

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

- Căn cứ Bộ luật Lao động số 45/2019/QH 14 được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam thông qua ngày 20 tháng 11 năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành;

- Căn cứ Luật Công đoàn được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam thông qua ngày 20 tháng 6 năm 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành.

- Để đảm bảo quyền lợi và trách nhiệm của người sử dụng lao động và người lao động trong mối quan hệ lao động tại Công ty TNHH một thành viên nông nghiệp Rạng Đông; Sau khi bàn bạc và thảo luận.

Hôm nay, ngày 16 tháng 01 năm 2025. Tại Công ty TNHH MTV nông nghiệp Rạng Đông.

Chúng tôi gồm có:

1. Đại diện người sử dụng lao động

- Ông: Trần Duy Năng
- Chức vụ: Chủ tịch Công ty.

2. Đại diện tập thể người lao động

- Ông: Trần Mạnh Tuấn
- Chức vụ: Chủ tịch Công đoàn cơ sở Công ty.

Cùng ký kết bản thỏa ước lao động tập thể với các điều khoản sau:

CHƯƠNG I NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1: Đối tượng thi hành

1. Người sử dụng lao động.
2. Người lao động làm việc tại Công ty, kể cả người lao động trong thời gian học nghề, thử việc, người lao động làm việc sau ngày Thỏa ước có hiệu lực.
3. Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở.

Điều 2: Thời hạn của thỏa ước

1. Thỏa ước tập thể có hiệu lực giữa hai kỳ Hội nghị người lao động Công ty.
2. Sau 06 tháng kể từ ngày Thỏa ước tập thể có hiệu lực, trong quá trình thực hiện một trong hai bên có quyền yêu cầu điều chỉnh, sửa đổi, bổ sung cho phù hợp



với tình hình sản xuất kinh doanh của Công ty và theo quy định của pháp luật nhưng phải gửi yêu cầu bằng văn bản trước ít nhất 10 ngày làm việc.

3. Trước khi Thỏa ước tập thể hết hạn, hai bên có thể thương lượng kéo dài thời gian Thỏa ước tập thể hoặc ký kết Thỏa ước tập thể mới. Khi Thỏa ước hết hạn mà hai bên vẫn còn thương lượng thì Thỏa ước này vẫn còn có hiệu lực.

Điều 3: Áp dụng Thỏa ước lao động tập thể

1. Những vấn đề không được đề cập trong bản Thỏa ước tập thể này 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 Công ty thấp hơn so với Thỏa ước tập thể thì thực hiện những điều khoản tương ứng Thỏa ước tập thể này.

2. Khi bản Thỏa ước này có hiệu lực, các quy định của Công ty trước đây, hoặc các thỏa thuận giữa người sử dụng lao động với người lao động trong hợp đồng lao động trái với Thỏa ước này thì thực hiện theo Thỏa ước.

3. 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, trách nhiệm khác với các điều thỏa thuận trong Thỏa ước thì sẽ áp dụng các quy định của pháp luật và tiến hành sửa đổi, bổ sung Thỏa ước.

4. Trong thời gian áp dụng Thỏa ước lao động tập thể, nếu Công ty có sự sáp nhập, hợp nhất, chia tách, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý, quyền sử dụng tài sản mà người sử dụng lao động và tập thể người lao động tại doanh nghiệp mới đồng ý thì tiếp tục thực hiện thỏa ước này.

CHƯƠNG II

NỘI DUNG THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Điều 4: Việc làm và bảo đảm việc làm

1. Thực hiện theo nội dung ký kết trong hợp đồng lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động trong Công ty. Lao động gián tiếp và lao động trực tiếp phải đảm bảo chức năng, nhiệm vụ được giao.

2. Đội trưởng và người được giao phụ trách đội sản xuất được lãnh đạo Công ty giao nhiệm vụ: Có trách nhiệm quản lý đất đai, các công trình thủy lợi, tài sản trên đất thuộc phạm vi địa bàn được giao và tình hình mọi mặt trong đơn vị; tổ chức điều hành sản xuất, bảo vệ sản xuất, sản phẩm, làm dịch vụ hướng dẫn kỹ thuật, khuyến nông, khuyến ngư; tích cực chuyển dịch cơ cấu ứng dụng tiến bộ kỹ thuật, đẩy mạnh phát triển kinh tế và đời sống, tuân thủ sự lãnh đạo của Công ty và quy định của địa phương.

3. Công ty khuyến khích việc đi học theo nguyện vọng cá nhân theo hình thức vừa học vừa làm tại các tổ chức đào tạo nâng cao tay nghề, trình độ năng lực,

chuyên môn nghiệp vụ để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Người lao động có trách nhiệm hoàn thành nhiệm vụ được giao và chương trình học tập.

4. Người lao động có thể nhận thêm đất sản xuất lúa, đất màu hoặc làm việc khác do Công ty bố trí để tăng thu nhập.

Điều 5: Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

1. Thực hiện quy định của Chính phủ thời gian làm việc 8h/ngày.

Lao động gián tiếp làm việc 5 ngày/tuần; từ thứ 2 đến thứ 6

Lao động trực tiếp làm việc theo thời vụ, tổng số giờ làm việc trong năm không quá 1.992 giờ/năm (249 ngày/năm).

Công việc trồng lúa, trồng màu là công việc mang tính thời vụ, người lao động có thể làm thêm giờ trong ngày hoặc huy động thêm lao động để đảm bảo thời vụ và yêu cầu công việc. Khi làm công việc độc hại người lao động có thể làm ít giờ trong ngày.

2. Ngoài những ngày nghỉ 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: Nghỉ 03 ngày
- Con đẻ, con nuôi kết hôn: Nghỉ 01 ngày
- Bố/mẹ đẻ, bố/mẹ vợ hoặc bố/mẹ chồng; vợ/chồng, con nuôi hoặc cha nuôi, mẹ nuôi chết: Nghỉ 03 ngày

3. Người lao động nghỉ việc riêng đi ra ngoài khu vực sản xuất của Công ty quản lý phải có đơn thông qua đội sản xuất và được sự đồng ý của lãnh đạo Công ty.

Điều 6: Tiền lương, thưởng

1. Tiền lương

1.1. Lương công nhân trực tiếp sản xuất

Theo hợp đồng lao động lương công nhân trực tiếp sản xuất được trả theo sản phẩm giao khoán nộp về cho Công ty căn cứ vào mức lương hiện hưởng và giao khoán thực hiện nhiệm vụ sản xuất trồng lúa, màu là 7.000m².

* Sản phẩm giao nộp là thóc chất lượng cao được quy đổi thành tiền: số tiền nộp bằng số kg thóc giao nộp nhân đơn giá thóc do công ty thông báo tại thời điểm giao nộp.

1.2. Lương viên chức quản lý, nhân viên gián tiếp

1.2.1. Lương của người quản lý trong Công ty được hưởng theo thang lương, bảng lương, áp dụng mức lương do Nhà nước quy định từng thời điểm và được UBND tỉnh phê duyệt.

1.2.2 Lương của lao động gián tiếp: Được trả theo bảng lương do Công ty xây dựng tại thời điểm thực hiện.

1.3. Thời gian trả lương

Công ty thực hiện theo quy chế tiền lương.

- Lao động gián tiếp được ứng 80% tiền lương vào cuối tháng, 6 tháng được quyết toán 01 lần

- Lao động trực tiếp trả lương theo vụ, 01 năm chia làm 02 vụ chiêm và mùa (vụ chiêm trả trước 30/6; vụ mùa trả trước 31/12). Công ty chỉ trả lương cho người lao động khi người lao động giao nộp sản phẩm đầy đủ và đúng hạn theo quy định.

1.4. Chế độ tiền lương

Căn cứ vào quy định về tiền lương của Nhà nước.

Căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh; kết quả hoàn thành nhiệm vụ của người lao động hằng năm.

Công ty sẽ điều chỉnh mức lương phù hợp với từng vị trí việc làm.

2. Tiền thưởng

Căn cứ Luật thi đua khen thưởng; các Nghị định của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật thi đua khen thưởng hiện hành. Công ty có trách nhiệm xây dựng Quy chế thưởng quy định cụ thể về điều kiện, tiêu chuẩn xét thưởng cho người lao động. Mức thưởng và hình thức thưởng căn cứ kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty, thành tích của tập thể, cá nhân.

Thưởng cho các tập thể, cá nhân hoàn thành sớm hoặc vượt mức kế hoạch, có sáng kiến trong quản lý, cải tiến kỹ thuật tăng năng suất lao động và được áp dụng trong sản xuất kinh doanh tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của Công ty.

Điều 7: An toàn lao động, vệ sinh lao động

1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm tập huấn công tác an toàn vệ sinh lao động, thực hiện đầy đủ việc trang bị phương tiện bảo hộ lao động và khám sức khỏe định kỳ cho người lao động.

2. Người sử dụng lao động phải chấp hành các quy định về an toàn, vệ sinh lao động và giữ gìn vệ sinh môi trường, đặc biệt khi dùng thuốc bảo vệ thực vật, sử dụng máy móc và hệ thống điện có trách nhiệm giữ gìn, bảo quản các phương tiện được trang bị.

3. Khi đang làm nhiệm vụ trong thời gian lao động, người lao động bị tai nạn lao động, ngoài chế độ BHYT - BHXH theo quy định của nhà nước, khi cần thiết, người lao động còn được Công ty xét trợ cấp để chữa trị.

Điều 8: Chế độ BHXH

1. BHXH, BHYT, BHTN: Công ty thực hiện đóng đủ BHXH theo quy định.

2. Khi ốm đau người nộp BHXH, BHYT được khám chữa bệnh ở cơ sở y tế do doanh nghiệp đăng ký.

3. Người sử dụng lao động có trách nhiệm thực hiện đầy đủ các quy định về chế độ ốm đau, thai sản theo Luật bảo hiểm hiện hành đối với người lao động.

Điều 9: Hoạt động Công đoàn

1. Công đoàn cơ sở phải xây dựng kế hoạch hoạt động trong năm gửi người sử dụng lao động 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 Công đoàn cơ sở kiến nghị những yêu cầu của tập thể lao động tại Công ty, người sử dụng lao động có trách nhiệm phối hợp với Công đoàn cơ sở xem xét và trả lời kiến nghị trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận kiến nghị.

3. Ít nhất 01 năm một lần người sử dụng lao động phải tổ chức đối thoại tại nơi làm việc để chia sẻ thông tin, tham khảo, thảo luận, trao đổi ý kiến giữa người sử dụng lao động với người lao động về những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích và mối quan tâm của các bên tại doanh nghiệp nhằm tăng cường sự hiểu biết, hợp tác cùng nỗ lực hướng tới giải pháp các bên cùng có lợi nhằm xây dựng quan hệ lao động tại doanh nghiệp hài hòa, ổn định và phát triển.

4. Người sử dụng lao động phối hợp cùng Công đoàn cơ sở tổ chức các phong trào thi đua; hỗ trợ kinh phí để Công đoàn cơ sở tổ chức và khen thưởng các phong trào thi đua.

5. Công ty trích đủ 2% kinh phí Công đoàn trên tổng quỹ lương để Công đoàn hoạt động theo quy định.

Điều 10: Một số thỏa thuận khác

1. Công ty giao cho phòng KHKT-TH điều hành và đội sản xuất tổ chức thực hiện công tác điều tiết nước trên diện tích sản xuất của Công ty.

2. Khi người lao động nghỉ việc tại Công ty, người sử dụng lao động có trách nhiệm ban hành Quyết định về chấm dứt hợp đồng lao động lưu tại doanh nghiệp và gửi cho người lao động.

3. Nếu người lao động tự nguyện xin được chấm dứt hợp đồng lao động tại Công ty thì Công ty có trách nhiệm giải quyết chế độ theo quy định hiện hành.

4. Người lao động trong năm không hoàn thành nhiệm vụ, căn cứ điều kiện cụ thể và tình hình thực tế, Chủ tịch Công ty có thể bố trí công việc khác.

5. Chủ tịch Công ty, Ban Chấp hành Công đoàn xét chỉ cho việc hiếu, hỷ và thưởng cho con cán bộ công nhân viên đỗ các trường đại học, cao đẳng như sau:

- Công nhân đi xây dựng gia đình được tặng quà trị giá 500.000 đồng.
- Công nhân, tứ thân phụ mẫu, vợ chồng hoặc con công nhân qua đời chi phí phúng viếng 500.000 đồng.

- Thường cho con cán bộ công nhân viên đỗ các trường đại học: 500.000 đồng/cháu/ trường nhập học; cao đẳng: 300.000 đồng/cháu/ trường nhập học.

- Các trường hợp ốm nặng, tai nạn rủi ro: Công ty xét trợ cấp một lần. Mức trợ cấp phụ thuộc điều kiện tại thời điểm xét trợ cấp.

CHƯƠNG III

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 11: Trách nhiệm thi hành Thỏa ước

1. Người sử dụng lao động, Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở và người lao động tại doanh nghiệp có trách nhiệm thực hiện đúng các nội dung đã thỏa thuận trong Thỏa ước.

2. Sau khi ký kết Thỏa ước, người sử dụng lao động có trách nhiệm bố trí thời gian để Công đoàn cơ sở triển khai Thỏa ước đến tập thể lao động tại doanh nghiệp. Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở có trách nhiệm giám sát việc thực hiện Thỏa ước và kiến nghị bằng văn bản với người sử dụng lao động những nội dung vi phạm thỏa ước. Người sử dụng lao động có trách nhiệm trả lời bằng văn bản những kiến nghị của Công đoàn cơ sở trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được kiến nghị.

Điều 12: Giải quyết tranh chấp liên quan đến những thỏa thuận trong Thỏa ước

1. Trong quá trình áp dụng, nếu lãnh đạo Công ty thực hiện đúng các nội dung theo Thỏa ước lao động tập thể thì Ban Chấp hành Công đoàn Công ty không tự tổ chức đình công về những nội dung đã được thỏa thuận.

2. Trường hợp có tranh chấp lao động xảy ra, Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở phải tích cực, chủ động phối hợp với lãnh đạo Công ty xử lý dứt điểm tranh chấp, không để tranh chấp kéo dài, để hạn chế đến mức thấp nhất đình công có thể xảy ra.

Điều 13: Hiệu lực của thỏa ước

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

2. Thỏa ước lao động tập thể này ký tại Công ty TNHH MTV nông nghiệp Rạng Đông ngày 16 tháng 01 năm 2025 và được lập thành 04 bản, mỗi bên giữ một bản, một bản do Công đoàn gửi Công đoàn ngành NN & PTNT Nam Định, một bản do Công ty gửi lên Sở Lao động, thương binh, xã hội tỉnh Nam Định./.

ĐẠI DIỆN BCH CÔNG ĐOÀN
CHỦ TỊCH



Trần Mạnh Tuấn

CHỦ TỊCH CÔNG TY



Trần Duy Năng