

PHN

PHN INDUSTRY SDN. BHD.

dan



**KESATUAN PEKERJA- PEKERJA
PHN INDUSTRY SDN. BHD. (KPPPHN)**

PERJANJIAN KOLEKTIF KE 10

(1 April 2022 - 31 Mac 2025)

Ahli Kumpulan

DRB-HICOM

| Artikel | Tajuk | M/Surat |
|--|---|----------------|
| Bahagian I: Statutori | | |
| 1 | Pihak dalam Perjanjian | 6 |
| 1(A) | Definisi | 7 |
| 2 | Undang-Undang | 8 |
| 3 | Tempoh, Perubahan dan Tamatnya Perjanjian | 9 |
| 4 | Timbangtara | 10 |
| 5 | Penggunaan Perjanjian | 11 |
| 6 | Pengakuan Syarikat | 12 |
| 7 | Prosedur Rungutan | 13 - 14 |
| Bahagian II: Perhubungan Majikan – Kesatuan | | |
| 8 | Pengiktirafan Kesatuan | 16 |
| 9 | Pengiktirafan Syarikat | 17 |
| 10(A) | Siasatan Dalaman | 18 |
| 10(B) | Prosedur Disiplin | 19 |
| 11 | Mesyuarat Kesatuan – Jabatan Modal Insan (Perhubungan Perusahaan) | 20 |
| 12 | Papan Kenyataan | 21 |
| 13 | Yuran Kesatuan | 22 |
| 14 | Keselamatan, Kesihatan dan Alam Sekitar | 23 - 24 |
| 15 | Aktiviti Kesatuan | 25 - 26 |
| Bahagian III: Terma dan Syarat Pekerjaan | | |
| 16(A) | Tempoh Percubaan | 28 |
| 16(B) | Pekerja Sementara | 29 |
| 17 | Kenaikan Pangkat | 30 |
| 18 | Pertukaran | 31 |
| 19 | Notis Pemberhentian Dan Peletakan Jawatan | 32 |
| 20 | Elaun Dobi | 33 |
| 21 | Masa Kerja | 34 |
| 22 | Kerja Lebih Masa | 35 |
| 23 | Elaun Panggil Semula Bekerja | 36 |
| 24 | Bayaran Kerja Pada Hari Cuti Rehat dan Hari Pelepasan | 37 |
| 25 | Bayaran Kerja Pada Hari Cuti Am yang Diwartakan | 38 |
| 26 | Kerja Pada Hari Penutupan Kilang | 39 |
| 27 | Elaun Kerja Luar | 40 |
| 28 | Elaun Syif | 41 |
| 29 | Tuntutan Perjalanan | 42 |
| 30 | Elaun Pengangkutan | 43 |
| 31 | Elaun Koordinator Syif Malam | 44 |
| 32 | Elaun Memangku | 45 |

| Artikel | Tajuk | M/Surat |
|-----------------|---------------------------------------|----------------|
| 33 | Elaun Kedatangan | 46 |
| 34 | Cuti Tahunan | 47 |
| 35 | Cuti Ehsan | 48 |
| 36 | Cuti Bersalin | 49 |
| 37 | Cuti Sakit | 50 |
| 38 | Penyakit Berlanjutan | 51 |
| 39 | Cuti Am yang Diwartakan | 52 |
| 40 | Cuti Khas yang Berbayar | 53 |
| 41 | Cuti Menunaikan Fardu Haji | 54 |
| 42 | Faedah Perubatan | 55 - 57 |
| 43 | Insuran Kemalangan Diri Berkelompok | 58 |
| 44 | Perbelanjaan Pengebumian | 59 |
| 45 | Bantuan Bencana Alam | 60 |
| 46 | Subsidi Kantin | 61 |
| 47 | Bayaran Balik Lesen Memandu | 62 |
| 48 | Pendahuluan Perayaan | 63 |
| 49(A) | Kenaikan Gaji Tahunan | 64 |
| 49(B) | Kenaikan Merit | 65 |
| 50 | Subsidi Faedah Pinjaman Kereta | 66 |
| 51 | Persaraan | 67 |
| 52 | Pengurangan Pekerja | 68 |
| 53 | Pembayaran Insentif | 69 |
| 54 | Gred dan Skala Gaji | 70 |
| 55 | Pakaian Seragam dan Kasut Keselamatan | 71 |
| Lampiran | | |
| Lampiran I | Borang Rungutan | 73 |
| Lampiran II | Skala Gaji | 74 |
| Lampiran III | Gred dan Jawatan | 75 |
| Lampiran IV | Senarai Sukan Berbahaya | 76 |

PHN INDUSTRY SDN. BHD.

PERJANJIAN KOLEKTIF KESEPULUH

TAJUK

Perjanjian ini dikenali sebagai Perjanjian Kolektif Kesepuluh antara PHN Industry Sdn. Bhd. dan Kesatuan Pekerja-pekerja PHN Industry Sdn. Bhd. berkuatkuasa mulai 1 haribulan April, 2022 sehingga 31 haribulan Mac, 2025.

OBJEKTIF

- a) Tujuan perjanjian ini adalah untuk mencapai suatu suasana perhubungan perusahaan yang teguh lagi adil di antara Syarikat dengan para pekerjanya; untuk menubuhkan dan menyelenggarakan jentera untuk menyelesaikan rungutan dengan segera dan saksama; untuk membentuk dan mengekalkan terma dan syarat pekerjaan yang memuaskan dan secara umum, untuk menentukan agar kepentingan bersama kedua-dua pihak adalah terjaga dan terpelihara.
- b) Dengan berdasarkan tujuan ini, kedua-dua pihak dalam Perjanjian ini mengesahkan hasrat bersama untuk mewujudkan satu perhubungan yang ada perasaan saling hormat menghormati serta percaya mempercayai dan bersetuju untuk melaksanakan peruntukan yang terkandung di dalamnya.

BAHAGIAN I
STATUTORI

ARTIKEL 1 : PIHAK DALAM PERJANJIAN

1. Perjanjian ini dibuat pada 1 haribulan April, 2022 di antara PHN INDUSTRY SDN. BHD. (No. Syarikat 199001015293), sebuah syarikat yang ditubuhkan di Malaysia dan mempunyai alamat perniagaan di Lot PT 75-77, Jalan 26/6, Kawasan Perindustrian HICOM, Seksyen 26, Peti Surat 7306, 40710 Shah Alam, Selangor Darul Ehsan (kemudiannya disebut sebagai “Syarikat”) di satu pihak dan KESATUAN PEKERJA-PEKERJA PHN INDUSTRY SDN. BHD., sebagai sebuah kesatuan sekerja bagi pekerja-pekerja yang didaftarkan menurut Akta Kesatuan Sekerja 1959 dan beralamat di Lot PT 75-77, Jalan 26/6, Kawasan Perindustrian HICOM, Seksyen 26, Peti Surat 7306, 40710 Shah Alam, Selangor Darul Ehsan (kemudiannya disebut sebagai “Kesatuan”) di satu pihak yang lain, di mana dan adalah dipersetujui bahawa terma-terma dan syarat-syarat perkhidmatan akan dipatuhi oleh Kesatuan dan pekerja-pekerja secara berkumpulan dan secara berasingan di satu pihak dan Syarikat di satu pihak yang lain seperti yang dinyatakan dalam Perjanjian ini.
2. Jika sekiranya Syarikat ataupun Kesatuan menukar nama masing-masing atau bergabung dengan syarikat-syarikat lain ataupun pertubuhan-pertubuhan lain di mana boleh mengakibatkan Syarikat ataupun Kesatuan menjadi hakmilik kepunyaan sepenuh atau sebahagian syarikat atau pertubuhan lain yang tersebut, maka semua artikel-artikel di dalam Perjanjian ini akan terus berkuatkuasa ke atas para pekerja yang dirangkuminya sebelum pertukaran nama atau pergabungan berlaku sehinggalah tempoh sah Perjanjian ini tamat.
3. Semua faedah-faedah Perjanjian ini adalah untuk semua pekerja yang tertakluk di bawah Perjanjian ini.
4. Untuk menghindarkan sebarang salah tafsir, perkataan “pekerja-pekerja” bilamana diguna pakai dalam Perjanjian ini bermakna pekerja-pekerja Syarikat kecuali mereka yang dinyatakan dalam Artikel 8(1).
5. Sebarang rujukan di dalam Perjanjian Bersama ini yang dirujuk kepada pekerja lelaki adalah termasuk terpakai kepada pekerja perempuan kecuali jika dinyatakan sebaliknya.

ARTIKEL 1(A) : DEFINISI

Di dalam Perjanjian ini, melainkan sekiranya konteks atau subjek tersebut memberi maksud tersendiri, perkataan-perkataan tersebut akan membawa maksud seperti dinyatakan di bawah:

“Pemangkuan” ditakrifkan sebagai menjalankan tugas-tugas dan tanggungjawab sementara bagi pihak pekerja lain yang memegang jawatan tetap untuk sesuatu tempoh.

“Anak-anak” ditakrifkan sebagai anak-anak yang berumur di bawah dua puluh satu (21) tahun termasuk anak angkat yang sah dengan syarat masih belajar atau belum berkahwin.

“Tanggungan” ditakrifkan sebagai suami atau isteri dan anak-anak pekerja.

“Suami atau isteri” ditakrifkan sebagai suami yang sah atau isteri pertama yang sah pada sesuatu masa.

“Pegawai Kesatuan” ditakrifkan sebagai Ahli Jawatankuasa Kesatuan.

“Sukan berbahaya” adalah aktiviti yang mempunyai darjah bahaya yang tinggi.

ARTIKEL 2 : UNDANG-UNDANG

1. Sekiranya sebarang undang-undang diperkenalkan yang melibatkan semua atau sebahagian dari faedah-faedah yang dinyatakan di dalam Perjanjian ini, jika faedah-faedah di dalam Perjanjian ini lebih baik, ianya akan digunakan sekiranya undang-undang tersebut membenarkan.
2. Dengan syarat bahawa terma-terma dan syarat-syarat khas perkhidmatan tidak dinyatakan dalam Perjanjian ini akan ditetapkan oleh undang-undang yang berkenaan yang berkuatkuasa atau jika tiada peruntukan undang-undang, atas persetujuan bersama. Jika terdapat peruntukan undang-undang yang memperuntukkan terma-terma yang lebih baik daripada yang dinyatakan dalam Perjanjian ini, undang-undang tersebut akan terpakai secara langsung.
3. Dalam apa jua keadaan, mana-mana pekerja tidak boleh menerima faedah yang sama dari kedua-dua pihak iaitu Syarikat dan Kerajaan sekaligus berikutan dengan perubahan mana-mana undang-undang atau skim sosial atau kebajikan.
4. "The Code of Conduct for Industrial Harmony" bertarikh 9 haribulan Februari, 1975 yang dipersetujui oleh pertubuhan majikan-majikan, kesatuan-kesatuan pekerja dan Kementerian Buruh dan Tenaga Manusia pada masa itu akan digunakan dan dipatuhi oleh Syarikat dan Kesatuan untuk mencapai lebih keharmonian perusahaan.

ARTIKEL 3 : TEMPOH, PERUBAHAN DAN TAMATNYA PERJANJIAN

1. Perjanjian ini hendaklah berkuatkuasa mulai 1 haribulan April, 2022 dan akan terus berkuatkuasa ke atas Syarikat dan Kesatuan untuk tempoh selama tiga (3) tahun dan akan luput pada 31 haribulan Mac, 2025 dan akan terus diguna pakai dan berkuatkuasa sehingga digantikan oleh Perjanjian Bersama yang baru atau “award” yang baru.
2. Sepanjang tempoh Perjanjian ini berkuatkuasa, pihak Syarikat atau Kesatuan tidak boleh mengubah mana-mana terma, menuntut atau memohon terma dan syarat baru perkhidmatan kecuali atas persetujuan bersama, mengikut kehendak undang-undang atau peruntukan dalam Perjanjian ini dan dengan syarat perubahan ini boleh dikuatkuasakan dan mengikat semua pihak hanya setelah mendapat pengiktirafan daripada Mahkamah Perusahaan.
3. Apa-apa perubahan kepada terma Perjanjian ini hendaklah didepositkan di Mahkamah Perusahaan oleh kedua-dua pihak untuk pengiktirafan dalam masa satu (1) bulan dari tarikh persetujuan perubahan yang dimaksudkan.
4. Mana-mana pihak boleh memberi tiga (3) bulan notis bertulis untuk merunding tentang terma dan syarat baru perkhidmatan dan perkara lain yang bersangkutan tetapi notis ini tidak boleh diberikan sebelum 1 haribulan Januari, 2025. Pihak yang memberikan notis hendaklah mengemukakan cadangan mengenai terma dan syarat pekerjaan atau perkara lain yang berkaitan untuk dirundingkan.
5. Jika terdapat kebuntuan dalam perundingan, peruntukan-peruntukan dan syarat-syarat perkhidmatan yang sedia ada akan digunapakai sehingga digantikan dengan perjanjian yang baru atau diputuskan oleh Mahkamah Perusahaan.
6. Jika terdapat sebarang perubahan ke atas undang-undang berkenaan, kedua-dua pihak boleh mengubah terma dan syarat Perjanjian ini untuk mengikut undang-undang tersebut.
7. Jika terdapat undang-undang baru yang mengatasi, mengubah, memansuhkan atau menambah sebarang peruntukan Perjanjian ini, maka peruntukan Perjanjian ini akan dianggap telah berubah. Walau bagaimanapun, jika faedah-faedah yang diberi di bawah Perjanjian ini adalah lebih baik, faedah-faedah tersebut akan terus digunapakai jika undang-undang tersebut membenarkan.

ARTIKEL 4 : TIMBANGTARA

Sebarang pertikaian yang berhubung dengan tafsiran atau pelaksanaan Perjanjian ini, melainkan jika diselesaikan secara perundingan antara Syarikat dan Kesatuan atau dengan melantik pengantara yang dipersetujui oleh kedua-dua pihak, akan dirujuk kepada Mahkamah Perusahaan menurut peruntukan-peruntukan Akta Perhubungan Perusahaan, 1967.

ARTIKEL 5 : PENGGUNAAN PERJANJIAN

1. Perjanjian ini hanya diguna pakai kepada pekerja yang masih dalam perkhidmatan pada 1 haribulan April, 2022 dan selepasnya.
2. Perjanjian ini tidak terpakai kepada pekerja yang telah ditamatkan perkhidmatannya atau dibuang kerja pada atau selepas tarikh kuatkuasa Perjanjian ini.

ARTIKEL 6 : PENGAKUAN SYARIKAT

Syarikat akan mencetak Perjanjian ini dalam Bahasa Malaysia dan satu salinan akan diberikan kepada semua pekerja yang terlibat di bawah Perjanjian ini. Bahasa Malaysia akan dijadikan sebagai rujukan perundangan yang sah.

ARTIKEL 7 : PROSEDUR RUNGUTAN

1. Tujuan

Adalah menjadi hasrat kedua-dua pihak Perjanjian ini bahawa rungutan yang timbul antara seorang pekerja dengan Syarikat atau antara Kesatuan dengan Syarikat diselesaikan secara saksama dan dengan secepat mungkin. Untuk tujuan ini, adalah dipersetujui bahawa rungutan hendaklah diproses mengikut prosedur yang berikut dengan tujuan mencapai persetujuan di peringkat terawal dan memelihara keharmonian yang berterusan antara kedua-dua pihak.

2. Definisi rungutan

Rungutan didefinisikan sebagai aduan oleh pekerja yang berkenaan, dikemukakan kepada pegawai atasan yang terdekat dan/atau Ketua Jabatan dan seterusnya tidak dapat diselesaikan dengan kepuasan hati pekerja tersebut.

3. Prosedur

Sebarang aduan hendaklah dikemukakan oleh pengadunya menggunakan borang rungutan di **Lampiran I**, kepada pihak yang lain dalam masa dua (2) minggu dari tarikh berlakunya sebab-sebab rungutan yang didakwa.

- a. Jika pekerja gagal mendapat penyelesaian yang memuaskan dari pegawai atasan yang terdekat dalam tempoh lima (5) hari bekerja, perkara itu hendaklah dirujuk kepada Ketua Jabatannya. Pada peringkat ini, pekerja boleh, atas kemahuannya, diwakili oleh seorang Pegawai Kesatuan.
- b. Jika pekerja gagal mendapat penyelesaian yang memuaskan melalui cara (a) di atas dalam tempoh lima (5) hari bekerja, perkara tersebut hendaklah dirujuk kepada Ketua Jabatan Modal Insan atau mana-mana pegawai yang diberi kuasa oleh pihak Syarikat.
- c. Jika perkara itu tidak dapat diselesaikan pada peringkat (b) dalam tempoh tujuh (7) hari bekerja, perkara tersebut akan dirujuk kepada Ketua Bahagian Perkhidmatan Korporat atau mana-mana pegawai yang diberi kuasa oleh pihak Syarikat yang akan mengendalikan perkara tersebut mengikut pertimbangannya.

- d. Jika perkara tersebut masih tidak dapat diselesaikan pada peringkat (c) dalam tempoh sepuluh (10) hari bekerja, ia hendaklah diselesaikan menurut peruntukan Akta Perhubungan Perusahaan, 1967 atau mana-mana undang-undang yang sedang berkuatkuasa.
4. Sebarang rungutan yang tidak dikemukakan oleh pekerja kepada pegawai atasannya yang terdekat dalam tempoh empat belas (14) hari dari tarikh berlaku, tidak akan dilayan dan tidak lagi menjadi rungutan.
5. Walaupun telah ditetapkan peraturan seperti di atas, ia tidak akan menghalang Kesatuan dari meneliti sebarang perkara-perkara am lain bersama Ketua Jabatan Modal Insan atau mana-mana pegawai yang diberi kuasa oleh Syarikat.
6. Kedua-dua pihak bersetuju untuk tidak mengambil sebarang tindakan yang boleh menyulitkan atau mengganggu proses penyelesaian pertikaian mengikut prosedur rungutan.
7. Lanjutan tempoh had masa
Pada setiap peringkat prosedur, di mana had masa telah ditetapkan, ia boleh dilanjutkan dengan persetujuan pihak pengadu dan pihak pegawai yang berkenaan.

BAHAGIAN II

PERHUBUNGAN MAJIKAN - KESATUAN

ARTIKEL 8 : PENGIKTIRAFAN KESATUAN

1. Syarikat mengiktiraf Kesatuan sebagai satu agensi perundingan tunggal berkenaan dengan kadar gaji, upah dan lain-lain syarat pekerjaan bagi semua pekerja kecuali pekerja yang dinyatakan seperti di bawah:-
 - a. Pengurusan dan Eksekutif;
 - b. Pekerja-pekerja sulit termasuk setiausaha, pembantu peribadi dan kerani perjawatan, kerani penggajian yang tugasnya bersifat sulit;
 - c. Kakitangan keselamatan; dan
 - d. Pekerja sementara yang diambil untuk tempoh tidak melebihi enam (6) bulan; dan
 - e. Semua kakitangan Jabatan Modal Insan, Pejabat Ketua Syarikat, Jabatan Teknologi Maklumat dan Jabatan Kewangan.
2. Syarikat akan mengiktiraf hak Kesatuan untuk menghantar perwakilan berhubung dengan tindakan Syarikat yang bercanggah dengan atau mengecilkan nilai peruntukan Perjanjian ini dan untuk berunding secara bersama bagi pihak pekerja dalam unit perundingan yang diiktiraf berkaitan dengan terma dan syarat pekerjaan.
3. Syarikat tidak akan melakukan sesuatu untuk mencegah seorang pekerja di bawah Perjanjian ini dari menjadi ahli Kesatuan dan Syarikat tidak akan memberi pekerja yang bukan ahli Kesatuan terma dan syarat perkhidmatan yang lebih baik daripada yang diperuntukkan kepada ahli Kesatuan.
4. Kesatuan mesti menggunakan hak-hak di bawah Perjanjian dengan suci hati dan tidak melanggar sebarang peruntukan Perjanjian ini, sama ada yang dinyatakan atau yang tersurat dan/atau sebarang peruntukan undang – undang yang sedang berkuatkuasa.

ARTIKEL 9 : PENGIKTIRAFAN SYARIKAT

1. Kesatuan mengiktiraf hak-hak Syarikat untuk menjalankan dan menguruskan perniagaan dalam apa bentuk sekalipun dengan memahami bahawa fungsi-fungsi ini tidak akan dilaksanakan secara tidak adil dan khasnya tanpa mengabaikan hak-hak umum, untuk pengambilan pekerja, menentukan jumlah pekerja, bidang tugas pekerja dan/atau perkhidmatan, mengenakan terma-terma, syarat-syarat, prosedur, peraturan dan arahan berkaitan operasi Syarikat, mengenakan peraturan kesihatan dan keselamatan, ketepatan masa dan jadual waktu kerja, tempoh pembayaran gaji, menentukan penggunaan tenaga kerja, peralatan, mesin, kaedah, proses, bahan, prosedur dan jadual pengeluaran yang efektif, kenaikan pangkat, pemberhentian pekerja, pertukaran, pembuangan pekerja, penggantungan pekerja, penurunan gred, penamatan perkhidmatan atau mengenakan lain-lain tindakan disiplin ke atas mana-mana pekerja tertakluk kepada peruntukan Perjanjian ini atau mana-mana peruntukan undang-undang yang berkuatkuasa pada masa ini dan melaksanakan hak dan tanggungjawab Syarikat sebagai majikan dalam mengendalikan urusan perniagaan Syarikat yang biasa.
2. Pihak Kesatuan akan memastikan ahli-ahlinya memberi kerjasama dan berusaha untuk kemajuan Syarikat bagi kepentingan semua pihak.
3. Pihak Kesatuan dan ahli-ahlinya berakujaji secara bersama-sama dan berasingan untuk setia bekerjasama terhadap Syarikat dengan sepenuh daya upaya dan tekun dalam menjalankan segala pekerjaan bagi kemajuan perniagaan Syarikat.
4. Syarikat mesti menggunakan hak-hak di bawah Perjanjian dengan suci hati dan tidak melanggar sebarang peruntukan Perjanjian ini, sama ada yang dinyatakan atau yang tersurat dan/atau sebarang peruntukan undang –undang yang sedang berkuatkuasa.

ARTIKEL 10 (A) : SIASATAN DALAMAN

1. Apabila Syarikat menjalankan siasatan dalaman, Syarikat akan memberitahu pekerja berkenaan secara bertulis dengan menyatakan tuduhan ke atasnya, masa, tarikh dan tempat soal siasat dalaman dan membenarkan pekerja berkenaan diwakili oleh satu (1) orang wakil Kesatuan atas permintaan pekerja tersebut. Pihak Syarikat boleh selepas siasatan mengenakan tindakan-tindakan berikut:
 - i) Memberi amaran bertulis; dan/atau
 - ii) Menggantung perkhidmatan pekerja tanpa gaji bagi tempoh tidak melebihi empat belas (14) hari; dan/atau
 - iii) Mengenakan tindakan penangguhan, penahanan atau penghentian kenaikan tahunan dan/atau penurunan pangkat; dan/atau
 - iv) Memberhentikan perkhidmatan pekerja tanpa notis sekiranya salah laku yang dibuat adalah serius; dan/atau
 - v) Mengenakan sebarang hukuman yang lebih ringan yang difikirkan wajar menurut pertimbangan Syarikat.
2. Bagi tujuan soal siasat, Syarikat boleh menggantung perkhidmatan pekerja bagi tempoh tidak melebihi empat belas (14) hari yang mana beliau akan diberi separuh gaji. Jika soal siasat mendapati pekerja berkenaan tidak menunjukkan salah laku, Syarikat akan mengembalikan semua baki gaji penuh yang ditahan semasa tempoh penggantungan perkhidmatan tersebut.
3. Dalam masa mana-mana tempoh penggantungan dan bagi tujuan soal siasat, pekerja boleh diberitahu secara bertulis untuk melaporkan diri di tempat kerja beliau pada hari-hari dan masa-masa bekerja bagi membolehkan Syarikat menjalankan siasatan.
4. Pekerja terbabit boleh mengemukakan rayuan kepada Jabatan Modal Insan di atas keputusan yang dibuat oleh Syarikat terhadap beliau.
5. Mana-mana pekerja yang telah digantung dari menjalankan tugas dan yang telah diberikan barang-barang atau peralatan Syarikat hendaklah mengembalikan kepada Syarikat apabila diminta dalam masa penggantungan sebagaimana dinyatakan dalam Artikel 10(A)(2) di atas.

ARTIKEL 10 (B) : PROSEDUR DISIPLIN

Walau bagaimanapun, di mana prestasi kerja atau perilaku seseorang pekerja itu tidak memuaskan atau seseorang pekerja telah melakukan sebarang salah laku, yang pada pendapat Syarikat tidak begitu serius untuk dikenakan soal siasat, Syarikat boleh mengenakan tatacara pembaikan disiplin yang difikirkan wajar oleh Syarikat.

**ARTIKEL 11 : MESYUARAT KESATUAN – JABATAN
MODAL INSAN (PERHUBUNGAN PERUSAHAAN)**

Mesyuarat Kesatuan – Jabatan Modal Insan akan diadakan sekali dalam masa sebulan yang bertujuan untuk mewujudkan hubungan Kesatuan – Syarikat yang berkesan. Sebarang pindaan hendaklah dibincangkan dan dipersetujui bersama oleh kedua-dua pihak.

ARTIKEL 12 : PAPAN KENYATAAN

Syarikat akan membekalkan papan kenyataan bagi kegunaan Kesatuan. Selain notis am berhubung urusan dalaman Kesatuan, Kesatuan bersama-sama Ketua Jabatan Modal Insan atau mana-mana pegawai yang ditetapkan oleh Syarikat akan meneliti notis sebelum ditampalkan pada papan kenyataan.

ARTIKEL 13 : YURAN KESATUAN

Syarikat akan menyerahkan kepada Kesatuan yuran bulanan yang dipotong dari ahli Kesatuan yang telah mengizinkan Syarikat membuat potongan mengikut Seksyen 24 Akta Pekerjaan 1955, dengan syarat-syarat berikut:-

- a. Ahli Kesatuan boleh memberi kuasa kepada Syarikat secara bertulis untuk memotong gaji untuk membayar yuran bulanan Kesatuan dengan menggunakan borang yang telah ditetapkan mengikut Seksyen 24 Akta Pekerjaan 1955.
- b. Surat kebenaran hendaklah menentukan kadar yuran bulanan dan jika kadar itu ditambah atau dikurangkan, surat kebenaran yang baru hendaklah dibuat untuk potongan selanjutnya.
- c. Syarikat hanya akan berhenti membuat potongan daripada yuran ahli Kesatuan apabila:-
 - i) diberitahu oleh pihak Kesatuan untuk berbuat demikian atau;
 - ii) diberitahu oleh ahli secara bertulis untuk berbuat demikian atau;
 - iii) ahli Kesatuan meletakkan jawatan dari Syarikat.

ARTIKEL 14 : KESELAMATAN, KESIHATAN DAN ALAM SEKITAR

1. Pihak Kesatuan bersetuju bahawa semua kakitangan mematuhi perkara seperti tersenarai di bawah semasa bekerja:
 - a. Untuk mengambil tindakan yang wajar demi keselamatan dan kesihatan dirinya dan orang lain yang mungkin terjejas oleh tindakan atau disebabkan tindakan yang tidak dilakukan; dan
 - b. Untuk bekerjasama dengan majikannya atau mana-mana pihak yang diberi kuasa dalam menunaikan apa-apa atau kehendak yang dikenakan ke atas majikan atau orang lain atau mana-mana peraturan yang dibuat di bawahnya; dan
 - c. Untuk memakai atau menggunakan pada sepanjang masa apa-apa kelengkapan atau pakaian perlindungan yang disediakan oleh majikan bagi tujuan mencegah risiko kepada keselamatan dan kesihatannya; dan
 - d. Untuk mematuhi apa-apa arahan atau langkah tentang keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang diperkenalkan oleh majikannya atau mana-mana orang lain atau mana-mana peraturan yang dibuat di bawahnya.
2. Syarikat mesti mengadakan satu Jawatankuasa Keselamatan, Kesihatan dan Alam Sekitar yang mana tugasnya adalah untuk menasihati dan mencadangkan kepada Syarikat perkara-perkara yang melibatkan kesihatan dan keselamatan. Ahli Jawatankuasa mestilah terdiri daripada wakil majikan dan kakitangan mengikut perundangan keselamatan dan kesihatan yang ditetapkan dan segala peraturan yang digunapakai.
3. Syarikat akan menggalakkan dan memberi segala bantuan yang perlu kepada Jawatankuasa Keselamatan, Kesihatan dan Alam Sekitar untuk bergerak dengan berkesan demi keselamatan dan kebaikan semua pekerja yang terlibat.
4. Jika perlu dan boleh dilaksanakan, Syarikat akan menghantar wakil Jawatankuasa Keselamatan, Kesihatan dan Alam Sekitar menghadiri kursus-kursus yang berkenaan dengan tugas mereka di atas perbelanjaan Syarikat.

5. Semua kemalangan, termasuk kecederaan kepada pekerja di dalam kilang hendaklah dilaporkan kepada Jawatankuasa Keselamatan, Kesihatan dan Alam Sekitar dan pihak berkuasa yang berkenaan dengan segera. Jawatankuasa Keselamatan, Kesihatan dan Alam Sekitar akan menyiasat semua kemalangan secara neutral dan mencadangkan langkah pembetulan demi mengelak kejadian masa hadapan.
6. Jika, pada pendapat doktor Syarikat, adalah perlu seseorang pekerja itu dihantar untuk mendapatkan pemeriksaan doktor, segala perbelanjaan akan dibiayai oleh Syarikat.
7. Syarikat akan membekalkan kotak-kotak kecemasan yang mencukupi untuk kegunaan kakitangan.
8. Syarikat akan mengambil tindakan sewajarnya untuk memastikan keselamatan dan kesihatan pekerja, selaras dengan Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994.

ARTIKEL 15 : AKTIVITI KESATUAN

1. Seorang pekerja yang ingin menjalankan tugasnya atau mengguna kuasanya sebagai seorang Pegawai Kesatuan perlu memohon cuti secara bertulis kepada Syarikat mengikut Artikel 34(2) dengan menyatakan tempoh dan tujuan cuti yang dipohon dan Syarikat akan membenarkan jika sekiranya tempoh cuti yang dipohon adalah tidak melebihi jangka masa sesuai yang diperlukan untuk tujuan yang telah dinyatakan dalam permohonan.

Dengan syarat seseorang pekerja itu tidak layak diberi cuti bergaji untuk jangka masa ketiadaannya sekiranya tujuan ia tidak hadir bekerja itu adalah bukan untuk mewakili ahli kesatuan berkaitan atau bersabit perkara-perkara berkenaan perhubungan industri yang ada kaitan dengan Syarikat.

2. Mesyuarat Syarikat/Kesatuan:
 - a. Ia meliputi mesyuarat-mesyuarat atas permintaan Syarikat atau Kesatuan dan dipersetujui oleh kedua-dua pihak
 - b. Pegawai Kesatuan yang menghadiri mesyuarat-mesyuarat tersebut pada waktu kerja biasa akan terus dibayar gaji/upah biasanya.
 - c. Kerja lebih masa akan dibayar jika mesyuarat tersebut diadakan diluar waktu kerja biasa Pegawai Kesatuan tersebut dan ahli-ahlinya.
3. Secara amnya mesyuarat-mesyuarat Kesatuan akan diadakan di luar waktu kerja. Jika mesyuarat-mesyuarat Jawatankuasa Kesatuan perlu diadakan pada waktu biasa, amalan –amalan berikut perlu diberi perhatian:
 - a. Pegawai-pegawai Kesatuan perlu memberitahu kepada Ketua Jabatan Modal Insan atau mana-mana pegawai yang diberi kuasa oleh Syarikat dalam tempoh sekurang-kurangnya tiga (3) hari bekerja terlebih dahulu jika mesyuarat atau aktiviti itu perlu diadakan pada waktu bekerja dengan menyebut tujuan, tempoh serta tarikh mesyuarat atau aktiviti tersebut. Semasa kecemasan jangka masa notis boleh dipendekkan. Setelah mendapat kebenaran bertulis daripada Ketua Jabatan Modal Insan atau mana-mana pegawai yang diberi kuasa, Pegawai-pegawai Kesatuan mesti mendapat kebenaran bertulis daripada Ketua Jabatan masing-masing.

- b. Bayaran untuk kerja lebih masa tidak akan dibayar kepada wakil-wakil yang menghadiri mesyuarat jawatankuasa atau aktiviti kesatuan sekiranya mesyuarat atau aktiviti itu diadakan di luar waktu bekerja biasa wakil-wakil tersebut.
- c. Tuntutan bayaran lebih masa (jika ada) untuk kerja yang dilaksanakan di luar waktu bekerja perlu diserahkan untuk kelulusan Ketua Jabatan Modal Insan atau mana-mana pegawai yang telah diberi kuasa oleh Syarikat.
- d. Syarikat boleh membenarkan mesyuarat-mesyuarat atau aktiviti-aktiviti tersebut diadakan di dalam kawasan Syarikat.

4. Mesyuarat Tahunan Kesatuan/Mesyuarat Luar Biasa

Kesatuan perlu memberitahu Ketua Jabatan Modal Insan atau mana-mana pegawai yang diberi kuasa oleh Syarikat dalam tempoh sekurang-kurangnya tujuh (7) hari sebelum Mesyuarat Tahunan/Mesyuarat Luar Biasa akan diadakan jika ianya perlu diadakan pada waktu kerja dan Syarikat akan memberi “Time Off” yang dibayar kepada semua Pegawai Kesatuan dan ahli-ahlinya untuk menghadiri mesyuarat-mesyuarat ini.

- 5. Syarikat akan memberi “Time Off” yang dibayar kepada Pegawai Kesatuan untuk membolehkannya melayani rungutan-rungutan ahli-ahli Kesatuan tetapi kebenaran awal mestilah diperolehi dari Ketua Jabatan masing-masing berkenaan dan Ketua Jabatan Modal Insan atau mana-mana Pegawai yang diberi kuasa oleh Syarikat.
- 6. Bagi tujuan fasal ini, “Pegawai Kesatuan” bermakna “Pegawai” seperti yang didefinisikan dalam Akta Kesatuan Sekerja, 1959.
- 7. Walaupun telah ditetapkan dalam peruntukan di atas, setiap Pegawai Kesatuan yang ingin mengadakan sebarang aktiviti berkaitan Kesatuan semasa waktu bekerja mestilah terlebih dahulu mendapat kebenaran bertulis dari Ketua Jabatan masing-masing dan Ketua Jabatan Modal Insan atau mana-mana pegawai yang diberi kuasa oleh Syarikat.

BAHAGIAN III

TERMA DAN SYARAT PEKERJAAN

ARTIKEL 16 (A) : TEMPOH PERCUBAAN

1. Pekerja-pekerja baru yang diambil bekerja dengan tujuan mendapatkan pekerjaan tetap hendaklah menjalani tempoh percubaan selama tiga (3) bulan, yang mana boleh dilanjutkan, mengikut budi bicara Syarikat, pada tempoh selama tiga (3) bulan.
2. Pekerja yang telah tamat tempoh percubaan akan diberi surat pengesahan atau surat lanjutan tempoh percubaan dalam tempoh yang sesuai selepas tamat tempoh percubaan.
3. Gaji permulaan bagi para pekerja apabila mula-mula dilantik adalah sepadan dengan kelayakan dan pengalaman, tetapi tidak boleh kurang dari gaji minima bagi gred yang berkenaan.

ARTIKEL 16 (B) : PEKERJA SEMENTARA

Syarikat boleh menurut budi bicaranya mengambil pekerja-pekerja sementara apabila perlu.

ARTIKEL 17 : KENAIKAN PANGKAT

Pihak Syarikat boleh menurut budi bicaranya menaikkan jawatan pekerja sekiranya pekerja tersebut memenuhi kriteria-kriteria yang ditetapkan oleh Syarikat.

ARTIKEL 18 : PERTUKARAN

Syarikat boleh menurut budi bicaranya menukar sebarang pekerja yang dirasakan bersesuaian dari semasa ke semasa.

ARTIKEL 19 : NOTIS PEMBERHENTIAN DAN PELETAKAN JAWATAN

1. Pekerja dalam tempoh percubaan

Sama ada Syarikat atau pekerja berkenaan boleh pada bila-bila masa dalam tempoh percubaan, memberi notis penamatan perkhidmatan secara bertulis empat belas (14) hari kepada pihak yang satu lagi. Penamatan perkhidmatan ini adalah tertakluk kepada budi bicara pihak Syarikat sekiranya pekerja terbabit didapati tidak sesuai untuk jawatan yang dipegangnya.

2. Pekerja yang telah disahkan jawatannya

a. Pekerja yang telah disahkan jawatannya dan berhasrat untuk menamatkan perkhidmatan dengan Syarikat hendaklah memberi dua (2) bulan notis bertulis kepada Syarikat atau membayar dua (2) bulan gaji bagi menggantikan notis kepada Syarikat. Syarikat juga akan memberi notis yang sama tempohnya atau membayar dua (2) bulan gaji bagi menggantikan notis jika Syarikat berhasrat untuk menamatkan perkhidmatan seseorang pekerja itu.

b. Tempoh notis boleh ditolak dari jumlah kelayakan cuti tahunan secara prorata yang belum diambil.

3. Dalam keadaan penamatan/ditamatkan perkhidmatan, pekerja terbabit akan mengembalikan semua dokumen, rekod, pas kerja, fail-fail, kunci, kenderaan Syarikat (sekiranya ada) dan sebarang harta Syarikat dan menyelesaikan semua hutang tertunggak dan tanggungjawab terhadap Syarikat.

ARTIKEL 20 : ELAUN DOBI

Kakitangan yang diberi pakaian seragam wajib memakainya semasa menjalankan tugas dan akan dibayar elaun dobi sebanyak RM13.00 sebulan.

ARTIKEL 21 : MASA KERJA

1. Semua pekerja dikehendaki bekerja purata selama empat puluh dua jam setengah (42.5) seminggu.
2. Waktu kerja boleh diubah menurut keperluan operasi Syarikat selepas perbincangan dengan pihak Kesatuan.

ARTIKEL 22 : KERJA LEBIH MASA

1. Kerja lebih masa akan hanya dilakukan atas permintaan Syarikat dengan persetujuan dari pekerja. Persetujuan tersebut tidak boleh ditolak tanpa sebab-sebab yang munasabah dari pekerja.
2. Kerja lebih masa bererti bilangan jam bekerja yang melebihi waktu kerja biasa dalam sehari dan hendaklah dibayar tidak kurang daripada satu setengah (1.5) kali kadar gaji sejam.
3. Bagi suatu kerja lebih masa yang dikerjakan dalam masa satu (1) jam pertama bayarannya akan dikira untuk satu (1) jam. Bagi kerja lebih masa yang berikutnya akan dikira dalam jangkakan tiga puluh (30) minit.
4. Pekerja-pekerja yang diarahkan bekerja lebih masa akan dibayar elaun makan sebanyak RM3.00 dengan syarat pekerja itu telah menjalankan tugas lebih masa sekurang-kurangnya dua (2) jam berturut-turut sebelum dan/atau selepas masa bekerja biasa.
5. Perkiraan kadar gaji sejam adalah seperti berikut:

$$\frac{(\text{Gaji Pokok Semasa (*)} + \text{Elaun Tetap}) \times 12 \text{ Bulan Gaji}}{42.5 \text{ Jam} \times 52 \text{ Minggu}} = \text{Kadar Bayaran Sejam}$$

Nota (*) – Kadar maksimum Gaji Pokok Semasa yang boleh tuntutan Kerja lebih masa adalah RM2,300.00

6. Elaun tetap yang dimaksudkan adalah:
 - a. Elaun syif (jika ada);
 - b. Elaun dobi;
 - c. Elaun pengangkutan.

ARTIKEL 23 : ELAUN PANGGIL SEMULA BEKERJA

Tertakluk kepada peraturan yang digaris oleh Syarikat, jika seseorang pekerja dipanggil dari rumahnya oleh Ketua Jabatan atau lain-lain pegawai yang diberi kuasa oleh Ketua Jabatan untuk bekerja diluar masa biasa kerjanya, dia akan dibayar minima tempoh empat (4) jam pada kadar gaji biasa selain dari kerja lebih masa sebenar yang dibayar mengikut kadar lebih masa yang merujuk kepada Artikel 22 dan Artikel 24 yang mana berkenaan dan bayaran pengangkutan mengikut kadar tuntutan perjalanan yang diluluskan oleh Syarikat. Pemberian cuti tanpa rekod akan dipertimbangkan tertakluk kepada peraturan yang telah ditetapkan oleh Syarikat.

**ARTIKEL 24 : BAYARAN KERJA PADA HARI CUTI REHAT
(REST DAY) DAN HARI CUTI PELEPASAN
(OFF DAY)**

1. Kadar bayaran bagi pekerja yang bekerja pada hari cuti rehat atau pada hari cuti pelepasan (off day) adalah dua (2) kali ganda kadar gaji sejam. Walau bagaimanapun, pihak Syarikat berhak untuk membuat pembayaran mengikut Akta Pekerjaan 1955 dengan mengemukakan alasan-alasan yang munasabah kepada pihak Kesatuan.
2. Bagi pekerja yang bekerja pada hari cuti rehat dan hari cuti pelepasan selama lima (5) jam berturut-turut atau lebih, pekerja tersebut akan dibayar elaun makan sebanyak RM3.00 sehari.

ARTIKEL 25 : BAYARAN KERJA PADA HARI CUTI AM YANG DIWARTAKAN

Selain dari bayaran cuti bergaji yang akan dibayar kepada pekerja, pekerja boleh dikehendaki bekerja pada hari cuti am di mana pekerja tersebut berhak dibayar untuk hari tersebut:

- a. Dua (2) hari upah pada kadar bayaran biasa tidak kira tempoh kerja yang dilakukan pada hari tersebut adalah kurang daripada waktu kerja biasa.
- b. Tiga (3) kali kadar gaji pekerja sejam untuk mana-mana kerja lebih masa yang melebihi waktu bekerja biasa.

ARTIKEL 26 : KERJA PADA HARI PENUTUPAN KILANG

Pekerja yang dikehendaki bekerja semasa hari penutupan kilang yang ditetapkan oleh Syarikat tidak akan ditolak cuti tahunannya.

ARTIKEL 27 : ELAUN KERJA LUAR

1. Seorang pekerja yang dikehendaki meninggalkan tempat kerjanya oleh Ketua Jabatan atas urusan yang berkaitan dengan Syarikat di Shah Alam atau sekitar kawasan kerja yang biasa yang tidak melebihi empat puluh lima (45) kilometer sehala pada keseluruhan masa makan akan dibayar elaun makan seperti berikut:
 - a. RM6.00 untuk satu masa makan, atau;
 - b. RM6.50 untuk tempoh meliputi waktu makan selepas waktu bekerja.
2. Seseorang pekerja yang dikehendaki menjalankan tugas rasmi Syarikat di luar tempat kerja biasanya akan dibayar perbelanjaan sehingga Kelas Kedua (2) bagi perjalanan dengan keretapi atau perbelanjaan sebenar bagi lain-lain jenis pengangkutan yang diluluskan oleh Syarikat.
3. Pekerja yang dikehendaki bermalam di luar tempat kerja biasanya kerana menjalankan tugas rasmi Syarikat dan tiada penginapan disediakan oleh Syarikat, akan dibayar jumlah sebenar kadar penginapan dihotel yang ditetapkan oleh Syarikat atau elaun penginapan sebanyak RM35.00 semalam (tanpa resit).
4. Cukai kerajaan dan cukai perkhidmatan hotel yang diwajibkan ke atas sewa bilik hotel boleh dituntut oleh pekerja secara berasingan dengan syarat cukai tersebut dicatatkan dalam bil berkenaan.
5. Elaun sara hidup sebanyak RM29.00 sehari akan dibayar kepada pekerja yang dikehendaki menjalankan tugas rasmi di luar tempat kerja biasanya yang melebihi empat puluh lima (45) kilometer sehala bagi satu tempat dengan tempoh melebihi dua belas (12) jam.

ARTIKEL 28 : ELAUN SYIF

Elaun syif sebanyak RM9.00 sehari bekerja akan dibayar kepada pekerja yang dikehendaki menjalankan kerja syif malam.

ARTIKEL 29 : TUNTUTAN PERJALANAN

1. Apabila pekerja yang dikehendaki menggunakan kenderaan persendirian oleh Syarikat untuk perjalanan bagi menjalankan tugas-tugas Syarikat, Syarikat akan membayar tuntutan perjalanan pekerja tersebut pada kadar berikut;
 - a. Kereta - RM0.70 per kilometer
 - b. Motosikal - RM0.35 per kilometer
2. Tuntutan bayaran letak kereta dan tol boleh dituntut oleh pekerja bagi tujuan Artikel 29(1) di atas.

ARTIKEL 30 : ELAUN PENGANGKUTAN

Pekerja yang hadir bekerja akan dibayar elaun pengangkutan sebanyak RM20.00 sebulan. Elaun pengangkutan akan ditolak pada kadar RM0.90 sehari bekerja sekiranya pekerja tersebut tidak hadir bekerja dan dikecualikan bagi pekerja yang mengambil Cuti Tahunan (rujuk Artikel 34).

ARTIKEL 31 : ELAUN KOORDINATOR SYIF MALAM

Penyelia yang ditugaskan sebagai Koordinator Syif Malam akan dibayar elaun sebanyak RM10.00 semalam tidak termasuk elaun syif malam.

ARTIKEL 32 : ELAUN MEMANGKU

1. Pekerja yang dikehendaki memangku satu jawatan seperti yang dinyatakan di bawah untuk tidak kurang dari lima (5) hari bekerja berturut-turut akan dibayar elaun memangku seperti berikut:

| <u>Jawatan</u> | | <u>Elaun sebulan</u> |
|----------------|---|----------------------|
| Eksekutif | - | RM150.00 |
| Penyelia | - | RM100.00 |
| Ketua Syif | - | RM70.00 |

2. Tertakluk kepada Artikel 32(1) di atas, pembayaran elaun memangku adalah berdasarkan kepada bilangan hari bekerja ia memangku jawatan tersebut.

ARTIKEL 33 : ELAUN KEDATANGAN

1. Semua pekerja akan dibayar elaun kedatangan sebanyak RM40.00 sebulan.
2. Pemotongan elaun kedatangan akan dilakukan seperti berikut:
 - a. Datang lewat bekerja pada hari biasa - RM7.00 bagi setiap lima belas (15) minit atau sebahagiannya
 - b. Cuti tanpa kelulusan awal - RM20.00
 - c. Cuti sakit - RM7.00 setiap hari

ARTIKEL 34 : CUTI TAHUNAN

1. Setiap pekerja layak mendapat cuti tahunan berdasarkan prinsip perolehi setimpal dengan kerja mengikut kiraan bulanan seperti yang berikut:-
 - a. Kurang dari dua (2) tahun perkhidmatan
- 15 hari setahun
 - b. Dua (2) tahun perkhidmatan tetapi kurang lima (5) tahun perkhidmatan
- 17 hari setahun
 - c. Lima (5) tahun perkhidmatan tetapi kurang sepuluh (10) tahun perkhidmatan
- 20 hari setahun
 - d. Sepuluh (10) tahun perkhidmatan dan ke atas.
- 22 hari
2. Seseorang pekerja dikehendaki memohon cuti tahunan mengikut prosedur Syarikat sekurang-kurangnya lima (5) hari bekerja terdahulu. Kecuali dalam keadaan kecemasan, Ketua Seksyen atau mana-mana pegawai yang dilantik oleh Ketua Jabatan atau mana-mana pegawai yang diberi kuasa olehnya. Seksyen boleh dengan budi bicaranya memendekkan tempoh notis permohonan cuti tahunannya.
3. Cuti tahunan boleh dikumpulkan dengan kelulusan daripada pihak Syarikat.
4. Dalam hal peletakan jawatan, pengurangan pekerja, persaraan atau kematian cuti tahunan akan dibayar dan dikira selaras dengan kadar gaji pekerja.
5. Sekiranya seorang pekerja jatuh sakit dalam masa cuti tahunannya, cutinya akan digantikan mengikut bilangan cuti sakit dengan menunjukkan surat akuan doktor yang dikeluarkan oleh doktor Syarikat atau pengamal perubatan berdaftar (dalam kes kecemasan yang sebenar).
6. Syarikat akan menutup kilang untuk beberapa hari bagi setiap tahun bagi tujuan kerja-kerja penyelenggaraan atau semasa perayaan utama. Pekerja dikehendaki mengambil cuti tahun dalam tempoh tersebut.

ARTIKEL 35 : CUTI EHSAN

1. Pekerja akan diberi cuti ehsan bergaji seperti berikut:-
 - a. Kematian suami/isteri, ibu bapa, anak (termasuk anak angkat yang sah) dan adik-beradik – tiga (3) hari bekerja bagi kematian dalam lingkungan 200 kilometer dari Syarikat atau lima (5) hari bagi kematian yang jaraknya melebihi 200 kilometer dari Syarikat.
 - b. Kematian datuk/nenek kakitangan, ibu bapa mertua – tiga (3) hari bekerja.
 - c. Perkahwinan pertama pekerja – tiga (3) hari bekerja.
 - d. Kelahiran anak yang sah – tujuh (7) hari.
 - e. Dalam kes kecemasan yang sebenar dikalangan ahli keluarga terdekat (ibu bapa, ibu bapa mertua, suami/isteri, adik-beradik, anak, datuk/nenek) melibatkan sakit yang kritikal (sebagaimana yang disahkan oleh pengamal perubatan berdaftar) dan malapetaka/bencana alam yang serius yang melibatkan pekerja dan/atau harta bendanya, seperti kebakaran, banjir – tiga (3) hari bekerja.
2. Jumlah cuti ehsan yang boleh diambil di bawah Artikel 35(1) ini hanya tertakluk kepada sepuluh (10) hari bekerja dalam satu tahun kewangan.
3. Mana-mana cuti ehsan yang diluluskan hendaklah berkuatkuasa dari tarikh kejadian.
4. Bagi cuti ehsan yang telah diambil, pekerja dikehendaki mengemukakan dokumen sebagai bukti kepada Syarikat untuk pengesahan, dalam tempoh tiga (3) hari bekerja sekembalinya dari cuti ehsan tersebut.
5. Pekerja yang mendapat cuti ehsan sewaktu sedang bercuti tahun, akan diberi semula kelayakan cuti tahun yang diambil.

ARTIKEL 36 : CUTI BERSALIN

1. Pekerja wanita berhak mendapat cuti bersalin bergaji selama enam puluh (60) hari.
2. Cuti bersalin tidak boleh diambil sebelum tiga puluh (30) hari dari hari bersalin atau sehari selepas bersalin.
3. Kakitangan perempuan dibolehkan mengambil cuti bersalin jika doktor Syarikat mengesahkan ketidakupayaan beliau bekerja disebabkan kehamilan, tetapi cuti ini tidak boleh diambil lebih awal dari empat belas (14) hari sebelum hari bersalin.
4. Permohonan untuk cuti bersalin perlu dibuat secepat mungkin apabila seorang pekerja mengetahui tarikh bermulanya cuti bersalin tetapi tidak boleh kurang daripada satu (1) bulan sebelum tarikh ia ingin mengambil cuti bersalinnya untuk membolehkan pihak Syarikat membuat persediaan alternatif semasa ketiadaannya.
5. Cuti bersalin hanya akan bermula selepas minggu kedua puluh dua (22) kehamilan tanpa mengambil kira tarikh bersalin yang sebenar. Mana-mana cuti yang disebabkan oleh kesakitan dan keguguran dalam masa dua puluh dua (22) minggu pertama akan dianggap sebagai cuti sakit biasa.
6. Semua pekerja wanita berkelayakan mendapat cuti bersalin untuk kelahiran maksima lima (5) orang anak yang masih hidup.
7. Jika pekerja wanita yang berkenaan gagal melaporkan diri untuk bekerja selepas dua (2) hari tempoh tamat cuti bersalin, tanpa kelulusan cuti dari Syarikat atau tanpa sebab yang munasabah atau tidak memberitahu atau tidak cuba memberitahu Syarikat akan sebab-sebab ia tidak dapat hadir, ia dianggap telah memutuskan kontrak perkhidmatannya dengan Syarikat.

ARTIKEL 37 : CUTI SAKIT

Pekerja layak diberi cuti sakit bergaji setelah disokong oleh panel doktor Syarikat ataupun tertakluk kepada perihal penyakit tersebut atau pun di mana perkhidmatan doktor yang dilantik tidak dapat diperolehi disebabkan oleh jarak jauh atau masa, atau ketiadaan doktor bertauliah mereka dibolehkan mendapat rawatan dari doktor lain yang berdaftar atau pun doktor perubatan biasa seperti berikut:

- a. Sekiranya rawatan hospital tidak diperlukan:
 - i. Kurang daripada dua (2) tahun perkhidmatan – empat belas (14) hari setahun
 - ii. Dua (2) tahun atau lebih tetapi kurang daripada lima (5) tahun perkhidmatan – lapan belas (18) hari setahun
 - iii. Lima (5) tahun perkhidmatan atau lebih – dua puluh dua (22) hari setahun.
- b. Sekiranya rawatan hospital diperlukan:
 - i. Enam puluh (60) hari bekerja dalam satu tahun kalendar termasuk cuti sakit sebagaimana Artikel 37(a) di atas.

ARTIKEL 38 : PENYAKIT BERLANJUTAN

1. Di atas sokongan doktor yang dilantik oleh Syarikat, seseorang pekerja yang menghidap batuk kering, leukaemia, lumpuh, barah atau lain-lain penyakit berlanjutan yang pada pendapat Syarikat boleh menyebabkan pekerja tidak boleh bertugas, akan diberi selain daripada cuti sakit seperti dalam Artikel 37, kemudahan-kemudahan penyakit berlanjutan seperti berikut:-
 - a. Enam (6) bulan pertama - Cuti dengan gaji penuh
 - b. Enam (6) bulan berikutnya - Cuti separuh gaji
 - c. Enam (6) bulan berikutnya - Cuti tanpa gaji
2. Dalam hal-hal di mana ramalan penyakit disahkan oleh doktor yang dilantik oleh Syarikat menunjukkan penyakit berlanjutan dan berpanjangan selama enam (6) bulan atau lebih, pekerja itu boleh di atas pilihannya sendiri memilih untuk berhenti kerja dengan Syarikat. Dalam hal-hal sedemikian, Syarikat akan membayar sekaligus dan tambahan kepada pembayaran lain, jika ada, yang pekerja tersebut berhak. Ini termasuk baki (jika ada) pembayaran penyakit berlanjutan seperti yang dinyatakan dalam Artikel 38(1) di atas, yang mana pekerja tersebut layak dapat.
3. Jika di akhir enam (6) bulan tanpa gaji sebagaimana Artikel 38(1) di atas, pekerja masih lagi tidak dapat menjalankan kerjanya maka ia akan diberhentikan oleh Lembaga Panel Doktor di atas sebab-sebab kesihatan.

ARTIKEL 39 : CUTI AM YANG DIWARTAKAN

1. Pekerja akan diberi cuti berbayar pada semua cuti am yang diwartakan oleh Kerajaan Persekutuan atau Negeri di mana pekerja itu berkhidmat.
2. Jika Kerajaan Persekutuan atau Negeri mewartakan cuti umum yang jatuh pada hari cuti rehat, cuti umum tersebut akan jatuh pada hari kerja berikutnya dan syarat-syarat cuti am yang diwartakan akan dipatuhi.
3. Jika hari cuti am yang diwartakan jatuh pada hari Sabtu, maka cuti am tersebut akan diganti pada hari-hari bekerja berikutnya.
4. Jika sebarang hari kelepasan am jatuh pada hari pekerja berada dalam cuti sakit, cuti tahunan atau cuti ehsan kerana kematian, kahwin atau kelahiran anak atau semasa ketidakupayaan sementara di bawah Akta Pampasan Pekerja 1952 atau di bawah Akta Pertubuhan Keselamatan Sosial 1969 (SOCSO), Syarikat akan menggantikan satu hari yang lain sebagai cuti yang dibayar bagi menggantikan hari cuti berkenaan.
5. Jika seseorang pekerja tidak menghadirkan diri untuk bekerja pada hari sebelum atau selepas satu-satu hari cuti am, tanpa kebenaran dari syarikat atau tanpa sebab-sebab yang munasabah, cuti am dan cuti yang diambil oleh pekerja sebelum atau selepas cuti am tidak akan dibayar.
6. Mana-mana hari cuti am boleh dipindahkan ke hari yang lain setelah dipersetujui bersama oleh pihak Pengurusan Syarikat dan Kesatuan bagi membolehkan Syarikat menjadualkan cuti tersebut.

ARTIKEL 40 : CUTI KHAS BERBAYAR

1. Syarikat dengan kuasa mutlaknya boleh memberi cuti khas berbayar kepada pekerja untuk tempoh maksimum lima (5) hari dalam satu tahun kalendar untuk tujuan-tujuan berikut:-
 - a. Menghadiri peperiksaan yang memberi manfaat kepada pekerja itu sendiri sama ada untuk melaksanakan pekerjaan sekarang atau yang akan datang.
 - b. Menyertai kegiatan kebudayaan atau sukan untuk mewakili negeri atau negara.
2. Syarikat boleh melanjutkan tempoh cuti atau memberi cuti khas berbayar atau sebaliknya mengikut budi bicara Syarikat bagi sebarang kegiatan atau kejadian selain daripada yang ternyata di Artikel 40(1) di atas.

ARTIKEL 41 : CUTI MENUNAIKAN FARDU HAJI

1. Syarikat akan memberi cuti menunaikan fardu haji pada pekerja sekali dalam perkhidmatan di Syarikat, dalam tempoh tidak melebihi lapan belas (18) hari cuti berbayar setelah pekerja tersebut berkhidmat sekurang-kurangnya lima (5) tahun.
2. Pekerja yang bercadang untuk menunaikan fardu haji dan seumpama dengannya hendaklah memohon secara bertulis untuk mendapat cuti tersebut sekurang-kurangnya tiga (3) bulan terlebih dahulu serta mengemukakan dokumen sebagai bukti.
3. Tertakluk kepada Artikel 41(1) dan (2) di atas, kelulusan untuk mendapatkan cuti menunaikan fardu haji akan diberi tertakluk kepada kepentingan perkhidmatan pekerja pada waktu tersebut seperti yang ditetapkan oleh Syarikat.

ARTIKEL 42 : FAEDAH PERUBATAN

1. Pekerja akan diberi rawatan percuma di atas kos rawatan dan ubat-ubatan yang disyorkan oleh doktor yang dilantik oleh Syarikat, termasuk bayaran doktor pakar sekiranya pekerja itu dirujuk oleh doktor Syarikat kepada doktor pakar tersebut. Sekiranya rawatan tradisional diperlukan maka pengesahan daripada doktor Syarikat hendaklah diperolehi bagi mendapatkan cuti sakit untuk tujuan rawatan tradisional tersebut.

Jumlah keseluruhan tanggungan Syarikat untuk kos rawatan dan ubat-ubatan bagi pesakit luar :

- a) Kurang dari lima (5) tahun perkhidmatan – RM1,750.00 bagi pekerja yang telah disahkan jawatan dalam satu (1) tahun kalendar.
 - b) Lebih dari lima (5) tahun perkhidmatan – RM2,700.00 bagi pekerja yang telah disahkan jawatan dalam satu (1) tahun kalendar.
2. Tertakluk kepada pengesahan dan/atau rujukan oleh doktor Syarikat bahawa pekerja tersebut memerlukan rawatan hospital, Syarikat akan menanggung kos perubatan, kos pembedahan dan kos penginapan/wad Kelas Dua (2) di hospital kerajaan atau wad empat (4) katil atau bayaran maksima RM80.00 sehari (yang mana lebih rendah) sehingga jumlah maksima RM3,800.00 dalam satu (1) tahun kalendar.
3. Syarikat tidak akan membayar perbelanjaan rawatan yang berikut:
 - a. Alat-alat perubatan/pembedahan atau lain-lain alat seperti cermin mata;
 - b. Gigi palsu/korona;
 - c. Sebarang perbelanjaan berhubung dengan pembedahan kosmetik/plastik untuk tujuan kecantikan;
 - d. Sebarang perbelanjaan yang timbul daripada kecederaan buatan sendiri, kemalangan atau penyakit yang disebabkan oleh salah laku;

- e. Sebarang perbelanjaan rawatan yang berkenaan dengan penyalahgunaan dadah atau narkotik;
 - f. Sebarang perbelanjaan untuk rawatan penyakit otak;
 - g. Sebarang perbelanjaan yang berhubung dengan penyakit kecederaan atau kecacatan yang disebabkan oleh sebarang kesalahan yang dapat dibuktikan penyertaan dalam sebarang sukan yang berbahaya, cubaan membunuh diri, perbuatan yang melanggar undang-undang, membahayakan diri kecuali untuk menyelamatkan nyawa manusia, menyebabkan terjadi pergaduhan, sifat ganjil semula jadi, tindakan pengguguran haram, minum minuman keras yang berlebihan dan apa-apa gangguan atau kelakuan yang tidak tertib;
 - h. Sebarang perbelanjaan rawatan untuk penyakit yang disebabkan perhubungan seks seperti “AIDS” atau lain-lain penyakit yang seumpama dengannya.
4. Sekiranya berlaku kemalangan industri, pekerja tersebut akan dibayar gaji penuh semasa cuti kemalangan itu. Walau bagaimanapun, dalam hal hilang upaya sementara, Syarikat berhak memperolehi semula dari pekerja apa-apa faedah hilang upaya sementara yang dibayar oleh Pertubuhan Keselamatan Sosial (SOCSO).
5. Tanggungan terdekat pekerja adalah layak untuk mendapat rawatan hospital dan rawatan bersalin (termasuk sebelum, semasa dan selepas bersalin) sehingga maksima RM1,200.00 di dalam satu (1) tahun kalendar.

Tanggungan terdekat pekerja juga layak mendapat tuntutan ke atas kos rawatan perubatan dan ubat-ubatan yang diberikan oleh doktor yang dilantik oleh Syarikat sehingga maksima RM900.00 di dalam satu (1) tahun kalendar.

6. Perbelanjaan Bersalin

Semua pekerja wanita layak mendapat rawatan bersalin sebanyak RM2,000.00 setiap kali bersalin (termasuk kos rawatan anak dan ibu) di dalam satu (1) tahun kalendar seramai lima (5) orang anak yang masih hidup. Rawatan bersalin termasuk rawatan hari pertama pekerja wanita disahkan mengandung oleh doktor, rawatan semasa bersalin dan rawatan satu (1) bulan selepas bersalin.

7. Rawatan Pergigian

Syarikat akan menanggung rawatan kos rawatan pergigian (untuk cuci, cabut dan tampal sahaja) kepada setiap pekerja sehingga maksima RM130.00 dalam satu (1) tahun kalendar.

ARTIKEL 43 : INSURANS KEMALANGAN DIRI BERKELOMPOK

1. Semua pekerja dilindungi selama dua puluh empat (24) jam oleh insurans secara berkelompok yang diambil oleh Syarikat dari segala kecacatan, keilatan diri dan kematian.
2. Perlindungan insurans ini akan diberi empat puluh lapan (48) kali gaji pokok pekerja pada masa itu. Perlindungan ini tidak termasuk ganti rugi di bawah Akta Pertubuhan Keselamatan Sosial 1969.
3. Semua pekerja adalah layak untuk dibayar tambahan rawatan kemalangan sebanyak RM5,000.00 bagi kecederaan yang disebabkan oleh kemalangan tertakluk kepada terma-terma dan syarat-syarat polisi Insurans Kemalangan Diri Berkelompok Syarikat. Kelayakan ini adalah berdasarkan kepada berlakunya kemalangan dan ianya merupakan tambahan kelayakan di bawah Skim Perkhidmatan.

ARTIKEL 44 : PERBELANJAAN PENGEBUMIAN

Jika berlaku kematian orang yang dinyatakan di bawah, bayaran berikut akan diberi kepada pekerja atau warisnya (yang mana berkenaan):

- | | |
|------------------------|-------------|
| a. Kematian Pekerja | -RM4,000.00 |
| b. Kematian Tanggungan | -RM500.00 |
| c. Kematian Iubapa | -RM500.00 |

ARTIKEL 45 : BANTUAN BENCANA ALAM

Syarikat akan memberikan bantuan kewangan sekali dalam satu (1) tahun kalendar seperti yang dinyatakan di bawah apabila rumah dan harta benda pekerja mengalami kemusnahan atau kerosakan disebabkan oleh banjir, kebakaran atau bencana alam yang lain:

- a. RM450.00 - Seratus peratus (100%) kemusnahan atau kerosakan
- b. RM250.00 - Lima puluh peratus (50%) kemusnahan atau kerosakan
- c. RM150.00 - Kurang dari lima puluh peratus (50%) kemusnahan atau kerosakan

ARTIKEL 46 : SUBSIDI KANTIN

Pekerja akan menerima nasi percuma dan kupon berharga RM2.40 pada setiap hari bekerja atau makanan yang sama nilainya. Kupon tersebut mesti digunakan pada bila-bila masa pada tarikh berkenaan.

ARTIKEL 47 : BAYARAN BALIK LESEN MEMANDU

1. Pekerja yang ditugaskan untuk memandu kenderaan Syarikat di luar kawasan Syarikat kerana menjalankan tugasnya akan dibayar balik perbelanjaan pembaharuan lesen memandu tahunannya. Adalah menjadi tanggungjawab pekerja terbabit untuk memperbaharui lesennya.
2. Di dalam keadaan di mana kenderaan Syarikat dikenakan kompaun, denda atau kesalahan lalulintas yang disebabkan oleh kecuaiannya pekerja tersebut, segala perbelanjaan adalah ditanggung oleh pekerja terbabit.

ARTIKEL 48 : PENDAHULUAN PERAYAAN

1. Tertakluk kepada terma-terma dan syarat-syarat yang digariskan oleh Syarikat pekerja yang disahkan dalam jawatannya adalah layak membuat satu (1) pinjaman perayaan sekali di dalam satu (1) tahun kalendar berdasarkan gaji pokok mengikut kelayakan berikut:
 - a. Kurang dari satu (1) tahun perkhidmatan - Tiada
 - b. Kurang dari dua (2) tahun perkhidmatan - Empat puluh peratus (40%)
 - c. Lebih dari dua (2) tahun perkhidmatan - Enam puluh peratus (60%)
2. Syarikat akan membuat pembayaran pinjaman tersebut dua (2) minggu sebelum tarikh perayaan tersebut.
3. Pembayaran balik pinjaman oleh pekerja akan dibuat melalui potongan gaji bulanan pekerja dalam jangka masa enam (6) bulan berturut-turut dan bermula selepas sebulan pinjaman diberi kepada pekerja.
4. Pinjaman perayaan akan diberikan mengikut perayaan agama masing-masing.

ARTIKEL 49 (A) : KENAIKAN GAJI TAHUNAN

Pekerja akan diberi kenaikan gaji tahunan mengikut skala gaji yang sesuai yang akan dibayar pada bulan April setiap tahun, tertakluk kepada syarat bahawa pekerja tersebut telah disahkan dalam jawatan pada 31 haribulan Disember.

ARTIKEL 49(B) : KENAIKAN MERIT

1. Di mana menurut pandangan Syarikat, prestasi seseorang pekerja itu memuaskan, pekerja itu akan diberi satu (1) kenaikan gaji dari 1.0 kali hingga 1.5 kali kenaikan gaji tahunan yang ditetapkan.
2. Asas dan keputusan bagi kenaikan gaji yang akan diberikan adalah tertakluk kepada pertimbangan Syarikat.

ARTIKEL 50 : SUBSIDI FAEDAH PINJAMAN KERETA

Tertakluk kepada kelulusan dan terma-terma dan syarat-syarat yang akan ditentukan oleh Syarikat, pekerja adalah layak untuk memohon subsidi faedah pinjaman kereta sekali dalam tempoh sepuluh (10) tahun perkhidmatannya dengan syarat pekerja tersebut telah berkhidmat minima tiga (3) tahun.

1. Subsidi faedah pinjaman kereta adalah sehingga maksima pinjaman RM20,000.00 sahaja.
2. Pihak Syarikat akan memberi subsidi lima puluh peratus (50%) daripada faedah pembayaran.
3. Pembelian kereta adalah dihadkan kepada buatan PROTON, PERODUA, HONDA atau mana-mana model edaran DRB-HICOM Berhad sahaja.
4. Bagi pembelian kereta terpakai, umur kereta hendaklah tidak melebihi lima (5) tahun.
5. Pihak Syarikat akan membayar subsidi faedah pinjaman sehingga maksima:
 - a. Empat (4) tahun bagi kereta baru;
 - b. Tiga (3) tahun bagi kereta terpakai;

ARTIKEL 51 : PERSARAAN

1. Semua pekerja dikehendaki bersara apabila mencapai umur 60 tahun seperti yang termaktub di dalam Akta Umur Persaraan Minimum 2012.
2. Dengan ketiadaan surat beranak, tarikh lahir yang tertulis pada kad pengenalan pekerja tersebut akan dianggap sebagai tarikh lahir untuk menentukan umur persaraan.

ARTIKEL 52 : PENGURANGAN PEKERJA

1. Peruntukan-peruntukan Artikel ini adalah hanya untuk pekerja-pekerja Syarikat yang diisytiharkan berlebihan iaitu perkhidmatan yang melebihi keperluan Syarikat, dan tidak terpakai pada mereka yang dibuang kerja atas sebab masalah disiplin atau peletakan jawatan atau persaraan atau menamatkan perkhidmatan atas sebab-sebab lain.
2. Pihak Kesatuan hendaklah diberitahu oleh Syarikat atas tujuan untuk menamatkan perkhidmatan pekerja satu (1) bulan sebelum notis dikeluarkan kepada pekerja yang berlebihan dan perbincangan mengenainya mestilah diadakan secepat mungkin dalam tempoh masa tersebut. Pihak Syarikat akan memberitahu kepada tiap-tiap pekerja yang akan ditamatkan perkhidmatannya tidak kurang daripada dua (2) bulan notis sebelum tarikh tamat perkhidmatannya atau membuat bayaran dua (2) bulan gaji sebagai ganti tanpa notis.
3. Di dalam menjalankan langkah pengurangan ini, prinsip “siapa kemudian dia dahulu” mengikut tempat dan tahap kerja akan digunakan seberapa wajar yang boleh. Pertimbangan sewajarnya akan diberikan oleh Syarikat kepada pekerja-pekerja yang secara sukarela mengundurkan diri dari perkhidmatan mereka.
4. Syarikat akan membayar ganti rugi secara sekaligus kepada pekerja-pekerja yang perkhidmatan mereka ditamatkan mengikut Artikel ini dengan syarat, pekerja berkenaan telah disahkan dalam jawatannya.
5. Bayaran faedah pengurangan pekerja yang perlu dibayar adalah pada kadar satu (1) bulan gaji pokok terakhir bagi tiap-tiap genap satu (1) tahun perkhidmatan atau yang berkadaran dengannya.
6. Jika terdapat kekosongan dalam masa dua belas (12) bulan dari tempoh pengurangan, pihak Syarikat akan memberi keutamaan kepada permohonan dari kakitangan yang sesuai yang telah diberhentikan atas dasar berlebihan.

ARTIKEL 53 : PEMBAYARAN INSENTIF

1. Bayaran insentif akan dibayar kepada pekerja, tertakluk kepada budi bicara Syarikat berdasarkan keupayaan kewangan dan/atau keuntungan Syarikat. Banyak, cara dan masa pembayaran akan dipertimbangkan mengikut polisi DRB-HICOM dan juga selepas penutupan akaun hujung tahun perakaunan dan selesainya pengauditan. Bayaran pendahuluan insentif boleh dibuat sebelum 31 haribulan Disember tertakluk kepada arahan DRB-HICOM.
2. Sekiranya bayaran insentif dilaksanakan, pekerja-pekerja yang telah disahkan dalam jawatan tetapi belum mencukupi satu (1) tahun perkhidmatan dalam tahun kewangan Syarikat adalah layak menerima sebahagian daripada insentif tersebut.
3. Bayaran insentif tidak akan dibayar kepada pekerja-pekerja berikut:
 - a. Dibuang kerja atas sebab-sebab salah laku;
 - b. Berhenti atau menamatkan perkhidmatan tanpa memberi notis; dan
 - c. Berhenti untuk mengelakkan dari dibuang kerja.

ARTIKEL 54 : GRED DAN SKALA GAJI

1. Berkuatkuasa dari tarikh perjanjian ini gred-gred dan tangga gaji untuk pelbagai kategori pekerja adalah seperti di **Lampiran II** dan di **Lampiran III**.
2. Pekerja-pekerja baru yang diambil boleh diberi gaji permulaan selaras dengan pengalaman dan nilainya kepada Syarikat dengan syarat tidak kurang daripada gaji minima gred kerja yang berkenaan.
3. Semua pekerja dikehendaki menjalankan tugas sebagaimana diperlukan dari semasa ke semasa oleh Syarikat.
4. Berkuatkuasa pada April 2022, penyelarasan gaji akan diberikan seperti berikut;

Tiga (3) peratus bagi pekerja yang disahkan dalam jawatan pada atau sebelum 31 haribulan Disember 2021.
5. Penyelarasan gaji adalah berdasarkan kepada gaji pokok pada 31 haribulan Disember 2021.

**ARTIKEL 55 : PAKAIAN SERAGAM DAN KASUT
KESELAMATAN**

1. Syarikat akan membekalkan pakaian seragam dan kasut keselamatan kepada semua pekerja mengikut kesesuaian tempat bekerja.
2. Pembahagian pakaian seragam akan dibuat mengikut keperluan kerja dan akan diberi pada bulan April dan September tahun yang sama atau mengikut kemampuan Syarikat dan keadaan ekonomi semasa.
3. Syarikat juga akan membekalkan pakaian seragam kepada pekerja dalam percubaan mengikut kesesuaian tempat bekerja.

**LAMPIRAN
I, II, III & IV**

PHN INDUSTRY SDN. BHD.
BORANG RUNGUTAN

| | |
|-------------------|--|
| NAMA PENGADU : | |
| NOMBOR STAF : | |
| JAWATAN : | |
| SEKSYEN/JABATAN : | |
| TARIKH ADUAN : | |
| TARIKH KEJADIAN : | |

Aduan Terperinci (sekiranya tidak cukup ruang, sila gunakan kertas baru):

Tandatangan Pengadu: _____

Saksi (sekiranya ada, sila nyatakan nama penuh dan nombor staf):

| Laporan Ketua Jabatan | Untuk Kegunaan Pejabat (JMI) |
|---|--|
| Kenyataan: Keputusan dan cara mengatasi: Nama Ketua Jabatan: Jabatan: Tarikh: Tandatangan: | Tarikh Terima: Tindakan Susulan: Nama Pegawai Penerima: Jawatan: Tarikh: Tandatangan: |

s.k. Kesatuan Pekerja-Pekerja PHN

SKALA GAJI BAGI KAKITANGAN BUKAN EKSEKUTIF

| <u>Gred</u> | <u>Gaji Minima</u> | <u>Gaji Maksima</u> | <u>Kenaikan Minima</u> |
|-------------|--------------------|---------------------|------------------------|
| I | RM1,500 | RM1,750 | RM41 |
| II | RM1,550 | RM1,915 | RM46 |
| III | RM1,605 | RM2,493 | RM52 |
| IV | RM1,685 | RM2,795 | RM57 |
| V | RM1,750 | RM3,275 | RM68 |

GRES DAN JAWATAN

| GRES | JAWATAN | |
|-------------|---|---|
| I | Pekerja Am Penghantar Cepat I Operator I Penyambut Tetamu Rendah Inspektor Kawalan Mutu I | Pemandu Lori I Pemandu Forklift Pemandu I Pengawal Keselamatan I Kerani Data I |
| II | Kerani Penghantar Cepat II Operator II Penyambut Tetamu Inspektor Kawalan Mutu II Pemandu Lori II | Pemandu Forklift II Pelukis Pelan Rendah Juruteknik I Pemandu II Pengawal Keselamatan II Kerani Data II |
| III | Pembantu Rendah Operator III Inspektor Kawalan Mutu III Pemandu Lori III Pemandu Forklift III Pelukis Pelan | Juruteknik II Pemandu III Penjaga Barisan Pembantu Penyelia Pengawal Keselamatan Pembantu Akaun Rendah Kerani Data III |
| IV | Pembantu Ketua Syif Pelukis Pelan Kanan Juruteknik III Penyelia Pegawai Keselamatan Pembantu Akaun Juruprogram Rendah | |
| V | Pembantu Kanan Juruteknik IV Penyelia Pereka Bentuk Juruprogram Pembantu Akaun Kanan | |

SENARAI SUKAN BERBAHAYA

- 1) Semua jenis luncur angin
- 2) Turun cenuram
- 3) Aerobatik
- 4) Luncur agresif (*Aggressive inline skates*)
- 5) Perlumbaan auto
- 6) Perlumbaan basikal BMX
- 7) Terjun payung BASE (*Building Antenna Span Earth jumping*)
- 8) Terjun lelabah
- 9) Aktiviti menyelam dalam gua
- 10) Sukan ekstrim seterika
- 11) Skuter gaya bebas
- 12) Papan luncur air (*Flowboarding*)
- 13) Geluncur angin (*Hang gliding*)
- 14) Mendaki ais (*Ice climbing*)
- 15) Sukan luncur layang-layang (*Kite surfing*)
- 16) Papan luncur panjang (*Longboarding*)
- 17) Motocross
- 18) Berbasikal di pergunungan atau bukit
- 19) Mendaki gunung
- 20) Papan luncur gunung
- 21) Luncur udara
- 22) Parkour
- 23) Panjat batu (*Rock climbing*)
- 24) Papan luncur pasir
- 25) Selam skuba
- 26) Terjun udara
- 27) Luncur air skim (*Skimboarding*)
- 28) Luncur salji (*Snowboarding*)
- 29) Perlumbaan kenderaan salji
- 30) Papan luncur air berdayung secara berdiri
- 31) Luncur air
- 32) Luncur air berjentera
- 33) Permainan ekstrim di taman tema air
- 34) Ski ombak
- 35) Aksi melakukan akrobatik di atas motosikal
- 36) Luncur angin

*Tidak terhad kepada ini sahaja.

DITANDATANGANI UNTUK DAN BAGI PIHAK

PHN INDUSTRY SDN. BHD.
(Company No. 206963-V)



.....
SHUHaida NUN
Ketua Pegawai Eksekutif

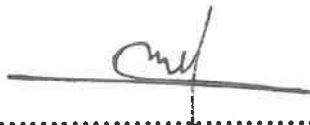
KESATUAN PEKERJA-PEKERJA
PHN INDUSTRY SDN. BHD.



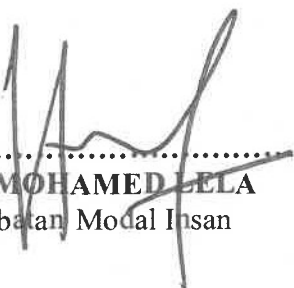
.....
MOHD ROSTAM AZIS
Yang Dipertua




.....
MUHAMMAD FIRDAUS ABDULLAH
Ketua Pegawai Operasi



.....
SUIFUDIN A. MANAFF
Naib Yang Dipertua



.....
ALIAS MOHAMED LELA
Ketua Jabatan Modal Insan



.....
FAIZUL NIZAM IBRAHIM
Setiausaha

SURAT PERTUKARAN

(Berkuatkuasa 1 haribulan September 2022)

PHN Industry Sdn. Bhd. dan Kesatuan Pekerja-Pekerja PHN Industry Sdn. Bhd. (KPPPHN) dengan ini bersetuju seperti berikut:-

ARTIKEL 34 : CUTI TAHUNAN

2. Seseorang pekerja dikehendaki memohon cuti tahunan mengikut prosedur Syarikat sekurang-kurangnya tiga (3) hari bekerja terdahulu. Kecuali dalam keadaan kecemasan, Ketua Seksyen atau mana-mana pegawai yang dilantik oleh Ketua Jabatan atau mana-mana pegawai yang diberi kuasa olehnya. Seksyen boleh dengan budi bicaranya memendekkan tempoh notis permohonan cuti tahunannya.

Untuk Dan Bagi Pihak
PHN INDUSTRY SDN. BHD.



Hamizan Osman
Pengarah Eksekutif

Untuk Dan Bagi Pihak
KPPPHN



Mohd Rostam Azis
Yang Dipertua

- Nota: Tambahan kepada perkara-perkara yang telah dipersetujui dalam Perjanjian Bersama Kesepuluh yang ditandatangani pada 11 haribulan Ogos 2022.