

CHƯƠNG I NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng

1. Người sử dụng lao động và người lao động có nghĩa vụ thi hành Thỏa ước này.
2. Người sử dụng lao động trong Thỏa ước này là Công ty cổ phần Đức Khải.
3. Người lao động là tất cả những người làm việc theo hình thức hợp đồng lao động cho Công ty.

Điều 2. Nội dung Thỏa ước

Bản thỏa ước này bao gồm 11 chương, 40 điều; quy định mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và tập thể người lao động về trách nhiệm, quyền lợi của mỗi bên trong thời hạn Thỏa ước này có hiệu lực. Mọi trường hợp phát sinh không quy định trong bản Thỏa ước này sẽ được giải quyết theo Hợp đồng lao động, Nội quy lao động, các quy định khác do Công ty ban hành hoặc các quy định của pháp luật lao động hiện hành.

Điều 3. Những cam kết tổng quát giữa hai bên

1. Bản Thỏa ước lao động tập thể này có hiệu lực trong thời hạn 03 năm, kể từ ngày hai bên ký kết.
2. Tùy theo điều kiện sản xuất 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 khi nhận được yêu cầu của người sử dụng lao động hoặc tập thể người lao động. Trong trường hợp sửa đổi, bổ sung thì trong vòng 20 ngày hai bên phải thỏa thuận xong và việc sửa đổi, bổ sung được tiến hành theo trình tự như ký kết thỏa ước tập thể.
3. Trước khi Thỏa ước lao động tập thể hết hạn, hai bên có thể thương lượng để kéo dài thời hạn Thỏa ước lao động tập thể hoặc ký kết Thỏa ước lao động tập thể mới. Khi Thỏa ước lao động tập thể hết hạn mà hai bên vẫn tiếp tục thương lượng, thì Thỏa ước lao động tập thể hết hạn này vẫn có hiệu lực. Nếu quá 03 tháng, kể từ ngày Thỏa ước lao động tập thể hết hạn mà thương lượng không đi đến kết quả thì Thỏa ước lao động tập thể đương nhiên hết hiệu lực.
4. Trong quá trình thực hiện bản Thỏa ước lao động tập thể nếu xảy ra các trường hợp dưới đây thì giải quyết như sau :
 - a. Trong trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia, tách Công ty, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý, quyền sử dụng tài sản của Công ty thì người sử dụng lao động kế tiếp phải chịu trách nhiệm trả lương và các quyền lợi khác cho người lao động từ Công ty cũ chuyển sang. Ban Chấp hành Công đoàn Cơ sở và người sử dụng lao động căn cứ vào phương án sử dụng lao động để xem xét việc tiếp tục thực hiện, sửa đổi, bổ sung hoặc ký Thỏa ước tập thể mới.
 - b. Trong trường hợp Công ty chấm dứt hoạt động thì tiền lương, trợ cấp thôi việc, bảo hiểm xã hội và các quyền lợi khác của người lao động theo Thỏa ước này và hợp đồng lao động đã ký kết là khoản nợ trước hết trong thứ tự ưu tiên thanh toán.

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

1. Trách nhiệm của người sử dụng lao động:
 - a. Đảm bảo quyền tự do của người lao động tham gia hoạt động Công đoàn và các đoàn thể được Nhà nước thừa nhận. Tạo điều kiện thuận lợi cho Cán bộ Công đoàn hoạt động theo Luật Công đoàn và Bộ luật Lao động.
 - b. Chấp hành đúng quy định của Nhà nước về thuê mướn và sử dụng lao động.
 - c. Thực hiện đầy đủ các thỏa thuận nêu trong Thỏa ước lao động tập thể và các hợp đồng lao động.
 - d. Bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động, bảo vệ môi trường làm việc và sức khỏe người lao động.
 - e. Tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động trong Công ty nâng cao trình độ văn hoá chuyên môn, nghiệp vụ, hoàn thành công việc được giao.
2. Trách nhiệm của người lao động:
 - a. Thực hiện đúng những điều khoản đã được ký kết trong Thỏa ước lao động tập thể, hợp đồng lao động và nội quy lao động, các quy chế khác do người sử dụng lao động ban hành phù hợp với pháp luật.
 - b. Phấn đấu không ngừng nâng cao trình độ văn hoá, chuyên môn, nghiệp vụ để hoàn thành công việc được giao; có tinh thần trách nhiệm trong việc xây dựng tập thể ngày càng đoàn kết, cùng nhau hoàn thành nhiệm vụ chung của Công ty.