian để Công đoàn triển khai Thỏa ước đến người lao động trong Công ty. Ban Chấp hành Công đoàn có trách nhiệm giám sát việc thực hiện Thỏa ước và kiến nghị bằng văn bản với NSDLĐ những nội dung vi phạm Thỏa ước. NSDLĐ có trách nhiệm trả lời

bằng văn bản những kiến nghị của Ban Chấp hành Công đoàn trong thời hạn quy định của pháp luật.

3. NLĐ trong Công ty có quyền giám sát, kiểm tra tất cả những nội dung được cam kết tại bản Thỏa ước này bằng các phương thức chủ yếu như: Thông qua Hội nghị Người lao động các cấp; thông qua tổ chức Công đoàn; thông qua đối thoại, chất vấn trực tiếp hoặc các hình thức khác.

Điều 37. Giải quyết tranh chấp

Các tranh chấp liên quan đến nội dung Thỏa ước là tranh chấp lao động và được giải quyết theo quy định của pháp luật lao động. Những cá nhân, tập thể có yêu cầu tranh chấp đều phải gửi bằng văn bản đến Ban Chấp hành Công đoàn Công ty để được xem xét giải quyết theo trình tự do pháp luật quy định.

Điều 38. Thỏa ước này được lập thành 04 bản

- 01 bản do Người sử dụng lao động giữ;
- 01 bản do Ban Chấp hành Công đoàn Công ty giữ;
- 01 bản gửi Công đoàn Đường sắt Việt Nam;
- 01 bản gửi Sở Lao động-Thương binh và Xã hội Tỉnh Khánh Hòa.

Điều 39. Hiệu lực thi hành

Thỏa ước lao động tập thể này làm tại Công ty cổ phần Đường sắt Phú Khánh, được đại diện người sử dụng lao động và đại diện tập thể người lao động thương lượng, ký kết theo nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng. Được thông qua và ký kết tại Hội nghị đại biểu người lao động Công ty, ngày 21 tháng 4 năm 2022.

Thỏa ước lao động tập thể này có hiệu lực sau 10 ngày làm việc, kể từ ngày ký. Thay thế Thỏa ước lao động tập thể số 315/TƯ-ĐSPK ngày 06/5/2019./.

**ĐẠI DIỆN TẬP THỂ LAO ĐỘNG
CHỦ TỊCH CÔNG ĐOÀN**



Đặng Thanh Hằng

**ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG
GIÁM ĐỐC CÔNG TY**



Phạm Nguyễn Chiến