# 

Mã NV:«employeeCode»

……….….

# CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

# Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

TẬP ĐOÀN CÔNG NGHIỆP-VIỄN THÔNG QUÂN ĐỘI

**TỔNG CÔNG TY CP CÔNG TRÌNH VIETTEL**

Số: «contractNumber»

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

**Chúng tôi, một bên là Người sử dụng lao động (Bên A): TỔNG CÔNG TY CP CÔNG TRÌNH VIETTEL.**

Địa chỉ: «employerAddress»

Mã số thuế: «employerTaxCode»

Điện thoại: «employerPhoneNumber»

Đại diện là Ông/Bà: **«employerRepresentative»** Quốc tịch: Việt Nam

Sinh ngày: «employerRepresentativeDateOfBirth\_dd»/«employerRepresentativeDateOfBirth\_mm»/«employerRepresentativeDateOfBirth\_yyyy»

Địa chỉ thường trú: «employerRepresentativeAddress»

Số CMND/CCCD/Hộ chiếu: «employerRepresentativePersonalIdNumber» cấp ngày: «employerRepresentativePersonalIdIssueDat» tại:«employerRepresentativePersonalIdIssuePla»

Chức vụ: «employerPosition»

*(Theo ủy quyền số «employerAuthorizedNo» ngày «employerAuthorizedDate\_ddmmyyyy» của Tổng Giám đốc Tổng Công ty).*

**Và một bên là Người lao động (Bên B):**

Ông/Bà: **«employeeName»** Quốc tịch: «nationality»

Sinh ngày: «birthDate\_ddmmyyyy» tại: «placeOfBirth»

Giới tính: «gender»

Trình độ đào tạo: «trainingLevel»

Chuyên ngành: «trainingSpeciality»

Số CMND/CCCD/Hộ chiếu: «personalIdNumber» Cấp ngày: «personalIdIssuedDate\_ddmmyyyy» Tại: «personalIdIssuedPlace»

Địa chỉ thường trú: «permanentAddress»

Điện thoại: «mobileNumber»

Cùng thoả thuận ký kết hợp đồng lao động (sau đây gọi là “Hợp đồng”) và cam kết làm đúng những điều khoản sau đây:

# ĐIỀU 1: CÔNG VIỆC VÀ ĐỊA ĐIỂM LÀM VIỆC

## Công việc:

### Chức danh công việc: «positionName»

### Công việc phải làm: Các công việc quy định trong bản mô tả chức danh công việc do Bên A gửi cho bên B khi bên B bắt đầu thực hiện công việc theo hợp đồng, các công việc khác theo chuyên môn của chức danh công việc theo sự phân công của lãnh đạo đơn vị và/hoặc các công việc khác theo thỏa thuận giữa hai bên.

## Địa điểm làm việc:

Địa điểm làm việc chính: Bên B đồng ý làm việc tại nhiều địa điểm (ở Việt Nam và nước ngoài) theo sự bố trí, phân công của bên A theo nhu cầu công việc bao gồm các địa điểm làm việc chính sau:

* Tại các địa điểm kinh doanh, địa điểm giao dịch/địa điểm đặt trụ sở theo Giấy chứng nhận đăng ký hoạt động/Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp của Bên A và các tài liệu khác;
* Tại các nước mà Bên A hoặc công ty con của Bên A đầu tư hoặc dự kiến đầu tư (bao gồm nhưng không giới hạn Vương quốc Campuchia; Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào; Cộng hòa Peru; Cộng hòa Haiti; Cộng hòa Mozambique; Cộng hòa dân chủ Đông Timor, Cộng hòa Cameroon, Cộng hòa Burundi, Cộng hòa thống nhất Tanzania, Cộng hòa Liên bang Myanmar và các nước khác mà Bên A triển khai hoặc sẽ triển khai hoạt động đầu tư).

# ĐIỀU 2: THỜI HẠN HỢP ĐỒNG

## Loại hợp đồng: *«contractDurationVietnamese»*

## Thời điểm bắt đầu thực hiện hợp đồng: *«effectiveDate\_ddmmyyyy»*

## Thời điểm kết thúc thực hiện hợp đồng: *«expiredDate\_ddmmyyyy»*

## Hình thức hợp đồng: Bên A và bên B tự nguyện lựa chọn sử dụng một trong những hình thức ký hợp đồng dưới đây, bao gồm nhưng không hạn chế :

- Hợp đồng lao động được giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử

- Hợp đồng lao động bằng văn bản.

- Hợp đồng lao động bằng các hình thức khác theo quy định của Pháp luật

# ĐIỀU 3: THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

## Thời giờ làm việc:

Thực hiện theo Nội quy lao động và Thỏa ước lao động tập thể của Bên A tùy từng thời kỳ, phù hợp với quy định của pháp luật.

## Làm thêm giờ:

Trong trường hợp cần thiết để hoàn thành nhiệm vụ sản xuất kinh doanh, Bên B đồng ý làm thêm giờ theo yêu cầu của Bên A. Hai bên có trách nhiệm tuân thủ quy định của pháp luật lao động và Nội quy lao động của Bên A về làm thêm giờ.

## Thời giờ nghỉ ngơi: Thực hiện theo quy định của pháp luật và Nội quy lao động, Thỏa ước lao động tập thể của Bên A tùy từng thời kỳ.

# ĐIỀU 4: QUYỀN LỢI CỦA BÊN B

## Mức lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác:

*a. Mức lương cơ bản:*  *«basicSalary»* VNĐ/tháng (tương ứng với hệ số «payRate» ngạch «payGrade» bậc «payRange» theo bảng lương hiện hành đối với người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động của bên A).  
*b****.*** *Phụ cấp lương*

b1) Các loại phụ cấp để bù đắp các yếu tố về điều kiện lao động, tính chất công việc (độc hại, phụ cấp thu hút và các phụ cấp đặc thù khác (nếu có)): Thực hiện theo quy định của Nhà nước và Bộ Quốc phòng.

b2)Các loại phụ cấp gắn với quá trình làm việc và kết quả thực hiện công việc: Theo quy chế trả lương của bên A.

*c.* *Các khoản bổ sung khác*

c1) Các khoản bổ sung cố định: Không

c2) Các khoản bổ sung gắn với quá trình làm việc, kết quả thực hiện công việc.

- Khoản bổ sung theo tính gắn bó, chuyên cần: Thực hiện theo Quy chế trả lương và các quy định có liên quan của của bên A, gắn với kết quả sản xuất kinh doanh của Bên A và quá trình làm việc, kết quả thực hiện công việc của bên B, kết quả đánh giá công việc của Bên A.

- Các khoản bổ sung theo kết quả sản xuất kinh doanh tháng, quý, năm: Thực hiện theo Quy chế của bên A, gắn với kết quả sản xuất kinh doanh của Bên A và quá trình làm việc, kết quả thực hiện công việc của bên B, kết quả đánh giá của Bên A.

## Hình thức trả lương:

a) Hình thức trả lương theo thời gian: Căn cứ vào thời gian làm việc trong tháng, tiền lương tháng được trả cho một tháng làm việc.

b) Hình thức trả lương theo khoán: Tiền lương khoán được trả cho người lao động (Bên B) hưởng lương khoán, căn cứ vào khối lượng, chất lượng công việc và thời gian phải hoàn thành và/hoặc đơn giá sản phẩm, dịch vụ, được trả cho người lao động (Bên B) hưởng lương theo sản phẩm, dịch vụ, căn cứ vào mức độ hoàn thành số lượng, chất lượng sản phẩm, dịch vụ theo định mức lao động và đơn giá sản phẩm, dịch vụ được giao.

## Tiền lương của Bên B : được trả bằng tiền mặt hoặc qua tài khoản ngân hàng hoặc qua các ứng dụng thanh toán khi được sự nhất trí của Bên B. Trường hợp trả qua tài khoản ngân hàng/các ứng dụng thì Bên A chịu phí chuyển khoản tiền lương của Bên B và phí mở tài khoản.

## Kỳ hạn trả lương: Trước ngày 05 hàng tháng.

## Chế độ nâng ngạch, nâng bậc, nâng lương:

a) Thực hiện theo quy định về bảng lương đối với người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động của bên A.

b) Khi nâng ngạch, nâng bậc, nâng lương cho Bên B, Bên A sẽ gửi Quyết định nâng ngạch, nâng bậc, nâng lương cho Bên B thông qua hệ thống điện tử (email, V-office,…) và Bên B đồng ý rằng Quyết định này được coi là Phụ lục, là một phần không thể tách rời của Hợp đồng lao động này.

## Trang bị bảo hộ lao động và những dụng cụ làm việc cần thiết: Bên B được cấp phát những dụng cụ làm việc cần thiết phục vụ công việc theo quy định của Bên A và được trang bị quần áo, các trang thiết bị bảo hộ lao động khác theo quy định của pháp luật và quy định về công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động của bên A.

## Chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế:

### Tỷ lệ % trích đóng của Bên A và Bên B tính trên tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế của Bên B: Thực hiện theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế.

### Phương thức đóng: Đóng hàng tháng, chậm nhất trước ngày cuối cùng của tháng.

## Chế độ đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ: Thực hiện theo yêu cầu công việc và quy chế đào tạo của Bên A.

## Các nội dung khác liên quan

### *Phương tiện đi lại làm việc*: Bên B tự đảm bảo.

### *Các khoản hỗ trợ khác*: Tiền ăn ca, điện thoại, xăng xe đi lại, hỗ trợ cho lao động nữ, tiền giữ trẻ, nuôi con nhỏ và các khoản hỗ trợ khác: Thực hiện theo các quy định về chi tiêu nội bộ và các quy định khác của bên A.

### *Các chế độ khen thưởng, phúc lợi*:

- Tiền thưởng: Theo quy chế thi đua khen thưởng của bên A;

- Phúc lợi khác: Trợ cấp khi Bên B và gia đình gặp hoàn cảnh khó khăn; Quà bằng tiền mặt và/hoặc hiện vật vào các ngày lễ tết, các ngày truyền thống của Tập đoàn, Tổng Công ty, hiếu hỉ…: Thực hiện theo quy chế khen thưởng, phúc lợi của bên A và các quy định khác của bên A.

### *Tiền lương ngừng việc:*

Trong trường hợp Bên B phải ngừng việc vì các nguyên nhân như sau: Do lỗi của người lao động khác; vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của Bên A, Bên B hoặc vì các nguyên nhân khách quan khác như thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế…, Bên B đồng ý nhận mức tiền lương ngừng việc theo quyết định của Bên A tùy từng thời điểm, phù hợp với tình hình thực tế hoạt động sản xuất kinh doanh của Bên A và quy định của Pháp luật lao động hiện hành.

### *Những quyền lợi khác:*

- Được Bên A xem xét tuyển chọn/tuyển dụng Công nhân viên quốc phòng, Quân nhân chuyên nghiệp, Sỹ quan dự bị theo quy định của Bộ Quốc phòng và quy định của Bên A trong từng thời kỳ.

- Được Bên A xét bổ nhiệm, giao nhiệm vụ vào các vị trí cao hơn trong quá trình công tác theo quy định của Bên A

- Được hưởng các chế độ ưu đãi khác theo quy định của pháp luật và Nội quy lao động, Thỏa ước lao động tập thể và quy định của Bên A, bao gồm nhưng không giới hạn các chương trình sau: Văn nghệ, thể thao, nghỉ mát, khám chữa bệnh tại các cơ sở y tế được chỉ định,…

# ĐIỀU 5: NGHĨA VỤ CỦA BÊN B

**1.** Hoàn thành công việc được giao; nghiêm chỉnh chấp hành các nội dung đã cam kết trong Hợp đồng.

**2.** Đọc, tìm hiểu thấu đáo các quy định trong Nội quy lao động, Thỏa ước lao động tập thể, quy định về chế độ trả lương, về bồi thường thiệt hại, về đánh giá hoàn thành nhiệm vụ, về an toàn, vệ sinh lao động, quy định về bảo vệ bí mật nhà nước, quy định về danh mục bí mật của các cơ quan, đơn vị và các quy định khác của Bên A trong từng thời kỳ và cam kết chấp hành nghiêm các quy định này. Việc không tuân thủ các văn bản nêu trên có thể dẫn đến việc Bên B bị xử lý vi phạm, xử lý kỷ luật theo quy định tại các văn bản này và Nội quy lao động.

**3.** Không sử dụng thông tin, tài liệu mật của bất kỳ bên thứ ba nào khác một cách trái phép (không được bên đó đồng ý hoặc không phù hợp quy định pháp luật) để phục vụ cho mục đích thực hiện nhiệm vụ/công việc theo hợp đồng này.

**4.** Không sử dụng, sao chép, phân phối các phần mềm, chương trình máy tính khi chưa được phép của chủ thể quyền tác giả, quyền liên quan; không xâm phạm các quyền sở hữu trí tuệ khác của bất kỳ bên thứ ba nào theo quy định của Luật sở hữu trí tuệ để phục vụ cho mục đích thực hiện công việc theo hợp đồng này.

**5.** Không có các hành vi khác xâm phạm đến bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh và sở hữu trí tuệ của Bên A theo quy định của pháp luật hiện hành và các quy định nội bộ của Bên A.

**6.** Tuân theo sự điều hành, điều động công tác theo nhu cầu công việc của Bên A.

**7.** Bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật, quy định của Bên A và/hoặc hợp đồng trách nhiệm đã ký kết giữa hai bên nếu vi phạm cam kết bảo mật thông tin, làm hư hỏng, mất mát dụng cụ, thiết bị, tài sản của Bên A hoặc tài sản do Bên A giao, tiêu hao vật tư quá định mức cho phép hoặc các hành vi khác gây thiệt hại tài sản của Bên A.

**8.** Bồi thường chi phí đào tạo theo hợp đồng, thỏa thuận, cam kết đào tạo đã ký khi Bên B đơn phương chấm dứt hợp đồng trước thời hạn và vi phạm các thỏa thuận/cam kết về đào tạo đã ký với bên A.

**9.** Các nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể và các quy định quản lý nội bộ của Bên A.

# ĐIỀU 6: QUYỀN HẠN CỦA BÊN A

**1.** Điều hành Bên B thực hiện công việc theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh.

**2.** Được quyền tạm hoãn hợp đồng lao động đối với Bên B khi Bên B bị cơ quan Nhà nước có thẩm quyền tạm thu giữ chứng chỉ, giấy phép, thẻ nghiệp vụ v.v…

**3.** Thực hiện kiểm tra đánh giá Bên B về kết quả hoàn thành công việc, trình độ chuyên môn nghiệp vụ liên quan đến công việc được giao theo quy định của Bên A. Trường hợp bên B bị Bên A đánh giá theo quy chế giao nhiệm vụ, đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của bên A là thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động thì Bên A có quyền đơn phương chấm dứt Hợp đồng theo quy định tại Điều 36.1.a, Bộ luật Lao động 2019 và Bên A không phải bồi thường bất cứ chi phí nào khác cho Bên B.

**4.** Mọi hình ảnh, thông tin cá nhân của Bên B (các thông tin về nhân thân, tình trạng sức khỏe, giới tính, tín ngưỡng, tôn giáo, trình độ, năng lực và các thông tin cần thiết khác theo yêu cầu của Bên A) được cung cấp theo hợp đồng này hoặc bằng cách khác được cung cấp bởi Bên B hoặc được lưu trữ hoặc nhận được bởi Bên A sẽ được Bên A thu thập, lưu giữ, phân tích, sử dụng, quản lý phù hợp với những điều khoản được quy định trong hợp đồng này hoặc trong những chính sách được công bố bởi Bên A tại từng thời điểm.

Bằng việc ký tên vào hợp đồng này, Bên B, một cách vô điều kiện và không thể thay đổi, cho phép Bên A được sử dụng và/hoặc cung cấp, mà không cần thông báo, thông tin, hình ảnh của Bên B mà Bên A có thể lưu trữ, có được hoặc cách khác sở hữu, cho bất kỳ bên thứ ba nào, trong hoặc ngoài nước, cho mục đích quản lý nhân sự, quảng bá kinh doanh cho Bên A, kể cả thực hiện bất kỳ và mọi khảo sát hoặc chiến lược tiếp thị và/hoặc quảng cáo nào cần thiết hay mục đích khác.

Vào từng thời điểm nếu Bên B nhận thấy bất kỳ thông tin nào của mình đã cũ hoặc không còn chính xác, Bên B có quyền yêu cầu cập nhật những thông tin đó bằng cách gửi văn bản yêu cầu về địa chỉ đăng ký của Bên A hoặc đề xuất chỉnh sửa trên trang thông tin nội bộ của bên A. Các bên theo đây thừa nhận và đồng ý rằng Bên A sẽ nỗ lực cao nhất để đảm bảo rằng thông tin của Bên B sẽ được cập nhật nhưng sẽ không chịu trách nhiệm bồi thường dưới bất kỳ hình thức nào cho Bên B hoặc cho bất kỳ bên thứ ba nào vì tình trạng thông tin không chính xác của Bên B.

**5.** Các quyền khác trong Hợp đồng, Nội quy lao động, Thỏa ước lao động tập thể và quy định khác của pháp luật.

# ĐIỀU 7: NGHĨA VỤ CỦA BÊN A

**1.** Bảo đảm việc làm và thực hiện đầy đủ những cam kết trong Hợp đồng, Thỏa ước lao động, Nội quy lao động và quy định của pháp luật.

**2.** Thanh toán đầy đủ, đúng thời hạn các chế độ và quyền lợi cho Bên B theo Hợp đồng, Nội quy lao động và Thoả ước lao động tập thể.

# ĐIỀU 8: ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

**1.** Hợp đồng có hiệu lực từ Thời điểm bắt đầu thực hiện Hợp đồng quy định tại Điều 2 của Hợp đồng và Hợp đồng chấm dứt hiệu lực trong các trường hợp quy định tại Điều 34 của Bộ luật lao động 2019 và các quy định có liên quan khác của pháp luật.

**2.** Những vấn đề khác về lao động không quy định trong Hợp đồng này thì áp dụng theo quy định của Thoả ước lao động tập thể, Nội quy lao động và quy định của pháp luật lao động.

**3.** Các Phụ lục Hợp đồng (nếu có) là một bộ phận không tách rời của Hợp đồng.

**4.** Hợp đồng được lập thành 02 bản có giá trị pháp lý ngang nhau, mỗi bản gồm 06 trang bằng tiếng Việt, mỗi bên giữ một bản làm cơ sở để thực hiện.

**5.** Hợp đồng được ký kết tại trụ sở của Bên A hoặc được hai bên ký theo phương thức điện tử theo quy định pháp luật.

|  |  |
| --- | --- |
| BÊN B (Người lao động)  *(Ký, ghi rõ họ và tên)* | BÊN A (Đại diện Người sử dụng lao động)  (Ký, ghi rõ họ tên, đóng dấu)  **«managerSign»** |

**«employeeName»**