|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | |  |  | |  | | |  |  | |  | |  | | | | |  |
| **CÔNG TY CỔ PHẦN TẬP ĐOÀN WOWS** | | | | | | | **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** | | | | | | | | | | | | |
| **Số:** **{so\_hop\_dong}** | | | | | | | **Độc lập – Tự do – Hạnh phúc** | | | | | | | | | | | | |
| **HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Hôm nay, ngày {ngay\_hop\_dong} tại Công ty Cổ Phần Tập Đoàn Wows, chúng tôi gồm: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Bên A: Người sử dụng lao động CÔNG TY CỔ PHẦN TẬP ĐOÀN WOWS** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Mã số thuế:** | | 3702278001 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Đại diện:** | | Bà Đỗ Thị Kim Thủy | | | | | Chức vụ: | |  | Tổng Giám Đốc | | | | | | | | | |
| **Địa chỉ:** | | Thửa đất số 131, Tờ bản đồ số 7, Đường ĐT 747, Khu phố 3, Phường Hội Nghĩa, Thị xã Tân Uyên, Tỉnh Bình Dương. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Điện thoại:** | | (0274) 9999 899 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | |  | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Bên B: Người lao động** {ho\_va\_ten} | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Ngày sinh:** | | {ngay\_sinh} | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Số CCCD:** | | {so\_cccd} | | **Ngày cấp:** | | | {ngay\_cap\_cccd} | | | | | | **Nơi cấp:** | | {noi\_cap\_cccd} | | | |
| **Địa chỉ:** |  | {dia\_chi} | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Sau khi thảo luận, Hai bên cùng thỏa thuận ký kết Hợp đồng lao động (gọi tắt là “Hợp đồng”) và cam kết thực hiện đúng những điều khoản sau: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  |  |  | |  |  | |  | | |  |  | |  | |  | | | | |  |
| **ĐIỀU 1: THỜI HẠN CỦA HỢP ĐỒNG** | | | | | | | | | | | | | | | | | |  | |
| Loại Hợp đồng lao động: Hợp đồng lao động xác định thời hạn | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Từ ngày:** | {tu\_ngay} | | **Đến ngày:** | | {den\_ngay} | | | |  |  | | |  | |  | |  | |
| **Địa điểm làm việc:** Văn phòng, các trung tâm/chi nhánh trực thuộc hệ thống của Công ty. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Địa điểm làm việc nêu trên có thể được thay đổi để phù hợp với nhu cầu kinh doanh của Công ty và tính chất công việc mà bên B phụ trách. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.4 Chức vụ: {chuc\_vu} | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.5 Công việc phải làm: Theo bảng Mô tả công việc và sự chỉ đạo của Trưởng bộ phận hoặc người quản lý trực tiếp. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  |  |  | |  |  | |  | | |  |  | |  | |  | | | | |  |
| **ĐIỀU 2: CHẾ ĐỘ LÀM VIỆC** | | | | | | | | | | | | | | | | | |  | |
| Thời giờ làm việc: 48 tiếng/tuần | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Thời gian làm việc: 8 tiếng/ngày (theo sự phân công của Quản lý trực tiếp) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Thời gian nghỉ ngơi: 01 tiếng/ngày | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ngày nghỉ hàng tuần: 1 ngày/tuần, ngày nghỉ hàng tuần có thể thay đổi theo sự sắp xếp của Trưởng BP hoặc người quản lý trực tiếp. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Thời gian làm việc nêu trên có thể được thay đổi để phù hợp với nhu cầu kinh doanh của Công ty và tính chất công việc mà Bên B phụ trách, nhưng vẫn đảm bảo quy định của pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Trang thiết bị làm việc: Theo yêu cầu công việc được phân công. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  |  |  | |  |  | |  | | |  |  | |  | |  | | | | |  |
| **ĐIỀU 3: QUYỀN LỢI VÀ NGHĨA VỤ CỦA BÊN B** | | | | | | | | | | | | | | | | | |  | |
| **Quyền lợi:** | | | | | | | | | | | | | | | | | |  | |
| **- Lương cơ bản: {luong\_co\_ban}** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mức lương này làm cơ sở thực hiện các chế độ đối với người lao động theo quy định của Bộ luật lao động. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **- Phụ cấp:** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Các khoản phụ cấp khác (nếu có): theo thỏa ước lao động tập thể, hoặc theo chính sách, quy định của Công ty. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Hình thức trả lương: trả lương tháng và được thanh toán bằng TM/ chuyển khoản mỗi tháng một (01) lần, vào ngày chín (09) mỗi tháng. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nâng lương: theo chính sách, quy định của Công ty. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Tiền thưởng: theo sự cống hiến của cá nhân và kết quả kinh doanh của Cty. Công ty sẽ khấu trừ thuế thu nhập cá nhân và các nghĩa vụ tài chính khác của Bên B trước khi chi trả khoản tiền thưởng này. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Chế độ đào tạo: theo nhu cầu và chính sách Công ty. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Trợ cấp thôi việc/mất việc: theo quy định của pháp luật và Công ty. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Trang bị bảo hộ lao động: theo quy định của pháp luật và Công ty. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Chế độ nghỉ lễ, nghỉ phép: thực hiện theo quy định hiện hành của Nhà nước và quy định của Công ty. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, các khoản phí Đoàn/Đảng: theo quy định của pháp luật. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Phương tiện đi lại: bên B tự túc. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Nghĩa vụ:** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Hoàn thành những công việc do Bên B đảm nhận với chất lượng cao nhất trong khả năng của mình; đảm bảo thực hiện công việc một cách trung thực, vì lợi ích tốt nhất và duy nhất cho Bên A; hoàn toàn chịu trách nhiệm cá nhân đối với nội dung công việc và các quyết định do Bên B thực hiện, trừ các nội dung do Bên B đề xuất và đã được sự chấp thuận bằng văn bản hay email của Bên A. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Chấp hành Quy chế Điều hành và quản lý Công ty. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Chấp hành kỷ luật lao động, Nội quy lao động, an toàn lao động theo quy chế, quy định và Nội quy của Công ty. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Trích nộp những khoản thuế thu nhập cá nhân, bảo hiểm xã hội, các khoản phí Đoàn/Đảng …theo quy định của pháp luật. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Bồi thường thiệt hại về vật chất (nếu có): tuỳ theo mức độ thiệt hại. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Tuyệt đối không sử dụng thông tin khách hàng của Công ty để trục lợi cá nhân. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Chấp hành quy định Bảo mật lương. Không trao đổi, chia sẻ thông tin về lương với cá nhân, tổ chức trong hoặc ngoài Công ty bằng bất cứ hình thức nào. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Trả lại trang thiết bị làm việc, trả lại danh sách khách hàng, những thông tin thuộc về Bên A ngay tại thời điểm hoàn thành công việc, kết thúc Hợp đồng hoặc nghỉ việc. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Trong thời gian hiệu lực hợp đồng và trong vòng 24 tháng kể từ ngày nghỉ việc tại Công ty, Bên B không được phép: Cung cấp thông tin, tiết lộ bí mật tài chính, kinh doanh của Bên A ra ngoài, tiết lộ thông tin về khách hàng, mặt hàng, sản phẩm tương tự của Bên A cho bất kỳ tổ chức hoặc cá nhân nào mà chưa được sự đồng ý bằng văn bản từ phía Bên A. Trường hợp bị phát hiện, Bên B sẽ bị khởi tố trước pháp luật. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Trường hợp đơn phương chấm dứt Hợp đồng trước thời hạn, Bên B phải thực hiện việc báo trước cho Bên A bằng văn bản, thời hạn báo trước theo quy định của pháp luật. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Trường hợp Bên B đơn phương chấm dứt Hợp đồng trái pháp luật thì sẽ xử lý theo quy định của pháp luật lao động. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Những thỏa thuận khác:** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Bên B không được nhận quà biếu hay bất kỳ vật phẩm, lợi ích nào từ nhà cung cấp hoặc khách hàng. Trường hợp không từ chối được thì hướng dẫn nhà cung cấp hoặc khách hàng liên hệ bộ phận quản lý thu mua. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Bên B chỉ được tặng quà trong chương trình khuyến mãi cho khách hàng, không được tự ý tặng quà cho khách hàng ngoài chương trình khuyến mãi. Trường hợp hợp đặc biệt phải có sự đồng ý của Quản lý trực tiếp. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Bên A và Bên B có quyền đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động theo Điều 37, 38 của Bộ luật lao động hiện hành. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Khi đơn phương nghỉ việc, bị kỷ luật sa thải, Bên B phải bồi thường chi phí đào tạo theo quy định của Bên A (nếu có). | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Bên B khi thôi việc có trách nhiệm hoàn trả các vật dụng văn phòng, trang thiết bị, đồng phục được cấp phát khi nhận việc. Trường hợp làm mất đồng phục, Bên B có nghĩa vụ hoàn trả bằng tiền mặt nguyên giá trị đồng phục. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Bên A sẽ không chịu trách nhiệm đảm bảo quyền lợi của Bên B nêu trên và những quyền lợi liên quan khác trong trường hợp Bên B sử dụng hồ sơ cá nhân giả mạo hoặc khai báo hồ sơ cá nhân không đúng sự thật. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **ĐIỀU 4: NGHĨA VỤ VÀ QUYỀN HẠN CỦA BÊN A** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Nghĩa vụ:** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Bảo đảm việc làm và thực hiện đầy đủ những điều cam kết trong Hợp đồng này. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Thanh toán đầy đủ, đúng thời hạn các chế độ và quyền lợi cho Bên B theo thỏa thuận. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Trường hợp đơn phương chấm dứt Hợp đồng trước thời hạn, Bên A phải thực hiện việc báo trước cho Bên B bằng văn bản, thời hạn báo trước theo quy định của pháp luật. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Trường hợp Bên A đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật thì xử lý theo quy định của pháp luật lao động. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Quyền lợi:** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Điều hành Bên B hoàn thành công việc theo Hợp đồng này (bố trí, sắp xếp điều chuyển, tạm ngừng việc). | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Tạm hoãn, chấm dứt Hợp đồng lao động. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Có quyền đơn phương chấm dứt Hợp đồng nếu hiệu quả công việc do Bên B thực hiện không đúng theo thỏa thuận, hoặc có chứng cứ chứng minh rõ ràng việc Bên B không có đủ năng lực, khả năng như Bên B đã cam kết và việc tiếp tục thực hiện Hợp đồng này sẽ gây phương hại đến quyền lợi chính đáng của Bên A. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **ĐIỀU 5: ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Những vấn đề về lao động không ghi trong Hợp đồng này thì áp dụng quy định của pháp luật lao động. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Hợp đồng này được làm thành hai (02) bản có giá trị pháp lý ngang nhau, mỗi bên giữ một (01) bản, có hiệu lực kể từ ngày ký. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Khi hai bên ký kết Phụ lục Hợp đồng lao động thì nội dung của Phụ lục Hợp đồng lao động cũng có giá trị như các nội dung của bản Hợp đồng này. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Hai bên cam kết đã đọc, hiểu rõ toàn bộ nội dung của Hợp đồng này và cùng ký tên đồng ý dưới đây. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG** | | | | | | | **NGƯỜI LAO ĐỘNG** | | | | | | | | | | | | |
| (Ký, ghi rõ họ tên) | | | | | | | (Ký, ghi rõ họ tên) | | | | | | | | | | |  | |
|  |  |  |  | |  |  | |  | | |  |  | |  | |  | | | | |  |
|  |  |  |  | |  |  | |  | | |  |  | |  | |  | | | | |  |
|  |  |  |  | |  |  | |  | | |  |  | |  | |  | | | | |  |
| **ĐỖ THỊ KIM THỦY** | | | | | | | **{ho\_va\_ten}** | | | | | | | | | | | | |