

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

--o0o--

Ngân hàng TMCP Sài Gòn – Hà Nội (SHB)

Số: 0148/2021/HĐLĐ-SHB

Hà Nội, ngày 27 tháng 06 năm 2021

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

(Căn cứ Bộ Luật Lao động năm 2019 và các văn bản sửa đổi bổ sung, hướng dẫn thi hành)

Chúng tôi, một bên là : Ngân hàng TMCP Sài Gòn – Hà Nội
Địa chỉ : 77 Trần Hưng Đạo - Hoàn Kiếm - Hà Nội
Điện thoại : 024.3942.3388
Đại diện : **Bà Nguyễn Thanh Loan**
Chức vụ : **Phó Giám đốc phụ trách Khối Quản trị & Phát triển Nguồn nhân lực**

(Theo Giấy ủy quyền số 286/UQ-TGD ngày 04/6/2020 của Tổng Giám đốc)

Sau đây gọi tắt là “SHB”

Và một bên là : **Ông/Bà Trần Quang Vịnh**
Mã nhân viên : S10945
Quốc tịch : Việt Nam
Sinh ngày : Tại: Xã Đình Dù, Huyện Văn Lâm, Tỉnh Hưng Yên
05/04/1997
Hộ khẩu thường trú : Đội 9, Thôn Ngải Dương, Xã Đình Dù, Huyện Văn Lâm, Tỉnh Hưng Yên
Chỗ ở hiện tại : Đội 9, Thôn Ngải Dương, Xã Đình Dù, Huyện Văn Lâm, Tỉnh Hưng Yên
Số CMND/Hộ chiếu/CCCD : 033097000661
Cấp ngày : Tại: Cục Cảnh sát Đăng ký Quản lý Cư trú và Dữ liệu
28/03/2016 Quốc gia về Dân cư

Sau đây gọi là “Người lao động”,

Căn cứ các nội dung đã bàn bạc, thỏa thuận, hai bên thống nhất ký kết Hợp đồng lao động (sau đây gọi là “Hợp đồng”) và cam kết thực hiện đúng những điều khoản sau đây:

ĐIỀU 1. ĐIỀU KHOẢN CHUNG

1.1. Loại hợp đồng lao động: **Xác định thời hạn**

- 1.2. Thời hạn: Từ ngày **27/06/2021 đến ngày 27/06/2022**
- 1.3. Địa điểm làm việc:
- **Trung tâm Phát triển, Khối Công nghệ thông tin**, Ngân hàng TMCP Sài Gòn – Hà Nội,
 - Số 11, đường Hàn Thuyên, phường Phạm Đình Hổ, quận Hai Bà Trưng, Hà Nội và/hoặc địa điểm khác theo các Quyết định của SHB.
- (NLĐ đồng ý thay đổi địa điểm làm việc nêu trên trong trường hợp Đơn vị thay đổi địa chỉ hoặc trong trường hợp NLĐ được điều động sang một Đơn vị khác thuộc SHB).
- 1.4. Chức danh chuyên môn: **Chuyên viên Phát triển Ứng dụng nội bộ cấp 1** và/hoặc chức danh chuyên môn khác theo các Quyết định của SHB. (Trong quá trình làm việc, chức danh chuyên môn của NLĐ có thể thay đổi và được thể hiện trong Quyết định của cấp có thẩm quyền¹ tại SHB).
- 1.5. Chức vụ (nếu có): Theo các Quyết định của SHB (Trong quá trình làm việc, chức vụ của NLĐ có thể thay đổi và được thể hiện trong Quyết định của cấp có thẩm quyền tại SHB).
- 1.6. Công việc phải làm:
- a) Theo Bản mô tả công việc của chức danh chuyên môn và/hoặc chức vụ đảm nhiệm và theo sự phân công công việc của cấp quản lý trực tiếp hoặc cấp có thẩm quyền SHB.
 - b) Hoàn thành mục tiêu công việc, định mức lao động, khối lượng công việc, chỉ tiêu kinh doanh và các chỉ tiêu đo lường hiệu suất công việc cụ thể (KPIs hoặc tiêu chí đánh giá tương đương) do Lãnh đạo quản lý trực tiếp và/hoặc Cấp có thẩm quyền giao.
- 1.7. Phương tiện đi lại: Người lao động tự túc phương tiện đi lại để đảm bảo thực hiện công việc theo Hợp đồng này hoặc được bố trí, hỗ trợ theo chính sách của SHB trong từng thời kỳ.

ĐIỀU 2. CHẾ ĐỘ LÀM VIỆC

- 2.1. Thời giờ làm việc: Theo Nội quy lao động của SHB.
- Từ Thứ Hai đến Thứ Sáu hàng tuần:
- Buổi Sáng: Từ 8h00 đến 12h00;
 - Buổi Chiều: Từ 13h00 đến 17h00;
- Thứ Bảy: Từ 8h00 đến 12h00.
- 2.2. Người lao động xác nhận và đồng ý rằng thời gian và thời giờ làm việc của Người lao động sẽ phụ thuộc vào yêu cầu công việc của Người lao động và/hoặc theo yêu cầu của người quản lý hoặc phụ trách trực tiếp của Người lao động hoặc theo sự điều động của SHB. Người lao động chấp thuận và cam kết rằng Người lao động sẽ (i) làm việc với thời giờ dài hơn trong một ngày và nhiều ngày hơn trong một tuần hoặc tháng để hoàn thành công việc của mình, đảm bảo yêu cầu về chất lượng, tiến độ phù hợp với nhu cầu của SHB trong từng thời kỳ; và (ii) đi công tác để thực hiện công việc của mình.
- 2.3. Chế độ làm thêm giờ và đi công tác đối với Người lao động được thực hiện theo quy định của SHB, phù hợp với quy định của Pháp luật hiện hành.
- 2.4. Trang thiết bị làm việc: Người lao động được trang bị các trang thiết bị làm việc cần thiết theo quy định của SHB đảm bảo cho Người lao động hoàn thành công việc và nhiệm vụ được giao. Việc sử dụng, bàn giao, thay đổi, thu hồi... các trang thiết bị làm việc thực hiện theo quy định của SHB.

¹ Cấp có thẩm quyền trong Hợp đồng lao động này được hiểu là Người đại diện theo pháp luật hoặc người khác theo phân công, ủy quyền phù hợp với quy định của pháp luật và quy định của SHB từng thời kỳ.

ĐIỀU 3. QUYỀN LỢI VÀ NGHĨA VỤ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

3.1. Quyền lợi:

3.1.1. Mức lương cấp bậc: **Ngạch I, bậc 01/12, hệ số 2,34**

3.1.2. Mức lương kinh doanh: theo quy định của SHB. Mức lương kinh doanh được trả căn cứ vào kết quả kinh doanh của SHB; năng lực, kết quả thực hiện công việc và tính tuân thủ kỷ luật lao động của Người lao động theo quy định của SHB.

Trong thời gian thực hiện Hợp đồng, mức lương (mức lương cấp bậc, mức lương kinh doanh) của người lao động có thể thay đổi theo quy định của SHB và của pháp luật. Việc thay đổi này được Người lao động đồng ý và hai bên không phải lập phụ lục hợp đồng hoặc ký lại Hợp đồng lao động.

3.1.3. Mức lương làm căn cứ tham gia và thực hiện các chế độ theo quy định của SHB và Pháp luật: **4.729.400đ.**

3.1.4. Thời gian chi trả lương: Một tháng một lần vào ngày 26 hàng tháng hoặc theo quyết định của SHB ban hành áp dụng tại từng thời kỳ. Trước khi có quyết định thay đổi về thời gian trả lương, SHB sẽ thông báo trước cho Người lao động.

3.1.5. Phương thức trả lương: Bằng tiền mặt hoặc chuyển khoản vào tài khoản lương của NLĐ qua tài khoản được mở tại SHB.

3.1.7. Phụ cấp (Độc hại, Điều động, Kiêm nhiệm, Vượt khung, Ăn ca, Công tác phí, Điện thoại...), Tiền thưởng, Chế độ nâng lương: Theo Quy chế Tiền lương và tùy thuộc vào kết quả kinh doanh của Ngân hàng, chính sách của SHB trong từng thời kỳ.

3.1.8. Bảo hộ lao động: Được trang bị theo quy định của SHB

3.1.9. Chế độ nghỉ ngơi (Nghỉ hàng tuần, phép năm, Lễ, Tết...): Theo quy định của SHB và của Pháp luật.

3.1.10. Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp: Theo quy định của SHB và của Pháp luật.

Khi cơ quan Nhà nước thay đổi quy định về mức đóng BHXH, BHYT, BHTN thì mức đóng nêu trên sẽ thay đổi tương ứng theo quy định của Pháp luật (NLĐ và SHB thống nhất không thực hiện ký Phụ lục Hợp đồng trong trường hợp này).

3.1.11. Chế độ đào tạo: Người lao động được cử đi đào tạo/tham dự các khóa học, hội thảo về chuyên môn hoặc được SHB đào tạo về chuyên môn, nghiệp vụ để đảm bảo thực hiện công việc theo Hợp đồng hoặc để thực hiện mục tiêu hoạt động của SHB (nếu cần thiết).

3.2. Nghĩa vụ:

3.2.1. Chịu trách nhiệm tuân thủ, thực hiện đầy đủ các quy chế, quy trình, quy định, Nội quy lao động của SHB và quy định của Pháp luật.

3.2.2. Thanh toán, hoàn trả đầy đủ các chi phí, công nợ, nghĩa vụ tài chính của cá nhân NLĐ phát sinh trong quá trình thực hiện Hợp đồng với SHB trước khi thanh lý Hợp đồng hoặc các chi phí, nghĩa vụ tài chính cá nhân phát sinh trong thời gian NLĐ đang thực hiện Hợp đồng với SHB và khi SHB có yêu cầu NLĐ thanh toán, hoàn trả.

3.2.3. Bồi thường một phần hoặc toàn bộ các thiệt hại mà NLĐ gây ra cho SHB trong quá trình thực thi công việc (bao gồm thiệt hại về giá trị vật chất và phi vật chất như hình ảnh, uy tín, thương hiệu, bí mật kinh doanh... của SHB). Mức bồi thường thiệt hại, thời gian, hình thức và phương thức bồi thường được SHB quy định đối với trường hợp cụ thể và theo kết luận của Hội đồng xử lý kỷ luật trên cơ sở phù hợp với quy định của SHB và Pháp luật hiện hành.

- 3.2.4. Tránh xung đột về lợi ích, trong thời gian thực hiện Hợp đồng, NLD sẽ không:
- a) Nhận làm việc hoặc cung cấp dịch vụ liên quan đến mọi hoạt động của SHB cho bất kỳ một bên thứ ba (tổ chức, cá nhân không phải là đại diện/công ty con/liên quan của SHB) nào (mà việc thực hiện các công việc/cung cấp dịch vụ đó có khả năng làm ảnh hưởng đến lợi ích, hình ảnh, thương hiệu của SHB) mà không có sự cho phép bằng văn bản của cấp có thẩm quyền của SHB.
 - b) Tham gia vào bất kỳ hoạt động kinh doanh, quản lý ở bất kỳ doanh nghiệp là đối thủ cạnh tranh của SHB.
 - c) Thực hiện bất cứ giao dịch nào đứng tư cách là SHB với người có liên quan (Theo quy định của Pháp luật), trừ trường hợp được sự đồng ý bằng văn bản của cấp có thẩm quyền tại SHB.
- 3.2.5. NLD thuộc một trong các trường hợp sau đây yêu cầu hoàn tất các nghĩa vụ, trách nhiệm còn tồn đọng hoặc chờ kết luận của cơ quan thanh tra/điều tra trước khi thực hiện giải quyết nghỉ việc:
- a) Đang trong quá trình bị kiểm tra, thanh tra hoặc điều tra để làm rõ các sai phạm/vi phạm về quy trình nghiệp vụ phát sinh trong thời gian công tác tại SHB.
 - b) Chưa hoàn tất các thủ tục liên quan đến xử lý nợ xấu, xử lý rủi ro đối với các hồ sơ tín dụng được các Đơn vị nghiệp vụ xác nhận có lỗi của NLD trong quá trình làm việc tại SHB.
 - c) Chưa hoàn tất nghĩa vụ hoàn trả đầy đủ (cả gốc và lãi) các thiệt hại đối với SHB (bao gồm thiệt hại vật chất, hình ảnh, thương hiệu, uy tín của SHB).
- 3.2.6. Hoàn thành công việc một cách trung thực, tận tâm, cẩn trọng và tốt nhất bằng mọi khả năng của mình và thực hiện tốt các nhiệm vụ và trách nhiệm được giao.
- 3.2.7. Cung cấp thông tin nhân thân của NLD chính xác, đầy đủ theo quy định của SHB và kịp thời cung cấp bổ sung khi có sự thay đổi về các thông tin nêu trên trong suốt quá trình thực hiện Hợp đồng tại SHB (nếu có).
- 3.2.8. Làm việc theo chức trách, nhiệm vụ của vị trí công việc đảm nhận tại SHB và theo sự phân công của cấp có thẩm quyền. Hoàn thành nhiệm vụ/mục tiêu công việc được giao cả về số lượng, chất lượng và thời hạn theo hướng dẫn, chỉ đạo, hoặc theo các quy định tại nội quy, quy chế, quy định, quy trình, chính sách, kế hoạch kinh doanh của SHB trong từng thời kỳ đảm bảo phù hợp quy định của pháp luật.
- 3.2.9. Nghiêm chỉnh tuân thủ các thỏa thuận về đào tạo với SHB, có trách nhiệm hoàn trả cho SHB toàn bộ các chi phí có liên quan đến các khóa đào tạo mà NLD tham gia nếu NLD vi phạm các thỏa thuận đào tạo đã giao kết với SHB. Mức bồi hoàn chi phí đào tạo như sau:
- a) 100% tổng chi phí đối với các khóa học do SHB chi trả (bao gồm nhưng không giới hạn các khoản chi phí giảng dạy, tài liệu học tập, trường lớp, máy móc thiết bị, vật liệu thực hành, ăn, ở, đi lại, tiêu vật, tiền lương, học bổng, tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người học trong thời gian đi học). Trường hợp NLD được gửi đi đào tạo ở nước ngoài thì chi phí đào tạo còn bao gồm chi phí đi lại, chi phí sinh hoạt trong thời gian ở nước ngoài.
 - b) 100% tổng chi phí đối với các khóa học do các cơ quan, tổ chức, cá nhân tài trợ cho NLD thông qua SHB.
 - c) Đối với các khóa học do SHB và các cơ quan, tổ chức, cá nhân cùng chi trả thì mức bồi hoàn được tính theo tỷ lệ chi trả của mỗi bên và tuân theo nguyên tắc bồi hoàn 100% đối với phần chi phí do SHB chi trả.
 - d) Trong trường hợp có sự khác biệt về quy định hoàn trả chi phí đào tạo giữa Quy định này và Thỏa thuận đào tạo ký kết giữa các bên (nếu có) thì ưu tiên áp dụng quy định tại Thỏa thuận đào tạo.

3.2.10. Bảo mật thông tin:

- a) Các dữ liệu, thông tin, tài liệu, hồ sơ, các bí mật, công nghệ, sản phẩm kinh doanh của SHB, các quy trình, quy chế, hướng dẫn nghiệp vụ... hoặc bất kỳ thông tin, tài liệu liên quan đến tổ chức, hoạt động, sản phẩm, nghiệp vụ, kinh doanh của SHB (dù dưới bất cứ dạng thức nào) mà NLĐ có được do NLĐ được tiếp xúc trong quá trình làm việc tại SHB, do SHB ban hành, cung cấp cho NLĐ hay do chính NLĐ là tác giả trong quá trình làm việc tại SHB là những Thông tin Mật và NLĐ có nghĩa vụ thực hiện đúng, đầy đủ các trách nhiệm bảo mật, áp dụng các biện pháp để đảm bảo bảo mật theo đúng các quy định về bảo mật thông tin của SHB.
- b) Tất cả các Thông tin Mật (ở dạng bản gốc hay bản sao, dưới bất cứ dạng thức, định dạng hay lưu trữ nào) đều là tài sản riêng của SHB và SHB không cấp phép hay chuyển giao bất cứ quyền nào đối với Thông tin Mật cho NLĐ ngoại trừ trường hợp NLĐ tại đây được phép sử dụng các Thông tin Mật đó giới hạn trong phạm vi cần thiết cho NLĐ thực hiện các công việc của mình. Trách nhiệm bảo mật này của NLĐ sẽ vẫn có hiệu lực cả sau khi NLĐ chấm dứt và thanh lý HĐLĐ tại SHB.
- c) Tuyệt đối không được phát tán thông tin sai lệch, thiếu chính xác và mang tính chủ quan cá nhân về SHB gây tổn hại về vật chất, hình ảnh, thương hiệu và uy tín của SHB.

3.2.11. Sử dụng tiết kiệm và chịu trách nhiệm bảo quản, giữ gìn văn phòng phẩm, trang thiết bị làm việc, tài sản được SHB cung cấp để thực hiện công việc hàng ngày. Trong trường hợp được điều chuyển, thay đổi công tác hoặc chấm dứt Hợp đồng, NLĐ có nghĩa vụ bàn giao lại đầy đủ cho Trưởng Đơn vị quản lý trực tiếp. Trường hợp làm mất hoặc hư hỏng tài sản của SHB, NLĐ hoàn toàn chịu trách nhiệm bồi thường theo quy định của SHB và Pháp luật.

3.2.12. Chịu mọi trách nhiệm trước SHB và Pháp luật về công việc đã đảm nhận tại SHB.

ĐIỀU 4. QUYỀN LỢI VÀ NGHĨA VỤ CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

4.1. Nghĩa vụ:

- 4.1.1. Bảo đảm việc làm và thực hiện đầy đủ những điều đã cam kết trong Hợp đồng.
- 4.1.2. Thanh toán đầy đủ, đúng thời hạn các chế độ và quyền lợi cho NLĐ (nếu có) theo Hợp đồng, Thỏa ước lao động tập thể.

4.2. Quyền lợi:

- 4.2.1. Điều hành NLĐ hoàn thành công việc theo Hợp đồng (bố trí, sắp xếp, luân chuyển, bổ nhiệm, miễn nhiệm, bãi nhiệm, điều chuyển, tạm ngừng việc, đình chỉ công tác...).
- 4.2.2. Đánh giá kết quả thực hiện công việc của NLĐ theo định kỳ (*hàng tuần, tháng, quý, 06 tháng, cả năm*) làm cơ sở thực hiện các nội dung sau theo quy định của SHB và Pháp luật:
 - a) Bố trí công tác/địa điểm làm việc/vị trí/chức danh phù hợp với năng lực chuyên môn (thể hiện thông qua kết quả thực hiện công việc).
 - b) Xác định mức thưởng kinh doanh/thưởng theo hiệu suất công việc và các chế độ đãi ngộ khác (nếu có) phù hợp với mức độ đóng góp của NLĐ.
 - c) Điều chỉnh tiền lương, thu nhập tương ứng với vị trí/chức danh công việc được đảm nhiệm và/hoặc mức độ đóng góp/năng lực chuyên môn của NLĐ (thể hiện thông qua kết quả thực hiện công việc).
 - d) Thực hiện các vấn đề khác trong quan hệ lao động giữa hai bên phù hợp với quy định của Pháp luật (Ví dụ: Bố trí công tác, địa điểm làm việc, ký tiếp, thay đổi hoặc chấm dứt HĐLĐ...).

- 4.2.3. Tạm hoãn, chấm dứt Hợp đồng, xử lý kỷ luật NLĐ theo quy định của Pháp luật, Thỏa ước lao động tập thể, Nội quy lao động và các quy định khác của SHB.
- 4.2.4. Yêu cầu NLĐ bồi thường thiệt hại, chịu trách nhiệm vật chất hoặc tiến hành các thủ tục pháp lý tại cơ quan có thẩm quyền yêu cầu bồi thường khi NLĐ có hành vi phạm các quy định của SHB.

ĐIỀU 5. THỎA THUẬN KHÁC

5.1. Người lao động đồng ý và chấp thuận:

- 5.1.1. Đối với các nghĩa vụ tài chính mà NLĐ chưa thanh toán trước khi nghỉ việc tại SHB thì được xem như các khoản nợ của NLĐ đối với SHB và SHB có quyền tự động trích/trừ từ tài khoản lương hoặc bất kỳ tài khoản thanh toán của NLĐ đang mở tại SHB để căn trừ nghĩa vụ và NLĐ phải có nghĩa vụ thanh toán cho SHB các khoản còn thiếu sau khi căn trừ (nếu có).
- 5.1.2. NLĐ sẵn sàng đi công tác hoặc thay đổi địa điểm làm việc đến địa phương khác, Khối/Ban/Trung tâm, Chi nhánh khác trong và ngoài nước theo sự điều hành của SHB.
- 5.1.3. SHB có quyền không thực hiện các thủ tục liên quan đến NLĐ theo quy định của Pháp luật, tạm dừng các giao dịch tại tài khoản cá nhân, số dư trên tài khoản tiền gửi, sổ cổ phiếu, trái phiếu của NLĐ (nếu có trách nhiệm về tài chính chưa hoàn tất) và tạm dừng việc thanh toán các chế độ cho NLĐ cho đến khi NLĐ hoàn thành đầy đủ các nghĩa vụ theo quy định của SHB trước khi nghỉ việc.

5.2. Thỏa thuận về việc sử dụng hình ảnh và quyền sở hữu, quyền tác giả đối với hình ảnh

- 5.2.1. NLĐ đồng ý cho SHB được sử dụng hình ảnh của NLĐ trong quá trình NLĐ làm việc tại SHB, kể cả khi NLĐ đã chấm dứt làm việc tại SHB.
- 5.2.2. NLĐ đồng ý cho SHB có toàn quyền sở hữu, quyền tác giả đối với các sản phẩm, tác phẩm có sự xuất hiện hình ảnh của NLĐ. SHB có quyền phát triển, sửa đổi, bổ sung, hủy bỏ, chuyển nhượng và đăng ký bản quyền đối với các tác phẩm, sản phẩm này (bao gồm quyền sở hữu và quyền tác giả).
- 5.2.3. SHB và NLĐ thỏa thuận rằng NLĐ cam kết sẽ không có bất kỳ một khiếu nại nào liên quan đến quyền tác giả và quyền sở hữu của các sản phẩm, tác phẩm nói trên ngay cả khi NLĐ chấm dứt quan hệ lao động với SHB.

5.3. Thỏa thuận về trách nhiệm xử lý đối với các khoản nợ có vấn đề

- 5.3.1. NLĐ đồng ý và chấp thuận thực hiện mọi nhiệm vụ, phân công, điều động, điều chuyển của SHB để nhằm xử lý và thu hồi các khoản nợ có vấn đề liên quan đến thời gian công tác của NLĐ tại SHB mà phát sinh trực tiếp từ việc thực hiện các nhiệm vụ bao gồm, nhưng không giới hạn bởi (i) tìm kiếm, phát triển khách hàng; (ii) thẩm định khoản vay; (iii) trình phê duyệt, phê duyệt, giải ngân khoản vay; (iv) giám sát khoản vay.
- 5.3.2. NLĐ cam kết sẽ hoàn tất mọi trách nhiệm cá nhân có liên quan đến việc thu hồi, xử lý các khoản nợ có vấn đề ngay cả khi quan hệ lao động giữa SHB và NLĐ theo Hợp đồng này chấm dứt. Trong thời gian NLĐ chưa hoàn tất các nghĩa vụ với SHB (bao gồm nhưng không giới hạn bởi (i) việc thu hồi, xử lý nợ; (ii) hoàn tất nghĩa vụ tài chính của cá nhân), Người lao động cam kết thực hiện nghiêm túc các quyết định, yêu cầu và chế độ của SHB đối với Người lao động.
- 5.3.3. SHB đồng ý tạo điều kiện phù hợp để NLĐ thực hiện các nhiệm vụ, công việc nhằm thu hồi, xử lý các khoản nợ có vấn đề.

5.4. Thỏa thuận về việc tìm hiểu, chấp hành các quy định của SHB và thực hiện các cam kết nội bộ

- 5.4.1. Bằng nội dung thỏa thuận này, Người lao động cam kết đã đọc, hiểu rõ và sẽ chấp hành nghiêm chỉnh các văn bản quy chế, quy định, quy trình, nội quy, chính sách, chỉ đạo của SHB (được đăng tải tại địa chỉ <https://inside.shb.com.vn/policy.aspx> hoặc thông qua các hình thức khác phù hợp với nội dung văn bản) trong suốt quá trình NLD thực hiện Hợp đồng này.
- 5.4.2. SHB và NLD thỏa thuận rằng: ngoài các nghĩa vụ, thỏa thuận nêu tại Hợp đồng này, NLD sẽ đồng ý và chấp hành nghiêm túc các nội dung cam kết khác theo quy định của SHB nhằm đảm bảo tính tuân thủ của NLD khi làm việc tại SHB.

5.5. Thỏa thuận về giao kết/tạm hoãn và chấm dứt Hợp đồng lao động

- 5.5.1. Trong thời hạn hiệu lực của Hợp đồng này, NLD cam kết sẽ không ký Hợp đồng với các doanh nghiệp khác, không giữ vị trí điều hành ở các doanh nghiệp khác trừ trường hợp được SHB phân công/giao nhiệm vụ.
- 5.5.2. SHB có quyền chấm dứt/tạm hoãn Hợp đồng này theo quy định của Pháp luật hiện hành tại bất kỳ thời điểm nào bằng việc gửi một thông báo chấm dứt/tạm hoãn Hợp đồng tới Người lao động trong thời hạn báo trước theo quy định của pháp luật nếu như Người lao động vi phạm bất kỳ một điều khoản nào của (i) Hợp đồng này hoặc (ii) các quy định nội bộ của SHB hoặc (iii) quy định của pháp luật mà không khắc phục những vi phạm đó trong thời hạn theo yêu cầu của SHB.
- 5.5.3. Nếu 02 lần liên tiếp trong một tháng theo lịch năm tài chính hoặc trong vòng 02 tháng/02 kỳ đánh giá liên tiếp NLD nhận được 02 văn bản cảnh cáo từ người có thẩm quyền của SHB về việc NLD đã không hoàn thành nhiệm vụ của mình khi đó được hiểu NLD đã “thường xuyên không hoàn thành nhiệm vụ” và SHB có quyền đơn phương chấm dứt, thanh lý HĐLĐ theo quy định của Pháp luật Lao động hiện hành. Hoặc không vượt qua mức quy định tối thiểu của kỳ thi sát hạch nghiệp vụ chất lượng trong năm do SHB tổ chức định kỳ (theo quy định cụ thể của từng kỳ sát hạch).
- 5.5.4. Với nội dung nêu trên, Người lao động cam kết không phản đối, bác bỏ và khiếu nại SHB. Việc Người lao động nhận được thông báo về việc chấm dứt Hợp đồng sẽ xác lập thỏa thuận dân sự giữa các bên về việc chấm dứt Hợp đồng có hiệu lực vào ngày cuối cùng của thời hạn báo trước.

ĐIỀU 6. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

- 6.1. Những vấn đề về lao động không ghi trong hợp đồng này thì áp dụng quy định của Thỏa ước lao động tập thể, trường hợp chưa có Thỏa ước lao động tập thể thì áp dụng quy định của pháp luật lao động.
- 6.2. Các văn bản khác của SHB liên quan đến sự thay đổi nội dung của Hợp đồng này (bao gồm nhưng không giới hạn là quyết định bổ nhiệm, thông báo thay đổi chức danh, thông báo thay đổi mức lương), các cam kết của người lao động (nếu có) là Phụ lục không tách rời của Hợp đồng này.
- 6.3. Hợp đồng lao động được lập thành 02 bản có giá trị pháp lý như nhau, mỗi bên đã đọc, hiểu, đồng ý với các nội dung điều khoản của Hợp đồng và giữ một bản để thực hiện.
- 6.4. Hợp đồng có hiệu lực kể ngày 27/06/2021, được lập tại Hà Nội.

NGƯỜI LAO ĐỘNG

(Ký, ghi rõ họ tên)

ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

(Ký, ghi rõ họ tên)

