

UBND TỈNH NAM ĐỊNH
SỞ LAO ĐỘNG – THƯƠNG BINH
VÀ XÃ HỘI

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

Số: 1067/SLĐTBXH-LĐTL
V/v tiếp nhận thỏa ước lao động tập thể
của công ty TNHH MTV khai thác
công trình thủy lợi Vụ Bản

Nam Định, ngày 23 tháng 6 năm 2020

Kính gửi: Công ty TNHH MTV khai thác CTTL Vụ Bản

Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Nam Định xác nhận:

Đã nhận được thỏa ước lao động tập thể của Công ty TNHH MTV khai thác công trình thủy lợi Vụ Bản, địa chỉ: Thị trấn Gội, huyện Vụ Bản, tỉnh Nam Định.

Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Nam Định đề nghị các bên ký kết bản thỏa ước lao động tập thể công bố rộng rãi nội dung thỏa ước đã ký để tất cả người lao động làm việc tại công ty được biết, cùng cộng đồng trách nhiệm thực hiện các quyền và nghĩa vụ đại diện các bên đã thỏa thuận, ký kết trên cơ sở pháp luật lao động./.

Nơi nhận:

- Như trên;
- Lưu: VT, LĐTL-BHXH.

**KT.GIÁM ĐỐC
PHÓ GIÁM ĐỐC**



Lưu Văn Tuyên

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Căn cứ Bộ luật Lao động năm 2012.

Để đảm bảo quyền và nghĩa vụ của hai bên trong quan hệ lao động chúng tôi gồm:

- Đại diện người sử dụng lao động Công ty TNHH một thành viên Khai thác công trình thủy lợi Vụ Bản.

Ông: **Nguyễn Hữu Ý** – Chủ tịch Công ty

- Đại diện cho tập thể người lao động.

Bà: **Nguyễn Thị Thúy Loan** - Chủ tịch Công đoàn

Cùng nhau ký kết thỏa ước lao động tập thể gồm những nội dung sau đây:

I. NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG:

1. Mọi người lao động hiện đang làm việc trong Công ty TNHH một thành viên Khai thác công trình thủy lợi Vụ Bản đều có quyền lợi, nghĩa vụ, trách nhiệm thực hiện bản thỏa ước lao động tập thể này.

2. Thời hạn thỏa ước là: 03 năm kể từ ngày ký.

3. Chủ tịch Công ty cam kết sẽ thực hiện bảo đảm quyền hoạt động của BCH Công đoàn cơ sở theo luật định .

II. NỘI DUNG THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

1. Việc làm và bảo đảm việc làm: Chủ tịch Công ty có trách nhiệm bố trí sắp xếp đủ việc làm cho mọi người lao động của Công ty.

1.1. Các biện pháp đảm bảo việc làm

a. Căn cứ nhiệm vụ của Chủ sở hữu giao hàng năm. Chủ tịch Công ty xây dựng kế hoạch sản xuất, các chỉ tiêu kinh tế kỹ thuật giao cụ thể cho các đơn vị phòng, cụm, cụm trạm bơm.

b. Căn cứ vào năng lực trình độ chuyên môn nghiệp vụ đào tạo, trình độ bậc thợ và định mức kinh tế kỹ thuật, định biên lao động của Công ty để tổ chức lao động phù hợp, có hiệu quả trên cơ sở khoán quản cho tập thể và cá nhân.

Trong trường hợp lũ, bão, úng lụt khắc phục hậu quả do thiên tai gây ra sự cố máy móc, thiết bị, công trình thì Chủ tịch Công ty có quyền huy động người lao động làm thêm giờ ngoài giờ làm việc hàng ngày và các ngày nghỉ trong tuần sau đó Công ty bố trí cho người lao động nghỉ bù vào các ngày khác trong tuần.

c. Ngoài nhiệm vụ sản xuất chính, Chủ tịch Công ty quan tâm đến xây dựng kế hoạch sản xuất phụ nhằm giải quyết việc làm và tăng thêm thu nhập cho người lao động.

1.2. Các chế độ khi chấm dứt hợp đồng lao động:

- Khi chấm dứt hợp đồng lao động Người lao động được trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48, Khoản 1 Điều 49 của Bộ luật lao động năm 2012 và Khoản 5 6 7 Điều 1 Nghị định 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018

- Ban chấp hành Công đoàn cơ sở theo chức năng nhiệm vụ, quyền hạn của mình đi sâu tuyên truyền vận động mọi người chấp hành tốt kỷ luật lao động và pháp luật của Nhà nước, hăng hái thi đua lao động sản xuất hoàn thành nhiệm vụ được giao.

2. Thời giờ làm việc

a. Trong điều kiện bình thường:

- Đối với lao động làm việc hành chính và nghiệp vụ, kỹ thuật ở văn phòng Công ty, đội, cụm, thời gian làm việc là không quá 8 giờ/ngày và không quá 40 giờ/tuần.

- Đối với lao động làm việc theo ca như: Vận hành máy bơm, điều hành tưới tiêu nước, nhân viên bảo vệ làm việc không quá 8 giờ/ngày, không quá 40 giờ/tuần theo 3 ca hoặc 8 giờ/ngày, 40 giờ/tuần như đối với lao động làm việc hành chính, nghiệp vụ, kỹ thuật nhưng phải bố trí thay nhau nghỉ bù luân phiên không để ảnh hưởng đến công việc.

b. Thời kỳ cao điểm phòng chống bão, lụt, úng, chiến dịch thủy lợi nội đồng Công ty làm việc không quá 8 giờ/ngày, 48 giờ/tuần thời gian cụ thể do Giám đốc xem xét trình Chủ tịch Công ty quyết định.

- Do đặc thù của Công ty khi sản xuất chính không có yêu cầu Chủ tịch Công ty có quyền bố trí, phân công người lao động làm việc khác trái nghề nhưng đảm bảo các điều kiện theo quy định của pháp luật.

- Trong các trường hợp thiên tai gây ra sự cố máy móc thiết bị công trình và các công việc đột xuất quan trọng phát sinh trong sản xuất thì Chủ tịch Công ty có thể huy động người lao động làm thêm giờ nhưng không quá 4 giờ trong 1 ngày, 30 giờ trong 1 tháng, 200 giờ trong 1 năm (*khi huy động làm thêm giờ phải có sự thỏa thuận của người lao động*) thì được thanh toán chế độ theo quy định hoặc được bố trí nghỉ bù.

3. Thời giờ nghỉ ngơi

a. Ngày nghỉ hàng tuần:

*/ Trong điều kiện bình thường:

- Đối với lao động hành chính, nghiệp vụ, kỹ thuật làm việc 05 ngày được nghỉ 02 ngày vào ngày thứ bảy và chủ nhật.

- Người lao động làm việc trực tiếp theo ca sau 40 giờ trong 05 ngày được nghỉ 02 ngày nhưng phải bố trí thay nhau nghỉ bù luân phiên không để ảnh hưởng đến công việc.

*/ Thời kỳ cao điểm chống lụt, bão, úng, cao điểm của chiến dịch thủy lợi nội đồng thì tất cả người lao động trong Công ty cứ làm việc đủ 48 giờ trong 1 tuần thì được nghỉ 01 ngày, ngày nghỉ có thể trùng vào ngày chủ nhật hoặc ngày khác trong tuần, thời gian cao điểm do Giám đốc Công ty xem xét trình Chủ tịch Công ty quyết định.

b. Ngày nghỉ hằng năm:

*/ Người lao động làm việc liên tục 12 tháng tại Công ty được nghỉ hằng năm, hưởng nguyên lương theo hợp đồng lao động như sau:

12 ngày làm việc đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường:

- 14 ngày làm việc đối với người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành;

- 16 ngày làm việc đối với người làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành.

*/ Nếu người lao động làm việc tại Công ty dưới 12 tháng thì số ngày được nghỉ tính theo tỷ lệ tương ứng với số thời gian làm việc.

*/ Số ngày nghỉ hàng năm được tăng thêm theo thâm niên công tác cứ 05 năm được nghỉ thêm 01 ngày (theo điều 112 Bộ luật lao động năm 2012).

*/ Chủ tịch Công ty có quyền không giải quyết lịch nghỉ phép hàng năm cho người lao động trong thời gian thực hiện nhiệm vụ phòng, chống bão, lụt (có tham khảo ý kiến của BCH Công đoàn cơ sở) và phải thông báo trước cho người lao động.

*/ Người lao động có thể thỏa thuận với Chủ tịch Công ty hay người được Chủ tịch Công ty uỷ quyền, để nghỉ hàng năm thành nhiều lần hoặc nghỉ gộp tối đa 03 năm một lần. Ngày nghỉ hàng năm của năm nào giải quyết dứt điểm trong năm đó. Trường hợp do công việc cấp bách Giám đốc Công ty yêu cầu người lao động dùng nghỉ phép hàng năm thì phải được báo trước cho người lao động nhưng cũng không được dùng lại quá quý I năm sau.

*/ Khi nghỉ hàng năm, nếu người lao động đi bằng các phương tiện đường bộ, đường sắt, đường thủy mà số ngày đi đường cả đi và về trên 02 ngày thì từ ngày thứ 03 trở đi được tính thêm thời gian đi đường ngoài ngày nghỉ hàng năm và chỉ được tính cho 01 lần nghỉ trong năm.

*/ Những trường hợp đặc biệt Chủ tịch Công ty không bố trí nghỉ phép được thì được thanh toán theo chế độ theo quy định.

*/ Những thời gian sau đây cũng là thời gian được tính là thời gian làm việc của người lao động tại Công ty để tính ngày nghỉ hàng năm :

+ Thời gian học nghề, tập nghề, thử việc tại Công ty.

+ Thời gian nghỉ việc có hưởng lương theo Khoản 1 Điều 116 Bộ luật Lao động 2012.

+ Thời gian nghỉ việc riêng không hưởng lương được Chủ tịch Công ty đồng ý nhưng cộng dồn không quá 01 tháng.

+ Thời gian nghỉ do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp nhưng cộng dồn không quá 6 tháng trong 1 năm .

+ Thời gian nghỉ do ốm đau nhưng cộng dồn không quá 2 tháng trong 1 năm.

+ Thời gian nghỉ hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về Bảo hiểm xã hội.

+ Thời gian nghỉ để hoạt động công đoàn theo quy định của pháp luật về công đoàn.

+ Thời gian phải ngừng việc, nghỉ việc không do lỗi của người lao động.

+ Thời gian nghỉ vì bị tạm đình chỉ công tác.

10
S
10
ON
XA
10

+ Thời gian bị tạm giữ, tạm giam nhưng được trở lại làm việc do được cơ quan nhà nước có thẩm quyền kết luận không phạm tội.

c. Người lao động được nghỉ làm việc hưởng nguyên lương trong năm như sau:

- + Tết dương lịch nghỉ 01 ngày (ngày 1/1 dương lịch)
- + Tết âm lịch nghỉ 05 ngày (2 ngày cuối năm và 3 ngày đầu năm âm lịch)
- + Ngày giỗ tổ Hùng Vương nghỉ 01 ngày (ngày 10/3 âm lịch)
- + Ngày giải phóng hoàn toàn Miền Nam nghỉ 1 ngày (ngày 30/4 dương lịch)
- + Ngày Quốc tế lao động nghỉ 01 ngày (ngày 1/5 dương lịch)
- + Ngày Quốc khánh nghỉ 01 ngày (ngày 2/9 dương lịch)

Nếu những ngày nghỉ lễ tết trùng vào ngày nghỉ hàng tuần thì người lao động được nghỉ bù vào ngày kế tiếp.

Đối với nhân viên bảo vệ, nhân viên thường trực và các trường hợp lao động khác Chủ tịch Công ty có yêu cầu làm việc trong những ngày lễ, tết thì được bố trí nghỉ bù vào ngày tiếp theo và được trả thêm tiền chênh lệch giữa ngày lễ với ngày làm bình thường .

d. Nghỉ việc riêng được hưởng nguyên lương.

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

- + Người lao động kết hôn được nghỉ 3 ngày.
- + Con người lao động kết hôn được nghỉ 1 ngày.
- + Bố, mẹ (cả bên chồng và bên vợ) chết, vợ hay chồng chết, con người lao động chết người lao động được nghỉ 3 ngày.

e. Nghỉ việc riêng không hưởng lương.

Trường hợp người lao động có những biến động trong gia đình, có khó khăn khác có thể thỏa thuận với Giám đốc, Chủ tịch Công ty xin nghỉ không hưởng lương theo khoản 2, khoản 3 điều 116 Bộ luật lao động năm 2012.

f. Thời giờ nghỉ ngơi được tính vào thời giờ làm việc được hưởng nguyên lương như sau :

+ Người lao động làm việc liên tục trong 8 giờ (hoặc 6 giờ đối với công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo danh mục do Bộ LĐTBXH ban hành) thì được nghỉ 30 phút luân phiên tính vào thời giờ làm việc hoặc 45 phút tính vào giờ làm việc nếu làm việc vào ban đêm.

+ Người lao động chạy máy 3 ca được nghỉ 45 phút luân phiên tính vào giờ làm việc.

+ Thời gian mang thai được nghỉ đi khám thai 5 lần, mỗi lần 1 ngày.

+ Người lao động nữ có thai từ tháng thứ 7 hay đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi không phải làm ca 3 và không phải đi công tác xa.

+ Thời gian nghỉ khi sảy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu hoặc phá thai bệnh lý (Điều 33 Luật Bảo hiểm xã hội số 58/2014/QH13)

+ Người lao động được nghỉ hưởng chế độ khi sinh con (Điều 34 Luật Bảo hiểm xã hội số 58/2014/QH13)

+ Người lao động được nghỉ hưởng chế độ khi thực hiện các biện pháp tránh thai (Điều 37 Luật Bảo hiểm xã hội số 58/2014/QH13)

+ Người lao động nữ đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi được nghỉ 60 phút/ngày, trong thời gian kinh nguyệt được nghỉ 30 phút/ngày.

+ Người lao động được nghỉ khi con ốm đau (Điều 27 Luật Bảo hiểm xã hội số 58/2014/QH13).

4. Tiền lương, phụ cấp lương, tiền thưởng

a. Chủ tịch Công ty xây dựng quỹ tiền lương và thực hiện đầy đủ các chế độ tiền lương theo quy định hiện hành của Nhà nước đối với người lao động. Đảm bảo mức thu nhập thấp nhất bằng mức lương tối thiểu vùng Nhà nước quy định.

b. Biện pháp đảm bảo tiền lương: Chủ tịch Công ty tăng cường chỉ đạo điều hành sản xuất hoàn thành chỉ tiêu diện tích tưới, tiêu để đảm bảo kế hoạch tài chính, chủ động trong việc xin cấp hỗ trợ tiền điện chống hạn, ứng kịp thời theo chính sách của Nhà nước, chi phí sản xuất hợp lý, tiết kiệm chi phí quản lý để đảm bảo nguồn tài chính và ưu tiên cho việc trả lương của người lao động.

c. Nguyên tắc trả lương :

- Để đảm bảo điều kiện thuận lợi cho người lao động, Chủ tịch Công ty thực hiện hàng tháng cho người lao động ứng không quá 80% (theo lương cấp bậc đang hưởng) phần còn lại căn cứ vào kết quả hoàn thành nhiệm vụ, kết quả lao động và số ngày công lao động trên bảng chấm công, các khoản phụ cấp, công tác phí ... Công ty sẽ thanh toán hết cho người lao động vào 6 tháng đầu năm và cuối năm.

- Công ty có thể trả lương chậm khi gặp khó khăn đột xuất hoặc do yêu cầu nhiệm vụ sản xuất phải chuyển người lao động đi làm việc khác trái với nghề theo quy định của Bộ luật lao động đã sửa đổi bổ sung năm 2012.

+ Người lao động làm thêm giờ (theo yêu cầu của Chủ tịch Công ty) được trả lương theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương của công việc đang làm ngày thường ít nhất là 150%, ngày nghỉ hàng tuần ít nhất là 200%, ngày lễ tết ít nhất là 300% chưa kể tiền lương ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương đối với người lao động hưởng lương ngày hoặc bố trí nghỉ bù.

+Làm việc vào ban đêm (từ 22h ÷ 6h sáng) thì được trả thêm 30% tiền lương theo đơn giá tiền lương được duyệt hoặc tiền lương theo công việc của ngày làm việc bình thường.

+Làm thêm giờ vào ban đêm (từ 22h ÷ 6h sáng) thì ngoài 30% tiền lương được hưởng nêu trên, người lao động còn được trả thêm 20% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc của ngày làm việc bình thường. Thời gian thanh toán sau khi hoàn thành công việc hay vào lương kỳ 2 của tháng làm thêm giờ.

d. Cách xét thưởng và chi thưởng :

- Đối với người quản lý áp dụng theo quy định tại Nghị định số 52/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ quy định tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý công ty TNHH MTV do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ.

- Đối với tập thể và cá nhân người lao động đề động viên, khuyến khích những tập thể và cá nhân lao động giỏi. Công ty căn cứ vào kết quả hoàn thành các chỉ tiêu, định mức giao cho các đơn vị; căn cứ vào các phong trào thi đua theo tiêu chuẩn đã hướng dẫn và kết quả bình xét đề nghị của tập thể, cá nhân từng đơn vị. Hội đồng thi

ĐƠN
BỊ
HỒ
ĐƠN

đưa khen thưởng Công ty xét đề nghị Chủ tịch Công ty quyết định thưởng từ quỹ phúc lợi theo phân loại: A- Hoàn thành tốt nhiệm vụ, B - Hoàn thành nhiệm vụ, C - Còn hạn chế từng mặt của số tháng làm việc thực tế trong năm để thưởng.

5. Chế độ ăn giữa ca

- Đối tượng áp dụng: Cán bộ, viên chức và người lao động đang làm việc trong Công ty (*kể cả lao động hợp đồng thử việc*).

- Mức ăn giữa ca cho một ngày làm việc từ đủ 4 tiếng trở lên theo chế độ quy định hiện hành không phân biệt cán bộ lãnh đạo hay công nhân.

- Nguyên tắc thực hiện chế độ ăn giữa ca trực tiếp bằng hiện vật và có thể linh hoạt theo tính chất đặc thù của ngành mà chi bằng tiền nhưng phải đảm bảo yêu cầu tái tạo sức lao động để đảm bảo hoàn thành nhiệm vụ được giao.

6. Định mức lao động

Chủ tịch Công ty áp dụng các định mức kinh tế kỹ thuật, định mức lao động Nhà nước ban hành. Đối với các chỉ tiêu chưa có định mức, áp dụng thực tế bình quân nhiều năm của Công ty đã thực hiện.

Do tính đặc thù nhiệm vụ sản xuất của Công ty phụ thuộc vào thời vụ, thời tiết, Chủ tịch Công ty quy định những hệ số thích hợp nhằm tạo điều kiện thuận lợi để người lao động hoàn thành nhiệm vụ. Trường hợp bất khả kháng Chủ tịch Công ty vẫn đảm bảo mức lương tối thiểu vùng Nhà nước đã quy định.

- Chủ tịch Công ty (*Người sử dụng lao động*) có nghĩa vụ:

+ Bảo đảm nơi làm việc đạt yêu cầu về không gian, độ thoáng, bụi, hơi, khí độc, phóng xạ, điện từ trường, nóng, ẩm, ồn, rung, các yếu tố có hại khác quy định tại các quy chuẩn kỹ thuật liên quan và các yếu tố đó phải được định kỳ kiểm tra đo lường.

+ Bảo đảm các điều kiện an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với máy, thiết bị, nhà xưởng đạt các tiêu chuẩn về an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc đã được công bố áp dụng.

+ Kiểm tra, đánh giá các yếu tố nguy hiểm, có hại tại nơi làm việc để đề ra các biện pháp loại trừ, giảm thiểu các mối nguy hiểm, có hại, cải thiện điều kiện lao động, chăm sóc sức khỏe cho người lao động.

+ Định kỳ kiểm tra, bảo dưỡng máy, thiết bị, nhà xưởng, kho tàng.

+ Phải có bảng chỉ dẫn về an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với máy, thiết bị, nơi làm việc và đặt ở vị trí dễ đọc, dễ thấy tại nơi làm việc.

+ Lấy ý kiến Chủ tịch công đoàn (đại diện tập thể người lao động) khi xây dựng kế hoạch và thực hiện các hoạt động bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động.

- Người lao động có nghĩa vụ :

+ Chấp hành các quy định, quy trình, nội quy về an toàn lao động, vệ sinh lao động có liên quan đến công việc, nhiệm vụ được giao.

+ Sử dụng và bảo quản các phương tiện bảo vệ cá nhân đã được trang cấp; các thiết bị an toàn lao động, vệ sinh lao động nơi làm việc.

+ Báo cáo kịp thời với người có trách nhiệm khi phát hiện nguy cơ gây tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, gây độc hại hoặc sự cố nguy hiểm, tham gia cấp cứu và khắc phục hậu quả tai nạn lao động khi có lệnh của người sử dụng lao động.

- Công ty thực hiện việc trích nộp cho người lao động theo các quy định hiện hành của Nhà nước.

- Cùng nhau thống nhất biện pháp để giải quyết mọi vấn đề thuộc lĩnh vực tranh chấp lao động. Khi xảy ra tranh chấp nếu qua thương lượng tự giàn xếp giữa hai bên không đi đến kết quả thì thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động:

+ Tranh chấp lao động cá nhân gồm: Hòa giải viên lao động và tòa án.

+ Tranh chấp lao động tập thể gồm: Hòa giải viên lao động và Hội đồng trọng tài lao động.

- Thể thức giải quyết tranh chấp lao động:

+ Chủ yếu hòa giải tại chỗ là phòng, cụm, cụm trạm bơm.

+ Nếu giải quyết tại chỗ không thành mới đưa ra hòa giải viên giải quyết.

+ Nếu hòa giải viên giải quyết không thành thì đưa ra tòa án và hội đồng trọng tài giải quyết.

- Chủ tịch Công ty và Ban chấp hành công đoàn cơ sở thống nhất xét trợ cấp những trường hợp khó khăn đột xuất. Tổ chức thăm hỏi hiếu hỉ, tổ chức hoạt động văn hoá văn nghệ, thể dục thể thao thì được trích chi từ nguồn quỹ phúc lợi của Công ty và quỹ công đoàn.

III. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

1. Cam kết trách nhiệm thi hành thoả ước

- Đại diện người sử dụng lao động (Chủ tịch Công ty) và đại diện cho tập thể người lao động (BCH công đoàn cơ sở) có trách nhiệm thực hiện đầy đủ các nội dung cam kết trong bản thoả ước lao động tập thể này.

2. Hiệu lực của thoả ước lao động tập thể

Thoả ước lao động tập thể có hiệu lực ba năm từ ngày ký.

Những vấn đề khác không thương lượng trong thoả ước này thì phải thực hiện theo Nội quy lao động của Công ty và quy định của pháp luật hiện hành.

Thoả ước lao động tập thể được ký tại Văn phòng Công ty TNHH một thành viên Khai thác công trình thủy lợi Vụ bản ngày 28 tháng 5 năm 2020 và gửi đến Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Nam Định.

ĐẠI DIỆN
TẬP THỂ NGƯỜI LAO ĐỘNG



CHỦ TỊCH

Nguyễn Thị Thúy Loan

ĐẠI DIỆN
NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG



CHỦ TỊCH CÔNG TY

Nguyễn Hữu Ý