

CÔNG TY CỔ PHẦN TRANSIMEX

Địa chỉ: 172 (Lầu 9-10) Hai Bà Trưng, Phường Đa Kao, Quận 1, TP.HCM
Điện thoại: (84-28) 2220 2888 (20 lines)



A TOTAL LOGISTICS PROVIDER

VĂN PHÒNG HĐND VÀ UBND QUẬN 1
Đã nhận:.....Thỏa ước HĐT.....
Ngày..15..tháng..07..năm 2019.....

Hồ Thị Lê Thanh

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ (Lần thứ 10)

Năm 2019

PHÒNG H
Duẩn,
ĐT: 02

ĐƠN XIN ĐĂNG KÝ THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

KÍNH GỬI: ỦY BAN NHÂN DÂN QUẬN 1 THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Chúng tôi gồm:

1. Đại diện Người sử dụng lao động:

Ông Lê Duy Hiệp

Chức vụ: Tổng Giám đốc

2. Đại diện tập thể người lao động:

Ông Phạm Thanh Bình

Chức vụ: Chủ tịch Công đoàn

Đã ký thỏa ước lao động tập thể ngày tháng năm 2019

- Xây dựng thỏa ước lao động tập thể lần đầu ☐
- Xây dựng thỏa ước lao động tập thể sửa đổi, bổ sung ☒
- Gia hạn thỏa ước lao động tập thể ☐

Đề nghị được đăng ký Thỏa ước lao động tập thể sửa đổi, bổ sung lần thứ 10 (mười) ký ngày 15/7/2019, tại Ủy ban Nhân dân Quận 1 TP. Hồ Chí Minh. Tài liệu đăng ký gồm có: Thỏa ước lao động tập thể của Doanh nghiệp và một bản lấy ý kiến tập thể người lao động.

TP. Hồ Chí Minh, ngày 15 tháng 7 năm 2019

TỔNG GIÁM ĐỐC



Lê Duy Hiệp

CÔNG TY CP TRANSIMEX

Địa chỉ: Lầu 9-10, 172 Hai Bà Trưng, Phường
Đakao, Quận 1, TP. HCM
Điện thoại: (08) 2220 2888 Fax: (08) 2220 2889

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

TP. Hồ Chí Minh, ngày 10 tháng 7 năm 2019

BIÊN BẢN

Lấy ý kiến tập thể lao động về nội dung thỏa ước lao động tập thể năm 2019

- Tổng số CB-CNV và lao động của Công ty: 476 người
- Phương thức lấy ý kiến:
 - Lấy ý kiến toàn thể Cán bộ công nhân viên và lao động thông qua chữ ký ☐
 - Lấy ý kiến toàn thể Cán bộ công nhân viên và lao động thông qua biểu quyết ☒
- Số lượng người được lấy ý kiến: 476 người
- Số người tán thành nội dung thỏa ước lao động tập thể của Công ty: 476 người
Tỷ lệ tán thành: 100%
- Số người không tán thành nội dung thỏa ước lao động tập thể của Công ty: Không
- Những điều, khoản không tán thành: Không

Xác nhận của Đại diện BCH Công đoàn
Chủ tịch Công đoàn



Phạm Thanh Bình

Người viết Biên bản

Nguyễn Thị Mai Thi

Địa chỉ : 172 (Lầu 9-10) Hai Bà Trưng,
Phường Đa Kao, Quận 1, TP.HCM
Điện thoại : (84-28) 2220 2888

TP. Hồ Chí Minh, ngày 15 tháng 7 năm 2019

**THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ
(Lần thứ 10)**

- Căn cứ Bộ Luật Lao Động của nước Cộng Hoà Xã Hội Chủ Nghĩa Việt Nam ban hành năm 2012 đã được Quốc Hội khoá XIII kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 18/6/2012 và có hiệu lực thi hành từ 01/05/2013;
- Căn cứ Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ và có hiệu lực thi hành từ 01/3/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động;
- Căn cứ Thông tư số 23/2015/TT-BLĐTBXH ngày 23/6/2015 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, có hiệu lực thi hành từ 08/8/2015 về việc hướng dẫn thực hiện một số điều về tiền lương của nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của bộ luật lao động;
- Căn cứ Thông tư số 29/2015/TT-BLĐTBXH ngày 31/7/2015 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, có hiệu lực thi hành từ 15/9/2015 về việc hướng dẫn thực hiện một số điều về thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể và giải quyết tranh chấp lao động quy định tại nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của bộ luật lao động;
- Căn cứ các thỏa thuận đã đạt được sau khi bàn bạc, thảo luận giữa Người sử dụng lao động và tập thể Người lao động tại Hội nghị người lao động Công ty Cổ phần Transimex ngày 25/5/2019.

Để đảm bảo quyền và nghĩa vụ hợp pháp của mỗi bên trong quan hệ lao động; Chúng tôi gồm có:

1. Đại diện Người sử dụng lao động:

Họ tên: Ông Lê Duy Hiệp

Chức vụ: Tổng Giám đốc

2. Đại diện tập thể Người lao động:

Họ tên: Ông Phạm Thanh Bình

Chức vụ: Chủ tịch Công Đoàn

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

CHƯƠNG I. NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Cam kết chung và đối tượng thi hành

1.1 Cam kết chung:

- a) Tất cả những CBCNV và những Người lao động được tuyển dụng vào Công ty làm việc có nghĩa vụ hoàn thành tốt nhiệm vụ, công tác được giao với năng suất, chất lượng và hiệu quả, nghiêm chỉnh chấp hành kỷ luật lao động, các nội quy, quy chế của Công ty, triệt để chấp hành những chỉ thị về công việc.
- b) Người sử dụng lao động có trách nhiệm tạo việc làm có hiệu quả, đồng thời đảm bảo các điều kiện cần thiết để Người lao động hoàn thành tốt nhiệm vụ, bảo đảm tiền lương và các bảo đảm xã hội khác theo điều khoản Thỏa ước này.

1.2 Đối tượng thi hành:

- a) Người sử dụng lao động;

- b) Người lao động đang làm việc tại công ty, kể cả người lao động trong thời gian học nghề, tập nghề, thử việc, người lao động làm việc sau ngày Thỏa ước này có hiệu lực đều có trách nhiệm thực hiện những nội dung trong Thỏa ước này;
- c) Ban chấp hành Công đoàn cơ sở.

Điều 2. Phạm vi điều chỉnh

Bản Thỏa ước này gồm 3 Chương, 15 Điều quy định mối quan hệ lao động giữa Người sử dụng lao động (NSDLĐ) và tập thể Người lao động (NLĐ) về trách nhiệm, quyền lợi của mỗi bên trong thời hạn Thỏa ước có hiệu lực. Mọi trường hợp phát sinh về quan hệ lao động không ấn định trong bản Thỏa ước này sẽ được giải quyết theo các văn bản pháp luật hiện hành của Nhà nước.

Điều 3. Thời hạn hiệu lực của bản Thỏa ước lao động tập thể

- 3.1 Bản Thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực 03 năm kể từ ngày được ký kết. Tùy theo điều kiện kinh doanh từng thời kỳ, điều kiện kinh tế xã hội mỗi giai đoạn và chế độ chính sách hiện hành của Nhà nước, Thỏa ước lao động tập thể được xem xét sửa đổi, bổ sung.
- 3.2 Các bên có quyền yêu cầu sửa đổi, bổ sung Thỏa ước lao động tập thể sau 06 tháng thực hiện.
- 3.3 Trong trường hợp quy định của pháp luật thay đổi mà dẫn đến Thỏa ước lao động tập thể không còn phù hợp với quy định của pháp luật, thì hai bên phải tiến hành sửa đổi, bổ sung Thỏa ước lao động tập thể trong vòng 15 ngày, kể từ ngày quy định của pháp luật có hiệu lực.
- 3.4 Trong thời gian tiến hành sửa đổi, bổ sung Thỏa ước lao động tập thể thì quyền lợi của Người lao động được thực hiện theo quy định của pháp luật.
- 3.5 Việc sửa đổi, bổ sung Thỏa ước lao động tập thể được tiến hành như việc ký kết Thỏa ước lao động tập thể.

CHƯƠNG II. NỘI DUNG THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Điều 4. Việc làm và bảo đảm việc làm

- 4.1 Người sử dụng lao động (NSDLĐ) phải đảm bảo việc làm cho Người lao động (NLĐ) trong suốt thời gian có hiệu lực của Hợp đồng lao động.
- 4.2 Trong trường hợp phải ngừng việc, người lao động được trả lương như sau:
 - a) Nếu Người lao động phải ngưng việc nghỉ chờ việc do tình hình sản xuất kinh doanh của Công ty hay lý do khách quan khác do lỗi của NSDLĐ thì NLĐ được trả 100% tiền lương theo hợp đồng lao động tại thời điểm ngưng việc và không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Nhà nước qui định.
 - b) Nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động, người lao động hoặc vì các 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 hoặc vì lý do kinh tế...thì NLĐ được trả 70% tiền lương theo hợp đồng lao động tại thời điểm ngưng việc và không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Nhà nước qui định.
 - c) Các trường hợp ngưng việc nếu do lỗi của người lao động thì người đó không được trả lương; những người lao động khác trong cùng đơn vị phải ngừng việc do bị ảnh hưởng thì được trả 70% tiền lương theo hợp đồng lao động tại thời điểm ngưng việc và không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Nhà nước qui định.
 - d) NLĐ ngừng việc tham gia đình công trái luật sẽ không được trả lương các ngày (giờ) đình công theo đúng qui định của pháp luật hiện hành.
- 4.3 NLĐ tham gia đình công trái pháp luật sẽ không được tái ký khi hết hạn HĐLĐ.

Điều 5. Công tác Đào tạo

- 5.1 Công ty coi trọng công tác đào tạo và đào tạo lại để nâng cao trình độ quản lý, chuyên môn nghiệp vụ, trình độ chính trị, văn hóa, ngoại ngữ, tin học...cho NLĐ nhằm thực hiện công việc có hiệu quả cao cho công ty.
- 5.2 Trong chiến lược phát triển công ty, từng giai đoạn, vào thời điểm thích hợp, Công ty sẽ đào tạo hoặc cử NLĐ đi đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nghiệp vụ tay nghề cho phù hợp với yêu cầu công việc thực tế. Tổ chức cho NLĐ làm công tác quản lý, chuyên môn nghiệp vụ và nhân viên kỹ thuật đi học tập kinh nghiệm ở các doanh nghiệp trong nước và nước ngoài.
- 5.3 Công ty 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.
- 5.4 Khi Người lao động được cử đi đào tạo với 100% kinh phí do NSDLĐ chi trả thì NSDLĐ lưu giữ bản chính các bằng cấp, chứng chỉ của các khóa học đó và có quyền yêu cầu Người lao động phải cam kết làm việc cho Công ty tùy theo mức học phí Công ty hỗ trợ như sau:
 - a) Dưới 2.000.000đ: phải làm việc cho Công ty ít nhất 06 (sáu) tháng.
 - b) Từ 2.000.000đ đến < 5.000.000đ: phải làm việc cho Công ty ít nhất 02 (hai) năm.
 - c) Từ 5.000.000đ đến < 10.000.000đ: phải làm việc cho Công ty ít nhất 03 (ba) năm.
 - d) Từ 10.000.000đ trở lên: phải làm việc cho Công ty ít nhất 05 (năm) năm.Trong trường hợp NLĐ đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động khi chưa hết thời gian cam kết làm việc theo Hợp đồng đào tạo hoặc Cam kết đào tạo đã ký thì phải bồi thường chi phí đào tạo (nếu có).

Điều 6. Giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi

- 6.1 Công ty thực hiện giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi theo quy định tại Nội quy lao động đã đăng ký theo quy định của pháp luật.
- 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 trong những trường hợp sau:
 - a) Kết hôn: được nghỉ 3 ngày. NLĐ phải nộp cho công ty bản photo Giấy đăng ký kết hôn trong vòng 30 ngày (đã bao gồm ngày nghỉ hàng tuần và Lễ Tết) kể từ ngày xin nghỉ. Nếu sau thời gian này mà NLĐ không cung cấp Giấy đăng ký kết hôn thì những ngày nghỉ sẽ được tính vào ngày nghỉ phép hoặc ngày nghỉ không hưởng lương.
 - b) Cha đẻ, mẹ đẻ, cha chồng, mẹ chồng, cha vợ, mẹ vợ, chồng chết hoặc vợ chết, con chết: được nghỉ 4 ngày.

Điều 7. Tiền lương, tiền thưởng và minh bạch thông tin

- 7.1 Về hệ thống thang bảng lương:

NSDLĐ có trách nhiệm xây dựng thang lương, bảng lương gửi cho cơ quan quản lý lao động của Nhà nước theo quy định. Quy chế trả lương, trả thưởng được tập thể lao động và Ban chấp hành công đoàn cơ sở góp ý và công khai cho NLĐ tại Công ty biết.
- 7.2 Hình thức và thời hạn trả lương:

Hình thức trả lương, thời hạn trả lương theo Quy chế, chính sách lương - thưởng của Công ty đã được phê duyệt. Hàng tháng, Phòng Hành chính Nhân sự gửi Bảng lương chi tiết của tất cả CBCNV trong Đơn vị bằng thư điện tử đến các cấp quản lý Trưởng/Phó các Đơn vị, Trưởng/Phó các Đơn vị có trách nhiệm thông báo lại cho CBCNV trong Đơn vị với nguyên tắc bảo mật thông tin lương, cán bộ quản lý cấp trên chỉ được biết thông tin lương của nhân viên cấp dưới, các nhân viên không được biết thông tin lương của nhau.
- 7.3 Điều chỉnh lương: Công ty xem xét điều chỉnh lương cho người lao động theo chính sách lương của Công ty.
- 7.4 Minh bạch thông tin:

- a) Hàng năm, NSDLĐ công khai phương hướng, nhiệm vụ chung về đầu tư, phát triển sản xuất kinh doanh dài hạn, trung hạn, đồng thời nêu những khó khăn, thuận lợi và hướng khắc phục và kế hoạch phân phối lợi nhuận với NLĐ.
- b) Hàng năm, NSDLĐ công khai tài chính về kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty với Ban chấp hành Công đoàn, NLĐ để nắm các thông tin bao gồm:
 - Tổng doanh thu + lợi nhuận sản xuất/ Chi tiêu năm.
 - Tổng thu nhập bình quân của CBCNV.
 - Hiệu quả sản xuất kinh doanh (Lãi - Lỗ, lý do).
- c) Tiền thưởng:
 Công ty có trách nhiệm xây dựng Quy chế thưởng quy định cụ thể về điều kiện, tiêu chuẩn xét thưởng cho NLĐ. Các hình thức thưởng gồm:
 - Tiền thưởng năng suất vào các dịp lễ, Tết: Tùy theo tình hình sản xuất kinh doanh, Công ty sẽ xét chi thưởng cho NLĐ. Điều kiện, mức thưởng sẽ căn cứ vào Quy chế thưởng của Công ty hoặc theo phê duyệt của Tổng Giám đốc Công ty.
 - Thưởng cho cá nhân, tập thể tiên tiến, tập thể hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ: do Hội đồng thi đua khen thưởng Công ty xét duyệt hàng năm.
 - Thưởng sáng kiến: NLĐ Có những sáng kiến, cải tiến về công nghệ, giải pháp quản lý, giải pháp công việc, tiết kiệm vật chất, tài sản... mang lại hiệu quả kinh tế, hiệu quả công tác quản lý cho công ty.

Điều 8. Những quy định đối với lao động nữ

Lao động nữ thuộc Công ty trong thời gian thai sản, ngoài những chế độ theo quy định Nhà nước, Công ty sẽ trợ cấp 30% tiền lương thành tích và 100% tiền phụ cấp cơm trưa trong thời gian nghỉ thai sản (tối đa 2 lần sinh/lao động nữ). Trường hợp lao động nữ đi làm sớm (trước 6 tháng nghỉ thai sản theo quy định của Pháp luật) thì sẽ dừng trợ cấp này tại thời điểm đi làm lại.

Điều 9. Phúc lợi

9.1 Các khoản chi trợ cấp cho người lao động từ Công ty:

- a) Người lao động bị ốm đau hưởng BHXH theo quy định, ngoài những chế độ do BHXH chi trả, Công ty trợ cấp 30% tiền lương thành tích và 100% trợ cấp tiền ăn trong thời gian nghỉ ốm, đau. Thời gian được hưởng: tối đa không quá **30** ngày trong 1 năm (không giới hạn số năm).
- b) Trang bị đồng phục cho CBCNV: ít nhất mỗi năm được may 2 bộ +1 áo thun.
- c) Người lao động đang làm việc tại Công ty qua đời, Công ty điều: 10.000.000 (mười triệu) đồng/người.

9.2 Các khoản chi phúc lợi cho người lao động từ quỹ Công đoàn:

- a) Người lao động khi bị ốm đau, tai nạn nằm viện theo quyết định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền: mức chi 700.000 (bảy trăm ngàn) đồng/người/lần;
- b) Người lao động là đoàn viên công đoàn khi tổ chức cưới (đúng luật) được tặng một phần quà hoặc tiền mặt trị giá 1.000.000 đồng (một triệu đồng)/ người, trường hợp cả Vợ và Chồng đều là đoàn viên thuộc Công đoàn Công ty thì mức chi sẽ là 2.000.000 đồng/ cặp vợ chồng.
- c) Chi trợ cấp khó khăn đột xuất cho đoàn viên Công đoàn: Tùy theo mức độ và khả năng (tối thiểu 2.000.000 đồng/người);
- d) Người lao động đang làm việc tại Công ty qua đời, Công đoàn Công ty điều: 5.000.000 (năm triệu) đồng/người.

- a) Cha, mẹ (kể cả bên chồng hoặc bên vợ), vợ (chồng), con của đoàn viên Công đoàn khi qua đời, Công đoàn chi 1.500.000 (một triệu năm trăm ngàn) đồng/người, bao gồm: tiền điều + vòng hoa (ghi tên Công đoàn Công ty).

9.3 Các khoản chung:

- a) Mỗi năm, Công ty phối hợp cùng CĐCS tổ chức cho NLĐ tham quan du lịch 01(một) lần. Mức chi tùy theo khả năng của Công ty, trong trường hợp kinh phí du lịch vượt mức chi của Công ty, Công ty sẽ bàn bạc với CĐCS để thống nhất NLĐ đóng thêm phần còn thiếu. Thời gian đi nghỉ mát sẽ không tính vào ngày phép năm của NLĐ.
- b) Trường hợp tham quan du lịch theo tiêu chuẩn cho Cán bộ quản lý và thường cá nhân xuất sắc năm do Công ty thưởng thì thời gian đi nghỉ mát này sẽ tính vào ngày phép năm (nếu có) của Cán bộ quản lý và cá nhân xuất sắc đó, trong trường hợp không còn phép năm thì tính là nghỉ không lương.
- c) Tặng quà ngày Phụ nữ (8/3; 20/10), Quốc tế Thiếu nhi (1/6), Tết Trung Thu, Ngày Thương Binh Liệt sỹ (27/7), Tết Nguyên đán, cán bộ hưu trí dịp cuối năm: Tùy theo tình hình, CĐCS cùng Công ty bàn bạc trao đổi về mức chi và đơn vị chi theo từng sự kiện cụ thể.

Trường hợp đối tượng được hưởng là con em CBCNV có cả bố và mẹ đều thuộc Công ty thì được hưởng như sau:

+ Nếu nguồn chi từ quỹ phúc lợi và quỹ Công đoàn thì chế độ tính theo từng đoàn viên.

+ Nếu nguồn chi tính vào chi phí của Công ty thì sẽ do Tổng giám đốc quyết định theo từng sự kiện.

Điều 10. An toàn lao động, vệ sinh lao động

- 10.1 NSDLĐ có trách nhiệm tập huấn công tác an toàn vệ sinh lao động, thực hiện đầy đủ việc trang bị, cung cấp phương tiện bảo hộ lao động và tổ chức khám sức khỏe định kỳ hàng năm cho NLĐ;
- 10.2 NLĐ phải chấp hành các quy định về an toàn, vệ sinh lao động; giữ gìn, bảo quản các phương tiện bảo hộ được trang bị, cung cấp.
- 10.3 NLĐ làm việc ở bộ phận nặng nhọc, độc hại sẽ được hưởng các chế độ tiền lương, chế độ bồi dưỡng theo qui định của luật an toàn vệ sinh lao động.

Điều 11. Bảo hiểm xã hội và các bảo hiểm khác

- 11.1 NSDLĐ có trách nhiệm thực hiện đúng, đầy đủ các quy định về bảo hiểm xã hội (BHXH) và bảo hiểm y tế đối với NLĐ. NSDLĐ có trách nhiệm chốt và trả sổ BHXH cho NLĐ khi hoàn tất thủ tục chấm dứt HĐLĐ với Công ty.
- 11.2 Ngoài BHXH, NSDLĐ sẽ mua bảo hiểm tai nạn 24/24 giờ cho toàn bộ NLĐ đã ký HĐLĐ đang làm việc tại Công ty. Khi xảy ra tai nạn lao động và những rủi ro khác, NLĐ được hưởng các chế độ do Công ty bảo hiểm chi trả.

Điều 12. Hoạt động công đoàn

- 12.1 Công đoàn cơ sở (CĐCS) phải xây dựng kế hoạch hoạt động trong năm gửi NSDLĐ 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.
- 12.2 NSDLĐ bố trí thời gian để CĐCS triển khai kế hoạch sản xuất, đồng thời triển khai các nội dung tuyên truyền, giáo dục cần thiết cho NLĐ.
- 12.3 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 07 ngày kể từ ngày nhận kiến nghị.
- 12.4 NSDLĐ tạo điều kiện thuận lợi cho BCH CĐCS trong việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình theo quy định của pháp luật lao động và pháp luật Công đoàn.

- 12.5 Định kỳ hàng quý, năm, CĐCS phối hợp cùng NSDLĐ tổ chức họp mặt đối thoại giữa NSDLĐ và NLĐ theo quy chế đối thoại và hội nghị NLĐ tại doanh nghiệp nhằm trao đổi thông tin, lắng nghe ý kiến của các bên nhằm xây dựng quan hệ lao động tại doanh nghiệp hài hòa, ổn định và tiến bộ.
- 12.6 NSDLĐ phối hợp cùng CĐCS tổ chức các phong trào thi đua; đồng thời, hỗ trợ 100% chi phí tổ chức và tiền thưởng.

Điều 13. Một số Thỏa thuận khác

- 13.1 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 phụ trách trực tiếp có trách nhiệm nhận đơn và gửi người có thẩm quyền. Nếu người phụ trách không nhận đơn, NLĐ có quyền gửi trực tiếp ở Phòng Hành chính Nhân sự của công ty hoặc nhờ CĐCS xác nhận và chuyển đơn. Trường hợp này NLĐ có quyền nghỉ việc khi hết thời hạn báo trước.
- 13.2 Khi chấm dứt Hợp đồng lao động, NSDLĐ và NLĐ cùng ký Thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ sau khi NLĐ hoàn thành nghĩa vụ và trách nhiệm theo quy định của Công ty. Bản thỏa thuận này sẽ được gửi cho NLĐ giữ 01 (một) bản.

Chương III. Điều khoản thi hành

Điều 14. Trách nhiệm thi hành Thỏa ước

- 14.1 NSDLĐ, Ban chấp hành CĐCS và NLĐ tại doanh nghiệp có trách nhiệm thực hiện đúng các nội dung đã Thỏa thuận trong Thỏa ước.
- 14.2 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. Các bên có quyền sửa đổi bổ sung đúng thời hạn theo qui định tại Điều 77 Bộ Luật lao động năm 2012. Người SDLĐ và NLĐ có trách nhiệm thực hiện thực hiện đầy đủ thỏa ước lao động tập thể.

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.
- 15.3 Thỏa ước lao động tập thể này ký và lập thành 05 bản có giá trị như nhau tại Công ty Cổ phần Transimex ngày 15 tháng 7 năm 2019 và gửi Thỏa ước theo quy định tại khoản 2 Điều 83 Bộ luật lao động 2012.

ĐD. NGƯỜI LAO ĐỘNG
CHỦ TỊCH CÔNG ĐOÀN
(Ký tên và đóng dấu công đoàn)

Phạm Thanh Bình

ĐD. NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG
TỔNG GIÁM ĐỐC
(Ký tên và đóng dấu công ty)

Lê Duy Hiệp

ANI
ghé