

Hà Nội, ngày 18 tháng 3 năm 2024

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 20/11/2019;

Căn cứ Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động;

Căn cứ sự thỏa thuận giữa hai bên Người sử dụng lao động và Tập thể người lao động sau khi lấy ý kiến của tập thể người lao động trong Công ty;

Để đảm bảo quyền lợi và nghĩa vụ hợp pháp của mỗi bên trong quan hệ lao động, chúng tôi gồm có:

1. ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

- Ông: Vũ Mạnh Hùng
- Chức vụ: Chủ tịch Công ty.

2. ĐẠI DIỆN TẬP THỂ NGƯỜI LAO ĐỘNG

- Ông: Nguyễn Duy Phong
- Chức vụ: Chủ tịch Công đoàn Công ty.

Hai bên cam kết thực hiện đúng các quy định của pháp luật và cùng nhau thỏa thuận ký kết Thỏa ước lao động tập thể gồm những nội dung, cụ thể như sau:

Chương I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Thỏa ước lao động tập thể này quy định mối quan hệ lao động giữa tập thể Người lao động và Người sử dụng lao động là Công ty TNHH một thành viên Đầu tư phát triển Thủy lợi Sông Nhuệ về các điều kiện lao động và sử dụng lao động, quyền lợi và nghĩa vụ của mỗi bên trong thời hạn Thỏa ước lao động có hiệu lực. Mọi trường hợp khác trong mối quan hệ lao động không quy định trong bản Thỏa ước lao động này sẽ được giải quyết theo Bộ luật Lao động 2019 và các văn bản quy phạm pháp luật hiện hành.

Điều 2. Đối tượng thi hành

1. Người sử dụng lao động là Công ty TNHH một thành viên Đầu tư phát triển Thủy lợi Sông Nhuệ;

2. Người lao động đang làm việc tại Công ty, kể cả người lao động trong thời gian học nghề, thử việc, người lao động vào làm việc sau ngày Thỏa ước lao động này có hiệu lực đều có trách nhiệm thực hiện những nội dung thỏa thuận trong Thỏa ước này;

3. Ban chấp hành Công đoàn Công ty.

Điều 3. Hiệu lực của Thỏa ước

1. Thỏa ước lao động tập thể này có hiệu lực thực hiện trong 03 (ba) năm và có hiệu lực thi hành theo quy định của pháp luật. Sau 03 (ba) năm thực hiện xét thấy vẫn phù hợp thì hai bên có thể thỏa thuận kéo dài thời hạn hiệu lực, nhưng thời hạn kéo dài không quá một năm;

2. Căn cứ vào chức năng nhiệm vụ của Công ty trong từng thời kỳ, điều kiện kinh tế xã hội mỗi giai đoạn và chế độ chính sách hiện hành của nhà nước, Thỏa ước lao động tập thể có thể được xem xét sửa đổi, bổ sung. Những nội dung sửa đổi, bổ sung chậm nhất trong 30 (ba mươi) ngày đại diện hai bên phải thỏa thuận xong, đăng ký lại với cơ quan quản lý nhà nước về lao động tại địa phương trong thời gian chờ đợi quyết định thừa nhận của cơ quan quản lý Nhà nước về lao động, các điều khoản trước đây của Thỏa ước lao động tập thể không trái với quy định của pháp luật vẫn có hiệu lực;

3. Trong trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý hoặc chuyển quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp thì người sử dụng lao động và Ban Chấp hành Công đoàn Công ty căn cứ vào phương án sử dụng lao động để xem xét việc tiếp tục thực hiện, sửa đổi, bổ sung hoặc ký Thỏa ước lao động tập thể mới.

Điều 4. Khi quan hệ lao động đã được xác lập các bên có trách nhiệm

1. Trách nhiệm của Người sử dụng lao động:

a. Chấp hành đúng các quy định của pháp luật về việc làm, trả công lao động chế độ hợp đồng và sử dụng lao động;

b. Bảo đảm điều kiện an toàn, vệ sinh lao động, môi trường làm việc và chăm sóc sức khỏe cho người lao động;

c. Bảo đảm quyền tham gia hoạt động trong các tổ chức đoàn thể của người lao động được pháp luật thừa nhận đồng thời tạo điều kiện cho các tổ chức đó hoạt động theo đúng pháp luật.

2. Trách nhiệm của Người lao động:

a. Thực hiện đúng đủ những điều khoản đã ký kết trong hợp đồng lao động, Nội quy lao động, Quy chế của Công ty và các quy định khác của pháp luật lao động. Luôn đảm bảo thời gian lao động, tôn trọng kỷ luật của Công ty; giữ gìn, bảo quản công cụ lao động, tài sản của Công ty.

b. Không ngừng phấn đấu học tập nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp để hoàn thành tốt công việc được giao.

c. Không tham gia đình công, tranh chấp lao động tập thể trái quy định của pháp luật.

3. Trách nhiệm của tổ chức Công đoàn:

a. Công đoàn là người đại diện cho tập thể lao động có trách nhiệm tổ chức, kiểm tra, giám sát và vận động người lao động thi đua hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

b. Tổ chức giáo dục, động viên người lao động thực hiện phong trào bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động, bảo vệ môi trường và tổ chức mạng lưới an toàn vệ sinh viên; tham gia ý kiến với người đại diện sử dụng lao động trong việc xét khen thưởng và xử lý vi phạm pháp luật về lao động.

Chương II

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ ĐẢM BẢO VIỆC LÀM

Điều 5. Hợp đồng lao động

1. Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa Người lao động và Người sử dụng lao động về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

2. Hợp đồng lao động được ký giữa Chủ tịch Công ty hoặc người được Chủ tịch Công ty ủy quyền với Người lao động hoặc người đại diện hợp pháp thay mặt cho một nhóm người lao động để làm công việc nhất định mà thời hạn dưới 12 (mười hai) tháng nhưng phải kèm theo danh sách họ tên, tuổi, địa chỉ cư trú, nghề nghiệp, chữ ký của từng người.

3. Tùy theo tính chất công việc, Hợp đồng được giao kết bởi một trong các hình thức sau:

a. Hợp đồng lao động không xác định thời hạn: Hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng;

b. Hợp đồng lao động xác định thời hạn: Là Hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong khoảng thời gian 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của Hợp đồng.

4. Khi hợp đồng lao động quy định tại điểm b khoản 3 Điều này hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì thực hiện như sau:

a. Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên sẽ thực hiện ký kết hợp đồng lao động mới; trong thời gian chưa ký kết hợp đồng lao động mới thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của hai bên được thực hiện theo hợp đồng đã giao kết;

b. Nếu hết thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn mà hai bên không ký kết hợp đồng lao động mới thì hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm b Khoản 3 Điều này trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn;

c. Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng lao động xác định thời hạn, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì hai bên sẽ ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Điều 6. Hiệu lực của hợp đồng lao động

Hợp đồng lao động có hiệu lực kể từ ngày được ký kết hoặc ngày do hai bên thỏa thuận.

Trong quá trình thực hiện Hợp đồng lao động, nếu bên nào có yêu cầu thay đổi nội dung Hợp đồng thì được áp dụng theo quy định tại Khoản 1 Điều 33 Bộ luật Lao động 2019 và Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.

Hợp đồng lao động được coi là vô hiệu khi:

1. Một bên giao kết hợp đồng lao động không có năng lực pháp lý.
2. Khi cơ quan thanh tra Nhà nước về lao động kết luận hợp đồng lao động không có hiệu lực toàn bộ.
3. Khi cơ quan thanh tra Nhà nước về lao động kết luận hợp đồng lao động không có hiệu lực từng phần thì hai bên thỏa thuận sửa chữa lại phần đó trong hợp đồng.
4. Vi phạm vào các quy định khác của pháp luật dẫn đến vô hiệu hợp đồng.

Điều 7. Tạm hoãn hợp đồng, chấm dứt Hợp đồng lao động.

Các trường hợp tạm hoãn Hợp đồng lao động, đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động, chế độ trợ cấp khi chấm dứt Hợp đồng lao động... được thực hiện theo Nội quy, Quy chế của Công ty, nếu Nội quy, Quy chế không quy định thì áp dụng quy định của pháp luật lao động hiện hành để giải quyết.

Trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật mà Công ty và các đơn vị trực thuộc xét thấy việc ngừng hợp đồng làm ảnh hưởng đến nội dung công việc đã ghi trong Hợp đồng thì ngoài việc người lao động không được hưởng các chế độ về thôi việc mà còn phải chịu trách nhiệm bồi thường toàn bộ chi phí mà Công ty đã chi về đào tạo cho người lao động (nếu có).

Điều 8. Trường hợp Công ty sáp nhập, giải thể hoặc tổ chức lại đơn vị thì Hợp đồng lao động được thực hiện theo quy định của Bộ luật Lao động.

Điều 9. Thời gian thử việc và quyền, nghĩa vụ của mỗi bên

1. Tiền lương của người lao động trong thời gian thử việc bằng 85% mức lương cấp bậc của công việc đó. Việc xếp lương khi hết thời gian thử việc cho các đối tượng trên thực hiện theo quy định của Chính phủ và của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội.

2. Thời gian thử việc không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên; không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ; không quá 06 ngày làm việc đối với công việc khác.

3. Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền hủy bỏ hợp đồng thử việc hoặc hợp đồng đã giao kết mà không cần báo trước và không phải bồi thường. Tuy nhiên, trong trường hợp người lao động đang thực hiện nhiệm vụ sản xuất và phòng chống thiên tai thì phải báo trước với người sử dụng lao động để bố trí người thay thế.

Điều 10. Bồi thường phí đào tạo

Việc bồi thường phí đào tạo theo cam kết khi được cử đi đào tạo hoặc theo quyết định cử đi đào tạo mà chưa có cam kết cụ thể về bồi thường phí đào tạo; khi vi phạm thời gian học tập, làm việc cho Công ty thì thực hiện các quy định của Công ty; khi đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động, nghỉ việc, chuyển công tác nơi khác hoặc bị xử lý kỷ luật thì phải bồi thường phí đào tạo theo Điều 62 Bộ luật Lao động 2019 và Quy chế của Công ty.

Chương III

THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

Điều 11. Thời giờ làm việc

Công ty thống nhất thực hiện thời giờ làm việc 44 giờ trong một tuần; nghỉ chiều thứ 7 và ngày chủ nhật. Trường hợp do yêu cầu nhiệm vụ và tính chất công việc Công ty thỏa thuận với người lao động làm thêm giờ, nhưng không quá 12 giờ trong 01 ngày, không quá 40 giờ trong một tháng và 200 giờ trong một năm; trừ những trường hợp khác và trường hợp đặc biệt như:

+ Làm thêm không quá 300 giờ trong 01 năm đối với các trường hợp phải giải quyết công việc cấp bách không thể trì hoãn do tính chất thời vụ, thời điểm của nguyên liệu, sản phẩm hoặc để giải quyết công việc phát sinh do yếu tố khách quan không dự liệu trước, do hậu quả thời tiết, thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa, thiếu điện, thiếu nguyên liệu, sự cố kỹ thuật của dây chuyền sản xuất.

+ Làm thêm giờ vào bất kỳ ngày nào mà không bị giới hạn về số giờ làm thêm theo quy định tại Điều 107 của Bộ luật Lao động 2019 và người lao động không được từ chối trong trường hợp được quy định tại Điều 108 của Bộ luật Lao động 2019.

Riêng đối với những lao động như: lái xe, bảo vệ, theo dõi thủy văn, thường trực sản xuất, nắm bắt thông tin, vận hành công trình phục vụ sản xuất, giờ làm việc theo yêu cầu nhiệm vụ đã được phân công nếu trùng vào ngày nghỉ hàng tuần, thì Công ty sẽ sắp xếp ngày nghỉ cho người lao động vào các ngày cố định khác trong tuần đảm bảo cho người lao động được nghỉ theo quy định như trên.

Điều 12. Nghỉ việc hưởng nguyên lương

Người lao động được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương vào những ngày Lễ, Tết theo quy định tại Điều 112 Bộ luật Lao động 2019 hoặc những ngày khác được nghỉ theo quyết định của Chủ tịch Công ty.

Nếu những ngày nghỉ nói trên trùng vào ngày nghỉ hàng tuần thì người lao động được nghỉ bù vào ngày tiếp theo. Trường hợp có thay đổi ngày nghỉ bù Công ty có thông báo cụ thể.

Điều 13. Nghỉ phép

Người lao động có 12 tháng làm việc trở lên được nghỉ phép hàng năm theo quy định hiện hành của Nhà nước và Nội quy của Công ty nhưng thời gian xin nghỉ phép phải phù hợp với đặc thù nhiệm vụ của Công ty.

Người lao động có thể xin nghỉ thêm không hưởng lương nếu được Chủ tịch Công ty đồng ý và xác nhận bằng văn bản.

Đối với người lao động cao tuổi trong năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu, thời giờ làm việc được rút ngắn mỗi ngày 01 (một) giờ.

Điều 14. Người lao động được nghỉ việc riêng và được trả nguyên lương trong những trường hợp sau:

- Bản thân kết hôn hợp lệ: Nghỉ 04 ngày;
- Con đẻ, con nuôi kết hôn: Nghỉ 02 ngày;
- Bố đẻ hoặc mẹ đẻ kết hôn; anh, chị, em ruột kết hôn: Nghỉ 02 ngày;
- Bố đẻ, mẹ đẻ, bố vợ, mẹ vợ hoặc bố chồng, mẹ chồng chết; vợ chết hoặc chồng chết; con chết: Nghỉ 03 ngày;
- Bố nuôi, mẹ nuôi của người lao động hoặc của vợ/chồng người lao động chết: Nghỉ 03 ngày;
- Ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại; anh, chị, em ruột chết: Nghỉ 01 ngày.

Trường hợp người lao động nghỉ các việc đột xuất đặc biệt: Trường các đơn vị trực thuộc Công ty cho phép được nghỉ 01 (một) ngày; nghỉ 02 (hai) ngày phải được phép của người sử dụng lao động; nghỉ từ 03 (ba) ngày trở lên phải làm thủ tục nghỉ phép hoặc nghỉ không lương theo quy định.

Điều 15. Chế độ làm việc của lao động nữ

1. Lao động nữ trong Công ty sẽ được ưu tiên bố trí sắp xếp làm việc phù hợp với sức khỏe, năng lực và trình độ; tạo điều kiện để lao động nữ có việc làm thường xuyên.

2. Lao động nữ khi mang thai từ tháng thứ 07 được chuyển làm công việc khác nhẹ hơn hoặc được giảm bớt 02 (hai) giờ làm việc hàng ngày mà vẫn được hưởng đủ lương.

Chương IV

TIỀN LƯƠNG, PHỤ CẤP LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG

Điều 16. Tiền lương và phụ cấp lương:

1. Người lao động được thỏa thuận mức lương khi giao kết Hợp đồng lao động và được trả lương theo năng suất lao động, chất lượng hiệu quả công việc. Mức lương của người lao động thực hiện theo Quy chế trả lương của Công ty.

Quy định về tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, ngừng việc, học nghề, thử việc áp dụng theo Nội quy, Quy chế của Công ty và theo quy định của pháp luật;

2. Thanh toán tiền lương: Thủ tục thanh toán lương phải đảm bảo đúng quy định. Người lao động nhận lương thông qua việc người sử dụng lao động chuyển khoản vào tài khoản ngân hàng của người lao động hoặc nhận trực tiếp tiền lương thông qua các kế toán tại đơn vị công tác. Người lao động được quyền khiếu nại các khoản tiền lương tính chưa đúng, chưa đủ hoặc các khoản khấu trừ tiền lương chưa hợp lý, không đúng chế độ.

3. Tạm ứng tiền lương: Thực hiện theo Điều 13 Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để chi trả hàng tháng cho người lao động.

Điều 17. Nâng bậc lương, bậc nghề

Hàng năm Công ty sẽ tiến hành việc xét nâng bậc lương, bậc nghề cho người lao động theo quy chế của Công ty. Thời gian xét nâng bậc lương, bậc nghề được thực hiện theo đúng quy định của Nhà nước, trường hợp người lao động bị kỷ luật về lao động hoặc vi phạm pháp luật đã có văn bản của cơ quan có thẩm quyền, thì thời gian nâng bậc lương cho người lao động sẽ do Chủ tịch Công ty quyết định.

Điều 18. Phụ cấp lương

Ngoài tiền lương, để động viên và hỗ trợ người lao động, Công ty thực hiện chính sách hỗ trợ hàng tháng (khi được ngân sách cấp) cho người lao động các khoản như sau:

- + Ăn ca: 20.000 đồng/ngày công làm việc;
- + Các khoản phụ cấp khác theo quy chế, nội quy của Công ty hoặc theo quyết định của Chủ tịch Công ty.

Điều 19. Tiền thưởng

Công ty có trách nhiệm xây dựng Quy chế Thi đua, khen thưởng quy định cụ thể điều kiện, tiêu chuẩn xét thưởng cho người lao động. Tiền thưởng gồm: Thưởng vào dịp tết Dương lịch, tết Âm lịch, ngày lễ; thưởng sáng kiến, thưởng đột xuất, thưởng các phong trào thi đua,... Hình thức khen thưởng, mức thưởng cho tập thể, cá nhân sẽ căn cứ vào Quy chế Thi đua, khen thưởng và nguồn tài chính của Công ty.

Điều 20. Quỹ phúc lợi, quỹ khen thưởng:

Căn cứ Quyết định của UBND thành phố Hà Nội phê duyệt đặt hàng dịch vụ công ích tưới, tiêu phục vụ sản xuất nông nghiệp và dân sinh kinh tế giao cho Công ty, hằng năm Công ty sẽ trích nộp để hình thành quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi tập thể của Công ty theo đúng chế độ Nhà nước và Quy chế của Công ty. Việc sử dụng các nguồn quỹ trên do Chủ tịch Công ty quyết định sau khi lấy ý kiến tham gia của Ban chấp hành Công đoàn Công ty.

Hằng năm cùng với quyết toán tài chính, Công ty thông báo kết quả sử dụng Quỹ tiền lương, Quỹ khen thưởng, Quỹ phúc lợi với Ban chấp hành Công đoàn cùng cấp và báo cáo tại Hội nghị người lao động. Trường hợp kết quả nghiệm thu không đạt so với kế hoạch đặt hàng hoặc giải thể, sáp nhập thì phần tiền lương của người lao động sẽ được Công ty ưu tiên thanh toán theo quy định của Nhà nước.

Chương V

AN TOÀN LAO ĐỘNG - VỆ SINH LAO ĐỘNG

Điều 21. Trách nhiệm của người sử dụng lao động về an toàn lao động, vệ sinh lao động

1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm trang bị đầy đủ phương tiện bảo hộ cho người lao động phù hợp với từng công việc và nghề nghiệp của mỗi người lao động, trang bị các phương tiện, dụng cụ cần thiết cho sản xuất theo kế hoạch đặt hàng và điều kiện thực tế của Công ty. Các trạm quản lý công, các trạm bơm đều phải có nội quy và biển báo an toàn.

2. Khi xây dựng kế hoạch đặt hàng hằng năm, người sử dụng lao động phải xây dựng kế hoạch bảo hộ lao động và trang bị đầy đủ phòng hộ lao động, đảm bảo chất lượng và đúng chế độ chính sách. Nơi làm việc phải đảm bảo các tiêu chuẩn về không gian, độ thoáng, độ sáng và các yếu tố an toàn khác.

3. Tổ chức kiểm tra định kỳ (tháng, quý, năm) về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

4. Người lao động có quyền từ chối làm công việc hoặc bỏ nơi làm việc khi thấy có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động, đe dọa nghiêm trọng tính mạng hoặc sức khỏe của mình và phải báo ngay cho người phụ trách trực tiếp. Người sử dụng lao động không được buộc người lao động tiếp tục trở lại nơi làm việc đó nếu nguy cơ chưa được khắc phục.

Điều 22. Trách nhiệm của người lao động về an toàn lao động, vệ sinh lao động

1. Người lao động có trách nhiệm thực hiện đúng theo Nội quy lao động và các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động của Công ty và pháp luật.

2. Thực hiện nghiêm túc nội quy, quy trình và các biện pháp an toàn, vệ sinh lao động của Công ty; cấm làm bừa, làm ẩu dẫn đến hậu quả gây tai nạn lao động.

Chương VI

BẢO HIỂM XÃ HỘI VÀ CÁC CHẾ ĐỘ KHÁC

Điều 23. Trích nộp các loại bảo hiểm

Người sử dụng lao động và Người lao động có trách nhiệm đóng đầy đủ, đúng thời hạn Bảo hiểm xã hội (BHXH), Bảo hiểm y tế (BHYT), Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) theo mức quy định của nhà nước.

Người tham gia đóng Bảo hiểm y tế được cấp thẻ Bảo hiểm y tế, được nghỉ làm việc để khám, chữa bệnh kịp thời, thuận tiện và được đề nghị nguyện vọng chính đáng của mình về sức khỏe, chữa bệnh. Việc khám chữa bệnh và thanh toán Bảo hiểm y tế thực hiện theo đúng quy định hiện hành.

Điều 24. Giải quyết chế độ Bảo hiểm xã hội

1. Mua thẻ bảo hiểm y tế (BHYT) cho người lao động theo đúng quy định của pháp luật.

2. Khi người lao động ốm đau thông thường cần đi khám bệnh ở các cơ sở y tế phải báo cáo và được sự đồng ý của người quản lý trực tiếp. Kết quả khám và điều trị bệnh phải ghi vào sổ khám chữa bệnh cá nhân. Nếu phải điều trị ở bệnh viện hay nghỉ điều trị tại nhà phải báo cáo với người quản lý trực tiếp trước hoặc sau khi nghỉ 01 ngày để đơn vị bố trí lao động thay thế. Các trường hợp cấp cứu, thai sản, con nhỏ ốm đi viện thực hiện theo chế độ quy định hiện hành.

3. Trong trường hợp người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, Người sử dụng lao động có trách nhiệm tổ chức cứu chữa kịp thời, giải quyết các chế độ theo Nội quy, Quy chế của Công ty và theo quy định của pháp luật.

4. Quy định về thanh toán và giải quyết các chế độ hưu trí, tử tuất, ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người lao động được thực hiện theo quy định pháp luật.

Điều 25. Chủ tịch Công ty và Ban chấp hành Công đoàn Công ty khuyến khích các đơn vị lập quỹ tương trợ (từ các nguồn kinh phí tự có, trích một phần phúc lợi, người lao động tự đóng góp) để thăm hỏi, trợ cấp khó khăn đột xuất và tổ chức các hoạt động văn hóa, xã hội... Việc quản lý và sử dụng quỹ này có ban hành quy chế riêng.

Chương VII

GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

Điều 26. Giải quyết tranh chấp lao động

Khi có đơn thư tố giác, khiếu nại tranh chấp lao động về mối quan hệ lao động trong quá trình thực hiện một trong các điều khoản của Thỏa ước lao động tập thể này thì Chủ tịch Công ty và Công đoàn Công ty ủy quyền cho Trưởng các đơn vị và Công đoàn bộ phận trực thuộc cùng nhau xem xét giải quyết trên tinh thần hợp tác,

có lý, có tình, hòa giải bảo đảm lợi ích của cả hai bên. Công việc hòa giải không kéo dài quá 07 (bảy) ngày kể từ ngày nhận được đơn thư yêu cầu hòa giải. Khi không giải quyết được ở đơn vị thì phải đề nghị lên Hội đồng hòa giải Công ty giải quyết.

Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động thực hiện theo quy định của Bộ luật Lao động hiện hành.

Chương VIII

PHÒNG CHỐNG QUẤY RỐI TÌNH DỤC NƠI LÀM VIỆC

Điều 27. Hành vi quấy rối tình dục nơi làm việc

Xác định hành vi quấy rối tình dục nơi làm việc và biện pháp xử lý được thực hiện theo quy định tại Nội quy lao động của Công ty và theo Bộ luật Lao động 2019.

Điều 28. Trách nhiệm phòng chống quấy rối tình dục nơi làm việc

1. Công ty có trách nhiệm xử lý nghiêm người có hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc theo trình tự, thủ tục quy định tại Nội quy lao động của Công ty và theo Bộ luật Lao động 2019.

2. Ban chấp hành Công đoàn phải tiến hành phổ biến cho người lao động các nội dung về quấy rối tình dục tại nơi làm việc ít nhất 03 (ba) tháng/lần tại nơi làm việc.

Chương IX

KHEN THƯỞNG - KỶ LUẬT

Điều 29. Khen thưởng

Tất cả cán bộ, công nhân viên làm việc, công tác trong Công ty TNHH một thành viên Đầu tư phát triển Thủy lợi Sông Nhuệ nếu có thành tích trong lao động phục vụ sản xuất và trong các phong trào thi đua, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao đều được xét khen thưởng theo Quy chế Thi đua - Khen thưởng của Công ty;

Quy chế Thi đua, khen thưởng được xây dựng phù hợp với các quy định về công tác thi đua khen thưởng của Nhà nước và Nội quy, Quy chế của Công ty.

Điều 30. Xử lý kỷ luật

Cán bộ, công nhân viên chức lao động trong Công ty vi phạm kỷ luật lao động, vi phạm các điều khoản trong Thỏa ước lao động tập thể này, tùy theo mức độ đều bị xử lý kỷ luật theo quy định của Nội quy lao động Công ty, trường hợp Nội quy lao động của Công ty không quy định thì áp dụng quy định của pháp luật hiện hành.

Chương X

HOẠT ĐỘNG CỦA CÔNG ĐOÀN

Điều 31. Điều kiện hoạt động

1. Công đoàn được Công ty bố trí nơi làm việc và được cung cấp thông tin, bảo đảm các điều kiện cần thiết cho hoạt động Công đoàn.
2. Cán bộ Công đoàn chuyên trách do Công đoàn trả lương, được Công ty bảo đảm phúc lợi tập thể như người lao động làm việc trong Công ty theo thỏa thuận tại Thỏa ước này hoặc theo Quy chế, Nội quy của Công ty.

Điều 32. Hoạt động Công đoàn

1. Ban chấp hành Công đoàn phải xây dựng kế hoạch hoạt động trong năm gửi Chủ tịch Công ty để phối hợp thực hiện. Trường hợp có kế hoạch đột xuất phải thông báo bằng văn bản cho Công ty biết ít nhất 03 ngày.
2. Công đoàn Công ty phối hợp triển khai các nội dung tuyên truyền, giáo dục, các hoạt động đến người lao động, trong chương trình họp Đảng ủy mở rộng và giao ban Công ty để triển khai các kế hoạch chung của Công ty.
3. Khi Ban chấp hành Công đoàn kiến nghị những yêu cầu độc lập của tập thể lao động tại Công ty, Công ty có trách nhiệm phối hợp với Ban chấp hành Công đoàn xem xét và trả lời kiến nghị trong thời hạn 07 (bảy) ngày kể từ ngày nhận được kiến nghị.
4. Công ty tạo điều kiện thuận lợi cho Ban chấp hành Công đoàn trong việc thực hiện chức năng nhiệm vụ của mình theo quy định của pháp luật lao động và pháp luật Công đoàn.
5. Công ty phối hợp cùng Ban chấp hành Công đoàn tổ chức các phong trào thi đua.
6. Tổ chức đối thoại giữa Ban chấp hành Công đoàn với đại diện Người sử dụng lao động Công ty bằng các hình thức như: Tổ chức họp chuyên đề riêng hoặc tổ chức kết hợp với các hoạt động của Công ty.

Điều 33. Cam kết của Công ty đảm bảo quyền hoạt động của Công đoàn

Công ty có trách nhiệm thực hiện đầy đủ các quy định của pháp luật về Công đoàn, trích nộp kinh phí công đoàn đầy đủ, tạo điều kiện thuận lợi cho Công đoàn hoạt động.

Chương XI

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 34. Các Phòng chuyên môn; các Xí nghiệp Thủy lợi và Xí nghiệp Tư vấn xây dựng nông nghiệp & Phát triển nông thôn trực thuộc không phải ký Thỏa ước lao động tập thể mà chỉ tổ chức thực hiện Thỏa ước lao động tập thể của Công ty đã ban hành.

Điều 35. Các quy định về mối quan hệ lao động của Công ty trước đây trái với Thỏa ước lao động tập thể này không còn hiệu lực thi hành.

Điều 36. Thỏa ước lao động tập thể này được thông qua tại Hội nghị người lao động Công ty năm 2024 và đại diện hai bên đã ký kết.

Thỏa ước lao động tập thể được lập thành 04 bản, trong đó:

- Một bản Người sử dụng lao động giữ;
- Một bản Ban chấp hành công đoàn Công ty giữ;
- Một bản Công đoàn Công ty gửi Công đoàn cấp trên;
- Một bản Người sử dụng gửi đến Sở Lao động Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội chậm nhất là 10 (mười) ngày, kể từ ngày ký và có hiệu lực thi hành theo quy định của Pháp luật./.

**ĐẠI DIỆN TẬP THỂ NGƯỜI LAO ĐỘNG
CHỦ TỊCH CÔNG ĐOÀN**



Nguyễn Duy Phong

**ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG
CHỦ TỊCH CÔNG TY**



Vũ Mạnh Hùng