

Số : GA /NS3-TCHC

Hà nội, ngày 20 tháng 10 năm 2015

**THỎA ƯỚC
LAO ĐỘNG TẬP THỂ**

- Căn cứ Bộ luật Lao động đã được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 18/6/2012 và các văn bản hướng dẫn hiện hành;

- Căn cứ Luật Doanh nghiệp, Luật Công đoàn và các văn bản hướng dẫn hiện hành;

- Căn cứ Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ về việc Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ Luật Lao động năm 2012;

- Căn cứ Quyết định số 3782/QĐ-UB ngày 07/08/2015 của Ủy ban nhân dân Thành phố Hà Nội về việc chuyển đổi Xí nghiệp kinh doanh Nước sạch Hoàn Kiếm thuộc Công ty TNHH MTV Nước sạch Hà Nội thành Công ty cổ phần sản xuất kinh doanh Nước sạch số 3 Hà Nội.

- Căn cứ theo kết quả đại hội cổ đông lần thứ nhất ngày 25/07/2015 của Công ty cổ phần sản xuất kinh doanh Nước sạch số 3 Hà Nội.

- Căn cứ Điều lệ tổ chức và hoạt động của Công ty cổ phần sản xuất KDNS số 3 Hà Nội

Để bảo đảm quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm của hai bên trên nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, công khai và tôn trọng lẫn nhau trong quan hệ lao động. Chúng tôi gồm có :

Đại diện Người sử dụng lao động:

Ông TRỊNH KIM GIANG - Chủ tịch hội đồng quản trị Công ty CP sản xuất KDNS số 3 Hà Nội.

Đại diện tập thể lao động:

Bà ĐỖ THỊ THANH THỦY - Chủ tịch Công đoàn Công ty CP sản xuất KDNS số 3 Hà Nội.

Cùng nhau thoả thuận ký kết Thoả ước lao động tập thể bao gồm những nội dung sau:

Chương I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1 Thỏa ước lao động tập thể là văn bản Thỏa thuận giữa Người sử dụng lao động và tập thể lao động về các điều kiện lao động, sử dụng lao động, quyền và nghĩa vụ của hai bên trong quan hệ lao động. Bên sử dụng lao động và Người lao động đều có trách nhiệm thi hành Thỏa ước lao động tập thể này.

Điều 2: Thỏa ước lao động tập thể này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký. Nếu cần sửa đổi, bổ sung hai bên sẽ hiệp thương và tiến hành theo trình tự quy định. Những nội dung không nêu trong Thỏa ước này được thực hiện theo Bộ Luật lao động, các văn bản pháp luật hiện hành và các quy định, điều lệ, nội quy, quy chế của Công ty.

Trước khi Thỏa ước lao động tập thể hết hạn, hai bên thương lượng. Nếu không có ý kiến sửa đổi, bổ sung thì làm thủ tục gia hạn để Thỏa ước lao động tập thể vẫn có hiệu lực thi hành.

Điều 3: Trách nhiệm của hai bên:

1. Đối với Người lao động:

- Người lao động phải nghiêm chỉnh chấp hành chủ trương, chính sách, pháp luật nhà nước, điều lệ, nội quy, quy chế của Công ty, hoàn thành đầy đủ mọi nhiệm vụ được giao với năng suất, chất lượng và hiệu quả lao động cao;

- Nghiêm chỉnh chấp hành quyết định của người sử dụng lao động và nghiêm túc chấp hành chỉ thị của người điều hành. Chấp hành triệt để kỷ luật lao động, quy trình, quy phạm an toàn lao động. Nếu có thắc mắc được trình bày sau, không được phản ứng tức thời làm ảnh hưởng đến công tác điều hành. Khi chưa được giải quyết vẫn chấp hành theo quyết định, những trường hợp không chấp hành coi như vi phạm bị xử lý theo Nội quy lao động và pháp luật hiện hành;

- Trường hợp sự việc đó có nguy cơ gây tổn hại đến tính mạng và tài sản hoặc trái pháp luật, người lao động được quyền từ chối thực hiện nhưng phải báo cáo ngay với cấp có thẩm quyền và chịu trách nhiệm về việc từ chối đó.

2. Đối với Người sử dụng lao động:

- Cam kết tạo việc làm đầy đủ cho người lao động, đào tạo lại khi nhiệm vụ thay đổi đồng thời đảm bảo mọi điều kiện cần thiết như trang bị bảo hộ, an toàn lao động, phương tiện làm việc v.v... để người lao động thực hiện tốt nhiệm vụ;

- Đảm bảo tiền lương, thu nhập và các quyền lợi khác của người lao động theo các điều khoản trong Bộ luật Lao động, Hợp đồng lao động và trong Thỏa ước lao động tập thể này một cách công bằng, công khai dân chủ;

- Đảm bảo quyền hoạt động trong các tổ chức đoàn thể của người lao động;

- Tạo mọi điều kiện thuận lợi cho người lao động và đại diện người lao động hoạt động có hiệu quả thiết thực trong các tổ chức đoàn thể theo Luật và Điều lệ của tổ chức đoàn thể.

Chương II **BẢO ĐẢM VIỆC LÀM VÀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG**

Điều 4: Người sử dụng lao động đảm bảo đủ việc làm cho mọi thành viên trong Công ty bằng cách:

1. Phân công, sắp xếp lao động hợp lý để mọi người nâng cao năng suất lao động và thu nhập theo hiệu quả lao động;

2. Định biên lao động ở các đơn vị để sắp xếp ngành nghề cho hợp lý, phù hợp với hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty theo từng giai đoạn. Đảm bảo cân đối lao động trong các lĩnh vực sản xuất nước, lưu thông phân phối và phụ trợ;

3. Định biên khối văn phòng, thực hiện khoán công việc và tiền lương của từng phòng, ban phù hợp với chức năng nhiệm vụ Giám đốc Công ty giao;

4. Người sử dụng lao động có trách nhiệm tổ chức xây dựng và ban hành các chỉ tiêu định mức kinh tế kỹ thuật, định mức lao động, đơn giá tiền lương, khoán chi phí ... đảm bảo mục tiêu tăng năng suất lao động và hiệu quả sản xuất kinh doanh;

5. Ưu tiên và tìm mọi biện pháp để đảm bảo việc làm và thu nhập cho đội ngũ CBCNV người lao động đang ký hợp đồng lao động với Công ty.

Điều 5: CBCNV trước khi ký kết hợp đồng lao động (HĐLĐ) phải hiểu đầy đủ về Luật lao động, thực hiện Nội quy lao động, quy chế tuyển dụng và đào tạo, qui chế dân số kế hoạch hóa gia đình, không vi phạm tệ nạn xã hội, tàng trữ, vận chuyển, buôn bán, sử dụng ma túy. Hiểu và cam kết thực hiện các quy định, điều lệ, nội quy, quy chế của Công ty.

1. Công ty ký hợp đồng lao động đối với CBCNV một trong các loại sau đây:

a) Hợp đồng lao động không xác định thời hạn: là 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 loại hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng;

2. Đối tượng ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn: CBCNV là lực lượng lao động có trình độ chuyên môn nghiệp vụ phù hợp nhiệm vụ được giao, thường xuyên làm việc tại Công ty hoặc chuyển công tác đến Công ty

3. Đối tượng CBCNV được tuyển dụng ký HĐLĐ xác định thời hạn, khi hết hạn hợp đồng lao động đã có thời gian làm việc liên tục từ 12 tháng trở lên, trong thời gian công tác hoàn thành tốt nhiệm vụ được thủ trưởng đơn vị trực tiếp nhận xét và đề nghị thì được xem xét chuyển sang ký kết HĐLĐ không xác định thời hạn;

4. Thời hạn thử việc: Người lao động được tuyển dụng vào làm việc tại Công ty đều phải qua thời gian thử việc mới được chính thức xếp vào ngạch lương. Cụ thể:

- Với lao động có chuyên môn kỹ thuật cao thời gian thử việc không quá 60 ngày;

- Đối với lao động khác thời gian thử việc không quá 30 ngày;

Tiền lương của người lao động trong thời gian thử việc được hưởng đúng tỷ lệ % quy định mức lương cơ bản khởi điểm của cấp bậc công việc theo quy định của Bộ luật lao động hiện hành;

Người lao động sau khi hết thời gian thử việc đạt yêu cầu thì Người sử dụng lao động sẽ ký hợp đồng chính thức và được xếp vào khung lương phù hợp với công việc được giao;

5. Đối với người lao động ký HĐLĐ xác định thời hạn, khi hết hạn Công ty có nhu cầu sử dụng thì được xem xét ký tiếp, nếu không có nhu cầu thì hai bên thoả thuận chấm dứt hợp đồng (điều 36 Bộ Luật lao động).

Điều 6: Hợp đồng lao động phải thể hiện các nội dung cụ thể : Công việc phải làm, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, địa điểm làm việc, điều kiện về an toàn lao động, VSLĐ, tiền lương ... BHXH và các quyền lợi khác;

Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu bên nào có yêu cầu thay đổi một số điều khoản nội dung của hợp đồng như: công việc làm, thời gian làm việc v.v... thì phải báo cho bên kia biết trước ít nhất 03 ngày làm việc. (khoản 1 Điều 35 Bộ Luật lao động).

Điều 7: 1. Hợp đồng lao động chấm dứt trong những trường hợp sau :

- a) Hết hạn hợp đồng;
- b) Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng;
- c) Hai bên thoả thuận chấm dứt hợp đồng;
- d) Người lao động bị kết án tù giam; bị cấm làm công việc cũ; Bị chết theo giấy chứng tử; mất tích theo tuyên bố của Tòa án.

2. Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong các trường hợp sau đây: (trước khi quyết định Người sử dụng lao động phải trao đổi nhất trí với đại diện tập thể người lao động - Điều 38 - Bộ luật lao động).

- a) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng;
- b) Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải theo qui định tại điều 126 của Bộ Luật lao động;
- c) Người lao động làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn ốm đau đã điều trị 12 tháng liền. Người lao động làm việc theo loại HĐLĐ xác định thời hạn ốm đau đã điều trị 06 tháng liền. Người lao động làm theo HĐLĐ xác định thời hạn dưới 12 tháng ốm đau đã điều trị quá nửa thời hạn HĐLĐ mà khả năng lao động chưa hồi phục. Khi sức khoẻ của người lao động bình phục, thì được xem xét để ký tiếp HĐLĐ;
- d) Do thiên tai hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của pháp luật mà Người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc.

* Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trừ trường hợp quy định tại điểm 2 điều này, người sử dụng lao động phải báo trước:

- Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn;
- Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng;

3. Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước hạn trong những trường hợp sau:

- a) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm hoặc không được đảm bảo các điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng;
- b) Không được trả công đầy đủ, đúng thời hạn;
- c) Bị ngược đãi, bị cưỡng bức lao động;
- d) Bản thân hoặc gia đình thật sự có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng.
- đ) Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở các cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy nhà nước;
- e) Người lao động nữ có thai phải nghỉ việc theo chỉ định của thầy thuốc;
- g) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị ba tháng liên tiếp đối với làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn và 1/4 thời hạn đối với người làm việc theo mùa vụ dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa được hồi phục.

* Khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, người lao động phải báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất:

- 03 ngày đối với trường hợp quy định tại điểm a, b, c và g;
- 30 ngày đối với trường hợp quy định tại điểm d và điểm đ nếu là hợp đồng xác định thời hạn từ 01 đến 03 năm;
- 45 ngày đối với HĐLĐ không xác định thời hạn;
- Đối với trường hợp quy định tại điểm e: tùy thuộc vào thời hạn do thầy thuốc chỉ định.

Điều 8:

1. Khi chấm dứt HĐLĐ đối với người lao động đã làm việc thường xuyên trong Công ty có thời gian công tác từ 12 tháng trở lên được hưởng trợ cấp của Công ty cứ mỗi năm làm việc (từ 31/12/2008 trở về trước) được hưởng 1/2 tháng lương cơ bản cộng với phụ cấp lương (nếu có). Từ 01/01/2009 hưởng theo bảo hiểm thất nghiệp.

2. Người lao động bị sa thải do bị kỷ luật vì các hành vi vi phạm pháp luật, vi phạm điều lệ, nội qui, qui chế của Công ty. Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì không được trợ cấp thôi việc của Công ty.

3. Người lao động bị sa thải do tự ý bỏ việc 05 ngày làm việc cộng dồn trong phạm vi 30 ngày kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc hoặc 20 ngày làm việc cộng dồn

trong phạm vi 365 ngày kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng thì vẫn được hưởng trợ cấp thôi việc;

4. Trong trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì phải bồi thường kinh phí đào tạo (trong và ngoài nước) cho người sử dụng lao động. Chi phí đào tạo bao gồm các khoản chi có chứng từ hợp lệ về chi phí trả cho người dạy, tài liệu học tập, trường, lớp, máy, thiết bị, vật liệu thực hành, các chi phí khác hỗ trợ cho người học và tiền lương, tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người học trong thời gian đi học. Trường hợp người lao động được gửi đi đào tạo ở nước ngoài thì chi phí đào tạo còn bao gồm chi phí đi lại, chi phí sinh hoạt trong thời gian ở nước ngoài;

5. Người lao động ký HĐLĐ không xác định thời hạn nhưng không hoàn thành nhiệm vụ (chưa đến mức độ phải xử lý kỷ luật) như: không chấp hành các quyết định của người sử dụng lao động, giao việc không làm, làm việc với chất lượng hiệu quả kém, không đảm nhiệm được công việc giao ... Người sử dụng lao động sẽ thông báo chấm dứt HĐLĐ theo quy định. Công ty xem xét hỗ trợ từ 01 đến 03 tháng lương tối thiểu vùng tại thời điểm hiện hành để người lao động tự liên hệ chuyển công tác phù hợp với khả năng. Cụ thể theo thâm niên công tác tại doanh nghiệp: dưới 10 năm = 01 tháng lương; từ 10 năm đến dưới 20 năm = 02 tháng lương; trên 20 năm = 03 tháng lương.

Điều 9: Đại diện tập thể lao động có quyền yêu cầu Người sử dụng lao động xem xét lại nếu thấy việc quyết định chấm dứt HĐLĐ là chưa hợp pháp.

Chương III **THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGOI**

Điều 10: Áp dụng thời giờ làm việc trong điều kiện bình thường theo Luật lao động là 8 giờ trong một ngày, 48 giờ trong một tuần. Và các văn bản hướng dẫn giảm giờ làm việc trong tuần đối với DNNN của Bộ Lao động thương binh và xã hội.

1. Đối với Công ty làm việc 44 giờ/ tuần:

- Văn phòng Công ty:

- + Sáng từ 8 giờ đến 12 giờ;
- + Chiều từ 13 giờ đến 17 giờ;
- + Nghỉ chiều thứ bảy + chủ nhật.

- Các trạm sản xuất nước, các trạm bơm tiếp áp làm việc theo 3 ca liên tục, CBCNV phải đến trước 15 phút để thực hiện giao nhận ca, thời gian giao nhận ca phụ thuộc vào đặc điểm công việc của từng đơn vị. Trong ca được thay phiên nhau nghỉ 30 phút để ăn giữa ca (không tính đến lao động nữ nghỉ theo chế độ). Ngày nghỉ hàng tuần thực hiện chế độ luân phiên theo ca của từng đơn vị;

- Đối với công nhân ghi thu và công nhân các đội phụ trợ thời gian làm việc tùy theo đặc thù Công ty trên cơ sở đảm bảo định mức khoán, năng suất lao động của Công ty.

Người lao động vi phạm thời giờ làm việc sẽ bị xử lý kỷ luật theo Nội quy lao động của Công ty.

Điều 11:

- Người sử dụng lao động có thể huy động làm thêm giờ sau khi thỏa thuận với người lao động trong các trường hợp sau:

+ Theo yêu cầu nhiệm vụ sản xuất kinh doanh của Công ty;

+ Trường hợp có sự cố, khắc phục thiên tai bão lụt ... cấp nước phục vụ nhiệm vụ chính trị, phục vụ cấp nước hè, phục vụ những yêu cầu đột xuất ...;

- Nguyên tắc làm thêm giờ: Số giờ làm thêm trong một ngày không quá 04 giờ, tổng số giờ làm thêm trong một năm không vượt quá 200 giờ;

- Trong trường hợp thực hiện lệnh động viên, huy động đảm bảo nhiệm vụ quốc phòng, an ninh trong tình trạng khẩn cấp về quốc phòng, an ninh, đối phó hoặc khắc phục hậu quả nghiêm trọng do thiên tai bão lụt, hoả hoạn ... Thì người sử dụng lao động có quyền huy động làm thêm giờ và người lao động không được từ chối.

Điều 12: Chế độ nghỉ phép năm, ngày lễ và các chế độ nghỉ khác:

1. Chế độ nghỉ phép năm: Người lao động làm việc trong Công ty từ 12 tháng trở lên được nghỉ phép hàng năm và hưởng nguyên lương theo qui định sau:

- 12 ngày trong một năm đối với người làm việc trong điều kiện bình thường;

- Số ngày nghỉ phép hàng năm được tăng thêm theo thâm niên công tác, cứ 5 năm được nghỉ thêm một ngày;

- Người lao động làm việc dưới 12 tháng, thời gian nghỉ phép được tính tương ứng với số thời gian làm việc.

2. Quy định giải quyết chế độ nghỉ phép:

- Phép năm nào nghỉ ngay trong năm đó, không được để đến năm sau.

- Giám đốc, Phó giám đốc Công ty, Trưởng phòng ban đội, trạm trong Công ty, nghỉ phép phải được Người sử dụng lao động (Chủ tịch hội đồng quản trị) Công ty duyệt.

- Phó phòng ban, đội, trạm Công ty và CBCNV các đơn vị nghỉ phép do Giám đốc Công ty quyết định - báo cáo Chủ tịch HĐQT (Người sử dụng lao động).

- Người lao động phải đăng ký kế hoạch nghỉ phép của cá nhân ngay từ đầu năm để Người sử dụng lao động bố trí hợp lý nhân lực nhằm đảm bảo SXKD. Do nhu cầu đột xuất hoặc do điều kiện hoạt động SXKD, hết năm Người sử dụng lao động chưa giải quyết được chế độ nghỉ phép theo đăng ký thì sẽ được thanh toán số ngày phép chưa nghỉ;

- Trong một năm làm việc người lao động có thời gian nghỉ (cộng dồn) do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp quá 06 tháng (144 ngày làm việc) hoặc nghỉ ốm đau quá 03 tháng (72 ngày làm việc) thì thời gian đó không được tính để hưởng chế độ nghỉ hàng năm của năm ấy theo quy định của pháp luật.

*** Nghỉ các ngày lễ:**

Người lao động được nghỉ làm việc hưởng nguyên lương những ngày lễ sau:

- + Tết dương lịch : Một ngày (ngày 01 tháng 01 dương lịch);
- + Tết âm lịch: Năm ngày (một ngày cuối năm và bốn ngày đầu năm âm lịch - Có thể hoán đổi ngày nghỉ theo quy định của Chính phủ);
- + Ngày giỗ Tổ Hùng Vương: Một ngày (ngày 10 tháng 3 âm lịch);
- + Ngày chiến thắng : Một ngày (ngày 30 tháng 4 dương lịch);
- + Ngày Quốc tế lao động : Một ngày (ngày 01 tháng 5 dương lịch);
- + Ngày Quốc khánh : Một ngày (ngày 02 tháng 9 dương lịch).

Nếu những ngày nghỉ trên trùng vào ngày nghỉ hàng tuần thì Người lao động được nghỉ bù vào ngày tiếp theo.

*** Nghỉ việc riêng:**

Người lao động được nghỉ về việc riêng được hưởng nguyên lương trong các trường hợp sau:

- + Kết hôn nghỉ 03 ngày;
- + Con kết hôn nghỉ 01 ngày;
- + Bố mẹ (cả bên chồng và bên vợ) chết. Vợ hoặc chồng chết, con chết nghỉ 03 ngày.

*** Nghỉ việc riêng không hưởng lương:**

- Người lao động được nghỉ không hưởng lương 01 ngày và phải thông báo với người sử dụng lao động khi ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại, anh, chị, em ruột chết; bố hoặc mẹ, con kết hôn; anh, chị, em ruột kết hôn (Bên vợ, bên chồng);

- Người lao động có thể thỏa thuận với Người sử dụng lao động để nghỉ không hưởng lương và tự đóng BHXH, BHYT, BHTN theo quy định khi nghỉ từ 01 tháng trở lên.

Chương IV

TIỀN LƯƠNG , TIỀN THƯỞNG VÀ PHỤ CẤP LƯƠNG

Điều 13: Hình thức trả lương:

Trả lương theo quy chế thanh toán tiền lương của các đơn vị được Công ty duyệt trên cơ sở quỹ tiền lương theo đơn giá Công ty thanh toán. Cụ thể:

- Khối sản xuất nước đơn giá tiền lương là đồng/ m³ nước sản xuất;
- Khối phụ trợ đơn giá tiền lương theo đơn giá xây dựng cơ bản hoặc hưởng theo thống nhất trong Công ty.

- Khôi văn phòng, kinh doanh đơn giá tiền lương là đồng/ doanh thu.

Tiền lương tối thiểu của Công ty thực hiện theo chế độ chính sách hiện hành của Nhà nước.

Các đơn vị xây dựng quy chế trả lương, thưởng phải có sự tham gia của đại diện người lao động. Đại diện người lao động có trách nhiệm tham gia kiểm tra, giám sát việc chia lương, thưởng của các đơn vị và Công ty.

Điều 14: Chế độ nâng bậc lương:

Chế độ nâng bậc lương được thực hiện theo Quy định Tiêu chuẩn xếp ngạch và nâng bậc lương và Tiêu chuẩn chuyên môn nghiệp vụ các chức danh nhân viên gián tiếp đối với CBCNV của Công ty ban hành.

Điều 15: Thời hạn trả lương một tháng 2 lần, chu kỳ 15 ngày 01 lần (ngày 20 và ngày 05 hàng tháng).

Trong trường hợp trả lương chậm, thì không được chậm quá 15 ngày so với ngày quy định và Người sử dụng lao động phải đền bù cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng lãi suất tiền gửi tiết kiệm do Ngân hàng Nhà nước tại thời điểm trả lương.

Điều 16: Người lao động làm thêm giờ (theo yêu cầu) được trả lương theo tiền lương của công việc đang làm như sau:

a) Vào ngày thường được trả lương ít nhất bằng 150% của tiền lương giờ của ngày làm việc bình thường;

b) Vào ngày nghỉ hàng tuần, trả ít nhất bằng 200% lương giờ của ngày làm bình thường;

c) Vào ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300% chưa kể tiền lương ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương đối với người lao động hưởng lương ngày;

d) Người lao động làm việc vào ban đêm, thì được trả thêm ít nhất bằng 30% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc của ngày làm việc bình thường;

* Người lao động làm thêm giờ vào ban đêm thì ngoài việc trả lương theo điểm a,b,c,d điều này, người lao động còn được trả thêm 20% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc làm vào ban ngày.

Điều 17: Công ty có lợi nhuận, thì sau khi làm nghĩa vụ với Nhà nước sẽ thực hiện phân phối lợi nhuận sau thuế và quản lý sử dụng các quỹ theo chế độ chính sách tài chính hiện hành đối với doanh nghiệp cổ phần.

Với quỹ khen thưởng và quỹ phúc lợi của Công ty. Người sử dụng lao động với đại diện Người lao động thống nhất xây dựng qui chế quản lý và sử dụng.

Chương V
CÁC ĐẢM BẢO XÃ HỘI CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG.

Điều 18: Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.

Người sử dụng lao động có trách nhiệm: Hàng tháng đóng trích nộp các khoản bảo hiểm cho người lao động theo mức lương cơ bản. Tỷ lệ trích nộp thực hiện theo đúng quy định của Luật bảo hiểm hiện hành.

Điều 19: Phúc lợi tập thể.

Căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh và nguồn quỹ phúc lợi hàng năm, Công ty chi trợ cấp:

- Khi CBCNVLĐ lấy vợ hoặc chồng được các cấp có thẩm quyền cấp giấy chứng nhận đăng ký kết hôn sẽ được nhận quà tặng với trị giá 500.000 đồng.

- Mỗi CBCNV khi tứ thân phụ mẫu (vợ hoặc chồng) con của CBCNV qua đời được viếng một vòng hoa trị giá 200.000 đồng và được hỗ trợ tiền xe trị giá 500.000 đồng. Thủ tục thanh toán theo qui định của tài chính.

- Trợ cấp khó khăn cho thân nhân CBCNV đang công tác không may bị chết, viếng một vòng hoa trị giá 200.000 đồng và trợ cấp 2.000.000 đồng.

- Trợ cấp khó khăn đặc biệt cho CBCNV khi bị thiên tai, hỏa hoạn, tai nạn rủi ro mức trợ cấp từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng.

Ngoài ra:

- Người lao động đủ điều kiện được nghỉ hưu theo quy định đều được nghỉ chế độ 03 tháng trước khi nghỉ hưu: Nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi, nghỉ hưu do suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên. Trong thời gian nghỉ chờ chế độ, CBCNV được hưởng nguyên lương và thưởng trong năm (nếu có) trừ ăn ca và điều tiết lương;

- Nữ CBCNV sinh con lần thứ nhất, thứ hai được chi bồi dưỡng một lần, mức chi 300.000 đồng, khoản chi này được tính trong chi phí giá thành (theo quy định của pháp luật).

Điều 20 : An toàn vệ sinh lao động

1. Hàng năm khi xây dựng kế hoạch sản xuất kinh doanh phải lập kế hoạch bảo hộ lao động, vệ sinh và cải thiện điều kiện làm việc cho người lao động;

2. Trang thiết bị phương tiện BHLĐ, thực hiện các chế độ khác về an toàn lao động;

3. Người lao động sẽ bị xử lý theo Nội quy lao động nếu không thực hiện việc sử dụng trang bị BHLĐ, trang phục được cấp trong thời gian làm việc;

4. Đại diện người lao động phối hợp với Người sử dụng lao động cử người thường xuyên kiểm tra giám sát việc trang bị cũng như sử dụng trang bị bảo hộ lao động, để hạn chế tai nạn lao động. Nếu người lao động bị tai nạn trong các trường hợp sau đây được hưởng trợ cấp tai nạn lao động theo quy định của pháp luật :

+ Bị tai nạn trong giờ làm việc, tại nơi làm việc kể cả việc làm ngoài giờ và ngoài nơi làm việc khi thực hiện công việc theo yêu cầu của người sử dụng lao động;

+ Bị tai nạn trên tuyến đường đi và về từ nơi ở đến nơi làm việc.

Chế độ bồi thường tai nạn lao động:

* Không do lỗi của người lao động:

Tùy theo mức độ suy giảm khả năng lao động sẽ được bồi thường tai nạn lao động theo quy định của Nhà nước, Người sử dụng lao động có trách nhiệm bồi thường:

- 30 tháng tiền lương và phụ cấp (nếu có) cho người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc cho thân nhân người chế do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;

- 1,5 tháng lương nếu người lao động suy giảm khả năng lao động từ 5-10%;

- Nếu bị suy giảm khả năng lao động trên 10% đến dưới 81% thì cứ tăng 1% cộng thêm 0,4 tháng lương và phụ cấp (nếu có).

* Trong trường hợp do lỗi của người lao động:

- Trợ cấp một khoản tiền ít nhất bằng 12 tháng lương cơ bản và phụ cấp (nếu có) cho người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên;

- Nếu bị suy giảm dưới 81% trợ cấp một khoản tiền ít nhất bằng 40% mức bồi thường theo tỷ lệ tương ứng;

5. Áp dụng thực hiện chế độ bồi dưỡng độc hại cho người lao động theo quy định của Nhà nước, của Công ty;

6. Tổ chức khám sức khỏe định kỳ hàng năm cho người lao động, khám phụ khoa cho nữ CBCNV và khám sức khỏe để loại trừ bệnh truyền nhiễm cho công nhân khu vực sản xuất nước.

Chương VI KHEN THƯỞNG VÀ KỶ LUẬT

Điều 21: Khen thưởng:

Căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh hàng năm, người lao động, tập thể đạt các danh hiệu thi đua theo Quy chế Thi đua khen thưởng hiện hành của Công ty. Mức thưởng sẽ do Ban Lãnh đạo Công ty quyết định.

Những trường hợp khen thưởng đột xuất do Hội đồng thi đua khen thưởng Công ty xem xét và quyết định.

Điều 22: Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

Người lao động có hành vi vi phạm pháp luật của Nhà nước, Điều lệ, Nội quy, quy định, quy chế của Công ty. Khi Người sử dụng lao động làm rõ sai phạm tùy theo mức độ phạm lỗi của Người lao động, bị xử lý một trong những hình thức sau:

- a) Khiển trách;
- b) Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng; cách chức;
- c) Sa thải.

Thời hiệu xóa, giảm kỷ luật lao động: Người lao động bị khiển trách sau 03 tháng và người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương không 6 tháng kể từ ngày xử lý, nếu không sai phạm thì đương nhiên được xóa kỷ luật.

Người lao động bị xử lý kỷ luật sau khi chấp hành được một nửa thời hạn kỷ luật, nếu có thành tích đột xuất mà đơn vị đề nghị được xét giảm thời hạn kỷ luật.

Người lao động bị xử lý kỷ luật từ khiển trách trở lên hoặc những trường hợp xin nghỉ không lương từ 1/3 thời gian làm việc trong tháng trở lên thì thời gian bị kỷ luật, nghỉ không lương sẽ không tính xét thưởng, không xét các danh hiệu thi đua trong năm.

Chương VII **PHƯƠNG THỨC GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG.**

Điều 23 :

Khi doanh nghiệp xảy ra tranh chấp lao động.

1. Thương lượng trực tiếp và tự dàn xếp giữa 2 bên tranh chấp tại nơi phát sinh tranh chấp;
2. Thông qua hòa giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của 2 bên, tôn trọng lợi ích chung và tuân theo pháp luật;
3. Giải quyết công khai, khách quan; kịp thời, nhanh chóng, đúng pháp luật;
4. Có sự tham gia của đại diện Công đoàn, đại diện Người sử dụng lao động trong quá trình giải quyết tranh chấp.
5. Việc giải quyết tranh chấp lao động trước hết phải được hai bên trực tiếp thương lượng nhằm giải quyết hài hòa lợi ích của hai bên tranh chấp, ổn định sản xuất, kinh doanh, bảo đảm trật tự và an toàn xã hội;
6. Việc giải quyết tranh chấp lao động do cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tiến hành sau khi một trong hai bên có đơn yêu cầu do một trong hai bên từ chối thương lượng, thương lượng nhưng không thành hoặc thương lượng thành nhưng một trong hai bên không thực hiện.

Chương VIII **ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

Điều 24: Thỏa ước lao động tập thể này có hiệu lực kể từ ngày đại diện Người sử dụng lao động và đại diện tập thể lao động ký kết. Những quy định trước đây trái với Thỏa ước này và Bộ Luật lao động không còn hiệu lực thi hành.

Điều 25: Quá trình thực hiện nội dung Thỏa ước lao động nếu có tranh chấp hoặc phát sinh trái với điều khoản trên thì Người sử dụng lao động và Đại diện tập thể lao động phải khẩn trương xem xét giải quyết theo đúng trình tự đã được quy định của Bộ Luật lao động hiện hành.

Điều 26: Đối với các Công ty con, Công ty liên kết trực thuộc Công ty cổ phần sản xuất kinh doanh Nước sạch số 3 Hà Nội thực hiện theo Thỏa ước lao động tập thể riêng của đơn vị mình.

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

- Một bản do Người sử dụng lao động giữ;
- Một bản do Ban chấp hành Công đoàn cơ sở giữ;
- Một bản do Ban chấp hành công đoàn cơ sở gửi Công đoàn cấp trên;
- Một bản do Người sử dụng lao động gửi đăng ký tại Sở Lao động Thương binh xã hội Hà Nội chậm nhất là 10 ngày kể từ ngày ký.

ĐẠI DIỆN TẬP THỂ LAO ĐỘNG
CHỦ TỊCH CÔNG ĐOÀN



ĐỖ THỊ THANH THỦY

ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG
CHỦ TỊCH HĐQT



TRỊNH KIM GIANG