CÔNG TY TNHH……. **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**
Số : 05/HĐLĐ Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG THỬ VIỆC

BÊN SỬ DỤNG LAO ĐỘNG :

Công ty TNHH……

Đại diện là:……Chức vụ: là người đại diện Pháp luật của công ty.

Địa chỉ :
……

Điện thoại:……..Email :……..

BÊN NGƯỜI LAO ĐỘNG :

Ông / Bà :…….

Ngày sinh :……

Địa chỉ
:……

Số CMND:…….

Thỏa thuận ký kết Hợp đồng lao động và cam kết làm đúng những điều khoản sau đây :

Điều 1: Thời hạn và công việc Hợp đồng

- Loại hợp đồng lao động: Xác định thời hạn, bắt đầu từ …… đến hết ngày …….……

- Địa điểm làm việc: làm việc thường xuyên tại Văn phòng công ty. Ngoài ra có thể làm việc tại các địa điểm khác do Trưởng Bộ phận/ Giám đốc yêu cầu để giải quyết các công việc được giao.

- Chức danh chuyên môn: …….

- Công việc phải làm: chi tiết được Quy định trong " Bản mô tả công việc hoặc " Điều khoản giao việc cho từng vị trí.

Điều 2: Chế độ làm việc

- Thời gian làm việc: tuần 6 ngày; 8h/ngày (48h/tuần). Ngoài ra trong một số trường hợp cụ thể có thể phải làm ngoài giờ hoặc ngày nghỉ theo yêu cầu công việc.

- Được cấp phát những dụng cụ làm việc: tùy nhu cầu công việc.

Điều 3: Nghĩa vụ và quyền lợi của người lao động

1.Quyền lợi.

- Phương tiện đi lại làm việc: Cá nhân tự túc

- Mức lương chính hoặc tiền công : 4,012,500 đồng/tháng

- Phụ cấp gồm: Tùy theo vị trí công việc đảm nhận người lao động được hưởng các phụ cấp dưới đây :

+ Phụ cấp ăn ca : ……. đồng/tháng

+ Phụ cấp xăng xe:……..…… đồng/tháng

+ Phụ cấp điện thoại:…..……. đồng/tháng

- Hình thức trả lương: Thanh toán bằng Tiền mặt hoặc Chuyển khoản.

- Được trả lương mỗi tháng 1 lần vào cuối tháng (chậm nhất là mồng 10 tháng kế tiếp).

- Tiền thưởng: theo quy định của công ty.

- Chế độ nâng lương: theo quy định của công ty.

- Trang bị bảo hộ lao động: tùy công việc, theo quy định của Luật lao động.

- Chế độ nghỉ ngơi: theo quy định của Luật lao động.

- Bảo hiểm xã hội và Bảo hiểm y tế: theo quy định của Luật BHXH, BHXT

- Thuế Thu nhập cá nhân: mức lương trên đã bao gồm Thuế TNCN. Người LAO ĐỘNG phải tự nộp Thuế TNCN theo quy định của pháp luật.

- Chế độ đào tạo: Theo thỏa thuận riêng giữa hai bên (nếu có) không trái với Luật lao động.

- Những thỏa thuận khác.

+ Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Luật lao động và các văn bản hướng dẫn của Cơ quan quản lý Nhà nước về lao động nhưng phải báo trước người sử dụng lao động ít nhất là 30 (Ba mươi ngày) ngày và bàn giao đầy đủ hồ sơ tài liệu, công việc đang đảm nhận cho người được Công ty chỉ định người nhận bàn giao. Trường hợp người lao động vi phạm điều khoản báo trước, không thực hiện bàn giao thì phải chịu trách nhiệm và bồi thường theo quy định.

2. Nghĩa vụ.

- Hoàn thành những công việc đã cam kết trong hợp đồng lao động.

- Chấp hành lệnh điều hành sản xuất - kinh doanh, nội quy, kỷ luật lao động, an toàn lao động.

- Cam kết bảo mật thông tin sau:

+ Cung cấp hoặc làm việc (gián tiếp hoặc trực tiếp) cho bất kỳ đối thủ cạnh tranh nào khác của Công ty (theo định nghia của Ban giám đốc công ty) hoặc bất kỳ công ty con, liên kết hay chi nhánh của các đối thủ cạnh tranh.

+ Lạm dụng hoặc tiết lộ cho bất kỳ một cá nhân hay một nhóm người nào thông tin cơ mật của công ty hoặc bí mật kinh doanh của công ty.

- Bồi thường vi phạm và vật chất: Theo qui định của Bộ luật lao động và qui chế của Công ty.

Điều 4: Nghĩa vụ và quyền hạn của người sử dụng lao động.

1. Nghĩa vụ :

- Bảo đảm việc làm và thực hiện đầy đủ những điều đã cam kết trong HĐLĐ

- Thanh toán đầy đủ, đúng thời hạn các chế độ và quyền lợi cho người lao động theo hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể (nếu có).

2. Quyền hạn

- Điều hành người lao động hoàn thành công việc theo hợp đồng.

- Điều chuyển, sắp xếp, bố trí lại công việc phù hợp với chuyên môn được đào tạo hoặc nhu cầu sử dụng lao động của công ty.

- Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, kỷ luật người lao động trong các trường hợp sau:

+ Người lao động không hoàn thành công việc được giao theo tiến độ nhưng không nỗ lực, cố gắng khắc phục, có thái độ chống đối, cố tình trì hoãn…

+ Tiết lộ thông tin kinh doanh của công ty khi chưa có sự chấp thuận của Giám đốc công ty.

+ Người lao động vi phạm nghiêm trọng các nội quy, quy chế lao động, kỷ luật lao động của công ty.

+ Người lao động thiếu tinh thần trách nhiệm trong công việc gây thiệt hại cho công ty.

+ Các trường hợp khác theo quy định của Pháp luật lao động.

- Có quyền phạt, yêu cầu người lao động bồi thường khi vi phạm kỷ luật gây thiệt hại cho công ty;

- Có quyền tạm hoãn hợp đồng lao động để người lao động khắc phục hậu quản sai sót trong công việc nhưng mức độ không nghiêm trọng đến mức phải chấm dứt hợp đồng lao động.

Điều 5: Điều khoản thi hành.

- Những vấn đề về lao động không ghi trong hợp đồng lao động này thì áp dụng quy định của thỏa ước tập thể, trường hợp chưa có thỏa ước tập thể thì áp dụng quy định của pháp luật lao động.

- Hợp đồng lao động được làm thành 02 bản có giá trị ngang nhau, người lao động giữ 01 bản và có hiệu lực 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 lao động này.

- Hợp đồng này được ký kết vào ngày ……và có hiệu lực kể từ ngày ký kết.

NGƯỜI LAO ĐỘNG	**NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**
(Ký, ghi rõ họ tên)	(Ký và ghi rõ tên, đóng dấu)

Mời các bạn đọc tham khảo thêm: