

## THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Để đảm bảo quyền lợi và trách nhiệm của cả hai bên trong quan hệ lao động, chúng tôi gồm có:

- Bên người sử dụng lao động:

Giám đốc Công TNHH MTV Cấp thoát nước Cần Thơ (NSDLĐ).

- Bên tập thể người lao động:

Chủ tịch Công đoàn cơ sở Công ty TNHH MTV Cấp thoát nước Cần Thơ, đại diện người lao động (NLD).

Hai bên đã cùng nhau trao đổi và thống nhất ký kết Thỏa ước Lao động tập thể, gồm các điều khoản sau đây:

### Chương I

#### HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ THỜI GIAN LAO ĐỘNG

##### Điều 1.

1. Tất cả CB-CNV được tuyển vào Công ty làm việc phải chấp hành đúng Nội quy, quy định của Công ty, thực hiện và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao với tinh thần trách nhiệm cao, triệt để chấp hành nghiêm chế độ và kỷ luật lao động.
2. Người sử dụng lao động có trách nhiệm tạo đủ việc làm. Đồng thời đảm bảo các điều kiện cần thiết để NLD hoàn thành nhiệm vụ, đảm bảo tiền lương và các đảm bảo xã hội khác trong Thỏa ước này.

##### Điều 2. Về Hợp đồng lao động (HĐLĐ)

1. NSDLĐ và NLD thực hiện ký kết HĐLĐ theo đúng quy định của Bộ Luật Lao động và các văn bản quy phạm pháp luật liên quan về quan hệ lao động.
2. NLD làm những công việc có tính ổn định, lâu dài được ký HĐLĐ không xác định thời hạn sau thời gian thử việc hoặc học việc. Đồng thời NLD phải đảm bảo thể lực, trí lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ đang làm và thực hiện tốt nội quy, quy chế của Công ty.



**Điều 3. NLD khi thực hiện HĐLĐ tại Công ty được hưởng quyền lợi và trách nhiệm theo quy chế của Công ty.**

1. Tùy theo điều kiện cụ thể, Công ty xét ưu tiên nhận con, em CB-CNV-LĐ đã và đang làm việc tại Công ty nhưng phải đảm bảo đủ điều kiện theo pháp luật lao động quy định, phải có trình độ chuyên môn nghiệp vụ, năng lực phù hợp với vị trí nhu cầu thực tế cần tuyển dụng.
2. CB-CNV khi thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ được đề đạt nguyện vọng và được hưởng mọi quyền lợi theo chế độ chính sách hiện hành của Nhà nước.

**Điều 4. NSDLĐ có quyền quyết định chấm dứt HĐLĐ với các trường hợp sau:**

1. Thu hẹp sản xuất kinh doanh hay kiện toàn tổ chức theo hướng tinh gọn bộ máy trong điều kiện không bố trí được phương án sản xuất.
2. NLD thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng.
3. CB-CNV không có đủ điều kiện về thể lực, trí lực hoặc nhân cách để thực hiện hợp đồng.
4. CB-CNV có hành vi vi phạm pháp luật, nội quy, quy chế của Công ty.

**Điều 5.** Khi NSDLĐ quyết định chấm dứt HĐLĐ, NLD được hưởng quyền lợi: 01 năm công tác được hưởng trợ cấp  $\frac{1}{2}$  tháng lương cơ bản cộng với phụ cấp (nếu có) và thực hiện theo Nghị định 127/2008/NĐ-CP ngày 12 tháng 12 năm 2008 của Chính phủ ban hành về Bảo hiểm Thất nghiệp. Trợ cấp nghỉ việc tính từ thời điểm 31/12/2008 trở về trước Công ty trả. Sau thời điểm đó Bảo hiểm thất nghiệp sẽ chi trả.

**Điều 6.** NLD có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn, hai bên sẽ thỏa thuận từng trường hợp cụ thể và thực hiện theo Điều 41 của Bộ Luật Lao động.

**Điều 7.** Ban Thanh tra nhân dân cũng như các bộ phận thực hiện chức năng giám sát bảo vệ quan hệ lao động, kịp thời can thiệp khi có tranh chấp giữa NSDLĐ và NLD.

Đại diện NLD (BTV Công đoàn) cũng như các tổ chức giám sát về lao động có quyền đề nghị Hội đồng hòa giải cơ sở xem xét giải quyết lại, nếu xét thấy Quyết định chấm dứt HĐLĐ của Giám đốc Công ty là trái pháp luật và không đúng nội dung ghi ở Điều 4 (chấm dứt chưa hết hạn hợp đồng), có quyền giám sát việc thực hiện quyền lợi cho NLD, chấm dứt HĐLĐ theo Điều 5 của Bộ Luật Lao động.



## **Điều 8. Thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi.**

1. NLD làm việc theo ca, nếu làm ca 3 thì NLD được nghỉ tại chỗ 45 phút, nếu làm các ca khác thì NLD được nghỉ giải lao 30 phút/ca. Trong mỗi ca làm việc phải sắp xếp luân phiên để đảm bảo sản xuất được liên tục và an toàn.

2. NLD làm việc 40 giờ/tuần hoặc 42 giờ/tuần (bộ phận trực ca). Nếu có yêu cầu của Giám đốc cần làm thêm giờ, NLD phải được thông báo trước 12 giờ.

3. NLD làm việc vào ngày nghỉ, Lễ, tết sẽ được sắp xếp nghỉ bù trong tháng nhưng không được cộng dồn (Thủ trưởng đơn vị phải lên kế hoạch trực lễ, tết và bố trí nghỉ bù, trường hợp không sắp xếp nghỉ bù được phải báo cáo Giám đốc trước khi thực hiện).

a) Nếu không sắp xếp nghỉ bù được, Lãnh đạo đơn vị phải làm Tờ trình đề nghị Giám đốc Công ty duyệt chi bồi dưỡng làm thêm giờ, như sau:

- Ngày nghỉ: 01 ngày nguyên lương (không áp dụng đối với CN Trực ca và Bảo vệ).

- Ngày Lễ, tết: 01 ngày nguyên lương + 01 ngày lương cơ bản (theo mức lương tối thiểu chung của Nhà nước).

b) Nếu sắp xếp nghỉ bù, như sau:

- Ngày nghỉ: Làm 01 ngày nghỉ bù 01 ngày trong tháng không được cộng dồn (không áp dụng đối với CN Trực ca và Bảo vệ).

- Ngày Lễ, tết: Làm 01 ngày nghỉ bù 01 ngày đồng thời bồi dưỡng 01 ngày lương cơ bản (theo mức lương tối thiểu chung của Nhà nước).

4. Thời giờ làm việc được rút ngắn mỗi ngày ít nhất 01 giờ đối với NLD cao tuổi trong năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu. Riêng trường hợp NLD cao tuổi làm việc theo ca như: Trực ca, Bảo vệ do đơn vị trực tiếp quản lý NLD sắp xếp nhằm đảm bảo hài hòa lợi ích các bên.

**Điều 9.** Giám đốc Công ty có quyền huy động làm việc bất thường, thêm giờ trong các trường hợp : Bão lụt, hỏa hoạn, thiên tai, sự cố mạng lưới và nhà máy... hoặc do nhu cầu SXKD để đảm bảo hoạt động sản xuất, cấp - thoát nước liên tục hoặc các yêu cầu đặc biệt khác.

## Chương II

### TIỀN LƯƠNG VÀ SỬ DỤNG LỢI NHUẬN

#### **Điều 10. Thời gian trả lương và điều kiện nâng bậc lương.**

1. Thời gian trả lương: Mỗi tháng được trả lương 02 kỳ, kỳ thứ nhất tạm ứng vào ngày giữa tháng và thanh toán lương vào những ngày cuối tháng.
2. Điều kiện nâng bậc lương:
  - a. Trường hợp NLD đủ thời gian nâng bậc lương theo quy định (từ 2-3 năm) phải đảm bảo các điều kiện như: Hoàn thành công việc được giao về số lượng và chất lượng; không vi phạm các cam kết của HĐLĐ; không vi phạm pháp luật Nhà nước; không vi phạm kỷ luật lao động từ khiển trách trở lên và phải đạt kết quả sát hạch tay nghề và yêu cầu về trình độ học vấn đối với bậc thợ (đối với người hưởng bậc lương công nhân).
  - b. Các trường hợp và thời gian kéo dài nâng lương:
    - Không hoàn thành nhiệm vụ, có hành vi vi phạm nội quy lao động bị kiểm điểm trước tập thể (nhưng chưa đến mức thi hành kỷ luật), bị kỷ luật lao động không quá 6 tháng tùy từng trường hợp cụ thể.

#### **Điều 11. Chính sách tiền lương đối với trường hợp học dài ngày do Công ty cử đi học**

Hưởng nguyên lương cơ bản và 50% lương tăng thêm (không tính phụ cấp đi học)

**Điều 12.** NLD có quyền khiếu nại về việc tính lương theo các Điều khoản HĐLĐ. Giám đốc Công ty giải quyết khiếu nại trong thời gian 07 ngày kể từ khi nhận đơn theo quyền hạn và phạm vi của mình.

**Điều 13.** Trong năm, Giám đốc tổ chức sơ - tổng kết hoạt động SXKD 06 tháng và cả năm, đồng thời công bố tình hình thu – chi tài chính, lỗ lãi của Công ty. Mời đúng thành phần tham gia đầy đủ.

**Điều 14.** Lợi nhuận sau thuế của đơn vị được trích lập các quỹ và phân phối đúng theo pháp luật quy định với loại hình Doanh nghiệp. Sử dụng các quỹ đúng mục đích và phải công khai minh bạch.



### Chương III

## THỰC HIỆN CHẾ ĐỘ CHÍNH SÁCH XÃ HỘI

**Điều 15.** Hàng tháng NSDLĐ và NLD có trách nhiệm nộp BHXH theo quy định hiện hành.

**Điều 16.** Khi NLD ốm đau hoặc bị tai nạn (lao động hoặc giao thông) NLD và gia đình NLD chủ động lo thủ tục. Phòng TCHC có trách nhiệm hướng dẫn thủ tục cho NLD điều trị theo quy định của Nhà nước.

**Điều 17.** Thỏa ước lao động tập thể này công nhận nội quy an toàn bảo hộ lao động; Nội quy, quy chế hiện hành của đơn vị về lao động, tiền lương ... như một nội dung chính của Thỏa ước lao động tập thể. NSDLĐ và NLD đều có nghĩa vụ chấp hành như nhau.

**Điều 18.** Sử dụng quỹ phúc lợi phải được sự thỏa thuận giữa Công đoàn và Giám đốc Cty đồng thời phải được Chủ tịch Công ty chấp thuận để hỗ trợ chi các mục:

1. Chi cho mai táng:
  - Đối với CB-CNV: **05 triệu đồng/người.**
  - Đối với thân nhân (cha, mẹ hai bên vợ, chồng, con) là **2.000.000đồng/người.**
2. Trợ cấp khó khăn đột xuất khi gia đình hoặc bản thân NLD gặp thiên tai hỏa hoạn, bị tai nạn, bệnh hiểm nghèo (hoặc bệnh nằm viện lâu ngày, từ 10 ngày trở lên có xác nhận của cơ quan y tế...) mỗi suất không quá mức lương tối thiểu vùng (tùy trường hợp cụ thể), trong năm không quá 02 lần/người.
3. Trợ cấp nghỉ hưu: CB-CNV được nghỉ hưu theo chế độ hiện hành, ngoài ra được trợ cấp thêm với thời gian công tác tại đơn vị (không tính chuyển).
  - a) Từ 05 đến 10 năm được trợ cấp 03 tháng lương cơ bản.
  - b) Từ 11 đến 15 năm được trợ cấp 04 tháng lương cơ bản.
  - c) Từ 16 đến 20 năm được trợ cấp 05 tháng lương cơ bản.
  - d) Từ 21 năm trở lên được trợ cấp 06 tháng lương cơ bản.

**Điều khoản này sẽ không áp dụng khi Công ty đã thực hiện cổ phần hóa.**

4. Trích quỹ phúc lợi và huy động mọi tiềm năng sẵn có đầu tư phát triển các công trình công ích, hoạt động văn hóa, TDTT ... từng bước nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của CB-CNV.

## **Chương IV**

### **KHEN THƯỞNG VÀ KỶ LUẬT**

#### **Điều 19. Khen thưởng**

1. Tiêu chuẩn xét thưởng theo các quy định hiện hành và hướng dẫn của các cơ quan chuyên môn. Thời gian 01 lần/năm.  
Việc xét thưởng từ lợi nhuận căn cứ vào các nguyên tắc sau đây:
  - Hiệu quả đóng góp của NLD đối với Công ty thể hiện qua năng suất, chất lượng công việc và tinh thần trách nhiệm.
  - Thời gian làm việc.
  - Chấp hành nội quy, kỷ luật lao động.
  
2. Ngoài việc khen thưởng thường xuyên theo quy định, Giám đốc Công ty được khen đột xuất các trường hợp sau:
  - Sáng tạo công nghệ mới, phương pháp tổ chức kinh doanh mới.
  - Thu hút khách hàng mới, phát triển mở rộng thị trường, đổi mới cung cách tiêu thụ sản phẩm.
  - Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ.
  - Phát hiện ra các vụ ăn cắp, lãng phí tiêu cực....

Giám đốc có quyền thưởng tối đa 10.000.000 đồng cho một sáng kiến và giải pháp tiết kiệm. Trường hợp đặc biệt, được sự đồng ý của Chủ tịch và Ban điều hành có thể thưởng cao hơn.

**Điều 20.** Hành vi vi phạm kỷ luật căn cứ Điều 23, Chương VIII Nội quy lao động của Công ty.

**Điều 21.** Mỗi hình thức vi phạm đều có hình thức xử phạt tương ứng. Thỏa ước này thống nhất mức độ xử phạt theo nội quy lao động đã ban hành.

## **Chương V**

### **THI HÀNH THỎA ƯỚC**

**Điều 22.** Thỏa ước này được quy định ràng buộc việc thực thi đảm bảo quyền và nghĩa vụ trong quan hệ lao động giữa NSDLD và NLD trong thời hạn thỏa ước có hiệu lực.



- Các trường hợp không được thể hiện chính thức trong thỏa ước này cũng như không có phụ lục kèm theo thì căn cứ quy phạm pháp luật hiện hành để xem xét giải quyết hợp lý trong từng trường hợp cụ thể.

- Hàng tháng đại diện NLD và Giám đốc đơn vị thông báo cho nhau kết quả thực hiện thỏa ước này.

**Điều 23.** Thỏa ước này có hiệu lực từ ngày ký, sau khi được sửa đổi, bổ sung hoặc tái lập và đăng ký với cơ quan chức năng (Sở Lao động Thương binh – Xã hội) có thẩm quyền phê duyệt.

**Điều 24.** Thỏa ước này được xây dựng theo nguyên tắc tập trung dân chủ và được quán triệt thực hiện trong nội bộ Công ty. Trong thời hạn thỏa ước có hiệu lực 02 năm, nếu bên nào có yêu cầu sửa đổi bổ sung thì phải có sự thống nhất của bên kia (NSDLĐ và đại diện NLD) chậm nhất là 15 ngày và phải báo cáo nội dung đó cho cơ quan chức năng (Sở Lao động Thương binh – Xã hội) bằng văn bản.

**Điều 25.** Nếu có tranh chấp trong quá trình thực hiện thỏa ước thì áp dụng cách giải quyết sau đây:

1. Thương lượng hòa giải bằng mọi biện pháp nội bộ.
2. Nếu không giải quyết được, một trong hai bên có quyền đề nghị lên cấp trên.

**ĐD NGƯỜI LAO ĐỘNG**  
Chủ tịch CĐCS Công ty



**LÊ QUỐC PHỤC**

**NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**  
Giám đốc



**NGUYỄN TÙNG NGUYÊN**