

Đà Nẵng, ngày 22 tháng 12 năm 2012

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

- Căn cứ vào Bộ luật lao động được sửa đổi, bổ sung năm 2012 của Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam có hiệu lực từ 01/5/2013.

- Căn cứ Điều lệ tổ chức hoạt động Công ty ban hành ngày 25/5/2004 và sửa đổi thông qua ngày 22 /4/2008.

Để đảm bảo quyền và nghĩa vụ của hai bên trong quan hệ lao động, hôm nay tại Hội nghị Đại biểu người lao động Công ty Cổ phần Sông Đà 505 năm 2012 chúng tôi gồm:

1- ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG (NSDLĐ)

Ông **Đặng Quang Đạt** Chức vụ: Giám đốc Công ty CP Sông Đà 505

2- ĐẠI DIỆN TẬP THỂ NGƯỜI LAO ĐỘNG (NLĐ)

Ông **Lê trọng Cảnh** Chức vụ: Chủ tịch Công đoàn Công ty CP Sông Đà 505

Cùng nhau thỏa thuận ký kết sửa đổi bổ sung Thỏa ước lao động tập thể (TUTT) đã được 100% Đại biểu dự hội nghị biểu quyết tán thành gồm các điều khoản sau:

CHƯƠNG I: NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

TUTT này quy định mối quan hệ lao động giữa tập thể NLĐ với 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. Mọi trường hợp phát sinh không được quy định trong TUTT này sẽ được giải quyết theo các văn bản pháp luật hiện hành của Nhà nước.

ĐIỀU 1: THỜI HẠN:

1. Thời hạn hiệu lực của TUTT này là 02 năm kể từ ngày 01/5/2013 đến 30/4/2015.
2. Trong thời hiệu của TUTT nếu Công ty sáp nhập, liên doanh, liên kết với các Công ty khác thì TUTT này vẫn có hiệu lực thi hành đến khi lập được TUTT mới.
3. Trong thời gian TUTT còn hiệu lực nếu có điểm nào cần sửa đổi, bổ sung phù hợp với luật pháp, kinh tế xã hội hoặc tình hình sản xuất kinh doanh của Công ty thì hai bên sẽ cùng nhau bàn bạc để lập thành văn bản theo đúng trình tự, luật định.

ĐIỀU 2: CAM KẾT CỦA NLĐ VÀ NSDLĐ

1. NLĐ:

- a) Có trách nhiệm chấp hành đúng các nội dung quy định trong Hợp đồng lao động, Nội quy lao động, Quy chế dân chủ cơ sở và TUTT;
- b) Thực hiện đúng quy trình sản xuất, đặc biệt là các quy trình về ATVSLĐ - PCCN của Công ty ban hành;
- c) Thực hiện nghiêm chỉnh lệnh sản xuất, lệnh điều chuyển của Công ty;
- d) Có tinh thần trách nhiệm trong công việc, có ý thức kỷ luật lao động, hạn chế đến mức thấp nhất việc làm hư hỏng máy móc, hàng hoá, sản phẩm của Công ty;
- e) Thực hành tiết kiệm nguyên vật liệu trong sản xuất, đảm bảo tiến độ công việc;
- f) Không tham gia đình công, tranh chấp lao động tập thể trái quy định của pháp luật;

2. NSDLĐ:

- a) Chấp hành nghiêm chỉnh các quy định trong TUTT này và các quy định của Luật lao động, hợp đồng lao động đã ký với NLĐ;

- b) Tôn trọng danh dự nhân phẩm của NLĐ, đặc biệt là lao động nữ;
- c) Tạo điều kiện thuận lợi cho lao động có thể nâng cao tay nghề, trình độ văn hóa, hiểu biết pháp luật và Nội quy lao động;
- e) Tạo điều kiện thuận lợi và cộng tác chặt chẽ để NLĐ tham gia sinh hoạt đoàn thể;
- f) Đảm bảo quyền tự do hoạt động đoàn thể, tôn giáo, tín ngưỡng.... của NLĐ theo đúng quy định của pháp luật;
- h) Cam kết dùng mọi nguồn lực để tìm kiếm công việc, duy trì ổn định SX KD, đồng thời đảm bảo các điều kiện cần thiết để NLĐ có đủ việc làm, thu nhập.

CHƯƠNG 2: NỘI DUNG TUTT

I- HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ ĐẢM BẢO VIỆC LÀM

ĐIỀU 3: GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

1. NSDLD (hoặc người được ủy quyền) ký kết HĐLĐ bằng văn bản đối với tất cả NLĐ làm việc theo mọi loại hình hợp đồng lao động trên nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, hợp tác, trung thực và không trái với quy định của Bộ Luật lao động, TUTT và đạo đức xã hội.

2. Khi NLĐ là cán bộ công đoàn không chuyên trách (UVBCH Công đoàn Cty) đang trong nhiệm kỳ công đoàn mà hết hạn hợp đồng lao động thì được gia hạn hợp đồng lao động đã giao kết đến hết nhiệm kỳ.

3. NLĐ tham gia đình công trái pháp luật sẽ không được tái ký HĐLĐ khi hết hạn.

ĐIỀU 4: THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

1. Chuyển làm công việc khác so với hợp đồng:

a) NSDLD có quyền điều chuyển NLĐ làm công việc mới theo yêu cầu sản xuất hoặc cho thuê lại lao động, nhưng phải báo cho NLĐ biết trước ít nhất 03 ngày và bố trí công việc phù hợp với sức khỏe;

b) NSDLD có trách nhiệm thực hiện các chế độ, chính sách cho NLĐ theo đúng hợp đồng lao động đã ký kết.

2. Tạm hoãn hợp đồng lao động, nhận lại NLĐ, NLĐ làm việc không trọn thời gian:

a) Các trường hợp tạm hoãn hợp đồng lao động, nhận lại NLĐ hết hạn tạm hoãn hợp đồng lao động được thực hiện theo Điều 32, Điều 33 của Bộ luật lao động;

b) NLĐ có thể thỏa thuận với NSDLD làm việc không trọn thời gian được hưởng các quyền và nghĩa vụ như NLĐ làm trọn thời gian.

II- SỬA ĐỔI, BỔ SUNG, CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

ĐIỀU 5: SỬA ĐỔI, BỔ SUNG HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

1. Trong quá trình thực hiện hợp đồng nếu bên nào có yêu cầu thay đổi nội dung hợp đồng thì phải báo trước cho bên kia biết trước 03 ngày.

2. Trường hợp hai bên không thỏa thuận được việc sửa đổi, bổ sung hoặc giao kết hợp đồng mới thì tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết.

ĐIỀU 6: CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

1. Khi chấm dứt hợp đồng lao động thì NSDLD và NLĐ phải tuân thủ:

- a) Nội dung giao kết hợp đồng đã ký;
- b) Nội quy lao động của Công ty ban hành;
- c) Quy định của Bộ luật lao động hiện hành.

2. Trong thời hạn 07 ngày, kể từ ngày chấm dứt Hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên; trường hợp đặc biệt, có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày.

3. Công ty ghi rõ lý do chấm dứt hợp đồng lao động vào quyết định cá nhân. Ngoài các lý do ghi trong quyết định Công ty không nhận xét thêm điều gì trở ngại cho NLĐ.

ĐIỀU 7: VIỆC LÀM VÀ BẢO ĐẢM VIỆC LÀM

1. Thời gian nghỉ ngừng việc mà do lỗi của NSDLĐ thì NLĐ được trả đủ lương theo quy định của nhà nước ban hành, nếu vì các nguyên nhân khách quan bất khả kháng mà Công ty không bố trí đủ việc làm, thì tiền lương ngừng việc do hai bên thỏa thuận nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

ĐIỀU 8: TRỢ CẤP THÔI VIỆC, TRỢ CẤP MẤT VIỆC LÀM

1. Chế độ trợ cấp thôi việc:

a) Khi chấm dứt Hợp đồng lao động đối với NLĐ đã làm việc thường xuyên trong doanh nghiệp từ 12 tháng trở lên, NSDLĐ có trách nhiệm trợ cấp thôi việc theo quy định của Nhà nước ban hành;

b) Khi chấm dứt Hợp đồng lao động theo quy định tại Khoản 3 - Điều 125 Bộ Luật lao động, NLĐ không được trợ cấp thôi việc.

2. Trợ cấp mất việc làm:

a) Khi NLĐ đã làm việc thường xuyên trong Công ty từ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm do Công ty thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế hoặc sáp nhập, chia tách, thì NSDLĐ có trách nhiệm trợ cấp mất việc theo quy định của Nhà nước ban hành;

b) Thời gian làm việc, tiền lương để làm căn cứ tính trợ cấp mất việc theo quy định của Nhà nước ban hành.

III- THỜI GIAN LÀM VIỆC, THỜI GIAN NGHỈ NGƠI

ĐIỀU 9: THỜI GIAN LÀM VIỆC

1. NSDLĐ và NLĐ tuân thủ thực hiện thời giờ làm việc, thời gian nghỉ giữa ca, thời gian làm thêm theo đúng Nội quy lao động do Công ty ban hành.

2. NLĐ và Công ty có thể thỏa thuận làm thêm giờ trong các trường hợp:

a) Xử lý sự cố sản xuất, giải quyết các công việc cấp bách không thể trì hoãn;

b) Xử lý các công trình xây dựng và sản phẩm do yêu cầu nghiêm ngặt của công nghệ không thể bỏ dở được, do yêu cầu phải đảm bảo tiến độ công việc.

ĐIỀU 10: THỜI GIAN NGHỈ NGƠI

1. Ngoài những ngày nghỉ Lễ, Tết...và nghỉ việc riêng được hưởng nguyên lương theo quy định của pháp luật, thì NLĐ có thể thỏa thuận với Công ty để xin nghỉ không hưởng lương tối đa là 02 lần trong một năm mà Công ty xét thấy hợp lý.

2. Ngày nghỉ Lễ, Tết trùng vào ngày nghỉ hàng tuần thì được nghỉ bù vào ngày tiếp theo.

3. Chế độ nghỉ phép trong năm đối với NLĐ được qui định cụ thể như sau:

a) Có thời gian làm việc liên tục 12 tháng thì được nghỉ phép là 14 ngày;

b) Cứ 05 năm làm việc tại Công ty Sông Đà 505 được nghỉ thêm 01 ngày;

c) NSDLĐ có quyền qui định lịch nghỉ hàng năm sau khi tham khảo ý kiến của Ban chấp hành công đoàn cơ sở và phải thông báo trước cho mọi NLĐ;

d) NLĐ có thể thỏa thuận với NSDLĐ để nghỉ phép hàng năm thành nhiều lần hoặc nghỉ dồn 2 năm liền nhưng phải có kế hoạch thống nhất NSDLĐ bằng văn bản;

e) Công ty thanh toán chế độ nghỉ phép cho NLĐ được qui định như sau:

e1. Tiền lương phép = Lương tối thiểu * (Hệ số lương + phụ cấp chức vụ + phụ cấp khu vực) * số ngày nghỉ phép / 26 ngày;

e2- Thanh toán tiền lương phép tương ứng số ngày phép theo quy định vào lương tháng NLĐ nghỉ phép.

e3- Công ty sẽ tự giải quyết thanh toán tiền lương phép cho các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động, NLĐ có ngày phép năm được hưởng mà chưa nghỉ tính đến hết quý I năm sau (NLĐ không phải làm đơn xin nghỉ phép).

e4- Phụ cấp: Chi thanh toán cho người lao động làm việc tại công ty đủ 12 tháng (Kể cả mục e3 và ốm đau, thai sản, TNLĐ) với số tiền là: 1.000.000 đồng/người (với người làm việc ở Lào 1.200.000đ) và được thanh toán 1 lần cộng vào lương tháng 3 năm kế tiếp.

IV- KỶ LUẬT LAO ĐỘNG - KHEN THƯỞNG

ĐIỀU 11: KỶ LUẬT LAO ĐỘNG

1. Được qui định trong Nội quy lao động của Công ty nhưng không được trái với pháp luật. Nội quy lao động Công ty được đăng ký tại Sở Lao động tỉnh Gia Lai làm căn cứ cho NSDLĐ và NLĐ thực hiện.

2. Khi tiến hành kỷ luật cá nhân, tập thể NLĐ, thì nhất thiết phải có sự tham gia của tổ chức công đoàn SĐ505.

ĐIỀU 12: KHEN THƯỞNG

1. Thực hiện theo Luật thi đua - Khen thưởng của nhà nước, Quy chế thi đua - Khen thưởng của Công ty và kế hoạch thi đua hàng năm.

2. Mức thưởng cụ thể từng NLĐ tùy thuộc vào sự đóng góp công sức, chất lượng công việc hoàn thành, chấp hành đầy đủ nội quy, các quy định của Công ty.

IV- TIỀN LƯƠNG, NÂNG LƯƠNG, QUỸ PHÚC LỢI

ĐIỀU 13: TIỀN LƯƠNG

1. Công ty có trách nhiệm xây dựng, ban hành Thang bảng lương, định mức đơn giá tiền lương, Quy chế trả lương và công khai cho NLĐ tại Công ty biết.

2. Tiền lương các ngày lễ, tết, lương tháng 13 Công ty sẽ căn cứ vào SXKD của mỗi kỳ từ đó sẽ quyết định từng mức cụ thể cho từng đối tượng.

3. Đối với NLĐ làm thêm giờ, làm vào ngày lễ tết được Công ty trả theo chế độ cụ thể nhưng không thấp hơn quy định của Nhà nước.

ĐIỀU 14: NÂNG BẬC LƯƠNG

1. Hàng năm Công ty tổ chức xét nâng bậc lương (cho khối gián tiếp), thì nâng bậc cho công nhân lao động trực tiếp.

2. Quy trình xét nâng lương, tổ chức thi nâng bậc lương được thực hiện theo Quy chế nâng lương do Công ty ban hành.

ĐIỀU 15: QUẢN LÝ CÁC QUỸ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

1. Hàng năm Công đoàn lập, quyết toán (Công ty Giám sát việc thực hiện) các nguồn quỹ hợp pháp của NLĐ (Quỹ Đồng nghiệp, Tài chính Công đoàn) được công bố tại Hội nghị đại biểu người lao động tổ chức vào cuối năm.

2. Quỹ phúc lợi được chi cho NLĐ gồm: Tham quan, du lịch, hỗ trợ NLĐ có hoàn cảnh khó khăn, hiếu, hỷ và hoạt động phong trào văn hóa, thể thao của các đoàn thể... được quản lý theo qui chế của công ty.

V- AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG

ĐIỀU 16: TRÁCH NHIỆM CỦA NSDLĐ

1. Trang bị bảo hộ lao động hàng năm cho mỗi NLĐ trực tiếp khi tham gia lao động tại hiện trường theo đúng danh mục được ghi trong Nội quy an toàn lao động của Công ty ban hành.

2. Các loại BHLĐ khác tùy theo tính chất công việc cụ thể Công ty sẽ cấp phát đầy đủ cho NLĐ đảm bảo an toàn trong khi làm việc.

3. Trang bị phương tiện kỹ thuật, y tế và trang bị bảo hộ lao động thích hợp để đảm bảo thích ứng kịp thời khi xảy ra sự cố, tai nạn lao động và cải thiện điều kiện lao động.

4. Tổ chức khám sức khỏe định kỳ mỗi 01 năm 01 lần; Huấn luyện ATLĐ cho NLĐ mới tiếp nhận kể cả người học nghề, tập nghề và huấn luyện lại về ATVSLĐ mỗi 01 năm 01 lần cho toàn thể CBCNV.

5. Bồi dưỡng bằng hiện vật đảm bảo đúng số lượng cho 1ca làm việc liên tục, đảm bảo vệ sinh, không trả tiền thay bồi dưỡng bằng hiện vật. Mức tối thiểu = 15.000,đ/người/ca.

6. Khi xảy ra tai nạn lao động (nhẹ, nặng hoặc chết người) thì phải kịp thời sơ cứu, cấp cứu tại chỗ người bị tai nạn sau đó chuyển ngay đến cơ sở y tế và tuân thủ thực hiện đúng quy trình xử lý vụ tai nạn theo quy định của Bộ luật lao động và Nội quy an toàn lao động Công ty ban hành.

7. Chịu toàn bộ các khoản chi phí: Sơ cứu, cấp cứu đến điều trị cho NLĐ bị TNLĐ, hoặc bệnh nghề nghiệp và tiền lương những ngày nghỉ điều trị do TNLĐ. Trả lương cho người chăm sóc người bị tai nạn trên cơ sở hao phí phù hợp thực tế.

8. Người bị bệnh nghề nghiệp: Được điều trị theo chuyên khoa, sau khi điều trị tùy theo danh mục các loại bệnh nghề nghiệp, ít nhất cũng được khám sức khỏe 06 tháng 01 lần và được lập hồ sơ riêng về sức khỏe. Nội dung hồ sơ và chế độ quản lý lưu trữ hồ sơ do Bộ Y tế qui định.

9. Có trách nhiệm bồi thường cho người bị suy giảm khả năng lao động hoặc cho thân nhân người chết do TNLĐ, bệnh nghề nghiệp mà không do lỗi của NLĐ theo luật định. Trường hợp do lỗi của NLĐ thì được trợ cấp theo quy định của pháp luật.

10. Có quyền buộc NLĐ phải tuân thủ các qui định, nội qui, biện pháp ATLĐ, vệ sinh lao động, khen thưởng người chấp hành tốt và kỷ luật người vi phạm trong việc thực hiện ATLĐ.

ĐIỀU 17: TRÁCH NHIỆM CỦA NLĐ

1. Tự bảo quản bảo hộ lao động đã được Công ty trang bị, phải tự trang bị cho mình đảm bảo an toàn trước khi thi công.

2. Phải tuân thủ các qui định về an toàn lao động, vệ sinh lao động và nội qui lao động của Công ty và pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động, bảo vệ môi trường.

3. Có quyền từ chối làm công việc hoặc bỏ nơi làm việc khi thấy rõ nguy cơ xảy ra TNLĐ, đe dọa nghiêm trọng đến tính mạng, sức khỏe của mình và phải báo ngay đến người phụ trách trực tiếp, từ chối trở lại làm việc nếu những nguy cơ đó vẫn chưa được khắc phục.

4. Công đoàn theo ủy quyền của Giám đốc công ty thực hiện kiểm tra, giám sát việc quản lý và thi hành các qui định về ATLĐ, vệ sinh lao động, tham gia điều tra TNLĐ. Công đoàn quản lý đội ngũ ATVSV, đề xuất Giám đốc công ty chi trả các chi phí hợp lý phục vụ cho việc đảm ATVSLĐ.

5. Công đoàn cơ sở có trách nhiệm giáo dục, vận động NLĐ và chấp hành nghiêm chỉnh các qui định, nội qui về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

6. Khi NLĐ chấm dứt hợp đồng lao động trước thời điểm chưa hết hạn sử dụng BHLĐ được trang cấp theo quy định tại khoản 1- Điều 17 của TUITT này, thì NLĐ có trách nhiệm hoàn trả số tiền bằng giá trị bình quân của danh mục BHLĐ/tháng nhân với số tháng còn lại chưa sử dụng.

VI- CHẾ ĐỘ BẢO HIỂM XÃ HỘI, BHYT, BHTN, BHTT

ĐIỀU 18: TRÁCH NHIỆM CỦA NSDLĐ

1. Đóng BHXH + BHYT + BHTN theo qui định của Luật Bảo hiểm cho NLĐ có HĐLĐ từ 12 tháng trở lên đồng thời có số ngày công làm việc = số ngày làm việc của tháng đó. Hàng tháng Công ty thu 100% tiền Bảo hiểm số ngày công làm việc thiếu của NLĐ qua tiền lương cá nhân để nộp cho cơ quan BHXH. NLĐ có số ngày công < số ngày làm việc của tháng, khi có lý

do bất khả kháng và có đề nghị bằng văn bản của Công đoàn bộ phận tại thời điểm phát s. chậm nhất là 05 ngày thông qua Chỉ huy trưởng công trường trình Giám đốc Công ty phê duyệt.

2. Đối với HĐLĐ có thời hạn < 03 tháng thì trả tiền phép, BHXH, BHYT, BHTN theo thỏa thuận trong HĐLĐ riêng.

ĐIỀU 19: TRÁCH NHIỆM QUYỀN LỢI CỦA NLĐ

1. Đóng BHXH + BHYT + BHTN + BHTT theo quy định của Luật Bảo hiểm.
2. Được hưởng các chế độ trợ cấp BHXH ốm đau, TNLĐ, bệnh nghề nghiệp, thai sản, hưu trí và tử tuất theo qui định của Luật Bảo hiểm.

VII- ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ

ĐIỀU 20: TRÁCH NHIỆM CỦA NSDLĐ

1. Thực hiện đúng theo Bộ luật lao động số 10/2012/QH13 ngày 18/6/2012 của Quốc hội nước CHXHCN Việt nam về quy định một số điều của Bộ luật đối với lao động nữ.
2. Tăng cường các biện pháp cải thiện điều kiện làm việc cho lao động nữ.
3. Bố trí thời gian làm việc thích hợp để lao động nữ có điều kiện chăm sóc con cái, học thêm hoặc bồi dưỡng nghề mới.

VIII- GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG VÀ ĐÌNH CÔNG

ĐIỀU 21: GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN VÀ TẬP THỂ

1. Khi có phát sinh về tranh chấp lao động cá nhân và tập thể NLĐ với NSDLĐ thì giải quyết như sau:

- a) Hội đồng hòa giải Công ty thương lượng trực tiếp và tự dàn xếp tranh chấp giữa NSDLĐ và cá nhân NLĐ, tập thể NLĐ hoặc người được ủy quyền tại nơi phát sinh tranh chấp;
- b) Giải quyết công khai, khách quan, kịp thời, nhanh chóng, đúng pháp luật.
- c) Có sự tham gia của đại diện Công đoàn, đại diện NSDLĐ, cá nhân NLĐ hoặc người được ủy quyền trong quá trình giải quyết tranh chấp.

2. Trường hợp giải quyết tranh chấp không thành hoặc giải quyết thành nhưng một trong hai bên không thực hiện thì NSDLĐ và cá nhân NLĐ hoặc tập thể NLĐ sẽ tiếp tục các trình tự thủ tục giải quyết tranh chấp lao động theo luật định.

ĐIỀU 22: TỔ CHỨC ĐÌNH CÔNG

1. Chỉ được tổ chức đình công và được coi là hợp pháp khi tập thể NLĐ tiến hành đối với tranh chấp lao động tập thể về lợi ích và sau thời hạn quy định tại khoản 3 Điều 206 của Bộ luật lao động và phải do BCH công đoàn Công ty tổ chức và lãnh đạo.

2. Tập thể NLĐ, NSDLĐ và Công đoàn Công ty cam kết thực hiện đình công và giải quyết đình công theo đúng quy định của Bộ luật lao động.

3. NLĐ không tham gia đình công, nhưng phải ngừng việc vì lý do đình công thì được Công ty trả lương ngừng việc theo quy định của Luật pháp nhà nước ban hành.

4. NLĐ tham gia đình công thì không được Công ty trả lương và các quyền lợi khác.

CHƯƠNG IX: ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

ĐIỀU 23: TRÁCH NHIỆM THI HÀNH

1. NSDLĐ, Ban chấp hành CĐCS và NLĐ tại Công ty có trách nhiệm thực hiện đúng các nội dung đã thỏa thuận trong TUTT.

2. Chủ tịch Công đoàn và Giám đốc công ty thông báo cho CBCNV trong Công ty biết để có trách nhiệm thực hiện. Sáu tháng một lần Đại diện tập thể NLĐ và NSDLĐ thông báo cho nhau về kết quả thực hiện TUTT này.

ĐIỀU 24: GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP TUTT

Trong quá trình thực hiện TỰTT xảy ra tranh chấp sẽ áp dụng cách giải quyết sau:

- a) Thương lượng bằng biện pháp hòa giải nội bộ;
- b) Nếu không giải quyết được một trong hai bên có quyền đề nghị Sở LĐTBXH Gia lai giải quyết. Quyết định của sở LĐTBXH là quyết định cuối cùng để 2 bên thực hiện.

ĐIỀU 25: ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

TỰTT này có hiệu lực từ ngày 01/5/2013 và được lập thành 04 bản có giá trị pháp lý như nhau, 1 bản lưu CT Công đoàn, 1 bản lưu phòng TH, 1 bản gửi Công đoàn Cty CP Sông Đà 5; 1 bản gửi sở LĐTBXH tỉnh Gia Lai.

**ĐẠI DIỆN TẬP THỂ NLĐ
(CHỦ TỊCH CÔNG ĐOÀN CÔNG TY)**



**ĐẠI DIỆN NSDLĐ
(GIÁM ĐỐC CÔNG TY)**



DẶNG QUANG ĐẠT