

Tại [*], ngày[*] tháng[*] năm[*]

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

- Căn cứ Bộ luật Lao động được Quốc hội thi tháng 06 năm 2012 và có hiệu lực kể từ ngân năm 2013 ,

- Căn cứ Nghị định số 05 / 2015 / NĐ - CP của Chính hành ngày 12 tháng 01 năm 2015

- Căn cứ Thông tư số 29 / 2015 / TT - BLĐTBXH của Bộ lao động , Thương binh và Xã hội ban hành ngày 31 tháng 07 năm 2015 , và

- Căn cứ Biên bản họp thương lượng tập thể giữa đại diện của Công ty [...] và tập thể người lao động đề ngày (.), tháng(.), năm (.) ;

Hôm nay , ngày [...] tháng [...] năm [...], tại văn phòng Công ty ở địa chỉ [...] , chúng tôi gồm :

1 . [Tên Công ty] (Công ty ”).

[Ông] / [Bà) [...] - [Tổng Giám đốc kiêm người đại diện theo pháp luật của Công ty .

2 . Đại diện Tập thể Người lao động [Ông] / [Bà] [...] – Chủ tịch Ban chấp hành Công đoàn cơ sở của Công ty

Cùng nhau ký Thỏa ước lao động tập thể (“ Thỏa ước lao động tập thể”) với các nội dung chính như sau :

CHƯƠNG 1-ĐIỀU KHOẢN CHUNG

Điều 1 . Phạm vi điều chỉnh |

1.1 Thỏa ước lao động tập thể này quy định về quyền hạn , trách nhiệm , quyền lợi và nghĩa vụ của Công ty và Tập thể Người lao động trong quan hệ lao động trong thời hạn Thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực .

- 1.2 Trong trường hợp quyền lợi của Người lao động đã thỏa thuận trong Hợp đồng lao động thấp hơn so với Thỏa ước lao động tập thể thì sẽ thực hiện những điều khoản tương ứng của Thỏa ước lao động tập thể . Mọi quy định về điều kiện lao động trong Công ty sẽ được sửa đổi cho phù hợp với các điều kiện tương tự trong Thỏa ước lao động tập thể .
- 1.3 Mọi trường hợp khác trong mối quan hệ lao động mà không quy định trong Thỏa ước lao động tập thể này , sẽ được giải quyết theo quy định của pháp luật lao động có liên quan .

Điều 2 . Định nghĩa

- 1.1 Công ty có nghĩa là [Tên Công ty được thành lập theo Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp số [+] do [+] cấp [ngày] [tháng năm]
- 1.2 " Người lao động " hoặc " Tập thể người lao động " có nghĩa là toàn thể nhân viên của Công ty , những người được tuyển dụng và làm việc theo bất kỳ loại Hợp đồng lao động nào mà sẽ được ký với Công ty , bao gồm cả những người đang trong thời gian thử việc , tập nghề , học nghề , trong thời gian đào tạo và những Người lao động nước ngoài .
- 1.3 " Bên " ; có nghĩa là Công ty hoặc Tập thể Người lao động và " Các bên " có nghĩa là Công ty và Tập thể Người lao động ,
- 1.4 Hợp đồng lao động " có nghĩa là hợp đồng lao động ký kết giữa Công ty và từng cá nhân người lao động theo quy định của pháp luật hiện hành .
- 1.5 Nội quy lao động có nghĩa là bản nội quy do Công ty ban hành và đã được đăng ký tại Sở Lao động , Thương và xã hội [Tỉnh] / [Thành phố] / [Ban quản lý Khu Công nghiệp] [.]
- 1.6 Phòng nhân sự có nghĩa là bộ phận quản lý , giám thực hiện các vấn đề có liên quan đến Người lao động Công ty
- 1.7 Ban chấp hành Công đoàn cơ sở có nghĩa là tổ chức . đoàn cơ sở của Công ty đại diện bảo vệ quyền và lợi ích pháp của Người lao động và Tập thể Người lao động .
- 1.8 Cơ quan lao động " có nghĩa là Sở Lao động , Thương binh và Xã hội [Tỉnh] / [Thành phố] [Ban quản lý Khu Công nghiệp) [.]
- 1.9 Pháp luật lao động có nghĩa là Bộ luật Lao động được Quốc hội thông qua ngày 18 tháng 06 năm 2012 và có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 05 năm 2013 , Luật Công đoàn số 12 / 2012 / QH13 do Quốc hội thông qua ngày 20 tháng 06 năm 2012 và các văn bản sửa đổi , bổ sung và hướng dẫn Bộ luật Lao động và Luật Công đoàn cùng với các văn bản pháp luật hiện hành khác có liên quan được ban hành tại từng thời điểm .

Điều 3 . Hiệu lực , gia hạn và sửa đổi Thỏa ước lao động tập thể

3.1 Thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực trong vòng từ 01 (một) đến ba (03) năm hoặc nếu doanh nghiệp lần đầu tiên ký Thỏa ước lao động tập thể thì thời hạn hiệu lực có thể dưới 01 (một) năm] kể từ ngày Các bên ký vào Thỏa ước lao động tập thể

3.2 Sau 06 (sáu) tháng đối với Thỏa ước lao động tập thể có thời hạn từ 01 (một) đến 03 (ba) năm hoặc 03 (ba) tháng đối với Thỏa ước lao động tập thể có thời hạn dưới 01 (một) năm thực hiện kể từ Các bên có quyền hủy bỏ bất cứ điều thể với điều khoản của Thỏa ước lao động tập thể , bên có quyền yêu cầu sửa đổi , bổ sung , thay thế hoặc và bất cứ điều khoản nào của Thỏa ước lao động tập i điều kiện việc sửa đổi , bổ sung , thay thế hoặc hủy đó phải được tiến hành theo trình tự tương tự như trình tự ký kết Thỏa ước lao động tập thể mà pháp luật yêu cầu. Những thỏa thuận cần sửa đổi hay bổ sung sau khi thông - phải được thông báo bằng văn bản cho Cơ quan lao động và Người lao động được biết .

3.3 Trong vòng 03 (ba) tháng trước khi Thỏa ước lao động tập thể hết hạn , Các bên có thể thương lượng để kéo dài thời hạn hoặc ký kết Thỏa ước lao động tập thể mới .

3.4 Khi Thỏa ước lao động tập thể hết hạn mà Các bên vẫn chưa hoàn tất việc thương lượng , thì Thỏa ước lao động tập thể vẫn còn hiệu lực trong một thời gian không quá 60 (sáu mươi) ngày . Sau 60 (sáu mươi) ngày kể từ ngày Thỏa ước lao động tập thể hết hạn mà Các bên có thương lượng nhưng không đi đến một thỏa thuận cuối cùng , thì Thỏa ước lao động tập thể đương nhiên hết hiệu lực . Trong trường hợp này , mọi quan hệ lao động giữa Công ty và Người lao động sẽ được áp dụng và thực hiện theo Hợp đồng lao động và các quy định của pháp luật lao động .

Điều 4 . Trách nhiệm của Các bên

4.1 Trách nhiệm của Công ty

4.1.1 Chấp hành nghiêm chỉnh các quy định của Nhà nước về sử dụng lao động ;

4.1.2 Tôn trọng và thực hiện đầy đủ mọi thỏa thuận trong Thỏa ước lao động tập thể .

4.1.3 Bảo đảm các quyền và điều kiện làm việc để Người lao động hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao , bảo vệ môi trường làm việc , bảo vệ sức khỏe cho Người lao động . Tùy theo yêu cầu của công việc, Công ty sẽ tạo điều đào tạo nhân độ để phục vụ g ty đạt hiệu quả tốt . 4.1.4 Bảo đảm các điều kiện để Ban chấp hành Công cơ sở có thể hoạt động theo đúng quy định . Thực hiện các quy định của pháp luật lao động về quyền của Ban chấp hành Công đoàn cơ sở , trích nội kinh phí cho đoàn đầy đủ , tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ Ban chấp hành Công đoàn cơ sở hoạt động theo quy định của pháp luật lao động

4 . 2 . Trách nhiệm của tập thể Người lao động

4 . 2 . 1 . Tôn trọng và thực hiện các điều khoản đã ký kết trong Thỏa ước lao động tập thể và trong Hợp đồng lao động của từng Người lao động .

4 . 22 . Tích cực tham gia lao động , nghiêm chỉnh chấp hành Nội quy lao động , kỷ luật lao động , tuân thủ các quy định về an toàn lao động , vệ sinh lao động

4 23 Phối hợp cùng Công ty trong việc thực hiện kế hoạch sản xuất , tiết kiệm nguyên vật liệu , đảm bảo tiến độ Công việc .

42 . 4 . Không tham gia đình công , tranh chấp lao động tập thể trái quy định của pháp luật lao động .

CHƯƠNG II- NỘI DUNG THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Điều 5 . Việc làm và bảo đảm việc làm

5 . 1 . Sau khi Người lao động được tuyển dụng Công ty sẽ giao kết với Người lao động bằng một trong các loại Hợp đồng lao động sau đây :

5 . 1 . 1 . Hợp đồng lao động không xác định thời hạn .

5.1.2 Hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng

5.1.3 Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng

5.2 Mọi trường hợp giao kết , tạm hoãn , thay đổi nội dung hay chấm dứt Hợp đồng lao động đều phải tuân theo các quy định của pháp luật lao động .

5.3 Công ty sẽ đảm bảo việc làm cho Người lao động trong suốt thời gian có hiệu lực của Hợp đồng lao động

5.4 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 hết hạn .

5.5 . Người lao động tham gia đình công trái pháp luật sẽ không được tái ký khi hết hạn Hợp đồng lao động .

Điều 6 . Tổ chức bồi dưỡng và nâng cao chuyên môn cho Người lao động

6 , 1 . Trong chiến lược phát triển của Công ty ở từng giai đoạn , vào thời điểm thích hợp , Công ty sẽ cử Người lao động đi đào tạo , đào tạo lại , bồi dưỡng nghiệp vụ tay nghề cho phù hợp với yêu cầu công việc thực tế . Công ty sẽ tổ chức cho Người lao động làm công tác quản lý , chuyên môn nghiệp vụ , lao động kỹ thuật đi học tập kinh nghiệm ở các doanh nghiệp trong nước và nước ngoài .

6 . 2 . Công ty sẽ hỗ trợ toàn bộ hoặc một phần tiền học phí (tại từng trường hợp cụ thể) khi Người lao động đủ điều kiện tham gia các khóa đào tạo mà Công ty yêu cầu và Người lao động phải cam kết làm việc tại Công ty trong khoảng 1 - 1 tháng sau ngày kết thúc khóa đào tạo .

Điều 7 , Vị trí công việc của Người lao động –

Tùy vào nhu cầu hoạt động kinh doanh tại từng thời điểm , Công ” quyền điều chuyển bộ phận hoặc địa điểm làm việc của Người lao động. Công ty cam kết bố trí công việc cho Người lao động phù hợp với nội dung thỏa thuận trong Hợp đồng lao động,

phù hợp với pháp luật lao động và tạo điều kiện để Người lao động hoàn thành các công việc được giao

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

8.1 Công ty thực hiện thời giờ làm việc và thời giờ , theo quy định của Nội quy lao động đăng ký theo quy của pháp luật lao động

8.2 Ngoài những ngày nghỉ việc riêng hưởng nguyên lương 6 quy định của Nội quy lao động và pháp luật lao động Người lao động còn được nghỉ việc riêng hưởng nguyên lao trong những trường hợp sau :

[Tuy theo chính sách của Công ty , Công ty có quyền qua định thêm các trường hợp Người lao động được nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng lương) .

Đối với các trường hợp nêu trên , Người lao động phải nộp cho Phòng Nhân sự các giấy tờ hợp lệ chứng minh ngay ngày đầu tiên trở lại làm việc .

8.3 Ngoài các ngày nghỉ lễ , tết hưởng nguyên lương theo quy định của Nội quy lao động và pháp luật lao động Người lao động còn được nghỉ có hưởng nguyên lương trong các trường hợp sau đây :

(Tùy theo chính sách của Công ty Công ty có quyền sẽ định thêm các trường hợp Người lao động được nghỉ vẫn hưởng lương , ví dụ ngày giáng sinh , ngày thành lập Công ty

8.4 . Nếu Người lao động phải làm việc ở địa điểm ngoài địa điểm làm việc của Công ty mà đã được quy định trong giờ làm việc thì phải thông báo cho cấp trên trực tiếp biết về điểm , các công việc phải làm và thời gian ước tính để làm công việc đó.

Điều 9 , Tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp lương

9.1 Người lao động được trả lương theo thỏa thuận trong Hợp đồng lao động và theo hệ thống thang lương , bảng lương của Công ty Tiền lương của từng Người lao động ,

vệ được Công ty xem xét dựa trên cơ sở trình độ , mức độ hoàn thành công việc , thái độ , số lượng và chất lượng Công việc của Người lao động , mức độ lạm phát và chính sách tiền lương của Công ty áp dụng tại từng thời điểm . Tiền lương này sẽ không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ ban hành tại từng thời điểm áp dụng cho nơi Người lao động đang làm việc và được các bên thỏa thuận , ghi nhận tại Hợp đồng lao động

92 , Công ty có trách nhiệm xây dựng định mức lao động , gửi thang lương và bảng lương cho Cơ quan lao động theo quy định . Quy chế trả lương , trả thưởng được Tập thể Người lao động và Ban chấp hành Công đoàn cơ sở góp ý và công khai cho Người lao động được biết .

9 , 3 , Công ty sẽ khấu trừ tiền lương hàng tháng của Người lao động để đóng thuế thu nhập cá nhân (nếu có) , tiền bảo hiểm xã hội , bảo hiểm y tế , bảo hiểm thất nghiệp , bảo hiểm tai nạn lao động , bệnh nghề nghiệp và các khoản khác mà Người lao động có nghĩa vụ thanh toán theo quy định hiện hành .

9 , 4 . Tiền trợ cấp

Ngoài tiền lương theo quy định trong Hợp đồng lao động , để động viên Người lao động gắn bó lâu dài với Công ty , Công ty còn thực hiện chính sách hỗ trợ Người lao động các khoản trợ cấp sau đây :

(a) Tiền điện thoại hằng tháng : [+] đồng :

(b) Tiền xăng đi lại hằng tháng : [+] đồng ; và

(c) Tiền thuê nhà ở hàng tháng : [1] đồng .

[Tùy vào chính sách của Công ty , Công ty có thể quy định thêm các khoản trợ cấp khác và phúc lợi cho Người lao động) .

9.5 Tiền thưởng

Công ty có trách nhiệm xây dựng Quy chế thưởng mà quy định cụ thể về các điều kiện và tiêu chuẩn xét thưởng Người lao động Tiền thưởng sẽ bao gồm :

- (a) Thưởng lương tháng mười ba (13) vào dịp Tết Âm lại . Tùy theo tình hình hoạt động sản xuất và kinh doanh Công ty sẽ xét thưởng lương tháng 13 cho Người động làm việc đủ 12 tháng với mức thưởng ít nhất 0 tháng lương theo hợp đồng lao động . Người lao đ làm việc chưa đủ 12 tháng sẽ tính tỷ lệ tương ứng thế số tháng thực tế làm việc , Điều kiện , mức thưởng sẽ căn cứ vào Quy chế thưởng của Công ty ; và
- (b) Thưởng đột xuất cho Người lao động nếu Người lao động có thành tích xuất sắc trong quá trình làm việc , có những đóng góp quan trọng vào sự phát triển của Công ty và có sáng kiến cải tiến công việc mang lại hiệu quả và mức độ hài lòng cao cho các khách hàng của Công ty ,

[Tùy vào chính sách của Công ty , Công ty có thể quy định trình làm việc . các khoản tiền thưởng khác cho Người lao động trong quá

9 . 6 , Thông tin về tiền lương , trợ cấp và tiền thưởng của mỗi Người lao động được xem là thông tin mật . Người lao động phải tuân thủ các nghĩa vụ giữ bí mật thông tin tiền lương và tiền thưởng theo quy định về việc bảo mật thông tin được quy định trong Nội quy lao động của Công ty và thỏa thuận bảo mật thông tin (nếu có) ,

Điều 10 . An toàn lao động và vệ sinh lao động

10 . 1 . Công ty có trách nhiệm tập huấn công tác an toàn vệ sinh lao động , thực hiện đầy đủ việc cấp phương tiện bảo hộ lao động và hằng năm khám sức khỏe định kỳ cho Người lao động theo quy định của pháp luật lao động tại từng thời điểm .

10.2 Công ty - Công ty có trách nhiệm chăm lo cải thiện điều kiện lao động thực hiện đúng các quy định về bảo hộ lao động các tiêu chuẩn về an toàn và vệ sinh lao động

bảo vệ môi trường làm việc theo đúng quy định về bảo hộ lao động và hướng dẫn

Người lao động thực hiện đúng theo các quy định đó .

10.3 Người lao động phải chấp hành nghiêm chỉnh các quy định về an toàn lao động và vệ sinh lao động , giữ gìn và bảo quản các phương tiện bảo hộ được Công ty cấp

10.4 Người lao động làm việc ở các bộ phận nặng nhọc , độc hại sẽ được hưởng các chế độ tiền lương và chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật theo quy định của pháp luật lao động về an toàn lao động và vệ sinh lao động tại từng thời điểm .

Điều 11 , Bảo hiểm bắt buộc và các loại bảo hiểm khác Công ty có trách nhiệm thực hiện đúng và đầy đủ các quy định của pháp luật về các loại bảo hiểm bắt buộc đối với Người lao động Hàng tháng , Công ty sẽ trích một khoản từ tiền lương của Người lao động (bằng cách khấu trừ trực tiếp vào lương tháng trước khi thanh toán tiền lương cho Người lao động) để đóng các loại bảo hiểm bắt buộc theo quy định của pháp luật hiện hành . [Ngoài bảo hiểm bắt buộc , tùy theo chính sách của Công ty , Công ty có thể mua thêm một số loại bảo hiểm khác cho Người lao động) .

Điều 12 . Hoạt động công đoàn

12.1 , Ban chấp hành Công đoàn cơ sở phải xây dựng kế hoạch hoạt động trong năm và gửi đến [diễn chức vụ của người đại diện theo pháp luật để phối hợp thực hiện .

Trường hợp có kế hoạch đột xuất thì phải thông báo bằng văn bản cho Công ty biết trước ít nhất bảy (07) ngày .

12.2 , Khi Ban chấp hành Công đoàn cơ sở kiến nghị bằng văn bản những yêu cầu của Tập thể Người lao động tại Công ty ; Công ty có trách nhiệm phối hợp với Ban chấp hành Công

đoàn cơ sở xem xét và trả lời kiến nghị bằng văn bản . thời hạn bảy (07) ngày kể từ ngày nhận được kiến nghị

12.3 Công ty sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho Ban chấp hành đoàn cơ sở trong việc thực hiện chức năng , nhiệm vụ mình theo quy định của pháp luật lao động

12.4 Định kỳ hàng quý và hằng năm , Ban chấp hành Công đoàn CƠ SỞ phối hợp cùng Công ty tổ chức họp mặt đối thoại giữa đại diện của Công ty và Người lao động theo quy chế đối thoại và hội nghị Người lao động tại doanh nghiệp nhằm trao đổi thông tin , lắng nghe ý kiến của các bên nhằm xây dựng mối quan hệ lao động tại Công ty được hài hòa , ổn định và tiến bộ B

Điều 13 . Tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động

13 . 1 . Tranh chấp lao động là tranh chấp về quyền và lợi ích phát sinh trong quan hệ lao động giữa cá nhân Người lao động hay Tập thể người lao động với Công ty (" Tranh chấp ") .

13 . 2 . Nguyên tắc giải quyết Tranh chấp :

(a) Tôn trọng và bảo đảm để Các bên tự thương lượng , quyết định trong việc giải quyết Tranh chấp ;

(b) Bảo đảm thực hiện hòa giải , trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của Các bên Tranh chấp , tôn trọng lợi ích chung của xã hội , không trái với pháp luật ;

(c) Công khai , minh bạch , khách quan , kịp thời , nhanh chóng và đúng pháp luật ;

(d) Bảo đảm sự tham gia của đại diện các bên trong quá trình giải quyết Tranh chấp

(e) Việc giải quyết Tranh chấp trước hết sẽ được Các bên trực tiếp thương lượng nhằm giải quyết hài hòa lợi ích của các bên Tranh chấp , ổn định sản xuất , kinh doanh , bảo đảm trật tự và an toàn xã hội ; và

(f) Việc giải quyết tranh chấp theo quy định của pháp luật , không trái với pháp luật ;
làm sau khi một trong các bên có đơn yêu cầu mà một trong Các bên từ chối thương

lượng tương lự % nhưng không thành hoặc thương lượng thành nhưng một trong Các bên không thực hiện .

133 Trong quá trình giải quyết Tranh chấp . Các bên CỎ các quyền và nghĩa vụ sau đây :

(a) Trực tiếp hoặc thông qua người đại diện của mình tham gia quá trình giải quyết Tranh chấp ,

(6) Rút đơn hoặc thay đổi nội dung Tranh chấp

(c) Yêu cầu thay người trực tiếp tiến hành giải quyết Tranh chấp , nếu có lý do chính đáng cho rằng người đó không thể bảo đảm tính khách quan , công bằng trong việc giải quyết Tranh chấp ,

(d) Cung cấp đầy đủ tài liệu , chứng cứ theo yêu cầu của cơ quan , tổ chức giải quyết Tranh chấp , và

(e) Nghiêm chỉnh chấp hành các thỏa thuận đã đạt được , biên bản hòa giải thành , quyết định đã có hiệu lực của cơ quan , tổ chức giải quyết Tranh chấp , bản án hoặc quyết định đã có hiệu lực của Tòa án nhân dân .

13 . 4 . Các nội dung về Tranh chấp mà Các bên không ghi nhận hoặc thỏa thuận tại Thỏa ước lao động tập thể này sẽ được Các bên tuân thủ theo quy định của Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn có liên quan .

CHƯƠNG III -CÁC ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 14 . Trách nhiệm thi hành

14 , 1 . Công ty , Ban chấp hành Công đoàn cơ sở và Tập thể người lao động có trách nhiệm thực hiện đúng và đầy đủ các nội dung đã thỏa thuận trong Thỏa ước lao động tập thể .

14.2 Sau khi Thỏa sức lao động tập thể có hiệu lực , bố trí thời gian để Ban chấp hành Công đoàn có khai nội dung của Thỏa ước lao động tập thể đến 1 người lao động

14 . 3 . Việc sửa đổi , bổ sung , thay thế hoặc hủy bỏ bất cứ khoản nào của Thỏa ước lao động tập thể được thực theo như quy định tại Điều 3 của Thỏa ước lao động tập thể

Thỏa ước lao động tập thể này được Các bên thảo luận và vào ngày 13 tháng +) năm [+] tại trụ sở Công ty] [+] và được 1 thành 03 (ba) bản chính . 01 (một) bản được gửi cho Ban chấp hành Công đoàn cơ sở và 02 (hai) bản lưu tại Công ty .

Thay mặt và đại diện cho

Công ty

[Họ và tên]

[Tổng] Giám đốc

Thay mặt và đại diện cho Công ty

Tập thể Người lao động

[Họ và tên)

Chủ tịch Ban chấp hành Công đoàn cơ sở