

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 Trần Đình Nhân - Tổng Giám đốc Tập đoàn Điện lực Việt Nam

2. ĐẠI DIỆN TẬP THỂ NGƯỜI LAO ĐỘNG

Ông Khuất Quang Mậu - Chủ tịch Công đoàn Điện lực Việt Nam.

Cùng nhau thỏa thuận ký kết Thỏa ước lao động tập thể gồm 7 Chương, 25 Điều với những nội dung cụ thể như sau:

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 Tập đoàn Điện lực Việt Nam 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) Tập đoàn Điện lực Việt Nam;

b) Người lao động làm việc tại Tập đoàn Điện lực Việt Nam, 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 Điện lực Việt Nam.

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 Tập đoàn Điện lực Việt Nam 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. Người lao động (NLĐ): là người làm việc theo hợp đồng lao động ký với Tập đoàn Điện lực Việt Nam và người làm việc đang trong giai đoạn thử việc, học việc, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của Tập đoàn Điện lực Việt Nam.
2. Người sử dụng lao động (NSDLĐ): là Tập đoàn Điện lực Việt Nam mà đại diện là Tổng giám đốc Tập đoàn Điện lực Việt Nam.
3. Đại diện NSDLĐ được ủy quyền: Thủ trưởng Cơ quan EVN và Giám đốc các đơn vị trực thuộc được Tổng giám đốc EVN ủy quyền thực hiện một số quyền hạn của đại diện NSDLĐ trong tuyển dụng, ký kết, thực hiện hợp đồng lao động, phân công công tác, khen thưởng, kỷ luật... đối với NLĐ. Trong từng trường hợp khi sử dụng từ viết tắt NSDLĐ trong TULĐTT này được hiểu bao gồm cả Đại diện NSDLĐ được ủy quyền.
4. EVN: Tập đoàn Điện lực Việt Nam, bao gồm Cơ quan Tập đoàn Điện lực Việt Nam và các đơn vị trực thuộc của Tập đoàn Điện lực Việt Nam.
5. Đơn vị: Cơ quan EVN và các đơn vị trực thuộc của EVN.
6. 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 sau này.
7. CĐĐLVN: Công đoàn Điện lực Việt Nam.
8. TULĐTT: Thỏa ước lao động tập thể.
9. 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 CĐĐLVN

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 EVN, giữ vững truyền thống và bảo vệ uy tín của EVN.

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 EVN. 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 EVN (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 EVN.

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

- Thực hiện Quy chế thực hiện dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc trong EVN;
- 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 CĐĐLVN:

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 EVN đến NLĐ, phối hợp với các bộ phận chức năng đề xuất các biện pháp tháo gỡ khó khăn nhằm giúp cho EVN hoàn thành kế hoạch sản xuất, kinh doanh và chăm lo đời sống cho 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 NLD ở EVN 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 7 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 EVN hoặc trong Tập đoàn Điện lực Quốc gia Việt Nam thì NSDLĐ kế tiếp 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 NLD 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. Bảo đảm việc làm đối với lao động nữ sau khi nghỉ thai sản

Bố trí sắp xếp việc làm cho lao động nữ 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 NLD sau khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và những NLD 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 NLD 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 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 hàng ngày do Đơn vị quy định phù hợp với đặc thù của Đơn vị và giờ làm việc của từng địa phương.

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. Các Đơn vị quy định giờ bắt đầu và kết thúc của mỗi ca, nhưng phải đảm bảo giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi theo quy định của Bộ luật Lao động.

3. NLĐ 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 bố trí nghỉ theo chu kỳ ca, nhưng đảm bảo giờ làm việc, giờ nghỉ ngơi theo quy định của Bộ luật Lao động và TULĐTT này.

c) Người làm việc lái xe, phương tiện cơ giới được nghỉ ít nhất 08 ngày trong một tháng.

2. Nghỉ việc riêng hưởng nguyên lương chế độ: Ngoài các ngày nghỉ việc riêng được hưởng nguyên lương theo quy định của Điều 116 Bộ luật Lao động, NLĐ được hưởng nguyên lương chế độ khi nghỉ trong các trường hợp sau:

a) 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;

b) 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;

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

3. NLĐ được quyền nghỉ 03 tháng và hưởng nguyên lương trước khi đến tuổi nghỉ hưu (tuổi nghỉ hưu của NLĐ 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 nghỉ hưu, 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 VÀ NÂNG LƯƠNG

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

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

- a) Thang lương, bảng lương và chế độ phụ cấp lương;
- b) Quy định phân phối tiền lương sản xuất kinh doanh điện;
- c) Quy định sử dụng Quỹ khen thưởng, Quỹ phúc lợi;
- d) Quy định về nâng lương, nâng bậc, nâng ngạch và chuyển xếp lương;
- đ) Quy định về định mức, định biên lao động.

e) Các quy định khác có nội dung liên quan đến quyền lợi của NLD theo quy định của pháp luật và của EVN.

2. Đại diện NSDLĐ được ủy quyền phối hợp công đoàn cùng cấp tổ chức góp ý các quy định trên của EVN, đồng thời xây dựng đề cụ thể hóa các nội dung cho phù hợp với đặc thù của từng Đơn vị.

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. NLĐ 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 NLĐ đi làm bình thường (hưởng lương chế độ và lương hoàn thành công việc);

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

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

3. NLĐ nghỉ theo khoản 3 Điều 12 TULĐTT này thì được hưởng nguyên lương như NLĐ 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.

CHƯƠNG V

AN TOÀN LAO ĐỘNG – VỆ SINH LAO ĐỘNG

Điều 16. 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 17. 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. EVN quy định cụ thể về thời gian nghỉ, mức chi phí nghỉ điều dưỡng phục hồi sức khỏe, phục hồi chức năng.

Điều 18. 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 19. 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 NLĐ bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc cho thân nhân NLĐ bị chết do tai nạn lao động.

2. Trợ cấp cho NLĐ 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 NLĐ ngoài phần bảo 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 EVN.

CHƯƠNG VI

CÁC THỎA THUẬN KHÁC

Điều 20. Khen thưởng

1. NSDLĐ đảm bảo và thống nhất với công đoàn cùng cấp khen thưởng cho NLĐ 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 NLĐ được cử đi học tập, đào tạo thì thời gian nghỉ, thời gian đi học vẫn được xem xét để xét khen thưởng.

Điều 21. Chế độ trợ cấp và thăm hỏi

1. NSDLĐ đảm bảo và thống nhất với công đoàn cùng cấp thực hiện trợ cấp, thăm hỏi NLĐ vào các dịp lễ, tết, ngày truyền thống... và gia đình NLĐ 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 NLĐ theo quy định pháp luật.

2. Sau thời điểm nghỉ hưu, NLĐ được hưởng 3 tháng lương chế độ chi từ Quỹ phúc lợi của Đơn vị.

3. 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 Đơn vị.

Điều 22. Tổ chức các hoạt động văn hóa, thể thao

NSDLĐ đảm bảo và thống nhất với CĐLĐVN tổ chức và chỉ đạo, hướng dẫn các đơn vị trực thuộc xây dựng các thiết chế, tổ chức các hoạt động văn hóa, thể thao cho NLĐ từ nguồn kinh phí của Quỹ phúc lợi và tài chính công đoàn các cấp.

Điều 23. Người lao động nghỉ hưu

NLĐ nghỉ hưu, NLĐ thôi việc theo nguyện vọng trước tuổi nghỉ hưu theo chính sách của EVN được sinh hoạt, thăm hỏi, tặng quà trong các dịp lễ, tết; khi ốm đau được quan tâm, chăm sóc; khi qua đời được trợ giúp theo chế độ của Quỹ phúc lợi, Quỹ tương trợ xã hội các Đơn vị hoặc EVN.

CHƯƠNG VII

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 24. Trách nhiệm thi hành

1. TULĐTT này được thi hành trong EVN. Các Đơn vị có thể quy định chế độ, chính sách cho NLĐ cao hơn mức quy định trong TULĐTT này và quy định của pháp luật.

2. Hằng năm, Tổng Giám đốc EVN và Ban thường vụ CĐLĐVN cùng đánh giá kết quả thực hiện TULĐTT này.

3. Ban chấp hành CĐLĐVN, Ban thanh tra nhân dân EVN có trách nhiệm giám sát việc thực hiện TULĐTT này và báo cáo tình hình thực hiện tại Hội nghị người lao động EVN.

Điều 25. Hiệu lực thi hành

1. TULĐTT này được ký kết tại Hội nghị Người lao động EVN ngày 02 tháng 8 năm 2019. TULĐTT này có hiệu lực kể từ khi được đại diện có thẩm quyền hai bên ký kết cho đến khi có TULĐTT mới, tối đa không quá 3 năm kể từ ngày TULĐTT này có hiệu lực.

2. Kể từ ngày TULĐTT này có hiệu lực:

a) Những chế độ đối với NLĐ quy định trong hợp đồng lao động và thỏa thuận hợp pháp khác đã giao kết giữa NSDLĐ và NLĐ; quy định của EVN, Đơn

vị có lợi hơn cho NLĐ so với quy định của TULĐTT này được tiếp tục thực hiện.

b) Những chế độ đối với NLĐ không lợi hơn cho NLĐ so với quy định của TULĐTT thì thực hiện theo TULĐTT này.

3. TULĐTT này được gửi đến:

- Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội;
- Bộ Công Thương;
- Ủy ban Quản lý vốn nhà nước tại doanh nghiệp;
- Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam;
- Sở Lao động – Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội;
- Các Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh, thành phố có đơn vị trực thuộc đóng trụ sở đóng trên địa bàn;
- Công đoàn Điện lực Việt Nam;
- Cơ quan Tập đoàn và các đơn vị trực thuộc Tập đoàn.

ĐẠI DIỆN TẬP THỂ NLĐ
TM. BAN CHẤP HÀNH CĐDLVN
CHỦ TỊCH



Khuất Quang Mậu

ĐẠI DIỆN NSDLĐ
TỔNG GIÁM ĐỐC
TẬP ĐOÀN ĐIỆN LỰC VIỆT NAM



Trần Đình Nhân