

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

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ NHIỀU DOANH NGHIỆP

Căn cứ Bộ Luật Lao động nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam số 45/2019/QH14 ban hành ngày 20/11/2019 có hiệu lực từ ngày 01/01/2021;

Căn cứ Luật Công đoàn Việt Nam thông qua ngày 02/7/2012 có hiệu lực từ ngày 01/01/2013; Các văn bản pháp luật Lao động hiện hành của nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam.

Để đảm bảo quyền lợi, trách nhiệm của người sử dụng lao động và người lao động trong quan hệ lao động. Hôm nay, ngày tháng 11 năm 2023 tại Công đoàn ngành Nông nghiệp và Phát triển nông thôn (số 5, phố Chiêu Hoa, phường Trần Thành Ngọ, quận Kiến An, thành phố Hải Phòng), chúng tôi gồm có:

I. ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP

1. Công ty TNHH MTV Khai thác công trình thủy lợi Đa Độ

- Người đại diện: **Ông Đỗ Văn Trãi**
- Chức vụ: Chủ tịch Công ty
- Địa chỉ: Số 385 (Km 57 Quốc lộ 10) Thị trấn Trường Sơn, huyện An Lão, thành phố Hải Phòng
- Số điện thoại: 02253.679.522

2. Công ty TNHH MTV Khai thác công trình thủy lợi Thuỷ Nguyên

- Người đại diện: **Ông Trần Ngọc Đức**
- Chức vụ: Chủ tịch Công ty.
- Địa chỉ: Thôn Trịnh Xá, Xã Thiên Hương, Huyện Thuỷ Nguyên, Thành phố Hải Phòng, Việt Nam
- Số điện thoại: 02253.874.412

3. Công ty MTV Khai thác công trình thủy lợi Tiên Lãng

- Người đại diện: **Ông Nguyễn Trí Dũng**
- Chức vụ: Chủ tịch Công ty.
- Địa chỉ: Số 303 - Khu 5 Thị trấn Tiên Lãng - Huyện Tiên Lãng - Hải Phòng
- Số điện thoại: 02253.883.665

4. Công ty TNHH MTV Khai thác công trình thủy lợi An Hải

- Người đại diện: **Ông Trần Quang Hoạt**
- Chức vụ: Chủ tịch Công ty
- Địa chỉ: Số 781 đường Tôn Đức Thắng, phường Sở Dầu, quận Hồng Bàng, thành phố Hải Phòng
- Số điện thoại: 02253.835.795

5. Công ty TNHH MTV Khai thác công trình thủy lợi Vĩnh bảo

- Người đại diện: **Ông Lê Minh Tân**
- Chức vụ: Chủ tịch Công ty
- Địa chỉ: Số 12/256, phố Đông Thái, Thị trấn Vĩnh Bảo, huyện Vĩnh Bảo, thành phố Hải Phòng
- Số điện thoại: 0225.3884.257

II. ĐẠI DIỆN TẬP THỂ NGƯỜI LAO ĐỘNG CÁC DOANH NGHIỆP

Đơn vị đại diện: **Công đoàn ngành Nông nghiệp và Phát triển nông thôn**

- Người đại diện: **Ông Nguyễn Quang Huy**
- Chức danh: Chủ tịch
- Số điện thoại: 02253.877.378
- Địa chỉ: Số 5 phố Chiêu Hoa, phường Trần Thành Ngọ, quận Kiến An, thành phố Hải Phòng.

Các bên cùng thỏa thuận ký kết các nội dung đã thương lượng thành công trong Thỏa ước lao động tập thể nhiều doanh nghiệp kinh doanh lĩnh vực Khai thác công trình thủy lợi thuộc Công đoàn ngành Nông nghiệp và Phát triển nông thôn và cam kết thực hiện đúng các quy định của pháp luật lao động của nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam với những nội dung sau đây:

Chương I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Nội dung Thỏa ước lao động tập thể nhiều doanh nghiệp

1. Nội dung Thỏa ước lao động tập thể nhiều doanh nghiệp này quy định về các điều kiện lao động, tiền lương, tiền thưởng, các chế độ phúc lợi tập thể tối thiểu chung cho người lao động tại các doanh nghiệp tham gia thỏa ước, có lợi cho người lao động so với quy định của pháp luật.

2. Ngoài những nội dung đã quy định trong bản thỏa ước này, trong quá trình thực hiện, hai bên có thể tiếp tục thương lượng những vấn đề phát sinh trong quan hệ lao động, tiến hành sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể theo quy định của pháp luật.

Điều 2. Đối tượng và phạm vi điều chỉnh

1. Thỏa ước này quy định quyền, trách nhiệm của người sử dụng lao động, người lao động và tổ chức đại diện tập thể của người lao động tại cơ sở trong việc thực hiện các nội dung đã ký tại bản thỏa ước này.

2. Bản thỏa ước được áp dụng tại các doanh nghiệp và đơn vị trực thuộc các doanh nghiệp tham gia theo quy định của pháp luật.

Điều 3. Thời hạn và hiệu lực của thỏa ước

1. Thời hạn thỏa ước: 03 năm.

2. Thỏa ước có hiệu lực: Sau 15 ngày làm việc kể từ ngày các bên ký kết.

Điều 4. Sửa đổi, bổ sung nội dung thỏa ước

1. Các bên có quyền yêu cầu sửa đổi, bổ sung Thỏa ước theo quy định tại Điều 82 Bộ luật Lao động 2019. Trong thời hạn ít nhất 03 tháng trước ngày thỏa ước hết hạn, các bên có thể thương lượng để kéo dài thời hạn của thỏa ước lao động tập thể hoặc ký kết thỏa ước lao động tập thể mới. Khi thỏa ước hết hạn mà các bên vẫn tiếp tục thương lượng thì thỏa ước cũ vẫn tiếp tục được thực hiện trong thời gian không quá 60 ngày.

2. Các bên có trách nhiệm phối hợp tổ chức họp định kỳ đánh giá kết quả thực hiện Thỏa ước 01 năm một lần, thời gian họp vào tháng 12 hàng năm. Trong trường hợp đặc biệt, hai bên có thể tổ chức họp đột xuất, thống nhất để Công đoàn ngành Nông nghiệp và Phát triển nông thôn là đơn vị triển khai tổ chức và chủ trì Hội nghị đánh giá kết quả giám sát quá trình thực hiện Thỏa ước này.

Điều 5. Cam kết chung

1. Trách nhiệm của bên Người sử dụng lao động

- Đối với doanh nghiệp đã có các quy định về quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động trong doanh nghiệp cao hơn những nội dung được quy định trong thỏa ước này thì đảm bảo giữ nguyên các chế độ, chính sách đang chi trả cho người lao động. Khuyến khích các doanh nghiệp có chế độ bổ sung, điều chỉnh các mức chi phúc lợi cho người lao động năm sau cao hơn năm trước.

- Đối với doanh nghiệp đang có quy định về quyền, nghĩa vụ, lợi ích hợp pháp của người lao động trong doanh nghiệp thấp hơn nội dung được quy định trong thỏa ước này thì có trách nhiệm sửa đổi, bổ sung các chế độ chính sách trong thời hạn 01 tháng kể từ ngày thỏa ước này có hiệu lực.

2. Trách nhiệm của bên tập thể người lao động

- Thông báo nội dung thỏa ước này đến toàn thể người lao động và hướng dẫn các bước giám sát thực hiện các nội dung trong thỏa ước.

- Tuyên truyền, vận động người lao động có trách nhiệm chấp hành đúng các nội dung quy định trong hợp đồng lao động, nội quy lao động và Thỏa ước lao động tập thể.

- Tăng cường các hình thức tuyên truyền, giáo dục người lao động nâng cao nhận thức, ý thức tự giác trong công việc, không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, không tham gia đình công trái quy định của pháp luật; có tinh thần trách nhiệm trong công việc, có ý thức kỷ luật lao động; chấp hành các quy định trong sản xuất, kinh doanh.

Chương II

VIỆC LÀM VÀ ĐẢM BẢO VIỆC LÀM

Điều 6. Việc làm và đảm bảo việc làm

1. Người sử dụng lao động cam kết đảm bảo việc làm và các nội dung, công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động với người lao động trong suốt thời gian có hiệu lực hợp đồng.

2. Người lao động hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, không bị xử lý kỷ luật lao động sẽ được tái ký hợp đồng lao động khi hợp đồng cũ hết hạn.

3. Trường hợp doanh nghiệp do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế mà nhiều người có nguy cơ mất việc làm, phải thôi việc, nghỉ chờ việc thì người lao động trong các doanh nghiệp này sẽ được các doanh nghiệp trong thỏa ước ưu tiên tuyển dụng, đào tạo nghề để tạo chỗ làm việc mới cho người lao động (tùy theo nhu cầu và điều kiện của doanh nghiệp trong nhóm).

Điều 7. Hợp đồng lao động

1. Trước khi hết thời hạn thử việc 03 ngày làm việc, doanh nghiệp gửi kết quả nhận xét, đánh giá kết quả học việc của người lao động. Trong trường hợp đạt yêu cầu, doanh nghiệp tiến hành ký kết hợp đồng lao động với người lao động, nếu không đạt yêu cầu thì gửi thông báo chấm dứt hợp đồng thử việc đến người lao động.

2. Người lao động có hợp đồng lao động xác định thời hạn, khi hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, không bị xử lý kỷ luật lao động, doanh nghiệp sẽ tái ký hợp đồng lao động khi hợp đồng cũ hết hạn theo nhu cầu của từng doanh nghiệp.

Chương III

THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

Điều 8. Thời giờ làm việc

Thời giờ làm việc bình thường không quá 08 giờ/ ngày và làm việc từ 40-44 tiếng/tuần. Trường hợp có doanh nghiệp làm việc 48 giờ/tuần sẽ bố trí nghỉ cộng dồn ít nhất 05 ngày nghỉ/tháng. Khuyến khích Doanh nghiệp 01 tuần làm việc 40 giờ trong một tháng.

Điều 9. Thời giờ nghỉ ngơi

1. Các đợt nghỉ giải lao (ngoài thời gian nghỉ giữa giờ)

- Người lao động được nghỉ giải lao 10 phút/buổi.
- Thời điểm các đợt nghỉ giải lao do các doanh nghiệp bố trí phù hợp với đặc thù của đơn vị.
- Lao động nữ mang thai từ tháng thứ 7 và trong thời gian nuôi con nhỏ dưới 15 tháng tuổi mỗi ngày được nghỉ 60 phút hoặc mỗi tuần được nghỉ 01 ngày được tính vào giờ làm việc.
- Trong thời gian mang thai, lao động nữ được nghỉ 3- đến 6 lần, mỗi lần 01 ngày để đi khám thai tính vào thời gian làm việc.

2. Ngày nghỉ hàng năm

- Doanh nghiệp có quyền quy định lịch nghỉ hàng năm sau khi tham khảo ý kiến của người lao động và thông báo trước cho người lao động theo quy định tại Khoản 4 Điều 113 Bộ luật Lao động 2019.

- Doanh nghiệp khuyến khích người lao động nghỉ phép đủ ngày nghỉ hàng năm của cá nhân theo quy định của pháp luật.

- Doanh nghiệp tạo điều kiện cho người lao động ngoài tỉnh đang làm việc tại doanh nghiệp, khi nghỉ phép được tính thêm thời gian đi đường ngoài ngày nghỉ hàng năm như sau: NLĐ đi bằng đường bộ, đường thủy, đường sắt mà thời gian cả đi lẫn về trên 2 ngày, thì từ ngày thứ 3 trở đi được tính cộng thêm vào ngày nghỉ hàng năm cho các lần nghỉ trong năm.

Chương IV

TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG, PHỤ CẤP

Điều 10. Tiền lương

1. Lương thử việc: bằng 85% - 100% mức lương của công việc đó. Khuyến khích các đơn vị trả lương thử việc 100%.

2. Thang, bảng lương: Người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động khi xây dựng thang lương, bảng lương.

3. Lương chi trả cho người lao động gián tiếp có bằng cấp chuyên môn, cao hơn 7% lương tối thiểu vùng.

4. Quy chế nâng lương

- Căn cứ vào tình hình thực tế của đơn vị mình để xây dựng, bổ sung các quy định về tiêu chuẩn, điều kiện áp dụng nâng lương định kỳ cho từng chức danh, vị trí công việc cụ thể, quy trình xét nâng lương sẽ được xây dựng theo tình hình thực tế của doanh nghiệp nhưng phải có đại diện tập thể người lao động ở cơ sở.

- Quy chế nâng lương do mỗi doanh nghiệp tự xây dựng và đăng ký với cơ quan có thẩm quyền.

- Các doanh nghiệp cam kết thực hiện đúng quy định về mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định hàng năm.

- Ngoài quy định nâng lương định kỳ hàng năm, doanh nghiệp sẽ xét nâng lương trước thời hạn cho người lao động trong trường hợp sau:

+ Người lao động có những đề xuất, giải pháp giúp doanh nghiệp giải quyết kịp thời những khó khăn, sự cố làm giảm bớt thiệt hại cho doanh nghiệp;

+ Có sáng kiến mới trong quá trình thực hiện nhiệm vụ giúp doanh nghiệp nâng cao năng suất chất lượng, hiệu quả sản xuất, kinh doanh.

Điều 11. Tiền thưởng

1. Thưởng Tết Nguyên đán cho người lao động theo Quy chế riêng của mỗi doanh nghiệp, như sau:

- Đối với người lao động có thời gian làm việc đủ từ 12 tháng trở lên: Ít nhất là 70% tháng lương cơ bản hoặc theo hợp đồng lao động (tùy theo tình hình sản xuất kinh doanh hàng năm, doanh nghiệp và Công đoàn đơn vị bàn bạc thống nhất phương án thưởng).

- Đối với người lao động có thời gian làm việc chưa đủ 12 tháng: Tính tỷ lệ tương ứng theo số tháng thực tế làm việc theo quy định của doanh nghiệp.

2. Thưởng cho lao động tiên tiến khi doanh nghiệp hoàn thành các chỉ tiêu, mục tiêu đề ra của từng đợt thi đua, mức tối thiểu là 200.000 đồng.

3. Thưởng các ngày lễ:

- Tết Dương lịch 1/1; Quốc tế lao động (1/5); Ngày Quốc khánh (2/9); Ngày thành lập doanh nghiệp: tối thiểu 200.000 đồng/người/ngày.

- Ngày Quốc tế phụ nữ 8/3 và 20/10, lao động nữ được tặng quà trị giá tối thiểu 100.000 đồng/người.

Điều 12. Các loại phụ cấp, hỗ trợ

1. Phụ cấp bữa ăn ca

Doanh nghiệp hỗ trợ bữa ăn ca cho toàn thể người lao động. Khi giá cả thị trường có sự thay đổi, công đoàn cơ sở và doanh nghiệp sẽ trao đổi để điều chỉnh hỗ trợ tiền ăn phù hợp, đảm bảo dinh dưỡng cho người lao động. Mức chi như sau:

- Tiền ăn bữa chính: tối thiểu 25.000 đồng/người/bữa.
- Doanh nghiệp xây dựng bữa ăn phụ (nếu có).
- Trường hợp không tổ chức bữa ăn ca, doanh nghiệp thanh toán vào tiền lương hàng tháng cho người lao động.

2. Phụ cấp chức vụ áp dụng theo quy định hiện hành.

Chương V

CÁC CHẾ ĐỘ PHÚC LỢI

Điều 13. Chế độ thăm hỏi

1. Tiền phúng viếng

- Bản thân người lao động chết: mức viếng tối thiểu 500.000 đồng tiền mặt và 01 vòng hoa.

- Bố mẹ hai bên vợ hoặc chồng, vợ (chồng), con chết: Mức viếng tối thiểu là 01 vòng hoa và tiền mặt tối thiểu 300.000 đồng người/trường hợp.

2. Trợ cấp khó khăn

Căn cứ tình hình thực tế, mỗi doanh nghiệp có thể xây dựng thêm chế độ thăm hỏi khi người lao động ốm nằm viện do phẫu thuật, mắc bệnh hiểm nghèo phải điều trị dài ngày: Trợ cấp cho người lao động có hoàn cảnh khó khăn, mắc bệnh hiểm nghèo tối thiểu 500.000/người.

Điều 14. Các phúc lợi khác

- Hàng năm tùy theo điều kiện sản xuất kinh doanh, doanh nghiệp và công đoàn cơ sở tổ chức tham quan, du lịch cho người lao động ít nhất 1-2 năm/lần (đối tượng, thời gian, địa điểm do công đoàn cơ sở đề xuất, thống nhất với doanh nghiệp), kinh phí do doanh nghiệp hỗ trợ.

- Người lao động có hoàn cảnh khó khăn tại doanh nghiệp được tặng quà nhân dịp tháng công nhân hoặc dịp tết Nguyên Đán, trị giá mỗi suất quà từ 200.000 đ trở lên.

- Khen thưởng con đoàn viên có thành tích xuất sắc trong học tập tối thiểu 100.000/cháu.

- Tặng quà cho thiếu nhi nhân ngày 1/6, ngày Tết Trung thu tối thiểu 100.000/cháu.

- Thăm gia đình liệt sỹ nhân ngày 27/7: tối thiểu 500.000 đồng/gia đình có con là người lao động tại Công ty.

Chương VI

CÁC ĐẢM BẢO CHO CÔNG ĐOÀN HOẠT ĐỘNG

Điều 15. Kinh phí công đoàn

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

Điều 16. Cơ chế phối hợp hoạt động

1. Người sử dụng lao động

- Người sử dụng lao động tạo điều kiện về thời gian cho cán bộ công đoàn và người lao động khi đi tham gia các hội nghị, hội thảo, tọa đàm, các lớp tập huấn, bồi dưỡng, biểu dương, các phong trào do công đoàn cấp trên triệu tập theo kế hoạch, giấy mời, giấy triệu tập...

- Ít nhất 01 lần trong năm, người sử dụng lao động bố trí tối thiểu 45 phút liên tục để người lao động tham gia các buổi tuyên truyền về pháp luật lao động, chăm sóc sức khỏe sinh sản... do Công đoàn tổ chức.

- Người sử dụng lao động phối hợp cùng công đoàn cơ sở tổ chức các phong trào thi đua; hỗ trợ kinh phí để công đoàn cơ sở tổ chức và khen thưởng các phong trào thi đua.

- Tạo điều kiện về thời gian và kinh phí cho cán bộ công đoàn hoạt động theo quy định.

2. Công đoàn cơ sở

- Công đoàn các doanh nghiệp chủ động xây dựng kế hoạch hoạt động hàng năm, kế hoạch triển khai thực hiện các phong trào thi đua do Công đoàn cấp trên phát động; xây dựng quy chế phối hợp công tác với người sử dụng lao động. Trường hợp Công đoàn cơ sở có kế hoạch đột xuất cần thông tin kịp thời đến người sử dụng lao động.

- Đảm bảo cơ chế thông tin giữa hai bên và kịp thời phối hợp với người sử dụng lao động giải quyết những vấn đề liên quan đến sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp cũng như các vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích của người lao động.

NH
DÂN
NGHIE
RIEN
HON
NG

Chương VII

NỘI QUY LAO ĐỘNG, AN TOÀN LAO ĐỘNG

Điều 17. Thực hiện nội quy lao động và an toàn, vệ sinh lao động

1. Tất cả người lao động có trách nhiệm thực hiện nghiêm chỉnh Nội quy lao động của doanh nghiệp, đấu tranh ngăn chặn mọi hành vi gây thiệt hại đến hoạt động kinh doanh, an ninh, trật tự của doanh nghiệp.
2. Các doanh nghiệp thực hiện đầy đủ các quy định của pháp luật, đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động, trang bị Bảo hộ lao động và đảm bảo an toàn cho người lao động khi làm nhiệm vụ.

Chương VIII

GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

Điều 18. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động

1. Thời gian đối thoại theo định kỳ ít nhất 01 năm một lần hoặc khi có yêu cầu của một trong các bên.
2. Mọi tranh chấp (cá nhân, tập thể), người lao động đều phải gửi bằng văn bản đến công đoàn cơ sở để được xem xét giải quyết trong thời hạn không quá 05 ngày làm việc.
3. Khi nhận được kiến nghị của công đoàn, doanh nghiệp có trách nhiệm phối hợp với công đoàn để xem xét và trả lời bằng văn bản các kiến nghị trong thời hạn 10 ngày làm việc kể từ ngày nhận được văn bản kiến nghị của công đoàn.
4. Những vấn đề không quy định trong bản thỏa ước này sẽ được giải quyết theo quy định của pháp luật hiện hành.

Chương IX

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 19. Hiệu lực thi hành

1. Trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày ký kết hoặc sửa đổi, bổ sung thỏa ước, một trong hai bên có trách nhiệm gửi bản thỏa ước nhiều doanh nghiệp này đến Sở Lao động - Thương Binh xã hội Hải Phòng, Liên đoàn Lao động thành phố.
2. Các quy định của doanh nghiệp trái với điều khoản tại bản Thỏa ước này đều bị bãi bỏ và được áp dụng theo TULĐTT này.
3. Chủ sử dụng lao động của các doanh nghiệp, Công đoàn ngành Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở có trách nhiệm cùng thực hiện, kiểm tra, giám sát việc thực hiện các nội dung của Thỏa ước này.
4. Thỏa ước lao động tập thể nhiều doanh nghiệp được lập thành 13 bản, trong đó:

- Mỗi doanh nghiệp tham gia thỏa ước: 01 bản (để niêm yết công khai tại doanh nghiệp);

- Gửi các đơn vị: Liên đoàn Lao động thành phố, Sở Lao động - Thương binh xã hội Hải Phòng (mỗi đơn vị 01 bản);

- Công đoàn ngành Nông nghiệp và Phát triển nông thôn: 01 bản (để giám sát thực hiện) - BCH Công đoàn cơ sở: mỗi doanh nghiệp 01 bản (để giám sát thực hiện) (có danh sách đính kèm)./.

ĐẠI DIỆN TẬP THỂ NGƯỜI LAO ĐỘNG

**Công đoàn ngành Nông nghiệp
và Phát triển nông thôn**



CHỦ TỊCH

Nguyễn Quang Huy

**Công ty TNHH MTV Khai thác
công trình Thủy lợi Thủy Nguyên**



CHỦ TỊCH

Trần Ngọc Đức

**Công ty TNHH MTV Khai thác
công trình Thủy lợi An Hải**

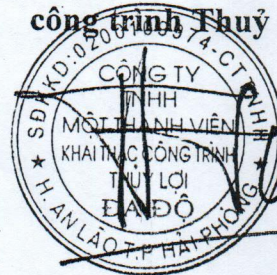


CHỦ TỊCH

Trần Quang Hoạt

ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

**Công ty TNHH MTV Khai thác
công trình Thủy lợi Đa Độ**



CHỦ TỊCH

Đỗ Văn Trãi

**Công ty TNHH MTV Khai thác
công trình Thủy lợi Tiên Lãng**



CHỦ TỊCH

Nguyễn Tri Dũng

**Công ty TNHH MTV Khai thác
công trình Thủy lợi Vĩnh Bảo**



CHỦ TỊCH

Lê Minh Tân

