

Bình Định, ngày tháng năm 2024

**THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ
CỦA CÔNG TY CỔ PHẦN DƯỢC-TRANG THIẾT BỊ Y TẾ BÌNH ĐỊNH (BIDIPHAR)**

S

Căn cứ Bộ luật Lao động nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ngày 20/11/2019;

Căn cứ Nghị định 145/2020/NĐ-CP hướng dẫn Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động;

Căn cứ Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH hướng dẫn Bộ luật Lao động về nội dung của hợp đồng lao động, Hội đồng thương lượng tập thể và nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, nuôi con.

Căn cứ thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và tập thể người lao động sau khi lấy ý kiến của tập thể người lao động trong doanh nghiệp.

Để đảm bảo quyền lợi và trách nhiệm của hai bên trong quan hệ lao động. Hôm nay, chúng tôi gồm:

Đại diện người sử dụng lao động:

Bà **PHẠM THỊ THANH HƯƠNG**

Tổng Giám đốc

Đại diện tập thể người lao động:

Bà **NGUYỄN THỊ HẰNG NGA**

Phó 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. Phạm vi điều chỉnh

Bản Thỏa ước lao động tập thể này quy định mối quan hệ giữa hai bên về trách nhiệm, quyền lợi, nghĩa vụ của mỗi bên và đảm bảo quan hệ lao động cho người lao động trong thời hạn thỏa ước có hiệu lực. Mọi trường hợp không ấn định trong thỏa ước lao động được giải quyết theo pháp luật về lao động và nội quy, quy chế của Công ty.

Điều 2. Đối tượng thi hành

Đối tượng thi hành Thỏa ước lao động tập thể bao gồm:

1. Người sử dụng lao động là Công Ty Cổ Phần Dược – Trang Thiết Bị Y Tế Bình Định (Bidiphar) (sau đây gọi tắt là “Bidiphar” hoặc “Công ty”).

2. Người lao động (NLĐ) đang làm việc tại doanh nghiệp, kể cả NLĐ trong thời gian học nghề, tập nghề, thử việc, NLĐ vào làm việc sau ngày Thỏa ước có hiệu lực.

3. Ban chấp hành Công đoàn cơ sở (“Công đoàn”).

Điều 3. Thời hạn

1. Bản Thỏa ước lao động này có hiệu lực trong thời hạn 03 năm kể từ ngày ký. Sau 06 tháng thực hiện kể từ ngày thỏa ước này có hiệu lực, hoặc trong các kỳ Hội nghị NLĐ hàng năm, hai bên có quyền đề nghị bổ sung, sửa đổi Thỏa ước. Việc sửa đổi, bổ sung được tiến hành theo trình tự ký kết Thỏa ước lao động tập thể.

2. Trường hợp do pháp luật nhà nước thay đổi làm cho điều khoản nào đó có trong Thỏa ước này trái pháp luật mà hai bên chưa kịp sửa đổi, bổ sung thỏa ước cho phù hợp thì điều khoản đó thực hiện theo quy định mới của pháp luật.

Điều 4. Cam kết trách nhiệm thi hành Thỏa ước lao động tập thể

1. Trách nhiệm của Công ty:

- a. Chấp hành đúng các quy định Nhà nước về sử dụng lao động.
- b. Thực hiện đầy đủ các thỏa thuận nêu trong Thỏa ước lao động tập thể và Hợp đồng lao động.
- c. Bảo đảm quyền tự do của NLĐ tham gia hoạt động Công đoàn và các tổ chức đoàn thể được Nhà nước thừa nhận. Tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ công đoàn hoạt động theo Luật Công đoàn.

2. Trách nhiệm của Ban chấp hành Công đoàn:

- a. Tổ chức tuyên truyền, phổ biến các chủ trương chính sách của Đảng, Nhà nước và các quy định của Công ty đến NLĐ, phối hợp với các bộ phận chức năng đề xuất các biện pháp tháo gỡ khó khăn nhằm giúp cho Công ty hoàn thành chỉ tiêu kế hoạch, đảm bảo chăm lo lợi ích vật chất, tinh thần cho NLĐ.
- b. Giám sát việc theo dõi thực hiện các điều khoản trong Thỏa ước lao động, kịp thời phản ánh và bàn bạc với Ban Tổng Giám Đốc để giải quyết những vướng mắc, các kiến nghị chính đáng của NLĐ.

3. Trách nhiệm NLĐ:

- a. Thực hiện đúng những điều khoản đã ký kết trong Thỏa ước lao động tập thể và Hợp đồng lao động.
- b. Liên tục nâng cao trình độ văn hóa chuyên môn, nghiệp vụ để hoàn thành tốt công việc được giao.
- c. Thực hiện đúng các quy trình, hướng dẫn làm việc, các quy trình về an toàn, vệ sinh lao động trong doanh nghiệp.
- d. Không tham gia đình công, tranh chấp lao động tập thể trái quy định của pháp luật.
- e. Chấp hành Điều lệ, quy chế, quy định, nội quy lao động... của Công ty, luôn đảm bảo thời gian lao động, tôn trọng kỷ luật lao động. Giữ gìn, bảo quản công cụ lao động, tài sản của Công ty.

CHƯƠNG II. NỘI DUNG THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Điều 5. Việc làm và Hợp đồng lao động

1. NLD được quản lý trực tiếp đánh giá hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, không bị xử lý kỷ luật lao động sẽ được tái ký hợp đồng lao động khi hết hạn hợp đồng theo nhu cầu của Công ty.
2. NLD tham gia đình công trái pháp luật sẽ không được tái ký khi hết hạn hợp đồng.

Điều 6. Công tác đào tạo

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 NLD nhằm nâng cao trình độ cho NLD và chất lượng làm việc tại Công ty.
2. NLD khi được Công ty cử đi tập huấn, đào tạo nâng cao chuyên môn nghiệp vụ, được Công ty thanh toán kinh phí đào tạo phải hoàn thành khóa học và làm việc cho Công ty với thời gian tối thiểu là một (1) năm kể từ thời điểm hoàn thành đào tạo hoặc theo cam kết. Trường hợp vi phạm quy định này, NLD phải bồi thường cho Công ty tối thiểu gấp 2 lần toàn bộ chi phí phát sinh trong quá trình đào tạo.

Điều 7. Thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi

Công ty thực hiện thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi theo quy định pháp luật và các nội dung quy định tại Nội quy lao động đăng ký theo quy định của pháp luật.

Điều 8. Tiền lương, thưởng và phúc lợi

1. Cơ cấu thu nhập của NLD gồm 3 phần: tiền lương cơ bản theo vị trí công việc, thưởng theo năng lực và hiệu quả công việc, tiền thưởng theo hiệu quả của Công ty. Chế độ nâng lương thực hiện theo Quy chế lương của Công ty.
2. Tiền lương cơ bản theo vị trí công việc không thấp hơn mức lương tối thiểu theo quy định của Nhà nước và được trả cho NLD từ ngày 05 đến ngày 10 của đầu tháng sau.
3. Tiền thưởng bao gồm:
 - a. Tiền thưởng quý/năm được xác định dựa vào năng lực, hiệu quả công việc của NLD (KPI) và kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty.
 - b. Thưởng sáng kiến cải tiến kỹ thuật, cải tiến phương pháp quản lý, giải pháp nâng cao hiệu quả công tác, hợp lý hóa sản xuất kinh doanh theo Quy chế xét sáng kiến.
4. Phúc lợi:
 - a. NLD còn có thể được nhận các khoản phụ cấp khác như sau: tiền ăn ca, phụ cấp xăng xe, phụ cấp công tác, phụ cấp thu hút nhân tài... tùy theo chính sách của Công ty vào từng thời điểm.
 - b. Các khoản hỗ trợ khác: hỗ trợ cho NLD có chuyên môn, kinh nghiệm theo nhu cầu của Công ty, hỗ trợ thực hiện dự án mới, nghiên cứu sản phẩm mới,... theo quy định của Công ty vào từng thời điểm.
 - c. Ngoài các chế độ về nghỉ ngơi, hồi phục sức khỏe theo quy định pháp luật, tùy theo kết quả sản xuất kinh doanh hàng năm, Công ty sẽ tổ chức các chương trình nghỉ dưỡng, teambuilding cho NLD.
 - d. Công ty sẽ xem xét chi các khoản phúc lợi bằng tiền hoặc hiện vật vào các dịp lễ tùy theo hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty:

- Tết Dương lịch (1/1);
- Tết Âm lịch;
- Ngày Chiến thắng (30/4) và Ngày Quốc tế lao động (1/5);
- Lễ Quốc khánh (2/9).

Điều 9. Bảo hiểm xã hội và các khoản bảo hiểm khác

1. NLĐ được tiếp nhận ký HĐLĐ làm việc tại Bidiphar được Bidiphar thực hiện đóng các chế độ bảo hiểm sau:

- Các chế độ bảo hiểm bắt buộc theo quy định pháp luật: bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp;
- Bảo hiểm theo chính sách của Công ty: bảo hiểm tai nạn 24/24 cho nhân viên thị trường.

2. Mức trích nộp bảo hiểm hàng tháng: theo quy định của Nhà nước và chính sách của Công ty.

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

1. Người sử dụng lao động và NLĐ tại Bidiphar phải tuân theo quy định của pháp luật về an toàn lao động (ATLĐ), vệ sinh lao động (VSLĐ), phòng chống cháy nổ (PCCN), phòng chống thiên tai (PCTT) theo quy định của Bộ luật Lao động, các văn bản pháp luật khác có liên quan và nội quy, quy chế của Bidiphar.

2. Người sử dụng lao động có trách nhiệm:

- Phải trang bị đầy đủ các phương tiện bảo hộ lao động, các biện pháp đảm bảo ATLĐ, VSLĐ, PCCN, PCTT cho NLĐ theo quy định của pháp luật.
- Trang bị đầy đủ các phương tiện, thiết bị an toàn phù hợp với tình hình sản xuất của công ty để ngăn ngừa tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp có thể xảy ra; huấn luyện các biện pháp tránh tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp.
- Có trách nhiệm chăm lo sức khỏe của NLĐ làm việc trong công ty.

3. NLĐ phải tuân thủ nghiêm ngặt nội quy, quy chế về ATLĐ, VSLĐ, PCCN, PCTT trong sản xuất kinh doanh.

- Phải sử dụng các phương tiện bảo hộ lao động trong khi làm việc, nhất là ở những nơi nguy hiểm.
- Có quyền rời bỏ vị trí làm việc khi có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và phải báo cáo ngay cho người phụ trách.

Điều 11. Hoạt động Công đoàn

1. Công ty tạo điều kiện thuận lợi cho Ban chấp hành Công đoàn trong việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình theo quy định của pháp luật lao động và pháp luật công đoàn.

2. Công đoàn phải phối hợp với Công ty để xây dựng kế hoạch hoạt động nhằm nâng cao đời sống tinh thần cho NLĐ và đảm bảo hoạt động sản xuất kinh doanh hiệu quả.

3. Khi Công đoàn kiến nghị những yêu cầu của tập thể lao động tại Công ty, Công ty có trách nhiệm phối hợp xem xét và trả lời kiến nghị trong thời gian phù hợp.

4. Công đoàn phối hợp cùng Công ty tổ chức họp mặt đối thoại giữa Công ty và NLD theo quy chế đối thoại và hội nghị NLD 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.

5. Công đoàn phối hợp cùng Công ty tổ chức các phong trào thi đua nhằm nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh và tạo sự gắn kết giữa NLD với doanh nghiệp.

Điều 12. Sửa đổi, bổ sung Thỏa ước lao động tập thể

1. 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 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.

2. 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 NLD được biết.

Điều 13. Hiệu lực thi hành

1. Bản Thỏa ước lao động tập thể này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký Quyết định ban hành và thay thế cho toàn bộ các bản Thỏa ước lao động tập thể trước Thỏa ước này.

2. Công ty, Ban chấp hành Công đoàn và NLD tại doanh nghiệp có trách nhiệm thực hiện đúng các nội dung đã thỏa thuận trong Thỏa ước.

3. Những vấn đề không được đề cập trong bản thỏa ước lao động tập thể này được hiện thiện theo quy định của pháp luật. Trong trường hợp quyền lợi của NLD được thỏa thuận trong hợp đồng lao động hoặc các quy định trong nội quy, quy định của doanh nghiệp 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 thời hạn thỏa ước lao động tập thể đang có 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 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.

4. Thỏa ước lao động tập thể được lập thành thành 04 (bốn) bản, có giá trị pháp lý ngang nhau.

- a. Công ty Cổ Phần Dược - Trang thiết bị y tế Bình Định (Bidiphar) : 01 bản;
- b. Ban chấp hành Công đoàn : 01 bản;
- c. Công đoàn ngành y tế tỉnh Bình Định : 01 bản;
- d. Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Bình Định : 01 bản.

Đại diện người sử dụng lao động

TỔNG GIÁM ĐỐC

Đại diện tập thể người lao động

**PHÓ CHỦ TỊCH PHỤ TRÁCH
CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ**

PHẠM THỊ THANH HƯƠNG

NGUYỄN THỊ HẰNG NGA