TẬP ĐOÀN ĐIỆN LỰC VIỆT NAM
TỔNG CÔNG TY
TRUYỀN TẢI ĐIỆN QUỐC GIA

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

Hà Nội, ngày 09 tháng 11 năm 2026

BIÊN BẢN
Về việc thương lượng tập thể cấp EVNNPT năm 2026

Căn cứ Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019 và Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động;

Căn cứ Luật thực hiện dân chủ ở cơ sở số 10/2022/QH15 ngày 10/11/2022 và Nghị định số 59/2023/NĐ-CP ngày 14/8/2023 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật thực hiện dân chủ ở cơ sở;

Căn cứ Hướng dẫn số 11/HD-TLĐ ngày 14/3/2024 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc hướng dẫn Công đoàn tham gia xây dựng và thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc;

Căn cứ Quyết định số 1474/QĐ-EVNNPT ngày 09/10/2024 của Tổng công ty Truyền tải điện Quốc gia (EVNNPT) về việc ban hành Quy định thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc của EVNNPT;

Căn cứ Văn bản số 4855/EVNNPT-TCNS ngày 04/9/2026 của EVNNPT về việc tổ chức Thương lượng tập thể, Đối thoại tại nơi làm việc cấp EVNNPT năm 2026;

Căn cứ Văn bản số 54/CĐEVNNPT ngày 07/10/2024 của Công đoàn EVNNPT về việc góp ý dự thảo sửa đổi, bổ sung Thỏa ước lao động tập thể, Nội quy lao động (NQLĐ) và đề xuất nội dung thương lượng tập thể, đối thoại tại nơi làm việc cấp EVNNPT năm 2026;

Căn cứ Văn bản số 5921/EVNNPT-TCNS ngày 29/10/2026 của EVNNPT về việc tổ chức Hội nghị đối thoại, thương lượng tập thể cấp EVNNPT năm 2026;

Hôm nay, vào hồi 13h30 ngày 09/11/2026, tại trụ sở EVNNPT, số 27, ngách 68/37 đường Cầu Giấy, phường Nghĩa Đô, thành phố Hà Nội; EVNNPT và Công đoàn EVNNPT đã tổ chức phiên họp thương lượng tập thể theo quy định của Bộ luật Lao động:

I. THÀNH PHẦN:

1. Tổng công ty Truyền tải điện Quốc gia (Đại điện phía Người sử dụng lao động - NSDLĐ):

- Ông Hoàng Xuân Khôi - Quyền Tổng giám đốc.

- Ông Lưu Việt Tiến - Phó Tổng giám đốc.

- Các thành viên đại diện bên NSDLĐ tham gia đối thoại tại nơi làm việc theo Quyết định số 1329/QĐ-EVNNPT ngày 24/9/2026 của EVNNPT.

2. Công đoàn EVNNPT (Đại diện phía Người lao động - NLĐ):

- Ông Nguyễn Huy Thắng - Q. Chủ tịch Công đoàn EVNNPT.

- Ông Nguyễn Hoàng Sơn - Phó Chủ tịch Công đoàn.

- Các thành viên đại diện NLĐ tham gia đối thoại tại nơi làm việc cấp EVNNPT nhiệm kỳ 2024 - 2026 theo Quyết định số 175/QĐ-CĐEVNNPT ngày 16/9/2026 của Công đoàn EVNNPT.

3. Thư ký

- Ông Phạm Ngọc Huy - Thư ký bên đại diện NSDLĐ

- Ông Nguyễn Trung Thành - Thư ký bên đại diện NLĐ

II. NỘI DUNG THƯƠNG LƯỢNG

Trên cơ sở thực tế nhu cầu sản xuất kinh doanh của EVNNPT, đại diện phía NSDLĐ và đại diện phía NLĐ đã đưa ra các nội dung thương lượng về việc sửa đổi, bổ sung Thỏa ước lao động tập thể (TƯLĐTT) của EVNNPT, cụ thể như sau:

1. Đề xuất của đại diện NSDLĐ

Tại Văn bản số 4855/EVNNPT-TCNS ngày 04/9/2026 và Văn bản số 5445/EVNNPT-TCNS ngày 05/10/2026, EVNNPT đã đề xuất thương lượng các nội dung như sau:

- Chương I - Những quy định chung: Sửa đổi khái niệm "Người lao động" (khoản 3 Điều 3).

- Chương II - Việc làm và bảo đảm việc làm: Sửa đổi quy định về đối tượng không phải ký hợp đồng lao động (HĐLĐ) (khoản 2 Điều 6); hoán đổi quy định về chuyển NLĐ làm công việc khác so với HĐLĐ (khoản 1 Điều 9 TƯLĐTT với khoản 1 Điều 17 NQLĐ).

- Chương III - Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi: Bổ sung đối tượng lao động sửa chữa, thí nghiệm điện tại quy định về thời giờ làm việc bình thường (điểm c khoản 2 Điều 11); bổ sung Ngày Văn hóa Việt Nam (24/11) và các ngày Lễ, Tết khác vào danh mục những ngày NLĐ được nghỉ việc hưởng nguyên lương (Điều 16).

- Chương IV - Tiền lương, tiền thưởng, lợi nhuận: Bổ sung chế độ ăn giữa ca cho người lao động (khoản 6 Điều 19).

- Chương V - An toàn lao động, vệ sinh lao động: sửa đổi quy định về phụ cấp trách nhiệm của an toàn vệ sinh viên (khoản 1 Điều 25) và chế độ đối với lực lượng phòng cháy, chữa cháy, cứu nạn, cứu hộ cơ sở (khoản 2 Điều 25).

- Chương VII - Bảo đảm bình đẳng giới, bảo vệ thai sản; phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc: sửa đổi chế độ cho lao động nữ nghỉ thai sản (Điều 35); tiêu đề của Điều 36 để phù hợp với nội dung tại khoản 1 điều này, nguồn chi hỗ trợ đối với lao động nuôi con trong độ tuổi gửi trẻ, mẫu giáo (khoản 2 Điều 36).

2. Đề xuất của đại diện tập thể NLĐ

Tại Văn bản số 54/CĐEVNNPT ngày 07/10/2026 và Văn bản số 05/CĐ EVNNPT ngày 09/10/2026, Công đoàn EVNNPT đã góp ý dự thảo và đề xuất thương lượng các nội dung tương ứng.

III. Diễn biến buổi thương lượng

Trên cơ sở các nội dung đề xuất nêu trên, hai bên đã trao đổi, thảo luận cụ thể về từng nội dung. Tổng hợp diễn biến buổi thương lượng như sau:

1. Nội dung số 1: Khái niệm người lao động tại khoản 3 Điều 3

Ý kiến của đại diện NSDLĐ: Sửa đổi khoản 3 Điều 3 nhằm phù hợp với quy định của Luật Lao động 2019, Luật Giáo dục nghề nghiệp 2025 và thực tế tại EVNNPT: người học nghề, tập nghề không ký HĐLĐ mà chỉ ký hợp đồng đào tạo với doanh nghiệp, do đó không được xác định là NLĐ.

Ý kiến của đại diện NLĐ: Đồng ý, đề nghị bổ sung thêm nội dung "NLĐ bao gồm cả người đang trong thời gian thử việc, tập việc tại EVNNPT". Lý do: định nghĩa dự thảo phù hợp khoản 1 Điều 3 Luật Lao động 2019. Tuy nhiên, việc bỏ cụm "kể cả người đang trong giai đoạn tập việc, thử việc" có thể dẫn đến cách hiểu loại trừ những người này khỏi phạm vi áp dụng các chế độ trong TƯLĐTT (ăn ca, ATVSLĐ, phúc lợi…). Bổ sung để bảo đảm quyền lợi của họ.

Ý kiến của đại diện NSDLĐ:

- Đối tượng thử việc: hiện nay, những NLĐ được tuyển dụng mới vào EVNNPT được ký HĐLĐ xác định thời hạn trong đó bao gồm thời gian thử việc, không thực hiện ký hợp đồng thử việc riêng như trước đây. Do vậy, không cần thiết phải bổ sung đối tượng này.

- Đối tượng tập việc:

+ Theo khoản 1 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019, người lao động đã được pháp luật xác định trên cơ sở các yếu tố: làm việc theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động. Trong khi đó, người học nghề, tập nghề là nhóm đối tượng riêng biệt được quy định riêng tại Điều 61 Bộ luật Lao động, không mặc nhiên được xác định là người lao động của EVNNPT.

+ Việc bổ sung các đối tượng riêng lẻ nêu trên vào định nghĩa người lao động có thể dẫn đến cách hiểu mở rộng phạm vi áp dụng các quy định, chế độ tại TƯLĐTT, NQLĐ và các quy định nội bộ của EVNNPT, hiểu sai mối quan hệ lao động theo quy định pháp luật, trong khi quyền và nghĩa vụ của từng nhóm đối tượng đã được pháp luật quy định theo tính chất quan hệ tương ứng.

Kết quả sau thảo luận: Hai bên thống nhất điều chỉnh nội dung theo đề xuất tại Dự thảo, đảm bảo phù hợp với quy định pháp luật và thực tế công tác quản lý, sử dụng lao động tại EVNNPT.

2. Nội dung số 2: Đối tượng không phải ký HĐLĐ tại khoản 2 Điều 6

Ý kiến của đại diện NSDLĐ: Sửa đổi khoản 2 Điều 6 đối với những đối tượng không phải ký HĐLĐ nhằm đảm bảo phù hợp với các nội dung quy định của Luật Lao động 2019 và Luật Doanh nghiệp 2020.

Ý kiến của đại diện NLĐ: Đồng ý về nguyên tắc, đề nghị sửa để xác định rõ đối tượng: "Những người được bổ nhiệm là người quản lý doanh nghiệp của EVNNPT (Chủ tịch HĐTV, Thành viên HĐTV, Kiểm soát viên, Tổng giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Kế toán trưởng) và người được ủy quyền để thực hiện quyền, trách nhiệm của đại diện chủ sở hữu nhà nước đối với phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp theo quy định pháp luật và Điều lệ tổ chức và hoạt động của EVNNPT". Lý do: Khái niệm "người quản lý doanh nghiệp" theo Luật Doanh nghiệp 2020 khá rộng. Liệt kê cụ thể chức danh giúp tránh cách hiểu áp dụng cho cán bộ quản lý tại các đơn vị trực thuộc (Giám đốc Công ty, Trưởng ban QLDA, Trưởng phòng…) vốn vẫn phải giao kết HĐLĐ và được hưởng đầy đủ quyền lợi theo TƯLĐTT.

Ý kiến của đại diện NSDLĐ:

- Đối tượng được xem là người quản lý doanh nghiệp đã được quy định cụ thể, chi tiết đối với từng chức danh tại Luật Doanh nghiệp và Điều lệ của EVNNPT và các quy định pháp luật khác có liên quan.

- Đối với các đối tượng khác không thuộc các trường hợp nêu trên, kể cả đối tượng được ủy quyền, phân cấp thực hiện một số nội dung liên quan việc quản lý, điều hành tại đơn vị theo quy chế, quy định của EVNNPT cũng không được hiểu là người quản lý doanh nghiệp.

Kết quả sau thảo luận: Hai bên thống nhất sửa đổi nội dung theo đề xuất tại Dự thảo đảm bảo phù hợp với quy định pháp luật.

3. Nội dung số 3: Chuyển người lao động làm việc khác so với HĐLĐ tại khoản 1 Điều 9

Ý kiến của đại diện NSDLĐ: Hoán đổi khoản 1 Điều 17 NQLĐ với khoản 1 Điều 9 TULĐTT, nhằm phù hợp với khoản 1 Điều 29 Bộ luật Lao động 2019 "Người sử dụng lao động quy định cụ thể trong nội quy lao động những trường hợp do nhu cầu sản xuất, kinh doanh mà người sử dụng lao động được tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động"; đây là các nội dung đã từng được Sở Lao động – Thương binh và Xã hội TP. Hà Nội phê duyệt, do đó chỉ cần chuyển đổi nội dung tại TULĐTT và NQLĐ cho phù hợp chứ không xem xét sửa đổi, bổ sung nội dung này.

Ý kiến của đại diện NLĐ: Bổ sung nội dung: "Khi tạm thời chuyển NLĐ làm công việc khác, EVNNPT/đơn vị bố trí công việc phù hợp với sức khỏe, giới tính của NLĐ. Trường hợp tiền lương của công việc mới thấp hơn thì NLĐ được giữ nguyên tiền lương của công việc cũ trong suốt thời gian tạm chuyển". Lý do: TULĐTT cần có điều khoản có lợi hơn cho NLĐ so với quy định của pháp luật (khoản 1 Điều 75 BLLĐ 2019); nhắc lại nguyên văn luật không tạo thêm giá trị. Pháp luật chỉ bảo đảm giữ lương cũ trong 30 ngày làm việc (khoản 3 Điều 29), trong khi thời gian tạm chuyển có thể đến 60 ngày/năm; việc giữ nguyên lương là hợp lý vì việc chuyển xuất phát từ nhu cầu của NSDLĐ.

Ý kiến của đại diện NSDLĐ:

- Điều 29 Bộ luật Lao động năm 2019 đã quy định cụ thể trách nhiệm của người sử dụng lao động khi tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với HĐLĐ. Trong đó bao gồm yêu cầu bố trí công việc phù hợp với sức khỏe, giới tính của người lao động và cơ chế bảo đảm tiền lương trong thời gian chuyển đổi công việc.

- Việc đề xuất các chính sách có lợi hơn cho người lao động cần được xem xét trên cơ sở đánh giá cụ thể tình hình sản xuất kinh doanh, đặc thù hoạt động và khả năng cân đối nguồn lực của EVNNPT/đơn vị.

- Chính sách cần bảo đảm hài hòa lợi ích và trách nhiệm của cả hai bên, dù mang lại lợi ích trước mắt cho người lao động nhưng nếu làm phát sinh nghĩa vụ tài chính vượt quá khả năng cân đối, ảnh hưởng đến hiệu quả SXKD và tính chủ động trong công tác quản lý, điều hành lao động của đơn vị thì chưa chắc đã là giải pháp phù hợp về lâu dài, thậm chí có thể ảnh hưởng ngược trở lại đến việc duy trì việc làm và bảo đảm các quyền lợi khác của người lao động.

Kết quả sau thảo luận: Hai bên thống nhất điều chỉnh nội dung theo đề xuất tại Dự thảo đảm bảo phù hợp với quy định pháp luật.

4. Nội dung số 4: Thời giờ làm việc bình thường tại điểm c khoản 2 Điều 11

Ý kiến của đại diện NSDLĐ: Bổ sung đối tượng làm công tác sửa chữa, thí nghiệm điện tại điểm c khoản 2 Điều 11 nhằm phù hợp với đặc thù của loại hình lao động này trong EVNNPT, do thời giờ làm việc của công việc này có tính chất linh hoạt không cố định như nhiều loại hình lao động khác.

Ý kiến của đại diện NLĐ: Thống nhất với ý kiến của đại diện NSDLĐ.

5. Nội dung số 5: Ngày nghỉ Lễ, Tết tại Điều 16

Ý kiến của đại diện NSDLĐ: Bổ sung thêm Ngày Văn hóa Việt Nam (24/11) và các ngày Lễ, Tết khác vào danh mục NLĐ được nghỉ việc, hưởng nguyên lương theo quy định pháp luật.

Ý kiến của đại diện NLĐ: Thống nhất với ý kiến của đại diện NSDLĐ.

6. Nội dung số 6: Chế độ ăn giữa ca tại Điều 19

Ý kiến của đại diện NSDLĐ: Bổ sung khoản 6 Điều 19 về chế độ ăn giữa ca (quy định hiện hành: chưa có quy định) để phù hợp với hướng dẫn của EVN tại Văn bản số 7988/EVN-TCNS ngày 15/12/2025 và Điều 103 Bộ Luật Lao động 2019 "Chế độ nâng lương, nâng bậc, phụ cấp, trợ cấp và các chế độ khuyến khích đối với người lao động được thỏa thuận trong HĐLĐ, TƯLĐTT hoặc quy định của người sử dụng lao động".

Ý kiến của đại diện NLĐ: Thống nhất với ý kiến của đại diện NSDLĐ. Đề nghị xem xét điều chỉnh:

-Bỏ cụm từ "tối đa không vượt quá"

-Bổ sung "sau khi thỏa thuận, thống nhất với Ban Chấp hành Công đoàn EVNNPT" vào đoạn cuối

Lý do:

- Mức 900.000đ/người/tháng đã được hai bên đối thoại và thống nhất trên cơ sở văn bản của EVN.

-Theo quy định của pháp luật phải thỏa thuận thống nhất với BCHCĐ…

Kết quả sau thảo luận: Thống nhất với ý kiến của đại diện NLĐ và sửa đổi nội dung trong Dự thảo.

7. Nội dung số 7: Phụ cấp trách nhiệm của an toàn vệ sinh viên tại khoản 1 Điều 25

Ý kiến của đại diện NSDLĐ: Sửa đổi khoản 1 Điều 25 nhằm phù hợp với quy định tại Điều 74, Luật ATVSLĐ số 84/2015/QH13. Hiện nay, lực lượng ATVSV đang được hưởng mức phụ cấp như đối với tổ trưởng sản xuất và được quy định cụ thể trong Quy định hoạt động mạng lưới an toàn vệ sinh viên trong EVNNPT ban hành kèm theo Quyết định số 1065/QĐ-EVNNPT ngày 25/9/2020. Ngoài ra tránh việc phải sửa đổi TƯLĐTT khi có sự thay đổi quy định pháp luật, EVNNPT.

Ý kiến của đại diện NLĐ: Thống nhất, tuy nhiên theo quy định thì phụ cấp ATVSV được hạch toán trực tiếp vào chi phí ATVSLĐ trong chi phí sản xuất không liên quan đến quỹ tiền lương của NLĐ. Việc hệ thống phụ cấp trong lương nếu chưa phù hợp với thực tiễn thì sẽ kiến nghị điều chỉnh riêng.

Kết quả sau thảo luận: Hai bên thống nhất nội dung sửa đổi tại Dự thảo. Đối với quy định cụ thể mức phụ cấp áp dụng cho lực lượng ATVSV sẽ là một trong những nội dung được đối thoại, trao đổi cụ thể ngay sau cuộc thương lượng tập thể và EVNNPT sẽ ban hành quy định, hướng dẫn việc thực hiện thống nhất trong toàn EVNNPT.

8. Nội dung số 8: Phụ cấp cho lực lượng phòng cháy, chữa cháy cơ sở tại khoản 2 Điều 25

Ý kiến của đại diện NSDLĐ: Sửa đổi khoản 2 Điều 25 nhằm phù hợp theo quy định tại Điều 31 Nghị định 105/2025/NĐ-CP; Điều 74, Luật ATVSLĐ số 84/2015/QH13; Điều 13, TT 149/2020/TT-BCA về việc sửa đổi một số điều và biện pháp thi hành về Luật PCCC. Ngoài ra tránh việc phải sửa đổi khi có sự thay đổi quy định pháp luật, EVNNPT.

Ý kiến của đại diện NLĐ: Thống nhất với ý kiến của đại diện NSDLĐ.

9. Nội dung số 9: Chế độ cho lao động nữ nghỉ thai sản tại Điều 35

Ý kiến của đại diện NSDLĐ: Sửa đổi Điều 35 nhằm phù hợp với quy định pháp luật, đảm bảo chế độ hỗ trợ cho lao động nữ của EVNNPT khi nghỉ thải sản, cụ thể:

Ngày 03/6/2025 Ủy ban Thường vụ Quốc hội đã có Pháp lệnh số 07/2025/UBTVQH15 về việc sửa đổi, bổ sung Điều 10 của Pháp lệnh Dân số, trong đó quy định các cặp vợ chồng, cá nhân có quyền quyết định về thời gian sinh con, số con…; ngày 20/3/2025, Ủy ban Kiểm tra Trung ương đã ban hành Hướng dẫn số 15-HD/UBKTTW, trong đó Đảng viên sinh con thứ 3 sẽ không còn bị kỷ luật Đảng. Do đó sửa đổi để lao động nữ sinh con thứ 3 trở lên được hưởng chế độ của EVNNPT như lao động nữ sinh con thứ nhất, thứ hai. Nội dung sửa đổi về nguồn chi đã có ý kiến thống nhất của Ban Tài chính và Kế toán tại Văn bản số 353/TCKT ngày 08/02/2026.

Ý kiến của đại diện NLĐ: Đồng ý, đề nghị chỉnh sửa câu chữ và bổ sung: "1. Lao động nữ nghỉ thai sản khi sinh con (không phân biệt lần sinh), ngoài trợ cấp thai sản do Bảo hiểm xã hội chi trả, còn được hưởng trợ cấp hằng tháng bằng lương cơ sở doanh nghiệp trong thời gian nghỉ thai sản theo quy định. Chế độ này cũng áp dụng đối với NLĐ nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi khi nghỉ hưởng chế độ thai sản." Lý do: Bỏ phân biệt sinh con thứ 3 là phù hợp chính sách dân số mới, bảo đảm bình đẳng. BHXH chi trả "trợ cấp thai sản" chứ không phải "tiền lương" nên cần sửa cho chính xác; ghi rõ "trong thời gian nghỉ thai sản" để thống nhất thời gian hưởng. Phần mở rộng đối tượng là đề xuất của Công đoàn để thương lượng.

Ý kiến của đại diện NSDLĐ:

- Thống nhất với Công đoàn EVNNPT về việc điều chỉnh thuật ngữ "tiền lương" sang "trợ cấp thai sản" phù hợp với quy định thực tế hiện nay.

- Đối với ý kiến của Công đoàn EVNNPT về việc bổ sung đối tượng được hưởng chế độ bao gồm "người nhận nuôi con nuôi dưới 6 tháng tuổi", các bên cần phải nghiên cứu, xem xét kỹ lương, đánh giá mức độ phù hợp với thực tế của EVNNPT trong trường hợp áp dụng. Lí do:

+ Chính sách trợ cấp trong thời gian nghỉ thai sản của EVNNPT được xây dựng nhằm hỗ trợ người lao động trong trường hợp sinh con, gắn với quá trình mang thai, sinh con và phục hồi sức khỏe sau sinh. Trong khi đó, việc nhận con nuôi dưới 06 tháng tuổi xuất phát từ nhu cầu, nguyện vọng cá nhân của người lao động, có bản chất và hoàn cảnh khác với việc trực tiếp mang thai, sinh con.

+ EVNNPT không phủ nhận quyền hưởng chế độ theo pháp luật, nhưng việc có bổ sung một khoản trợ cấp riêng từ nguồn tài chính của EVNNPT hay không là vấn đề chính sách phúc lợi nội bộ, cần được cân nhắc độc lập về mục tiêu, đối tượng và khả năng thực hiện. Bên cạnh đó, việc bổ sung đối tượng như đề xuất của Công đoàn EVNNPT có thể phát sinh những trường hợp áp dụng chưa thống nhất, ảnh hưởng đến tính minh bạch, hiệu quả và việc sử dụng nguồn tài chính đúng mục đích, đúng quy định.

Kết quả sau thảo luận:

- Hai bên thống nhất bỏ phân biệt số lần sinh đối với chế độ trợ cấp của lao động nữ nghỉ thai sản; điều chỉnh thuật ngữ "tiền lương" thành "trợ cấp thai sản"; nguồn chi được hạch toán vào chi phí sản xuất kinh doanh, đối với các Ban Quản lý dự án được hạch toán vào chi phí quản lý dự án.

- Đối với đề xuất bổ sung đối tượng NLĐ nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi, hai bên thống nhất chưa áp dụng bổ sung đối tượng này, các bên tiếp tục nghiên cứu, trao đổi nhằm đảm bảo phù hợp với quy định pháp luật, điều kiện sản xuất kinh doanh của EVNNPT.

10. Nội dung số 10: Chế độ hỗ trợ đối với lao động nuôi con trong độ tuổi gửi trẻ, mẫu giáo tại khoản 2 Điều 36

Ý kiến của đại diện NSDLĐ: Sửa đổi tiêu đề của Điều 36 nhằm phù hợp với nội dung chi tiết tại khoản 1 điều này, thống nhất việc triển khai thực hiện (quy định lao động không phân biệt đối tượng đang nuôi con trong độ tuổi gửi trẻ, mẫu giáo đều được EVNNPT hỗ trợ); sửa đổi nội dung khoản 2, Điều 36 nhằm phù hợp với quy định pháp luật, tránh tình trạng phải sửa đổi khi có sửa đổi quy định về việc hạch toán cụ thể đối với chi phí này. Nội dung sửa đổi này đã có ý kiến thống nhất của Ban Tài chính và Kế toán tại Văn bản số 353/TCKT ngày 08/02/2026.

Ý kiến của đại diện NLĐ: Thống nhất với ý kiến của đại diện NSDLĐ. Đề nghị xem xét bổ sung quy định theo hướng:

- Căn cứ tình hình tài chính và khả năng cân đối các nguồn quỹ, EVNNPT xem xét điều chỉnh mức chi hỗ trợ đối với người lao động cho phù hợp và ban hành hướng dẫn cụ thể để thống nhất triển khai thực hiện.

- Đề nghị rà soát khoản 1 Điều 36 để bảo đảm thống nhất với tiêu đề và quy định rõ trường hợp cả cha và mẹ cùng làm việc tại EVNNPT thì cách hưởng (một người hay cả hai người).

Kết quả sau thảo luận: Hai bên thống nhất sửa đổi tiêu đề Điều 36 và quy định về việc hạch toán đối với các khoản chi phí nêu trên; đồng thời bổ sung nguyên tắc EVNNPT xem xét, điều chỉnh mức hỗ trợ cho NLĐ trên cơ sở tình hình sản xuất kinh doanh, khả năng cân đối nguồn tài chính và bảo đảm phù hợp với quy định của pháp luật hiện hành.

IV. KẾT QUẢ THƯƠNG LƯỢNG

1. Đối với nhóm nội dung ký kết trong TƯLĐTT năm 2024, đã được NLĐ đánh giá thực hiện tốt đảm bảo quyền lợi cho NLĐ, hai bên thống nhất tiếp tục được ký kết trong TƯLĐTT năm 2026.

2. Đối với nhóm nội dung đại diện NLĐ và NSDLĐ đề xuất sửa đổi, bổ sung vào TƯLĐTT năm 2026:

2.1. Những nội dung hai bên thống nhất 10/10 nội dung theo đề xuất, cụ thể:

(i) Sửa đổi Khoản 3, Điều 3 như sau:

"3. Người lao động: là người làm việc cho NSDLĐ theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của NSDLĐ."

(ii) Sửa đổi Khoản 2, Điều 6 như sau:

"2. Đối tượng không phải ký HĐLĐ

Những người được bổ nhiệm là người quản lý doanh nghiệp, người được ủy quyền để thực hiện quyền, trách nhiệm của đại diện chủ sở hữu nhà nước đối với phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp."

(iii) Sửa đổi Khoản 1, Điều 9 như sau:

"1. Khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh thì người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động nhưng không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm; trường hợp chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm thì chỉ được thực hiện khi người lao động đồng ý bằng văn bản.

Người sử dụng lao động quy định cụ thể trong nội quy lao động những trường hợp do nhu cầu sản xuất, kinh doanh mà người sử dụng lao động được tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động(người lao động nghỉ thai sản cần người thay thế trong thời gian thai sản có thể tạm chuyển người lao động sang làm hỗ trợ người lao động nghỉ thai sản..)."

(iv) Sửa đổi điểm c, Khoản 2, Điều 11 như sau:

"c) Đối với lái xe, lao động sửa chữa, thí nghiệm điện: Do đặc thù công việc nên thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ được EVNNPT/đơn vị sắp xếp phù hợp với yêu cầu công việc và phù hợp với quy định pháp luật."

(v) Bổ sung Khoản 7, Điều 16 như sau:

"Điều 16. Nghỉ Lễ, Tết

NLĐ được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương những ngày Lễ, Tết như sau:

....

7. Ngày Văn hóa Việt Nam: 01 ngày (ngày 24 tháng 11 dương lịch).

Các ngày nghỉ Lễ, Tết khác theo quy định pháp luật."

(vi) Bổ sung Khoản 6, Điều 19 như sau:

"Điều 19. Tiền lương

....

6. Tổ chức chế độ ăn giữa ca cho người lao động với mức chi là 900.000 đồng/người/tháng kể từ ngày 01/01/2026. Mức chi chế độ ăn giữa ca có thể được xem xét điều chỉnh căn cứ vào điều kiện thực tế hoạt động sản xuất kinh doanh, quy định của pháp luật và quyết định của cấp có thẩm quyền. Trước khi điều chỉnh, EVNNPT thực

hiện trao đổi, lấy ý kiến Công đoàn EVNNPT và ban hành hướng dẫn cụ thể về việc thực hiện chế độ ăn giữa ca hằng tháng đối với người lao động."

(vii) Sửa đổi Khoản 1, Điều 25 như sau:

"*1. Phụ cấp trách nhiệm của lực lượng an toàn, vệ sinh viên do NSDLĐ và Ban chấp hành Công đoàn EVNNPT thống nhất thỏa thuận và được hướng dẫn chi tiết đối với quy chế hoạt động của mạng lưới an toàn, vệ sinh viên phù hợp với quy định pháp luật và hệ thống thang lương, bảng lương và chế độ phụ cấp lương trong EVN/EVNNPT.*"

(viii) Sửa đổi Khoản 2, Điều 25 như sau:

"*2. Các chức danh của lực lượng phòng cháy, chữa cháy, cứu nạn, cứu hộ cơ sở ngoài việc được hưởng nguyên lương và các khoản phụ cấp khác (nếu có) còn được hưởng các mức hỗ trợ khác theo quy định pháp luật. Căn cứ vào điều kiện thực tế, EVNNPT thực hiện bố trí, sắp xếp các chức danh của lực lượng phòng cháy, chữa cháy, cứu nạn, cứu hộ cơ sở và quyết định mức hỗ trợ cho từng chức danh phù hợp với quy định của pháp luật.*"

(ix) Sửa đổi Điều 35 như sau:

"*Điều 35. Chế độ cho lao động nữ nghỉ thai sản*

1. Lao động nữ nghỉ thai sản sinh con ngoài trợ cấp thai sản do Bảo hiểm xã hội chi trả, còn được hưởng trợ cấp hằng tháng bằng mức lương cơ sở doanh nghiệp.

2. Nguồn chi được hạch toán vào chi phí SXKD, đối với các Ban QLDA được hạch toán vào chi phí QLDA."

(x) Sửa đổi tiêu đề Điều 36 và nội dung Khoản 2, Điều 36 như sau:

"*Điều 36. Chế độ hỗ trợ đối với lao động nuôi con trong độ tuổi gửi trẻ, mẫu giáo*

...

2. Nguồn chi được hạch toán vào chi phí SXKD, đối với các Ban QLDA được hạch toán vào chi phí QLDA.

Căn cứ tình hình sản xuất kinh doanh, khả năng cân đối nguồn tài chính và quy định của pháp luật hiện hành, EVNNPT sẽ xem xét, quyết định việc điều chỉnh mức hỗ trợ cho người lao động phù hợp và ban hành hướng dẫn cụ thể để triển khai thực hiện."

2.3. Những nội dung hai bên chưa thống nhất: Không.

3. Hai bên thống nhất bổ sung các nội dung đã được thống nhất tại buổi thương lượng tập thể vào TULĐTT năm 2026, đề nghị lãnh đạo các đơn vị, lãnh đạo các phòng ban phối hợp với BCH công đoàn các cấp công bố công khai để mọi người được biết và tổ chức lấy ý kiến của tập thể người lao động.

- Nếu có trên 50% ý kiến của tập thể người lao động đồng ý với dự thảo TULĐTT năm 2026 thì hai bên sẽ tiến hành ký kết tại Hội nghị người lao động năm 2026 của EVNNPT.

- Nếu không đạt 50% tập thể người lao động đồng ý thì hai bên tiếp tục thương lượng.

Hội nghị thương lượng kết thúc lúc 15h00 ngày 09/11/2026. Biên bản được lập thành 02 bản có giá trị như nhau, mỗi bên giữ 01 bản, được đăng trên trang web nội bộ của EVNNPT để thông báo cho người lao động.

THƯ KÝ		ĐẠI DIỆN TẬP THỂ NLĐ Q. CHỦ TỊCH CÔNG ĐOÀN EVNNPT	ĐẠI DIỆN NGƯỜI SDLĐ Q. TỔNG GIÁM ĐỐC EVNNPT
Phạm Ngọc Huy	Nguyễn Trung Thành	Nguyễn Huy Thắng	Hoàng Xuân Khôi