**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

----------

**THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ**

Căn cứ Bộ Luật lao động số 45/2019/QH14 được Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam ban hành ngày 20/11/2019;

Căn cứ Luật Công đoàn số đã được Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam thông qua ngày 20/06/2012;

Để bảo đảm quyền lợi và trách nhiệm của người sử dụng lao động và người lao động trong quan hệ lao động.

Hôm nay, ngày […] tháng […] năm […] tại văn phòng Công ty chúng tôi gồm có:

**A/. ĐẠI DIỆN BÊN SỬ DỤNG LAO ĐỘNG (gọi tắt là Công ty)**

|  |  |
| --- | --- |
| Tên công ty | […] |
| Mã số doanh nghiệp | […] |
| Địa chỉ | […] |
| Do: | […] Chức vụ: […] |
| Văn bản ủy quyền số | […] |
| Điện thoại: | […] |

**B/. ĐẠI DIỆN CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG (gọi tắt là Công đoàn)**

|  |  |
| --- | --- |
| Do: | […] Chức vụ: Chủ tịch CĐCS làm đại diện. |
| Địa chỉ: | [...] |
| Điện thoại: | [...] |

Cùng nhau ký thỏa ước lao động tập thể với các nội dung chính như sau:

**CHƯƠNG 1: ĐIỀU KHOẢN CHUNG**

**Điều 1: Điều khoản ký kết**

 Bản thỏa ước lao động tập thể này quy định mối quan hệ giữa hai bên về trách nhiệm, quyền lợi của mỗi bên và đảm bảo xã hội cho người lao động trong thời gian thỏa ước có hiệu lực, đồng thời thỏa ước này đã được tập thể người lao động góp ý, bổ sung trước khi ký kết.

**Điều 2: Thời hạn có hiệu lực của thỏa ước lao động**

2.1 Thỏa ước này có thời hạn có hiệu lực trong thời gian 3 năm, sau đó thỏa ước sẽ được xem xét sửa đổi, bổ sung hoặc được tiếp tục theo từng thời gian tùy theo sự thỏa thuận của hai bên khi hết hạn.

2.2 Sau khi hết hạn nếu hai bên không có ý kiến sửa đổi, bổ sung thì thỏa ước này sẽ được gia hạn và đăng ký tại cơ quan lao động.

2.3 Đồng thời thỏa ước này là một trong những căn cứ pháp lý quan trọng để thanh tra, kiểm tra và giải quyết tranh chấp lao động tại công ty.

2.4 Mọi trường hợp khác không được ấn định trong thỏa ước sẽ được giải quyết theo các văn bản pháp quy của Nhà nước.

**Điều 3: Nhiệm vụ và trách nhiệm tổng quát của hai bên.**

3.1 *Người sử dụng lao động:* Cam kết thực hiện đầy đủ mọi thỏa thuận trong thỏa ước và tạo điều kiện cho người lao động hoàn thành nhiệm vụ và đảm bảo quyền tự do hoạt động của Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở.

3.2 *Người lao động*: tôn trọng và chấp hành nghiêm chỉnh những điều đã ký kết trong thỏa ước, trong hợp đồng lao động cá nhân. Triệt để chấp hành quy chế, nội quy của công ty.

**CHƯƠNG II: HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG**

**Điều 4: Ký kết hợp đồng lao động.**

4.1 Hợp đồng lao động được ký kết trực tiếp giữa người lao động và người sử dụng lao động.

4.2 Hợp đồng lao động được ký kết với thời gian không xác định hoặc thời gian xác định hoặc thời vụ.

4.3 Công ty sẽ thực hiện ký kết hợp đồng lao động trực tiếp với người lao động sau khi chấm dứt thời gian học nghề, tập nghề hoặc thử việc nếu xét thấy người lao động đủ khả năng làm việc tại công ty. Đồng thời công ty sẽ đảm bảo đăng ký số lao động được tuyển dụng với cơ quan quản lý lao động.

**Điều 5:** **Chấm dứt hợp đồng lao động.**

5.1 Người sử dụng lao động: Căn cứ vào điều 34 và điều 36 Bộ Luật lao động 2019 thì người sử dụng lao động chấm dứt HĐLĐ và có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động cá nhân đối với người lao động.

5.2 Người lao động: Căn cứ điều 34 và 35 Bộ Luật lao động 2019 thì người lao động cũng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động cá nhân đối với người sử dụng lao động.

**Điều 6: Trợ cấp thôi việc.**

6.1 Người lao động với HĐLĐ thời gian xác định hoặc không xác định khi nghỉ việc được trợ cấp thôi việc bằng ½ tháng lương và phụ cấp (nếu có) cho mỗi năm làm việc thực tế tại công ty theo khoản 1 điều 46 Bộ luật lao động 2019.

6.2 Nếu người lao động vi phạm quy chế, nội quy công ty hay vi phạm vào khoản 2,3,4 Điều 41 và khoản 2 Điều 42 Chương IV của Bộ Luật lao động thì không được hưởng trợ cấp thôi việc theo quy định. Nếu gây thiệt hại nghiêm trọng về tài chính, uy tín công ty thì còn phải có trách nhiệm bồi thường thiệt hại cho công ty.

**Điều 7: Chế độ thanh toán khi chấm dứt hợp đồng lao động.**

7.1 Khi chấm dứt hợp đồng lao động, chậm nhất là 14 ngày kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động thì người sử dụng lao động có trách nhiệm thanh toán các quyền lợi cho người lao động; trong trường hợp đặc biệt có thể kéo dài thời gian thanh toán các quyền lợi cho người lao động nhưng không được quá 30 ngày theo Luật định.

7.2 Khi nghỉ việc hoặc buộc thôi việc, người lao động có trách nhiệm trả lại cho người sử dụng lao động các dụng cụ, phương tiện, tài liệu đã được trang cấp trong khi còn làm việc. Người lao động phải bàn giao đầy đủ và không gây trở ngại cho người được cử thay thế, nếu làm mất mát, hư hỏng thì người lao động có trách nhiệm bồi thường.

**CHƯƠNG III: THỜI GIAN LAO ĐỘNG VÀ NGHỈ NGƠI**

**Điều 8: Thời gian làm việc.**

Tất cả người lao động đều làm việc theo thời gian chính thức là 8 giờ trong ngày. Mỗi tuần làm việc 48 giờ*,* riêng các bộ phận nghiệp vụ tùy theo tính chất hoạt động sẽ có sự điều chỉnh cho phù hợp với thực tiễn hoạt động công ty.

**Điều 9: Chế độ nghỉ ngơi.**

9.1 Nghỉ phép thường niên: Người lao động có 12 tháng làm việc tại đơn vị thì được nghỉ phép như sau:

a. 12 ngày làm việc đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường;

b. 14 ngày làm việc đối với người lao động chưa thành niên, lao động là người khuyết tật, người làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm;

c. 16 ngày làm việc đối với người làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

9.2 Người lao động có dưới 12 tháng làm việc thì thời gian nghỉ hàng năm được tính theo tỷ lệ tương ứng với số thời gian làm việc và có thể thanh toán bằng tiền.

9.3 Sau *05 năm* làm việc liên tục sẽ được tăng 1 ngày phép thường niên. Người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ hằng năm thành nhiều lần hoặc nghỉ gộp tối đa 03 năm một lần.

9.2 Nghỉ việc riêng: Người lao động được quyền nghỉ việc riêng mà vẫn được hưởng nguyên lương.

a. Kết hôn: nghỉ 03 ngày;

b. Con đẻ, con nuôi kết hôn: nghỉ 01 ngày;

c. Cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi; cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi của vợ hoặc chồng; vợ hoặc chồng; con đẻ, con nuôi chết: nghỉ 03 ngày.

9.3 Người lao động được nghỉ không hưởng lương 01 ngày và phải thông báo với người sử dụng lao động khi ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại, anh, chị, em ruột chết; cha hoặc mẹ kết hôn; anh, chị, em ruột kết hôn.

9.4 Nghỉ lễ hằng năm: Người lao động được nghỉ lễ hằng năm như sau:

a. Tết Dương lịch: 01 ngày (ngày 01 tháng 01 dương lịch);

b. Tết Âm lịch: 05 ngày;

c. Ngày Chiến thắng: 01 ngày (ngày 30 tháng 4 dương lịch);

d. Ngày Quốc tế lao động: 01 ngày (ngày 01 tháng 5 dương lịch);

đ. Quốc khánh: 02 ngày (ngày 02 tháng 9 dương lịch và 01 ngày liền kề trước hoặc sau);

e. Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương: 01 ngày (ngày 10 tháng 3 âm lịch).

9.5 Lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam ngoài các ngày nghỉ theo quy định tại khoản 1 Điều này còn được nghỉ thêm 01 ngày Tết cổ truyền dân tộc và 01 ngày Quốc khánh của nước họ.

**CHƯƠNG IV: TIỀN LƯƠNG – LỢI NHUẬN**

**Điều 10: Hình thức trả lương**

10.1 Thanh toán làm một lần vào ngày [...] tây của tháng sau.

Tiền lương trả được căn cứ vào mức lương được ghi trên hợp đồng lao động cá nhân.

10.2 Người lao động khi lãnh lương phải biết được mọi khoản lương được lãnh của mình.

**Điều 11: Tiền lương thử việc**

Căn cứ vào Điều 26 Bộ Luật lao động hiện hành, tất cả người lao động làm việc tại công ty đều phải qua thời gian thử việc và chỉ được hưởng *85%* mức lương của công việc đó. Sau thời gian thử việc nếu người lao động được chính thức ký hợp đồng tuyển dụng thì sẽ được hưởng 100% lương căn bản theo cấp bậc công việc.

**Điều 12: Tiền lương làm thêm giờ**

12.1 Nếu có nhu cầu làm thêm giờ thì người lao động được trả lương làm thêm giờ theo điều 98 Chương VI của Bộ Luật lao động đã được sửa đổi và bổ sung.

a. Vào ngày thường, ít nhất bằng 150%;

b. Vào ngày nghỉ hằng tuần, ít nhất bằng 200%;

c. Vào ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300% chưa kể tiền lương ngày lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương đối với người lao động hưởng lương ngày.

12.2 Người lao động làm việc vào ban đêm thì được trả thêm ít nhất bằng 30% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương thực trả theo công việc của ngày làm việc bình thường.

12.3 Người lao động làm thêm giờ vào ban đêm thì ngoài việc trả lương theo quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 98 Bộ luật lao động hiện hành , người lao động còn được trả thêm 20% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc làm vào ban ngày của ngày làm việc bình thường hoặc của ngày nghỉ hằng tuần hoặc của ngày nghỉ lễ, tết.

**Điều 13: Chế độ khen thưởng**

Thưởng tiền hoặc tài sản hoặc bằng các hình thức khác mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất, kinh doanh, mức độ hoàn thành công việc của người lao động.

**Điều 14: Các phúc lợi khác:**

14.1 Cưới hỏi:  [...] đồng/lần

14.2 Ốm đau:  [...] đồng/người

14.3 Ma chay: [...] đồng

14.4 Thưởng các ngày lễ lớn:

a. Ngày chiến thắng 30/4 + 01/5: [...]

b. Ngày Quốc khánh 2/9: [...]

c. Tặng quà cho các cháu (từ 15 tuổi trở xuống là con NLĐ ngày Quốc tế thiếu nhi, trung thu, tối thiểu là [...] /cháu.

d. Tặng quà cho chị em phụ nữ nhân dịp lễ 8/3 và 20/10 trị giá [...] /lần/người.

14.5 Trợ cấp tiền cơm trưa: [...]/người/tháng, căn cứ vào ngày công làm việc thực tế trong tháng của từng người lao động

14.6 Hàng năm người sử dụng lao động tổ chức cho người lao động tham quan, nghỉ mát, tuỳ theo tình hình kinh doanh của công ty.

14.7 Thưởng lương tháng thứ 13 cho người lao động khi người lao động làm việc từ 06 tháng trở lên.

**CHƯƠNG V: CÁC ĐẢM BẢO XÃ HỘI VÀ BẢO HỘ LAO ĐỘNG**

**Điều 15: Chế độ bảo hiểm.**

15.1- Người sử dụng lao động: Hàng tháng công ty có trách nhiệm trích quỹ bảo hiểm là 21.3% (Bảo hiểm xã hội 17.3%, Bảo hiểm y tế 3% và Bảo hiểm thất nghiệp 1%) trên tổng quỹ lương căn bản của công ty.

\* Ngoài ra nếu có điều kiện và tùy theo nhu cầu công tác của người lao động, công ty có thể mua bảo hiểm tai nạn con người cho người lao động.

15.2- Người lao động: Hàng tháng trích 10,5% tiền lương để cùng mua bảo hiểm (Bảo hiểm xã hội 8%, Bảo hiểm y tế 1,5% và Bảo hiểm thất nghiệp 1%).

**Điều 16: Bảo hộ lao động.**

16.1- Người sử dụng lao động có trách nhiệm chăm lo, cải thiện điều kiện lao động, thực hiện đúng các quy định về bảo hộ lao động, các tiêu chuẩn về an toàn và vệ sinh lao động, bảo vệ môi trường làm việc theo đúng pháp lệnh bảo hộ lao động và hướng dẫn người lao động thực hiện các quy định đó.

16.2- Người lao động có trách nhiệm tuân thủ các quy định về an toàn lao động, bảo hộ lao động, vệ sinh môi trường, phòng cháy chữa cháy theo đúng nội quy của công ty.

**CHƯƠNG VI: KHEN THƯỞNG – KỶ LUẬT**

**Điều 17: Ngoài chế độ theo điều 14 Chương IV của bản thỏa ước này, công ty sẽ khen thưởng đột xuất cho cá nhân hoặc tập thể trong các trường hợp sau:**

17.1 Hoàn thành công việc một cách xuất sắc.

17.2 Tham mưu tốt các biện pháp quản lý hay hoạt động trong các mặt tổ chức, kinh doanh, kế toán… được ban lãnh đạo công ty đánh giá là có lợi cho công ty.

17.3 Tiết kiệm hay phát hiện các vụ việc gây thất thoát, lãng phí tài sản của công ty.

**Điều 18: Những trường hợp sau đây coi như vi phạm kỷ luật.**

18.1 Không đảm bảo ngày, giờ công làm việc.

18.2 Sổ sách, chứng từ không cập nhật đúng quy định, để thiếu sót, thất lạc tài liệu, sổ sách, chứng từ do mình quản lý.

18.3 Không bám sát hoạt động do mình phụ trách gây thiệt hại nghiêm trọng về uy tín hoặc tài chánh, tài sản của công ty.

18.4 Không chấp hành quy chế, nội quy của công ty cũng như điều động của cấp trên, có hành vi, thái độ vô lễ với cấp trên, gây mất đoàn kết, chia rẽ nội bộ hoặc cản trở hoạt động của bộ phận mình hay các bộ phận khác.

18.5 Có hành vi tham nhũng, tham ô tài chánh, tài sản của công ty.

18.6 Tiết lộ các thông tin bí mật trong các lãnh vực kinh doanh, kế toán, tổ chức… khi phát hiện có phương hại đến hoạt động của công ty.

18.7 Lạm dụng chức danh, danh nghĩa, uy tín của công ty để mưu lợi cho bản thân.

**Điều 19: Hình thức kỷ luật như sau:**

19.1 Khiển trách.

19.2 Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 6 tháng.

19.3 Cách chức.

19.4 Sa thải.

**CHƯƠNG VII: GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP**

**Điều 20: Giải quyết tranh chấp lao động**

 Nếu có xảy ra tranh chấp lao động (kể cả tranh chấp cá nhân hay tranh chấp tập thể) sẽ thực hiện đúng trình tự theo chương XIV của Bộ Luật lao động.

**CHƯƠNG VIII: ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

**Điều 21: QUY ĐỊNH CHUNG**

21.1 Thỏa ước lao động này có hiệu lực kể từ ngày ký kết và có hiệu lực đến hết ngày … tháng…năm….

21.2 Trường hợp các bên có yêu cầu sửa đổi hay bổ sung thỏa ước lao động này cho phù hợp với tình hình thực tế thì phải báo cho bên kia cụ thể nội dung cần sửa đổi hay bổ sung chậm nhất 7 (bảy) ngày và cả hai bên cùng tiến hành thương lượng, xem xét các nội dung cần sửa đổi hay bổ sung trong bản thỏa ước này.

21.3 Bản thỏa ước lao động tập thể gồm có 8 chương và 21 điều, được lập thành 4 bản (bốn) bản và có giá trị pháp lý như nhau.

- Công ty [...] 1 bản

- Ban Chấp hành CĐCS 1 bản

- Liên đoàn Lao động quận Bình Thạnh 1 bản

- Phòng Lao động Thương binh xã hội 1 bản

|  |  |
| --- | --- |
| **ĐẠI DIỆN TẬP THỂ****LAO ĐỘNG****CHỦ TỊCH CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ** | **ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG** **LAO ĐỘNG****GIÁM ĐỐC CÔNG TY** |