|  |
| --- |
|   |

**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 .........*

 **THOẢ ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ**

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

 *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: ………………………. – Người đại diện pháp luật của công ty**

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

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

**2. Đại diện tập thể lao động:**

      Họ tên: **……………………………………………**

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

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

 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 (gọi tắt là Thỏa ước) gồm 03 chương và 18 điều sau đây:

 **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/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 … năm kể từ ngày ký.

 2. Sau …. 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 81 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, 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 HĐLĐ, Nội quy lao động và Thoả 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 THOẢ 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 qui 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 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 7. Công tác đào tạo**

 1. Công ty 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 công ty.

 2. Trong chiến lược phát triển công ty, từng giai đoạn, vào thời điểm thích hợp, Công ty 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 và công nhân kỹ thuật đi học tập kinh nghiệm ở các doanh nghiệp trong nước và nước ngoài.

 3. Công ty 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. Công ty 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, vợ hoặc chồng, con 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. Nhằm tạo điều kiện cho NLĐ ngoài tỉnh đang làm việc tại công ty, NSDLĐ giải quyết ngày đi đường trong trường hợp nghỉ phép, nghỉ Tết ngoài thời gian quy định như sau:

- Các tỉnh phía Bắc ( Từ …………………. trở ra ): … ngày/năm

- Các tỉnh miền Trung (từ …………………. đến …………………): … ngày/năm

- Các tỉnh: ………………………………... ngày/năm.

 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.

4. Làm thêm giờ: Tiền lương làm thêm giờ được tính trên mức lương thực trả của NLĐ, bao gồm: tiền lương, các khoản phụ cấp luật định và phụ cấp thêm của doanh nghiệp

  **Điều 9. 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. 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.

 3. 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)

 4. 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 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.

   d) 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.

**Điều 10. Những quy định đối với lao động nữ**

1. Lao động nữ mang thai chấp hành tốt nội quy lao động của công ty sẽ được nghỉ 01 ngày/tháng hưởng nguyên lương trong thời gian mang thai, được công ty hỗ trợ tiền khám thai định kỳ với mức ………………… đồng/ lần.

2. Ngoài khoản tiền trợ cấp BHXH cho chế độ thai sản, lao động nữ còn được hỗ trợ .………….. tháng lương/lần sinh (đối với con thứ nhất và thứ 2)

 **Điều 11. Phúc lợi**

 1. Quà sinh nhật : …………đồng/tháng

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

 3. Tết Dương lịch : …………đồng/tháng

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

 5. Lễ 30/4 và 1/5 : …………đồng/tháng

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

 7. Quà Trung thu : ………đồng/tháng

 8. Quà Thiếu nhi 1/6 : ………đồng/tháng

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

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

 11. Trợ cấp tang chế NLĐ : …………đồng/tháng

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

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

 14. Thăm bệnh : …………đồng/tháng

 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).

 **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 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 13. 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 14. 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.

  **Điều 15. 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 ….% và NLĐ đóng góp …..%

 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. NLĐ tham gia đình công trái luật sẽ không được trả lương các ngày (giờ) đình công theo đúng qui định của pháp luật hiện hành.

 5. 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.

**Điều 16. 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 17.** **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 77 Bộ Luật lao động năm 2012. Người SDLĐ và NLĐ có trách nhiệm thực hiện thực hiện đầy đủ thỏa ước lao động tập thể.

 **Điều 18. Hiệu lực của Thỏa ước**.

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

 Thỏa ước lao động tập thể này ký tại Công ty ………………………………. ngày …….. tháng ……… năm ………và gửi Thỏa ước theo quy định tại khoản 2 Điều 83 Bộ luật lao động 2012.

 **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)**