

**CÔNG TY CỔ PHẦN CẤP NƯỚC SƠN LA**

**THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ  
NĂM 2023**

Sơn La, tháng 10 năm 2023

UBND TỈNH SƠN LA  
SỞ LAO ĐỘNG  
THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

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

Số: 1676/SLĐT BXH-LĐVL&GDNN

Sơn La, ngày 11 tháng 10 năm 2023

V/v gửi Thỏa ước lao động tập thể

Kính gửi: Công ty cổ phần Cấp nước Sơn La.

Căn cứ Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 được Quốc Hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIV, kỳ họp thứ 8 thông qua ngày 20/11/2019;

Căn cứ Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ ngày 14/12/2020 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; Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ Luật Lao động về nội dung của Hợp đồng lao động, Hội đồng thương lượng tập thể và nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, nuôi con;

Ngày 10/10/2023 Sở Lao động - Thương binh và Xã hội đã nhận được Thỏa ước lao động tập thể của Công ty cổ phần Cấp nước Sơn La (Công văn số 637/CV-CN ngày 06/10/2023 về việc đăng ký sửa đổi bổ sung Thỏa ước lao động năm 2023). Địa chỉ: số 55 đường Tô Hiệu, Thành phố Sơn La, tỉnh Sơn La.

Sở Lao động - Thương binh và Xã hội đề nghị Công ty cổ phần Cấp nước Sơn La thông báo nội dung Thỏa ước lao động đến toàn thể người lao động trong đơn vị. Trong quá trình thực hiện, Công ty cổ phần Cấp nước Sơn La có trách nhiệm theo dõi, cập nhật các quy định của pháp luật để rà soát, sửa đổi, bổ sung và đăng ký lại Thỏa ước lao động, đảm bảo các nội dung trong Thỏa ước lao động tập thể không trái với quy định của pháp luật hiện hành./.

**Nơi nhận:**

- Như trên;
- Lãnh đạo Sở;
- Lưu: VT, LĐVL&GDNN, Thúy(02b).

**KT. GIÁM ĐỐC  
PHÓ GIÁM ĐỐC**



**Phạm Quang Phương**

**CÔNG TY CỔ PHẦN  
CẤP NƯỚC SƠN LA**

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

Số: 637/CV-CN

V/v Đăng ký sửa đổi bổ sung  
Thỏa ước Lao động năm 2023

Sơn La, ngày 06 tháng 10 năm 2023

**Kính gửi: Sở Lao động - Thương binh xã hội tỉnh Sơn La**

Ngày 05/9/2023 Công ty đã tổ chức Hội nghị người lao động thường niên theo quy định nhằm đánh giá lại những việc đã làm tốt, khắc phục, sửa chữa những thiếu sót. Hội nghị thảo luận một số nội dung sửa đổi, bổ sung vào bản Thỏa ước Lao động tập thể năm 2023 phù hợp với quy định của pháp luật Lao động và tình hình thực tế hoạt động của Công ty.

Công ty cổ phần cấp nước Sơn La đề nghị Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Sơn La xem xét và công nhận các nội dung sửa đổi, bổ sung của bản Thỏa ước Lao động năm 2023 của đơn vị, kèm theo hồ sơ gồm có:

- Trích biên bản Hội nghị người lao động thông qua sửa đổi, bổ sung nội dung cho bản Thỏa ước Lao động tập thể năm 2023.
- Bản Thỏa ước Lao động tập thể năm 2023.
- Quyết định ban hành Thỏa ước lao động tập thể.

Công ty cổ phần cấp nước Sơn La xin được đăng ký những nội dung đã sửa đổi, bổ sung cho bản Thỏa ước Lao động tập thể năm 2023 với Quý Sở.

**Nơi nhận:**

- Như kính gửi;
- Lưu.



Số: 636/QĐ-CN

Sơn La, ngày 06 tháng 10 năm 2023

## QUYẾT ĐỊNH

V/v Ban hành Thỏa ước lao động tập thể

### TỔNG GIÁM ĐỐC CÔNG TY CP CẤP NƯỚC SƠN LA

- Căn cứ bộ Luật lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành;
- Căn cứ Điều lệ tổ chức và hoạt động của Công ty CP cấp nước Sơn La;
- Căn cứ yêu cầu sản xuất kinh doanh của Công ty;
- Căn cứ kết quả lấy ý kiến người lao động về nội dung Thỏa ước lao động tập thể tại Hội nghị người lao động ngày 05/10/2023;
- Để tạo môi trường quản lý lao động trên cơ sở hợp tác, gắn bó, hài hòa giữa lợi ích doanh nghiệp và cá nhân người lao động.

## QUYẾT ĐỊNH

**Điều 1:** Nay ban hành kèm theo Quyết định này bản "**Thỏa ước lao động tập thể**" áp dụng trong Công ty cổ phần cấp nước Sơn La.

**Điều 2:** Thỏa ước lao động tập thể ban hành là sự thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và tập thể người lao động về các điều kiện lao động, quyền lợi, nghĩa vụ, trách nhiệm của mỗi bên trong quan hệ lao động. Những quy định trước đây trái với Quyết định này đều bị bãi bỏ.

**Điều 3:** Các ông (bà) Trưởng phòng, Ban, Giám đốc các đơn vị trực thuộc và tập thể người lao động trong Công ty chịu trách nhiệm thi hành quyết định này./.

**Nơi nhận:**

- Như điều 3;
- Trưởng phòng, ban
- Đảng ủy, HĐQT, ban TGD,  
Công đoàn, Chi đoàn;
- Lưu VT.



# CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

## Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

### THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

- Căn cứ Bộ luật Lao động năm 2019.  
- Căn cứ Luật Công đoàn năm 2012.  
- 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 Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12 tháng 11 năm 2020 hướng dẫn một số nội dung của Bộ luật Lao động.

Để đảm bảo quyền và nghĩa vụ của hai bên trong quan hệ lao động trong Công ty cổ phần Cấp nước Sơn La, chúng tôi gồm:

#### 1. Đại diện người sử dụng lao động:

Ông: Trần Quyết Chiến

Chức vụ: Tổng Giám đốc.

#### 2. Đại diện tập thể lao động:

Ông: Đỗ Quang Phương

Chức vụ: Chủ tịch Công đoàn cơ sở.

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

### Chương I

#### NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

**Điều 1.** Bản thỏa ước lao động tập thể này (sau đây gọi tắt là Thỏa ước) quy định mối quan hệ giữa tập thể người lao động và Tổng Giám đốc về các điều kiện lao động và sử dụng lao động, quyền lợi và nghĩa vụ của hai bên trong thời hạn Thỏa ước có hiệu lực.

Các trường hợp không quy định trong bản thỏa ước lao động tập thể này sẽ được giải quyết theo Bộ Luật lao động và các quy định pháp luật hiện hành.

**Điều 2.** Thỏa ước này công nhận những quy chế, quy định sau đây của Công ty là nội dung chính thức của Thỏa ước:

1. Điều lệ Công ty;

2. Quy chế hoạt động của Hội đồng quản trị;

3. Quy chế Tổ chức và Hoạt động của Ban kiểm soát;
4. Nội Quy lao động;
5. Quy chế Quản trị Công ty;
6. Quy chế hoạt động của Ban Tổng giám đốc;
7. Quy chế tài chính;
8. Quy chế quản lý nợ;
9. Quy chế tiền lương;
10. Quy chế khoán sản phẩm;
11. Quy chế tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng công nhân viên;
12. Quy chế điều động, tăng cường cán bộ, công nhân viên;
13. Quy chế Thi đua - Khen thưởng - Kỷ luật;
14. Quy chế đối thoại tại nơi làm việc;

Tổng Giám đốc và Chủ tịch Công đoàn có trách nhiệm tổ chức xây dựng các quy chế nói trên và trình Hội đồng quản trị quyết định ban hành. Sau khi hoàn thiện các quy chế này được thông báo để mọi người lao động trong toàn Công ty biết và giám sát thực hiện.

Tại Hội nghị người lao động của Công ty, Tổng giám đốc và Chủ tịch Công đoàn có nhiệm vụ thông báo công khai trước Hội nghị kết quả thực hiện các quy chế đã được ban hành.

**Điều 3. Tổng Giám đốc cam kết:**

1. Cộng tác chặt chẽ và tạo điều kiện thuận lợi để Công đoàn hoạt động theo quy định của Bộ Luật lao động và Luật Công đoàn.

2. Tạo điều kiện làm việc cho cán bộ kiêm nhiệm công tác đoàn thể (Đảng, Công đoàn, Đoàn thanh niên, Cựu Chiến binh); Thời gian làm công tác đoàn thể của cán bộ làm công tác không chuyên trách được tính là thời gian làm việc để trả lương.

3. Đảm bảo quyền tự do hoạt động công đoàn của người lao động theo đúng quy định của pháp luật. Không dùng các biện pháp kinh tế và các biện pháp khác để can thiệp vào tổ chức và hoạt động của Công đoàn.

## Chương II

### NỘI DUNG THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

#### **Điều 4.** Việc làm và bảo đảm việc làm

Tổng Giám đốc cam kết giao đúng và kịp thời kế hoạch sản xuất kinh doanh cho các đơn vị sản xuất, đồng thời đảm bảo các điều kiện cần thiết để các đơn vị hoàn thành tốt kế hoạch được giao. Người lao động làm việc trong các đơn vị của Công ty cam kết làm tròn nhiệm vụ được giao, nghiêm chỉnh chấp hành nội quy lao động và những quy định trong Thỏa ước này.

#### **Điều 5.** Công tác đào tạo

Doanh nghiệp coi trọng công tác đào tạo và đào tạo lại để nâng cao trình độ quản lý, chuyên môn nghiệp vụ, trình độ chính trị, văn hóa, tin học cho NLD nhằm phục vụ thiết thực có hiệu quả cao cho doanh nghiệp.

Trong chiến lược phát triển doanh nghiệp, từng giai đoạn, vào thời điểm thích hợp, doanh nghiệp sẽ đào tạo hoặc cử NLD đi đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nghiệp vụ tay nghề cho phù hợp với yêu cầu công việc thực tế.

Tổ chức cho NLD làm công tác quản lý, chuyên môn nghiệp vụ và công nhân kỹ thuật đi học tập kinh nghiệm ở Hiệp hội cấp thoát nước Việt Nam và các doanh nghiệp bạn.

Doanh nghiệp khuyến khích và tạo điều kiện cho NLD tự học hỏi nâng cao, bồi dưỡng nghiệp vụ, trình độ chuyên môn để phục vụ công việc tốt hơn.

#### **Điều 6.** Thực hiện giao kết hợp đồng lao động

Các đơn vị trực thuộc Công ty thực hiện quản lý và bố trí lao động phải tuân theo các quy định trong giao kết hợp đồng lao động, Điều lệ tổ chức và hoạt động của Công ty và Bộ luật lao động.

**Điều 7.** Đối tượng không giao kết hợp đồng lao động: Các chức danh do Đại hội đồng cổ đông bầu gồm Chủ tịch và các thành viên Hội đồng Quản trị, thành viên Ban kiểm soát.

#### **Điều 8.** Điều động lao động giữa các đơn vị thành viên của Công ty

- Do yêu cầu sản xuất, Tổng Giám đốc được quyền tạm thời chuyển người lao động giữa các đơn vị trực thuộc của Công ty làm công việc khác so với hợp đồng lao động từ 1 đến 3 năm. *(Theo thỏa thuận giữa NSDLLĐ và NLD; tiền lương làm việc ở vị trí công việc mới áp dụng theo Quy chế tiền lương của đơn vị và Bộ Luật Lao động).*

- Khi tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động, Tổng Giám đốc phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 03 ngày làm

việc, thông báo rõ thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khỏe, giới tính của người lao động.

**Điều 9.** Trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động sau khi được cử đi đào tạo, bồi dưỡng bằng nguồn kinh phí của Công ty hoặc Công ty được cơ quan, tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước tài trợ, thì phải có trách nhiệm bồi thường chi phí đào tạo đã hưởng.

**Điều 10.** Người sử dụng lao động và người lao động cam kết thi hành nghiêm chỉnh những quy định của Bộ Luật lao động về quyền và trách nhiệm của mỗi bên trong trường hợp thay đổi, tạm hoãn, chấm dứt hợp đồng lao động.

### **Chương III**

## **THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI**

### **Mục 1. Thời giờ làm việc, hội họp**

#### **Điều 11.** Thời giờ làm việc

1. Người lao động có trách nhiệm thực hiện thời giờ làm việc theo Nội quy lao động: ngày làm việc bình thường không quá 08 giờ trong 01 ngày và 48 giờ trong 01 tuần, mỗi tuần người lao động được nghỉ 24 giờ liên tục, 01 tháng nghỉ ít nhất 4 ngày.

2. Nếu làm việc vào ngày nghỉ hàng tuần, ngày lễ được bố trí nghỉ bù vào những ngày khác trong tuần.

#### 3. Chế độ làm việc theo giờ hành chính:

Chế độ làm việc này áp dụng cho các chức danh quản lý và chức danh sản xuất không có yêu cầu làm việc theo ca. Biểu thời gian làm việc hàng ngày do Tổng Giám đốc quy định cho phù hợp với tập quán sinh hoạt của địa phương.

#### 4. Chế độ làm việc theo ca sản xuất:

a) Các vị trí công tác có yêu cầu đảm bảo quá trình sản xuất liên tục thì phải tổ chức làm việc theo ca (trước khi chuyển làm việc ca khác thì phải được nghỉ ít nhất 12 giờ)

b) Việc tổ chức ca làm việc phải theo nguyên tắc nhiều việc nhiều người, ít việc ít người. Giờ bắt đầu và kết thúc của mỗi ca, chế độ đảo ca phải phù hợp với thực tế sản xuất, đồng thời phải đảm bảo giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi theo quy định tại Bộ Luật lao động và Thỏa ước này.

5. Người lao động làm các công việc có tính chất đặc thù về thời gian như: thủ kho, bảo vệ, lái xe con, ... tùy theo từng loại công việc, không nhất thiết quy định làm mỗi ngày 08 giờ, nhưng tính bình quân không quá 08 giờ/ngày.



**Điều 12.** Thời giờ học tập chuyên môn nghiệp vụ:

1. Huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động 8 giờ/người/năm.
2. Học tập kỹ thuật, nghiệp vụ: 01 giờ/người/tuần, tức là 52 giờ/người/năm.
3. Huấn luyện tự vệ: 40 giờ đến 56 giờ/người/năm (áp dụng cho những người tham gia tự vệ).

**Điều 13.** Thời giờ hội họp

1. Thời giờ giao ban tác nghiệp
  - a) Giao ban giữa Tổng giám đốc với Trưởng các đơn vị trực thuộc: 04 giờ/tháng
  - b) Họp tổ sản xuất: 1 giờ/tuần.
2. Thời giờ họp sơ kết, tổng kết:
  - a) Hàng năm các đơn vị họp 04 giờ để sơ kết công tác 6 tháng đầu năm, 04 giờ để tổng kết công tác năm và triển khai kế hoạch mới.
  - b) Sơ kết công tác 6 tháng đầu năm và tổng kết công tác năm của Công ty tùy theo tình hình cụ thể do Lãnh đạo Công ty quyết định.

**Mục 2. Thời giờ nghỉ ngơi**

**Điều 14.** Thời giờ nghỉ ngơi

1. Người lao động được nghỉ 1,5 ngày trong tuần vào chiều thứ 7 và ngày chủ nhật; được nghỉ lễ, tết theo quy định. Cụ thể:

- Tết dương lịch: 01 ngày;
- Tết Nguyên đán: 05 ngày;
- Giỗ tổ Hùng Vương: 01 ngày;
- Ngày Chiến thắng 30/4: 01 ngày;
- Ngày Quốc tế lao động 01/5: 01 ngày;
- Ngày Quốc khánh 02/9: 02 ngày (ngày 02/09 dương lịch và 01 ngày liên kế trước hoặc sau đó).

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

2. Do tính chất đặc thù của Công ty là làm việc theo ca mà người lao động phải làm việc vào ngày nghỉ tuần hoặc ngày nghỉ lễ thì sẽ được bố trí nghỉ bù vào ngày khác trong tuần.

**Điều 15.** Nghỉ phép, nghỉ lễ, nghỉ việc riêng

1. Người lao động làm việc liên tục đủ 12 tháng tại Công ty được nghỉ 12 ngày phép năm.

Cứ 05 năm làm việc trong Công ty thì số ngày nghỉ hằng năm của người lao động được tăng thêm tương ứng 01 ngày.

2. Người lao động được nghỉ việc riêng mà vẫn được hưởng nguyên lương thời gian trong các trường hợp sau đây:

- Kết hôn: nghỉ 03 ngày;

- Con kết hôn: nghỉ 01 ngày;

- Bố, mẹ (*Cả hai bên vợ, chồng*) chết, vợ (*chồng*), con chết, được nghỉ 03 ngày.

3. Người lao động được nghỉ được 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 kết hôn; anh, chị, em ruột kết hôn.

4. Ngoài những ngày nghỉ trên, người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ thêm không hưởng lương.

5. Tiền lương nghỉ lễ, phép, nghỉ việc riêng mà vẫn được hưởng nguyên lương được thanh toán theo Quy chế tiền lương của Công ty.

**Chương IV**

**TIỀN LƯƠNG, PHỤ CẤP LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG**

**Điều 16.** Công ty xây dựng Thang, Bảng lương và công bố trước toàn thể người lao động theo quy định của Pháp luật.

**Điều 17.** Tổng giám đốc có trách nhiệm phối hợp với Ban chấp hành công đoàn xây dựng và ban hành qui chế tiền lương kèm theo Thỏa ước này. Sau khi qui chế được ban hành, Tổng giám đốc phải thông báo để mọi người lao động trong đơn vị biết, thực hiện và giám sát việc thực hiện.

**Điều 18.** Tổng giám đốc cam kết trả lương trực tiếp, đúng thời hạn, bằng hình thức chuyển khoản vào tài khoản cá nhân của người lao động.

**Điều 19.** Người lao động làm việc liên tục trong 01 ngày được hưởng chế độ ăn giữa ca, mức chi theo Quy chế tiền lương của Công ty.

**Điều 20.** Công ty thành lập Hội đồng nâng bậc lương (gọi tắt là Hội đồng lương). Thành phần Hội đồng lương gồm có: Tổng giám đốc, một số thành viên

khác do Tổng giám đốc chỉ định và đại diện của Ban chấp hành Công đoàn.

**Điều 21.** Việc nâng lương của người lao động do Hội đồng lương Công ty thực hiện theo Quy chế tiền lương. Tổng Giám đốc quyết định nâng bậc lương cho những người thuộc quyền Tổng giám đốc quyết định. Trên cơ sở xem xét của Hội đồng lương, Tổng Giám đốc đề nghị Hội đồng quản trị nâng lương cho những người do Hội đồng quản trị quyết định nâng lương.

## **Chương V**

### **KHOÁN SẢN PHẨM VÀ ĐƠN GIÁ TIỀN LƯƠNG**

**Điều 22.** Công ty thực hiện chế độ khoán sản phẩm cho tập thể đơn vị. Trong đơn giá khoán sản phẩm đã bao gồm đơn giá tiền lương được tính toán phù hợp cho từng đơn vị tùy thuộc vào điều kiện sản xuất, biên chế lao động ... Tiền lương, thu nhập của người lao động phụ thuộc vào năng xuất lao động và hiệu quả sản xuất của đơn vị đó.

**Điều 23.** Hàng năm Công ty tổ chức rà soát, đánh giá tình hình thực hiện đơn giá khoán sản phẩm nhằm phát hiện và điều chỉnh kịp thời đơn giá đã lạc hậu, không còn phù hợp với tình hình thực tế trong Công ty. Để đảm bảo tính khách quan và hợp lý của đơn giá khoán sản phẩm trong quá trình xây dựng và áp dụng đơn giá khoán phải có đại diện của tổ chức Công đoàn tham gia.

## **Chương VI**

### **BẢO HIỂM XÃ HỘI**

**Điều 24.** Tổng giám đốc và người lao động trong toàn Công ty cam kết thực hiện nghiêm chỉnh các quy định trong Luật bảo hiểm xã hội.

**Điều 25.** Công ty và người lao động giao kết hợp đồng lao động có thời hạn từ 01 tháng trở lên, cả Công ty và người lao động phải có trách nhiệm cùng đóng bảo hiểm theo quy định hiện hành.

**Điều 26.** Người lao động được hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội theo quy định tại Luật bảo hiểm xã hội.

**Điều 27.** Người lao động ốm đau được khám và cấp thuốc tại nơi đăng ký bảo hiểm y tế. Hàng năm, Công ty phải tổ chức khám sức khỏe định kỳ, điều trị, điều dưỡng cho người lao động theo quy định của Nhà nước.

**Điều 28.** Người lao động nghỉ sinh con, nghỉ để thực hiện các biện pháp kế hoạch hoá dân số được hưởng theo chế độ bảo hiểm xã hội theo quy định.

**Điều 29.** Công ty có trách nhiệm thông báo cho người đến tuổi nghỉ hưu trước

6 tháng và có trách nhiệm làm các thủ tục cần thiết với Cơ quan Bảo hiểm xã hội để người lao động nghỉ hưu đúng tuổi theo Luật định.

## **Chương VII**

### **AN TOÀN VỆ SINH LAO ĐỘNG**

#### **Điều 30. Trang bị và sử dụng bảo hộ lao động**

Hàng năm, khi xây dựng kế hoạch SXKD Công ty phải lập kế hoạch bảo hộ lao động, vệ sinh và cải thiện điều kiện làm việc cho người lao động như trang bị các phương tiện bảo hộ lao động và thực hiện các chế độ về an toàn lao động.

Người lao động phải sử dụng trang bị bảo hộ lao động trong khi thực hiện nhiệm vụ.

#### **Điều 31. Người lao động có nghĩa vụ sau đây:**

- a) Chấp hành các quy định, quy trình, nội quy về an toàn lao động, vệ sinh lao động có liên quan đến công việc, nhiệm vụ được giao;
- b) Sử dụng và bảo quản các phương tiện bảo vệ cá nhân đã được trang cấp; các thiết bị an toàn lao động, vệ sinh lao động nơi làm việc;
- c) Báo cáo kịp thời với người có trách nhiệm khi phát hiện nguy cơ gây tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, gây độc hại hoặc sự cố nguy hiểm, tham gia cấp cứu và khắc phục hậu quả tai nạn lao động khi có lệnh của người sử dụng lao động.

## **Chương VIII**

### **TRANH CHẤP LAO ĐỘNG**

**Điều 32.** Nếu xảy ra tranh chấp lao động, hai bên tham gia ký kết thoả ước thống nhất nguyên tắc giải quyết như sau:

1. Hai bên gặp nhau bàn bạc, thương lượng trực tiếp để tự dàn xếp tại nơi phát sinh tranh chấp. Nếu đã cố gắng hết sức mà không thể tự dàn xếp được, việc tranh chấp lao động sẽ được giải quyết theo trình tự quy định tại Bộ Luật lao động.
2. Việc giải quyết tranh chấp lao động được tiến hành công khai và khách quan, giải quyết kịp thời, nhanh chóng, đúng pháp luật.
3. Khi giải quyết tranh chấp lao động nhất thiết phải có sự tham gia của đại diện Công đoàn và đại diện của Tổng giám đốc.
4. Khi có những yêu cầu của tập thể lao động, Ban chấp hành Công đoàn cơ sở phải lắng nghe ý kiến, nguyện vọng của tập thể lao động, bàn bạc với Tổng giám đốc để tìm cách giải quyết. Nếu không giải quyết được thì trong thời hạn 03 ngày Ban chấp hành Công đoàn phải kịp thời báo cáo với Công đoàn cấp trên,

Tổng giám đốc phải báo cáo Hội đồng quản trị và Cơ quan quản lý lao động địa phương để phối hợp giải quyết.

5. Khi xảy ra tranh chấp lao động tập thể, Hội đồng hoà giải lao động ở cơ sở và Hòa giải viên thành phố tiến hành hoà giải ngay khi nhận được đơn yêu cầu hoà giải. Nếu hoà giải không thành thì mỗi bên hoặc cả hai bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động Thành phố giải quyết. Trường hợp một bên hoặc cả hai bên không đồng ý với quyết định của Hội đồng trọng tài lao động Thành phố thì có quyền yêu cầu Toà án nhân dân cấp tỉnh giải quyết.

## **Chương IX**

### **MỘT SỐ THỎA THUẬN KHÁC**

#### **Điều 33.** Thi đua khen thưởng

Căn cứ Nội quy lao động và Quy chế Thi đua, khen thưởng - kỷ luật của Công ty. Công ty sẽ xem xét khen thưởng hoặc kỷ luật khi người lao động có thành tích xuất sắc trong lao động, công tác hoặc vi phạm kỷ luật lao động.

**Điều 34.** Công đoàn cơ sở có trách nhiệm đề xuất với Tổng Giám đốc về thực hiện quản lý, sử dụng hiệu quả và thiết thực quỹ phúc lợi của Công ty.

## **Chương X**

### **ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

**Điều 35.** Thỏa ước lao động tập thể này được thi hành trong toàn Công ty.

- Thỏa ước này có hiệu lực trong thời hạn 03 năm. Trong thời hạn 03 tháng trước ngày Thỏa ước hết hạn, hai bên có thể thương lượng để kéo dài thời hạn của Thỏa ước hoặc ký kết Thỏa ước mới.

**Điều 36.** Người lao động có quyền khiếu nại thông qua tổ chức Công đoàn nếu họ xét thấy việc xếp lương, nâng, hạ bậc lương, việc phân phối tiền lương, tiền thưởng và những quy định khác của Thỏa ước này không được thực hiện đúng. Trong thời hạn 30 ngày, Tổng Giám đốc có trách nhiệm giải quyết sau khi nhận được khiếu nại nêu trên và phải thông báo cho đương sự và Công đoàn biết hướng cũng như thời gian giải quyết tiếp theo (nếu có).

Trong quá trình thực hiện, nếu điều nào trong thỏa ước chưa đúng với quy định của pháp luật, hoặc quy định của pháp luật thay đổi mà dẫn đến thỏa ước lao động tập thể không phù hợp với quy định của Pháp luật, thì hai bên phải tiến hành sửa đổi, bổ sung Thỏa ước lao động tập thể trong vòng 15 ngày. Trong thời gian tiến hành sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể thì quyền lợi của người lao động được thực hiện theo quy định của Pháp luật.

**Điều 37.** Khi Thỏa ước hết hạn mà hai bên vẫn tiếp tục thương lượng, thì Thỏa ước cũ vẫn được tiếp tục thực hiện trong thời gian không quá 60 ngày.

**Điều 38.** Sau 03 tháng thực hiện các bên có quyền yêu cầu sửa đổi, bổ sung Thỏa ước. Nếu một bên có yêu cầu bổ sung, sửa đổi thỏa ước phải thông báo cho bên kia cụ thể nội dung, dự kiến sửa đổi. Chậm nhất 15 ngày sau khi có thông báo, hai bên phải gặp nhau thương lượng, xem xét. Việc sửa đổi, bổ sung thỏa ước phải theo đúng những quy định của pháp luật.

Sau khi hai bên gặp nhau thương lượng, Tổng Giám đốc có trách nhiệm thông báo bằng văn bản những nội dung đã thỏa thuận bổ sung, sửa đổi đến Sở Lao động –TBXH Sơn La để đăng ký lại.

**Điều 39.** Thỏa ước lao động tập thể này ký kết tại Công ty cổ phần Cấp nước Sơn La ngày 05 tháng 10 năm 2023.

Thỏa ước này có thời hạn 03 năm và có hiệu lực từ ngày 05 tháng 10 năm 2023.

Bãi bỏ những quy định trước đây trái với thỏa thuận này.

**ĐẠI DIỆN**

**TẬP THỂ LAO ĐỘNG**  
Chủ tịch Công đoàn cơ sở



**Đỗ Quang Phương**

**ĐẠI DIỆN**

**NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**  
Tổng Giám đốc



**Trần Quyết Chiến**