

CÔNG TY.....

Địa chỉ:

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

....., ngàytháng năm

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Căn cứ Bộ luật Lao động nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam ngày 20/11/2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành luật;

Căn cứ thoả thuận giữa người sử dụng lao động và tập thể người lao động sau khi lấy ý kiến của tập thể người lao động trong doanh nghiệp,

Để đảm bảo quyền lợi và nghĩa vụ hợp pháp của mỗi bên trong quan hệ lao động, chúng tôi gồm có:

1. Đại diện người sử dụng lao động (NSDLĐ):

Ông/Bà:

Chức danh:.....

Địa chỉ:.....

Số CCCD:.....

Ngày cấp:

Nơi cấp:.....

Điện thoại di động:.....

2. Đại diện tập thể lao động:

Họ tên:

Chức danh:

Địa chỉ:.....

Số CCCD:.....

Ngày cấp:.....

Nơi cấp:

Hai bên cam kết thực hiện đúng các quy định của pháp luật và cùng nhau thoả thuận ký kết Thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp với các điều khoản cụ thể như sau:

Chương I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Thỏa 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 và các văn bản quy phạm pháp luật hiện hành.

Điều 2. Đối tượng thi hành

1. Người sử dụng lao động.
2. Người lao động (NLĐ) đang làm việc tại doanh nghiệp, kể cả NLĐ trong thời gian học nghề, tập nghề, thử việc, NLĐ vào làm việc sau ngày Thỏa ước có hiệu lực.
3. Ban chấp hành Công đoàn cơ sở/Ban chấp hành Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở (nơi không có công đoàn cơ sở).

Điều 3. Thời hạn của thỏa ước

1. Thỏa ước này có hiệu lực 03 năm kể từ ngày ký.
2. Sau 06 tháng, các bên có quyền yêu cầu sửa đổi, bổ sung Thỏa ước. Việc sửa đổi, bổ sung phải được tiến hành theo trình tự như khi ký kết.
3. Khi thời hạn của Thỏa ước hết hiệu lực hai bên thực hiện theo quy định tại Điều 83 Bộ luật Lao động.

Điều 4. Cam kết của NSDLĐ bảo đảm quyền hoạt động của Công đoàn

NSDLĐ có trách nhiệm thực hiện các quy định của pháp luật về quyền công đoàn, trích nộp kinh phí công đoàn đầy đủ và tạo điều kiện thuận lợi cho công đoàn hoạt động.

Điều 5. Cam kết của NLĐ về việc chấp hành Nội quy lao động của doanh nghiệp

1. NLĐ có trách nhiệm chấp hành đúng các nội dung quy định trong hợp đồng lao động, Nội quy lao động và Thỏa ước lao động tập thể.
2. Thực hiện đúng quy trình sản xuất, đặc biệt là các quy trình về an toàn, vệ sinh lao động trong doanh nghiệp.
3. Có tinh thần trách nhiệm trong công việc, có ý thức kỷ luật lao động, hạn chế đến mức thấp nhất việc làm hư hỏng máy móc, hàng hoá, sản phẩm của doanh nghiệp.
4. Phối hợp cùng doanh nghiệp trong việc thực hiện kế hoạch sản xuất, tiết kiệm nguyên vật liệu, đảm bảo tiến độ công việc.
5. Không tham gia đình công, tranh chấp lao động tập thể trái quy định của pháp luật.

Chương II

NỘI DUNG THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Điều 6. Việc làm và bảo đảm việc làm

1. NSDLĐ phải đảm bảo việc làm cho NLĐ trong suốt thời gian có hiệu lực của hợp đồng.
2. Thời gian nghỉ chờ việc do thiếu đơn hàng hay do lý do khách quan khác như điện nước thì NLĐ được trả 100% tiền lương theo hợp đồng lao động, nhưng không được thấp hơn lương tối thiểu vùng do nhà nước quy định.
3. NSDLĐ sẽ hỗ trợ 100% học phí khi NLĐ tham gia các khoá học nghề do DN yêu cầu và cam kết làm việc tại doanh nghiệp sau khi học nghề từ 02 năm trở lên.
4. NLĐ hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, không bị xử lý kỷ luật lao động sẽ được tái ký hợp đồng lao động khi hết hạn hợp đồng.
5. NLĐ tham gia đình công trái pháp luật sẽ không được tái ký khi hết hạn hợp đồng.

Điều 7. Công tác đào tạo

1. Doanh nghiệp coi trọng công tác đào tạo và đào tạo lại để nâng cao trình độ quản lý, chuyên môn nghiệp vụ, trình độ chính trị, văn hóa, ngoại ngữ, tin học cho NLĐ nhằm phục vụ thiết thực có hiệu quả cao cho doanh nghiệp.

2. Trong chiến lược phát triển doanh nghiệp, từng giai đoạn, vào thời điểm thích hợp, doanh nghiệp sẽ đào tạo hoặc cử NLĐ đi đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nghiệp vụ tay nghề cho phù hợp với yêu cầu công việc thực tế.

Tổ chức cho NLĐ làm công tác quản lý, chuyên môn nghiệp vụ và công nhân kỹ thuật đi học tập kinh nghiệm ở các doanh nghiệp trong nước và nước ngoài.

3. Doanh nghiệp khuyến khích và tạo điều kiện cho NLĐ tự học hỏi nâng cao, bồi dưỡng nghiệp vụ, trình độ chuyên môn để phục vụ công việc tốt hơn.

Điều 8. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

1. Doanh nghiệp thực hiện thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi theo quy định tại Nội quy lao động đăng ký theo quy định của pháp luật.

2. 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:

a) [Anh chị em ruột mất: nghỉ 01 ngày.]

b) [Vợ sinh con: Chồng được nghỉ 05 ngày.]

(NLĐ phải nộp cho doanh nghiệp các giấy tờ hợp lệ: Giấy chứng sinh)

3. Ngoài các ngày nghỉ lễ, tết hưởng nguyên lương theo quy định của pháp luật lao động hiện hành, NLĐ còn được nghỉ hưởng nguyên lương trong trường hợp sau:

[Ngày thành lập doanh nghiệp: Doanh nghiệp phối hợp với công đoàn cơ sở tổ chức các hoạt động kỷ niệm ngày truyền thống trong một buổi và mọi NLĐ phải tham gia; một buổi còn lại NLĐ được nghỉ ngơi và hưởng lương.]

Điều 9. Tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp lương, chế độ nâng lương

1. Tiền lương:

- NSDLĐ có trách nhiệm xây dựng định mức lao động, gửi thang lương, bảng lương cho Cơ quan quản lý lao động theo quy định.

- Căn cứ để tính lương: thực hiện theo quy chế lương thưởng.

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.

- Hình thức trả lương: Tiền mặt/Chuyển khoản.

- Thời hạn trả lương: [Ngày cuối cùng của tháng. Trường hợp ngày cuối cùng của tháng rơi vào ngày nghỉ, lễ tết thì được trả vào ngày làm việc trước đó.]

2. 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 có: Thưởng đột xuất, sáng kiến, thưởng tháng lương thứ 13, thưởng tết, thưởng chuyên cần...

3. Phụ cấp lương:

Ngoài mức lương chính, tùy vào từng vị trí công việc mà NLĐ còn có thể được nhận các khoản phụ cấp khác như sau:

Khoản phụ cấp	Đối tượng áp dụng	Mức phụ cấp
Phụ cấp trách nhiệm	Giám đốc, Phó Giám đốc, Trưởng phòng	Từ 01 - 02 triệu đồng/tháng
Phụ cấp thâm niên	NLĐ gắn bó lâu dài với doanh nghiệp từ 03 năm trở lên	500.000 đồng/tháng
Hỗ trợ xăng xe	Tất cả NLĐ	Từ 200.000 - 500.000 đồng/tháng
Hỗ trợ điện thoại	Tất cả NLĐ	Từ 200.000 - 500.000 đồng/tháng
Tiền ăn ca, ăn trưa	Tất cả NLĐ	600.000 đồng/tháng
Hỗ trợ nhà ở	Lao động có hợp đồng thuê nhà	200.000 đồng/tháng
Hỗ trợ nuôi con nhỏ	Lao động/lao động nữ có con nhỏ gửi nhà trẻ, mẫu giáo	150.000 đồng/tháng

NSDLĐ có trách nhiệm thỏa thuận mức hưởng cụ thể với từng lao động về những khoản phụ cấp mà NLĐ được nhận về mức hưởng và điều kiện hưởng trong hợp đồng lao động.

4. Chế độ nâng lương:

Ngoài quy định nâng lương định kỳ hàng năm, doanh nghiệp sẽ xét nâng lương trước thời hạn cho NLĐ trong trường hợp sau:

- Bổ sung chứng chỉ các lớp đào tạo nghề, bằng tốt nghiệp trường trung cấp, cao đẳng, đại học phù hợp công việc đang phụ trách;
- Có sáng kiến, tiết kiệm nguyên vật liệu.

Điều 10. Các khoản bổ sung, chế độ phúc lợi

STT	Nội dung	Mức tiền
1	Quà sinh nhật	200.000 đồng/người
2	Tham quan nghỉ mát	- Hỗ trợ 100% kinh phí dành cho NLĐ đã làm việc từ 01 năm trở lên. - Hỗ trợ 70% kinh phí cho NLĐ đã làm từ 06 tháng trở lên. - Hỗ trợ 50% kinh phí cho NLĐ làm việc dưới 06 tháng.
3	Tết Dương lịch	200.000 đồng/người
4	Lễ Giỗ tổ Hùng Vương	200.000 đồng/người
5	Lễ 30/04 và 01/05	200.000 đồng/người
6	Lễ Quốc khánh 02/09	200.000 đồng/người

7	Quà Trung thu	100.000 đồng/cháu
8	Quà Thiếu nhi 01/06	100.000 đồng/cháu
9	Quà mừng sinh con	100.000 đồng/cháu
10	Quà mừng kết hôn	500.000 đồng/người
11	Phúng viếng tang lễ NLD	01 triệu đồng và 01 vòng hoa
12	Trợ cấp tang chế tử thân phụ mẫu, vợ, chồng, con NLD	500.0000 đồng và 01 vòng hoa
13	Trợ cấp triệt sản	500.000 đồng/người
14	Thăm bệnh	500.000 đồng/người
15	Trợ cấp khó khăn đột xuất	Tùy theo từng trường hợp trên cơ sở mức thu nhập, thâm niên công tác, hoàn cảnh gia đình.
16	Hỗ trợ NLD bị phẫu thuật nội và ngoại khoa (ngoại trừ phẫu thuật thẩm mỹ)	Xét theo chi phí phẫu thuật của từng loại bệnh, trên cơ sở hồ sơ của bệnh viện.

Điều 11. Những quy định đối với lao động nữ

Thực hiện theo pháp luật lao động và Nội quy lao động của doanh nghiệp.

Điều 12. 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 hàng năm khám sức khoẻ định kỳ cho NLD.
2. NLD 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. NLD làm việc ở bộ phận nặng nhọc, độc hại sẽ được hưởng chế độ tiền lương, chế độ bồi dưỡng theo quy định của Luật An toàn, vệ sinh lao động.

Điều 13. Bảo hiểm xã hội và các bảo hiểm khác

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

Điều 14. Hoạt động công đoàn

1. Công đoàn cơ sở phải xây dựng kế hoạch hoạt động trong năm gửi 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 03 ngày.
2. Mỗi đầu tuần, NSDLĐ bố trí thời gian triển khai kế hoạch sản xuất, đồng thời triển khai các nội dung tuyên truyền, giáo dục cần thiết cho NLD.

3. Khi công đoàn cơ sở kiến nghị những yêu cầu của tập thể lao động tại doanh nghiệp, NSDLĐ có trách nhiệm phối hợp xem xét và trả lời kiến nghị trong thời hạn 07 ngày kể từ ngày nhận kiến nghị.
4. NSDLĐ tạo điều kiện thuận lợi cho Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình theo quy định của pháp luật lao động và pháp luật công đoàn.
5. Định kỳ hàng quý, năm, công đoàn cơ sở phối hợp cùng NSDLĐ tổ chức họp mặt đối thoại giữa NSDLĐ và NLĐ theo quy chế đối thoại và hội nghị NLĐ tại doanh nghiệp nhằm trao đổi thông tin, lắng nghe 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 công đoàn cơ sở tổ chức các phong trào thi đua; hỗ trợ 100% chi phí để công đoàn cơ sở tổ chức và khen thưởng các phong trào thi đua.

Điều 15. Tranh chấp lao động

Hai bên thực hiện theo quy định tại Chương XIV Bộ luật Lao động.

Chương III

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 16. Trách nhiệm thi hành Thỏa ước

1. NSDLĐ, Ban chấp hành công đoàn cơ sở 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 công đoàn cơ sở triển khai Thỏa ước đến tập thể lao động tại doanh nghiệp. Các bên có quyền sửa đổi bổ sung đúng thời hạn theo quy định tại Điều 82 Bộ luật Lao động 2019. NSDLĐ và NLĐ có trách nhiệm thực hiện thực hiện đầy đủ thỏa ước lao động tập thể.

Điều 17. Áp dụng Thỏa ước lao động tập thể

1. Những vấn đề không được đề cập trong bản thỏa ước lao động tập thể này được hiện thiện theo quy 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, quy định của doanh nghiệp thấp hơn so với bản thỏa ước này thì phải thực hiện những điều khoản tương ứng tại thỏa ước lao động tập thể.
2. Trong thời hạn thỏa ước lao động tập thể đang có 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 lao động tập thể thì áp dụng các quy định của pháp luật và tiến hành sửa đổi bổ sung thỏa ước lao động tập thể.
3. Trong trường hợp có những vấn đề phát sinh trong thực tế liên quan đến quyền lợi, nghĩa vụ của các bên mà không có trong nội dung của thỏa ước lao động tập thể, quy định của pháp luật thì ban chấp hành công đoàn cơ sở và NSDLĐ cùng nhau bàn bạc hoặc tổ chức đối thoại đột xuất để thống nhất thực hiện.

Điều 18. Hiệu lực của Thỏa ước

1. Thỏa ước này có hiệu lực 03 năm, kể từ ngày ký. Các quy định khác của doanh nghiệp trái với nội dung Thỏa ước này đều bị bãi bỏ.

2. Thỏa ước lao động tập thể này ký tại Công ty vào ngày tháng năm và gửi Thỏa ước theo quy định tại khoản 5 Điều 76 Bộ luật Lao động 2019.

TM. BCH CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ

CHỦ TỊCH CÔNG ĐOÀN

(Ký, ghi rõ họ tên)

NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

GIÁM ĐỐC

(Ký, ghi rõ họ tên)