

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC VĂN LANG

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

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Căn cứ Bộ Luật Lao động đã được Quốc hội (QH) Nước CHXHCN Việt Nam khóa XIII thông qua ngày 18/6/2012, có hiệu lực ngày 01/5/2013;

Căn cứ Luật Công Đoàn Việt Nam đã được QH nước CHXHCN Việt Nam khóa XIII thông qua ngày 20/6/2012, có hiệu lực ngày 01/01/2013;

Căn cứ Luật Giáo dục Đại học đã được QH nước CHXHCN Việt Nam khóa XIII thông qua ngày 18/6/2012, có hiệu lực ngày 01/01/2013;

Căn cứ Quyết định số 70/2014/QĐ-TTg ngày 10/12/2014 của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành Điều lệ Trường Đại học, có hiệu lực ngày 30/01/2015;

Căn cứ Quyết định số 1755/QĐ-TTg ngày 14/10/2015 của Thủ tướng Chính phủ về việc chuyển đổi sang tư thục của Trường Đại học Văn Lang;

Căn cứ Quyết định số 7087/QĐ-UBND ngày 30/12/2015 của Chủ tịch Ủy ban nhân dân TP. Hồ Chí Minh về việc công nhận Hội đồng Quản trị Trường Đại học Văn Lang;

Căn cứ Quyết định số 5023/QĐ-UBND ngày 26/9/2016 của Chủ tịch Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về việc công nhận Hiệu trưởng Trường Đại học Văn Lang;

Căn cứ Quy chế tổ chức và hoạt động của Trường Đại học Văn Lang;

Căn cứ Quy chế tuyển dụng, bổ nhiệm, giao kết và thực hiện hợp đồng lao động của Nhà trường được ban hành kèm theo Quyết định số 212/QĐ/VL-HĐQT, ngày 11/8/2016 của Chủ tịch Hội đồng Quản trị Trường Đại học Văn Lang;

Căn cứ Quy chế chi tiêu nội bộ Trường Đại học Văn Lang ban hành kèm theo Quyết định số 228/QĐ/VL-HĐQT, ngày 08/9/2016 của Hội đồng Quản trị trường Đại học Văn Lang;

Căn cứ Nội quy lao động Trường Đại học Văn Lang ban hành kèm theo Quyết định số 444/QĐ/VL-NQLĐ, ngày 18/10/2016 của Hiệu trưởng Trường Đại học Văn Lang;

Căn cứ tình hình thực tế của Nhà trường,

Để đảm bảo quyền lợi và trách nhiệm của cả hai bên (người sử dụng lao động và người lao động) trong mối quan hệ lao động tại Trường Đại học Văn Lang, hôm nay ngày 30 tháng 10 năm 2016, chúng tôi gồm có:

1. Đại diện người sử dụng lao động

Trần Thị Mỹ Diệu - Chức vụ: Hiệu trưởng

2. Đại diện tập thể người lao động

Nguyễn Thúy Bích - Chức vụ: Chủ tịch Công đoàn.

cùng nhau thỏa thuận ký kết Thỏa ước lao động tập thể gồm các nội dung chính như sau:

CHƯƠNG I - NHỮNG QUI ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Bản Thỏa ước lao động tập thể (Bản TULĐTT) này quy định mối quan hệ giữa hai bên về trách nhiệm, quyền lợi và là cơ sở để giải quyết những tranh chấp lao động tại Trường Đại học Văn Lang. Mọi trường hợp khác trong mối quan hệ lao động không quy định trong bản TULĐTT này, sẽ được giải quyết theo Bộ luật Lao động năm 2012 và các văn bản quy phạm pháp luật hiện hành.

Người lao động (NLĐ) tham gia làm việc tại trường ĐH Văn Lang có độ tuổi từ đủ 18 tuổi trở lên, có khả năng lao động, làm việc theo hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động.

Người sử dụng lao động (NSDLĐ) tại trường ĐH Văn Lang là Hiệu trưởng, người đại diện theo pháp luật quy định tại Quy chế tổ chức và hoạt động trường Đại học Văn Lang, sử dụng lao động theo Hợp đồng lao động, Hợp đồng giảng dạy.

Công đoàn Trường là đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ; là đại diện cho tập thể NLĐ trong việc thương lượng, ký kết và giám sát thực hiện Thỏa ước Lao động tập thể.

Tập thể NLĐ là Cán bộ, Giảng viên, nhân viên cơ hữu làm việc toàn thời gian tại trường, không làm việc cơ hữu cho nơi khác.

Hiệu trưởng là đại diện NSDLĐ thương lượng và ký kết Thỏa ước Lao động tập thể với Công đoàn Trường.

Điều 2. Nguyên tắc sửa đổi, bổ sung, kéo dài thời hạn của Bản TULĐTT

1. Bản TULĐTT có hiệu lực trong thời hạn 3 năm kể từ ngày ký kết.

2. Trong thời gian hiệu lực của TULĐTT, nếu những nội dung trong Bộ Luật lao động được chỉnh sửa, các quy định liên quan đến sẽ được điều chỉnh theo.

3. Sau 06 tháng thực hiện, kể từ ngày có hiệu lực, nếu thấy cần thiết, các bên có quyền yêu cầu sửa đổi, bổ sung Bản TULĐTT. Hàng năm, Công đoàn trường tổ chức Hội nghị để lấy ý kiến đóng góp sửa đổi, bổ sung. Việc sửa đổi được tiến hành theo trình tự như trình tự ký Bản TULĐTT

4. Trong thời gian 01 tháng trước khi Bản TULĐTT hết hạn, hai bên có thể thương lượng đề gia hạn Bản TULĐTT hoặc ký Bản TULĐTT mới. Khi Bản TULĐTT hết hạn mà hai bên vẫn đang tiếp tục thương lượng, Bản TULĐTT này vẫn có hiệu lực. Nếu quá 60 ngày kể từ ngày Bản TULĐTT này hết hạn mà việc thương lượng không đi đến kết quả, Bản TULĐTT này đương nhiên hết hiệu lực.

5. Trong trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia, tách Nhà trường, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý hoặc quyền sử dụng tài sản của Nhà trường, người sử dụng lao động (NSDLĐ) và Ban chấp hành Công đoàn cơ sở căn cứ vào phương án sử dụng lao động để xem xét việc tiếp tục thực hiện, sửa đổi, bổ sung hoặc ký Bản TULĐTT mới.

Điều 3. Cam kết trách nhiệm thi hành Bản TULĐTT

1. Trách nhiệm NSDLĐ

a. Chấp hành đúng các qui định của Nhà nước về thuê mướn và sử dụng lao động.

b. Thực hiện đầy đủ các thỏa thuận nêu trong Bản TULĐTT và HĐLĐ. Tạo mọi điều kiện để người lao động (NLĐ) nâng cao trình độ chuyên môn, hiểu biết pháp luật, hoàn thành nhiệm vụ được giao.

c. Đảm bảo cho NLD có việc làm ổn định và thu nhập hợp lý, tôn trọng danh dự và nhân phẩm của NLD, không điều động, chuyển vị trí công tác của NLD trái với HĐLĐ đã ký kết, trong những trường hợp cần thiết cần có sự thỏa thuận với NLD.

d. Bảo đảm quyền của NLD được tham gia hoạt động Công đoàn và các tổ chức đoàn thể được Nhà nước thừa nhận. Tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ công đoàn và tổ chức Công đoàn Trường hoạt động theo Luật Công đoàn được Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam khoá XIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 20/6/2012 và các văn bản pháp luật của Nhà nước.

2. Trách nhiệm của Công đoàn Trường

Công đoàn là tổ chức của NLD trong Nhà trường, hoạt động theo Luật Công đoàn và Điều lệ Công đoàn Việt Nam, Công đoàn có chức năng:

- a. Bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của NLD và tập thể lao động;
- b. Tham gia cùng NSDLD phát triển, giải quyết và ổn định việc làm, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của NLD;
- c. Đại diện cho NLD xây dựng, đàm phán, ký kết, giám sát, kiểm tra việc thực hiện Bản TULĐTT;
- d. Tham gia cùng NSDLD thực hiện các chính sách cho NLD theo quy định của Nhà nước và xây dựng các chính sách cho NLD theo quy định của Nhà trường;
- e. Tổ chức, vận động NLD tích cực công tác, hoàn thành công tác, bảo vệ tài sản của Trường. Giáo dục NLD tích cực chấp hành tốt Bản TULĐTT, HĐLĐ, Nội quy của Nhà trường và luật pháp, chính sách của Nhà nước.
- f. Thay mặt NLD phản ánh các ý kiến, nguyện vọng của NLD đến NSDLD và công đoàn cấp trên.

3. Quan hệ giữa NSDLD và Ban Chấp hành Công đoàn

a. NSDLD và Ban Chấp hành Công đoàn giữ quan hệ công tác, thường xuyên trao đổi ý kiến trong quá trình làm việc. Đây là mối quan hệ bình đẳng, hợp tác giúp đỡ và tôn trọng lẫn nhau vì mục đích phát triển Nhà trường, bảo đảm việc làm, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của NLD.

b. NSDLD tôn trọng quyền thành lập và hoạt động công đoàn của NLD, tôn trọng vai trò tổ chức Công đoàn trong Nhà trường, tạo điều kiện giúp đỡ, cung cấp tài chính, phương tiện, thông tin cho Công đoàn hoạt động, thường xuyên trao đổi ý kiến, thương lượng tập thể, giúp Công đoàn thực hiện các chức năng của mình theo Luật Công đoàn và Quy chế hoạt động của Ban chấp hành (BCH) Công đoàn Trường.

c. BCH Công đoàn Trường được sử dụng từ 5 đến 8 giờ/tháng trong thời gian làm việc để làm công tác công đoàn theo quy định của Luật Công đoàn nhưng không ảnh hưởng đến công việc chuyên môn.

d. Trong quá trình thực hiện HĐLĐ cá nhân hay Bản TULĐTT, nếu xảy ra bất đồng dẫn đến tranh chấp, BCH Công đoàn Trường cùng NSDLD trực tiếp gặp gỡ thương lượng giải quyết theo tinh thần hòa giải, công bằng, hợp lý, tôn trọng lẫn nhau. Nếu không đạt được thỏa thuận thì chuyển lên cấp trên theo trình tự giải quyết tranh chấp theo Chương XIV của Bộ Luật Lao động.

4. Trách nhiệm NLD

- a. Thực hiện đúng những điều khoản đã được ký kết trong HĐLĐ và Bản TULĐTT.
- b. Chấp hành điều lệ, quy chế, quy định, nội quy lao động của Nhà trường, luôn đảm bảo thời gian lao động, tôn trọng kỷ luật lao động, an toàn lao động, phòng chống cháy nổ. Giữ gìn, bảo quản công cụ lao động, tài sản Nhà trường.
- c. Phần đầu không ngừng rèn luyện, học tập nâng cao trình độ, chuyên môn, nghiệp vụ, đạo đức tác phong để hoàn thành tốt công việc được giao.

CHƯƠNG II - HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Việc giao kết, thực hiện hợp đồng lao động giữa NSDLĐ và NLD làm việc tại Trường thực hiện theo quy định tại Điều 11, Điều 12, Điều 13 và Điều 14 của Quy chế tuyển dụng, bổ nhiệm, giao kết và thực hiện hợp đồng lao động của Nhà trường.

Điều 4. Chế độ trợ cấp thôi việc

1. Các trường hợp được trợ cấp thôi việc: Thực hiện theo quy định tại khoản 1. Điều 48 Bộ Luật Lao động.

2. Khi chấm dứt HĐLĐ đối với NLD đã làm việc thường xuyên trong Trường từ đủ 12 tháng trở lên, NSDLĐ có trách nhiệm trợ cấp thôi việc và thực hiện theo quy định tại Điều 12 của Quy chế chi tiêu nội bộ của Nhà trường.

Tiền lương cơ bản là căn cứ để tính các chế độ trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm, bồi thường do đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp là tiền lương theo HĐLĐ, được tính bình quân của 6 tháng liền kề trước khi NLD thôi việc, gồm tiền lương cấp bậc, chức vụ, phụ cấp chức vụ (nếu có).

Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian đã làm việc theo các bản HĐLĐ đã giao kết mà NLD thực tế làm việc cho NSDLĐ trừ thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp và thời gian làm việc đã được NSDLĐ chi trả trợ cấp thôi việc. Ngoài thời gian nêu trên, nếu có những thời gian sau đây cũng được tính là thời gian làm việc cho NLD:

- Thời gian thử việc hoặc tập sự (nếu có) tại Trường;
- Thời gian nâng cao trình độ nghề nghiệp hoặc được cử đi đào tạo;
- Thời gian NLD nghỉ theo chế độ BHXH, thời gian nghỉ theo quy định của Bộ luật Lao động;
- Thời gian chờ việc khi hết hạn, tạm hoãn HĐLĐ hoặc NLD phải ngừng việc có hưởng lương do hai bên thỏa thuận;
- Thời gian bị xử lý sai về kỷ luật sa thải hoặc về đơn phương chấm dứt HĐLĐ;
- Thời gian NLD bị tạm đình chỉ công việc theo quy định tại Điều 129 của Bộ luật Lao động.

Tổng thời gian làm việc được tính trợ cấp thôi việc có tháng lẻ được làm tròn như sau: từ đủ 01 tháng đến dưới 06 tháng làm tròn thành ½ năm, từ đủ 06 tháng đến dưới 12 tháng làm tròn thành 01 năm.

3. Các trường hợp không được trợ cấp thôi việc

a. NLD chấm dứt HĐLĐ theo khoản 10 Điều 36 Bộ luật Lao động đã được hưởng trợ cấp mất việc làm.

b. NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ có vi phạm về lý do chấm dứt hoặc thời hạn báo trước quy định tại khoản 2, 3 Điều 37 Bộ luật Lao động.

c. NLD bị sa thải theo quy định tại Điều 126 Bộ luật Lao động.

d. NLD nghỉ việc để hưởng chế độ hưu trí theo quy định tại Điều 187 Bộ luật Lao động.

CHƯƠNG III - THỜI GIAN LAO ĐỘNG VÀ NGHỈ NGƠI

Thời giờ làm việc, thời gian nghỉ ngơi được thực hiện theo quy định tại Điều 4, Điều 5, Điều 6 và Điều 7 của Nội quy lao động Nhà trường.

Điều 5. Nghỉ việc riêng

1. **Nghỉ việc riêng được hưởng nguyên lương:** thực hiện theo khoản 1, 2, 3 Điều 116 Bộ luật Lao động.

a. Bản thân kết hôn: nghỉ 3 ngày.

b. Con kết hôn: nghỉ 1 ngày.

c. Bố đẻ, mẹ đẻ, bố vợ, mẹ vợ hoặc bố chồng, mẹ chồng chết, vợ hoặc chồng chết, con chết: nghỉ 3 ngày.

2. **Nghỉ việc riêng không lương:** NLD được nghỉ không hưởng lương 01 ngày và phải báo cáo với NSDLD khi ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại, anh, chị, em ruột chết; bố hoặc mẹ kết hôn; anh, chị, em ruột kết hôn. Ngoài ra, nếu NLD cần nghỉ việc riêng có lý do hợp lý phải làm đề nghị xin nghỉ việc riêng không lương và thỏa thuận với NSDLD.

Điều 6. Nghỉ chế độ hưởng BHXH

Thực hiện theo Luật Bảo hiểm xã hội 2014 và các văn bản hướng dẫn hiện hành.

CHƯƠNG IV - TIỀN LƯƠNG VÀ PHÚC LỢI

Điều 7. Tiền lương và phúc lợi được thực hiện theo quy định tại Điều 7, Điều 8 của Quy chế chi tiêu nội bộ.

Điều 8. Lương tháng 13

Tùy vào kết quả hoạt động tài chính hàng năm, Nhà trường sẽ trả lương tháng 13 cho NLD làm việc đủ 12 tháng tối thiểu 1 tháng lương. NLD làm việc chưa đủ 12 tháng sẽ tính tỷ lệ tương ứng theo số tháng thực tế làm việc [*Theo Khoản 1, Điều 103, Luật số 10/2012/QH13 của Quốc hội, Bộ luật lao động*].

Điều 9. Hỗ trợ du lịch hè

Hàng năm Nhà trường và Công đoàn phối hợp tổ chức cho NLD đi tham quan, nghỉ mát. Tùy tình hình cụ thể từng năm, Công đoàn và Nhà trường hỗ trợ kinh phí nghỉ mát và thông báo công khai mức hỗ trợ cho NLD tối thiểu là 5.000.000 đồng/người.

Điều 10. Tổ chức khám sức khỏe cho NLD

Hàng năm Nhà trường và Công đoàn phối hợp tổ chức cho NLD khám sức khỏe định kì mỗi năm một lần, đối với lao động nữ thêm một lần khám phù hợp với giới tính vào thời gian thích hợp.

Điều 11. Chế độ với NLD khi có ma chay, hiếu hỷ, bị thiên tai hỏa hoạn.

1. Phúng điếu

a. Bản thân NLD chết: phúng điếu 5.000.000 đồng, vòng hoa và được lãnh một khoản tiền bằng mức trợ cấp thôi việc;

b. Vợ/chồng, con của NLD chết: phúng điếu 2.000.000 đồng và vòng hoa;

c. Cha mẹ bao gồm cả cha mẹ chồng hoặc vợ, cha mẹ nuôi (được pháp luật công nhận) của NLD: phúng điếu tối thiểu 1.000.000 đồng và vòng hoa.

2. Thăm hỏi, chúc mừng

- a. Bản thân NLD kết hôn: mừng tối thiểu 1.000.000 đồng;
- b. Đối với NLD có hoàn cảnh khó khăn: tư thân phụ mẫu, con đau ốm nặng thăm hỏi tối thiểu 1.000.000 đồng;
- c. Các trường hợp đặc biệt BCH CĐ xem xét cụ thể để hỗ trợ thêm.

3. Trợ cấp thiên tai hỏa hoạn

Khi nhà ở của NLD bị bão lụt, thiên tai, hỏa hoạn có đơn xin trợ cấp (có xác nhận của địa phương):

- a. Bị thiệt hại toàn bộ tài sản, mức trợ cấp tối thiểu 8.000.000 đồng;
- b. Bị thiệt hại một phần tài sản (tùy theo mức độ), mức trợ cấp tối thiểu: 1.000.000 đồng.

Điều 12. Các chế độ với con của NLD (con được pháp luật thừa nhận)

1. Quà Tết Quốc tế thiếu nhi: 200.000 đồng/cháu (các cháu có độ tuổi dưới 15);
2. Quà Tết Trung thu: 200.000 đồng/cháu (các cháu có độ tuổi dưới 15);
3. Khen thưởng theo năm học/cháu:
 - Học sinh tiểu học đạt hoàn thành chương trình là 200.000 đồng;
 - Học sinh Giỏi: THCS là 400.000 đồng; cấp THPT là 500.000 đồng;
 - Học sinh Tiên tiến: THCS là 300.000 đồng; THPT là 400.000 đồng;
 - Học bổng Nguyễn Đức Cảnh: THCS là 700.000 đồng; THPT là 1.000.000 đồng.
4. Con của NLD nếu theo học tại trường (không áp dụng cho chương trình cao học, văn bằng thứ 2 trình độ đại học và cao đẳng) được giảm 50% học phí.

Đối với mục 4, trong trường hợp NLD có vợ, chồng cùng làm trong Trường thì chỉ có một người được hưởng quy chế này.

Điều 13. Ngoài những khoản trên, các khoản chi khác sẽ được chi từ Quỹ Công đoàn.

CHƯƠNG V - BẢO HIỂM XÃ HỘI VÀ BẢO HỘ LAO ĐỘNG

Điều 14. Bảo hiểm và chế độ trợ cấp

1. Chế độ bảo hiểm: Thực hiện theo Luật Bảo hiểm Xã hội

a. Trách nhiệm của NSDLĐ: hàng tháng có trách nhiệm trích quỹ bảo hiểm là 22% (Bảo hiểm xã hội 18%, Bảo hiểm y tế 3%, Bảo hiểm thất nghiệp 1%) trên tổng quỹ lương tham gia bảo hiểm của Nhà trường.

b. Trách nhiệm của NLD: hàng tháng trích 10,5% tiền lương cơ bản để tham gia bảo hiểm (Bảo hiểm xã hội 8%, Bảo hiểm y tế 1,5%, Bảo hiểm thất nghiệp 1%).

c. Khi có thay đổi quy định về mức trích nộp BHXH, BHYT của cơ quan BHXH, Nhà trường và NLD sẽ thực hiện việc trích nộp theo đúng tỷ lệ quy định.

d. NLD ký HĐLĐ có thời hạn từ 3 tháng trở lên được tham gia chế độ BHXH, BHYT, Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) [Theo Luật việc làm số 38/2013/QH13 tại Điều 43].

e. Thời gian NLD đóng BHTN không được tính để hưởng trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp mất việc làm.

f. NSDLĐ có trách nhiệm mua bảo hiểm tai nạn cho cán bộ, nhân viên làm việc trong điều kiện có nguy cơ rủi ro cao như: sửa chữa điện, nước, leo trèo cao, lái xe, bảo vệ, phòng thí nghiệm, vệ sinh, căn tin, phục vụ nước uống.

2. Chế độ trợ cấp

a. NLD được hưởng trợ cấp bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định tại Thông tư số 04/2015/TT-BLĐTBXH ngày 02/02/2015.

b. NLD được hưởng trợ cấp ốm đau và trợ cấp thai sản theo quy định của Bộ Luật lao động và Nội quy lao động Nhà trường (tại Điều 9, Điều 10).

Điều 15. Bảo hộ lao động

1. NSDLĐ có trách nhiệm chăm lo, cải thiện điều kiện lao động, thực hiện đúng các quy định về bảo hộ lao động, các tiêu chuẩn về an toàn và vệ sinh lao động, bảo vệ môi trường làm việc theo đúng pháp lệnh bảo hộ lao động và hướng dẫn NLD thực hiện các quy định đó.

2. NLD có trách nhiệm tuân thủ các quy định về an toàn lao động, bảo hộ lao động, vệ sinh môi trường, phòng cháy, chữa cháy theo đúng Quy định của Nội quy lao động Nhà trường.

CHƯƠNG VI - KHEN THƯỞNG – KỶ LUẬT

Điều 16. Khen thưởng - kỷ luật

1. Khen thưởng: Thực hiện theo quy định tại Điều 8 Quy chế chi tiêu nội bộ, quy định về thi đua, khen thưởng hoặc quyết định của Hội đồng Quản trị /Hiệu trưởng;

2. Kỷ luật: Thực hiện theo quy định tại Chương VI Nội quy lao động của Nhà trường.

Điều 17. Khen thưởng đoàn viên Công đoàn

Hàng năm, BCH Công đoàn Trường tổ chức xem xét, khen thưởng đối với các Tổ Công đoàn, đoàn viên Công đoàn có kết quả hoạt động tốt, đóng góp tích cực cho Công đoàn.

CHƯƠNG VII - GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP

Điều 18. Tranh chấp lao động

1. Việc giải quyết tranh chấp lao động (kể cả tranh chấp cá nhân hay tranh chấp tập thể) phải được thực hiện đúng trình tự theo Chương XIV của Bộ luật Lao động.

2. Việc giải quyết các tranh chấp lao động được tiến hành theo những nguyên tắc sau đây:

3. Thương lượng trực tiếp, tự dàn xếp và tự quyết định của hai bên tranh chấp tại nơi phát sinh tranh chấp;

4. Thông qua hòa giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên tranh chấp, tôn trọng lợi ích chung của xã hội và tuân theo pháp luật;

5. Giải quyết công khai, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật;

6. Có sự tham gia của đại diện người lao động và đại diện người sử dụng lao động trong quá trình giải quyết tranh chấp.

CHƯƠNG VIII - ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 19. Giải quyết những vấn đề phát sinh, tính pháp lý và hiệu lực của Thỏa ước

1. Trong quá trình thực hiện Bản TULĐTT, nếu một bên nào có yêu cầu sửa đổi hay bổ sung cho phù hợp với tình hình thực tế thì phải báo cho bên kia cụ thể nội dung cần sửa đổi hay bổ sung. Chậm nhất trong vòng 7 (bảy) ngày cả hai bên cùng tiến hành thương lượng, xem xét các nội dung cần sửa đổi hay bổ sung trong Bản TULĐTT này. Những thỏa thuận cần sửa đổi hay bổ sung sau khi thống nhất thì phải thông báo bằng văn bản cho cơ quan thẩm quyền và NLĐ được biết.

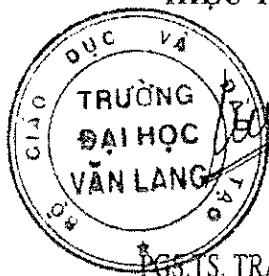
2. Bản TULĐTT này đã được Ban chấp hành Công đoàn lấy ý kiến của NLĐ, được 65% NLĐ nhất trí thông qua. Bản TULĐTT này đã được Hội đồng Quản trị đồng ý.

3. Bản Thỏa ước lao động tập thể gồm có 8 CHƯƠNG và 19 ĐIỀU, được lập thành 5 (năm) bản và có giá trị pháp lý ngang nhau:

- Trường Đại học Văn Lang : 1 bản
- Ban Chấp hành Công đoàn Trường : 1 bản
- Sở Lao động - Thương binh - Xã hội : 1 bản
- Liên Đoàn Lao động Tp. HCM : 1 bản
- Công đoàn Giáo dục Việt Nam : 1 bản

Đại diện Người Sử dụng Lao động

HIỆU TRƯỞNG



PGS.TS. TRẦN THỊ MỸ ĐIỀU

Đại diện Người Lao động

CHỦ TỊCH CÔNG ĐOÀN



Nguyễn Châu Bích