

ỦY BAN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH
SỞ LAO ĐỘNG
THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

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

Số: 1521/SLĐT BXH-LĐ
Về việc xác nhận đã gửi bản
Thỏa ước Lao động tập thể

Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 23 tháng 6 năm 2020

Kính gửi: Công ty TNHH một thành viên Nhiệt Điện Thủ Đức
Địa chỉ: Km số 09 Xa lộ Hà Nội, Phường Trường Thọ, Quận Thủ Đức

Căn cứ quy định tại Khoản 1 Điều 75 Bộ luật Lao động năm 2012 đã được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 18 tháng 6 năm 2012;

Sở Lao động - Thương binh và Xã hội có nhận 01 bản Thỏa ước lao động tập thể do Quý Công ty gửi ngày 10 tháng 6 năm 2020.

Người sử dụng lao động và tập thể người lao động chịu trách nhiệm về các nội dung đã thỏa thuận trong Thỏa ước lao động tập thể, đảm bảo các thỏa thuận phải phù hợp với quy định của pháp luật lao động hiện hành. ✓

Nơi nhận :

- Như trên;
- Lưu VP, P. LĐ-TL-BHXH (Thg).

KT. GIÁM ĐỐC
PHÓ GIÁM ĐỐC



Trần Ngọc Sơn

ĐĂNG KÝ
Thỏa ước lao động tập thể

Kính gửi: Sở Lao động – Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh

Chúng tôi gồm có:

1. Đại diện người sử dụng lao động:

Ông Đỗ Thanh Tuyên – Chủ tịch kiêm Giám đốc Công ty

2. Đại diện tập thể lao động:

Ông Nguyễn Tường Dũng – Chủ tịch Công đoàn Công ty

Đã ký kết thỏa ước lao động tập thể ngày 04 tháng 06 năm 2020

– Xây dựng thỏa ước lao động tập thể lần đầu

– Xây dựng thỏa ước lao động tập thể sửa đổi, bổ sung

– Gia hạn thỏa ước lao động tập thể

Đề nghị được đăng ký tại Sở Lao động – Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh.

Tài liệu đăng ký gồm có:

– 01 Thỏa ước lao động tập thể của doanh nghiệp.

– 01 Biên bản lấy ý kiến tập thể lao động.

– 01 Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp (bản sao)./.

Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 04/6/2020



Đỗ Thanh Tuyên

Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 04 tháng 06 năm 2020

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Thực hiện Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13 ngày 18/06/2012 của Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam;

Thực hiện Luật Công đoàn số 12/2012/QH13 ngày 20/06/2012 của Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam;

Để đảm bảo quyền lợi và trách nhiệm của người sử dụng lao động và người lao động trong quan hệ lao động, trên nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, công khai và tôn trọng lẫn nhau;

1. Đại diện Người sử dụng lao động:

Ông Đỗ Thanh Tuyền, Chức vụ: Giám đốc Công ty TNHH MTV Nhiệt điện Thủ Đức, CMND số 022167561 cấp ngày 22/03/2014.

2. Đại diện Tập thể Người lao động:

Ông Nguyễn Tường Dũng, Chức vụ: Chủ tịch Công đoàn Công ty TNHH MTV Nhiệt điện Thủ Đức, CMND số 022922827 cấp ngày 23/01/2015.

Cùng nhau thỏa thuận ký kết Thỏa ước lao động tập thể gồm những nội dung sau đây:

Chương I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng

1. Phạm vi điều chỉnh

Thỏa ước lao động tập thể này quy định mối quan hệ lao động giữa Công ty TNHH MTV Nhiệt điện Thủ Đức và tập thể lao động về điều kiện lao động và sử dụng lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong thời hạn Thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực.

2. Đối tượng áp dụng

a) Công ty TNHH MTV Nhiệt điện Thủ Đức;

b) Người lao động làm việc tại Công ty TNHH MTV Nhiệt điện Thủ Đức, bao gồm cả người lao động trong thời gian học nghề, thử việc, người lao động vào làm việc từ ngày Thỏa ước lao động tập thể này có hiệu lực;

c) Ban chấp hành Công đoàn Công ty TNHH MTV Nhiệt điện Thủ Đức.

Điều 2. Nguyên tắc áp dụng Thỏa ước lao động tập thể khi các quy định pháp luật có thay đổi

1. Trong thời gian TULĐTT có hiệu lực, mọi trường hợp không quy định trong TULĐTT này được thực hiện theo quy định pháp luật.

2. Trường hợp quy định của pháp luật thay đổi, dẫn đến quy định của TULĐTT không còn phù hợp và không có lợi hơn cho người lao động thì quyền lợi của người lao động được thực hiện theo quy định của pháp luật.

3. TULĐTT này công nhận những Quy chế quản lý nội bộ của Công ty TNHH MTV Nhiệt điện Thủ Đức có liên quan đến quyền, lợi ích và nghĩa vụ của người lao động được ban hành khi có ý kiến tham gia của tổ chức công đoàn trong quá trình xây dựng, soạn thảo.

Điều 3. Quy định chữ viết tắt, định nghĩa

1. NLĐ: Là Người lao động, người làm việc theo hợp đồng lao động ký với Công ty TNHH MTV Nhiệt điện Thủ Đức và người làm việc đang trong giai đoạn thử việc, học việc, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của Công ty TNHH MTV Nhiệt điện Thủ Đức.

2. NSDLĐ: Là Người sử dụng lao động, Công ty TNHH MTV Nhiệt điện Thủ Đức mà đại diện là Giám đốc Công ty TNHH MTV Nhiệt điện Thủ Đức.

3. TDTPC: Công ty TNHH MTV Nhiệt điện Thủ Đức.

4. Bộ luật Lao động: Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13 ngày 18/6/2012 của Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và các sửa đổi, bổ sung thay thế nếu có.

5. CĐĐTĐ: Công đoàn Công ty TNHH MTV Nhiệt điện Thủ Đức.

6. TULĐTT: Thỏa ước lao động tập thể.

7. Lương chế độ: Tiền lương theo hợp đồng lao động, được xác định bằng hệ số lương cộng hệ số phụ cấp (nếu có) nhân với mức lương cơ sở doanh nghiệp.

Điều 4. Trách nhiệm của NLĐ, NSDLĐ và Ban chấp hành CĐĐTĐ

Đại diện NSDLĐ và NLĐ có trách nhiệm chấp hành nghiêm chỉnh các quy định của pháp luật, chế độ chính sách của Đảng, Nhà nước, Nội quy lao động và các Quy chế quản lý nội bộ của TDTPC, giữ vững truyền thống và bảo vệ uy tín của TDTPC.

1. Trách nhiệm của NLĐ

Hoàn thành nhiệm vụ, kế hoạch được giao với năng suất, chất lượng và hiệu quả cao. Thực hiện theo sự điều hành của người có thẩm quyền, phù hợp với quy định của pháp luật và các Quy chế quản lý nội bộ của TDTPC. Tích cực học tập nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề, rèn luyện về phẩm chất đạo đức, trách nhiệm công dân để đáp ứng yêu cầu đổi mới và phát triển. Tích cực tham gia các hoạt động tập thể của TDTPC (văn hóa, thể thao, công tác từ thiện, xã hội...).

2. Trách nhiệm của NSDLĐ:

a) Thực hiện đúng, đầy đủ mọi điều khoản trong TULĐTT này.

b) Tạo điều kiện để NLĐ được học tập, rèn luyện nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề đáp ứng yêu cầu của công việc. Khuyến khích NLĐ tự học thêm, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ để thực hiện tốt nhiệm vụ được giao. Đảm bảo ổn định thu nhập cho NLĐ.

c) Quan tâm đầu tư xây dựng các công trình phúc lợi về thể thao, văn hóa để NLĐ có điều kiện rèn luyện sức khỏe, nâng cao đời sống văn hóa, tinh thần, tham gia các phong trào thể thao, văn hóa của TDTPC.

d) Phối hợp với CĐĐTĐ thực hiện các nhiệm vụ:

- Thực hiện Quy chế thực hiện dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc trong TDTPC;
- Công khai quỹ khen thưởng, phúc lợi hàng năm;
- Xây dựng đời sống văn hóa cơ sở;
- Thực hiện công tác phòng chống tệ nạn xã hội;
- Thực hiện công tác dân số kế hoạch hóa gia đình;
- Chăm sóc sức khỏe NLĐ và thúc đẩy mạng lưới toàn vệ sinh viên;
- Thực hiện chế độ an toàn lao động, vệ sinh lao động, bảo hộ lao động;
- Sử dụng có hiệu quả Quỹ phúc lợi;
- Tạo lập quỹ xã hội để chăm lo cho NLĐ nghèo, khó khăn.

3. Trách nhiệm của Ban chấp hành CĐĐTĐ:

a) Thực hiện đúng, đầy đủ mọi điều khoản trong TULĐTT này.

b) Tổ chức các đợt thi đua nhằm động viên NLĐ hoàn thành nhiệm vụ được giao, giám sát, theo dõi việc thực hiện các điều khoản trong TULĐTT, kịp thời phản ánh và bàn bạc với NSDLĐ nhằm giải quyết các vướng mắc về HĐLĐ và về các vấn đề liên quan đến quyền lợi chính đáng của NLĐ.

c) Tổ chức tuyên truyền, phổ biến các chủ trương, chính sách, pháp luật của Nhà nước và các quy định của TDTPC đến NLĐ, phối hợp với các bộ phận chức năng đề xuất các biện pháp tháo gỡ khó khăn nhằm giúp cho TDTPC hoàn thành kế hoạch sản xuất, kinh doanh và chăm lo đời sống của NLĐ.

Chương II

BẢO ĐẢM VIỆC LÀM

Điều 5. Bảo đảm việc làm

1. NSDLĐ có trách nhiệm bố trí công việc hợp lý cho NLĐ ở TDTPC để đem lại hiệu quả cao.

2. NSDLĐ xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định của pháp luật hiện hành trong các trường hợp quy định tại Điều 6, Điều 8 TULĐTT này.

Điều 6. Bảo đảm việc làm khi sáp nhập, hợp nhất, chia, tách

Trong trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia, tách trong nội bộ TDTPC thì NSDLĐ phải chịu trách nhiệm tiếp tục sử dụng hết số lao động hiện có và tiến hành việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động, đồng thời thực hiện theo phương án sử dụng lao động.

Điều 7. Bảo đảm việc làm do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế

NSDLĐ tổ chức đào tạo lại và ưu tiên sắp xếp bố trí lao động cho những công trình, dự án mới đối với NLĐ có nguy cơ bị mất việc làm ở những nơi do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế (nếu phù hợp) và thực hiện theo phương án sử dụng lao động.

Điều 8. Bố trí việc làm phù hợp đối với lao động nữ sau khi nghỉ thai sản

Bố trí sắp xếp việc làm cho lao động nữ (đang có hợp đồng lao động với TDTPC còn hiệu lực) phù hợp với điều kiện nuôi con và chăm sóc sức khỏe khi con dưới 12 tháng tuổi. Lao động nữ được bảo đảm việc làm cũ khi trở lại làm việc sau khi nghỉ hết thời gian nghỉ thai sản; trường hợp việc làm cũ không còn thì NSDLĐ bố trí việc làm khác với mức lương không thấp hơn mức lương trước khi nghỉ thai sản.

Điều 9. Bảo đảm việc làm sau khi bị tai nạn lao động

NSDLĐ có trách nhiệm sắp xếp công việc phù hợp với sức khỏe nếu còn tiếp tục làm việc theo kết luận của Hội đồng giám định y khoa lao động cho NLĐ sau khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và những NLĐ bị tai nạn giao thông được hưởng chế độ tai nạn lao động.

Điều 10. Bảo đảm việc làm đối với những người tạm hoãn hợp đồng

NSDLĐ phải bố trí công việc cho NLĐ theo hợp đồng lao động đã ký kết sau khi hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động hoặc khi kết thúc công việc do Nhà nước, Đảng và các tổ chức Đoàn thể chính trị bổ nhiệm, cử hoặc bầu thực hiện nhiệm vụ của tổ chức đó.

Chương III

THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

Điều 11. Thời giờ làm việc

1. Chế độ làm việc theo giờ hành chính: Chế độ làm việc này áp dụng cho các chức danh quản lý, chuyên môn, nghiệp vụ và chức danh điều hành sản xuất không yêu cầu làm việc theo ca. Thời giờ làm việc bình thường không quá 8 giờ trong một ngày và 40 giờ trong một tuần. Biểu thời gian làm việc được quy định tại Nội quy lao động.

2. Chế độ làm việc theo ca sản xuất: Các vị trí công tác có yêu cầu đảm bảo quá trình sản xuất liên tục thì phải tổ chức làm việc theo ca. Thời giờ làm việc bình thường không quá 40 giờ trong một tuần. Biểu thời gian làm việc được quy định tại Nội quy lao động.

3. Đối với công việc vận hành lò

a) Khi tổ máy ngừng: Thời giờ làm việc 08 giờ trong 01 ngày

b) Đối với các chức danh vận hành lò hơi nhà máy nhiệt điện thì thời gian làm việc trong 01 ca là 06 giờ khi máy chạy. Ngoài thời gian này, thì tính là thời gian làm thêm giờ theo nguyên tắc tỷ lệ thuận với thời gian quy định trên (bằng số giờ làm thêm x 8/6).

4. NLD làm các công việc có tính chất đặc thù về thời gian như lái xe ô tô, phương tiện cơ giới khác thì thời giờ làm việc không quá 40 giờ trong một tuần. Thực hiện công việc theo lệnh công tác, nhưng đảm bảo giờ làm việc, giờ nghỉ ngơi theo quy định tại Bộ luật Lao động.

Điều 12. Thời giờ nghỉ ngơi

1. Nghỉ hằng tuần:

a) Người làm việc theo giờ hành chính nghỉ hằng tuần vào ngày thứ bảy và chủ nhật.

b) Người làm việc theo ca được nghỉ ngơi ít nhất là 24 giờ liên tục sau mỗi chu kỳ ca. Nếu người lao động làm việc vào ngày tiếp theo thì thực hiện theo nguyên tắc sau:

– Trong trường hợp tổng số ngày công thực tế làm việc nhỏ hơn hoặc bằng số ngày công chế độ trong tháng thì được xem là ngày làm việc bình thường. Trường hợp khác được tính là ngày làm thêm giờ.

– Thủ trưởng đơn vị dựa trên nguyên tắc này để xác định ngày nghỉ cụ thể cho NLD.

c) Người làm việc lái xe, phương tiện cơ giới được nghỉ ít nhất 02 ngày trong một tuần.

2. Nghỉ việc riêng được hưởng nguyên lương chế độ:

a) Các ngày nghỉ việc riêng theo quy định của Điều 116 Bộ luật Lao động;

b) Con kết hôn (kể cả con nuôi hợp pháp) được nghỉ thêm 01 ngày ngoài quy định 01 ngày theo Điều 116 Bộ luật Lao động;

c) Ông, bà (nội, ngoại), anh chị em ruột (cùng mẹ cùng cha, cùng cha khác mẹ, cùng mẹ khác cha) chết được nghỉ 02 ngày;

d) Vợ sinh con được nghỉ thêm 02 ngày (ngoài các ngày nghỉ theo chế độ bảo hiểm xã hội).

3. NLD được quyền nghỉ 03 tháng và hưởng nguyên lương trước khi đến tuổi nghỉ hưu (tuổi nghỉ hưu của NLD tính theo tháng sinh).

4. Nghỉ phép hằng năm: Số ngày đi đường được cộng thêm vào số ngày nghỉ phép hằng năm (tính một lần trong năm) trong trường hợp đi bằng các phương tiện đường sắt, đường bộ, đường thủy và được trả tiền lương như ngày nghỉ hằng năm căn cứ vào quãng đường đi như sau:

a) Từ 200 km đến dưới 500 km được tính 01 ngày

b) Từ 500 km đến 1.000 km được tính 02 ngày

c) Từ 1.000 km đến 1.500 km được tính 03 ngày

d) Từ 1.500 km trở lên được tính thêm 04 ngày

5. Thời giờ nghỉ ngơi cho lao động nữ: Lao động nữ đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi hoặc đang mang thai từ tháng thứ 7 trở đi được nghỉ mỗi ngày 120 phút trong thời giờ làm việc, trường hợp lao động nữ đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi sinh đôi trở lên, mỗi ngày được nghỉ 150 phút trong thời giờ làm việc.

6. Năm cuối cùng trước khi đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định, NLD được rút ngắn ít nhất một giờ làm việc bình thường hoặc được áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian.

Chương IV

TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG, NÂNG LƯƠNG VÀ BẢO HIỂM BẮT BUỘC

Điều 13. Xây dựng thang lương, bảng lương, quy định trả lương, khen thưởng

NSDLĐ có trách nhiệm phối hợp với Ban chấp hành CĐĐTĐ xây dựng và ban hành các văn bản sau để áp dụng chung trong TDTPC:

1. Thang lương, bảng lương và chế độ phụ cấp lương;
2. Quy định phân phối tiền lương sản xuất, kinh doanh điện;
3. Quy định sử dụng Quỹ khen thưởng, Quỹ phúc lợi;
4. Quy định về nâng lương, nâng bậc, nâng ngạch và chuyển xếp lương;
5. Quy định về định mức, định biên lao động.
6. Các quy định khác có nội dung liên quan đến quyền lợi của NLD theo quy định của pháp luật và của TDTPC.

Điều 14. Hội đồng nâng bậc lương

Hội đồng nâng bậc lương của Đơn vị có sự tham gia của đại diện Ban chấp hành Công đoàn cùng cấp. Hội đồng nâng bậc lương họp ít nhất sáu tháng một lần để xét nâng bậc lương cho những người đủ điều kiện, tiêu chuẩn nâng bậc trong thời gian sáu tháng trước đó.

Điều 15. Tiền lương cho một số trường hợp

1. NLD được NSDLĐ cử đi dự hội nghị, hội thảo, tập huấn, đi học tập, đào tạo và nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe, phục hồi chức năng theo quy định thì được trả lương như NLD đi làm bình thường (hưởng lương chế độ và lương hoàn thành công việc);

Trường hợp NLD được cử đi đào tạo ở nước ngoài có thời gian từ 30 ngày liên tục trở lên thì NLD được hưởng 40% tiền lương chế độ.

2. NLD không làm việc theo khoản 2 Điều 140, khoản 2 Điều 144 Bộ luật Lao động được NSDLĐ trả nguyên lương như NLD đi làm bình thường;

3. NLD nghỉ theo Khoản 3 Điều 12 TULĐTT này thì được hưởng nguyên lương như NLD đi làm bình thường;

4. NLĐ được hưởng nguyên lương chế độ các trường hợp sau:

a) Nghỉ phép hằng năm (bao gồm cả thời gian nghỉ đi đường theo khoản 4 Điều 12 TULĐTT này).

b) Nghỉ việc riêng theo khoản 1 Điều 116 Bộ luật Lao động và Khoản 2 Điều 12 TULĐTT này.

5. Đối với lao động nữ làm việc theo ca, nếu do điều kiện không sử dụng được thời giờ nghỉ ngơi quy định tại Khoản 5 Điều 12 TULĐTT này, được gộp thời giờ để nghỉ bù hoặc được NSDLĐ chi trả theo chế độ làm thêm giờ thông thường.

6. NLĐ được bầu, cử làm cán bộ chuyên trách đoàn thể chính trị được NSDLĐ trả lương chế độ (nếu Cơ quan đoàn thể chính trị chưa trả) và lương hoàn thành công việc như NLĐ trong Đơn vị.

Điều 16. Bảo hiểm.

Ngoài việc trích đóng các loại bảo hiểm bắt buộc cho người lao động theo quy định hiện hành, NSDLĐ còn mua Bảo hiểm tai nạn rủi ro 24/24 cho NLĐ.

Chương V

AN TOÀN LAO ĐỘNG – VỆ SINH LAO ĐỘNG

Điều 17. Khám sức khỏe định kỳ cho người lao động

1. Hằng năm, NSDLĐ phải tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho NLĐ, kể cả người học nghề, tập nghề; lao động nữ phải được khám chuyên khoa phụ sản. Người làm công việc nặng nhọc, độc hại, NLĐ là người khuyết tật, NLĐ cao tuổi phải được khám sức khỏe ít nhất 06 tháng một lần.

2. Mức chi phí khám sức khỏe định kỳ cho một NLĐ ít nhất là một triệu đồng cho một lần khám.

Điều 18. Điều dưỡng phục hồi sức khỏe, phục hồi chức năng

Hằng năm, NSDLĐ phải tổ chức cho NLĐ làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, NLĐ làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và NLĐ có sức khỏe loại 4, loại 5 được điều dưỡng phục hồi sức khỏe. TDTPC quy định cụ thể về thời gian nghỉ, mức chi phí nghỉ điều dưỡng phục hồi sức khỏe, phục hồi chức năng.

Điều 19. Phụ cấp của An toàn vệ sinh viên

Phụ cấp trách nhiệm hàng tháng cho an toàn vệ sinh viên theo quy định tại điểm b khoản 5 Điều 74 Luật An toàn vệ sinh lao động được quy định trong quy định hoạt động của mạng lưới an toàn, vệ sinh viên với mức thấp nhất bằng 0,1 mức lương cơ sở doanh nghiệp.

Điều 20. Mức bồi thường, trợ cấp cho người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

1. NLĐ bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà không do lỗi của NLĐ và bị suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên thì được NSDLĐ bồi thường với mức như sau:

a) Ít nhất bằng 03 tháng tiền lương chế độ và lương hoàn thành công việc nếu bị suy giảm từ 5,0% đến 10% khả năng lao động; sau đó cứ tăng 1,0% được cộng thêm 0,6 tháng tiền lương chế độ và lương hoàn thành công việc nếu bị suy giảm khả năng lao động từ 11% đến 80%;

b) Ít nhất 45 tháng tiền lương chế độ và lương hoàn thành công việc cho NLD bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc cho thân nhân NLD bị chết do tai nạn lao động.

2. Trợ cấp cho NLD bị tai nạn lao động mà do lỗi của chính họ gây ra một khoản tiền ít nhất bằng 40% mức quy định tại khoản 1 Điều này với mức suy giảm khả năng lao động tương ứng.

3. Các khoản chi cho NLD ngoài phân bổ hiểm xã hội và quy định của pháp luật tại Khoản 1, Khoản 2 Điều này được trích từ Quỹ phúc lợi và các nguồn hợp pháp khác theo quy định của pháp luật và của TDTPC.

Chương VI

CÁC THỎA THUẬN KHÁC

Điều 21. Khen thưởng.

1. NSDLĐ đảm bảo và thống nhất với công đoàn cùng cấp khen thưởng cho NLD có thành tích xuất sắc trong lao động sản xuất, phong trào thi đua, hoạt động đoàn thể với hình thức đi tham quan, học tập trong nước và nước ngoài theo chế độ từ nguồn Quỹ khen thưởng, Quỹ phúc lợi.

2. Lao động nữ nghỉ thai sản theo chế độ quy định và NLD được cử đi học tập, đào tạo thì thời gian nghỉ, thời gian đi học vẫn được xem xét để xét khen thưởng.

Điều 22. Chế độ trợ cấp và thăm hỏi

1. NSDLĐ đảm bảo và thống nhất với CĐĐTĐ thực hiện trợ cấp, thăm hỏi NLD vào các dịp lễ, tết, ngày truyền thống và gia đình NLD gặp khó khăn, bị thiên tai, hỏa hoạn, ốm đau, bệnh tật, có việc hiếu, việc hỷ, mua bảo hiểm thân thể... Đối tượng và mức chi cụ thể được quy định trong Quy chế quản lý nội bộ, sử dụng Quỹ phúc lợi, Quỹ tương trợ xã hội, tài chính công đoàn và nguồn chi phúc lợi cho NLD theo quy định pháp luật.

2. Lao động nữ nghỉ thai sản sinh con lần thứ nhất và thứ hai, ngoài tiền lương do Bảo hiểm xã hội chi trả, còn được hưởng trợ cấp hàng tháng bằng lương chế độ. Nguồn chi: 1,5 tháng chi theo Thông tư số 96/2015/TT-BTC ngày 22/6/2015 của Bộ Tài chính, phần còn lại trích từ Quỹ phúc lợi của Công ty.

Điều 23. Tổ chức các hoạt động văn hóa, thể thao

NSDLĐ đảm bảo và thống nhất với CĐĐTĐ tổ chức và chỉ đạo, hướng dẫn các bộ phận chuyên môn xây dựng các thiết chế, tổ chức các hoạt động văn hóa, thể thao cho NLD từ nguồn kinh phí của Quỹ phúc lợi và tài chính CĐĐTĐ.

Điều 24. Người lao động nghỉ hưu

NLD nghỉ hưu, NLD thôi việc theo nguyện vọng trước tuổi nghỉ hưu theo chính sách của TDTPC được sinh hoạt, thăm hỏi, tặng quà trong các dịp lễ, tết; khi

ôm đau được quan tâm, chăm sóc; khi qua đời được trợ giúp theo chế độ của Quỹ phúc lợi, Quỹ tương trợ xã hội TDTPC.

Chương VII ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 25. Trách nhiệm thi hành

1. TULĐTT này được thi hành trong TDTPC.
2. Hằng năm, Giám đốc TDTPC và Ban thường vụ CĐĐTĐ cùng đánh giá kết quả thực hiện TULĐTT này.
3. Ban chấp hành CĐĐTĐ, Ban thanh tra nhân dân TDTPC có trách nhiệm giám sát việc thực hiện TULĐTT này và báo cáo tình hình thực hiện tại Hội nghị người lao động TDTPC.

Điều 26. Hiệu lực thi hành

1. TULĐTT này được ký kết tại Hội nghị Người lao động TDTPC ngày 04 tháng 6 năm 2020. TULĐTT này có hiệu lực kể từ khi được đại diện có thẩm quyền hai bên ký kết cho đến khi có TULĐTT mới và tối đa là 3 năm kể từ ngày TULĐTT này có hiệu lực.

2. Kể từ ngày TULĐTT này có hiệu lực:

Những chế độ đối với NLĐ quy định trong hợp đồng lao động và thoả thuận hợp pháp khác đã giao kết giữa NSDLĐ và NLĐ; quy định của TDTPC, Đơn vị có lợi hơn cho NLĐ so với quy định của TULĐTT này được tiếp tục thực hiện.

3. TULĐTT này được gửi đến:

- a) Tập đoàn Điện lực Việt Nam;
- b) Sở Lao động – Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh;
- c) Công đoàn Điện lực Việt Nam;
- d) Công đoàn Công ty TNHH MTV Nhiệt điện Thủ Đức.
- e) Công ty TNHH MTV Nhiệt điện Thủ Đức;
- f) Các đơn vị trực thuộc Công ty TNHH MTV Nhiệt điện Thủ Đức. /.

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



Nguyễn Tường Dũng

**NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG
GIÁM ĐỐC**



Đỗ Thanh Tuyền