|  |  |
| --- | --- |
| **Tên Công ty** ................... | **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM****Độc lập - Tự do - Hạnh phúc------------** |
| Số: ............................... | *..........., ngày.....tháng.....năm......* |

**THOẢ ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ**

*Căn cứ Bộ Luật Lao Động của nước Cộng Hoà Xã Hội Chủ Nghĩa Việt Nam đã được Quốc Hội* *khoá XIII kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 18/6/2012 và có hiệu lực thi hành từ ngày 01/05/2013;*

*Căn cứ Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ và có hiệu lực thi hành từ 01/3/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động;*

*Căn cứ Thông tư số 23/2015/TT-BLĐTBXH ngày 23/6/2015 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, có hiệu lực thi hành từ 08/8/2015;*

*Căn cứ Thông tư số 29/2015/TT-BLĐTBXH ngày 31/7/2015 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, có hiệu lực thi hành từ 15/9/2015;*

 *Để đảm bảo quyền lợi và trách nhiệm của hai bên (NSDLĐ và tập thể NLĐ) trong mối quan hệ lao động tại Công ty……… Sau khi trao đổi thống nhất với tập thể người lao động, nay Giám đốc ban hành thoả ước lao động tập thể trong Công ty như sau:*

**CHƯƠNG I**

**NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG**

**ĐIỀU 1. PHẠM VI ĐIỀU CHỈNH**

 Thoả ước lao động tập thể này quy định mối quan hệ lao động giữa tập thể người lao động và người sử dụng lao động về các điều kiện lao động và sử dụng lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong thời hạn Thoả ước này có hiệu lực. Mọi trường hợp không được quy định trong Thoả ước lao động tập thể này sẽ được giải quyết theo Bộ luật lao động hiện hành và những văn bản hướng dẫn thi hành.

**ĐIỀU 2. Đối tượng ĐIỀU CHỈNH**

1. Người sử dụng lao động (NSDLĐ)
2. Người lao động (NLĐ) đang làm việc tại công ty, kể cả NLĐ trong thời gian học việc, thử việc hoặc vào làm việc sau ngày Thỏa ước có hiệu lực đều có trách nhiệm thực hiện những nội dung trong Thỏa ước này.
3. Ban chấp hành Công đoàn cơ sở/Ban chấp hành Công đoàn cấp trên trực tiếp của cơ sở (nơi không có công đoàn cơ sở).

**ĐIỀU 3. THỜI HẠN CỦA THOẢ ƯỚC**

1. TƯLĐ được ký kết với thời hạn ... năm kể từ ngày ký.
2. Sau ... tháng kể từ ngày TƯLĐ có hiệu lực, trong quá trình thực hiện một trong hai bên có quyền yêu cầu điều chỉnh, sửa đổi, bổ sung Thoả ước cho phù hợp với tình hình kinh doanh của công ty và theo quy định của pháp luật, nhưng phải gửi yêu cầu bằng văn bản trước ít nhất ... ngày làm việc.
3. Trước khi TƯLĐ hết hạn, hai bên có thể thương lượng kéo dài thời hạn TƯLĐ hoặc ký kết TƯLĐ mới. Khi TƯLĐ hết hạn mà hai bên vẫn còn đang thương lượng thì TƯLĐ này vẫn có hiệu lực.

**ĐIỀU 4 . ÁP DỤNG THOẢ ƯỚC LAO ĐỘNG**

* 1. Những vấn đề không được đề cập trong bản TƯLĐ này được thực hiện theo quy định của pháp luật. Trong trường hợp quyền lợi của NLĐ được thỏa thuận trong HĐLĐ hoặc trong các quy định của nội quy công ty thấp hơn so với trongTƯLĐ thì phải thực hiện những điều khoản tương ứng của TƯLĐ này.
	2. Khi bản thỏa ước này có hiệu lực, các quy định của công ty trước đây, hoặc các thỏa thuận giữa NSDLĐ với NLĐ trong HĐLĐ 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 THOẢ ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ**

**ĐIỀU 5. 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. Đào tạo trong nước: NSDLĐ sẽ hỗ trợ ...% chi phí khi NLĐ tham gia các khoá học nghề (phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp) và NLĐ cam kết làm việc tại doanh nghiệp sau khi học nghề tối thiểu ... năm.

Đào tạo nước ngoài: NSDLĐ sẽ hỗ trợ ...% chi phí khi NLĐ tham gia các khoá học nghề (phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp) và NLĐ cam kết làm việc tại doanh nghiệp sau khi học nghề tối thiểu... năm.

3.  Thời gian nghỉ chờ việc do thiếu đơn hàng hay do lý do khách quan khác thì NLĐ được trả 100% tiền lương theo hợp đồng lao động, nhưng không được thấp hơn lương tối thiểu vùng do nhà nước qui định.

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

5. NLĐ tham gia đình công trái pháp luật sẽ không được tái ký khi hết hạn HĐLĐ.

**ĐIỀU 6. THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI**

1. Công ty thực hiện thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi theo quy định tại Nội quy lao động đã đăng ký theo quy định của pháp luật. (Điều 104, Điều 106 BLLĐ 2012)

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 1 ngày.

b) Vợ sinh con lần thứ nhất và thứ hai: Chồng được nghỉ 05 ngày

 *(NLĐ phải nộp cho công ty 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 Giáng sinh: nghỉ 01 ngày (ngày 24 tháng 12 Dương lịch);

- Bản thân NLĐ kết hôn được nghỉ thêm ..... ngày;(Ví dụ: 0*2* ngày)

- Thân nhân là anh chị em ruột chết được nghỉ .... ngày;(Ví dụ: 02 ngày)

- Thân nhân là anh chị em ruột kết hôn được nghỉ ..... ngày; (Ví dụ: 0*2* ngày)

- Con NLĐ kết hôn được nghỉ .... ngày;(Ví dụ: 01 ngày)

- Ông bà ruột chết được nghỉ ... ngày; (Ví dụ: 02 ngày)

- Anh chị em ruột về bên v*ợ/*chồng kết hôn hôn được nghỉ ... ngày (Ví dụ: 01 ngày)

- Ngày thành lập Công ty: Công ty 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.

*(Tùy từng trường hợp nghỉ, NLĐ phải nộp cho công ty các giấy tờ hợp lệ: Giấy chúng sinh, giấy chứng từ, giấy đăng ký kết hôn).*

**ĐIỀU 7: TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG, PHỤ CẤP LƯƠNG**

1. 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. 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.

2. Tiền lương trong thời gian gián đoạn hoạt động kinh doanh:

a) Sự cố bất khả kháng

Vì sự cố về điện mà không do lỗi của NSDLĐ, NLĐ hoặc vì các nguyên nhân khách quan khác như thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, chiến tranh, di dời địa điểm hoạt động kinh doanh hoặc vì lý do hoạt động kinh doanh mà NLĐ phải ngừng việc:

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

- Từ 03 ngày trở lên thì tiền lương do hai bên thoả thuận sau từng lần xảy ra sự cố.

b) Do lỗi của NSDLĐ*:* (không có dự án, hoạt động kinh doanh) mà NLĐ phải ngừng việc thì NLĐ được trả 100% tiền lương theo HĐLĐ.

 c) Do lỗi của NLĐ:thì NSDLĐ phải trả lương cho NLĐ và NLĐ sẽ bị xử lý kỷ luật theo TƯLĐ.

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

a) 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;

b) Có sáng kiến, tiết kiệm nguyên vật liệu trị giá từ …………triệu đồng trở lên.

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:

a) Lưu trú (nhà trọ): ………….đồng/tháng;

b) Trợ cấp đi lại: ………..đ/tháng. Chia trên số ngày công trong tháng thực tế có đến công ty (kể cả đến công ty nhưng không làm hết ngày)

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:

a) Thưởng lương tháng 13 vào dịp tết: Tuỳ theo tình hình sản xuất kinh doanh, Công ty sẽ xét thưởng lương tháng 13 cho NLĐ làm việc đủ 12 tháng với mức thưởng ít nhất 01 tháng lương theo HĐLĐ. 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 nghiệp.

b) Thưởng tuân thủ nội qui công ty: là …………đồng/tháng (có qui chế thưởng cụ thể của Công ty)

c) Thưởng sáng kiến: có những có sáng kiến, cải tiến về công nghệ, giải pháp quản lý, giải pháp tác nghiệp hoặc đề tài nghiên cứu đã nghiệm thu, tiết kiệm nguyên vật liệu, đào tạo tay nghề cho công nhân trực tiếp sản xuất … mang lại hiệu quả kinh tế, hiệu quả trong công tác quản lý của Công ty. Trích thưởng từ 10% đến 20% trên giá trị thu được từ các sáng kiến, cải tiến và từ 10% đến 50% giá trị nguyên vật liệu tiết kiệm. Công ty sẽ xem xét và phát thưởng vào cuối mỗi năm.

d) Thưởng đột xuất cho cá nhân, tập thể NLĐ đạt được những thành tích trong các trường hợp sau:

- Phát hiện và báo cáo kịp thời các vụ việc tiêu cực như trộm cắp, tham ô tài sản Công ty, tiết lộ hoặc đánh cắp bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, các nguy cơ khác giúp công ty tránh được những tổn thất, rủi ro.

- Mức thưởng trong trường hợp này sẽ từ 20% đến 50% giá trị hiện vật dó.

**ĐIỀU 8: QUYỀN LỢI CỦA NLĐ NỮ**

1. NLĐ nữ không phải làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa trong các trường hợp sau đây:

- Mang thai từ tháng thứ …

- Đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

*2*. Lao động nữ làm công việc nặng nhọc khi mang thai từ tháng thứ 0*7,* được chuyển làm công việc nhẹ hơn hoặc được giảm bớt 01 giờ làm việc hằng ngày mà vẫn hưởng đủ lương.

3. NSDLĐ không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với lao động nữ vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

4. Trong thời gian mang thai, nghỉ hưởng chế độ khi sinh con theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, lao động nữ không bị xử lý kỷ luật lao động.

5.Trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi, được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc. Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo HĐLĐ.

6. Lao động nữ được nghỉ trước và sau khi sinh con là 06 tháng.

Trường hợp lao động nữ sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ 02 trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 01 tháng.

Thời gian nghỉ trước khi sinh tối đa không quá 02 tháng.

7. Trong thời gian nghỉ thai sản, lao động nữ được hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

8. Hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định trên, nếu có nhu cầu, lao động nữ có thể nghỉ thêm một thời gian không hưởng lương theo thoả thuận với NSDLĐ.

9. Trước khi hết thời gian nghỉ thai sản, nếu có nhu cầu, có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc đi làm sớm không có hại cho sức khỏe của NLĐ và được NSDLĐ đồng ý, lao động nữ có thể trở lại làm việc khi đã nghỉ ít nhất được 04 tháng và được hưởng ... lương cho 2 tháng còn lại. (100% lương hay bao nhiêu)

Trong trường hợp này, ngoài tiền lương của những ngày làm việc do NSDLĐ trả, lao động nữ vẫn tiếp tục được hưởng trợ cấp thai sản theo quy định của pháp luật do cơ quan BHXH chi trả.

10.Lao động nữ được bảo đảm việc làm cũ khi trở lại làm việc sau khi nghỉ hết thời gian theo quy định tại khoản 1 và khoản 3 Điều 157 của Bộ luật lao động; trường hợp việc làm cũ không còn thì NSDLĐ phải bố trí việc làm khác cho họ theo thoả thuận.

**ĐIỀU 9: 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 hằng năm khám sức khoẻ 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. NLĐ làm việc ở bộ phận nặng nhọc, độc hại sẽ được hưởng các chế độ tiền lương, chế độ bồi dưỡng theo qui định của luật an toàn vệ sinh lao động.

**ĐIỀU 10: 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 (BHXH) 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 HĐLĐ.

 2. Ngoài BHXH, 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 11: Hoạt động công đoàn**

 1. CĐCS 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 3 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 NLĐ.

 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 07 ngày kể từ ngày nhận kiến nghị.

 4. NSDLĐ tạo điều kiện thuận lợi cho BCH CĐCS 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, CĐCS 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 CĐCS tổ chức các phong trào thi đua; hỗ trợ 100% chi phí để CĐCS tổ chức và khen thưởng các phong trào thi đua.

**Chương III**

**ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

**ĐIỀU 12: TRÁCH NHIỆM THI HÀNH THOẢ ƯỚC**

1. NSDLĐ và NLĐ tại doanh nghiệp có trách nhiệm thực hiện đúng các nội dung đã thoả thuận trong Thỏa ước.

2. Sau khi ký kết Thỏa ước, NSDLĐ có trách nhiệm triển khai Thỏa ước đến tập thể lao động tại doanh nghiệp.

**ĐIỀU 13: GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LIÊN QUAN ĐẾN CÁC THOẢ THUẬN TRONG THOẢ ƯỚC**

Các tranh chấp liên quan đến nội dung Thỏa ước là tranh chấp lao động và được giải quyết theo quyết định của Ban giám đốc dựa trên thoả thuận giữa NSDLĐ và NLĐ.

**ĐIỀU 14: HIỆU LỰC CỦA THOẢ ƯỚC**

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

2. TƯLĐ và nội quy lao động là một phần không tách rời của hợp đồng lao động, hợp đồng thử việc và hợp đồng học việc.

3. Thỏa ước lao động tập thể này ký tại ……………. ngày ... tháng ... năm ......và được thành lập thành 4 bản bằng tiếng Việt.

**CÁC TỪ VIẾT TẮT TRONG BẢN THOẢ ƯỚC**

- TƯLĐ : Thoả ước lao động;

- BLLĐ : Bộ luật lao động năm 2012 của Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam thông qua ngày 1*8/*0*6/2*012 có hiệu lực ngày *01*/*05/2*013;

- HĐLĐ : Hợp đồng lao động;

- NSDLĐ : Người sử dụng lao động;

- NLĐ : Người lao động;

- BHXH : Bảo hiểm xã hội .

|  |  |
| --- | --- |
|  | **ĐẠI DIỆN NSDLĐ****NGƯ*Ờ*I ĐẠI DIỆN THEO PHÁP LUẬT** *(Ghi rõ chức danh, ký và ghi rõ họ tên)* |