

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ
NGÀNH DỆT MAY VIỆT NAM

Để xác lập quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm của hai bên trong quan hệ lao động, sau khi có sự thống nhất của người sử dụng lao động và người lao động trong các doanh nghiệp thuộc ngành Dệt May Việt Nam, chúng tôi gồm:

1. Đại diện người sử dụng lao động:

- Họ và tên: Ông Vũ Đức Giang
- Chức vụ: Chủ tịch Hiệp hội Dệt May Việt Nam

2. Đại diện tập thể lao động:

- Họ và tên: Ông Lê Nho Thưởng
- Chức vụ: Chủ tịch Công đoàn Dệt May Việt Nam

Ký kết Thỏa ước lao động tập thể ngành Dệt May Việt Nam gồm những nội dung sau:

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh:

Bản Thỏa ước này quy định về trách nhiệm, quyền lợi của người sử dụng lao động và tập thể người lao động ở các doanh nghiệp thuộc ngành Dệt May Việt Nam về thu nhập, phụ cấp lương, tiền thưởng, ăn ca và một số thoả thuận khác trong quan hệ lao động. Những vấn đề không quy định trong bản Thỏa ước này sẽ được thực hiện theo pháp luật về lao động.

Điều 2. Đối tượng áp dụng:

1. Thỏa ước lao động tập thể này áp dụng đối với người sử dụng lao động và tập thể người lao động trong các doanh nghiệp thoả mãn đủ các điều kiện:

a) Thuộc Hiệp hội Dệt May Việt Nam và NSDLĐ của doanh nghiệp uỷ quyền cho BCH Hiệp hội Dệt May Việt Nam thương lượng, ký kết thoả ước lao động tập thể ngành.

b) Có tổ chức công đoàn thuộc Công đoàn Dệt May Việt Nam và công đoàn cơ sở uỷ quyền hoặc đăng ký để Công đoàn Dệt May Việt Nam thương lượng, ký kết thoả ước lao động tập thể ngành.

2. Trong thời gian áp dụng, các doanh nghiệp SXKD trong lĩnh vực dệt may chưa đủ các điều kiện quy định tại khoản 1 Điều này nhưng NSDLĐ và đại diện tập thể lao động của doanh nghiệp cùng ký công văn đăng ký tham gia thoả ước ngành gửi cho Hiệp hội Dệt May Việt Nam và Công đoàn Dệt May Việt Nam và được hai bên chấp thuận thì được áp dụng thoả ước lao động tập thể ngành.

3. Trong thời gian áp dụng, đối với doanh nghiệp quy định tại khoản 1 Điều này có sự sáp nhập thì thoả ước lao động tập thể ngành tiếp tục có hiệu lực khi doanh nghiệp nhận sáp nhập có số lao động được tiếp tục sử dụng chiếm trên 50% tổng số lao động sau khi sáp nhập.

4. Các trường hợp hợp nhất, chia, tách, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý, quyền sử dụng tài sản và sáp nhập doanh nghiệp không theo quy định tại khoản 3 Điều này thì người sử dụng lao động và tập thể người lao động của doanh nghiệp mới có văn bản đồng ý thì tiếp tục thực hiện thoả ước này.

Điều 3. Cam kết chung:

1. Người sử dụng lao động trong các doanh nghiệp quy định tại Điều 2 thoả ước này cam kết:

a) Thực hiện đúng quy định của pháp luật về lao động và các quy định tại thoả ước lao động tập thể này;

b) Bảo đảm việc làm ổn định, từng bước tăng thu nhập, cải thiện đời sống cho người lao động trong doanh nghiệp;

c) Tạo điều kiện cho người lao động tích cực học tập, nâng cao trình độ, tay nghề, trình độ chuyên môn kỹ thuật, phát huy hết khả năng trong công việc;

d) Bảo đảm cho người lao động được tham gia hoạt động công đoàn và các tổ chức đoàn thể theo quy định của pháp luật. Tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ công đoàn hoạt động theo điều lệ và Luật công đoàn;

đ) Xây dựng và thực hiện văn hoá ứng xử trong doanh nghiệp phù hợp với văn hoá ứng xử của cộng đồng;

e) Thực hiện bình đẳng giới và những quy định ưu tiên của Nhà nước đối với lao động nữ.

2. Tập thể người lao động trong các doanh nghiệp quy định tại Điều 2 thoả ước này cam kết:

a) Thực hiện đúng quy định pháp luật lao động, thoả ước này, nội quy, quy chế, thoả ước lao động của doanh nghiệp và hợp đồng lao động đã ký kết.

b) Tích cực học tập nâng cao trình độ tay nghề, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

c) Có tinh thần đoàn kết, xây dựng vì mục tiêu chung của doanh nghiệp.

d) Tham gia xây dựng và thực hiện văn hoá ứng xử của doanh nghiệp.

đ) Thực hiện trình tự giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật.

Điều 4. Thu nhập tối thiểu

1. Trong năm 2017, đối với người lao động là công nhân đã qua đào tạo và làm việc trong điều kiện nặng nhọc độc hại, đảm bảo đủ thời gian làm việc tiêu chuẩn trong tháng và hoàn thành định mức lao động, chất lượng sản phẩm hoặc

công việc đã thỏa thuận thì người sử dụng lao động đảm bảo mức thu nhập (gồm tiền lương, phụ cấp lương; không kể ăn ca và các khoản nộp bảo hiểm), tương ứng với các vùng 1,2,3,4 được Nhà nước quy định về mức lương tối thiểu vùng, ít nhất là:

- + 4,3 triệu đồng/người/tháng đối với vùng 1;
- + 3,8 triệu đồng/người/tháng đối với vùng 2;
- + 3,3 triệu đồng/người/tháng đối với vùng 3;
- + 2,95 triệu đồng/người/tháng đối với vùng 4.

2. Hàng năm, căn cứ tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh và mức điều chỉnh tăng tiền lương tối thiểu vùng của Nhà nước, người sử dụng lao động có trách nhiệm trao đổi với Ban Chấp hành công đoàn cơ sở để điều chỉnh mức tăng lương quy định tại khoản 1 Điều này. Mức thu nhập tối thiểu mới sẽ bằng mức lương tối thiểu mới của từng vùng nhân với hệ số 1,14.

Điều 5. Thang lương, bảng lương:

1. Các doanh nghiệp tham gia thoả ước lao động tập thể ngành khi xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động không được trái với quy định của pháp luật lao động hiện hành, đồng thời phải bảo đảm các nguyên tắc sau:

a) Thang lương, bảng lương phải được thiết kế phân biệt cụ thể theo từng ngành nghề hoặc nhóm ngành nghề. Mỗi ngành nghề hoặc nhóm ngành nghề có cùng tính chất phức tạp công việc, thiết kế một ngạch lương, nhóm lương. Đối với công nhân trực tiếp sản xuất kinh doanh, nếu có sự khác biệt về điều kiện lao động thì thiết kế phân biệt theo nhóm điều kiện lao động bình thường, điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

b) Khi xây dựng thang, bảng lương, doanh nghiệp phải ban hành kèm theo:

- Hệ thống chức danh, tiêu chuẩn áp dụng từng ngạch lương, nhóm lương trong hệ thống thang lương, bảng lương;
- Tiêu chuẩn, điều kiện nâng ngạch, chuyển ngạch lương, nhóm lương;
- Tiêu chuẩn, điều kiện nâng bậc lương, trong đó hàng năm NSDLĐ phải xem xét nâng bậc lương cho người lao động phù hợp với thang, bảng lương đã xây dựng.

2. Các doanh nghiệp có trách nhiệm căn cứ các nguyên tắc quy định tại khoản 1 Điều này để điều chỉnh lại hệ thống thang lương, bảng lương, định mức lao động cho phù hợp và gửi cơ quan lao động địa phương theo quy định.

Điều 6. Chế độ phụ cấp lương:

1. Khi xây dựng thang, bảng lương doanh nghiệp đồng thời xây dựng các khoản phụ cấp lương phù hợp với điều kiện tổ chức sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

2. Khi xây dựng, để bảo đảm tính thống nhất tương đối trong ngành, các doanh nghiệp tập trung quy định theo 3 nhóm phụ cấp như sau:

a) Nhóm các khoản phụ cấp quy định theo chức trách, nhiệm vụ quản lý công việc như phụ cấp theo chức vụ, phụ cấp trách nhiệm...;

b) Nhóm các khoản phụ cấp theo tính chất điều kiện lao động, địa bàn lao động như phụ cấp độc hại, nguy hiểm, phụ cấp thu hút, phụ cấp đi lại...;

c) Nhóm các khoản phụ cấp có tính chất khuyến khích như phụ cấp chuyên cần, phụ cấp thâm niên, phụ cấp xa nhà, phụ cấp nhà ở...

Điều 7. Tiền thưởng:

1. Hàng năm, căn cứ vào kết quả sản xuất, kinh doanh, người sử dụng lao động có trách nhiệm thưởng cho người lao động làm việc tại doanh nghiệp theo các hình thức như: tháng lương thứ 13; thưởng vào dịp lễ tết (Tết âm lịch; Tết dương lịch; ngày Giỗ tổ Hùng vương; ngày 30/4 & 1/5; ngày 2/9...); thưởng cho người lao động có nhiều thành tích đóng góp cho doanh nghiệp; thưởng cho người có thành tích trong các phong trào thi đua do doanh nghiệp hoặc các tổ chức, đoàn thể phát động và các hình thức thưởng khác...

2. Người sử dụng lao động, sau khi tham khảo ý kiến Ban chấp hành công đoàn cơ sở, ban hành quy chế thưởng và công bố công khai trong doanh nghiệp. Trong quy chế xác định rõ các hình thức thưởng, mức thưởng, đối tượng và tiêu chuẩn, điều kiện xét thưởng.

Điều 8. Chế độ ăn giữa ca:

1. Các doanh nghiệp, tùy theo điều kiện hoạt động sản xuất, kinh doanh, mức giá sinh hoạt tại địa bàn hoạt động, áp dụng chế độ ăn giữa ca (kể cả ca làm thêm) tương ứng với các vùng được Nhà nước quy định về mức lương tối thiểu vùng với mức ít nhất là:

- 14.000 đồng/người/ca đối với vùng 1, vùng 2 là 13.000 đồng, vùng 3 là 12.000 đồng và vùng 4 là 11.000 đồng (chỉ tính định lượng lương thực, thực phẩm; không tính chi phí chất đốt, phục vụ).

2. Hàng năm, căn cứ vào hiệu quả sản xuất, kinh doanh và tình hình giá cả sinh hoạt, người sử dụng lao động trao đổi, thống nhất với Ban Chấp hành công đoàn cơ sở điều chỉnh mức tiền ăn giữa ca tăng phù hợp.

Điều 9. Một số chế độ khác:

1. Hàng năm, người sử dụng lao động, sau khi thống nhất với Ban chấp hành công đoàn cơ sở, có trách nhiệm chi hỗ trợ từ quỹ phúc lợi của doanh nghiệp trong các trường hợp:

a) Chi đầu tư xây dựng, sửa chữa các công trình phúc lợi;

b) Chi mừng người lao động kết hôn;

c) Chi phúng viếng cha mẹ (cả bên vợ và bên chồng), vợ hoặc chồng, con của người lao động mất, người lao động mất;

d) Chi tặng quà lao động nữ vào ngày 8 tháng 3 và ngày 20 tháng 10 hàng năm;

đ) Chi hỗ trợ người lao động, gia đình người lao động gặp hoàn cảnh khó khăn;

e) Chi cho các hoạt động phong trào văn thể mỹ;

g) Chi tham quan, nghỉ mát;

h) Các khoản chi khác.

2. Mức chi cụ thể cho các khoản quy định tại khoản 1 Điều này phải được công bố công khai trong doanh nghiệp.

Điều 10. Đảm bảo duy trì và cải thiện các chế độ đã đạt được

Đối với doanh nghiệp đã đạt được mức cao hơn các chế độ quy định trong thoả ước tập thể ngành tại thời điểm ký kết thì người sử dụng lao động phải đảm bảo tối thiểu bằng các mức đó.

Điều 11. Khuyến khích các doanh nghiệp áp dụng một số chế độ

Khuyến khích các doanh nghiệp áp dụng một số chế độ cao hơn so với quy định của pháp luật hoặc pháp luật chưa quy định cho người lao động như: mua bảo hiểm thân thể 24/24 giờ, giảm giờ làm thêm, trợ cấp thai sản cho lao động nữ sinh con trong kế hoạch...

Điều 12. Tranh chấp lao động:

1. Trong thời gian áp dụng, nếu người sử dụng lao động thực hiện đúng các nội dung theo thoả ước lao động tập thể này thì tập thể lao động trong doanh nghiệp không tự ý tổ chức đình công về những nội dung đã được thoả thuận.

2. Trường hợp tập thể lao động trong doanh nghiệp đình công không theo đúng trình tự thủ tục quy định tại chương 14 của Bộ luật Lao động năm 2012, các Nghị định của Chính phủ và các văn bản hướng dẫn thực hiện, thì ngay sau khi xảy ra đình công Ban chấp hành công đoàn cơ sở của doanh nghiệp phải cử đại diện để đàm phán với người sử dụng lao động về những yêu cầu của tập thể người lao động.

Điều 13. Sửa đổi, bổ sung

Sau 6 tháng kể từ ngày có hiệu lực, mỗi bên có quyền yêu cầu sửa đổi bổ sung thoả ước lao động tập thể ngành. Việc sửa đổi, bổ sung được tiến hành theo quy định tại Điều 77 của Bộ luật Lao động năm 2012 và các quy định pháp luật hiện hành.

Điều 14. Trách nhiệm của Công đoàn Dệt May và Hiệp hội Dệt May Việt Nam

1. Công đoàn Dệt May Việt Nam có trách nhiệm:

- Chỉ đạo các công đoàn cơ sở trực thuộc (điểm b khoản 1 Điều 2) và đề nghị các công đoàn cơ sở có uỷ quyền (khoản 2 Điều 2) thực hiện thoả ước lao động tập thể ngành đã được ký kết theo quy định.

- Giám sát các công đoàn cơ sở tham gia thoả ước tập thể ngành trong việc thực hiện thoả ước và định kỳ đánh giá đề đề xuất thương lượng sửa đổi, bổ sung.

- Phổ biến, tuyên truyền, giáo dục đoàn viên công đoàn nắm vững kiến thức pháp luật, nâng cao ý thức trách nhiệm trong việc thực hiện các quy định của pháp luật và thoả ước lao động tập thể ngành, thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp.

2. Hiệp hội Dệt May Việt Nam có trách nhiệm:

- Chỉ đạo các doanh nghiệp thành viên (điểm a khoản 1 Điều 2) và đề nghị các doanh nghiệp quy định tại khoản 2 Điều 2 chủ động phối hợp với công đoàn cơ sở của doanh nghiệp thực hiện thoả ước lao động tập thể ngành đã được ký kết theo quy định.

- Giám sát các doanh nghiệp tham gia thoả ước tập thể ngành trong việc thực hiện thoả ước và định kỳ đánh giá để đề xuất thương lượng sửa đổi, bổ sung.

- Gửi thoả ước lao động tập thể ngành đến cơ quan quản lý Nhà nước (Điều 75 Bộ luật Lao động năm 2012) và chi trả các chi phí liên quan theo quy định tại Điều 82 Bộ luật Lao động năm 2012.

3. Khi có tranh chấp lao động dẫn đến đình công hoặc ngừng việc tập thể. Hiệp hội Dệt May Việt Nam và Công đoàn Dệt May Việt Nam phải cử đại diện phối hợp cùng với doanh nghiệp và các cơ quan có liên quan giải quyết tranh chấp kịp thời theo quy định của pháp luật.

Điều 15. Hiệu lực thi hành:

1. Thoả ước Lao động tập thể này có hiệu lực trong thời gian 3 năm, kể từ ngày 24 tháng 5 năm 2017.

2. Trong thời hạn 3 tháng, kể từ ngày thoả ước lao động tập thể này có hiệu lực, người sử dụng lao động và Ban chấp hành công đoàn cơ sở có trách nhiệm tiến hành sửa đổi, bổ sung thoả ước, nội quy, quy chế hiện hành của doanh nghiệp, bảo đảm nguyên tắc các nội dung thoả ước, nội quy, quy chế của doanh nghiệp không được trái với các nội dung quy định tại Thoả ước lao động tập thể này.

Thoả ước này được ký kết tại Hà Nội, ngày 14 tháng 9 năm 2017.

**TM. BAN CHẤP HÀNH
HIỆP HỘI DỆT MAY VIỆT NAM
CHỦ TỊCH**


Vũ Đức Giang

**TM. BAN CHẤP HÀNH
CÔNG ĐOÀN DỆT MAY VIỆT NAM
CHỦ TỊCH**


Lê Nho Thương