

**CÔNG TY TNHH DU LỊCH VÀ
CÔNG NGHỆ VIỆT NAM**

Địa chỉ: No04, LK142, Khu đất dịch vụ cây quýt,
Phường La Khê, quận Hà Đông, Thành phố Hà
Nội, Việt Nam

CỘNG HOÀ 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 của nước Cộng hoà Xã hội chủ nghĩa Việt Nam ban hành năm 2019;

- Căn cứ Luật Công đoàn của nước Cộng hoà Xã hội chủ nghĩa Việt Nam ban hành năm 2020;

- Căn cứ Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động;

- Căn cứ các thoả thuận đạt được sau khi thương lượng, thống nhất giữa người sử dụng lao động và tập thể người lao động;

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

1. Người sử dụng lao động:

- Họ tên: Ông Mai Tiến Tân

- Chức danh: Giám đốc

2. Đại diện tập thể lao động:

- Họ tên: Bà Thịnh Thị Hoa

- Chức danh: Chủ tịch Công đoàn.

Hai bên thoả thuận ký kết Thỏa ước lao động tập thể (gọi tắt là Thỏa ước) gồm những điều khoản sau đây:

Thỏa ước lao động tập thể

CHƯƠNG I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

1. Bản Thỏa ước này là văn bản thỏa thuận giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động (NSDLĐ) về các điều kiện lao động mà hai bên đã đạt được thông qua thương lượng tập thể.

2. Những điều khoản không ghi trong Thỏa ước, hai bên thực hiện theo Bộ luật Lao động; Nội quy lao động, Điều lệ và các Quy chế của Công ty TNHH Du lịch và Công nghệ Việt Nam.

Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Người sử dụng lao động.

2. Ban chấp hành Công đoàn cơ sở.

3. Người lao động (NLĐ) đang làm việc tại công ty, kể cả người lao động 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.

Điều 3. Thời hạn của thỏa ước

1. Thỏa ước này có thời hạn 3 năm.

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 lao động tập thể được thực hiện như việc thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể.

Điều 4. Cam kết của người sử dụng lao động

1. Thực hiện đúng, đầy đủ các thỏa thuận trong Thỏa ước và hợp đồng lao động đã ký với NLĐ; đảm bảo các điều kiện cần thiết để NLĐ thực hiện tốt công việc và học tập nâng cao trình độ, tay nghề; thực hiện đầy đủ các chế độ về đảm bảo an toàn vệ sinh lao động; hàng năm có kế hoạch, biện pháp để cải thiện điều kiện làm việc; quan tâm giải quyết yêu cầu thiết thực về sinh hoạt, ăn, ở, đi lại và chăm sóc bảo vệ sức khỏe cho NLĐ; tôn trọng và giải quyết những kiến nghị, khiếu nại của NLĐ.

2. Cam kết bảo đảm quyền hoạt động theo Luật Công đoàn và Điều lệ Công đoàn Việt Nam, trích nộp kinh phí đầy đủ, tạo điều kiện thuận lợi cho công đoàn hoạt động.

Điều 5. Cam kết của người lao động

1. Người lao động có trách nhiệm chấp hành đúng các nội dung quy định trong hợp đồng lao động, nội quy lao động và Thỏa ước LĐTT.

2. Thực hiện đúng quy trình sản xuất, các quy định về an toàn vệ sinh lao động trong doanh nghiệp.

3. 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 doanh nghiệp.

4. Phối hợp cùng doanh nghiệp trong việc thực hiện kế hoạch sản xuất, tiết kiệm nguyên vật liệu, đảm bảo tiến độ công việc.

5. Không tham gia đình công, tranh chấp lao động tập thể trái quy định của pháp luật.

CHƯƠNG II

NỘI DUNG THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Điều 6. Hợp đồng lao động

1. Người sử dụng lao động thực hiện đầy đủ, đúng các quy định về giao kết, thực hiện hợp đồng lao động được quy định tại Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành.

2. Khi doanh nghiệp tuyển dụng, giao kết hợp đồng lao động với mỗi NLĐ, NSDLĐ thông báo và có sự tham gia của công đoàn cơ sở.

3. Ưu tiên tuyển dụng, giao kết hợp đồng lao động với con em cán bộ, công nhân viên chức lao động của doanh nghiệp theo quy chế tuyển dụng.

Điều 7. Việc làm và bảo đảm việc làm

1. NSDLĐ phải đảm bảo việc làm cho NLĐ trong suốt thời gian có hiệu lực của hợp đồng.

2. Thời gian nghỉ chờ việc do thiếu đơn hàng hay do lý do khách quan khác như điện nước thì NLĐ được trả 100% tiền lương theo hợp đồng lao động, nhưng không được thấp hơn lương tối thiểu vùng do nhà nước qui định.

3. NSDLĐ sẽ hỗ trợ 100% học phí khi NLĐ tham gia các khoá học nghề do Doanh nghiệp yêu cầu và cam kết làm việc tại doanh nghiệp sau khi học nghề từ 01 năm trở lên.

4. 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 hết hạn hợp đồng.

5. NLĐ tham gia đình công trái pháp luật sẽ không được tái ký khi hết hạn hợp đồng.

Điều 8. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

1. Thời gian làm việc: 7.5 giờ/ngày, 37.5 giờ/tuần;

(Sáng từ 8h30 đến 12h00; chiều từ 13h30 đến 17h30) và (Sáng từ 8h00 đến 12h00; chiều từ 13h30 đến 17h00)

2. Làm thêm giờ: NLĐ làm thêm từ 02 giờ trở lên được tính là 0,5 ngày làm việc; làm thêm 04 giờ/ngày được tính là 01 ngày làm việc (Làm thêm giờ phải có sự chấp thuận của Giám đốc công ty và quy định trong nội quy lao động)

3. Nghỉ hằng năm (nghỉ phép)

- Người lao động làm việc đủ 12 tháng thì được nghỉ hằng năm, hưởng nguyên lương theo HĐLĐ.

- Cứ mỗi 02 (hai) năm làm việc được thêm 01 (một) ngày phép.

+ Ngày phép được chia theo từng tháng, mỗi tháng có 01 ngày nghỉ phép có lương không được cộng dồn.

- Người lao động được hưởng nguyên lương khi nghỉ ốm theo chỉ định của bác sĩ (tối đa 05 ngày/năm).

4. Nghỉ việc riêng được hưởng nguyên lương trong các trường hợp sau:

- NLĐ Nghỉ kết hôn sẽ được nghỉ hưởng nguyên lương 03 ngày

- Con đẻ, con nuôi kết hôn thì được nghỉ, hưởng nguyên lương 02 ngày

- Cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi; cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi của vợ hoặc chồng; vợ hoặc chồng; con đẻ, con nuôi chết thì được nghỉ hưởng nguyên lương 03 ngày

- Anh chị em ruột (vợ, chồng) chết: nghỉ 01 ngày

5. 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:

- Người lao động làm việc liên tục 4 giờ thì được nghỉ giữa ca 01 giờ, tính vào thời gian làm việc.

+ Tết dương lịch nghỉ theo lịch Nhà nước.

Điều 9. Tiền lương, phụ cấp lương, tiền thưởng

1. Tiền lương:

- Hình thức trả lương: Tiền mặt/Chuyển khoản.

- Thời hạn trả lương: Ngày 10 của tháng kế tiếp. Trường hợp ngày 10 rơi vào ngày nghỉ, lễ tết thì được trả vào ngày làm việc trước đó. Trả thưởng vào ngày 20 của tháng kế tiếp.

- Trường hợp NLD hưởng lương theo sản phẩm, theo khoán, nếu công việc phải làm trong nhiều tháng thì hàng tháng NLD được tạm ứng (70- 80%) tiền lương theo khối lượng công việc đã làm. Lương thử việc bằng 85% lương chính thức (theo Điều 26 Bộ Luật lao động 2019 “Tiền lương của người lao động trong thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận nhưng ít nhất phải bằng 80% mức lương của công việc đó”).

- Hệ thống thang lương, bảng lương theo quy định, khoảng cách giữa các bậc lương tăng tối thiểu từ 5% - 7%; mức lương thấp nhất tại doanh nghiệp đối với chức danh, công việc đòi hỏi qua đào tạo cao hơn 10% so với mức lương tối thiểu vùng.

2. Tiền lương làm thêm giờ:

- Người lao động làm thêm giờ vào ngày thường, ít nhất bằng 150% lương thực trả.

- Người lao động làm thêm vào ngày nghỉ hằng tuần, ít nhất bằng 200% lương thực trả.

- Người lao động làm thêm giờ vào ngày Lễ, Tết, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300% lương thực trả.

3. Lương thử việc: Tiền lương thử việc của người lao động bằng 85% tiền lương của công việc đó.

4. Tiền thưởng:

Doanh nghiệp có trách nhiệm xây dựng quy chế thưởng quy định cụ thể về điều kiện, tiêu chuẩn xét thưởng cho NLD. Tiền thưởng gồm có: Thưởng đột xuất, sáng kiến, thưởng tháng lương thứ 13, thưởng tết, thưởng chuyên cần...

Công ty có trách nhiệm xây dựng Quy chế thưởng quy định cụ thể về điều kiện, tiêu chuẩn xét thưởng cho NLD. Tiền thưởng gồm:

a. Thưởng lương tháng 13 vào dịp tết: Tùy theo tình hình sản xuất kinh doanh, Công ty sẽ xét thưởng từ 01 tháng lương theo HĐLĐ cho NLĐ làm việc đủ 12 tháng. NLĐ làm việc khi chưa đủ 12 tháng sẽ tính tỷ lệ tương ứng theo số tháng thực tế. Tiền thưởng được chi vào hai thời điểm là trước Tết và trước 25/04 năm kế tiếp. Người lao động nghỉ trước thời điểm chi trả thưởng lần 2 sẽ không được nhận.

b. Tiền thưởng về việc hoàn thành vượt mức năng suất lao động: 10-20% sản phẩm vượt mức.

c. Thưởng sáng kiến: Thưởng 500.000đ – 10.000.000đ cho NLĐ có những sáng kiến, cải tiến về công nghệ, giải pháp quản lý, giải pháp tác nghiệp hoặc đề tài nghiên cứu đã nghiệm thu, tiết kiệm nguyên vật liệu, đào tạo tay nghề cho công nhân trực tiếp sản xuất... mang lại hiệu quả kinh tế, hiệu quả công tác quản lý cho công ty. Công ty sẽ xem xét và phát thưởng vào cuối mỗi năm.

d. Thưởng đột xuất: Thưởng từ 200.000đ – 5.000.000đ cho cá nhân, tập thể NLĐ đạt những thành tích trong phát hiện và báo cáo kịp thời các vụ việc tiêu cực như trộm cắp, lãng phí, tham ô tài sản công ty, tiết lộ hoặc đánh cắp bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, các nguy cơ khác giúp công ty tránh được những tổn thất rủi ro do Giám đốc quyết định mức thưởng.

e. Thưởng chuyên cần: 500.000đ - 2.000.000đ/tháng.

5. Phụ cấp lương:

Ngoài mức lương chính, tùy vào từng vị trí công việc mà NLĐ còn có thể được nhận các khoản phụ cấp khác như sau:

Khoản phụ cấp	Đối tượng áp dụng	Mức phụ cấp
Phụ cấp trách nhiệm	Tất cả NLĐ	400.000đ – 10.000.000đ /tháng
Hỗ trợ xăng xe	Tất cả NLĐ	200.000đ - 1.000.000đ/tháng
Hỗ trợ điện thoại	Tất cả NLĐ	200.000 đồng/tháng; Giám đốc, phó giám đốc hỗ trợ 100%
Tiền ăn ca, ăn trưa	Tất cả NLĐ	30.000 đồng/bữa

6. Về chế độ nâng bậc, nâng lương:

NSDLĐ thành lập Hội đồng nâng bậc, nâng lương, Chủ tịch công đoàn cơ sở là Phó chủ tịch Hội đồng. Hội đồng có trách nhiệm xây dựng Quy chế và hàng năm tổ chức xét nâng bậc, nâng lương NLĐ, đảm bảo NLĐ trong 02 năm làm việc liên tục ít nhất được nâng lương 01 lần.

Ngoài quy định nâng lương định kỳ hàng năm, doanh nghiệp sẽ xét nâng lương trước thời hạn cho NLD trong trường hợp sau:

- a. Bổ sung chứng chỉ các lớp đào tạo nghề, bằng tốt nghiệp trường trung cấp, cao đẳng, đại học phù hợp công việc đang phụ trách;
- b. Có sáng kiến, tiết kiệm nguyên vật liệu có giá trị từ 10.000.000đ trở lên.

Điều 10. Định mức lao động

1. Người sử dụng lao động thực hiện xây dựng đơn giá tiền lương và định mức lao động theo quy định của pháp luật.

2. Mức lao động mới được áp dụng thử trước khi ban hành chính thức. Thời gian thử mức lao động mới từ 1-3 tháng, áp dụng cho từng loại công việc, doanh nghiệp thông báo cho người lao động biết ít nhất 15 ngày trước khi áp dụng thử. Kết thúc thời gian áp dụng thử mức lao động, NSDLĐ đánh giá việc thực hiện mức lao động mới để điều chỉnh phù hợp.

Điều 11. Chế độ phúc lợi

STT	Nội dung	Công ty	Công đoàn
1	Tham quan nghỉ mát	- Hỗ trợ 100% kinh phí dành cho toàn bộ NLD	-
2	Tết Dương lịch	200.000đ/người	-
3	Tết âm Lịch	01 tháng lương	100,000 đ/ người
4	Giỗ tổ Hùng Vương	200.000 đ – 1.000.000đ/người	-
5	Lễ 30/4 và 1/5	200.000đ/người	-
6	Lễ Quốc khánh 2/9	200.000đ/người	-
7	Quà Trung thu, 01/6	200.000 đồng/cháu	-
8	Thành lập công ty	500.000đ đối với nhân viên chính thức; 300.000đ đối với nhân viên thử việc.	-
9	Quà mừng kết hôn	- 500.000đ/người đối với NLD làm việc dưới 01 năm. - 1.000.000đ – 1.500.000 đ/người đối với NLD làm việc trên 01 năm.	500.000đ/người
10	Phúng viếng tang lễ NLD	500.000đ và 01 vòng hoa	500.000đ/người

11	Trợ cấp tang chế tử thân phụ mẫu, vợ, chồng, con NLĐ	500.000đ và 01 vòng hoa	500.000đ/người
12	Ôm đau, phẫu thuật	200.000đ – 3.000.000đ/lượt	200.000đ-500.000đ/lượt
13	Trợ cấp khó khăn đột xuất cho NLĐ	1.000.000đ – 3.000.000đ/lượt	500.000đ/lượt
14	NLĐ sinh con (Nam/nữ)	500.000đ – 2.000.000 đ/người	500.000đ/người
15	Sinh nhật	500.000đ - 1.000.000đ/người	-
16	Trang phục, bảo hộ lao động.	500.000đ/người/năm	-

Điều 12. Công tác đào tạo

1. Hàng năm, NSDLĐ xây dựng kế hoạch, kinh phí cho việc đào tạo; lập Quỹ khuyến khích học tập theo Quyết định số 231/QĐ-TTg ngày 13/2/2015 của Thủ tướng Chính phủ.

2. NLĐ được đào tạo nghề (tham gia các khoá huấn luyện..) theo yêu cầu của DN sẽ được hưởng 100% lương thực trả. NLĐ khi được cử đi đào tạo (đào tạo tại nước ngoài, kinh phí lớn) ký hợp đồng đào tạo hoặc cam kết về trách nhiệm sau khi được đào tạo được hưởng 100% lương.

Điều 13. Chăm sóc sức khỏe người lao động

Người sử dụng lao động tổ chức cho NLĐ đi thăm khám sức khỏe hàng năm định kỳ.

Điều 14. An toàn lao động, vệ sinh lao động

1. NSDLĐ có trách nhiệm tập huấn công tác an toàn vệ sinh lao động, thực hiện đầy đủ việc trang cấp phương tiện bảo vệ cá nhân và khám sức khỏe định kỳ cho NLĐ hàng năm, thời gian tham gia các khóa huấn luyện, học tập và khám sức khỏe Người lao động vẫn được hưởng nguyên lương.

2. NLĐ làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại: ngoài việc được chi trả chế độ phụ cấp và bồi dưỡng bằng hiện vật theo quy định của pháp luật (bồi dưỡng tại chỗ bằng: sữa, đồ ăn.....), còn được Người sử dụng lao động hỗ trợ thêm tiền là 300.000đ/tháng.

3. Ngoài BHXH và BHYT theo quy định của pháp luật, NSDLĐ sẽ mua bảo hiểm tai nạn lao động cho toàn bộ NLĐ đã ký HĐLĐ đang làm việc tại Công ty.

Điều 15: Các nội dung khác

Thỏa ước lao động tập thể

- Đảm bảo việc làm cho người lao động: Trong quá trình DN bị mất đơn hàng hoặc thay đổi cơ cấu công nghệ hoặc các yếu tố ảnh hưởng đến quá trình sản xuất kinh doanh, NSDLĐ ưu tiên đảm bảo việc làm cho NLĐ có một trong những hoàn cảnh sau: người có thâm niên công tác; người bị tai nạn lao động; có hoàn cảnh khó khăn; nuôi cha, mẹ già mất sức lao động; nuôi con nhỏ dưới 6 tháng tuổi; cha, mẹ bị bệnh nan y, hiểm nghèo.

- Khiển trách, kéo dài thời hạn nâng lương không quá 6 tháng, cách chức, sa thải đối với hành vi xâm phạm sức khỏe, danh dự, tính mạng, uy tín, nhân phẩm của người lao động (theo Nội quy lao động).

- Nghiêm cấm và sa thải đối với các hành vi quấy rối tình dục (đặc biệt là quấy rối tình dục lao động nữ) tại nơi làm việc. *(theo Khoản 9, Điều 3 Luật Lao động 2019, quấy rối tình dục tại nơi làm việc là hành vi có tính chất tình dục của bất kỳ người nào đối với người khác tại nơi làm việc mà không được người đó mong muốn hoặc chấp nhận. Nơi làm việc là bất kỳ nơi nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động; các hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc quy định cụ thể tại Điều 84 Nghị định 145/2020)*

Điều 16. Lao động nữ

1. Lao động nữ trong thời gian mang thai sẽ được nghỉ 01 ngày/ tháng hưởng nguyên lương trong thời gian mang thai.

2. Lao động nữ có thai từ tháng thứ 6 trở đi được về sớm 01h/ngày cho đến khi sinh.

3. Lao động nữ đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi được về sớm 01h mỗi ngày.

3. Công ty xây dựng quy chế Bình đẳng giới và phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Điều 17. Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp

- NSDLĐ và NLĐ phải tham gia BHXH bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp; NLĐ được hưởng các chế độ theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội; bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.

- Đối với lao động không thuộc diện tham gia BHXH bắt buộc, BHYT, BHTN thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương một khoản tiền cho NLĐ tương đương với mức NSDLĐ đóng BHXH, BHYT, BHTN cho người lao động theo quy định của pháp luật về BHXH, BHYT, BHTN.

Điều 18. Hoạt động công đoàn

1. Hàng năm, Ban chấp hành CĐCS và Ban Giám đốc ký kết quy chế phối hợp. CĐCS xây dựng kế hoạch hoạt động để phối hợp thực hiện.
2. Ngoài các qui định của pháp luật, hàng tháng NSDLĐ bố trí thời gian ít nhất 04 giờ/tháng để cán bộ công đoàn từ tổ phó trở lên tổ chức hội họp, sinh hoạt, triển khai các nội dung tuyên truyền, giáo dục cần thiết cho NLĐ.
3. Hàng năm, NSDLĐ tổ chức cho NLĐ được nghỉ 01 ngày có hưởng lương để học tập chuyên đề; Ban chấp hành CĐCS chuẩn bị tài liệu, cử cán bộ phổ biến kiến thức pháp luật, đường lối chủ trương của Đảng, pháp luật của Nhà nước cho NLĐ.
4. 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.
5. NSDLĐ phối hợp cùng CĐCS tổ chức các phong trào thi đua; hỗ trợ 100% chi phí tổ chức và khen thưởng các phong trào thi đua.
6. Công ty đóng Kinh phí công đoàn theo quy định của pháp luật. Hỗ trợ cơ sở vật chất, địa điểm (như văn phòng, bàn ghế ...) cho công đoàn hoạt động.

Điều 19. Giải quyết tranh chấp lao động

1. Trong quá trình thực hiện công việc, khi NLĐ đề xuất, kiến nghị những nội dung có liên quan về sự phân công, giao việc, điều kiện làm việc, quyền lợi và các chế độ khác, người nhận được đề xuất, kiến nghị của NLĐ có trách nhiệm giải thích, trả lời hoặc báo cáo cấp trên giải quyết theo thẩm quyền.
2. Trường hợp sau khi được giải thích, giải quyết mà vẫn chưa thỏa mãn, dẫn tới tranh chấp lao động, BCH công đoàn chủ động phối hợp với NSDLĐ giải quyết theo quy định.

CHƯƠNG III

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 20. Trách nhiệm thi hành Thỏa ước

1. Người sử dụng lao động:

- Cam kết thực hiện đúng, đầy đủ các thoả thuận trong Thỏa ước; Công bố công khai cho NLD biết để triển khai thực hiện Thỏa ước; Đảm bảo các điều kiện cần thiết để NLD thực hiện tốt các nội dung cam kết;

- Thực hiện đầy đủ các chế độ cho người lao động, quan tâm giải quyết yêu cầu thiết thực về sinh hoạt, ăn, ở, đi lại và chăm sóc bảo vệ sức khỏe cho NLD;

- Tôn trọng và giải quyết những kiến nghị, khiếu nại của NLD; Có trách nhiệm trả lời bằng văn bản trong thời hạn 07 ngày kể từ ngày nhận được kiến nghị.

2. Người lao động:

- Có trách nhiệm chấp hành đúng các nội dung quy định trong hợp đồng lao động, nội quy lao động và Thỏa ước; Thực hiện đúng quy trình sản xuất; Có tinh thần trách nhiệm trong công việc, có ý thức kỷ luật lao động;

- Phối hợp cùng doanh nghiệp trong việc thực hiện kế hoạch sản xuất, đảm bảo tiến độ công việc.

- Không tham gia đình công trái pháp luật.

3. BCH Công đoàn cơ sở:

- Có trách nhiệm tuyên truyền, vận động NLD thực hiện; Giám sát việc thực hiện Thỏa ước và kiến nghị bằng văn bản với NSDLĐ những nội dung chưa thực hiện hoặc thực hiện chưa đầy đủ.

- Có trách nhiệm thực hiện đúng các nội dung đã thoả thuận trong Thỏa ước; Hàng năm tiến hành đánh giá việc thực hiện những nội dung đã ký kết và công bố công khai tại Hội nghị người lao động.

Điều 21. Giải quyết tranh chấp liên quan đến Thỏa ước

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.

2. Khi Ban chấp hành CĐCS 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 22. Hiệu lực của Thỏa ước

1. Thỏa ước này có hiệu lực kể từ ngày ký.

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 thoả thuận trong Thỏa ước thì áp dụng các quy định của pháp luật và tiến hành sửa đổi, bổ sung Thỏa ước.

Thỏa ước lao động tập thể

Thỏa ước này ký tại công ty TNHH Du lịch và Công nghệ Việt Nam ngày 20 tháng 03 năm 2025, được làm thành 4 bản, mỗi bên ký kết giữ 01 bản, 01 bản gửi Sở Lao động Thương binh và Xã hội Hà Nội.

**TM. BAN CHẤP HÀNH
CHỦ TỊCH**

(Ký tên, đóng dấu)



CHỦ TỊCH

Thịnh Thị Hoa

NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

(Ký tên, đóng dấu)



GIÁM ĐỐC

Mai Tiến Cần

