

CÔNG TY

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

....., Năm 2015

CÔNG TY.....

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

.....ngày.....tháng.....năm

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

- Căn cứ Bộ luật Lao động được Quốc Hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam thông qua ngày 18 tháng 6 năm 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành;

- Căn cứ Luật Công đoàn được Quốc Hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam thông qua ngày 20 tháng 6 năm 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành;

- Để đảm bảo quyền lợi và trách nhiệm của hai bên (người sử dụng lao động và người lao động) trong mối quan hệ lao động tại Công ty...

Hôm nay, ngày ... tháng ... năm ..., tại

Chúng tôi gồm có:

ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG:

Ông (bà):..... Chức vụ:

Quốc tịch:

Số CMND/ Hộ chiếu: cấp ngày: .../.../..... tại

ĐẠI DIỆN TẬP THỂ NGƯỜI LAO ĐỘNG:

Ông (bà):..... Chức vụ:

Quốc tịch:

Số CMND/ Hộ chiếu: cấp ngày: .../.../..... tại

Cùng nhau thỏa thuận ký kết bản Thỏa ước lao động tập thể (sau đây gọi tắt là TUTT) là văn bản thỏa thuận về các điều kiện lao động, quyền lợi và nghĩa vụ của hai bên trong quan hệ lao động tại Công ty....., với các điều khoản cụ thể như sau:

CHƯƠNG I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG¹

Điều 1. Đối tượng thi hành:

1. Người sử dụng lao động.

¹ Những nội dung của Thỏa ước lao động tập thể do hai bên thỏa thuận, các nội dung dưới đây chỉ mang tính chất gợi ý

2. Người lao động (NLĐ) đang làm việc tại công ty, kể cả người lao động trong thời gian học nghề, thử việc, NLĐ vào làm việc sau ngày Thỏa ước có hiệu lực đều có trách nhiệm thực hiện những nội dung thỏa thuận trong Thỏa ước này.

3. Ban chấp hành Công đoàn cơ sở.

Điều 2. Thời hạn của thỏa ước:

1. TỰTT được ký kết với thời hạn năm.

2. Sau tháng kể từ ngày TỰTT có hiệu lực,² trong quá trình thực hiện một trong hai bên có quyền yêu cầu điều chỉnh, sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với tình hình sản xuất kinh doanh của công ty và theo qui định của pháp luật, nhưng phải gửi yêu cầu bằng văn bản trước ít nhất ngày làm việc.

3. Trước khi TỰTT hết hạn, hai bên có thể thương lượng kéo dài thời hạn TỰTT hoặc ký kết TỰTT mới. Khi TỰTT hết hạn mà hai bên vẫn còn đang thương lượng thì TỰTT này vẫn có hiệu lực

Điều 3. Áp dụng TỰTT

1. Những vấn đề không được đề cập trong bản TỰTT này được thực hiện theo qui định của pháp luật. Trong trường hợp quyền lợi của người lao động được thỏa thuận trong hợp đồng lao động hoặc các quy định trong nội quy công ty thấp hơn so với TỰTT thì phải thực hiện những điều khoản tương ứng TỰTT này.

2. Khi bản thỏa ước này có hiệu lực, các qui định của công ty trước đây, hoặc các thỏa thuận giữa người sử dụng lao động với người lao động trong hợp đồng lao động trái với thỏa ước này thì phải thực hiện theo thỏa ước.

3. Trong thời hạn Thỏa ước đang còn hiệu lực mà pháp luật lao động có những sửa đổi, bổ sung quy định những quyền lợi cao hơn các thỏa thuận trong Thỏa ước thì áp dụng các quy định của pháp luật và tiến hành sửa đổi, bổ sung Thỏa ước.

Chương II

NỘI DUNG THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ³

Điều 4. Việc làm và bảo đảm việc làm:

1. Người sử dụng lao động phải đảm bảo việc làm cho người lao động trong suốt thời gian có hiệu lực của hợp đồng.

² Căn cứ Khoản 1 Điều 77 Bộ Luật Lao động 2012, các bên có quyền yêu cầu sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể trong thời hạn sau đây:

- Sau 03 tháng thực hiện đối với thỏa ước lao động tập thể có thời hạn dưới 01 năm;

- Sau 06 tháng thực hiện đối với thỏa ước lao động tập thể có thời hạn từ 01 năm đến 03 năm.

Doanh nghiệp căn cứ vào thỏa thuận về thời hạn của TỰTT để quy định về thời hạn sửa đổi, bổ sung TỰTT

³ Những nội dung của Thỏa ước lao động tập thể do hai bên thỏa thuận, các nội dung dưới đây chỉ mang tính chất gợi ý

2. Người sử dụng lao động sẽ hỗ trợ% học phí khi NLĐ tham gia các khoá học nghề (phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp) và cam kết làm việc tại doanh nghiệp sau khi học nghề từ năm trở lên.

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

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

1. Ngoài những ngày nghỉ việc riêng, hưởng nguyên lương theo quy định của pháp luật, người lao động còn được nghỉ việc riêng hưởng nguyên lương trong những trường hợp sau:

- Ông bà nội, ngoại; anh chị em ruột mắt: nghỉngày.

- Vợ sinh con lần thứ nhất và thứ hai: Chồng được nghỉ ngày

(Người lao động phải nộp cho công ty các giấy tờ hợp lệ: Giấy chứng sinh, giấy chứng tử).

2. Ngoài các ngày nghỉ lễ, tết hưởng nguyên lương theo quy định của pháp luật, người lao động còn được hưởng chế độ lễ, tết trong các trường hợp sau:

- Kỷ niệm ngày thành lập công ty: Nghỉ 01 ngày hoặc được tổ chức sinh hoạt, vui chơi;

- Ngày: nghỉ

3. Nhằm tạo điều kiện cho NLĐ ngoài tỉnh đang làm việc tại công ty, NSDLĐ giải quyết ngày đi đường trong trường hợp nghỉ phép, nghỉ Tết ngoài thời gian quy định như sau:

- Các tỉnh phía Bắc (Từ trở ra): ... ngày/năm

- Các tỉnh miền Trung (từ đến): ... ngày/năm

- Các tỉnh: ngày/năm.

4. Làm thêm giờ: Tiền lương làm thêm giờ được tính trên mức lương thực trả của NLĐ, bao gồm: tiền lương, các khoản phụ cấp luật định và phụ cấp thêm của doanh nghiệp.

Điều 6. Tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp lương:

1. NSDLĐ có trách nhiệm xây dựng, đăng ký Thang, bảng lương; Quy chế trả lương, thưởng và công khai cho NLĐ tại doanh nghiệp biết.

2. Tiền lương trong thời gian nghỉ chờ việc:

Nếu do lỗi của NSDLĐ mà NLĐ phải ngừng việc thì NLĐ được trả 100% tiền lương theo hợp đồng lao động.

Nếu do lỗi của người lao động thì người đó không được trả lương; những người lao động khác trong cùng đơn vị phải ngừng việc được trả lương theo mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định tại thời điểm ngừng việc

Nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động, người lao động hoặc vì các nguyên nhân khách quan khác như thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch hoả, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế mà NLĐ phải ngừng việc:

- Dưới 03 ngày thì NLĐ được thanh toán 100% tiền lương;

- Từ 03 ngày trở lên thì tiền lương ngừng việc do hai bên thoả thuận sau từng lần xảy ra sự cố nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định tại thời điểm ngừng việc.

3. Ngoài quy định nâng lương định kỳ hàng năm, công ty sẽ xét nâng lương trước thời hạn cho người lao động trong trường hợp sau:

- Bổ sung chứng chỉ bằng cấp phù hợp công việc đang phụ trách;
- Có sáng kiến, tiết kiệm nguyên vật liệu trị giá từ triệu đồng trở lên.
- Phối hợp cùng công ty giải quyết kịp thời những khó khăn, sự cố trong sản xuất làm giảm bớt thiệt hại cho doanh nghiệp.

4. Ngoài tiền lương, để động viên NLĐ gắn bó lâu dài với công ty, NSDLĐ thực hiện chính sách hỗ trợ người lao động các khoản trợ cấp sau:

- Lưu trú (nhà trọ): đồng/tháng;
- Trợ cấp đi lại:/ngày (tính trên số ngày công/tháng)
- Trợ cấp thâm niên: đồng/năm (áp dụng đối với NLĐ làm việc từ năm thứ 2 trở đi).

5. Tiền thưởng: Công ty có trách nhiệm xây dựng Quy chế thưởng quy định cụ thể về điều kiện, tiêu chuẩn xét thưởng cho NLĐ. Tiền thưởng gồm: thưởng đột xuất, thưởng tháng lương 13, thưởng tết, thưởng chuyên cần ...

- *Thưởng đột xuất*: Công ty thưởng đột xuất cho NLĐ trong trường hợp NLĐ có những thành tích trong lao động hoặc đạt giải cao trong các kỳ thi do công ty, Công đoàn phát động.

- *Lương tháng 13*: Tùy theo tình hình sản xuất kinh doanh, doanh nghiệp sẽ xét thưởng lương tháng 13 cho NLĐ làm việc đủ 12 tháng với mức thưởng từ 1 đến 2 tháng lương theo HDLĐ. NLĐ làm việc chưa đủ 12 tháng sẽ tính tỷ lệ tương ứng theo số tháng thực tế làm việc. Điều kiện, mức thưởng sẽ căn cứ vào Quy chế thưởng của doanh nghiệp⁴.

- *Thưởng tết*: NLĐ chấp hành tốt kế hoạch sản xuất của doanh nghiệp trước Tết (không xin nghỉ trước thời gian quy định, làm việc đạt năng suất, chất lượng) và trở lại làm việc sau Tết đúng theo quy định sẽ được xem xét thưởng để động viên tinh thần NLĐ.

- *Thưởng chuyên cần*: đồng/tháng (NLĐ đảm bảo ngày công, nghỉ việc riêng, nghỉ ốm, nghỉ phép năm không quá 01 ngày/tháng). Các trường hợp nghỉ việc riêng có hưởng lương theo quy định của pháp luật vẫn được xét chuyên cần. NLĐ vi phạm các điều kiện trên, tùy theo mức độ sẽ bị giảm tiền chuyên cần theo tỷ lệ.

Điều 7: Những quy định đối với lao động nữ:

1. Lao động nữ mang thai chấp hành tốt nội quy lao động của công ty sẽ được nghỉ 01 ngày/tháng hưởng nguyên lương trong thời gian mang thai, được công ty hỗ trợ tiền khám thai định kỳ với mức đồng/ lần.

⁴ Hoặc văn bản nội bộ khác của doanh nghiệp

2. Ngoài khoản tiền trợ cấp BHXH cho chế độ thai sản, lao động nữ còn được hỗ trợ tháng lương/lần sinh (đối với con thứ nhất và thứ 2)

Điều 8. An toàn lao động, vệ sinh lao động:

1. NSDLĐ có trách nhiệm tập huấn công tác an toàn vệ sinh lao động, thực hiện đầy đủ việc trang cấp phương tiện bảo hộ lao động và khám sức khỏe định kỳ cho NLĐ;

2. NLĐ phải chấp hành các quy định về an toàn, vệ sinh lao động; giữ gìn, bảo quản các phương tiện bảo hộ được trang cấp.

3. Người lao động làm việc ở bộ phận nặng nhọc, độc hại còn được bồi dưỡng bằng hiện vật là/ngày hoặc tháng (sữa tươi, sữa đậu nành, sữa bột, sữa đặc có đường ...).

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

1. NSDLĐ có trách nhiệm thực hiện đúng, đầy đủ các quy định về bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế đối với NLĐ. NSDLĐ có trách nhiệm chốt sổ và trả sổ BHXH cho NLĐ chậm nhất 30 ngày kể từ ngày chấm dứt hợp đồng hợp pháp.

2. Ngoài bảo hiểm xã hội, NSDLĐ sẽ mua bảo hiểm tai nạn 24/24 giờ cho toàn bộ NLĐ đã ký HĐLĐ đang làm việc tại công ty. 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.

Điều 10. Hoạt động công đoàn:

1. CĐCS phải xây dựng kế hoạch hoạt động trong năm gửi Ban giám đốc để phối hợp thực hiện. Trường hợp có kế hoạch đột xuất phải thông báo bằng văn bản cho NSDLĐ biết trước ít nhất 3 ngày.

2. Hàng tháng (hoặc quý), NSDLĐ bố trí thời gian (ít nhất 02 giờ) để CĐCS tổ chức hội họp, sinh hoạt, triển khai các nội dung tuyên truyền, giáo dục cần thiết cho CNLĐ.

3. Khi CĐCS kiến nghị những yêu cầu của tập thể lao động tại công ty, NSDLĐ có trách nhiệm phối hợp với CĐCS xem xét và trả lời kiến nghị trong thời hạn 03 ngày kể từ ngày nhận kiến nghị.

4. NSDLĐ bố trí phòng công đoàn, trang bị cơ sở vật chất để BCH CĐCS thuận lợi trong việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ.

5. Định kỳ 6 tháng hoặc năm, CĐCS phối hợp cùng NSDLĐ tổ chức họp mặt đối thoại giữa NSDLĐ và NLĐ tại doanh nghiệp (Hội nghị NLĐ) nhằm trao đổi thông tin, lắng nghe và ý kiến của các bên nhằm xây dựng quan hệ lao động tại doanh nghiệp hài hòa, ổn định và tiến bộ.

6. NSDLĐ phối hợp cùng CĐCS tổ chức các phong trào thi đua; hỗ trợ% chi phí để CĐCS tổ chức và khen thưởng các phong trào thi đua.

Điều 11. Một số thỏa thuận khác:

1. Công ty hỗ trợ tiền ăn trưa đồng/người (không thanh toán bằng tiền). Trường hợp làm thêm giờ từ 2 giờ/ngày trở lên, công ty hỗ trợ thêm một bữa ăn tối trị giá/người.

Khi giá cả thị trường có sự thay đổi, Ban chấp hành CĐCS và NSDLĐ sẽ trao đổi để điều chỉnh hỗ trợ tiền ăn phù hợp.

2. Mỗi năm (hoặc 2 năm/lần), Ban giám đốc công ty phối hợp cùng CĐCS tổ chức cho CNLĐ tham quan du lịch một lần. Kinh phí tổ chức do công ty đóng góp %, CĐCS và NLĐ đóng góp%.

3. Trường hợp NLĐ xin đơn phương chấm dứt HĐLĐ với lý do chính đáng và thực hiện trách nhiệm báo trước theo quy định của pháp luật, cán bộ phụ trách có trách nhiệm nhận đơn và gửi người có thẩm quyền. Nếu cán bộ phụ trách không nhận đơn, NLĐ có quyền gửi trực tiếp ở phòng nhân sự của công ty hoặc nhờ CĐCS xác nhận và chuyển đơn. Trường hợp này NLĐ có quyền nghỉ việc khi hết thời hạn báo trước (*được xem là nghỉ việc hợp pháp*).

4. Khi có từ 10% NLĐ trong một bộ phận trở lên xin nghỉ việc cùng lúc, NSDLĐ và Ban chấp hành CĐCS có trách nhiệm phối hợp tìm hiểu lý do và giải thích cho NLĐ. NSDLĐ có quyền từ chối đơn xin nghỉ việc của NLĐ khi lý do không chính đáng hoặc trái quy định của pháp luật (*trừ HĐLĐ không xác định thời hạn*). Trường hợp này, NSDLĐ sẽ xem xét giải quyết lần lượt nhằm đảm bảo kế hoạch sản xuất của doanh nghiệp.

5. Khi NLĐ nghỉ việc tại công ty, NSDLĐ có trách nhiệm ban hành Quyết định về việc chấm dứt HĐLĐ lưu tại doanh nghiệp và gửi cho NLĐ 01 bản.

Chương III

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 12. Trách nhiệm thi hành Thỏa ước:

1. NSDLĐ, Ban chấp hành CĐCS và NLĐ tại doanh nghiệp có trách nhiệm thực hiện đúng các nội dung đã thỏa thuận trong Thỏa ước.

2. Sau khi ký kết Thỏa ước, NSDLĐ có trách nhiệm bố trí thời gian để CĐCS triển khai Thỏa ước đến tập thể lao động tại doanh nghiệp. Ban chấp hành CĐCS có trách nhiệm giám sát việc thực hiện Thỏa ước và kiến nghị bằng văn bản với NSDLĐ những nội dung vi phạm thỏa ước. NSDLĐ có trách nhiệm trả lời bằng văn bản những kiến nghị của CĐCS trong thời hạn 03 ngày kể từ ngày nhận được kiến nghị.

Điều 13. Giải quyết tranh chấp liên quan đến các thỏa thuận trong Thỏa ước.

1. Các tranh chấp liên quan đến nội dung Thỏa ước là tranh chấp lao động và được giải quyết theo quy định của pháp luật lao động. Mọi tranh chấp (cá nhân, tập thể), NLĐ đều phải gửi yêu cầu bằng văn bản đến Ban chấp hành CĐCS hoặc Hội đồng Hòa giải lao động cơ sở để được xem xét giải quyết.

2. Khi Ban chấp hành CĐCS đề nghị việc thương lượng ký kết thỏa ước nhưng NSDLĐ không đồng ý thương lượng hoặc thương lượng không thành sẽ được giải quyết theo trình tự tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.

Điều 14. Hiệu lực của Thỏa ước.

1. Thỏa ước lao động tập thể này có hiệu lực kể từ ngày ký.

2. Thỏa ước lao động tập thể này ký tại
ngày ... tháng ... năm và được thành lập thành 4 bản bằng tiếng Việt (*hoặc tiếng khác*),
mỗi bên giữ 1 bản, một bản do Công đoàn gửi Công đoàn (*Công đoàn cấp*
trên cơ sở)....., một bản do công ty gửi đến Sở Lao động, thương binh, xã hội tỉnh/ thành
phố

ĐẠI DIỆN NGƯỜI LAO ĐỘNG
TM. BCH CÔNG ĐOÀN

ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG
NGƯỜI ĐẠI DIỆN THEO PHÁP LUẬT
(*Ghi rõ chức danh, ký và ghi rõ họ tên*)

Phụ lục 1:

DANH SÁCH TỪ VIẾT TẮT TRONG THỎA ƯỚC

<i>TULĐTT</i>	<i>:Thỏa ước lao động tập thể</i>
<i>HĐLĐ</i>	<i>:Hợp đồng lao động</i>
<i>NLĐ</i>	<i>:Người lao động</i>
<i>NSDLĐ</i>	<i>:Người sử dụng lao động</i>
<i>BCH CĐCS</i>	<i>:Ban chấp hành Công đoàn cơ sở</i>
<i>BGD Cty</i>	<i>:Ban giám đốc công ty</i>
<i>BHXH</i>	<i>:Bảo hiểm xã hội</i>
<i>BHYT</i>	<i>:Bảo hiểm y tế</i>
<i>BHTN</i>	<i>:Bảo hiểm thất nghiệp</i>

Phụ lục 2:

QUY TRÌNH THƯƠNG LƯỢNG KÝ KẾT THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Quy trình	Thời hạn	Hoạt động của các bên	Cơ sở pháp lý
1. Đề xuất/yêu cầu	Quyền yêu cầu thương lượng	- Một bên yêu cầu thương lượng - Bên kia nhận được yêu cầu	Khoản 1 điều 68 Bộ luật Lao động năm 2012
	Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được yêu cầu thương lượng	- Không được từ chối - Thỏa thuận thời điểm bắt đầu thương lượng	
	Không quá 30 ngày kể từ khi nhận được yêu cầu thương lượng	- Phải tiến hành phiên họp (đầu tiên) để tiến hành thương lượng kể cả trường hợp có một bên đề nghị hoãn thời điểm bắt đầu thương lượng	Khoản 2 điều 68 Bộ luật Lao động năm 2012
2. Chuẩn bị	Trước khi bắt đầu phiên họp thương lượng tập thể ít nhất 10 ngày	- Người sử dụng lao động phải cung cấp thông tin về tình hình kinh doanh khi tập thể lao động yêu cầu. - Công đoàn lấy ý kiến tập thể lao động về đề xuất thương lượng của các bên	Khoản 1 điều 71 Bộ luật Lao động năm 2012
	Chậm nhất 05 ngày làm việc trước khi bắt đầu phiên họp thương lượng tập thể	- Thông báo bằng văn bản nội dung thương lượng cho bên kia	
3. Thương lượng		- Tiến hành phiên họp thương lượng lần đầu và các phiên tiếp theo. - Lập biên bản việc thương lượng	Khoản 2 điều 71 Bộ luật Lao động năm 2012
	Trong thời gian 15 ngày kể từ ngày kết thúc phiên họp thương lượng	- Công đoàn phải phổ biến rộng rãi công khai biên bản phiên họp thương lượng cho tập thể lao động biết. - Công đoàn lấy ý kiến biểu quyết của tập thể lao động của tập thể lao động về các nội dung đã thỏa thuận.	Khoản 3 điều 71 Bộ Luật lao động năm 2012
4. Ký kết	Sau khi các bên đã đạt được thỏa thuận và công đoàn đã lấy ý kiến biểu quyết của tập thể người lao động	- <i>Với phạm vi doanh nghiệp:</i> Các bên ký kết khi có trên 50% số người của tập thể lao động biểu quyết tán thành nội dung thương lượng tập thể đã đạt được. - <i>Với phạm vi ngành:</i> Các bên ký kết khi có trên 50% số đại diện BCH CĐ cấp trên cơ sở hoặc Công đoàn cấp trên cơ sở biểu	Điều 74 Bộ Luật lao động năm 2012

		quyết tán thành nội dung thương lượng tập thể đã đạt được. - Người sử dụng lao động công bố cho người lao động biết.	
		Trường hợp thương lượng không thành: Một trong hai bên có quyền tiếp tục đề nghị thương lượng hoặc tiến hành các thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể theo quy định.	Khoản 4 điều 71 Bộ Luật lao động năm 2012
5. Gửi Thỏa ước	Trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày ký kết	- Người sử dụng lao động hoặc đại diện của người sử dụng lao động gửi bản TULĐTT đến cơ quan quản lý nhà nước về lao động có thẩm quyền	Điều 75, khoản 2 điều 83 Bộ Luật lao động năm 2012
	Sau khi ký kết	Gửi bản TULĐTT đến công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và tổ chức đại diện người sử dụng lao động mà NSDLĐ là thành viên (đối với TULĐTT doanh nghiệp)	