

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Hòa Bình, tháng 01 năm 2020

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

- Căn cứ Bộ Luật lao động của nước Cộng Hoà Xã Hội Chủ Nghĩa Việt Nam.
Luật sửa đổi bổ sung một số điều của Bộ Luật Lao Động số 10/2012/QH13 ngày 18/06/2012.

- Căn cứ Nghị định 05/2015/NĐ-CP, ngày 12/1/2015 của Chính phủ về việc Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ Luật Lao động.

- Căn cứ Nghị định 148/2018/NĐ-CP, ngày 24/10/2018 của Chính phủ về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP, ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ Luật lao động.

- Căn cứ Luật Công đoàn Việt Nam số 12/2012/QH13 đã được Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam thông qua ngày 20/6/2012.

- Căn cứ Nghị định 43/2013/NĐ-CP, ngày 10/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành Điều 10 của Luật Công đoàn về quyền, trách nhiệm của Công đoàn trong việc Đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của Người lao động.

- Để bảo đảm quyền lợi và trách nhiệm của người sử dụng lao động và người lao động trong quan hệ lao động.

Để đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của hai bên trong quan hệ lao động tại Công ty cổ phần Đầu tư Nước sạch Sông Đà, Chúng tôi gồm có:

1. ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

- Ông: **NGUYỄN XUÂN QUÝ**

- Chức vụ: Tổng Giám đốc Công ty - Người đại diện theo pháp luật của Công ty Cổ phần Đầu tư Nước sạch Sông Đà.

- Địa chỉ: Xóm Vật Lại, Xã Phú Minh - Huyện Kỳ Sơn - Tỉnh Hòa Bình.

- Chứng minh nhân dân: 015073000033 Ngày cấp: 13/07/2015 Nơi cấp: Cục Cảnh sát ĐKQL và DLQG về dân cư.

- Địa chỉ thường trú: 11 Ngách 119/52 Giáp Bát, Giáp Bát, Hoàng Mai, Hà Nội.

- Chỗ ở hiện tại: 11 Ngách 119/52 Giáp Bát, Giáp Bát, Hoàng Mai, Hà Nội..

- Điện thoại: 02183.840.146 Fax: 02183.840.148

2. ĐẠI DIỆN TẬP THỂ NGƯỜI LAO ĐỘNG

- Ông: **VIẾT VĂN VĨNH**

- Chức vụ: Chủ tịch Công đoàn Công ty

- Địa chỉ: Xóm Vật Lại, xã Phú Minh, huyện Kỳ Sơn, tỉnh Hòa Bình.

- Số CMND/CCCD: 131610295 Ngày cấp: 12/11/2012 Nơi cấp: Công an Phú Thọ

- Điện thoại: 02183.840.146 ; DĐ: 0912579598 Fax: 02183.840.148

Hai bên cam kết thực hiện đúng các quy định của pháp luật và cùng nhau ký kết Thỏa ước lao động tập thể tại Công ty với các điều khoản cụ thể như sau:

-----*-----

CHƯƠNG I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1 : Phạm vi điều chỉnh và Đối tượng áp dụng.

1. Phạm vi điều chỉnh

Bản Thỏa ước Lao động tập thể này quy định mối quan hệ giữa tập thể người lao động và Người sử dụng lao động về các điều kiện lao động và sử dụng lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong thời hạn Thỏa ước lao động tập thể (**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.

2. Đối tượng áp dụng

- Người sử dụng lao động;

- Người lao động (NLĐ) đang làm việc tại Công ty, kể cả NLĐ trong thời gian học nghề, tập nghề, thử việc. Người lao động vào làm việc sau ngày Thỏa ước có hiệu lực đều có trách nhiệm thực hiện những nội dung thỏa thuận trong Thỏa ước này;

- Ban chấp hành Công đoàn Công ty.

Điều 2 : Thời hạn của thỏa ước

- Thỏa ước này có hiệu lực 3 năm kể từ ngày ký.

- Sau sáu (06) tháng, các bên có quyền yêu cầu sửa đổi, bổ sung Thỏa ước. Việc sửa đổi, bổ sung phải được tiến hành theo trình tự như khi ký kết.

- Khi thời hạn của Thỏa ước hết hiệu lực hai bên thực hiện theo quy định tại Điều 81 Bộ luật Lao động.

Điều 3: Cam kết và trách nhiệm tổng quát của hai bên.

1. *Người sử dụng lao động:* Cam kết thực hiện các quy định của pháp luật về quyền công đoàn, trích nộp kinh phí công đoàn đầy đủ và các nội dung thỏa thuận trong thỏa ước, tạo điều kiện cho người lao động hoàn thành nhiệm vụ, đảm bảo quyền tự do hoạt động của Ban chấp hành Công đoàn cơ sở.

2. *Người lao động cam kết:*

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

- Thực hiện đúng quy trình sản xuất, đặc biệt là các quy trình về vận hành, nội quy quy định về an toàn, vệ sinh lao động trong Công ty.

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

- Phối hợp cùng doanh nghiệp trong việc thực hiện kế hoạch sản xuất kinh doanh, tiết kiệm hóa chất, điện năng, các nguyên vật liệu trong sản xuất, quản lý, sử dụng, đảm bảo tiến độ hiệu quả công việc.

- Không tham gia đình công, biểu tình, tụ tập đông người gây mất an ninh trật tự (trong và ngoài giờ làm việc), tranh chấp lao động tập thể trái quy định của pháp luật.

CHƯƠNG II

VIỆC LÀM VÀ ĐẢM BẢO VIỆC LÀM - THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

Điều 4: Việc làm và đảm bảo việc làm:

- Người sử dụng lao động có trách nhiệm tìm mọi biện pháp tích cực, hiệu quả giải quyết việc làm cho người lao động. Trường hợp khi thay đổi cơ cấu công nghệ (đổi mới máy móc, thiết bị, dây chuyền công nghệ, áp dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật...) mà người lao động đã làm việc thường xuyên trong Công ty từ một năm trở lên bị mất việc làm thì người sử dụng lao động có trách nhiệm đào tạo lại người lao động để phân công vào vị trí làm việc mới (nếu có).

- Công ty sẽ thực hiện ký kết hợp đồng lao động trực tiếp với người lao động sau khi chấm dứt thời gian học việc hoặc thử việc nếu xét thấy người lao động đủ khả năng làm việc tại công ty.

- Người lao động hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, không bị xử lý kỷ luật lao động sẽ được tái ký HĐLĐ khi hết hạn hợp đồng, nếu Công ty có nhu cầu sử dụng lao động.

- Người sử dụng lao động sẽ hỗ trợ toàn bộ học phí khi cử người lao động tham gia các khóa học nghề, đào tạo nghề, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ do Công ty tổ chức hoặc cử đi học.

- Người lao động tham gia đình công, biểu tình trái pháp luật sẽ không được ký kết hợp đồng lao động khi hết hạn hợp đồng và sẽ bị xử lý kỷ luật lao động theo đúng nội quy lao động và pháp luật hiện hành.

Điều 5: Chấm dứt Hợp đồng lao động, trợ cấp thôi việc:

- Người sử dụng lao động: Căn cứ điều 36 và điều 38 chương III của Bộ Luật lao động năm 2012 chấm dứt Hợp đồng lao động và có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động cá nhân đối với người lao động.

- Người lao động: Căn cứ điều 37 chương III của Bộ Luật lao động năm 2012 có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động cá nhân đối với người sử dụng lao động.

- Khi Hợp đồng lao động chấm dứt: theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9 và 10 Điều 36 của Bộ Luật lao động thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên tại Công ty từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc bằng 1/2 tháng lương cơ bản. Thời gian làm việc và tiền lương để tính trợ cấp thôi việc theo Điều 48 Bộ Luật lao động.

Điều 6: Công tác đào tạo, đào tạo lại:

- Theo chiến lược, định hướng phát triển của Công ty trong từng giai đoạn và vào thời điểm thích hợp, Công ty sẽ tổ chức đào tạo, hoặc cử CBCNV đi đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ, nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề cho phù hợp với yêu cầu công việc. Tổ chức cho người làm công tác quản lý đi học tập kinh nghiệm ở trong và ngoài nước.

- Khuyến khích và tạo mọi điều kiện cho người lao động tự học hỏi nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ góp phần hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Điều 7: Trong trường hợp phải ngừng việc.

- Người lao động được trả lương theo điều 98 Chương VI của Bộ Luật lao động năm 2012:

+ Nếu do lỗi của người sử dụng lao động thì người lao động được trả đủ tiền lương.

+ Nếu do lỗi của người lao động thì người lao động đó không được trả lương. Những người lao động khác trong cùng đơn vị phải ngừng việc thì được trả lương theo mức do hai bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng.

+ Nếu bị sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động hoặc người lao động mà vì nguyên nhân khách quan khác như thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch họa, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước

có thẩm quyền, lý do kinh tế, thì tiền lương do hai bên thoả thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do chính phủ quy định.

Điều 8: Thời gian làm việc – Thời gian nghỉ ngơi

1. 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.

2. Ngoài những ngày nghỉ việc riêng, hưởng nguyên lương theo quy định của pháp luật, người lao động còn được nghỉ việc riêng hưởng nguyên lương trong những trường hợp sau:

- Bản thân kết hôn: được nghỉ 03 ngày.
- Con kết hôn: được nghỉ 02 ngày
- Bố, mẹ đẻ; Bố, mẹ vợ; chồng hoặc vợ; con chết: được nghỉ 03 ngày.
- Anh, chị, em ruột mất: nghỉ 01 ngày

Điều 9: Những quy định đối với lao động nữ.

1. Lao động nữ trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi, được nghỉ mỗi ngày 60 phút (tính vào thời gian làm việc). Lao động nữ nuôi con dưới 12 tháng tuổi có thể cộng dồn 60 phút/ngày để nghỉ trọn 01 ngày làm việc (8 tiếng) mà không làm ảnh hưởng đến công việc được giao.

Điều 10: Bảo hiểm xã hội và các bảo hiểm khác.

1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm thực hiện đúng, đầy đủ các quy định về bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế, BHTN đối với người lao động. Người sử dụng lao động có trách nhiệm chốt sổ và trả sổ BHXH cho người lao động chậm nhất 30 ngày kể từ ngày chấm dứt Hợp đồng lao động.

2. Ngoài Bảo hiểm xã hội, Người sử dụng lao động căn cứ vào tình hình sản xuất kinh doanh của Công ty có thể mua Bảo hiểm sức khỏe, thân thể cho toàn bộ người lao động đã ký Hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Điều 11. Hoạt động công đoàn:

1. Ban chấp hành Công đoàn xây dựng kế hoạch hoạt động trong năm gửi Ban giám đốc để phối hợp thực hiện. Trường hợp có kế hoạch đột xuất phải thông báo bằng văn bản cho Người sử dụng lao động biết trước ít nhất 03 ngày.

2. Khi Ban chấp hành Công đoàn kiến nghị những yêu cầu của tập thể lao động tại công ty, Người sử dụng lao động có trách nhiệm phối hợp với Ban chấp hành Công đoàn xem xét và trả lời kiến nghị trong thời hạn 03 ngày kể từ ngày nhận kiến nghị.

3. Định kỳ một năm, Ban Chấp hành Công đoàn phối hợp cùng Người sử dụng lao động tổ chức họp mặt đối thoại giữa Người sử dụng lao động và Người lao động tại doanh nghiệp (Hội nghị NLD) nhằm trao đổi thông tin, lắng nghe và ý kiến của các bên nhằm xây dựng quan hệ lao động tại doanh nghiệp hài hòa, ổn định và tiến bộ.

4. Ban chấp hành Công đoàn phối hợp với Người sử dụng lao động cùng tổ chức các phong trào thi đua; Người sử dụng lao động hỗ trợ 100% chi phí để Ban chấp hành Công đoàn tổ chức và khen thưởng các phong trào thi đua theo kế hoạch hằng năm (nếu có).

CHƯƠNG III

TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG, PHỤ CẤP

Điều 12: Tiền lương, tiền thưởng, phúc lợi.

1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng; Quy chế trả lương, thưởng và công khai cho Người lao động tại Công ty biết và thực hiện

2. Tiền lương trong thời gian nghỉ chờ việc:

- Nếu do lỗi của Người sử dụng lao động mà Người lao động phải ngừng việc thì Người lao động được trả 100% tiền lương theo hợp đồng lao động.

- Nếu do lỗi của người lao động thì người đó không được trả lương;

3. Tiền thưởng, phúc lợi

- Quỹ thưởng và mức thưởng bằng tiền do Người sử dụng lao động phê duyệt hàng năm để khen thưởng cho những cá nhân đơn vị hoàn thành tốt công việc và hiệu quả đối với hoạt động kinh doanh, đồng thời công ty có kết quả kinh doanh tốt, có lợi nhuận và đạt các chỉ tiêu đã đề ra. Các hình thức thưởng:

+ Thưởng tháng lương thứ 13 : tùy theo kết quả kinh doanh.

+ Thưởng đột xuất: để khuyến khích cán bộ nhân viên có thành tích tốt hoàn thành vượt mức các nhiệm vụ đặt ra trong điều kiện đặc biệt khó khăn hoặc vượt chỉ tiêu đề ra; Có sáng kiến cải tiến đặc biệt trong đầu tư hoặc kinh doanh mang lại hiệu quả kinh tế cao.

- Người lao động được hưởng chế độ phúc lợi trong các trường hợp sau đây:

+Bản thân kết hôn: **2.000.000 đồng**.

+Sinh con: **1.000.000 đồng** (tính cả lao động nam và nữ trong Công ty).

+Sinh nhật: **1.000.000 đồng** hoặc quà tương ứng (áp dụng từ ngày 01/01/2019).

+Bố, mẹ đẻ; Bố mẹ vợ, Bố Mẹ chồng mất: **5.000.000 đồng**.

+Vợ, chồng hoặc con mất: **10.000.000 đồng** (ngoài trừ trường hợp con mất do xảy thai, thai chết lưu)

+Bản thân người lao động không may qua đời trong thời gian đang công tác tại Công ty (do tai nạn giao thông, ốm đau...): **10.000.000 đồng**.

+ Người lao động sau khi bị tai nạn lao động sẽ được xem xét để bố trí làm công việc khác phù hợp nếu đáp ứng yêu cầu công việc và có đủ sức khỏe để công tác.

+ Hằng năm, người lao động làm việc tại Công ty được tổ chức đi nghỉ mát 01 lần với chi phí do người sử dụng lao động chi trả. Thời gian, địa điểm chuyển đi tùy thuộc kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty và sẽ được người sử dụng lao động quyết định sau khi trao đổi với Ban chấp hành Công đoàn công ty, những ngày tổ chức đi nghỉ mát được tính là ngày đi làm bình thường.

+ Tặng quà cho các cháu (từ 17 tuổi trở xuống là con người lao động nhân ngày Quốc tế thiếu nhi, Tết Trung thu, các cháu có thành tích, đạt giải thưởng học tập từ cấp trường trở lên) tối thiểu **500.000 đồng/cháu/lần**.

+ Tặng quà cho chị em phụ nữ nhân dịp lễ 8/3 và 20/10 trị giá **500.000/người/lần**. Ngoài ra còn tổ chức đi thăm quan học tập ngắn ngày cho chị em phụ nữ tùy điều kiện tình hình sản xuất kinh doanh của Công ty.

+ Tặng quà cho con em, gia đình thân nhân liệt sĩ, thương bệnh binh, quân nhân nhân dịp ngày 27/7 và ngày 22/12 với trị giá **500.000/người/lần**.

- Mức thưởng cuối năm phụ thuộc vào tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty và mức độ cống hiến của từng cá nhân sẽ do Tổng Giám đốc Công ty quyết định.

CHƯƠNG IV

AN TOÀN - VỆ SINH LAO ĐỘNG VÀ ĐẢM BẢO XÃ HỘI

Điều 13: An toàn lao động – vệ sinh lao động, phòng chống cháy nổ:

- Người lao động trong Công ty phải tuân thủ triệt để nội quy an toàn vệ sinh lao động, phòng chống cháy nổ và bảo quản giữ gìn các trang thiết bị máy móc, phương tiện bảo hộ lao động cá nhân được cấp phát của Công ty cụ thể như sau:

- Người lao động chỉ được vận hành máy, thiết bị theo đúng trình tự theo quy trình đã được hướng dẫn, huấn luyện.

- Người lao động phải thực hiện sự chỉ dẫn của các bảng cấm, bảng hướng dẫn, chỉ dẫn treo tại nơi sản xuất hoặc gắn tại máy, thiết bị.

- Người lao động không được sử dụng, sửa chữa các máy, thiết bị khi chưa được huấn luyện về quy tắc an toàn và quy trình vận hành máy, thiết bị đó.

- Trong giờ làm việc, người lao động chỉ sử dụng đúng, đủ và phải giữ gìn các trang bị, phương tiện bảo hộ cá nhân và các dụng cụ của Công ty cấp phát.

- Không được tháo gỡ hoặc làm giảm hiệu quả của các thiết bị an toàn, máy.

- Người lao động không được tự do đi lại vào các khu vực các nơi không thuộc trách nhiệm của mình.

- Người sử dụng lao động phải có trách nhiệm tập huấn công tác an toàn vệ sinh lao động, thực hiện đầy đủ việc trang cấp các phương tiện bảo hộ lao động cá nhân và khám sức khỏe định kỳ hằng năm cho người lao động.

- Người lao động phải báo cáo ngay cho quản lý khi máy, thiết bị đó có sự cố hoặc nghi ngờ có sự cố để có phương án khắc phục, xử lý đảm bảo an toàn trong sản xuất.

- Không được hút thuốc lá, bật lửa, mang máy lửa, diêm ... vào trong khu vực sản xuất, kho tàng...có yêu cầu nghiêm ngặt về phòng chống cháy nổ.

- Không được để dầu mỡ rơi vãi trên sàn nhà xưởng, khu vực sản xuất.

- Các phương tiện, vật chất, sản phẩm, phế liệu không được để sát lối đi, cửa thoát hiểm, tủ bảng điện, phương tiện chữa cháy, tủ thuốc sơ cấp cứu.

- Nơi làm việc phải ngăn nắp, gọn gàng. Không được để dụng cụ, vật tư, trang bị, các phương tiện khác gây cản trở sự hoạt động và đi lại.

- Người lao động không được sử dụng, sửa chữa các máy, thiết bị không thuộc trách nhiệm của mình.

- Người lao động phải tham gia chương trình phòng chống dịch bệnh và phải đi khám sức khỏe định kỳ do Công ty tổ chức.

- Người lao động phải khai báo với Công ty về bệnh có nguy cơ truyền nhiễm của mình để chữa trị.

- Các trạm biến áp, phòng, Máy, thiết bị đang sửa chữa phải có bảng cảnh báo. Máy, thiết bị có điện phải cắt cầu dao trước khi sửa chữa và treo bảng không đóng điện khi chưa có lệnh.

- Khi chuẩn bị vận hành máy hoặc sau sửa chữa, phải kiểm tra trước, trong và xung quanh xe, máy xem còn dụng cụ, chi tiết nằm trên máy hay không và đảm bảo không có người đứng trong phạm vi nguy hiểm mới được cho xe, máy vận hành.

*** Khi xảy ra sự cố, tai nạn xảy ra người có mặt tại hiện trường phải:**

a) Khẩn cấp dừng máy hoặc cắt điện nơi có tai nạn xảy ra.

b) Khẩn trương sơ cấp cứu nạn nhân và báo cáo ngay cho quản lý trực tiếp.

c) Tham gia bảo vệ hiện trường trong khi chờ người có liên quan đến, để người có trách nhiệm vào xử lý.

- Người lao động phải lập tức rời khỏi khu vực nguy hiểm và báo cáo ngay cho Quản lý khi thấy rõ nguy cơ xảy ra tai nạn tại nơi làm việc của mình.

- Người lao động có nghĩa vụ thông báo và khai báo với Công ty về sự cố tai nạn lao động, về việc vi phạm nguyên tắc an toàn lao động xảy ra tai nạn tại Công ty.

- Trong giờ làm việc, người lao động phải tuyệt đối chấp hành việc sử dụng các trang bị đầy đủ áo, quần, mũ ..v.v. và các loại Bảo hộ lao động khác đã được cấp phát, lao động nữ có tóc dài phải cuốn tóc lại gọn gàng khi trực và vận hành máy.

- Người lao động phải giữ gìn gọn gàng sạch sẽ nơi làm việc của mình, vệ sinh công nghiệp, khu vực trực, thiết bị mình phụ trách hàng ngày và theo định kỳ do Công ty quy định.

- Các vật liệu, phế liệu, rác thải phải để đúng nơi quy định (kho chứa chất thải nguy hại ...)
- Người lao động phải giữ gìn sạch sẽ và nhắc nhở mọi người giữ gìn sạch sẽ khu vệ sinh, bếp ăn tập thể, nơi ăn uống, các nơi công cộng khác.
- Người lao động chỉ được vào làm việc với trạng thái cơ thể, tâm lý bình thường. Quản lý có thể buộc người lao động lập tức ngưng làm việc khi phát hiện người lao động có sử dụng chất kích thích như ma túy, bia, rượu và các chất kích thích khác.
- Người lao động chỉ được vận hành máy, thiết bị khi trạng thái cơ thể, tâm lý bình thường trong khi vận hành, nếu người lao động cảm thấy cơ thể không bình thường có thể dẫn đến tai nạn, thì phải báo cáo ngay cho quản lý để giải quyết.
- Người lao động có trách nhiệm thông báo và khai báo với Công ty về việc vi phạm nguyên tắc vệ sinh lao động.
- Nếu không báo cáo sẽ bị xử lý kỷ luật lao động; khi phát hiện phải báo cáo, lập biên bản và có người làm chứng (không cần có chữ ký của người vi phạm).

CHƯƠNG V

GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP

Điều 14: Giải quyết tranh chấp

1. 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. Mọi tranh chấp (cá nhân, tập thể), NLĐ đều phải gửi yêu cầu bằng văn bản đến Ban chấp hành Công đoàn hoặc Hội đồng Hòa giải lao động cơ sở để được xem xét giải quyết.
2. Khi Ban chấp hành Công đoàn đề nghị việc thương lượng ký kết thỏa ước nhưng Người sử dụng lao động không đồng ý thương lượng hoặc thương lượng không thành sẽ được giải quyết theo trình tự tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.

CHƯƠNG VI

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 15: Điều khoản thi hành.

- Trong quá trình thực hiện thỏa ước lao động tập thể, nếu một bên nào có yêu cầu sửa đổi hay bổ sung cho phù hợp với tình hình thực tế thì phải báo cho bên kia cụ thể nội dung cần sửa đổi hay bổ sung chậm nhất 07 (bảy) ngày và cả hai bên cùng tiến hành thương lượng, xem xét các nội dung cần sửa đổi hay bổ sung trong bản thỏa ước này. Những thỏa thuận cần sửa đổi hay bổ sung sau khi thống nhất thì phải thông báo bằng văn bản cho cơ quan thẩm quyền và người lao động được biết.

Điều 16: Các quy định khác

- Những vấn đề không được đề cập trong bản thỏa ước lao động tập thể này được thực hiện theo quy định của pháp luật. Trong trường hợp quyền lợi của người lao động được thỏa thuận trong hợp đồng lao động hoặc các quy định trong nội quy, quy định của Công ty thấp hơn so với bản thỏa ước này thì phải thực hiện những điều khoản tương ứng tại thỏa ước lao động tập thể.

- 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 Thỏa ước lao động tập thể thì áp dụng các quy định của pháp luật và tiến hành sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể.

- Trường hợp có những vấn đề phát sinh trong thực tế liên quan đến quyền lợi, nghĩa vụ của Thỏa ước lao động tập thể không phù hợp hoặc chưa được pháp luật điều chỉnh thì Ban chấp hành Công đoàn và Người sử dụng lao động cùng nhau bàn bạc hoặc tổ chức đối thoại đột xuất để thống nhất thực hiện.

Điều 17: Hiệu lực của thỏa ước

* Thỏa ước lao động tập thể này có hiệu lực kể từ ngày ký.

* Thỏa ước lao động tập thể này gồm có 6, Chương 17 Điều được làm thành 04 bản có giá trị pháp lý như nhau và được gửi:

- 01 bản gửi người sử dụng lao động;

- 01 bản gửi Tập thể người lao động (BCH Công đoàn Công ty);

- 01 bản gửi Công đoàn cấp trên (Báo cáo);

- 01 bản do Người sử dụng lao động gửi Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Tỉnh Hòa Bình để đăng ký.

Thỏa ước lao động tập thể này được ký tại Công ty cổ phần Đầu tư Nước sạch Sông Đà, ngày 10/01/2020 và gửi đăng ký tại cơ quan quản lý Nhà nước theo quy định tại Khoản 2 Điều 83 Bộ Luật lao động năm 2012.

**TM. BCH CÔNG ĐOÀN CÔNG TY
CHỦ TỊCH**



Viết Văn Vĩnh

**NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG
TỔNG GIÁM ĐỐC**



Nguyễn Xuân Quý