

**BIÊN BẢN**  
**ĐỐI THOẠI VỤ VIỆC TẠI NƠI LÀM VIỆC NĂM 2022**

*Căn cứ Nghị định số 149/2018/NĐ-CP ngày 07/11/2018 của Chính phủ quy định chi tiết khoản 3 Điều 63 Bộ luật Lao động về thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc;*

*Căn cứ Quy chế thực hiện dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc trong Tập đoàn Điện lực Việt Nam ban hành kèm theo Quyết định số 1488/QĐ-EVN 10/11/2021 của Tổng giám đốc Tập đoàn Điện lực Việt Nam.*

- Thời gian: Ngày 25 tháng 4 năm 2022

- Địa điểm: Tại Tòa nhà EVN, 11 Cửa Bắc, Ba Đình, Hà Nội

Tập đoàn Điện lực Việt Nam đã tổ chức **ĐỐI THOẠI VỤ VIỆC NĂM 2022 (Theo Văn bản số 957/EVN-TCNS ngày 01/3/2022)**.

Thành phần tham gia đối thoại:

\* Đại diện người sử dụng lao động:

- Ông Trần Đình Nhân: Tổng giám đốc Tập đoàn;

- Các Ông/Bà Phó Tổng giám đốc, Trưởng các Ban của Tập đoàn.

\* Đại diện tập thể người lao động gồm 16 thành viên Tổ đối thoại cấp EVN (được thành lập theo Quyết định số 68/QĐ-CĐĐVN ngày 12/3/2021 và Quyết định số 53/QĐ-CĐĐVN ngày 16/02/2022) bao gồm:

- Ông Đỗ Đức Hùng, Chủ tịch Công đoàn Điện lực VN (Tổ trưởng);

- Các Ông/Bà Phó Chủ tịch, Ủy viên BTV, Trưởng các Ban, Ban TTND, Chủ tịch CĐ cấp trên cơ sở, Cơ sở và người lao động trực tiếp.

**NỘI DUNG ĐỐI THOẠI**

**I. Về nội dung Dự thảo Nội quy lao động**

**A. Tập thể Người lao động đã đưa ra 8 nội dung sau:**

1. Về hành vi gây thiệt hại về lợi ích được quy định tại các khoản 23, 24, 25 Điều 2 được căn cứ vào mức độ ảnh hưởng xấu, rất xấu, rất nghiêm trọng.



Đề nghị: Cần quy định cụ thể, rõ ràng, có tính định lượng để dễ áp dụng vì các thuật ngữ xấu, rất xấu, rất nghiêm trọng là những mức có tính định tính nên sẽ không áp dụng được trên thực tế.

2. Về hành vi làm thêm ngoài giờ cho đơn vị khác có thể làm phương hại đến EVN quy định tại khoản 4 Điều 20.

Đề nghị: Để người lao động biết và không bị vi phạm, cần có quy định cụ thể hơn về những tổ chức, cá nhân có hoạt động, ngành nghề có thể làm phương hại hoặc ảnh hưởng đến quyền hoặc lợi ích hợp pháp của EVN.

3. Về thời gian bỏ việc tại khoản 2 Điều 21, khoản 2 Điều 22:

Đề nghị: Bỏ từ “dưới” và chỉ ghi là “Tự ý bỏ việc 03 ngày”; “hoặc từ 10 ngày đến dưới 15 ngày”; vì nếu dưới 3 ngày, dưới 10 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày, trong 365 ngày ...”, có thể hiểu là NLD vi phạm trong khoảng thời gian là 0,25 ngày hoặc 0,5 ngày là có thể bị xử lý kỷ luật khiển trách; bên cạnh đó để thống nhất với cấu trúc 3 ngày thì khiển trách, 4 ngày thì kéo dài nâng bậc lương và 5 ngày thì sa thải; 10 – 15 ngày thì khiển trách, 15 – 20 ngày thì kéo dài nâng bậc lương và từ 20 ngày thì sa thải.

4. Tại khoản 17 Điều 21: NLD đi nước ngoài (hình thức tự túc, kể cả trong ngày nghỉ và ngày lễ) khi chưa có quyết định hoặc văn bản chấp thuận của cấp có thẩm quyền.

Đề nghị:

i) Bỏ khoản này hoặc sửa đổi nội dung.

ii) Hiệu chỉnh đối tượng là các cấp lãnh đạo do EVN quản lý hoặc trưởng, phó các đơn vị trở lên mới thực hiện.

iii) Trừ thời gian các ngày nghỉ và ngày lễ.

Lý do: i) Hiện luật pháp không quy định việc công dân đi nước ngoài thì phải xin phép nên không phải cấp phép trước khi đi nước ngoài.

ii) Thời gian ngày nghỉ, ngày lễ, tết là thời gian NLD được nghỉ làm theo quy định theo lịch nghỉ hàng năm, nên việc đi ra nước ngoài bằng nguồn chi phí tự túc là quyền của NLD mà không phải xin phép NSDLĐ.

5. Tại khoản 22 Điều 21: Không sử dụng hoặc sử dụng không đúng trang phục (bảo hộ lao động) theo quy định hoặc không đeo thẻ cán bộ công nhân viên (hoặc phù hiệu) khi làm việc (nếu có) bị Trưởng bộ phận quản lý trực tiếp nhắc nhở và người bị nhắc nhở xác nhận dưới 03 lần cộng dồn trong thời hạn 90 ngày tính từ lần nhắc nhở đầu tiên mà không khắc phục.

Đề nghị: Để thống nhất với khoản 14 Điều 22, sửa thành từ 02 lần cộng

dồn trong 180 ngày tính từ lần nhắc nhở đầu tiên mà không khắc phục.

6. Tại khoản 23 Điều 21: Không sắp xếp, cất giữ hồ sơ tài liệu, phương tiện, thiết bị, dụng cụ làm việc ngăn nắp, gọn gàng và sạch sẽ bị Trưởng bộ phận quản lý trực tiếp nhắc nhở và người bị nhắc nhở xác nhận từ 03 lần trở lên trong 03 tháng liên tục.

Tại khoản 14 Điều 22: Không thực hiện đúng quy định về trang phục tại nơi làm việc (đeo thẻ nhân viên; không mặc đúng trang phục, bảo hộ lao động), bị người quản lý trực tiếp nhắc nhở 03 lần trở lên trong vòng 06 tháng liên tục, mà không khắc phục.

Đề nghị: Ghi thống nhất 03 tháng thành 90 ngày liên tục và 06 tháng thành 180 ngày liên tục.

7. Tại Điều 22: Hình thức kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương không quá 6 tháng được thực hiện đối với NLD khi vi phạm một trong những hành vi sau:

Đề nghị: Bổ sung thêm cụm từ “không giữ chức vụ”, viết lại thành “... NLD không giữ chức vụ...”.

8. Tại khoản 1 Điều 9: Việc cấm mặc quần bò đối với bộ phận gián tiếp trong ngày làm việc trong tuần.

Đề nghị: Bỏ nội dung quần bò, do quần bò là chất liệu như các vải chất liệu khác như vải thô... nhưng được may lịch sử thì vẫn đảm bảo trang nghiêm của công sở.

## **B. KẾT QUẢ ĐỐI THOẠI**

Sau khi trao đổi, đối thoại thẳng thắn, dân chủ, đúng trình tự, nội dung theo pháp luật và Quy chế của Tập đoàn, người sử dụng lao động và Tập thể người lao động đã thống nhất các nội dung đối thoại, như sau:

### **I. Về Nội quy lao động**

Các nội dung đã thống nhất

**Nội dung 1:** Nội dung này chưa thể quy định cụ thể định lượng ngay được mà cần căn cứ vào hành vi cụ thể cũng như hậu quả thực tế khi xảy ra. Trong các thông số rủi ro liên quan đến việc ảnh hưởng danh tiếng, thương hiệu trong Đề án quản trị rủi ro mà EVN đang xây dựng có nội dung minh họa “Thước đo mức độ ảnh hưởng” của tiêu chí này, do đó có thể tham khảo để xử lý sau khi Đề án được ban hành.

**Nội dung 2:** Đồng ý sửa đổi khoản 4 Điều 20 thành: “NLD không được làm thêm ngoài giờ làm việc cho những tổ chức, cá nhân có hoạt động, ngành nghề có thể làm phương hại hoặc ảnh hưởng đến quyền hoặc lợi ích hợp pháp

của EVN và được ghi trong Hợp đồng lao động và/hoặc các quy định khác của EVN”.

Ngoài ra, trường hợp này được đưa bổ sung vào hành vi kỷ luật khiển trách tại Điều 21 của Dự thảo Nội quy lao động.

**Nội dung 3:** Tiếp thu và đồng ý chỉnh sửa chỉnh như sau

- Khoản 2 Điều 21: “Tự ý bỏ việc **01 ngày đến 02 ngày** cộng dồn trong thời hạn 30 ngày hoặc **từ 5 ngày-10 ngày** cộng dồn trong thời hạn 365 ngày tính từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng”

- Khoản 2 Điều 22: “Nghỉ việc **từ 03 đến 04 ngày** cộng dồn trong 30 ngày hoặc **từ 11 ngày đến 19 ngày** cộng dồn trong 365 ngày mà không có lý do chính đáng”.

**Nội dung 4:** Khoản 11 Điều 45 Nghị định số 26/2018/NĐ-CP về Điều lệ Tổ chức và hoạt động của Tập đoàn Điện lực Việt Nam quy định Tổng giám đốc EVN có quyền, trách nhiệm cử người lao động ra nước ngoài công tác, học tập, giải quyết việc riêng... nên giữ nguyên như Dự thảo NQLĐ, khi xây dựng lại Điều lệ Tổ chức và hoạt động của Tập đoàn Điện lực Việt Nam sẽ điều chỉnh nội dung này.

**Nội dung 5:** Tiếp thu và đồng ý sửa đổi như sau: “Không sử dụng hoặc sử dụng không đúng trang phục (bảo hộ lao động) theo quy định hoặc không đeo thẻ cán bộ công nhân viên (hoặc phù hiệu) khi làm việc (nếu có) bị Trưởng bộ phận quản lý trực tiếp nhắc nhở (bằng hình thức: gửi qua email, nhắc nhở trực tiếp, nhắc nhở qua cuộc họp...) **02 lần** cộng dồn trong thời hạn 90 ngày tính từ lần nhắc nhở đầu tiên mà không khắc phục”.

**Nội dung 6:** Tiếp thu và sửa đổi như sau

- Khoản 23 Điều 21: Không sắp xếp, cất giữ hồ sơ tài liệu, phương tiện, thiết bị, dụng cụ làm việc ngăn nắp, gọn gàng và sạch sẽ bị Trưởng bộ phận quản lý trực tiếp nhắc nhở (bằng hình thức: gửi qua email, nhắc nhở trực tiếp, nhắc nhở qua cuộc họp...) từ **02 lần** trở lên trong **90 ngày liên tục**;

- Khoản 14 Điều 22: Không thực hiện đúng quy định về trang phục tại nơi làm việc (đeo thẻ nhân viên; không mặc đúng trang phục, bảo hộ lao động), bị người quản lý trực tiếp nhắc nhở (bằng hình thức: gửi qua email, nhắc nhở trực tiếp, nhắc nhở qua cuộc họp...) **03 lần** trở lên trong vòng **90 ngày liên tục** mà không khắc phục.

**Nội dung 7:** Giữ như Dự thảo vì tại khoản 11, điểm b, c khoản 19 Điều 22 có quy định hành vi đối với người đứng đầu đơn vị trực thuộc, người quản lý trực tiếp.

Sửa Điều 23 (cơ cấu lại nội dung) như sau:

Điều	Dự thảo	Sửa đổi
Điều 23	<p>NLĐ làm việc theo HĐLĐ giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý theo quy chế quản lý cán bộ của EVN có hành vi vi phạm kỷ luật lao động thuộc một trong các trường hợp sau đây:</p>	
	<p>1. Có hành vi vi phạm quy định tại Điều 22 Nội quy này.</p>	<p>1. NLĐ làm việc theo HĐLĐ giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý theo quy chế quản lý cán bộ của EVN có hành vi vi phạm quy định tại Điều 22 Nội quy này, tùy theo mức độ vi phạm có thể bị hình thức kỷ luật theo Điều này.</p>
	<p>2. Có hành vi vi phạm lần đầu, gây thiệt hại nghiêm trọng thuộc một trong các trường hợp sau đây:</p> <p>a) Không thực hiện đúng, đầy đủ chức trách, nhiệm vụ quản lý, điều hành theo sự phân công;</p> <p>b) Người đứng đầu đơn vị trực thuộc của EVN và cấp phó của người đứng đầu được giao, phân công phụ trách lĩnh vực, đứng đầu ca sản xuất để NLĐ thuộc mình quản lý có hành vi vi phạm pháp luật nghiêm trọng trong phạm vi phụ trách mà không có biện pháp ngăn chặn.</p>	<p>2. NLĐ làm việc theo HĐLĐ giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý theo quy chế quản lý cán bộ của EVN có hành vi vi phạm thuộc một trong những trường hợp sau đây:</p> <p>a) Có hành vi vi phạm lần đầu, gây thiệt hại nghiêm trọng thuộc một trong các trường hợp sau đây:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Không thực hiện đúng, đầy đủ chức trách, nhiệm vụ quản lý, điều hành theo sự phân công;</li> <li>- Người đứng đầu đơn vị trực thuộc của EVN và cấp phó của người đứng đầu được giao, phân công phụ trách lĩnh vực, đứng đầu ca sản xuất để NLĐ thuộc mình quản lý có hành vi vi phạm pháp luật nghiêm trọng trong phạm vi phụ trách mà không có biện pháp ngăn chặn.</li> </ul>
	<p>3. Lợi dụng chức vụ, quyền hạn, vị trí công việc hoặc uy tín của EVN để gây phiền hà, cửa quyền, sách nhiễu hoặc làm sai lệch, gian lận hồ sơ, giấy tờ, tài liệu thông tin của EVN hoặc có hành vi gian lận khác nhằm vụ lợi cá nhân.</p>	<p>b) Lợi dụng chức vụ, quyền hạn, vị trí công việc hoặc uy tín của EVN để gây phiền hà, cửa quyền, sách nhiễu hoặc làm sai lệch, gian lận hồ sơ, giấy tờ, tài liệu thông tin của EVN hoặc có hành vi gian lận khác nhằm vụ lợi cá nhân.</p>

<p>4. Đối với người quản lý trực tiếp thuộc một trong các trường hợp:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trong thời gian bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương theo khoản 19 Điều 22 mà tiếp tục để NLĐ do mình quản lý vi phạm dẫn đến xảy ra 01 vụ TNLĐ nặng khác;</li> <li>- Để NLĐ thuộc mình quản lý vi phạm dẫn đến xảy ra 01 vụ TNLĐ chết người.</li> </ul>	<p>c) Đối với người quản lý trực tiếp thuộc một trong các trường hợp:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trong thời gian bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương theo khoản 19 Điều 22 mà tiếp tục để NLĐ do mình quản lý vi phạm dẫn đến xảy ra 01 vụ TNLĐ nặng khác;</li> <li>- Để NLĐ thuộc mình quản lý vi phạm dẫn đến xảy ra 01 vụ TNLĐ chết người.</li> </ul>
<p>5. Đối với Người đứng đầu đơn vị trực thuộc của EVN và cấp phó của người đứng đầu được giao, phân công phụ trách lĩnh vực:</p> <p>Trong thời gian bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương theo khoản 19 Điều 22 mà tiếp tục để NLĐ do mình quản lý vi phạm dẫn đến xảy ra 01 vụ TNLĐ chết người khác.</p>	<p>d) Đối với Người đứng đầu đơn vị trực thuộc của EVN và cấp phó của người đứng đầu được giao, phân công phụ trách lĩnh vực:</p> <p>Trong thời gian bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương theo khoản 19 Điều 22 mà tiếp tục để NLĐ do mình quản lý vi phạm dẫn đến xảy ra 01 vụ TNLĐ chết người khác.</p>
	<p>e) Sử dụng văn bằng, chứng chỉ, giấy chứng nhận, xác nhận giả hoặc không hợp pháp để được bổ nhiệm chức vụ.</p>

**Nội dung 8:** Sửa câu từ “quần bò” thành “quần jeans”.

## II. Về định mức lao động SXKD điện

Hai bên đã thống nhất một số nội dung sau:

1. Ban soạn thảo đã tổng hợp, rà soát, tiếp thu ý kiến, kiến nghị của các đơn vị nên thống nhất ban hành Định mức lao động SXKD điện để áp dụng giai đoạn từ nay đến 2025. Trong quá trình áp dụng sẽ tiếp tục rà soát, điều chỉnh cho phù hợp với thực tế hoạt động sản xuất kinh doanh của Tập đoàn Điện lực Việt Nam.

2. Tổng công ty Truyền tải điện Quốc gia báo cáo lại thực trạng lao động lái xe của các đội đường dây để EVN có ý kiến.

3. Về vấn đề người lao động phải làm việc vào các ngày thứ 7, chủ nhật, Ban TCNS EVN khảo sát thực tế để đánh giá về định mức lao động và vấn đề quản lý lao động của các đơn vị.

4. Lao động gián tiếp sẽ thay đổi theo Đề án quản trị tập trung của Tập đoàn Điện lực Việt Nam.

5. Việc giảm lao động tại các trạm biến áp không người trực, tổ thao tác lưu động sẽ thực hiện có lộ trình.

### III. Về Thang lương, bảng lương và chế độ phụ cấp lương trong Tập đoàn Điện lực Việt Nam

Thống nhất ban hành, trong quá trình áp dụng sẽ tiếp tục bổ sung, điều chỉnh cho phù hợp.

Hội nghị đối thoại kết thúc lúc 11h30 ngày 25 tháng 4 năm 2022. Biên bản được lập thành 04 bản và có giá trị như nhau, mỗi bên đối thoại giữ 01 bản, 01 bản để đăng lên Website của Công đoàn Điện lực Việt Nam thông báo cho người động, 01 bản để lưu tại Ban Tổ chức và Nhân sự EVN./

**ĐẠI DIỆN TẬP THỂ NLĐ  
CHỦ TỊCH  
CÔNG ĐOÀN ĐIỆN LỰC VIỆT NAM**

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



**Đỗ Đức Hùng**



**Trần Đình Nhân**