|  |
| --- |
|  |

**Tên Công ty:** .................... **CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

*Địa chỉ trụ sở chính*:..................... **Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**

Số ĐT:.............., fax:................

*.............., ngày .. tháng .. năm .........*

THAM KHẢO

**THOẢ ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ**

Căn cứ Bộ Luật Lao động của nước Cộng Hòa Xã Hội Chủ Nghĩa Việt Nam ban hành năm 2019 đã được Quốc Hội khoá XIV, kỳ họp thứ 8 thông qua ngày 20/11/2019 và có hiệu lực thi hành từ 01/01/2021;

Căn cứ sự thoả thuận giữa hai bên 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: Nguyễn Văn A – Người đại diện pháp luật của công ty**

       Chức danh: .........................

Địa chỉ:.................................ĐTDĐ:......................................

**2. Đại diện tập thể lao động:**

      Họ tên: **Nguyễn Văn B**

      Chức danh: Chủ tịch công đoàn Công ty...........................................

Địa chỉ:.................................ĐTDĐ:......................................

Hai bên thương lượng, thỏa thuận và ký Thỏa ước lao động tập thể với các điều khoản 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 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 công ty, kể cả NLĐ trong thời gian học nghề, tập nghề, thử việc, NLĐ vào làm việc  sau ngày Thỏa ước có hiệu lực đều có trách nhiệm thực hiện những nội dung thoả thuận trong Thỏa ước này;

3. Ban chấp hành Công đoàn cơ sở.

**Điều 3**. **Thời hạn của thỏa ước**

Thỏa ước này có hiệu lực …. năm kể từ ngày ký.

**Chương II. NỘI DUNG THOẢ ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ**

***(đây là những nội dung gợi ý)***

**Điều 4. 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 qui định.

3. Hàng năm NSDLĐ hỗ trợ 100% kinh phí đào tạo tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ tay chuyên môn nghiệp vụ cho NLĐ.

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.

**Điều 5. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca:**

1. 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);

Ngày sinh nhật của NLĐ: nghỉ 01 ngày (theo chứng minh nhân dân của NLĐ);

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.

**Điều 6. Tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp và nâng lương**

1. Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác. Trong đó mức lương chiếm tỷ lệ 60 - 70%, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác chiếm tỷ lệ 40 - 30%.

Lương thử việc:…………..đồng

Mức lương thấp nhất tại doanh nghiệp đối với chức danh, công việc đòi hỏi qua đào tạo cao hơn **…….%** so với mức lương tối thiểu vùng;

Mức lương của công việc hoặc chức danh có điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thấp nhất cũng cao hơn **…….%** ; công việc hoặc chức danh có điều kiện lao động đặc biệt nặng nhọc độc hại thấp nhất cũng cao hơn **……..%**  so với mức lương của công việc hoặc chức danh có độ phức tạp tương đương, làm việc trong điều kiện bình thường.

**Tiền lương làm thêm giờ:** Vào ngày thường được trả bằng **170%** tiền lương thực tế của ngày làm việc bình thường; vào ngày nghỉ hàng tuần, được trả bằng **220%** tiền lương thực tế của ngày làm việc bình thường; vào ngày nghỉ lễ, ngày nghỉ có hưởng lương, được trả bằng **350%** tiền lương thực tế của ngày làm việc bình thường.

2. 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, nâng lương trước **6** tháng;

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

c) Phối hợp cùng doanh nghiệp giải quyết kịp thời những khó khăn, sự cố trong sản xuất làm giảm bớt thiệt hại cho DN, nâng lương trước**..............tháng.**

**Tiền thưởng:**

Thưởng lương tháng 13: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 (hoặc lương thực lãnh). NLĐ làm việc chưa đủ 12 tháng sẽ tính tỷ lệ tương ứng theo số tháng thực tế làm việc, nhưng ít nhất là **………………đồng.**

b) Thưởng tuân thủ nội qui công ty: **là …………đồng/tháng.**

c) Thưởng tuân thủ quy định về ATVSLĐ: **là …………đồng/tháng.**

  d) Thưởng sáng kiến: Có những 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 công tác quản lý cho 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.

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

- Phát hiện và báo cáo kịp thời các vụ việc tiêu cực như trộm cắp, lãng phí, 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.

- Thưởng từ **20% đến 50%** giá trị hiện vật cho người phát hiện và thu hồi tài sản của công ty bị lấy cắp; các trường hợp khác do Giám đốc quyết định.

3. Phụ cấp, trợ cấp: 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 phụ cấp, trợ cấp sau:

Phụ cấp trách nhiệm…………..đồng/tháng, phụ cấp thâm niên…………..đồng/tháng, phụ cấp chức vụ…………..đồng/tháng, phụ cấp tay nghề…………..đồng/tháng, phụ cấp ngoại ngữ…………..đồng/tháng, phụ cấp chuyên cần…………..đồng/tháng, phụ cấp độc hại…………..đồng/tháng, phụ cấp xăng xe…………..đồng/tháng, phụ cấp sinh hoạt…………..đồng/tháng, phụ cấp nuôi con nhỏ…………..đồng/tháng, phụ cấp nhà trọ, …………..đồng/tháng

Tiền cơm trưa:……. ..đ/suất, bữa ăn làm thêm giờ vào ban đêm:……..đ/suất.

**Điều 7. Những quy định đối với lao động nữ**

**1.** Lao động nữ trong thời gian mang thai chấp hành tốt nội quy lao động, sẽ được tiếp tục ký hợp đồng lao động mới khi hợp đồng lao động cũ hết hạn;

2. Đối với công ty có nhiều lao động nữ, công ty tổ chức Phòng trữ sữa cho lao động nữ sau khi sinh con;

3. Lao động nam/lao động nữ có con nhỏ gửi nhà trẻ, mẫu giáo, công ty hỗ trợ mỗi tháng …….. đồng/cháu.

4. Cty hỗ trợ ………/tháng cho LĐ nữ trong thời gian thai sản là ……… tháng.

5. Ngoài khoản tiền trợ cấp BHXH theo quy định, lao động nữ khi sinh được Cty hỗ trợ ½ tháng lương/lần sinh (đối với con thứ nhất và thứ hai)

Hỗ trợ nữ bị xẩy thai 700.000đ/trường hợp

Trợ cấp vệ sinh phí cho LĐ nữ 100.000đ/tháng;

Chi bồi dưỡng NLĐ nữ, vợ NLĐ (có HĐLĐ chính thức) khi sinh con 1,2 là …………đ/trường hợp, sinh con thứ 3 là ……………đ để giúp đỡ lao động nữ khắc phục 1 phần khó khăn do sinh đẻ. Trường hợp sau khi sinh con, sức khỏe của người thai sản còn yếu Cty chấp thuận gia hạn thêm thời gian nghỉ không hưởng lương và được cty hỗ trợ một khoản phụ cấp là …………đ/trường hợp, đồng thời Cty xem xét thêm theo tùy trường hợp cụ thể.

**Điều 8. Phúc lợi**

1. Quà sinh nhật : …………đồng/người

2. Tham quan nghỉ mát : ………… đồng/người

3. Tết Dương lịch : ………… đồng/người

4. Lễ Giỗ tổ Hùng Vương : ………… đồng/người

5. Lễ 30/4 và 1/5 : ………… đồng/người

6. Lễ Quốc khánh 2/9 : ………… đồng/người

7. Quà Trung thu : ……… đồng/người

8. Quà Thiếu nhi 1/6 : ………đồng/cháu

9. Quà mừng LĐ nữ/nam sinh con thứ 1 và thứ 2 : ………… đồng/người

10. Quà mừng NLĐ kết hôn : ……… đồng/người

11. Trợ cấp tang chế NLĐ : ………… đồng/người 12. Trợ cấp tang chế tứ thân phụ mẫu, vợ, chồng, con NLĐ: …………đ/người

13. Trợ cấp triệt sản : ……… đồng/người

14. Thăm bệnh : ………… đồng/người

15. Trợ cấp khó khăn đột xuất (xét theo từng : …………đồng/lần/năm

trường hợp trên cơ sở mức thu nhập, thâm niên công tác, hoàn cảnh gia đình).

16. Hỗ trợ NLĐ bị phẩu thuật nội và ngoại khoa: …………đ/lần/năm (ngoại trừ phẩu thuật thẩm mỹ) (xét theo chi phí phẩu thuật của từng loại bệnh, trên cơ sở hồ sơ bệnh viện).

17. Hỗ trợ vé xe về quê ăn Tết: ………… đồng/người

18. Quà cho nữ mừng ngày Quốc tế phụ nữ 8/3 và ngày 20/10:………… đồng/người

**Điều 9. 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. NLĐ làm công tác Công đoàn được sử dụng 4 ngày làm việc được hưởng lương trong 1 tháng để hoạt động Công đoàn.
3. Hỗ trợ 10% phụ cấp hoạt động Công đoàn.
4. Công ty trả lương đầy đủ cho cán bộ công đoàn cao hơn mức lương trung bình của người lao động có cùng bậc/tay nghề/ thâm niên;...
5. Cho phép Công đoàn sử dụng **2 giờ** để tuyên truyền cho người lao động mới tuyển dụng;
6. Cho phép Công đoàn sử dụng **16 giờ/năm** để tuyên truyền cho đoàn viên, NLĐ;
7. Cho phép đoàn viên có **....... giờ** tham gia các hoạt động giáo dục, đào tạo của Công đoàn;
8. Cho phép công đoàn sử dụng phương tiện của Cty để thực hiện hoạt động; cho phép sử dụng hội trường (văn phòng), hệ thống âm thanh/phát thanh cho các hội nghị tập huấn và hoạt động Công đoàn
9. Công ty cung cấp cho CĐ các thông tin về báo cáo tài chính, báo cáo kiểm toán, chính sách việc làm, quản lý nhân sự và nguồn nhân lực, kế hoạch đầu tư, các đối tác, khách hàng trong vòng......ngày sau khi nhận được yêu cầu của CĐ;
10. Công ty công khai thông tin về sự thay đổi trong đội ngũ quản lý chủ chốt, thay đổi về cơ cấu doanh nghiệp, tuyển dụng lao động mới, thuyên chuyển lao động, các nhà thầu phụ và nhà cung cấp, báo cáo tình hình tài chính, báo cáo kiểm toán và biến động hàng tháng về sản xuất và bán hàng.
11. 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.

**Điều 10. Một số thoả thuận khác**

1. Tiền ăn giữa ca**: …………đồng/người/ca;** ca đêm là **…….đồng/người;** giữa ca ngày lễ, tết là **………. đồng/người**; ca đêm ngày lễ, tết là **………. đồng/người**. Trường hợp làm thêm giờ từ 02 giờ/ngày trở lên, công ty hỗ trợ thêm một bữa ăn nhẹ bằng mì hoặc sữa trị giá bằng **………..đồng/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, Giám đốc công ty phối hợp cùng CĐCS tổ chức cho NLĐ tham quan du lịch một lần. Kinh phí tổ chức do **công ty tài trợ 100%.**

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, người phụ trách trực tiếp có trách nhiệm nhận đơn và gửi người có thẩm quyền. Nếu người 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.

4. 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 11.** **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 thoả 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. Các bên có quyền sửa đổi bổ sung đúng thời hạn theo qui định tại Điều 82 Bộ Luật lao động năm 2019. Người SDLĐ và NLĐ có trách nhiệm thực hiện đầy đủ thỏa ước lao động tập thể.

**Điều 12. Hiệu lực của Thỏa ước**.

1. Thỏa ước này gồm …… (…..chương ….. điều), có hiệu lực, bắt đầu kể từ ngày……/……/……Các quy định khác của doanh nghiệp trái với nội dung Thỏa ước này đều bị bãi bỏ.

2. 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.

3. Mọi trường hợp quy định không rõ ràng hoặc phát sinh những vấn đề không được quy định trong TƯLĐTT này sẽ được giải quyết theo quy định hiện hành của Bộ Luật Lao động.

4. Thỏa ước lao động tập thể này ký tại Công ty ………………………………. ngày …….. tháng ……… năm ………và gửi Thỏa ước theo quy định tại Điều 77 Bộ luật lao động 2019.

**TM. BCH CĐCS NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**

**CHỦ TỊCH CÔNG ĐOÀN GIÁM ĐỐC**

**(Ký tên và đóng dấu công đoàn) (Ký tên và đóng dấu công ty)**

**Nguyễn Văn B Nguyễn Văn A**

**Lưu ý:** TƯLĐTT sau khi ký kếtmỗi bên ký kết giữ 1 bản, gửi công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở 1 bản, gửi cơ quan quản lý lao động nhà nước (Sở / phòng LĐTB – XH) 1 bản.