|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **CÔNG TY ......**   |  | | --- | |  | |  |  | | **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  **Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**  *......, ngày ... tháng .... năm 201....* |

**THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ**

- Căn cứ Bộ luật Lao động năm 2019.

- Căn cứ Luật Công đoàn năm 2012.

- Căn cứ Nghị định số 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 Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12 tháng 11 năm 2020 hướng dẫn một số nội dung của Bộ luật Lao động.

Để đảm bảo quyền lợi và trách nhiệm của hai trong mối quan hệ lao động chúng tôi gồm có:

Ông: **........................................................**Chức vụ: **...........................**

**ĐẠI DIỆN TẬP THỂ NGƯỜI LAO ĐỘNG:**

Bà:………………………………… Chức vụ: Chủ tịch công đoàn

Hai bên thương lượng, thỏa thuận và ký Thỏa ước lao động tập thể (gọi tắt là Thỏa ước) với các điều khoản sau:

**CHƯƠNG I**

**NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG**

**Điều 1. Phạm vi điều chỉnh**

Thoả ước lao động tập thể này quy định mối quan hệ lao động giữa tập thể lao động và NSDLĐ về các điều kiện lao động và sử dụng lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong thời hạn Thỏa ước có hiệu lực. Mọi trường hợp khác trong mối quan hệ lao động không quy định trong bản Thỏa ước lao động tập thể này, sẽ được giải quyết theo Bộ luật Lao động (BLLĐ) và các văn bản quy phạm pháp luật hiện hành.

**Điều 2. Đối tượng thi hành.**

1. Đối tượng thi hành bản Thỏa ước này gồm Ban Giám đốc, Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở (BCH CĐCS) và toàn thể người lao động (NLĐ) đang làm việc tại **Công ty .......................................................** kể cả NLĐ trong thời gian học nghề, tập nghề, thử việc, NLĐ vào làm việc sau ngày Thỏa ước có hiệu lực đều có trách nhiệm thực hiện những nội dung thoả thuận trong Thỏa ước này;

2. Thỏa ước này là cơ sở để giải quyết quyền lợi và nghĩa vụ của 2 bên và là cơ sở giải quyết tranh chấp lao động tại Công ty.

**Điều 3. Thể thức ký kết.**

1. Thỏa ước này đã được lấy ý kiến của toàn thể NLĐ, được BCH CĐCS cùng với Ban Giám đốc Công ty thương lượng, thỏa thuận thông qua và ký kết.

2. Bản Thỏa ước này được lập thành 04 bản bằng Tiếng Việt và gửi cho:

- Ban Giám đốc Công ty giữ 01 bản;

- Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở giữ 01 bản;

- Gửi Liên đoàn Lao động quận Thanh Khê giữ 01 bản

- Gửi Sở Lao động - Thương binh & Xã hội thành phố Đà Nẵng giữ 01 bản.

**CHƯƠNG II**

**NHỮNG NỘI DUNG HAI BÊN THỐNG NHẤT THỰC HIỆN**

**Điều 4. Tiền lương, tiền thưởng, trợ cấp và nâng lương**

1. NSDLĐ có trách nhiệm xây dựng định mức lao động, Thang lương, bảng lương theo quy định. Quy chế trả lương, trả thưởng được tập thể lao động và Ban chấp hành công đoàn cơ sở góp ý và công khai cho NLĐ tại doanh nghiệp biết.
2. Chế độ nâng lương: Doanh nghiệp sẽ tổ chức đánh giá thành tích nhân viên và xem xét lại mức lương 01 năm/1lần cho NLĐ đã làm việc từ 01 năm trở lên. Ngoài ra, Doanh nghiệp sẽ xét nâng lương trước thời hạn cho NLĐ có năng lực và thành tích làm việc xuất sắc hoặc NLĐ bổ sung bằng cấp, chứng chỉ liên quan đến ngành.
3. Tiền thưởng: Doanh nghiệp có trách nhiệm xây dựng Quy chế thưởng quy định cụ thể về điều kiện, tiêu chuẩn xét thưởng cho NLĐ. Tiền thưởng gồm:
4. Thưởng lương tháng 13 vào dịp tết: Tùy theo tình hình kinh doanh, Doanh nghiệp sẽ xét thưởng lương tháng 13 cho NLĐ làm việc đủ 12 tháng với mức thưởng ít nhất 01 tháng lương theo HĐLĐ (hoặc lương thực lãnh). NLĐ làm việc chưa đủ 12 tháng sẽ tính tỷ lệ tương ứng theo số tháng thực tế làm việc tính từ ngày ký hợp đồng chính thức.
5. Thưởng đột xuất cho cá nhân, tập thể NLĐ đạt những thành tích trong các trường hợp sau: Phát hiện và báo cáo kịp thời các vụ việc tiêu cực như trộm cắp, lãng phí, tham ô tài sản doanh nghiệp, và các nguy cơ khác giúp doanh nghiệp tránh được những tổn thất rủi ro.

c. Trong thời gian thử việc tại doanh nghiệp, người lao động được hưởng 85% 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 theo cấp bậc công việc.

**Điều 5. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi.**

1. Thời gian làm việc: 08giờ/ngày và 48 giờ/tuần

­­­­­2. Thời gian nghỉ hàng năm: Doanh nghiệp thực hiện thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi theo quy định của pháp luật.

* Tết Dương lịch: 01 ngày (ngày 01/01).
* Tết Âm lịch: 05 ngày (30 Tết, mồng 01, 02, 03, 04 Tết).
* Ngày Giỗ tổ Hùng Vương: 01 ngày (ngày 10/03 âm lịch).
* Ngày Thống nhất đất nước: 01 ngày (ngày 30/04 dương lịch).
* Ngày Quốc tế lao động: 01 ngày (ngày 01/05 dương lịch).
* Ngày Quốc khánh: 02 ngày (ngày 02/09 dương lịch và 01 ngày liên kề trước hoặc sau đó).
* Bản thân kết hôn: 03 ngày.
* Con kết hôn: 01 ngày.
* Bố, mẹ (cả bên vợ và bên chồng) mất, vợ hoặc chồng mất, con mất: 03 ngày.
* 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 mất; bố hoặc mẹ kết hôn; anh, chị, em ruột kết hôn.
* Người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ không hưởng lương.

**Điều 6. Bảo đảm việc làm đối với người lao động**

1. NSDLĐ cam kết ký hợp đồng lao động (HĐLĐ) theo quy định tại Điều 21 BLLĐ và đảm bảo việc làm cho NLĐ trong suốt thời gian có hiệu lực của hợp đồng; NSDLĐ và NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ đảm bảo đúng quy định tại Điều 35 và Điều 36 BLLĐ; Trường hợp NLĐ và NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái luật thì nghĩa vụ của hai bên thực hiện theo quy định của Điều 40, 41 BLLĐ.

2. Mọi trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động cần tham khảo ý kiến của Ban chấp hành công đoàn công ty.

3. Khi có nhu cầu đào tạo cho NLĐ Công ty sẽ hỗ trợ 100% học phí cho NLĐ. Các điều khoản về đào tạo, được ghi trong hợp đồng đào tạo nghề đảm bảo đúng quy định của BLLĐ hiện hành.

4. NLĐ hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, không bị xử lý kỷ luật lao động sẽ được tái ký HĐLĐ khi hết hạn hợp đồng.

**Điều 7. Bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động.**

**1. Người sử dụng lao động có nghĩa vụ sau đây:**

- Hàng năm, khi xây dựng kế hoạch kinh doanh, Công ty phải lập kế hoạch, biện pháp an toàn lao động, vệ sinh lao động và cải thiện điều kiện lao động;

- Bảo đảm các điều kiện an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với máy, thiết bị đạt các quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động hoặc đạt các tiêu chuẩn về an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc đã được công bố, áp dụng;

- Lấy ý kiến tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở khi xây dựng kế hoạch và thực hiện các hoạt động bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động.

-Tổ chức huấn luyện, hướng dẫn các tiêu chuẩn, quy định, vệ sinh lao động đối với người lao động;

- Tổ chức khám sức khoẻ định kỳ cho người lao động theo tiêu chuẩn, chế độ quy định;

- Trang bị phương tiện bảo hộ lao động cho người lao động với mức: …….đồng/người/năm.

**2. Người lao động có nghĩa vụ sau đây:**

- 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 cấp; các thiết bị an toàn lao động, vệ sinh lao động nơi làm việc;

- Người lao động phải tham gia các lớp tập huấn, chấp hành các nội quy, quy trình quy phạm về an toàn lao động liên quan đến công việc, nhiệm vụ được giao. Có trách nhiệm giữ gìn dụng cụ, thiết bị an toàn. Khi cá nhân được trang bị các phương tiện bảo vệ thì bắt buộc phải sử dụng theo đúng quy định trong khi làm việc.

**Điều 8. Các phúc lợi cho người lao động:**

1. Hỗ trợ tiền ăn giữa ca: : ….000 đồng/người/tháng
2. Quà sinh nhật : ….000 đồng/người
3. Tết Dương lịch : ….000 đồng/người
4. Lễ Giỗ tổ Hùng Vương : ….000 đồng/người
5. Lễ 30/4 và 01/5 : ….000 đồng/người
6. Lễ Quốc khánh 2/9 : ….000 đồng/người
7. Tham quan nghỉ mát, hoạt động vui chơi giải trí : …..000 đồng/người/năm
8. Quà mừng NLĐ kết hôn : ….000 đồng/lần
9. Quà mừng nhân viên sinh con : …..000 đồng/con
10. Trợ cấp tang chế NLĐ :…...000 đồng/người
11. Trợ cấp tang chế tứ thân phụ mẫu, vợ, chồng, con NLĐ : ….000 đồng/người
12. Thăm bệnh : …...000 đồng/người
13. Trợ cấp khó khăn đột xuất (xét theo từng trường hợp trên cơ sở mức thu nhập, thâm niên công tác, hoàn cảnh gia đình) : …..000 đồng/người
14. Hỗ trợ NLĐ bị phẫu thuật nội và ngoại khoa : …..000 đồng /người

Đây là mức thưởng tối thiểu NSDLĐ áp dụng đối với NLĐ. Trên thực tế, NSDLĐ sẽ quyết định về việc mức thưởng có thể tăng lên so với mức quy định trên tùy theo tình hình kinh doanh của Doanh nghiệp.

**Điều 9. Về Bảo hiểm xã hội và các bảo hiểm khác**

1. NSDLĐ có trách nhiệm thực hiện đúng, đầy đủ các quy định của Luật bảo hiểm xã hội (BHXH), Bảo hiểm y tế và Bảo hiểm thất nghiệp đối với NLĐ. NSDLĐ có trách nhiệm chốt sổ và trả sổ BHXH cho NLĐ chậm nhất 30 ngày kể từ ngày chấm dứt HĐLĐ.

2. Ngoài BHXH, NSDLĐ sẽ căn cứ vào điều kiện sản xuất kinh doanh công ty để mua các loại bảo hiểm khác cho NLĐ đã ký HĐLĐ đang làm việc tại công ty theo quy định của pháp luật hiện hành. Khi xảy ra tai nạn lao động và những rủi ro khác, NLĐ được hưởng các chế độ do công ty bảo hiểm chi trả.

**CHƯƠNG III**

**ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

**Điều 10. Hiệu lực thực hiện.**

1. Thỏa ước này gồm 03 chương 11 điều và có thời hạn là 03 năm. Thỏa ước có hiệu lực sau 30 ngày làm việc kể từ ngày ký.

2. Các quy định của Công ty trái với điều khoản tại bản Thỏa ước này đều bị bãi bỏ và được áp dụng theo TƯLĐTT này. Những vấn đề không được nêu trong Thoả ước này sẽ được giải quyết theo quy định của BLLĐ, Nội quy lao động và các văn bản pháp luật khác liên quan.

**Điều 11. Sửa đổi, bổ sung và hết hạn TƯLĐTT**

1. Sau 6 tháng thực hiện TƯLĐTT, hai bên có quyền yêu cầu thương lượng để sửa đổi, bổ sung TƯLĐTT. Việc sửa đổi, bổ sung Thỏa ước được tiến hành theo trình tự như khi ký kết.

2. Khi quy định của pháp luật thay đổi mà dẫn đến TƯLĐTT không còn phù hợp với quy định của pháp luật, thì hai bên phải tiến hành sửa đổi, bổ sung TƯLĐTT trong vòng 15 ngày kể từ ngày quy định của pháp luật có hiệu lực. Trong thời gian tiến hành sửa đổi, bổ sung thì quyền lợi của NLĐ được thực hiện theo quy định của pháp luật.

4. Trong thời hạn 90 ngày trước ngày thỏa ước lao động tập thể hết hạn, các bên có thể thương lượng để kéo dài thời hạn của thỏa ước lao động tập thể hoặc ký kết thỏa ước lao động tập thể mới. Trường hợp các bên thỏa thuận kéo dài thời hạn của thỏa ước lao động tập thể thì phải lấy ý kiến theo quy định tại Điều 76 của BLLĐ.

Khi thỏa ước lao động tập thể hết hạn mà các bên vẫn tiếp tục thương lượng thì thỏa ước lao động tập thể cũ vẫn được tiếp tục thực hiện trong thời hạn không quá 90 ngày kể từ ngày thỏa ước lao động tập thể hết hạn, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.

Thỏa ước lao động tập thể này ký tại Công ty ……… ngày …. tháng ….năm 20….

|  |  |
| --- | --- |
| **TM. BAN CHẤP HÀNH CĐCS**  **CHỦ TỊCH**  **.............................** | **TM. CÔNG TY**  **TỔNG GIÁM ĐỐC/GIÁM ĐỐC**  **..................................** |