

Được cấp vào ngày 25 tháng 2 năm 2022

Công ty TNHH Active Six O

Nội quy bầu cử đại diện nhân viên

Điều 1 (Mục đích)

Căn cứ vào Đạo luật Tiêu chuẩn Lao động và các luật và quy định khác của Công ty TNHH Active Six O (sau đây gọi là "công ty")

Để chọn "người đại diện cho đa số người lao động" (sau đây gọi là "người đại diện cho người lao động"), phương pháp sau được sử dụng.

Làm nhiều hơn.

Điều 2 (Phương thức bầu cử)

Theo nguyên tắc chung, việc bầu cử đại diện nhân viên sẽ được quyết định bởi các cuộc bầu cử cho các ứng cử viên, và nhiệm kỳ của chức vụ sẽ hết hạn.

Các ứng viên sẽ được tuyển chọn từ ngày 10 tháng 5 đến ngày 20 tháng 5.

2. Nếu không có sự ứng cử nào nêu trong khoản trên, từ ngày 25 tháng 5 đến ngày 10 tháng 6 của năm hạn chót, từ một người khác

Người được giới thiệu và ứng cử viên đại diện cho người lao động do công ty giới thiệu được lựa chọn bằng cách bỏ phiếu tín nhiệm.

3. Các ứng cử viên đại diện cho nhân viên phải không phải là giám sát viên.

Điều 3 (Nhiệm kỳ của chức vụ / người kế nhiệm)

Nhiệm kỳ của người đại diện cho người lao động là hai năm, kể từ ngày 01 tháng 7 đến ngày 30 tháng 6 năm sau.

2. Trong nhiệm kỳ không còn thuộc diện đại diện người lao động do có yêu cầu nghỉ hưu ... thì người đại diện người lao động

Khi có nhu cầu bầu cử, cuộc bầu cử sẽ được thực hiện theo điều trên và nhiệm kỳ của chức vụ sẽ là nhiệm kỳ còn lại của người tiền nhiệm.

Điều 4 (Vai trò của người đại diện cho người lao động)

Vai trò của đại diện nhân viên sẽ được quy định trong từng mục sau đây.

(1) Ký kết thỏa thuận về việc làm thêm giờ và nghỉ lễ (Luật Tiêu chuẩn Lao động, Điều 36)

(2) Ký kết thỏa thuận về hệ thống giờ làm việc thay đổi trong một năm (Luật Tiêu chuẩn Lao động, Điều 32-4)

(3) Nghe ý kiến và đính kèm ý kiến bằng văn bản khi tạo hoặc thay đổi nội quy làm việc (Điều 90 của Đạo luật Tiêu chuẩn Lao động)

- (4) Ký kết thỏa thuận khấu trừ tiền lương (Điều 24 Luật Tiêu chuẩn Lao động)
 - (5) Ký kết một thỏa thuận về việc dự kiến cung cấp các ngày nghỉ có lương hàng năm (Điều 39 của Đạo luật Tiêu chuẩn Lao động)
 - (6) Ký kết thỏa thuận về việc thực hiện nghỉ hàng năm có hưởng lương nửa ngày (Luật Tiêu chuẩn Lao động, Điều 39)
 - (7) Ký kết thỏa thuận về nghỉ việc chăm sóc trẻ em / điều dưỡng (Điều 6 của Luật Nghỉ việc chăm sóc trẻ em / điều dưỡng)
 - (8) Kết luận của mẫu chấp thuận cho việc nộp đơn xin liên tục thanh toán trợ cấp việc làm (Điều 101-8 của Quy định thi hành luật bảo hiểm việc làm)
 - (9) Ký kết thỏa thuận quản lý lao động dựa trên các quy định tại Điều 30-4, Đoạn 1 của Đạo luật Điều động Công nhân, v.v.
 - (10) Được bổ nhiệm làm "người đại diện cho đa số người lao động" dựa trên Đạo luật Tiêu chuẩn Lao động và các luật và quy định khác
2. Người đại diện cho người lao động sẽ lắng nghe ý kiến của người lao động khi được công ty yêu cầu và sẽ nhanh chóng, chân thành.
Chúng ta phải đáp lại bằng ý chí.

Điều 5 (nổi tiếng)

Nếu một đại diện của nhân viên được bầu hoặc nếu một thỏa thuận được ký với người đại diện, công ty sẽ đăng thông tin chi tiết.
Nó sẽ được biết đến bằng cách chỉ dẫn, lưu hành, v.v.

Điều 6 (bầu cử bằng các phương pháp khác)

Theo ý chí của đa số người lao động, có đề nghị bầu người đại diện cho người lao động theo phương thức không phù hợp với Điều 2.
Khi công ty được lập với các tài liệu chứng minh các sự kiện nêu trên, người được lựa chọn theo phương pháp đó sẽ là đại diện cho người lao động.
Đến.