ỦY BAN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH
CÔNG TY TNHH MỘT THÀNH VIÊN
DƯỢC SÀI GÒN

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ
Năm 2023 – 2025

Căn cứ Bộ Luật Lao Động ngày 20 tháng 11 năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành Bộ luật lao động;

Căn cứ tình hình thực tế của Công ty TNHH Một thành viên Dược Sài Gòn;

Nhằm đảm bảo quyền lợi và nghĩa vụ hợp pháp của 02 bên trong quan hệ lao động.

Chúng tôi gồm có:

- Đại diện Người sử dụng lao động: Ông **LÊ VIỆT HÙNG** - Tổng Giám đốc Công ty TNHH MTV Dược Sài Gòn.

- Đại diện tập thể Người lao động: Ông **HUỲNH HỒNG LAM** - Chủ tịch Công đoàn cơ sở các phòng ban trực thuộc Công ty TNHH MTV Dược Sài Gòn.

Cùng nhau thỏa thuận ký kết Thỏa ước lao động tập thể năm 2023 - 2025 gồm những điều khoản sau:

PHẦN I: NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

CHƯƠNG I

ĐỐI TƯỢNG THI HÀNH - THỜI HẠN CỦA THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

ĐIỀU 1: ĐỐI TƯỢNG THI HÀNH THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

1. Bản Thỏa ước lao động tập thể *(viết tắt TƯLĐTT)* quy định mối quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và tập thể người lao động về trách nhiệm, quyền lợi mỗi bên trong thời gian TƯLĐTT có hiệu lực;

Các trường hợp phát sinh trong quan hệ lao động không quy định trong TƯLĐTT sẽ được giải quyết theo các quy định, quy chế của Công ty TNHH MTV Dược Sài Gòn và các văn bản quy định hiện hành của Nhà nước.

2. Đối tượng thi hành TƯLĐTT:

➢ Người sử dụng lao động: Tổng Giám đốc Công ty TNHH MTV Dược Sài Gòn hoặc người đã được Tổng Giám đốc phân cấp quản lý nhân sự hoặc ủy quyền bằng văn bản;

➢ Người lao động: Gồm tất cả cán bộ, viên chức là biên chế Nhà nước và người lao động được ký Hợp đồng lao động *(viết tắt HĐLĐ)* với Tổng Giám đốc Công ty hoặc người được Tổng Giám đốc phân cấp quản lý nhân sự hoặc ủy quyền bằng văn bản.

ĐIỀU 2: THỜI HẠN CỦA THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG

TƯLĐTT gồm 3 phần, 8 chương, 26 điều có hiệu lực thực hiện trong năm 2023 – 2025.

Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc hoặc vấn đề mới phát sinh, hai bên có trách nhiệm bàn bạc, thỏa thuận để sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với điều kiện kinh doanh của công ty và quy định của Nhà nước ở từng thời điểm. Những sửa đổi, bổ sung phải được thông báo cho toàn thể người lao động biết và báo cáo với Sở Lao động Thương binh Xã hội TP. Hồ Chí Minh.

ĐIỀU 3: CAM KẾT CỦA HAI BÊN

1. **Đối với Tổng Giám đốc Công ty:**

a. Chấp hành các quy định của Nhà nước về hợp đồng lao động đã quy định tại Chương III Bộ Luật Lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ Luật lao động về HĐLĐ.Tôn trọng và thực hiện các điều khoản trong TƯLĐTT đã ký;

b. Xây dựng các phương án thiết thực để duy trì và phát triển các hoạt động kinh doanh sản xuất của công ty nhằm đảm bảo việc làm ổn định cho người lao động;

c. Tạo các điều kiện thuận lợi để người lao động hoàn thành nhiệm vụ được giao;

d. Tạo các điều kiện thuận lợi cho các tổ chức đoàn thể trong công ty hoạt động theo các quy định của pháp luật;

e. Ban hành và thực hiện Quy chế dân chủ trong doanh nghiệp.

2. **Đối với người lao động trong công ty:**

a. Người lao động trong Công ty phải thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ và quyền lợi đã được quy định trong HĐLĐ đã được ký kết;

b. Chấp hành đầy đủ các nội quy, quy định, quy chế, các chế độ công tác, các quy trình làm việc trong kinh doanh sản xuất, trong quản lý lao động, trong an toàn lao động và bảo vệ tài sản của công ty. Khi có vi phạm phải chịu trách nhiệm về lỗi của mình gây ra kể cả lỗi về vật chất và hình sự nếu sự việc xảy ra nghiêm trọng;

c. Tích cực học tập, nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ để hoàn thành nhiệm vụ được giao;

d. Gắn quyền lợi mà mình được hưởng với sự tồn tại và sự phát triển của Công ty. Tôn trọng và thực hiện những điều khoản trong bản TƯLĐTT.

PHẦN II: NỘI DUNG THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG

CHƯƠNG II

VIỆC LÀM VÀ ĐẢM BẢO VIỆC LÀM

ĐIỀU 4: HÌNH THỨC, NỘI DUNG, LOẠI HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

1. Tuỳ theo đối tượng lao động và các chức danh công việc, công ty thực hiện giao kết HĐLĐ theo đúng quy định tại điều 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 của Bộ Luật lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ Luật lao động về HĐLĐ.

2. Hợp đồng lao động ký kết bằng văn bản, các nội dung cơ bản của hợp đồng lao động thực hiện theo điều 21 của Bộ Luật lao động và được làm thành hai bản, mỗi bên giữ một bản.

3. **Các loại Hợp đồng lao động được ký kết trong công ty:**

Thực hiện theo Điều 20 Bộ luật lao động năm 2019.

ĐIỀU 5: NHỮNG ƯU TIÊN DÀNH CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG KHI TUYỂN DỤNG HOẶC KÝ KẾT HĐLĐ

Khi có yêu cầu tuyển dụng lao động mới, công ty sẽ công khai tiêu chuẩn tuyển dụng, số lượng tuyển dụng trên trang web công ty, thực hiện đăng tuyển thông qua dịch vụ tuyển dụng. Ưu tiên cho con, vợ, chồng của CBNV, NLĐ lâu năm, sắp nghỉ hưu trong công ty, nhưng phải đáp ứng đủ các yêu cầu, tiêu chuẩn của chức danh được tuyển dụng.

ĐIỀU 6: TRỢ CẤP THÔI VIỆC – TRỢ CẤP MẤT VIỆC LÀM

1. **Trợ cấp thôi việc:** thực hiện theo Điều 46 của Bộ Luật Lao động, Điều 8 Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ.

2. **Trợ cấp mất việc làm:** thực hiện theo Điều 47 của Bộ Luật Lao động, Điều 8 Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ.

3. Đối với người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật và người lao động chấm dứt HĐLĐ do bị kỷ luật sa thải sẽ không được hưởng trợ cấp thôi việc.

CHƯƠNG III

THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

ĐIỀU 7: THỜI GIỜ LÀM VIỆC

1. **Thời giờ làm việc bình thường:** không quá 8 giờ trong 01 ngày, 44 giờ trong 01 tuần. Làm việc từ thứ Hai đến 12g00 ngày thứ Bảy.

- ✧ Sáng: từ 07h30’ đến 12h00’
- ✧ Chiều: từ 13h00’ đến 16h30’

- Thời gian làm việc của Bộ phận bảo vệ chia làm 3 ca:

- ✧ Ca 1: 6g00’ – 14g00’
- ✧ Ca 2: 14g00’ – 22g00’

✧ Ca 3: 22g00' – 6g00' (sáng hôm sau)

Do bảo vệ là công việc đặc thù nên thời gian nghỉ giải lao và nghỉ hàng tuần được quy định như sau:

Nghỉ giải lao: thời gian nghỉ giải lao cho mỗi ca là 45 phút được tính vào giờ làm việc (nhân viên bảo vệ linh động thay phiên nghỉ giải lao để đảm bảo yêu cầu công việc).

Ngày nghỉ hàng tuần: nghỉ luân phiên vào ngày bất kỳ trong tuần, thời gian làm việc trong tuần không quá 48 giờ.

Lịch làm việc của bộ phận bảo vệ sẽ được thông báo cho người lao động trước 15 ngày.

Đối với lao động nữ nuôi con dưới 12 tháng tuổi, nam giới vợ mất nuôi con dưới 12 tháng tuổi, lao động nữ có thai từ tháng thứ bảy được giảm 01 giờ làm việc trong ngày mà không bị cắt giảm tiền lương.

Người lao động làm việc trong năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu được rút ngắn thời gian làm việc mỗi ngày ít nhất 01 giờ.

2. **Giờ làm việc ban đêm:** giờ làm việc ban đêm được tính từ 22 giờ đến 06 giờ sáng ngày hôm sau.

3. **Làm thêm giờ: (áp dụng cho khối văn phòng công ty):** thực hiện theo Điều 107,108 Bộ luật lao động và Điều 58 đến Điều 62 Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ.

ĐIỀU 8: THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI:

1. **Nghỉ trong giờ làm việc:**

Người lao động làm việc liên tục 8 giờ được nghỉ ít nhất 30 phút, tính vào thời giờ làm việc. Văn phòng công ty: được nghỉ 60 phút, từ 12 giờ đến 13 giờ.

2. **Nghỉ hàng tuần:**

Mỗi tuần, người lao động được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục.

- Khối văn phòng công ty: được nghỉ chiều thứ Bảy và cả ngày Chủ nhật. Tùy tình hình hoạt động kinh doanh của công ty, công ty có thể cho phép người lao động nghỉ thêm buổi sáng ngày thứ Bảy;

- Bộ phận bảo vệ: Do đặc thù của công tác bảo vệ nên người lao động sẽ không có ngày nghỉ hàng tuần cố định vào ngày thứ bảy, chủ nhật mà tùy theo lịch trực do Tổ trưởng phân công hàng tuần nhưng vẫn đảm bảo có ít nhất là 1,5 ngày nghỉ hàng tuần.

Trong trường hợp do nhu cầu sản xuất, kinh doanh mà công ty cần phải điều chỉnh thời gian nghỉ hàng tuần, nhưng phải đảm bảo cho người lao động được nghỉ ít nhất là 06 ngày trong một tháng. Việc điều chỉnh thời gian nghỉ hàng tuần phải được thỏa thuận với người lao động và đăng ký sửa đổi, bổ sung với Sở Lao động TBXH phù hợp với Điều 33và Điều 118 của Bộ luật Lao động.

3. **Nghỉ hàng năm:**

a. Người lao động làm việc tại công ty đủ 12 tháng thì được nghỉ 12 ngày phép. Người lao động làm việc tại công ty, hoặc được chuyển công tác từ các cơ quan, doanh nghiệp Nhà nước khác về công ty (theo Quyết định điều động của cơ quan cấp trên có thẩm quyền) cứ 05 năm làm việc được tăng thêm tương ứng 01 ngày phép. Người lao động có dưới 12 tháng làm việc thì thời gian nghỉ hàng năm được tính theo tỉ lệ tương ứng với số tháng làm việc;

b. Thời hạn nghỉ phép của năm trước được kết thúc chậm nhất vào cuối quí 2 của năm sau. Phụ trách các đơn vị có trách nhiệm bố trí sắp xếp luân phiên lịch nghỉ hằng năm sau khi tham khảo ý kiến của người lao động và phải thông báo trước cho người lao động biết để người lao động có điều kiện được nghỉ phép hằng năm và không để ảnh hưởng đến tình hình kinh doanh, sản xuất của công ty;

Đối với người lao động nếu nghỉ phép về các địa phương xa thăm thân nhân (cha mẹ ruột, cha mẹ bên vợ hoặc chồng, vợ hoặc chồng, con), tổ chức cưới, hỏi của bản thân người lao động; Tính từ trung tâm Thành phố Hồ Chí Minh đến địa điểm nghỉ phép, cứ 700 km được tính 01 ngày đi đường (tính cả thời gian đi và về trên 2 ngày, chỉ áp dụng đi bằng các phương tiện đường bộ, đường sắt, đường thủy), đối với cán bộ, nhân viên làm việc tại các Chi nhánh tỉnh, Thành phố của Công ty thì được tính từ trung tâm của thành phố đang làm việc. Những ngày đi đường không trừ phép và được hưởng nguyên lương. Chỉ được tính cho một lần nghỉ trong năm. Người lao động do thôi việc, bị mất việc làm hoặc vì các lý do khác mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm thì cứ 01 ngày phép chưa nghỉ được thanh toán 01 ngày lương cấp bậc và lương kết quả sản xuất, kinh doanh (nếu có) tại thời điểm người lao động nghỉ việc, nghỉ hưu;

c. Người lao động nghỉ chế độ do có người thân (cha mẹ ruột, cha mẹ nuôi, cha mẹ ruột, cha mẹ nuôi bên vợ hoặc chồng, vợ hoặc chồng, con ruột, con nuôi) mất hoặc bị ốm đau, tai nạn (trường hợp ốm đau, tai nạn chỉ được giải quyết khi có giấy chứng nhận của cơ quan y tế có thẩm quyền), tổ chức cưới, hỏi của bản thân người lao động thì được thanh toán tiền tàu xe đi phép tối đa bằng mức tiền vé ghế mềm của tàu hỏa tại thời điểm và tiền lương ngày đi đường được thanh toán theo quy định của Chính phủ và chỉ thanh toán 1 lần trong năm.

ĐIỀU 9: NGHỈ LỄ, NGHỈ VIỆC RIÊNG, NGHỈ KHÔNG HƯỞNG LƯƠNG:

1. **Nghỉ ngày lễ**: thực hiện theo Điều 112 của Bộ Luật Lao động 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành Bộ Luật Lao động.

2. **Nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương :**

Thực hiện theo Điều 115 Bộ Luật Lao động năm 2019.

CHƯƠNG IV

TIỀN LƯƠNG - PHỤ CẤP TIỀN LƯƠNG - TIỀN THƯỞNG - TIỀN LƯƠNG LÀM THÊM GIỜ

ĐIỀU 10: TIỀN LƯƠNG, TIỀN LƯƠNG LÀM THÊM GIỜ

1. Tiền lương là khoản tiền mà công ty trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận. Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác. Mức lương của người lao động không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

Trong trường hợp người lao động nghỉ thai sản, phần lương cố định (theo thang lương, bảng lương) của người nghỉ thai sản sẽ được trả cho nhân viên khác trong phòng phụ trách kiêm nhiệm thêm phần việc của người đó. Trưởng đơn vị chịu trách nhiệm phân chia công việc và tiền lương kiêm nhiệm này cho nhân viên phụ trách một cách công khai và hợp lý.

2. Tiền lương, phụ cấp lương, tiền lương làm thêm giờ trả cho người lao động thực hiện theo quy chế trả lương trả thưởng của Công ty.

3. Hình thức trả lương, trả thưởng: công ty trả lương, trả thưởng cho người lao động qua tài khoản cá nhân của người lao động được mở tại ngân hàng do công ty quy định. Công ty có nghĩa vụ thanh toán các loại phí liên quan đến mở tài khoản, chuyển tiền vào tài khoản của người lao động.

4. Kỳ hạn trả lương:

- Người lao động có hợp đồng lao động chính thức được trả lương tháng một lần trong khoản thời gian từ ngày 15 đến ngày 20 của tháng;

- Người lao động ký kết hợp đồng thử việc và Người lao động (thuộc đối tương được ký kết nhiều lần HĐLĐ xác định thời hạn) được trả lương tháng một lần trong khoản thời gian từ ngày 30 đến ngày 05 của tháng sau.

5. Tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm: thực hiện theo quy định tại Điều 98 Bộ Luật lao động và Điều 55, Điều 56, Điều 57 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ. Người lao động làm thêm giờ được trả lương tính theo mức lương ghi trên hợp đồng lao động như sau:

a) Vào ngày thường, bằng 150%;

b) Vào ngày nghỉ hằng tuần, bằng 200%;

c) Vào ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương, bằng 300% chưa kể tiền lương ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương đối với người lao động hưởng lương ngày;

- Người lao động làm thêm giờ vào ngày lễ, tết trùng vào ngày nghỉ hằng tuần quy định tại Điều 111 của Bộ luật Lao động được trả lương làm thêm giờ vào ngày nghỉ lễ, tết. Người lao động làm thêm giờ vào ngày nghỉ bù khi ngày

lễ, tết trùng vào ngày nghỉ hằng tuần theo quy định tại Khoản 3 Điều 111 của Bộ luật Lao động được trả lương làm thêm giờ vào ngày nghỉ hằng tuần;

- Đối với nhân viên bảo vệ làm việc ca 3 thì được trả thêm 30% tiền lương theo hợp đồng lao động của ngày làm việc bình thường tương ứng với thời gian làm việc theo ca;

- Việc làm thêm giờ phải đảm bảo quy định tại Điều 107 Bộ luật lao động;

- Việc chi trả lương làm thêm giờ chỉ áp dụng cho các trường hợp thực hiện các công việc phát sinh, những đợt cao điểm ngắn ngày nhưng không giải quyết kịp trong giờ hành chính, thời gian làm ngoài giờ phải có kế hoạch trước và được Trưởng phòng phê duyệt;

- Không giải quyết chi lương làm thêm giờ đối với các trường hợp khác. Do đó Trưởng các đơn vị có trách nhiệm phân công nhân sự hợp lý để hạn chế quá tải công việc phải làm thêm giờ;

ĐIỀU 11: TIỀN THƯỞNG

- Tiền thưởng là khoản tiền mà công ty thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả kinh doanh hằng năm và mức độ hoàn thành công việc của người lao động;

- Căn cứ vào hoạt động kinh doanh của công ty việc xét thưởng cho người lao động thực hiện 6 tháng 01 lần.Tiền thưởng trả cho người lao động thực hiện theo quy chế trả lương, trả thưởng của Công ty.

ĐIỀU 12: NÂNG LƯƠNG, NÂNG BẬC, NÂNG NGẠCH:

1. **Nâng bậc lương, nâng ngạch lương:**

- Người quản lý doanh nghiệp: việc nâng mức lương đóng BHXH thực hiện theo Nghị định số 52/2016/NĐ-CP ngày 13/06/2016 và Thông tư 27/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/09/2016;

- Việc nâng bậc lương, nâng ngạch lương cho người lao động thực hiện theo Quy chế nâng bậc lương và Quy chế trả lương, trả thưởng của công ty.

2. **Khiếu nại về giải quyết khiếu nại về tiền lương:**

- Nếu thấy việc trả lương của công ty không đúng với những điều đã quy định trong Hợp đồng lao động và Thỏa ước lao động tập thể thì người lao động hoặc tập thể lao động có quyền khiếu nại;

- Tổng Giám đốc công ty hoặc người được ủy quyền trực tiếp xem xét và giải quyết việc khiếu nại về tiền lương và trả lời kết quả cho người lao động hoặc tập thể lao động biết chậm nhất là 10 ngày kể từ ngày nhận được khiếu nại. Nếu thấy chưa thỏa đáng, người lao động hoặc tập thể lao động có thể đề nghị BCH Công đoàn các phòng ban xem xét giải quyết, hỗ trợ người lao động theo chức năng, nhiệm vụ và thời gian xử lý tối đa 03 ngày.

ĐIỀU 13: PHỤ CẤP ĐỘC HẠI

Phụ cấp độc hại chi trả cho người lao động làm việc thường xuyên ở những nơi độc hại, bụi, tiếng ồn cao. Mức phụ cấp được chi trả theo quy định của Nhà nước.

ĐIỀU 14: TỔNG THU NHẬP CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

Công ty đảm bảo mức thu nhập tối thiểu cho người lao động theo quy định của pháp luật về mức lương tối thiểu vùng áp dụng đối với doanh nghiệp được ban hành trong từng thời kỳ.

ĐIỀU 15: CÔNG KHAI TÀI CHÍNH VÀ PHÂN PHỐI LỢI NHUẬN

Tổng Giám đốc Công ty có trách nhiệm công khai một số khoản về tài chính theo Quy chế dân chủ của công ty và gửi báo cáo công khai tài chính hàng năm theo mẫu quy định cho đại diện tập thể người lao động.

CHƯƠNG V

ĐỊNH MỨC LAO ĐỘNG - AN TOÀN LAO ĐỘNG VỆ SINH LAO ĐỘNG

ĐIỀU 16: ĐỊNH MỨC LAO ĐỘNG

1. Định mức lao động là thời gian cần thiết để người lao động hoặc tập thể lao động hoàn thành một công việc, một sản phẩm đạt chất lượng, là cơ sở xây dựng đơn giá tiền lương và trả lương gắn với năng suất, chất lượng, kết quả công việc của người lao động.

2. Tổng Giám đốc công ty có trách nhiệm tổ chức, chỉ đạo việc xây dựng, quản lý, áp dụng hệ thống định mức lao động trong công ty. Trong quá trình xây dựng, áp dụng phải có đại diện tập thể người lao động tham gia ý kiến.

3. Công ty từng bước xây dựng định mức lao động cụ thể cho một số Công việc cụ thể trong Công ty:

a. Định mức doanh số phải thực hiện đối với mỗi lao động ở các Chi nhánh, nhà thuốc;

b. Định mức khối lượng hàng hóa luân chuyển và bảo quản tính trên mỗi lao động trong kho;

c. Định mức hàng hóa bốc xếp và vận chuyển đối với lao động làm nhiệm vụ bốc xếp và giao nhận hàng hóa;

d. Định mức khối lượng công việc phải hoàn thành đối với lao động ở các phòng ban chức năng.

ĐIỀU 17: AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG

1. **Những quy định chung về an toàn lao động, vệ sinh lao động**: thực hiện theo Điều 132, 133, 134 của Bộ Luật lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành Bộ Luật lao động.

2. **Nghĩa vụ của công ty đối với công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động**: thực hiện theo khoản 1 Điều 134 của Bộ Luật lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành Bộ Luật lao động:

a. Bảo đảm nơi làm việc đạt tiêu chuẩn an toàn, vệ sinh lao động;

b. Xây dựng và ban hành các nội quy về an toàn lao động và vệ sinh lao động, tổ chức kiểm tra định kỳ về an toàn lao động và vệ sinh lao động đối với các thiết bị máy móc, nhà xưởng, kho tàng, các phương tiện vận chuyển như xe tải, xe con, sửa chữa kịp thời khi thấy ảnh hưởng đến ATLĐ và VSLĐ;

c. Tổ chức huấn luyện, hướng dẫn, thông báo cho người lao động về các quy định, biện pháp làm việc an toàn, vệ sinh, khả năng tai nạn cần đề phòng trong công việc của từng người lao động;

d. Trang bị đầy đủ các phương tiện bảo hộ lao động cho người lao động. Xây dựng các phương án phòng chống cháy nổ, tổ chức huấn luyện và trang bị các dụng cụ phòng cháy chữa cháy ở nơi làm việc, hệ thống kho hàng, cửa hàng, các phương tiện vận chuyển, máy móc;

e. Chăm lo sức khỏe cho người lao động, tổ chức sơ cứu, cấp cứu kịp thời khi cần thiết. Khám sức khỏe định kỳ hàng năm cho toàn thể người lao động trong công ty.

3. **Nghĩa vụ của người lao động**: thực hiện theo khoản 2 Điều 134 của Bộ Luật lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành Bộ Luật lao động.

a. Chấp hành và thực hiện đầy đủ các nội quy, quy định, quy trình, yêu cầu về ATLĐ, VSLĐ có liên quan đến công việc nhiệm vụ được giao;

b. Phải sử dụng và bảo quản các phương tiện của tập thể và cá nhân đã được cấp phát, các trang thiết bị an toàn, vệ sinh lao động nơi làm việc. Nếu mất mát hư hỏng do người lao động gây ra thì phải bồi thường;

c. Chấp hành lịch khám sức khỏe hàng năm do công ty tổ chức, nếu người lao động không thực hiện đúng quy định mà không có lý do chính đáng sẽ trừ vào tiêu chuẩn thi đua hàng năm;

d. Báo cáo kịp thời cho người có trách nhiệm khi phát hiện nguy cơ gây tai nạn hoặc sự cố nguy hiểm. Tham gia cấp cứu và khắc phục hậu quả người lao động. Người lao động có quyền từ chối làm việc hoặc rời bỏ nơi làm việc khi thấy rõ có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động, đe dọa nghiêm trọng tính mạng hoặc sức khỏe của mình hay những người khác cho tới khi nguy cơ được khắc phục;

e. Tham gia các khóa học tập, huấn luyện về ATLĐ, VSLĐ, phòng chống cháy nổ;

f. Thường xuyên làm tốt công tác vệ sinh công nghiệp, vệ sinh môi trường nơi làm việc;

g. Giữ gìn vệ sinh nơi làm việc, không vứt rác, khạc nhổ bừa bãi tại nơi làm việc và nơi công cộng;

h. Không hút thuốc lá trong khu vực sản xuất, kho hàng, văn phòng làm việc, khu vực để xe của công ty;

i. Tuyệt đối tuân theo các quy định về phòng cháy, chữa cháy của Công ty; tuân thủ pháp luật và nắm vững kiến thức, kỹ năng về các biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc.

Công ty sẽ có những hình thức khen thưởng thích hợp đối với người lao động có những hành vi tích cực trong việc bảo đảm an toàn và vệ sinh lao động. Người lao động nào vi phạm những quy định về an toàn và vệ sinh lao động sẽ chịu xử lý kỷ luật và có thể bị khởi tố theo quy định của pháp luật nếu hành vi vi phạm của người lao động gây ra những hậu quả nghiêm trọng.

CHƯƠNG VI

BẢO HIỂM XÃ HỘI – PHÚC LỢI TẬP THỂ

ĐIỀU 18: TRÍCH NỘP BẢO HIỂM XÃ HỘI VÀ MUA CÁC LOẠI BẢO HIỂM

1. Công ty có trách nhiệm trích nộp Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động theo quy định của Bộ luật lao động số 45/2019/QH14 và Luật Bảo hiểm xã hội số 58/2014/QH13.

2. Công ty có trách nhiệm mua bảo hiểm tai nạn lao động cho người lao động. Mức phí sẽ tùy điều kiện cụ thể của công ty theo từng năm. Đối tượng được mua bảo hiểm tai nạn là tất cả cán bộ, nhân viên có mặt tại thời điểm công ty ký hợp đồng mua bảo hiểm.

ĐIỀU 19: PHÚC LỢI TẬP THỂ:

1. Người lao động nghỉ ốm, nghỉ thai sản chỉ hưởng lương do BHXH chi trả, nếu lương do bảo hiểm trả ít hơn 50% mức thu nhập tối thiểu trong công ty thì được trợ cấp thêm 200.000 đồng/tháng.

2. Trợ cấp ốm đau, hiếu hỷ:

- Trợ cấp thăm hỏi, ốm đau có nằm viện hoặc nghỉ ốm tại nhà từ 03 ngày trở lên, sinh con (cả nam và nữ): 600.000 đồng/người. Trường hợp cả hai vợ chồng cùng làm trong công ty, khi vợ sinh sẽ được hưởng 2 suất cho chồng và vợ;

- Riêng đối với các trường hợp có giấy xác nhận điều trị phẫu thuật của bệnh viện do bệnh tật, ốm đau trợ cấp 1.000.000 đồng/người.

- Trợ cấp bồi dưỡng sinh con và mua vật dụng cho con: 500.000 đồng/người;

- Trợ cấp sẩy thai: 500.000 đồng/người;

- Trợ cấp triệt sản nam, nữ (trong độ tuổi sinh sản): 1.000.000 đồng/người;

- Người lao động có thời gian làm việc tại công ty từ đủ 12 tháng trở lên, tổ chức kết hôn đúng Luật Hôn nhân gia đình được công ty tặng: 2.000.000 đồng/người;

- Bản thân người lao động đang làm việc, người lao động có cha, mẹ (kể cả bên vợ hoặc chồng) mấtt, vợ mất, chồng mất, con mất được công ty phúng điếu trị giá 2.000.000 đồng/người và vòng hoa (tối đa 1.000.000 đồng/người) đại diện cho tập thể tất cả các phòng ban, các tổ chức đảng, đoàn thể của công ty;

- Người lao động đã nghỉ hưu chết được công ty phúng điếu 1.000.000 đồng/người và vòng hoa (tối đa 1.000.000 đồng/người); người lao động đã nghỉ hưu có cha, mẹ (kể cả bên vợ hoặc chồng) mất, vợ mấtt, chồng mất, con mất được công ty tổ chức đi viếng một vòng hoa (tối đa 1.000.000 đồng/người) đại diện cho tập thể tất cả các phòng ban, các tổ chức đảng, đoàn thể của công ty;

3. Chăm sóc sức khỏe cho người lao động:

- Hàng năm, công ty tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động ít nhất 01 lần/năm;

- Hàng quý công ty mua thuốc trang bị cho tủ thuốc y tế cơ quan để sơ cấp cứu, điều trị những bệnh thông thường;

4. Mức chi cho người lao động tham dự Hội nghị người lao động là 500.000 đồng/người.

5. Hàng năm công ty tổ chức nghỉ mát cho người lao động có thời gian công tác từ một năm trở lên vào tháng 6, tháng 7 trong năm. Địa điểm và thời gian nghỉ mát do công ty quy định. Chi phí theo quy định của pháp luật hiện hành. Những ngày đi nghỉ người lao động được hưởng nguyên lương.

Đối với các Chi nhánh tỉnh do điều kiện địa lý xa xôi, được tổ chức tham quan nghỉ mát riêng theo đúng quy định của Công ty (không áp dụng cho các Chi nhánh tại Tp.HCM).

Các trường hợp đặc biệt không thể tham gia đi nghỉ mát trong các đợt do công ty tổ chức: phụ nữ mang thai hoặc trong thời gian nghỉ thai sản; *(cả nam và nữ)* nuôi con nhỏ dưới 12 tháng; bị đau ốm không thể đi xa được (có giấy chứng nhận của cơ sở khám chữa bệnh). Các trường hợp này công ty chi tiền nghỉ mát bằng mức phí (chưa VAT) của tour du lịch tổ chức trong năm đó.

6. Nhân dịp sinh nhật của người lao động, mỗi người lao động sẽ được công ty tặng quà có giá trị 500.000 đồng/người.

7. Đối với người lao động sắp nghỉ hưu có thời gian làm việc với công ty từ 10 năm trở lên thì được hưởng một suất du lịch tương đương với 5.000.000 đồng/người.

ĐIỀU 20: CÔNG TÁC XÃ HỘI TỪ THIỆN:

- Hàng năm công ty trích quỹ phúc lợi chăm lo cho đối tượng chính sách, hỗ trợ đồng bào bị thiên tai, chăm lo cho thiếu nhi là con của người lao động.

- Hàng tháng công ty chi hỗ trợ, thăm hỏi Mẹ Việt Nam anh hùng, mức quy định 1.000.000 đồng/người.

CHƯƠNG VII

KHEN THƯỞNG, KỶ LUẬT, GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

ĐIỀU 21: THI ĐUA - KHEN THƯỞNG

1. Hội đồng thi đua khen thưởng công ty được thành lập theo quyết định của Tổng Giám đốc với thành phần và nội dung hoạt động theo các văn bản hướng dẫn của Nhà nước. Hội đồng thi đua khen thưởng có nhiệm vụ xây dựng các tiêu chuẩn thi đua phù hợp với thực tế của công ty, xét các danh hiệu thi đua cho cá nhân, tập thể, kiến nghị mức thưởng cho các cá nhân, tập thể có thành tích trong phong trào thi đua.

2. Các danh hiệu thi đua được xét khen thưởng theo pháp luật thi đua khen thưởng hiện hành: xét 01 năm 01 lần.

➢ **Đối với cá nhân:** có các danh hiệu như sau

- Chiến sĩ thi đua cấp cơ sở, cấp thành phố, cấp toàn quốc.
- Lao động tiên tiến

➢ **Đối với tập thể:** có các danh hiệu như sau:

- Tập thể lao động xuất sắc;
- Tập thể lao động tiên tiến;

Ngoài việc khen thưởng cho các danh hiệu thi đua do Nhà nước quy định, Công ty sẽ khen thưởng cho người lao động hoặc tập thể lao động có thành tích như sau:

- Thưởng sáng kiến cải tiến mang lại hiệu quả cao cho công ty;
- Thưởng cho cá nhân, tập thể có thành tích trong việc bảo vệ tài sản của Công ty, phát hiện và đấu tranh chống tiêu cực, người tốt việc tốt, có những hành vi tích cực trong việc bảo đảm an toàn và vệ sinh lao động;
- Thưởng cho các Cán bộ quản lý, Cán bộ đoàn thể hoạt động tích cực;

3. Mức thưởng và tiền thưởng do Tổng Giám đốc Công ty quyết định theo đề nghị của Hội đồng thi đua khen thưởng Công ty.

4. Thời gian xét khen thưởng các bình bầu A, B, C tại các đơn vị (6 tháng đầu năm và 6 tháng cuối năm) được hoàn tất trong tháng 06 và tháng 12 hàng năm để làm cơ sở trình Hội đồng thi đua khen thưởng xét và công nhận.

5. Các trường hợp bị hạ mức thưởng A, B, C được quy định trong mục III của Quy chế Thi đua khen thưởng.

ĐIỀU 22: KHEN THƯỞNG VÀO CÁC NGÀY LỄ, TẾT, NGÀY TRUYỀN THỐNG

Công ty thưởng bằng tiền hoặc hiện vật cho người lao động vào các dịp lễ tết, ngày truyền thống ngành, ngày thành lập công ty cụ thể như sau:

- Tết Dương lịch, Tết Nguyên đán, Ngày Giỗ tổ Hùng Vương, Lễ 30/4 &1/5, Quốc khánh 2/9, Ngày truyền thống của ngành 27/2, Quốc tế phụ nữ 8/3, ngày Thương binh liệt sĩ 27/7, Ngày thành lập công ty, Ngày Phụ nữ Việt Nam 20/10, Ngày thành lập quân đội 22/12. Mức thưởng cụ thể tùy thuộc vào khả năng tài chính của Công ty;

- Riêng Tết Nguyên đán, công ty phấn đấu đảm bảo mức tối thiểu bằng 01 tháng lương bình quân theo hợp đồng lao động, chi trả vào ngày 15 tháng chạp Âm lịch.

ĐIỀU 23: KỶ LUẬT LAO ĐỘNG – TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT

Các quy định về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất được cụ thể hóa trong nội quy lao động công ty.

ĐIỀU 24: GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG: thực hiện theo Chương XIV của Bộ luật lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành Bộ Luật lao động.

PHẦN III: ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

CHƯƠNG VIII

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH – HIỆU LỰC ÁP DỤNG

ĐIỀU 25:

1. Bản TƯLĐTT này là văn bản pháp lý của Công ty TNHH MTV Dược Sài Gòn làm cơ sở để giải quyết các quan hệ lao động phát sinh.

2. Tổng Giám đốc Công ty cùng tập thể người lao động đang làm việc trong Công ty cam kết thực hiện những điều khoản đã ghi trong TƯLĐTT.

3. Các HĐLĐ ký kết với người lao động phải phù hợp với bản Thỏa ước lao động này.

ĐIỀU 26:

1. Các bên có quyền yêu cầu sửa đổi, bổ sung TƯLĐTT theo quy định tại Điều 82 Bộ Luật lao động.

2. Trong trường hợp quy định của pháp luật thay đổi mà dẫn đến TƯLĐTT không còn phù hợp với quy định của pháp luật, thì hai bên phải tiến hành sửa đổi, bổ sung TƯLĐTT cho phù hợp với quy định của pháp luật.

Trong thời gian tiến hành sửa đổi, bổ sung TƯLĐTT thì quyền lợi của người lao động được thực hiện theo quy định của pháp luật.

Bản Thỏa ước lao động tập thể này được ký kết tại trụ sở của Công ty TNHH Một thành viên Dược Sài Gòn, địa chỉ: 18-20 Nguyễn Trường Tộ, Phường 13, Quận 4, TP. Hồ Chí Minh và có hiệu lực từ ngày 30 tháng 5 năm 2023.

ĐẠI DIỆN TẬP THỂ NGƯỜI LĐ CHỦ TỊCH CÔNG ĐOÀN	ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LĐ TỔNG GIÁM ĐỐC
Huỳnh Hồng Lam	Lê Việt Hùng