

Số: 01/TU/LĐTT-ĐHNCT

Cần Thơ, ngày 02 tháng 01 năm 2017

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ TRƯỜNG ĐẠI HỌC NAM CẦN THƠ

Căn cứ Bộ luật Lao động và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động nước Cộng hoà Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam;

Căn cứ Nghị định số 196/CP ngày 31 tháng 12 năm 1994 của Chính phủ nước Cộng hoà XHCN Việt Nam ban hành quy định về Thỏa ước lao động tập thể và Nghị định số 93/2002/NĐ-CP ngày 11 tháng 11 năm 2002 của Chính phủ sửa đổi bổ sung một số điều của Nghị định số 196/CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về Thỏa ước lao động tập thể;

Căn cứ Quyết định số 61/2009/QĐ-TTg ngày 17 tháng 4 năm 2009 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của Trường Đại học Tư thực; được sửa đổi, bổ sung theo quyết định số 63/2011/QĐ-TTg ngày 10 tháng 11 năm 2011 của Thủ tướng Chính phủ;

Để đảm bảo quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động và người lao động trong quan hệ lao động, Chúng tôi gồm:

I. ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG (NSDLĐ):

Họ và tên: Ông Võ Tòng Xuân

Chức vụ: Hiệu trưởng – Trường Đại học Nam Cần Thơ.

Là người đại diện theo pháp luật của Trường Đại học Nam Cần Thơ.

II. ĐẠI DIỆN TẬP THỂ NGƯỜI LAO ĐỘNG (NLĐ):

Họ và tên: Bà Nguyễn Xuân Tiên

Chức vụ: Phó Chủ tịch Công đoàn Cơ sở – Trường Đại học Nam Cần Thơ.

Đại diện theo ủy quyền của Ban chấp hành Công đoàn Trường Đại học Nam Cần Thơ.

Hai bên cam kết thực hiện đúng các quy định của pháp luật và cùng nhau thoả thuận ký kết Thỏa ước lao động tập thể (gọi tắt là Thỏa ước) gồm những điều khoản sau đây:

CHƯƠNG I. NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Bản Thỏa ước lao động tập thể này quy định mối quan hệ lao động giữa tập thể người lao động và NSDLĐ về các điều kiện lao động và sử dụng lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi người trong thời hạn Thỏa ước có hiệu lực.

Điều 1. Đối tượng thi hành

1. Người sử dụng lao động.
2. Người lao động đang làm việc tại trường, kể cả người lao động trong thời gian học nghề, thử việc, NLĐ vào làm việc sau ngày Thỏa ước có hiệu lực đều có trách nhiệm thực hiện những nội dung thoả thuận trong Thỏa ước này.
3. Ban chấp hành Công đoàn cơ sở.

Điều 2. Thời hạn của thỏa ước:

1. Thỏa ước này có hiệu lực 03 năm kể từ ngày hai bên ký kết.
2. Sau sáu tháng, các bên có quyền yêu cầu sửa đổi, bổ sung Thỏa ước. Việc sửa đổi, bổ sung phải được tiến hành theo trình tự như khi ký kết.

Điều 3. Cam kết của NSDLĐ bảo đảm quyền hoạt động của 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 4. Cam kết của người lao động về việc chấp hành Nội quy lao động, Quy chế, quy định của Trường:

1. Người lao động có trách nhiệm chấp hành đúng các nội dung quy định trong Hợp đồng lao động, các Nội quy quy định của Trường và Thỏa ước lao động tập thể.
2. Thực hiện đúng và đầy đủ các quyền và nghĩa vụ.
3. Có tinh thần trách nhiệm trong công việc, có ý thức kỷ luật lao động, hạn chế đến mức thấp nhất việc làm hư hỏng máy móc, tài sản, hàng hoá của nhà trường.
4. Phối hợp cùng nhà trường trong việc thực hiện kế hoạch đào tạo, nghiên cứu khoa học, tiết kiệm nguyên vật liệu, đảm bảo tiến độ công việc.
5. Không tham gia đình công, tranh chấp lao động tập thể trái quy định của pháp luật.

Chương II. VIỆC LÀM VÀ ĐẢM BẢO VIỆC LÀM

Điều 5. Việc làm và đảm bảo việc làm

1. Người sử dụng lao động cam kết thực hiện những biện pháp cần thiết để đảm bảo việc làm, thu nhập ổn định cho người lao động; tạo thêm nhiều chỗ làm việc mới. Trường hợp thiếu việc làm, người sử dụng lao động sẽ bố trí và sử dụng người lao động làm công việc khác phù hợp với năng lực chuyên môn của người lao động và các quy định của Bộ luật Lao động.
2. Khi tuyển dụng lao động, người sử dụng lao động sẽ xem xét, ưu tiên xét tuyển các trường hợp là con của người lao động trong Trường nếu các trường hợp này đáp ứng đầy đủ các điều kiện tiêu chuẩn tuyển dụng của Trường như các đối tượng khác.

Điều 6. Hợp đồng lao động

1. Người lao động làm việc tại Trường được ký một trong các loại hợp đồng lao động sau:

- 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 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;
- c. Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

2. Khi hợp đồng lao động quy định tại Điểm b và c Khoản 1 Điều này hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới; nếu không ký kết hợp đồng lao động mới, hợp đồng đã giao kết trở thành hợp đồng không xác định thời hạn. Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm một thời hạn, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

3. Trong trường hợp người sử dụng lao động không có nhu cầu tiếp tục sử dụng người lao động nào đó thì người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không phải đưa ra bất kỳ lý do gì và người sử dụng lao động bồi thường cho người lao động 02 tháng tiền lương ngoài các chế độ khác theo quy định của pháp luật (Trừ trường hợp người lao động vi phạm nghiêm trọng quy chế, quy định của Trường Đại học Nam Cần Thơ).

3. Các trường hợp thay đổi tạm hoãn, chấm dứt hợp đồng lao động được thực hiện theo các Điều 33, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42 và 43 Chương IV Bộ luật Lao động của nước Cộng hòa XHCN Việt Nam.

CHƯƠNG III. THỜI GIỜ LÀM VIỆC – THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

Điều 7.

1. Thời giờ làm việc

Mỗi ngày, ca làm việc không quá 8 giờ; Mỗi tuần làm việc không quá 5 ngày (40 giờ).

Thời giờ làm việc này không áp dụng đối với các đối tượng làm việc hưởng tiền lương, tiền công khoán gọn theo công việc; làm việc trên các phương tiện vận tải đường bộ, đường thủy và nhân viên bảo vệ, nhân viên tạp vụ... Những đối tượng này thì tùy trường hợp cụ thể theo hợp đồng lao động được ký kết giữa người sử dụng lao động và người lao động.

Tuy nhiên, tùy theo điều kiện thực tiễn hoạt động của Trường trong từng thời kỳ, Hiệu trưởng có thể xem xét, quyết định áp dụng chế độ giảm thời gian làm việc.

a. Chế độ làm việc theo giờ hành chính

Chế độ làm việc này áp dụng cho các vị trí công việc không yêu cầu phải làm việc theo chế độ ca. Biểu thời gian làm việc hàng ngày do Hiệu trưởng, Trưởng các đơn vị thành viên quy định phù hợp với giờ làm việc và tập quán sinh hoạt của địa phương.

b. Chế độ làm việc của giảng viên cơ hữu: thời gian làm việc của giảng viên cơ hữu theo thời gian phân công của Khoa và phải thực hiện giờ nghỉ vụ theo quy định về quản lý công tác chuyên môn đối với giảng viên cơ hữu của Trường.

c. Chế độ làm việc theo ca.

- Chế độ làm việc này áp dụng cho các vị trí công việc có yêu cầu đảm bảo quá trình hoạt động liên tục hay đặc điểm tính chất của đơn vị;

- Việc tổ chức ca làm việc phải theo nguyên tắc: ca nhiều việc bố trí nhiều người, ca ít việc bố trí ít người. Tùy theo đặc điểm từng nơi, Hiệu trưởng, Thủ trưởng các đơn vị thành viên quy định số ca, giờ bắt đầu và kết thúc mỗi ca, chế độ đảo ca nhưng phải đảm bảo thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi theo quy định tại Bộ luật Lao động;

- Thời giờ bắt đầu và kết thúc của ca đêm: Tính từ 21 giờ đêm hôm trước đến 05h sáng hôm sau.

d. Thời giờ làm việc hàng ngày được rút ngắn đối với những người làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo danh mục do Bộ Lao động Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành.

e. Thời gian làm thêm.

Người sử dụng lao động cam kết bố trí sử dụng lao động hiện có của Trường một cách hợp lý, hiệu quả để hạn chế việc huy động người lao động làm thêm giờ. Tuy nhiên, căn cứ yêu cầu của tình hình hoạt động của Trường, người sử dụng lao động có thể thoả thuận, huy động người lao động làm thêm giờ.

Thời gian làm thêm giờ phải tuân theo các quy định của Bộ luật Lao động và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động.

2. Thời giờ nghỉ ngơi: Được thực hiện theo các Điều 71, 72, 73, 74, 75, 76 và 77 của Bộ luật Lao động. Cụ thể:

a. Nghỉ ngơi trong chu kỳ làm việc: Người lao động làm việc mỗi tuần được nghỉ 02 ngày = 48 giờ. Nghỉ hàng tuần vào ngày Thứ bảy và Chủ nhật. Trong điều kiện người lao động phải làm việc kéo dài thời gian, sẽ có thoả thuận giữa người sử dụng lao động (Hiệu trưởng) hoặc người được uỷ quyền hợp pháp với người lao động.

- Người lao động làm việc 8 giờ liên tục, được nghỉ giữa ca tính vào giờ làm việc: Nghỉ 30 phút khi làm ca ngày; Nghỉ 45 phút khi làm ca đêm.

- Người lao động phải làm việc từ 10 giờ trở lên trong một ngày thì được nghỉ thêm ít nhất 30 phút tính vào giờ làm việc, ngoài thời giờ nghỉ ngơi trong ca làm việc bình thường.

- Người lao động làm thêm giờ vào ngày nghỉ hàng tuần, ngày Lễ, ngày Tết sẽ được

bổ trí nghỉ bù vào những ngày khác trong tuần, không được cộng dồn để nghỉ dài.

b. Nghỉ phép năm: Người lao động được nghỉ phép hàng năm theo quy định của Bộ luật Lao động, cụ thể:

- Người lao động được nghỉ phép hàng năm là 12 ngày đối với điều kiện lao động bình thường; 14 ngày đối với điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc làm việc ở những nơi có điều kiện sinh sống khắc nghiệt; 16 ngày đối với điều kiện lao động đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, người lao động làm việc ở những nơi có điều kiện sinh sống đặc biệt khắc nghiệt.

- Người lao động có dưới 12 tháng làm việc thì thời gian nghỉ phép hàng năm được tính theo tỷ lệ tương ứng với số thời gian làm việc.

- Số ngày đi đường theo quy định của Nhà nước. Số ngày nghỉ hàng năm được tăng thêm theo thâm niên làm, cụ thể:

- Có đủ 05 năm đến dưới 10 năm thì được nghỉ thêm 1 ngày;
- Có đủ 10 năm đến dưới 15 năm thì được nghỉ thêm 2 ngày;
- Có đủ 15 năm đến dưới 20 năm thì được nghỉ thêm 3 ngày;
- Có đủ 20 năm đến dưới 25 năm thì được nghỉ thêm 4 ngày;
- Có đủ 25 năm đến dưới 30 năm thì được nghỉ thêm 5 ngày;
- Có đủ 30 năm đến dưới 35 năm thì được nghỉ thêm 6 ngày.

- Người lao động nghỉ phép hàng năm được hưởng nguyên lương.

- Người sử dụng lao động có quyền quy định lịch nghỉ hàng năm sau khi tham khảo ý kiến của Ban chấp hành Công đoàn Trường để bố trí nghỉ phép hàng năm. Trường hợp đặc biệt không thể bố trí nghỉ phép hàng năm được thì sẽ có thoả thuận riêng.

3. Nghỉ Lễ – Nghỉ Tết

Người lao động được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương những ngày Lễ – Tết theo quy định tại điều 73 của Bộ luật Lao động năm 1994, và Luật sửa đổi, bổ sung năm 2002, 2006, 2007.

4. Nghỉ về việc riêng, nghỉ không hưởng lương

Được thực hiện theo các Điều 78 và Điều 79 của Bộ luật Lao động. Cụ thể như sau:

a. Người lao động được nghỉ về việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương trong những trường hợp sau đây:

- Bản thân người lao động kết hôn được nghỉ 04 ngày;
- Con kết hôn được nghỉ 03 ngày;
- Bố mẹ (cả bên vợ và bên chồng) chết, vợ hoặc chồng chết, con chết được nghỉ 05 ngày.

Những ngày nghỉ về việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương trùng vào ngày nghỉ hàng tuần, ngày Lễ, ngày Tết thì không được tính để nghỉ thêm.

b. Người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ không hưởng lương. Các trường hợp được xem xét giải quyết nghỉ không hưởng lương thực hiện theo quy định của Bộ luật Lao động.

CHƯƠNG IV. TIỀN LƯƠNG, PHỤ CẤP LƯƠNG – TIỀN THƯỞNG

Điều 8.

1. Người sử dụng lao động thanh toán tiền lương cho người lao động đúng kỳ hạn quy định trong hợp đồng lao động mà hai bên đã ký kết;

Tiền lương, tiền thưởng của người lao động được thực hiện theo quy định của Trường về phân phối tiền lương – tiền thưởng. Người lao động làm việc 01 năm trở lên hoàn thành tốt công việc được giao và không nghỉ vượt số ngày nghỉ phép thì được hưởng lương tháng thứ 13.

2. Thời gian làm thêm giờ được thực hiện theo Bộ luật Lao động:

a. Các đối tượng được hưởng lương làm thêm giờ bao gồm: Người lao động trong Trường, những người đang trong thời gian thử việc và lao động vụ việc đã được xếp lương theo bảng lương do Nhà trường quy định mà làm việc tại các đơn vị trực thuộc Trường đã quy định số giờ làm việc tiêu chuẩn trong một ngày, số giờ làm việc tiêu chuẩn trong một năm mà phải làm thêm giờ sau khi đã hoàn thành đủ số giờ tiêu chuẩn trong ngày trong năm theo quy định.

b. Trường hợp làm thêm giờ vào ban ngày, tiền lương làm thêm giờ được tính như sau:

- Mức 150% tiền lương chế độ (lương 205/2004/NĐ-CP), kể cả phụ cấp lương nếu có của giờ làm việc trong tiêu chuẩn áp dụng đối với giờ làm thêm vào ngày thường;
- Mức 200% tiền lương chế độ (lương 205/2004/NĐ-CP), kể cả phụ cấp lương nếu có của giờ làm việc trong tiêu chuẩn áp dụng đối với giờ làm thêm vào ngày nghỉ hàng tuần;
- Mức 300% tiền lương chế độ (lương 205/2004/NĐ-CP, kể cả phụ cấp lương nếu có) của giờ làm việc trong tiêu chuẩn áp dụng đối với giờ làm thêm vào ngày lễ hoặc ngày được nghỉ bù nếu ngày lễ trùng vào ngày nghỉ hàng tuần, ngày nghỉ có hưởng lương (trong mức 300% này đã bao gồm cả tiền lương trả cho thời gian nghỉ được hưởng nguyên lương theo quy định tại các Điều 73, 74, 75 và 78 của Bộ luật Lao động).

c. Trường hợp làm thêm giờ vào ban ngày, nếu được bố trí nghỉ bù những giờ làm thêm thì được hưởng tiền lương làm thêm giờ vào ban ngày như sau:

- Mức 50% tiền lương chế độ (lương 205/2004/NĐ-CP), kể cả phụ cấp lương nếu có của giờ làm việc trong tiêu chuẩn áp dụng đối với giờ làm thêm vào ngày thường;
- Mức 100% tiền lương chế độ (lương 205/2004/NĐ-CP), kể cả phụ cấp lương nếu có của giờ làm việc trong tiêu chuẩn áp dụng đối với giờ làm thêm vào ngày nghỉ hàng tuần;
- Mức 200% tiền lương chế độ (lương 205/2004/NĐ-CP), kể cả phụ cấp lương nếu có của giờ làm việc trong tiêu chuẩn áp dụng đối với giờ làm thêm vào ngày lễ hoặc

ngày được nghỉ bù nếu ngày lễ trùng vào ngày nghỉ hàng tuần, ngày nghỉ có hưởng lương (trong mức 200% này đã bao gồm cả tiền lương trả cho thời gian nghỉ được hưởng nguyên lương theo quy định tại các Điều 73, 74, 75 và 78 của Bộ luật Lao động).

3. Tiền lương làm đêm:

a. Trong điều kiện cụ thể, để đảm bảo hoạt động của Trường, người sử dụng lao động hoặc người được uỷ quyền hợp pháp có quyền bố trí người lao động làm việc vào ban đêm.

b. Người lao động làm việc vào ca đêm (theo chế độ làm việc 3 ca) hoặc chuyên làm việc vào ban đêm được trả tiền lương làm đêm, cụ thể:

- Trả tiền lương làm đêm được hưởng thêm bằng 35% tiền lương chế độ (lương 205/2004/NĐ-CP), kể cả phụ cấp chức vụ lãnh đạo đối với các trường hợp làm việc liên tục vào ban đêm (từ 8 ngày trở lên trong 1 tháng).
- Trả lương làm đêm được hưởng thêm bằng 30% tiền lương chế độ (lương 205/2004/NĐ-CP), kể cả phụ cấp chức vụ lãnh đạo đối với các trường hợp làm việc liên tục vào ban đêm còn lại (bao gồm những người không thường xuyên làm việc vào ban đêm hoặc làm việc từ 7 ngày trở xuống trong 1 tháng).
- Nếu làm thêm giờ vào ban đêm, thì người lao động còn được trả tiền lương làm thêm giờ như khoản 2 Điều này.

Công đoàn có trách nhiệm phối hợp với người sử dụng lao động trong việc kiểm tra, giám sát việc làm thêm giờ và thực hiện chế độ làm thêm giờ, làm ca đêm.

4. Tiền công đối với người lao động thử việc:

Người lao động thử việc được hưởng 75% tiền lương tính theo mức lương chính thức của chức vụ hoặc công việc được tuyển dụng.

Điều 9.

Ngoài chế độ tiền lương, người lao động được người sử dụng lao động chi trả thêm các khoản phụ cấp lương theo quy định về chế độ tiền lương hiện hành của Trường.

Tập thể lao động Trường cam kết triệt để thực hành tiết kiệm kể cả tiết kiệm chi phí hợp lý trong lãnh đạo của Trường.

Các đơn vị thuộc Trường phải thực hiện nghiêm chỉnh các chế độ nguyên tắc quản lý tài chính theo quy định của Trường. Các chứng từ thanh toán lương và các chế độ cho người lao động phải có ký nhận của từng người lao động và gửi về Trường để theo dõi, kiểm tra.

Người lao động làm công tác quản lý, phục vụ quản lý thực hiện chế độ lương thời gian theo chế độ hiện hành của Nhà trường và theo quy định của Nhà nước.

Điều 10.

1. Căn cứ quy chế phân phối tiền lương, tiền thưởng của Trường và hiệu quả hoạt động của Trường, Trường quyết định thưởng hàng năm. Mức thưởng thực hiện theo quy định của Nhà trường và do Hội đồng quản trị quyết định.

2. Ngoài phần tiền thưởng nói trên, vào các dịp sơ kết, tổng kết, Hội đồng thi đua khen thưởng Trường đề nghị Trường quyết định khen thưởng các danh hiệu thi đua đối với các tập thể, cá nhân đạt thành tích xuất sắc và thưởng cho người lao động đã có đóng góp tích cực, hiệu quả cho Trường, hoàn thành tốt nhiệm vụ nhân dịp các ngày Lễ – Tết trong năm.

Điều 11.

Ngoài việc thưởng theo quy định tại Điều 9 của bản Thỏa ước này, Hiệu trưởng có quyền đề nghị Chủ tịch Hội đồng quản trị thưởng đột xuất theo kết quả và hiệu quả công việc trong các trường hợp sau:

1. Các cá nhân, tập thể, đơn vị thành viên có những đề tài khoa học, có sáng kiến cải tiến kỹ thuật, cải tiến phương thức quản lý kinh tế được áp dụng trong thực tế hoạt động của Trường, trong quản lý kinh tế mang lại hiệu quả kinh tế cao cho Trường, hoặc có thành tích tiêu biểu trong các phong trào thi đua do Trường phát động;

2. Các cá nhân, đơn vị trong Trường tìm được việc làm hoặc khách hàng (nếu có) mang lại hiệu quả kinh tế cao cho Trường;

3. Các cá nhân phát hiện và ngăn chặn kịp thời các sự cố gây cháy nổ, gây tác hại đến an toàn tài sản của Trường.

Điều 12.

1. Trường tổ chức nâng lương, nâng bậc ít nhất hai lần trong một năm khi có đủ điều kiện theo quy định hiện hành của Nhà trường, cụ thể:

a. Đối với người lao động:

- Hoàn thành tốt công việc;
- Không vi phạm kỷ luật lao động;
- Không vi phạm pháp luật của Nhà nước có liên quan trực tiếp tới công việc được giao hoặc tư cách đạo đức nghề nghiệp.

b. Chủ tịch Hội đồng quản trị quyết định việc nâng bậc lương đối với người lao động trên cơ sở đề nghị của Hội đồng xét lương của Trường theo nguyên tắc sau:

• Số người được nâng lương phụ thuộc vào yêu cầu công việc và thâm niên làm việc ở Trường;

• Căn cứ để nâng bậc lương là tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật; tiêu chuẩn chức danh chuyên môn nghiệp vụ.

2. Người lao động có quyền khiếu nại về tiền lương và thu nhập nếu thấy việc thanh toán tiền lương không đúng với quy chế phân phối tiền lương – tiền thưởng của Trường.

Trường có trách nhiệm giải quyết khiếu nại cho người lao động trong thời gian 15 ngày kể từ khi nhận được đơn khiếu nại.

Điều 13. Tiền lương khi được cử đi học

Người lao động được Trường cử đi học theo yêu cầu nhiệm vụ đi học nâng cao trình độ được Trường chi trả tiền lương nhưng phải đảm bảo giờ nghĩa vụ theo quy định của Trường.

CHƯƠNG V. ĐÀO TẠO

Điều 14.

1. Người lao động trong Trường có nghĩa vụ phấn đấu học tập nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao và tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ của Trường.

2. Trường khuyến khích và tạo điều kiện cho người lao động được học tập, kể cả học tập tại nước ngoài.

3. Người lao động được Trường cử đi học nếu không thực hiện đúng cam kết đào tạo với Trường sẽ phải bồi thường 100% chi phí đào tạo và các chi phí liên quan mà Trường đã chi trả.

4. Người lao động tự đi học theo nguyện vọng phải tự chi trả toàn bộ chi phí và phải tự thu xếp thời gian học tập không được để ảnh hưởng đến công việc. Trường hợp xin đi học trong giờ làm việc, phải được đồng ý của Hiệu trưởng.

5. Việc xếp, trả lương sau khi tốt nghiệp, Trường quyết định trên cơ sở chức danh công việc và bằng cấp của người lao động.

6. Những cán bộ quản lý và nhân viên nghiệp vụ từ 35 tuổi trở xuống căn cứ vào tiêu chuẩn chuyên môn nghiệp vụ của Trường bắt buộc phải học tập để đạt yêu cầu tiêu chuẩn hoá cán bộ của Trường đề ra.

Những người đi học nâng cao trình độ, sau khi tốt nghiệp được Trường hỗ trợ một phần kinh phí theo quy định của Trường.

CHƯƠNG VI. BẢO HIỂM Y TẾ - BẢO HIỂM XÃ HỘI VÀ CÁC CHẾ ĐỘ KHÁC VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG

Điều 15.

1. Trường mua Bảo hiểm y tế và tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động ít nhất một lần trong một năm.

Người lao động ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được khám, chữa bệnh theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội nhưng phải có đầy đủ các chứng nhận theo quy định của Nhà nước. Khi đi khám, chữa bệnh người lao động phải báo cáo lãnh đạo đơn vị, Y tế Trường để quản lý, theo dõi.

2. Hàng tháng, Trường thực hiện đóng đủ 21% tiền lương cấp bậc vào quỹ Bảo hiểm Xã hội, quỹ Bảo hiểm Y tế và quỹ Bảo hiểm Thất nghiệp cho người lao động. Người lao động có trách nhiệm đóng 9.5% tiền lương cấp bậc vào quỹ Bảo hiểm Xã

hội, quỹ Bảo hiểm Y tế, và quỹ Bảo hiểm Thất nghiệp. Tỷ lệ phần trăm đóng bảo hiểm xã hội này được thực hiện theo Luật Bảo hiểm xã hội.

Điều 16.

Đối với người lao động hoặc cán bộ quản lý của Trường nghỉ hưu hưởng lương bảo hiểm xã hội nếu có khó khăn, theo đề nghị của Ban chấp hành Công đoàn Trường, Hiệu trưởng xem xét cụ thể từng trường hợp để quyết định khoản trợ cấp riêng ngoài chế độ cho những người này.

Điều 17.

Hàng năm, Hiệu trưởng tạo điều kiện và phối hợp với Công đoàn Trường tổ chức cho người lao động được nghỉ dưỡng, thăm quan, du lịch trong nước và nước ngoài.

Mức chi từng năm cho người lao động đi nghỉ dưỡng, thăm quan, du lịch sẽ do Hiệu trưởng thoả thuận với Ban chấp hành Công đoàn Trường.

Những cá nhân có thành tích xuất sắc trong công tác, giảng dạy sẽ được hưởng chế độ ưu đãi cao hơn.

CHƯƠNG VII. LAO ĐỘNG NỮ

Điều 18.

1. Trường cam kết không bố trí lao động nữ làm các công việc trong danh mục cấm sử dụng lao động nữ.

2. Trường có trách nhiệm bố trí sắp xếp việc làm cho lao động nữ phù hợp với điều kiện nuôi, chăm sóc sức khoẻ khi con dưới 12 tháng tuổi, khi phụ nữ có thai từ tháng thứ 7.

3. Lao động nữ được nghỉ việc trước và sau khi sinh con tổng cộng là 4 tháng đến 6 tháng, tùy theo điều kiện lao động, tính chất công việc nặng nhọc, độc hại và nơi xa xôi hẻo lánh. Trường hợp lao động nữ sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ hai trở đi, cứ mỗi con người mẹ được nghỉ thêm 30 ngày.

4. Hết thời gian quy định tại Khoản 2 và 3 nói trên nếu có nhu cầu, lao động nữ có thể xin nghỉ thêm một thời gian không hưởng lương theo thoả thuận với Trường.

5. Lao động nữ có thể đi làm trước khi hết thời hạn nghỉ thai sản theo quy định tại mục 3 nói trên, nếu đã nghỉ 60 ngày trở lên tính từ khi sinh con và phải có chứng nhận của y, bác sỹ có thẩm quyền về việc trở lại làm việc sớm không có hại cho sức khoẻ, đồng thời phải được người sử dụng lao động chấp thuận. Trong trường hợp này, lao động nữ ngoài phần tiền lương của những ngày đi làm, vẫn tiếp tục được hưởng trợ cấp thai sản cho đến hết thời gian được nghỉ theo quy định.

6. Lao động nữ được nghỉ trong thời gian làm việc nhưng vẫn được hưởng nguyên lương theo quy định sau:

- Nghỉ 60 phút một ngày khi đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi;
- Nghỉ 30 phút một ngày khi đang trong thời gian kinh nguyệt.

7. Thời gian lao động nữ được nghỉ hưởng chế độ bảo hiểm xã hội theo Luật Bảo hiểm xã hội, bao gồm:

a. Nghỉ khám thai, sảy thai, nạo, hút thai hoặc thai chết lưu, sinh con, nhận nuôi con nuôi dưới bốn tháng tuổi, thực hiện các biện pháp tránh thai.

b. Nghỉ chăm sóc con ốm đau dưới 7 tuổi (áp dụng cả với lao động nam) như sau:

- 20 ngày làm việc trong một năm cho mỗi con, đối với con dưới 3 tuổi;
- 15 ngày làm việc trong một năm cho mỗi con, đối với con từ 3 tuổi đến dưới 7 tuổi.
- Trường hợp cả cha và mẹ cùng tham gia bảo hiểm xã hội, nếu một người đã hết thời hạn hưởng chế độ mà con vẫn ốm đau thì người kia được hưởng chế độ này.

8. Lao động nữ nghỉ thai sản, ngoài chế độ trợ cấp thai sản do Nhà nước quy định, căn cứ vào kết quả hoạt động của Trường, người sử dụng lao động trích từ quỹ tiền lương của Trường cho lao động nữ nghỉ thai sản bằng 1,5 tháng lương tối thiểu/người/tháng.

CHƯƠNG VIII. VỆ SINH LAO ĐỘNG – AN TOÀN LAO ĐỘNG

Điều 19.

1. Khi tuyển dụng và sắp xếp lao động, căn cứ tiêu chuẩn sức khỏe quy định cho từng loại công việc, Trường có trách nhiệm tổ chức huấn luyện, hướng dẫn, thông báo cho người lao động về những quy định, biện pháp làm việc an toàn, vệ sinh và những khả năng tai nạn cần đề phòng trong công việc của từng người lao động.

Người lao động được khám sức khỏe tuyển dụng và khám sức khỏe định kỳ theo chế độ quy định bằng chi phí của mình, chi trả mọi chi phí khám sức khỏe cho người lao động.

2. Người lao động trong toàn Trường phải tuân thủ theo đúng các quy định về vệ sinh, an toàn lao động, phòng chống cháy nổ.

a. Trước khi bố trí người lao động vào làm việc, căn cứ yêu cầu của từng công việc, các đơn vị phải cử người huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động, phòng hộ lao động, phòng chống cháy, nổ. Đối với người lao động được giao vận hành, sử dụng máy móc, thiết bị thì bắt buộc phải đào tạo, bồi dưỡng và kiểm tra. Khi đạt yêu cầu, mới giao việc;

b. Hàng năm, các đơn vị phải tổ chức huấn luyện an toàn lao động – vệ sinh lao động cho cả người sử dụng lao động và người lao động; phải có kế hoạch kiểm tra, sửa chữa máy móc, thiết bị, nhà xưởng, nơi làm việc, nhằm bảo đảm các tiêu chuẩn tối thiểu về an toàn lao động, vệ sinh lao động và vệ sinh môi trường.

3. Trường trang bị phương tiện bảo hộ lao động cho người lao động theo các chức danh nghề đã được Nhà nước công nhận. Nghiêm cấm mọi hành vi che giấu, khai báo hoặc báo cáo sai sự thật của cả người sử dụng lao động lẫn người lao động về tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp.

Trên cơ sở kế hoạch bảo hộ lao động hàng năm được Trường phê duyệt, các đơn vị thành viên phải trang bị phương tiện phòng hộ lao động cá nhân đến tận tay từng người lao động, không cấp bằng tiền.

4. Trong thời gian làm việc, người lao động phải quản lý và sử dụng các trang thiết bị bảo hộ lao động, phương tiện phòng hộ lao động cá nhân mà Trường đã cung cấp để phòng tránh tai nạn lao động và phòng chống độc hại cho bản thân.

Điều 20.

1. Người lao động làm việc trong môi trường có các yếu tố độc hại không vượt quá tiêu chuẩn vệ sinh cho phép thì không được bồi dưỡng chống độc hại bằng hiện vật.

2. Đối với các chức danh nghề làm việc ở những vị trí có yếu tố độc hại vượt quá tiêu chuẩn vệ sinh cho phép thì được bồi dưỡng chống độc hại bằng hiện vật. Mức trả không thấp hơn theo quy định của Nhà nước áp dụng cho từng loại lao động.

3. Trường, Phó các đơn vị thành viên phối hợp với công đoàn cung cấp mua sắm hiện vật, tổ chức ăn bồi dưỡng chống độc hại tại chỗ cho người lao động.

CHƯƠNG IX. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 21.

Thoả ước này có hiệu lực kể từ ngày hai bên NSDLĐ và đại diện NLĐ ký.

Điều 22.

Thoả ước tập thể này thừa nhận quy chế của Trường Đại học Nam Cần Thơ về phân phối tiền lương, tiền thưởng. Nội quy lao động, quy định về bảo vệ tài sản – bí mật công nghệ, an toàn và bảo hộ lao động và tất cả các quy định khác của Trường không trái với các quy định của pháp luật.

Điều 23.

Hai bên cam kết thực hiện đầy đủ các điều khoản đã ghi trong Thoả ước. Trong quá trình thực hiện nếu xảy ra tranh chấp trước hết hai bên sẽ thương lượng, hoà giải. Trong trường hợp hoà giải không thành sẽ đưa tranh chấp ra Toà án có thẩm quyền để giải quyết.

Thoả ước lao động tập thể này ký tại Trường – Số 168, Nguyễn Văn Cừ nổi dài, P. An Bình, Q. Ninh Kiều, TP. Cần Thơ.

**ĐẠI DIỆN TẬP THỂ LAO ĐỘNG
TM. BCH CÔNG ĐOÀN**

**ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG
TRƯỜNG ĐH NAM CẦN THƠ**



Nguyễn Xuân Liên

