**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**
**Độc Lập - Tự Do - Hạnh Phúc**

*Mỹ Tho, ngày 14 tháng 10 năm 2016*

# BIÊN BẢN
## Hội nghị đối thoại giữa người sử dụng lao động và đại diện tập thể người lao động (quý III – 2016)

Hôm nay; ngày 14 tháng 10 năm 2016; tại Hội trường văn phòng công ty TNHH một thành viên khai thác công trình thủy lợi Tiền Giang; Hội nghị đối thoại giữa tập thể người sử dụng lao động và đại diện người sử dụng lao động với thành phần và các nội dung sau:

**I. Đại diện người sử dụng lao động.**

1. Đại diện người sử dụng tham gia đối thoại:

- Ông **Trần Hoàng Bá** - Giám đốc (*trưởng đoàn*);
- Ông **Nguyễn Văn Khuê** - Chủ tịch công ty
- Ông **Đỗ Thành Sơn** - Phó Giám đốc
- Ông **Bùi Văn Mỹ** - TP Tổ chức Hành chánh.

2. Đại diện người sử dụng lao động mời thêm các đồng chí Trưởng phòng nghiệp vụ, Giám đốc xí nghiệp, Trưởng trạm (không nằm trong danh sách BCH CĐCS cùng dự thính (Bình, Chương, Lang, Hữu).

**II. Đại diện tập thể người lao động.**

1. Đại diện tập thể người lao động tham gia đối thoại:

- Bà **Lê Thị Thu Hằng** - Chủ tịch CĐCS (*trưởng đoàn*)
- Ông **Nguyễn Đỗ Thông** - PGĐ XNTN Gò Công
- Ông **Nguyễn Văn Phương** - Công nhân thủy nông XNTN Gò Công
- Ông **Nguyễn Văn Quận** - Cụm trưởng XNTN Bảo Định

* Cùng với sự chứng kiến của các Ủy viên thường vụ, ủy viên Ban chấp hành công đoàn cơ sở (Ân, Xuân, Sơn, Hữu, Mộng, Chí) và đại diện công đoàn cấp trên:

- Ông **Phan Thành Hiệp** - Trương ban Tuyên giáo LĐLĐ tỉnh
- Bà **Ngô Thị Thùy Trang** - P.Ban Chính sách Pháp luật LĐLĐ tỉnh;
- Ông **Nguyễn Tấn Bữu** - Chủ tịch CĐN Nông nghiệp TG;
- Bà **Nguyễn Thị Kim Thoa** - Phó Chủ tịch CĐN Nông nghiệp TG;
- Các đồng chí chủ tịch các công đoàn cơ sở Công ty cổ phần đầu tư xây dựng, Dược Thú y Cai Lậy, Công ty cổ phần Chăn Nuôi….

**III. Diễn biến của hội nghị.**

1. Đồng chí **Trần Hoàng Bá** chức vụ: Giám đốc công ty; đại diện phía người sử dụng lao động tuyên bố lý do; giới thiệu các thành viên đại diện cho người sử dụng lao động tham gia đối thoại;

2. Đồng chí Bùi Văn Mỹ Trưởng phòng TC-HC Đại diện phía người sử dụng lao động nêu nguyên tắc làm việc của Hội nghị; các nội dung của Quy chế đối thoại ban hành kèm Quyết định số 51/QĐ-TL ngày 14/01/2015 của công ty; đối chiếu các điều kiện tổ chức Hội nghị đối thoại như nội dung yêu cầu tham gia đối thoai, thời gian gởi yêu cầu, kết luận Hội nghị đủ điều kiện tiến hành và giới thiệu đồng chí Hồ Tri Ân làm thư ký của Hội nghị.

3. Đồng chí **Lê Thị Thu Hằng** đại diện tập thể người lao động giới thiệu các thành viên đại diện tập thể người lao động tham gia đối thoại; nêu lại các nội dung người lao động được biết được tham gia ý kiến của Quy chế dân chủ và quy chế đối thoại hiện hành của công ty; thống nhất nguyên tắc làm việc của Hội nghị và thư ký hội nghị do người sử dụng đề nghị.

4. Diễn biến Đối thoại giữa đại diện tập thể người lao động với người sử dụng lao động:

**4.1 đồng chí Nguyễn Đỗ Thông đại diện tập thể người lao động nêu ý kiến:**

- Đề nghị xem xét điều chỉnh lại định mức lao động trong điều kiện làm việc phòng chống hạn mặn vì số lần, thời gian, đoạn đường tăng lên (thực tế trong mùa hạn mặn năm 2016 đã chứng minh). Trong điều kiện biến đổi khí hậu như hiện nay thì thời gian vận hành sẽ tăng lên từ 11 đến 12 tháng trong năm (vận hành trong điều kiện bình thường và lấy gạn); (*XN thuỷ nông Gò Công*)

**Đồng chí Trần Hoàng Bá**: Về câu hỏi này Tôi đề nghị nên nêu cụ thể hơn; về thời gian vận hành lấy gạn thì công trình Cống Xuân Hoà đã có tính định mức cho 10 tháng vận hành và 60 ngày lấy gạn; ngoài ra đối với quản lý địa bàn nhất là các khu vực khó khăn số lần kiểm tra, lấy mẫu đã được tính toán trong điều kiện khó khăn nhất. đồng thời không thể lấy cống Xuân Hòa làm định mức cho tất cả các cống; Tuy nhiên hiện công ty đang tổ chức cho các đơn vị và người lao động tổ chức đánh giá hai năm áp dụng định mức; sau khi có ý kiến các đơn vị chúng tôi sẽ nghiên cứu nếu xét thấy không phù hợp thì sẽ điều chỉnh cho phù hợp với nhu cầu thực tế.

**Đồng chí Nguyễn Đỗ Thông:**

Thống nhất với trả lời của của đồng chí Giám đốc mong rằng sẽ được sớm xém xét điều chỉnh trong thời gian sớm nhất.

**4.2 đồng chí Nguyễn Văn Quận đại diện tập thể người lao động nêu ý kiến:** Cần điều chỉnh định mức hiện tại công ty đang áp dụng cho phù hợp với thực tế các công việc hiện nay.

*** Ý kiến trả lời của Đại diện người sử dụng lao động:**

- **Đồng chí Bùi Văn Mỹ**: Về đề nghị điều chỉnh định mức cho phù hợp với tình hình thực tế; Câu hỏi này chưa rỏ ý là cần điều chỉnh về nội dung, quy trình, tần suất thực hiện công việc, mức lao động tổ chức thực hiện công việc, hay cấp bậc công việc... nội dung nào không phù hợp với thực tế công việc? Tuy nhiên với câu hỏi này thì công ty xin thông báo lại là vừa qua Hội đồng xây dựng định mức lao động của công ty đã có công văn gởi các đơn vị về việc đánh giá 2 năm áp dụng định mức lao động và cho ý kiến về việc điều chỉnh, bổ sung các nội dung trong định mức lao động và các đơn vị đã có ý kiến; Hội đồng xây dựng định mức lao động đang tổng hợp báo cáo Giám đốc công ty.

- **Đồng chí Trần Hoàng Bá**: Ngoài ra hiện tại công ty có đề nghị các đơn vị xây dựng đề án bố trí lao động cho năm 2017 và 5 năm tới trên cơ sở nhiệm vụ công việc của các đơn vị;

- **Đồng chí Lê Thị Thu Hằng**: đề nghị khi xây dựng, điều chỉnh định mức lao động thì định mức lao động được áp dụng dài hạn;

**4.3 đồng chí Nguyễn Văn Phương đại diện tập thể người lao động nêu ý kiến:** Định mức lấy gạn trước đây chỉ tính 1 cửa, nay đã là 2 cửa đề nghị tính bổ sung (ý kiến của XNTN Gò Công).

*** Ý kiến trả lời của Đại diện người sử dụng lao động**

- **Đồng chí Trần Hoàng Bá**: về việc vận hành cống xuân Hòa các các công trình cống khác trong công tác phòng chống hạn mặn năm 2016 – 2017 do bố trí lao động chưa phù hợp để vận hành các thuyền bơm và vận hành phai lấy gạn nên dẫn việc chấm công ngoài giờ vượt mức, trong năm 2017 sẽ khắc phục không để người lao động thất vọng.

**4.4 đồng chí Nguyễn Văn Quận đại diện tập thể người lao động nêu ý kiến:** Công tác chăm sóc cây xanh các cống trọng điểm, điển hình nên áp dụng định mức riêng cho từng công trình (*Ý kiến của XNTN Bảo Định*).

*** Ý kiến trả lời của Đại diện người sử dụng lao động**

- **Đồng chí Bùi Văn Mỹ**: Định mức lao động đã tính công chăm sóc cây xanh có xem xét đến các yếu tố là cống đầu mối trọng điểm, điển hình theo yêu cầu từ cao đến thấp về việc chăm sóc cây xanh như: Cống Xuân Hòa, Gò Công, Vàm Giồng, Bảo Định, Gò Cát: 52 công/năm; Các cống Rầm Vé, Rạch Bùn, Rạch Mương: 26 công/năm...Như vậy trong định mức công lao động của về chăm sóc cây xanh tạo mỹ quan công trình là tương đối phù hợp; tuy nhiên hiện nay các công trình đã tốt hơn có nhiều cây xanh hơn...

- **Đồng chí Lê Thị Thu Hằng**: Ý người lao động hỏi là về các công trình trọng điểm hiện cây xanh rất nhiêu công chăm sóc trong định mức chưa thỏa đáng;

- **Đồng chí Trần Hoàng Bá**: công ty ghi nhận ý kiến này và sẽ nghiên cứu để có định mức phù hợp với từng công trình cụ thể. Đối với các cống lớn có thể bố trí chuyên 01 lao động phổ thông chuyên chăm sóc cây xanh.

- **Đồng chí Lê Văn Khuê**: Về vấn đề này công ty xem xét cố gắng sắp xếp.

**4.5 đồng chí Lê Thị Thu Hằng: đại diện tập thể người lao động nêu ý kiến về các vấn đề có liên quan đến Phân công lao động như sau:** Đề nghị sắp xếp hệ số lương khoán phải tương đương với hệ số cấp bậc (tăng, giảm 10%) - (*XN thuỷ nông Gò Công*)

*** Ý kiến trả lời của Đại diện người sử dụng lao động**

- **Đồng chí Bùi Văn Mỹ:** Do tính đặc thù của công việc và tính lịch sử để lại trong quá trình chuyển xếp, nâng bậc lương các năm về trước nên có một số trường hợp cấp bậc không tương xứng với cấp bậc công việc; Hiện tại công ty có nhiều công nhân bậc 6/6, nhưng trong thực tế thì yêu cầu cấp bậc công việc chỉ tối đa là bậc 5/6. Việc phân công lao động hiện công ty thực hiện theo yêu cầu cấp bậc công việc có tăng giảm dao động trong khoảng 5% đến 10%. Xin nói thêm trong lúc thực hiện chuyển xếp lương người lao động đã có ý kiến xin chuyển xếp hệ số lương cấp bậc như củ (không phải xếp theo năng lực thực tế và yêu cầu cấp bậc công việc) để đóng BHXH, còn hệ số lương khoán có thể khoán theo năng lực và công việc thực tế; cho nên nay người lao động lại hỏi tiếp đề nghị công đoàn cơ sở giải thích lại cho người lao động rỏ.

- **Đồng chí Lê Văn Khuê:** Tiền lương là vấn đề nhạy cảm; chuyển xếp lương thực hiện theo quy định; đặc thù tiền lương của công ty khác với các công ty đơn vị khác;

**4.6 đồng chí Nguyễn Đỗ Thông: đại diện tập thể người lao động nêu ý kiến về các vấn đề có liên quan đến Phân công lao động như sau:** Bảng phân công nhiệm vụ cho từng cá nhân nên áp dụng ngay từ đầu năm 2016; (*XN thuỷ nông Gò Công*)

*** Ý kiến trả lời của Đại diện người sử dụng lao động**

- **Đồng chí Bùi Văn Mỹ:** Câu hỏi không rỏ ý vì bảng phân công nhiệm vụ cho từng cá nhân hiện hành của công ty có hai loại: (*Bảng phân công cá nhân ký với BLĐ xí nghiệp, Trạm; Bảng phân công nhiệm vụ cá nhân do Xí nghiệp tổng hợp trình Ban Giám đốc công ty phê duyệt*) tuy nhiên xin giải đáp như sau:

- Việc Phân công nhiệm vụ cho từng cá nhân là quy định bắt buộc của công ty và do các đơn vị thực hiện sau đó báo cáo về công ty từ nhiều năm

qua; Bảng phân công nhiệm vụ phải có từ đầu năm và có chữ ký của công nhân và Ban lãnh đạo đơn vị; đầu năm các cá nhân vẫn tiếp tục thực hiện công việc, nhiệm vụ đã được phân công (từ 2015 chuyển sang); Trong năm nếu có thay đổi về nhân sự, chỉ tiêu nhiệm vụ thì sẽ điều chỉnh bổ sung;

- Về bảng phân công bố trí lao động do các đơn vị trình Giám đốc công ty phê duyệt trong tháng 8/2016 thì nếu áp dụng từ đầu năm 2016 thì không phù hợp (trừ Trạm TN Cái Bè nhân sự ổn định từ đầu năm) vì việc phân công nhiệm vụ (địa bàn, công trình) cho từng cá nhân thời điểm này không giống với nhiệm vụ công việc thực tế mà từng cá nhân đã thực hiện.

**4.7 đồng chí Nguyễn Văn Phương: đại diện tập thể người lao động nêu ý kiến về các vấn đề có liên quan đến Phân công lao động như sau:** Về lao động nên cần có hướng tuyển dụng lao động thoáng hơn để đơn vị ổn định về phân công, giao việc nhằm đảm bảo hoàn thành chỉ tiêu, nhiệm vụ được giao;

*** Ý kiến trả lời của Đại diện người sử dụng lao động**

- **Đồng chí Bùi Văn Mỹ:** Câu hỏi không rỏ ràng nhưng chúng tôi hiểu rằng về tiêu chuẩn kỹ thuật để tuyển lao động nên thoáng hơn để tuyển đủ chỉ tiêu lao động cho đơn vị; tuy nhiên việc tuyển dụng lao động phải dựa và vị trí, chức danh cần tuyển như trình độ, chuyên môn đào tạo phải phù hợp không thể tuyển người không có chuyên môn hoặc chuyên môn không phù hợp vào vị trí đòi hỏi phải có chuyên môn. Vấn đề này chúng tôi sẽ nghiên cứu các ngành, nghề có liên quan để tuyển dụng.

- **Đồng chí Trần Hoàng Bá:** Công ty sẽ xem xét điều chỉnh quy định trong năm 2017; vấn đề nay công ty xin tiếp thu.

- **Đồng chí Lê Thị Thu Hằng:** Tuy nhiên khi tuyển dụng lao động phải thực hiện đúng quy định 05 về tuyển dụng và ký kết lao động.

- **Đồng chí Lê Văn Khuê:** Người sử dụng trả lời người lao động có thỏa đáng không; quy định tuyển dụng về độ tuổi là người lao động gắn bó lâu dài với công ty.

**4.8 đồng chí Nguyễn Văn Quận đại diện tập thể người lao động nêu ý kiến về các vấn đề có liên quan đến quản lý lao động như sau:** Sổ quản lý lao động và tiền lương trong thời gian tới tiếp tục như cũ hay điều chỉnh đổi mới lại? (*Trạm TN Cái Bè*).

*** Ý kiến trả lời của Đại diện người sử dụng lao động**

- **Đồng chí Bùi Văn Mỹ:** Sổ quản lý lao động và tiền lương được áp dụng từ giữa năm 2014, việc ghi chép sổ lao động tiền lương nhằm mục đích nâng cao chất lượng, hiệu quả, năng suất làm việc của người lao động thông qua việc tự ghi chép, đánh giá lại công việc thực hiện trong ngày, trong tuần của bản thân

người lao động; nâng cao hiệu suất hướng dẫn, kiểm tra, nghiệm thu công việc, đánh giá tổng thể về sử dụng lao động.

- Qua hơn 2 năm áp dụng việc ghi sổ quản lý lao động, Ban chấp hành công đoàn nhận được nhiều ý kiến của công đoàn viên, người lao động về việc ghi chép sổ này. Việc ghi chép sổ quản lý lao động và tiền lương thể hiện được nhiều ưu điểm nêu trên, tuy nhiên việc ghi chép còn nhiều bất cập, Kết quả lấy ý kiến từ người lao động là không duy trì việc ghi chép sổ quản lý lao động tiền lương. Trong thời gian tới sẽ đề xuất Ban lãnh đạo công ty cho phép tạm dừng việc ghi chép sổ quản lý lao động tiền lương; Tuy nhiên nếu cá nhân nào thích thì cứ việc duy trì;

**4.9 đồng chí Lê Thị Thu Hằng: đại diện tập thể người lao động nêu ý kiến về các vấn đề có liên quan đến quản lý lao động như sau:** Ghi chép sổ lao động hàng ngày của người lao động đã được tập thể người lao động đề xuất không thực hiện, vậy người quản lý có giải pháp nào để quản lý nhân viên của mình tốt hơn không? (CĐBP Văn phòng công ty)

*** Ý kiến trả lời của Đại diện người sử dụng lao động**

- **Đồng chí Trần Hoàng Bá:** Công ty sẽ bỏ việc ghi sổ Lao động tiền lương và sẽ tìm ra giải pháp quản lý khác tốt hơn.

**4.10 đồng chí Nguyễn Đỗ Thông: đại diện tập thể người lao động nêu ý kiến về các vấn đề có liên quan đến quản lý lao động như sau:** Về việc chuyển xếp lương từ Nghị định 205 sang bảng lương công ty xây dựng theo thông tư 17 có phần cảm tính, cơ sở pháp lý chưa rõ ràng vì phụ thuộc vào tổng quỹ lương được duyệt của công ty, mức lương tối thiểu vùng mới suy ra hệ số lương (Điều này xảy ra vấn đề là các công ty cùng mô hình, cùng hạng bậc nhưng hệ số cấp bậc công việc, hệ số lương không giống nhau) - (*Trạm thuỷ nông Tân Phú Đông*)

*** Ý kiến trả lời của Đại diện người sử dụng lao động**

- **Đồng chí Bùi Văn Mỹ:** Không thể nói việc xây dựng thang bảng lương mới của công ty theo hướng dẫn của Thông tư 17 là cảm tính hay cơ sở pháp lý chưa rõ ràng, vì thang, bảng lương mới của công ty xây dựng đảm bảo theo các nguyên tắc quy định tại điều 7 Nghị định 49/2013/NĐ-CP đồng thời đảm bảo khi chuyển xếp lương mức lương của người lao động không thấp hơn mức lương hiện hưởng. Trong thực tế hiện nay các (doanh nghiệp) công ty quản lý khai thác công trình thuỷ lợi trong tỉnh thì chỉ có công ty; trong cả nước thì có nhiều tuy nhiên về quy mô, phương thức quản lý, nhiệm vụ chính trị, phương thức tổ chức sản xuất, tổ chức lao động và điều kiện thực tế tại từng doanh nghiệp đều khác nhau; do đó có thể các doanh nghiệp có thang bảng lương, hệ số lương và mức lương đều khác nhau;

- **Đồng chí Lê Văn Khuê:** Về thang bảng lương vừa qua thực hiện theo quy định hướng dẫn của các ngành và được UBND tỉnh phê duyệt, không phải là cảm tính;

**4.11 đồng chí Nguyễn Văn Phương: đại diện tập thể người lao động nêu ý kiến về các vấn đề có liên quan đến quản lý lao động như sau:** Trong xây dựng phụ cấp lương thì phụ cấp chức vụ đối với Trưởng trạm ở mức 2 là chưa phù hợp, đề nghị xem xét ở mức 1 vì quy mô trạm thuỷ nông tuy nhỏ nhưng bản thân trưởng trạm ngoài trách nhiệm quản lý còn phải thực hiện các công tác chuyên môn (Trưởng trạm phải tham gia đầy đủ các cuộc hội, họp, các ban, hội đồng của công ty, bên ngoài...) trong khi đó các đơn vị thì có bộ phận nghiệp vụ giúp việc (*Trạm thuỷ nông Tân Phú Đông*)

*** Ý kiến trả lời của Đại diện người sử dụng lao động**

- **Đồng chí Bùi Văn Mỹ:** Trong thang bảng lương mới do công ty xây dựng quy định phụ cấp chức vụ có hai mức trong đó mức phụ cấp đối với trưởng trạm là mức 2 tương đương hệ số 0,2; Khi xây dựng mức phụ cấp này Hội đồng xây dựng thang lương, bảng lương đã có cân nhắc đến quy mô của đơn vị, nhiệm vụ, mô hình tổ chức, lực lượng lao động, trách nhiệm của từng đơn vị. Sau khi lấy ý kiến của người lao động (được đa số người lao động thống nhất) Hội đồng xây dựng thang lương, bảng lương thống nhất phụ cấp chức vụ cho trưởng trạm thuỷ nông tương đương với cấp phó các xí nghiệp (mức 2).

- **Đồng chí Trần Hoàng Bá:** Sau khi điều lệ mới được duyệt chúng tôi sẽ nghiên cứu điều chỉnh một số quy định của công ty chưa thật sự phù hợp với điều kiện thực tế, trong đó có vấn đề này có thể là sẽ bổ sung phó Trạm hoặc có thể bổ sung nâng mức phụ cấp.

**4.12 đồng chí Nguyễn Văn Quận: đại diện tập thể người lao động nêu ý kiến về các vấn đề có liên quan đến tiền lương như sau:** Chuyển xếp lương tính từ thời điểm nào áp dụng thời điểm đó; Áp dụng chuyển xếp lương từ tháng 1 đến nay thực tế chưa phù hợp, hoặc chia giai đoạn áp dụng từ tháng 1 đến tháng 8 và từ tháng 8 về sau. (XN thuỷ nông Bảo Định)

*** Ý kiến trả lời của Đại diện người sử dụng lao động**

- **Đồng chí Bùi Văn Mỹ:** Câu hỏi này đã được đề cập ở phần trên tuy nhiên nói rỏ thêm như sau:

+ Nếu áp dụng chuyển xếp lương sử dụng cho việc tham gia các chế độ BHXH, BHYT, BHTN và thanh toán các chế độ khác cho người lao động thì áp dụng từ tháng 1 là có lợi cho người lao động vì mức lương mới cao hơn mức lương củ.

+ Còn về việc áp vào định mức lao động để phân công công việc, khoán lương thì người lao động vẫn có lợi, tuy nhiên sẽ có trường hợp được lợi thế

nhiều, trường hợp lợi thế ít; vấn đề này công ty đang xem xét dự thảo hướng dẫn thực hiện thanh quyết toán lương năm 2016.

**4.13 đồng chí Lê Thị Thu Hằng: đại diện tập thể người lao động nêu ý kiến về các vấn đề có liên quan đến tiền lương như sau:** Sau khi chuyển xếp lương thì việc đóng BHXH thì tăng do ảnh hưởng mức lương tối thiểu vùng nhưng thu nhập của người lao động so các năm thì thấp trong khi đời sống ngày một tăng ít nhiều ảnh hưởng đến đời sống của CBCNV. Ban lãnh đạo công ty có giải pháp gì nhằm cải thiện tình trạng trên. (*CĐBP Văn phòng công ty*)

*** Ý kiến trả lời của Đại diện người sử dụng lao động**

- **Đồng chí Bùi Văn Mỹ:** Việc đóng BHXH tăng là theo quy định của nhà nước và là có lợi cho người lao động;

- **Đồng chí Trần Hoàng Bá:** Về giải pháp nâng thu nhập cho người lao động là tăng lương là chủ yếu, muốn tăng lương thì trong tình hình thì phải có lợi nhuận và phải tăng năng suất lao động, có như vậy thì mới có thể tăng tiền lương và tăng thu nhập cho người lao động được; tuy nhiên công ty là doanh nghiệp hoạt động công ich thì để tăng năng suất lao động là rất khó; chỉ còn việc có thể sắp xếp thời gian cho anh em để có thể làm thêm việc nhằm tăng thu nhập

**4.14 đồng chí Nguyễn Văn Quận: đại diện tập thể người lao động nêu ý kiến về các vấn đề có liên quan đến công tác kế hoạch như sau:** Công tác giao kế hoạch cho công ty hàng năm cần sớm được phê duyệt và thực hiện trong quý I hàng năm (ý kiến của XNTN Bảo Định).

*** Ý kiến trả lời của Đại diện người sử dụng lao động**

- **Đồng chí Trần Hoàng Bá:** Năm 2016 do bị động trong quá trình xin nghỉ việc của đồng chí Chủ tịch kiêm Giám đốc công ty nên công tác này có phần chậm trễ. Hiện nay BLĐ công ty đã có chủ trương xây dựng kế hoạch 2017 ngay từ quý IV/2016 để hoàn chỉnh trình các sở ngành thẩm định ngay trong quý I/2017.

- **Đồng chí Lê Văn Khuê**: Công tác chuẩn bị kế hoạch 2017 phải song sóng với việc đánh giá việc hoàn thành kế hoạch 2016; đòi hỏi sự tập trung cao độ của các đơn vị trực thuộc để hoàn thành nhiệm vụ được giao.

**4.15 đồng chí Lê Thị Thu Hằng: đại diện tập thể người lao động nêu ý kiến về các vấn đề có liên quan đến công tác kế hoạch như sau:** Về bảo dưỡng sửa chữa thường xuyên công trình, công tác tổ chức thực hiện hàng năm rất chậm, BLĐ công ty có giải pháp nào nhằm cải thiện vấn đề trên (*ý kiến của XNTN Cai Lậy*).

*** Ý kiến trả lời của Đại diện người sử dụng lao động**

- **Đồng chí Trần Hoàng Bá:** Do việc giao kế hoạch năm 2016 chậm (đến giờ này chưa duyệt) đã làm ảnh hưởng đối với công tác sửa chữa thường xuyên

cũng bị tác động bởi chưa được phê duyệt danh mục (có giao kế hoạch của tỉnh thì Sở Nông nghiệp mới phê duyệt danh mục sửa chữa thường xuyên). Bên cạnh đó còn có những chủ quan của các đơn vị trực thuộc từ khâu lập hồ sơ, thẩm định, rình duyệt, triển khai thi công...nên công tác tổ chức thực hiện sửa chữa thường xuyên hàng năm rất chậm, chủ yếu ở khâu lập hồ sơ không kịp theo kế hoạch đề ra.

Phương hướng của năm 2017, BLĐ sẽ sớm trình phê duyệt danh mục sửa chữa đồng thời tập trung chỉ đạo và kiểm tra để đẩy nhanh tiến độ lập hồ sơ dự toán đúng quy định và kế hoạch đề ra.

**4.16 đồng chí Nguyễn Đỗ Thông: đại diện tập thể người lao động nêu ý kiến về các vấn đề có liên quan đến quy định trả lương của công ty như sau:** Nên xem xét nâng tiền chế độ phụ cấp ca đêm vì theo hiện tại là quá thấp. (XN thuỷ nông Gò Công)

*** Ý kiến trả lời của Đại diện người sử dụng lao động**

- **Đồng chí Bùi Văn Mỹ:** Vừa qua ngày 20/9/2016 công ty đã có ban hành công văn 636/TL-TCHC hướng dẫn về việc thực hiện tạm ứng lương và thanh toán phụ cấp ca đêm đã có điều chỉnh nâng phụ cấp ca đêm theo mức lương tối thiểu vùng (trước đây theo mức lương cơ sở);

- **Đồng chí Lê Thị Thu Hằng:** do công việc đặc thù, công ty cần xác định rỏ là làm thêm giờ ban đêm hay là phụ cấp ca đêm;

- **Đồng chí Lê Văn Khuê:** Việc thanh toán phụ cấp ca đêm là thực hiện theo quy định của nhà nước của công ty, làm việc ban đêm ngày bình thường chỉ có phụ cấp; thời gian tới công ty sẽ rà soát, điều chỉnh.

**4.17 đồng chí Lê Thị Thu Hằng: đại diện tập thể người lao động nêu ý kiến về các vấn đề có liên quan đến quy định trả lương của công ty như sau:** Về Phụ cấp làm đêm theo hướng dẫn 443/HD-TL ngày 10/9/2013 về việc chi trả phụ cấp làm đêm quy định thời gian vận hành máy đóng mở Vo5 (đóng hoặc mở) là 10 phút/lần; thời gian đo mực nước là 10 phút/mẫu. Tuy nhiên đối với các cống không có nhà quản lý thì thời gian di chuyển của công nhân thuỷ nông sẽ chiếm rất nhiều lần so với thời gian làm việc đêm, vậy thời gian di chuyển này được giải quyết như thế nào? Vì điều kiện này ảnh hưởng đến điều kiện làm việc cũng như sức khoẻ của người lao động (các công trình cống thường nằm ở khu vực vắng vẻ, giao thông khó khăn) - (*Trạm thuỷ nông Tân Phú Đông*)

*** Ý kiến trả lời của Đại diện người sử dụng lao động**

- **Đồng chí Bùi Văn Mỹ:** Câu này có ý tương tự câu trên thực ra phụ cấp ca đêm theo hướng dẫn là áp dụng cho đối tượng là công nhân thuỷ nông quản lý công trình cống; đối với các công trình cống không có nhà quản lý thì việc thực hiện các công việc vận hành, đo nước trong khoảng thời gian từ 22h đến 6h

sáng hôm sau là rất ít xảy ra; Tuy nhiên nếu có thì các đơn vị phải có liệt kê cụ thể về thời gian, số lượng, quảng đường...thì mới có thể tính chi tiết cụ thể cho từng công trình.

**- Đồng chí Trần Hoàng Bá:** Ghi nhận ý kiến và sẽ rà soát điều chỉnh như đã nêu ở câu trên;

**4.18. đồng chí Nguyễn Văn Quận: đại diện tập thể người lao động nêu ý kiến về các vấn đề có liên quan đến nội quy của công ty như sau:** Năm sau có được tiếp tục nghỉ phép còn tồn các năm trước không? (*CĐBP Văn phòng công ty*)

*** Ý kiến trả lời của Đại diện người sử dụng lao động**

**- Đồng chí Bùi Văn Mỹ:** Về chế độ nghỉ phép năm thực hiện theo Nội quy lao động và thoả ước lao động tập thể hiện hành của công ty và Luật Lao động hiện hành; Luật lao động có quy định vấn đề này tại khoản 2, khoản 3, Điều 111, Luật lao động 2012 là người lao động có thể thoả thuận với người sử dụng lao động để nghỉ hằng năm thành nhiều lần hoặc nghỉ gộp tối đa 03 năm một lần và người sử dụng lao động có quyền quy định lịch nghỉ hằng năm sau khi tham khảo ý kiến của người lao động và phải thông báo trước cho người lao động.

- Trên cơ sở đó căn cứ vào điều kiện, tình hình hoạt động thực tế, công ty có ban hành hướng dẫn số 339/ HD.TL ngày 28/3/2005 hướng dẫn về việc giải quyết chế độ nghỉ phép năm, nghỉ việc riêng có lương và không lương có quy định tại khoản 3 mục I như sau:

+ Lãnh đạo các đơn vị sắp xếp tạo điều kiện để tất cả CBCNV và người lao động được nghỉ phép năm theo hình thức một lần hoặc nhiều lần trong năm; song do đặc thù hoạt động của công ty đề nghị các đơn vị động viên và khuyến cáo cho CBCNV và người lao động nên sắp xếp nghỉ phép nhiều lần trong năm.

+ Thời gian giải quyết phép năm được kéo dài đến hết quý I năm sau.

+ Trường hợp đặc biệt cần gộp số ngày nghỉ của 02 năm hoặc 03 năm để nghỉ một lần hoặc xin ứng trước phép năm thì người lao động phải làm đơn trình bày lý do và phải được Giám đốc công ty phê duyệt.

- Tuy nhiên trong nhiều năm qua tại công ty đối với lao động trực tiếp thì dù có nghỉ phép hay không nghỉ phép thì trong tiền lương đã được công ty tính trả trước vào lương những ngày nghỉ lễ tết, phép năm (ngày công chuẩn 291 ngày/ năm; đã loại trừ ngày nghỉ hàng tuần, lễ tết, phép năm); Riêng đối với nhân viên văn phòng công ty, văn phòng các đơn vị thì phép năm nào giải quyết năm đó, số ngày nghỉ phép năm được giải quyết hết quý I năm sau thì kết thúc, không tính luỹ tiến cho năm sau;

- Thống kê của Phòng Tổ chức từ trước đến nay công ty chưa có trường hợp nào xin được nghỉ gộp, hay tạm ứng phép để nghỉ gộp.

**- Đồng chí Lê Văn Khuê:** về việc nghỉ phép nếu cá nhân có yêu cầu và lý do hợp lý thì công ty sẽ xem xét giải quyết.

**4.19 đồng chí Nguyễn Đỗ Thông: đại diện tập thể người lao động nêu ý kiến về các vấn đề có liên quan đến nâng bậc lương của công ty như sau:** Về việc chuyển xếp lương từ Nghị định 205 sang bảng lương công ty xây dựng theo thông tư 17 được triển khai từ quý IV/2015 đến tháng 7/2016 được UBND Tỉnh duyệt, đến tháng 8/2016 người lao động mới được công ty chuyển xếp lương; Trong thời gian này có nhiều lao động đến thời hạn nâng bậc lương nhưng không được xét đến và đến nay công ty chưa có kế hoạch để tổ chức thi nâng bậc lương cho người lao động (có thể làm mất quyền lợi người lao động) - (*Trạm thuỷ nông Tân Phú Đông*)

*** Ý kiến trả lời của Đại diện người sử dụng lao động**

**- Đồng chí Bùi Văn Mỹ:** Vấn đề này đã lấy ý kiến người lao động trong khi xây dựng phương án trả lương vừa qua và đã được người lao động thống nhất; Tuy nhiên công ty ghi nhận và sẽ xem xét tổ chức thực hiện khi đủ điều kiện trên cơ sở dựa vào phương án chuyển xếp lương của Hội đồng xây dựng thang, bảng lương và phụ cấp lương của công ty đã được UBND Tỉnh phê duyệt. Tuy nhiên khi có điều kiện công ty sẽ thực hiện tổ chức nâng lương nâng bậc theo quy định.

**4.20 đồng chí Nguyễn Văn Quận: đại diện tập thể người lao động nêu ý kiến về các vấn đề có liên quan đến quy hoạch đào tạo của công ty như sau:** Chính sách phát triển bền vững của doanh nghiệp tại sao công ty không tiến hành rà soát và ký kết hợp đồng dài hạn đối với công nhân thuỷ nông? (CĐBP Văn phòng công ty)

*** Ý kiến trả lời của Đại diện người sử dụng lao động**

**- Đồng chí Bùi Văn Mỹ:** Hiện nay công ty đang thực hiện ký kết HĐLĐ cho Công nhân thuỷ nông cũng như các chức danh khác trong công ty đúng với quy định của luật lao động và hầu hết đã được ký hợp đồng không thời hạn (chỉ còn khoảng 10 trường hợp hợp đồng từ 1 đến 3 năm do mới vào công tác tại công ty); Riêng lực lượng lao động thời vụ để thực hiện một số công việc không thường xuyên như trục vớt lục bình.... nếu ký hợp động dài hạn thì không hiệu quả.

**4.21 đồng chí Nguyễn Văn Phương: đại diện tập thể người lao động nêu ý kiến:** Công tác bảo vệ công trình, nhất là phần xử lý vi phạm hành lang công trình kênh, Công ty đã có đề án nâng cao quản lý kỹ thuật công trình. Để công tác này được tốt hơn, trạm đề xuất công ty xem xét lại quy trình thực hiện

các bước và biểu mẫu về xử lý vi phạm bảo vệ công trình kênh cho phù hợp với tình hình và các văn bản quy định hiện hành.

*** Ý kiến trả lời của Đại diện người sử dụng lao động**

**- Đồng chí Đỗ Thành Sơn:** Qui trình, thủ tục cũng như biểu mẫu giải quyết các vấn đề có liên quan đến công tác bảo vệ công trình vừa qua dựa trên qui định số 609/QĐ-TL qui định về việc thực hiện bảo vệ công trình thủy lợi do công ty ban hành ngày 19/10/2012 trong đó đã qui định rất đầy đủ các loại hồ sơ thủ tục và phân cấp trách nhiệm giải quyết từ người CNTN đến xí nghiệp, trạm thủy nông và cấp phòng ban trong công ty. Tuy nhiên về mẫu biên bản vi phạm tùy theo vụ việc mà bộ phận thực hiện nên vận dụng cho phù hợp, nhằm tiện cho các đơn vị BLĐ công ty sắp tới sẽ chỉ đạo các phòng chuyên môn của công ty ban hành lại biểu mẫu nầy.

**- Đồng chí Nguyễn Văn Phương:** đề nghị khi điều chỉnh cần xem xét phân loại vi phạm, vi phạm phạm vi bảo vệ, vi phạm chủ quyền.

**- Đồng chí Đỗ Thành Sơn:** Ghi nhận.

**4.22 đồng chí Lê Thị Thu Hằng: đại diện tập thể người lao động nêu ý kiến:** Việc vận hành các hệ thống tời để nâng hạ cửa, phai cống phục vụ cho công tác sửa chữa công trình người sử dụng hệ thống trên phải có chứng chỉ hoặc chức năng thực hiện do đó khi thuê đơn vị ngoài để thực hiện cần lưu ý qui định trên.

*** Ý kiến trả lời của Đại diện người sử dụng lao động**

**- Đồng chí Trần Hoàng Bá:** Ban lãnh đạo công ty xin tiếp thu ý kiến nầy và giao cho các bộ phận có liên quan khi lựa chọn nhà thầu thi công cần kiểm tra chặt chẽ hồ sơ năng lực nhà thầu có đầy đủ các chức năng và năng lực theo yêu cầu thì mới ký kết hợp đồng thi công. Đối với những nhà thầu không có hồ sơ chứng chỉ có liên quan đến việc vận hành hệ thống tời của công ty thì công đoạn nầy có thể giao cho CNTN của công ty đảm trách, đơn vị thi công sẽ thực hiện các công đoạn sau.

**4.23 đồng chí Nguyễn Văn Quận: đại diện tập thể người lao động nêu ý kiến:** Đề nghị thay đổi màu áo bảo hộ lao động cho phân biệt hơn vì có nhiều đơn vị trùng màu áo như công ty cấp nước, công trình đô thị. (*XN TN Cai Lậy*).

*** Ý kiến trả lời của Đại diện người sử dụng lao động**

**- Đồng chí Bùi Văn Mỹ:** Màu áo đồ bảo hộ lao động cho công nhân của Công ty được thực hiện từ trước đến nay, việc chọn màu áo cũng đã được cân nhắc chọn lựa, tuy nhiên khó tránh khỏi việc trùng màu với các đơn vị khác (không trùng đơn vị này thì có thể trùng với đơn vị khác) và trong điều kiện làm việc của công ty thì màu sắc đồ bảo hộ lao động không ảnh hưởng tới công việc của người lao động. Việc chọn màu áo đồ bảo hộ lao động cho công nhân của

Công ty sẽ do Hội đồng Bảo hộ lao động và mạng lưới an toàn vệ sinh việc thực hiện.

- **Đồng chí Trần Hoàng Bá:** Việc đề nghị thay đổi màu áo đồ bảo hộ lao động này Ban chấp hành Công đoàn cơ sở công ty sẽ ghi nhận và có ý kiến đến Hội đồng Bảo hộ lao động và mạng lưới an toàn vệ sinh và phản hồi trong thời gian sớm nhất cho người lao động.

**4.24 đồng chí Lê Thị Thu Hằng: đại diện tập thể người lao động nêu ý kiến:** Cần có nhiều đề tài sáng kiến khoa học áp dụng thực tế tại công ty.

*** Ý kiến trả lời của Đại diện người sử dụng lao động**

- **Đồng chí Đỗ Thành Sơn:** Ban lãnh đạo công ty tiếp thu ý kiến này. Việc áp dụng sáng kiến cải tiến kỹ thuật, khoa học công nghệ vào khai thác quản lý công trình thủy lợi để phục vụ sản xuất là hết sức cần thiết nhằm nâng cao hiệu quả chất lượng quản lý.

Trước nay trong quá trình phục vụ sản xuất trong công ty đã có nhiều sáng kiến cải tiến kỹ thuật, khoa học được áp dụng và nhân rộng có hiệu quả như sáng kiến cải tiến sử dụng treo vỏ xe phía tường cánh bên cụm cối cửa cống để hạn chế độ mở của cửa cống nhằm hạn chế va đập cửa khi đóng, góp phần tránh hư hỏng thanh chốt khi cửa vận hành; sử dụng con đội để nâng cửa cống đối với công trình không có dàn nâng cửa; Chuyển đổi hệ thống điện 1 pha thành 3 pha để vận hành tời điện; các công cụ dụng cụ để trục vớt trục đẩy lục bình và các ứng dụng Khoa học kỹ thuật về vận hành cửa cống trục Vitme bằng điện (cống Rạch Bùn); Hệ thống đo đạc nước tự động SCADA.

Công ty khuyến khích người lao động trong quá trình phục vụ sản xuất cần có nhiều sáng kiến hơn nữa hoặc có đề tài, đăng ký qua Hội đồng thẩm định trình Giám đốc công ty thông qua để thử nghiệm áp dụng. Riêng các phòng nghiệp vụ, các nhân viên kỹ thuật, nghiệp vụ cần tìm hiểu nắm thông tin các sáng kiến cải tiến khoa học từ các ngành chuyên môn hoặc tỉnh bạn có thể áp dụng vào quản lý thì đăng ký để Hội đồng thông qua trình ban lãnh đạo công ty phê duyệt tổ chức thực hiện.

5. Đại diện tập thể người lao động thỏa mản các nôi dung giải trình của đại diện người sử dụng lao động và không còn ý kiến thêm.

6. Từ đây đến Hội nghị lần sau hai bên sẽ tiến hành xem xét, khắc phục những ý kiến đã tiếp thu ghi nhận cụ thể như sau:

- Về nội dung liên quan đến định mức lao động (Câu 1, câu 2, câu 3 và câu 4);

- Về nội dung liên quan đến sổ lao động tiền lương (câu 8, câu 9);

- Về nội dung liên quan đến phụ cấp chức vụ, phụ cấp ca đêm (câu 11, câu 16, câu 17);

- Về nâng lương, nâng bậc (câu 19)

- Về công tác Bảo vệ công trình (Câu 21)

7. Riêng các nội dung người lao động góp ý nhưng có liên quan đến các quy định của nhà nước; các nội dung do các ban ngành tỉnh quyết định; phía đại diện người sử dụng lao động đã ghi nhận và giải trình thì đề nghị phía đại diện người lao động, Ban chấp hành công đoàn cơ sở chia sẽ với công ty, giải thích và đề nghị người lao động tiếp tục thực hiện theo quy định của công ty.

8. Đại diện người sử dụng lao động và đại diện tập thể người lao động thống nhất là Công đoàn cơ sở thông báo rộng rải kết quả hội nghị đối thoại cho người lao động, giải thích, động viên người lao động chia sẽ với người sử dụng lao động những ý kiến chưa được tiếp thu, ghi nhận.

9. Phần đóng góp ý kiến của công đoàn cấp trên.

* Ông **Phan Thành Hiệp** Trưởng ban tuyên giáo Liên đoàn lao động tỉnh:

- Mục đích tham dự của công đoàn cấp trên là nhằm chia sẽ và rút kinh nghiệm.

- Về công tác tổ chức Hội nghị đối thoại, công ty và CĐCS đã thực hiện đúng theo Nghị định 60 và quy định của Tổng liên đoàn và Liên đoàn lao động; Ban chấp hành làm đúng quy trình từ khâu chuẩn bị lấy ý kiến đến tổ chức đối thoại.

- Về Nội dung đối thoại rất thiết thực, nhiều vấn đề liên quan đến quyền lợi người lao động; không khí đối thoại cởi mở thân thiện; CĐCS có phản biện phần trả lời của đại diện người sử dụng lao động.

- Kiến nghị:

+ Về quy chế đối thoại: Điều 3 nên nêu thêm ý phát huy vai trò của tổ chức công đoàn.

+ Nhóm vấn đề câu hỏi: Có những câu hỏi chưa rõ, trùng lắp; nên chuyển mục số 4 và số 6 xuống phía dưới (cùng nhóm chủ đề).

+ Phần trả lời chất vấn, một số vấn đề tiếp thu khắc phục nhưng chưa đưa ra thời gian khắc phục.

+ Về câu tuyển dụng lao động: cần có quy chế tuyển dụng.

- Buổi đối thoại hôm nay là thành công.

* **Bà Nguyễn Thị Kim Thoa** Phó chủ tịch công đoàn cơ sở:

- Về câu hỏi cần sàng lọc tập trung, tránh dàn trải; đặc biệt tránh đưa vào đối thoại những câu hỏi thuộc trách nhiệm công đoàn và những câu hỏi công đoàn có thể trả lời cho người lao động.

- Ban đại diện người lao động tham gia đối thoại, Ban chấp hành công đoàn cơ sở khi tiếp nhận câu hỏi của người lao động hoặc khi đặt câu hỏi cần dự kiến câu trả lời của người sử dụng lao động để có những phương án phản biện

bảo vệ theo hướng có lợi cho người lao động mà không sai quy định của pháp luật;

*** Ông Nguyễn Tấn Bửu** Chủ tịch công đoàn ngành nông nghiệp:

- Hoan nghênh 02 đồng chí Bá Giám đốc công ty và đồng chí Khuê chủ tịch công ty; Hai đồng chí tuy mới về nhận nhiệm vụ ở công ty hơn hai tháng nhưng có nghiên cứu sâu các hoạt động của công ty.

- Tuy là doanh nghiệp nhưng công ty vẫn mang dáng dấp của công ty Nhà nước, do đó những vấn đề kiến nghị về cơ chế để có quyền lợi cho công ty, cho người lao động sẽ có phần thuận lợi hơn trong việc hài hòa giữa hai bên hơn so với các doanh nghiệp khác.

- Về phía đại diện tập thể người lao động, Ban chấp hành công đoàn cơ sở khi đặt câu hỏi cho phía người sử dụng lao động thì phải có định hướng giải pháp giải quyết vấn đề.

- Đối với các CĐCS bạn có tham dự hôm nay cần nghiên cứu rút kinh nghiệm thêm để về tổ chức thực hiện tại đơn vị mình, cần lưu ý các nội dung quy chế đối thoại.

Biên bản kết thúc vào lúc 11h30 cùng ngày, và được đại diện hai bên thống nhất ký tên.

**THƯ KÝ HỘI NGHỊ**

*Hồ Tri Ân*

**ĐẠI DIỆN**
**NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**

CÔNG TY TRÁCH NHIỆM HỮU HẠN MỘT THÀNH VIÊN KHAI THÁC CÔNG TRÌNH THỦY LỢI TIỀN GIANG

**Giám đốc công ty**
*Trần Hoàng Bá*

**ĐẠI DIỆN**
**TẬP THỂ NGƯỜI LAO ĐỘNG**

B.C.H CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ CÔNG TY TNHH MỘT THÀNH VIÊN KHAI THÁC CÔNG TRÌNH THỦY LỢI TIỀN GIANG

**Chủ tịch Công đoàn cơ sở**
*Lê Thi Thu Hằng*