

CÔNG TY TRÁCH NHIỆM HỮU HẠN MỘT THÀNH VIÊN
DỊCH VỤ CÔNG ÍCH QUẬN 6



THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ



NĂM 2024

ỦY BAN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH
CÔNG TY TNHH MỘT THÀNH VIÊN
DỊCH VỤ CÔNG ÍCH QUẬN 6

Địa chỉ: 42-44 Chợ Lớn, P11/Q6
Số điện thoại: 028.38767594

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 số 45/2019/QH14 ngày 20 tháng 11 năm 2019 và các quy định pháp luật có liên quan;

Để đảm bảo quyền và nghĩa vụ của hai bên trong mối quan hệ lao động, chúng tôi gồm:

1. Đại diện người sử dụng lao động (NSDLĐ):

- Họ tên: Ông Phạm Đức Thịnh.
- Chức danh: Giám đốc Công ty Trách nhiệm hữu hạn một thành viên Dịch vụ công ích Quận 6.

2. Đại diện tập thể lao động:

- Họ tên: Ông Mai Tấn Đạt.
- Chức danh: Chủ tịch công đoàn Công ty Trách nhiệm hữu hạn một thành viên Dịch vụ công ích Quận 6.

Hai bên cam kết thực hiện đúng các quy định của pháp luật và cùng nhau thoả thuận ký kết Thỏa ước lao động tập thể (gọi tắt là Thỏa ước) gồm những điều khoản sau đây:

I. NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Bản 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. Mỗi trường hợp phát sinh ngoài thỏa ước lao động tập thể được giải quyết theo quy định của pháp luật về lao động.

Điều 1. Đối tượng thi hành:

1.1. Người sử dụng lao động (NSDLĐ).

1.2. Người lao động (NLĐ) đang làm việc tại công ty, kể cả NLĐ trong thời gian học nghề, thử việc, NLĐ 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.

1.3. Ban chấp hành Công đoàn cơ sở.

Điều 2. Thời hạn của thỏa ước:

2.1. Thỏa ước này có hiệu lực thi hành 03 năm kể từ ngày ký.

2.2. Thỏa ước lao động tập thể chỉ được sửa đổi, bổ sung theo thỏa thuận, tự nguyện của các bên, thông qua thương lượng tập thể. Việc sửa đổi, bổ sung thỏa ước được thực hiện như việc thương lượng, ký kết thỏa ước.

2.3. Trường hợp quy định của pháp luật thay đổi dẫn đến thỏa ước lao động tập thể không còn phù hợp với quy định của pháp luật thì các bên phải tiến hành sửa đổi, bổ sung thỏa ước cho phù hợp với quy định của pháp luật. Trong thời gian tiến hành sửa đổi, bổ sung thỏa ước thì quyền lợi của người lao động được thực hiện theo quy định của pháp luật.

Điều 3. Cam kết của NSDLĐ bảo đảm quyền hoạt động của công đoàn:

Người sử dụng lao động có trách nhiệm thực hiện các quy định của pháp luật về quyền công đoàn, trích nộp kinh phí đầy đủ, tạo điều kiện thuận lợi cho công đoàn hoạt động.

Điều 4. Cam kết của người lao động về việc chấp hành Nội quy lao động của công ty:

Người lao động có trách nhiệm chấp hành đúng Nội quy lao động đã được đăng ký tại cơ quan quản lý nhà nước về lao động.

II. NỘI DUNG THOA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Điều 5. Việc làm và bảo đảm việc làm:

5.1. Người sử dụng lao động đảm bảo việc làm cho người lao động trong suốt thời gian có hiệu lực của hợp đồng.

5.2. Thời gian nghỉ chờ việc (thiếu đơn hàng): NLĐ được trả 100% tiền lương theo hợp đồng lao động (HĐLĐ).

5.3. NLĐ hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, không bị xử lý kỷ luật lao động sẽ được tái ký hợp đồng lao động khi hợp đồng cũ hết hạn.

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

6.1. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi: thực hiện theo Nội quy lao động đã đăng ký.

6.2. 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 nghỉ 01 ngày vào mỗi đợt tham gia hiến máu tình nguyện do Ban Chỉ đạo vận động hiến máu tình nguyện quận 6 giao chỉ tiêu cho công ty hằng năm.

6.3. Trong trường hợp lịch cúp điện có báo trước của Điện lực, NLĐ được bố trí nghỉ làm việc ngày cúp điện và sẽ đi làm bù vào ngày nghỉ hàng tuần. Trường hợp cúp điện đột xuất từ 2 giờ trở lên, NLĐ sẽ được nghỉ và được trả 100% tiền lương theo HĐLĐ.

Điều 7. Tiền lương, tiền thưởng và các khoản hỗ trợ khác:

Tiền thưởng và các khoản hỗ trợ khác áp dụng cho người lao động có thời gian công tác từ đủ 01 năm trở lên, các trường hợp làm việc từ đủ 02 tháng đến dưới 01 năm sẽ hưởng theo tỷ lệ tương ứng với số tháng làm việc.

7.1. NSDLĐ có trách nhiệm xây dựng thang, bảng lương; Quy chế trả lương, thưởng và công khai cho NLĐ tại doanh nghiệp biết.

7.2. Ngoài quy định nâng lương theo định kỳ, công ty sẽ xét nâng lương trước thời hạn cho NLĐ khi có quyết định công nhận sáng kiến cấp Thành phố.

7.3. Ngoài tiền lương, để động viên NLĐ gắn bó lâu dài với công ty, NSDLĐ và Công đoàn thực hiện chính sách hỗ trợ NLĐ các khoản như sau:

Đơn vị tính: đồng

S T T	Các khoản chi	Số tiền chi từ công ty	Số tiền chi từ công đoàn	Tổng cộng
1	Người lao động phải đủ điều kiện nghỉ hưu	10.000.000	0	10.000.000
2	Người lao động chết: -Thời gian làm việc tại công ty từ 1-3 năm	5.000.000	1.000.000	6.000.000
	-Thời gian làm việc tại công ty trên 3 năm	10.000.000	1.000.000	11.000.000
3	Mitting về thực hiện ATVSLĐ - PCCN			
	- Khách mời (các ban ngành)	500.000	0	500.000
	- Tập huấn viên	500.000	0	500.000
	- Người quản lý DN và NLĐ	60.000	0	60.000
4	Mừng sinh nhật NLĐ	200.000	200.000	400.000

5	Đồng phục cho NLD	400.000	300.000	700.000
6	NLD kết hôn	700.000	500.000	1.200.000
7	Tham quan, nghỉ mát hằng năm	1.800.000	200.000	2.000.000
8	Chăm lo quà Tết Nguyên đán (thời gian làm việc tại công ty trên 6 tháng)	800.000	400.000	1.200.000
9	NLD tham gia hiến máu tình nguyện	200.000	0	200.000
10	Ngày Quốc tế phụ nữ 8/3 (chi cho tất cả lao động nữ trong công ty)	100.000	200.000	300.000
11	Ngày Phụ nữ Việt Nam 20/10 (chi cho tất cả lao động nữ trong công ty)	100.000	200.000	300.000
12	Mua quà cho học sinh (con NLD) được nhà trường khen thưởng và học bổng Nguyễn Đức Cảnh	0	Từ 50.000 đến 200.000	Từ 50.000 đến 200.000
13	Ngày Quốc tế Thiếu nhi (chi cho tất cả con của NLD dưới 15 tuổi)	0	100.000	100.000
14	Thăm hỏi người lao động bị ốm đau, tai nạn.	0	500.000	500.000
15	NLD bị bệnh hiểm nghèo, hoàn cảnh gia đình đang gặp khó khăn, tai nạn lao động, thiên tai, hỏa hoạn.	0	1.000.000	1.000.000
16	Thăm bệnh cha đẻ, mẹ đẻ; cha đẻ, mẹ đẻ của vợ hoặc chồng; vợ hoặc chồng; con đẻ của người lao động.	0	400.000	400.000
17	Viếng một đám tang cha đẻ, mẹ đẻ; cha đẻ, mẹ đẻ của vợ hoặc chồng; vợ hoặc chồng; con, anh, chị, em ruột của người lao động.	1.000.000	500.000	1.500.000
18	Viếng đám tang cán bộ, công chức, viên chức cha đẻ, mẹ đẻ; cha đẻ, mẹ đẻ của vợ hoặc chồng; vợ hoặc chồng; con đẻ của cán bộ, công chức, viên chức ở các cơ quan, đơn vị có quan hệ công tác với Công ty	1.500.000	0	1.500.000
19	Thù lao cho giảng viên tập huấn.	500.000	0	500.000
20	Bồi dưỡng học viên tham gia lớp học, tập huấn.	30.000	0	30.000

21	Đoàn viên công đoàn xuất sắc	0	100.000	100.000
22	Phụ nữ 02 giỏi	0	100.000	100.000
23	Tổ công đoàn xuất sắc	0	300.000	300.000
24	Các Ban + công đoàn bộ phận xuất sắc	0	500.000	500.000

➤ **Đối với tiền đồng phục:** chi cho NLĐ có tên trong danh sách đang làm việc tại công ty đến thời điểm chi tiền.

➤ **Đối với tiền nghỉ mát:** chi vào tháng 6 hằng năm cho NLĐ đang làm việc và NLĐ mới vào có thời gian công tác đủ 02 tháng (bao gồm thời gian thử việc) tại công ty đến thời điểm chi tiền.

➤ Đối với trường hợp cả cha và mẹ cùng làm việc trong công ty thì phần quà ngày Quốc tế Thiếu nhi 01/6 thưởng cho các cháu hằng năm mỗi cháu chỉ được tính 01 suất của cả cha và mẹ.

➤ Chi sửa chữa, chống dột nhà cho người lao động hằng năm: 5 suất, mỗi suất 5.000.000đ (năm triệu đồng), việc xét duyệt được thực hiện theo quy chế của công ty quy định đảm bảo công bằng và khách quan.

➤ Quỹ tập thể của công nhân lao động (được chuyển tiếp từ nguồn quỹ “Xây dựng và sửa chữa nhà ở”) hiện công đoàn đang trực tiếp quản lý và thực hiện dưới hình thức cho công nhân mượn không lấy lãi theo quy chế quản lý và sử dụng quỹ tập thể của công nhân lao động đã ban hành.

7.4. Tiền thưởng:

7.4.1. Tiền thưởng các dịp lễ, Tết trong năm.

Tiền thưởng vào các ngày lễ, Tết cho người lao động còn làm việc đến thời điểm các ngày lễ, Tết trong năm. Riêng đối với trường hợp người lao động nghỉ hưu vào ngày các 01/01, 01/5 và 01/9 vẫn được tiền thưởng Tết Dương lịch, Lễ 30/4 và 01/5 và Lễ Quốc khánh 02/9, cụ thể:

- Tết Dương lịch 01/01 : 1.000.000 đồng/người.
- Ngày Giỗ tổ Hùng Vương (Mùng 10 tháng 3 AL): 1.000.000 đồng/người
- Lễ 30/4 và 01/5 : 2.000.000 đồng/người.
- Lễ Quốc khánh 02/9 : 1.000.000 đồng/người.

7.4.2 Tiền thưởng vào cuối năm:

Căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh, nếu kinh doanh có lợi nhuận công ty sẽ trích để thưởng cho NLĐ, mức thưởng tùy thuộc vào lợi nhuận mỗi năm. Tiền thưởng hằng năm được phân phối dựa trên mức độ hoàn thành công việc của NLĐ và xếp loại A – B – C – Biểu dương (06 tháng đầu năm và 06 tháng cuối năm).

a) Mức thưởng hàng năm cho NLĐ từ quỹ khen thưởng như sau:

* Doanh nghiệp đạt loại A:

XẾP LOẠI TIỀN THƯỞNG	XẾP LOẠI LAO ĐỘNG			
	A 100%	B 80%	C 60%	BIỂU DƯƠNG 20%
Mức tiền thưởng năm	16.000.000	12.800.000	9.600.000	3.200.000

* Doanh nghiệp đạt loại B:

XẾP LOẠI TIỀN THƯỞNG	XẾP LOẠI LAO ĐỘNG			
	A 100%	B 80%	C 60%	BIỂU DƯƠNG 20%
Mức tiền thưởng năm	8.000.000	6.400.000	4.800.000	1.600.000

* Doanh nghiệp đạt loại C:

XẾP LOẠI TIỀN THƯỞNG	XẾP LOẠI LAO ĐỘNG			
	A 100%	B 80%	C 60%	BIỂU DƯƠNG 20%
Mức tiền thưởng năm	5.000.000	4.000.000	3.000.000	1.000.000

- Trưởng các bộ phận: tăng thêm 15% tiền thưởng theo kết quả xếp loại thi đua từng kỳ.

- Phó các bộ phận: tăng thêm 7,5% tiền thưởng theo kết quả xếp loại thi đua từng kỳ.

- Danh hiệu lao động tiên tiến (NLĐ đạt loại A 06 tháng đầu năm và 06 tháng cuối năm) được chi theo quy định hiện hành của Nhà nước.

- Các danh hiệu khác như: chiến sĩ thi đua, bằng khen của Ủy ban nhân dân Thành phố, bằng khen của Thủ tướng Chính phủ được chi từ quỹ khen thưởng theo quy định hiện hành của Nhà nước.

*** Trường hợp doanh thu và lợi nhuận biến động doanh nghiệp sẽ điều chỉnh mức thưởng tăng hoặc giảm hằng năm.**

*** Trường hợp doanh nghiệp không có lợi nhuận thì NLD sẽ không có tiền thưởng năm đó.**

b) Thưởng khác:

- Khen thưởng cho NLD: NLD đạt giải nhất trong các kỳ thi do công ty, Công đoàn phát động:

+ Tập thể đạt giải nhất: * Cấp Quận: 1.000.000 đồng;

* Thành phố: 2.000.000 đồng.

+ Cá nhân đạt giải nhất: * Cấp Quận: 200.000 đồng;

* Thành phố: 500.000 đồng.

- Khen thưởng cho con NLD đạt các thành tích học tập hằng năm, cụ thể như sau:

+ Đối với học sinh cấp bậc tiểu học: căn cứ giấy khen của nhà trường về đánh giá kết quả học tập cụ thể của các cháu, Ban Giám đốc và Công đoàn công ty sẽ xem xét mức thưởng (nếu có).

+ Đối với học sinh THCS và THPT, mức khen thưởng như sau:

✓ Các cháu được công nhận là học sinh giỏi hằng năm: 500.000 đồng/cháu;

✓ Các cháu học sinh giỏi liên tục từ 5 năm liên trở lên: 800.000 đồng/cháu;

+ Đối với học sinh giỏi cấp Quận: 1.000.000 đồng/cháu; học sinh giỏi cấp Thành phố: 1.500.000 đồng/cháu, học sinh giỏi cấp Quốc gia: 2.000.000 đồng/cháu.

Trong cùng một năm nếu đạt nhiều danh hiệu sẽ khen thưởng đối với danh hiệu cao nhất.

c) Thưởng đột xuất: Công ty thưởng đột xuất cho NLD có những thành tích trong lao động sản xuất như:

- Cá nhân hoặc tập thể NLD có sáng kiến cải tiến kỹ thuật được cấp thành phố công nhận thì mức tiền thưởng từ 5.000.000 đồng (năm triệu đồng) đến 20.000.000 đồng (hai mươi triệu đồng) tùy theo từng sáng kiến.

- Cá nhân hoặc tập thể NLD hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao thì mức tiền thưởng từ 500.000 đồng (năm trăm ngàn đồng) đến 5.000.000 đồng (năm triệu đồng).

Điều 8: Những quy định đối với lao động nữ:

Thực hiện theo quy định tại Chương X Bộ luật Lao động năm 2019 và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ.

Điều 9. An toàn lao động, vệ sinh lao động:

9.1. NSDLĐ có trách nhiệm:

- Hằng năm Công ty có kế hoạch tập huấn về công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động, phòng chống cháy nổ và chăm lo cải thiện điều kiện lao động, trang bị đầy đủ phương tiện bảo vệ cá nhân và thực hiện các chế độ khác về an toàn lao động, vệ sinh lao động bảo vệ môi trường có liên quan đến thiết bị và công nghệ của doanh nghiệp.

- Cử người giám sát việc thực hiện các quy định, nội quy, biện pháp an toàn - vệ sinh lao động trong doanh nghiệp. Phối hợp với Công đoàn cơ sở xây dựng và duy trì sự hoạt động của mạng lưới an toàn vệ sinh viên.

- Cấp phát đầy đủ bảo hộ lao động theo quy định của nhà nước cho từng năm.

- Xây dựng nội quy, quy trình an toàn - vệ sinh lao động phù hợp với từng loại máy móc thiết bị, vật tư kể cả khi đổi mới máy móc thiết bị, vật tư theo tiêu chuẩn quy định của Nhà nước.

- Tổ chức kiểm tra định kỳ về an toàn lao động, vệ sinh lao động, phòng chống cháy nổ.

- Hằng năm công ty tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động.

9.2. NLD có trách nhiệm:

- Chấp hành các quy định, quy trình, nội quy an toàn lao động, vệ sinh lao động có liên quan đến công việc, nhiệm vụ được giao.

- Thực hiện đúng nội quy, quy trình an toàn lao động, vệ sinh lao động, phòng chống cháy nổ, bồi thường thiệt hại cho doanh nghiệp nếu làm trái nội quy, quy trình gây hư hỏng máy móc thiết bị sản phẩm và chịu trách nhiệm trước pháp luật theo quy định hiện hành nếu xảy ra tai nạn lao động.

- Sử dụng, bảo quản và giữ gìn phương tiện bảo hộ đã được trang cấp; các thiết bị an toàn lao động vệ sinh lao động, nếu làm mất hoặc làm hư hỏng trước thời hạn quy định phải bồi thường.

- 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 yêu cầu.

- Tham gia thực hiện đúng quy định của doanh nghiệp về bảo hộ lao động, bảo vệ môi trường.

- Thực hiện đầy đủ việc khám sức khỏe khi công ty tổ chức khám định kỳ hàng năm, trường hợp NLĐ không đến khám theo đúng kế hoạch thì sẽ phải chịu toàn bộ trách nhiệm và chi phí khám tại cơ sở y tế có chức năng và gửi kết quả khám sức khỏe về công ty theo đúng thời gian quy định.

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

10.1. 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. Khi NLĐ nghỉ hưu theo chế độ hoặc có đơn xin nghỉ việc theo nguyện vọng (thôi việc theo quy định của pháp luật), NSDLĐ phối hợp với cơ quan BHXH xác nhận thời gian đóng BHXH và trả sổ bảo hiểm xã hội cho người lao động.

10.2. Ngoài ra NSDLĐ sẽ mua bảo hiểm tai nạn 24/24 giờ cho toàn bộ NLĐ đã ký HĐLĐ đang làm việc tại công ty.

Điều 11. Hoạt động công đoàn:

11.1. Công đoàn cơ sở (CĐCS) phải 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 NSDLĐ biết trước ít nhất 3 ngày.

11.2. Hằng tháng (hoặc quý), NSDLĐ bố trí thời gian (ít nhất 02 giờ) để CĐCS tổ chức hội họp, sinh hoạt, triển khai các nội dung tuyên truyền, giáo dục cần thiết cho NLĐ.

11.3. Khi CĐCS kiến nghị những yêu cầu của tập thể lao động tại công ty, NSDLĐ có trách nhiệm phối hợp với CĐCS xem xét và trả lời kiến nghị trong thời hạn 03 ngày kể từ ngày nhận kiến nghị.

11.4. NSDLĐ bố trí phòng công đoàn, trang bị cơ sở vật chất để Ban chấp hành CĐCS thuận lợi trong việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ.

11.5. Đối thoại tại nơi làm việc được tiến hành khi có yêu cầu của NLĐ hoặc NSDLĐ (theo Điều 63 Bộ luật Lao động năm 2019).

11.6. NSDLĐ phối hợp cùng CĐCS tổ chức các phong trào thi đua; tổ chức khen thưởng và tặng quà cho con NLĐ có thành tích học tập giỏi; tổ chức cho các em thiếu nhi vui chơi ngày 01/6, Tết Trung thu.

Điều 12. Một số thoả thuận khác:

12.1. Công ty chi tiền ăn giữa ca cho NLĐ theo quy định hiện hành (nguyên tắc thực hiện tính theo ngày công thực tế làm việc của NLĐ).

12.2. Mỗi năm, Ban giám đốc công ty phối hợp cùng CĐCS tổ chức cho NLĐ tham quan du lịch một lần. Kinh phí tổ chức do công ty và CĐCS đóng góp.

12.3. Trường hợp NLĐ xin đơn phương chấm dứt HĐLĐ với lý do chính đáng và thực hiện trách nhiệm báo trước theo quy định của pháp luật, người quản lý trực tiếp có trách nhiệm nhận đơn, xác nhận và gửi Phòng Quản trị nhân sự. Nếu người quản lý trực tiếp không nhận đơn, NLĐ có quyền gửi trực tiếp đến Phòng Quản trị nhân sự hoặc nhờ CĐCS xác nhận và chuyển đơn. Nếu hết thời hạn báo trước mà NSDLĐ chưa giải quyết thì NLĐ có quyền nghỉ việc (*được xem là nghỉ việc hợp pháp*).

12.4. Khi NLĐ nghỉ việc tại công ty, NSDLĐ có trách nhiệm ban hành Quyết định về việc chấm dứt HĐLĐ lưu tại doanh nghiệp và gửi cho NLĐ 01 bản.

III. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 13. Trách nhiệm thi hành Thỏa ước:

13.1. NSDLĐ, Ban chấp hành CĐCS và NLĐ tại doanh nghiệp có trách nhiệm thực hiện đúng các nội dung đã thoả thuận trong Thỏa ước.

13.2. Sau khi ký kết Thỏa ước, NSDLĐ có trách nhiệm bố trí thời gian để CĐCS triển khai Thỏa ước đến tập thể lao động tại doanh nghiệp. Ban chấp hành CĐCS 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 CĐCS trong thời hạn 03 ngày kể từ ngày nhận được kiến nghị.

Điều 14. Giải quyết tranh chấp liên quan đến các thỏa thuận trong Thỏa ước.

14.1. 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.

14.2. Khi Ban chấp hành CDCS đề nghị việc thương lượng ký kết thỏa ước nhưng NSDLĐ 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.

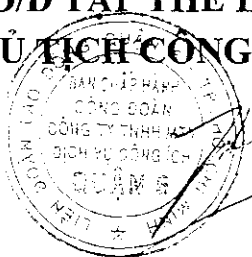
Điều 15. Hiệu lực của Thỏa ước.

15.1. Thỏa ước này có hiệu lực kể từ ngày ký. Các quy định khác của doanh nghiệp trái với nội dung Thỏa ước này đều bị bãi bỏ.

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

Thỏa ước lao động tập thể này được ký kết ngày 16 tháng 5 năm 2024.

**Đ/D TẬP THỂ LAO ĐỘNG
CHỦ TỊCH CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ**



Mai Tuấn Đạt

**Đ/D NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG
GIÁM ĐỐC**



Phạm Đức Thịnh