

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

Hà Nội, ngày tháng năm

HỢP ĐỒNG THUÊ NHÂN VIÊN SPA

Số: .../HĐTNV

- Căn cứ: Bộ luật dân sự số 91/2015/QH13;
- Căn cứ: Bộ luật lao động 45/2019/QH14;
- Căn cứ: Luật bảo hiểm xã hội 58/2014/QH13;
- Căn cứ: Thỏa thuận của các bên.

Hôm nay, ngày..... tháng..... năm..... tại địa chỉ....., chúng tôi gồm:

BÊN A (BÊN THUÊ):.....

Mã số thuế:

Địa chỉ:

Email:

Số điện thoại liên lạc:Fax:.....

Đại diện:.....Theo căn cứ:.....

Chức danh:

BÊN B (BÊN ĐƯỢC THUÊ):

Ông/ bà

CMTND/CCCD:.....Nơi cấp:.....Ngày cấp:.....

Địa chỉ:.....

Email:.....

Số điện thoại liên lạc:.....

Sau khi bàn bạc, hai bên thống nhất ký kết hợp đồng số/HĐTNV với những nội dung sau đây:

Điều 1: Nội dung và thời hạn hợp đồng

1. Hai Bên đồng ý rằng Bên A thuê bên B làm nhân viên spa tại cửa hàng spa của bên với các thông tin chi tiết như sau:

– Địa điểm làm việc: hoặc tại bất kỳ một vị trí làm việc khác có thể được thay đổi bằng thông báo trước bằng văn bản của Bên A.

2. Thời hạn hợp đồng (tối đa không vượt quá 5 năm): Từ ngày .../.../20....đến ngày .../.../20...

3. Gia hạn hợp đồng

Khi hết hạn hợp đồng bên A tiếp tục ủy quyền cho bên B theo nội dung hợp đồng này với các điều kiện sau:

– Hai bên tiếp tục có nhu cầu ký tiếp hợp đồng.

– Bên B thực hiện tốt nội dung, nghĩa vụ, trách nhiệm trong hợp đồng này.

Điều 2: Mô tả công việc thực hiện

1. Tuân thủ quy định về an toàn, vệ sinh khi phục vụ khách

- Tuân thủ quy định về Vệ sinh cá nhân (bao gồm đồng phục, kẹp tóc, cắt móng tay,...) sạch sẽ trước khi vào ca, trước và sau khi làm dịch vụ cho khách
- Hàng ngày vệ sinh nơi làm việc sạch sẽ, ngăn nắp, chuyên nghiệp; đảm bảo không gian thoáng, không ẩm mốc, được tiệt trùng tối đa, không để ảnh hưởng đến chất lượng dịch vụ tại Spa, nhất là các phòng trị liệu.
- Kiểm tra và sắp xếp các vật dụng, dụng cụ cần thiết trong ca làm việc như khăn, ga, gối, các loại dầu và tinh dầu,...
- Hướng dẫn khách cách vệ sinh trước, trong và sau khi sử dụng dịch vụ.

2. Tuân thủ quy định về an toàn, vệ sinh khi vận hành máy móc, thiết bị tại Spa

- Thường xuyên kiểm tra, theo dõi chất lượng làm việc của máy móc, thiết bị làm đẹp tại Spa, đảm bảo vận hành tốt, đúng quy trình, quy chuẩn chất lượng.
- Thường xuyên/Định kỳ vệ sinh máy móc, thiết bị làm đẹp theo yêu cầu, phân công của Tổ trưởng hoặc Quản lý Spa
- Có trách nhiệm bảo quản cả về số lượng và chất lượng các máy móc, thiết bị hiện có tại Spa.
- Kịp thời phát hiện và báo cáo tình trạng hư hỏng, cần sửa chữa hoặc bảo trì cho Quản lý Spa.

3. Trực tiếp làm dịch vụ phục vụ khách

- Trực tiếp thực hiện các công việc như: làm mặt, làm body, massage, xoa bóp, bấm huyệt,...cho khách theo sự phân công của Quản lý Spa hay chỉ định của khách.
- Chăm sóc và điều trị da cho khách hàng theo đúng quy trình, quy chuẩn Spa khi được yêu cầu.
- Sử dụng và hướng dẫn sử dụng những loại thuốc trị liệu, hương liệu cho khách hàng khi có nhu cầu
- Tư vấn, hướng dẫn khách hàng về các vấn đề liên quan đến da, giữ gìn và chăm sóc da, các liệu trình làm đẹp, công dụng sản phẩm, tính năng thiết bị công nghệ hiện có tại bộ phận Spa của khách sạn.
- Giải đáp những thắc mắc khác của khách hàng trong thời gian khách có mặt tại Spa.
- Luôn thể hiện thái độ lịch sự, tận tình, nhã nhặn và hiếu khách với bất kỳ khách hàng nào sử dụng dịch vụ Spa tại khách sạn

4. Các công việc khác

- Hỗ trợ các bộ phận khác như Lễ tân spa, sales Spa, vệ sinh,...thực hiện các công việc khi được phân công
- Kiểm kê, lập các bản báo cáo về tình hình sử dụng nguyên liệu, dược liệu, các sản phẩm có liên quan khác khi được yêu cầu.
- Thực hiện các công việc khác dưới sự chỉ đạo của Quản lý Spa

Điều 3: Chế độ thử việc

1. Thời gian thử việc: Trong vòng

Kể từ ngày... tháng... năm đến ngày... tháng... năm

2. Lương thử việc:% so với lương cơ bản được quy định tại Điều của hợp đồng này 4

Điều 4: Chế độ làm việc

1. Thời gian làm việc: Bắt đầu từ ngàytháng....năm đến ngàytháng...năm.

2. Thời gian làm việc trong tuần: Từ ngày thứ 2 đến sáng ngày thứ 7

– Buổi sáng : 8h00 – 12h00

– Buổi chiều: 13h30 – 17h30

– Sáng ngày thứ 7: Làm việc từ 08h00 đến 12h00

3. Thời gian làm thêm giờ: Số giờ làm thêm của người lao động không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày; trường hợp áp dụng quy định thời giờ làm việc bình thường theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; không quá 40 giờ trong 01 tháng; không quá 200 giờ trong 01 năm.

4. Chế độ nâng lương:.....

Điều 5: Tiền lương và phương thức thanh toán

1. Lương cơ bản, phụ cấp và làm thêm giờ

1.1. Mức lương cơ bản:đồng/tháng.

1.2. Mức lương phụ cấp : Theo quy định của công ty.

– Ăn trưa:đồng/ tháng

– Xăng xe: đồng/tháng

– Chi phí khác: đồng/tháng

1.3. Tiền lương làm thêm giờ: được tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương thực trả theo công việc đang làm như sau:

– Vào ngày thường, ít nhất bằng 150%;

– Vào ngày nghỉ hằng tuần, ít nhất bằng 200%;

– Vào ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300%,

2. Hình thức trả lương: Bằng tiền mặt Việt Nam đồng.

3. Kỳ hạn trả lương

3.1. Kỳ hạn trả lương: Tiền lương được trả mỗi tháng một lần. Tiền lương được công ty trả trực tiếp, đầy đủ và đúng thời hạn cho người lao động căn cứ vào thời gian làm việc thực tế của người lao động trong tháng đó. Trường hợp đặc biệt do thiên tai, hỏa hoạn hoặc lý do bất khả kháng khác mà công ty đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng không thể trả lương đúng thời hạn thì không được trả chậm quá 01 tháng.

3.2. Thời điểm trả lương: Ngày..... hàng tháng. Trường hợp thời điểm trả lương trùng ngày lễ, ngày nghỉ theo quy định thì được trả vào ngày làm việc tiếp theo.

Điều 6. Quyền hạn và nghĩa vụ của bên A

1. Nghĩa vụ

– Thực hiện đầy đủ những điều kiện cần thiết như trang bị lao động, trang bị bảo hộ, đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để người lao động đạt hiệu quả công việc cao. Bảo đảm việc làm cho người lao động theo Hợp đồng đã ký.

– Thanh toán đầy đủ, đúng thời hạn các chế độ và quyền lợi cho người lao động theo Hợp đồng lao động

–.....

2. Quyền hạn

– Quản lý, điều hành người lao động hoàn thành công việc theo Hợp đồng

– Có quyền chuyển tạm thời lao động, ngừng việc, thay đổi, tạm thời chấm dứt Hợp đồng lao động và áp dụng các biện pháp kỷ luật theo quy định của Pháp luật hiện hành và theo nội quy của Công ty trong thời gian hợp đồng còn giá trị.

– Tạm hoãn, chấm dứt Hợp đồng, kỷ luật người lao động theo đúng quy định của Pháp luật, và nội quy lao động của Công ty.

– Có quyền đòi bồi thường, khiếu nại với cơ quan liên đới để bảo vệ quyền lợi của mình nếu người lao động vi phạm Pháp luật hay các điều khoản của hợp đồng này

–.....

Điều 7: Nghĩa vụ và quyền lợi của Bên B

1. Nghĩa vụ

– Thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ của mình theo thoả thuận tại Hợp Đồng này và theo quy định của Luật Lao động

– Tuân thủ các quy định về an toàn cơ sở, an toàn lao động, an toàn và vệ sinh thực phẩm

– Cập nhật các kiến thức mới và cải tiến các thao tác trong nghiệp vụ

–.....

2. Quyền lợi

– Được cung cấp các phương tiện, trang bị cần thiết để bên B có thể thực hiện công việc một cách hiệu quả nhất

– Được thanh toán lương và các khoản thưởng theo thoả thuận tại Hợp Đồng này.

– Có quyền tạm hoãn, hủy bỏ hợp đồng nếu xảy ra thiệt hại hoặc theo quy định của pháp luật.

– Có quyền đòi bồi thường, khiếu nại với cơ quan liên đới để bảo vệ quyền lợi của mình nếu xảy ra vi phạm Pháp luật hay các điều khoản của hợp đồng này.

–.....

Điều 8: Đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng nghề nghiệp

Bên B được hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng nghề nghiệp trước khi bắt đầu làm việc và trong quá trình làm việc tại cửa hàng spa của bên A.

.....

Điều 9: Nghỉ phép, nghỉ lễ, nghỉ bệnh

1. Bên B sẽ được 12 ngày nghỉ phép được trả lương cho mỗi năm làm việc tại Công ty.

2. Ngoài những ngày nghỉ chung, Bên B có quyền nghỉ các ngày lễ theo luật Lao động. Nếu ngày lễ rơi vào ngày nghỉ hàng tuần, thì Bên B được quyền nghỉ bù tiếp những ngày sau đó.

3. Khi được sự chấp thuận của Công ty, Bên B có quyền nhận tiền thanh toán cho các ngày nghỉ phép chưa thực hiện trong năm. Trong trường hợp Bên B nghỉ quá số ngày nghỉ được phép, khi chấm dứt Hợp đồng này, Công ty sẽ khấu trừ số tiền của những ngày nghỉ vượt quá vào số tiền thanh toán cho việc thanh lý Hợp đồng với Bên B.

4. Trường hợp nghỉ do ốm đau, bệnh, nếu số ngày nghỉ của Bên B kéo dài đến 07 ngày, bên B phải thông báo kịp thời cho Công ty.

Điều 10: Bảo hiểm

Việc đóng bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế, Hai bên sẽ thực hiện đúng các quy định của Pháp luật hiện hành, cụ thể:

1. Công ty sẽ phải trích một khoản tiền bằng 18% tiền lương chính của Bên B để đóng các loại bảo hiểm cho bên B, cụ thể: 3% vào quỹ ốm đau và thai sản; 1% vào quỹ tai nạn lao động, nghề nghiệp; 14% vào quỹ hưu trí và tử tuất.

2. Bên B phải trích một khoản tiền tương đương với 8% tiền lương của mình để đóng các loại bảo hiểm.

Điều 11: Chấm dứt hợp đồng

1. Hợp đồng có thể chấm dứt trong các trường hợp sau đây:

- Theo thỏa thuận của hai Bên;
- Do bất khả kháng;
- Sau khi các Bên đã hoàn thành các nghĩa vụ của Hợp đồng;
- Theo quy định của pháp luật.

2. Một Bên được quyền đơn phương chấm dứt Hợp đồng nhưng phải thông báo cho Bên còn lại ba mươi (30) ngày. Nếu việc chấm dứt Hợp đồng của một Bên không do lỗi của Bên còn lại và gây tổn thất, thiệt hại cho Bên còn lại thì Bên đơn phương chấm dứt Hợp đồng phải bồi thường thiệt hại cho Bên còn lại.

3. Trường hợp một Bên đơn phương chấm dứt Hợp đồng do lỗi của Bên còn lại thì Bên còn lại phải bồi thường các thiệt hại do lỗi của mình gây ra cho Bên đơn phương chấm dứt Hợp đồng.

4. Trong trường hợp chấm dứt Hợp đồng trước hạn vì bất cứ lý do gì, hai Bên có nghĩa vụ tiến hành thanh lý bằng việc lập Biên bản thanh lý để xác nhận chấm dứt mọi quyền và nghĩa vụ của mỗi Bên quy định tại Hợp đồng này.

5. Bất kể Hợp đồng chấm dứt trong trường hợp nào, Bên B có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các chi phí cho Bên A đến thời điểm Hợp đồng chấm dứt.

6. Các khoản phạt và bồi thường thiệt hại và nghĩa vụ thanh toán của bất kỳ Bên nào đối với Bên còn lại phải được thực hiện trong vòng ba mươi (30) ngày kể từ ngày chấm dứt Hợp đồng

Điều 12: Sự kiện bất khả kháng

Hợp đồng sẽ đương nhiên chấm dứt hiệu lực trong trường hợp vì lý do bất khả kháng. Một sự kiện được coi là bất khả kháng theo điều 11 quy định phải đáp ứng 03 điều kiện sau:

- Sự kiện xảy ra một cách khách quan hay gọi là sự kiện khách quan, tức sự kiện đó nằm ngoài phạm vi kiểm soát của bên vi phạm hợp đồng;

- Hậu quả của sự kiện không thể lường trước được tại thời điểm giao kết hoặc trong quá trình thực hiện hợp đồng cho đến trước thời điểm xảy ra hành vi vi phạm;
- Hậu quả của sự kiện đó không thể khắc phục được mặc dù áp dụng mọi biện pháp cần thiết và khả năng cho phép.

Điều 13: Sa thải

Công ty có quyền sa thải Bên B trong các trường hợp sau:

1. Bên B có hành vi trộm cắp, tham ô, tiết lộ bí mật công nghệ, kinh doanh hoặc có hành vi khác gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của công ty;
2. Bên B tự ý bỏ việc năm ngày cộng dồn trong một tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong một năm mà không có lý do chính đáng.

Điều 14: Sửa đổi

Mọi sửa đổi, bổ sung liên quan đến Hợp Đồng này đều phải được lập bằng văn bản dựa trên sự thỏa thuận và được ký bởi Công ty và Bên B.

Điều 15: Hiệu lực hợp đồng

1. Thời hạn của Hợp đồng này lànăm, có hiệu lực từ ngày ... tháng ... năm 20... đến ngày tháng ... năm 20.... Sau thời hạn trên các bên có thể ký tiếp Hợp đồng này. Công ty sẽ thông báo cho Bên B về việc gia hạn Hợp đồng trướctháng trước khi Hợp đồng này kết thúc, theo đó, nếu chấp thuận Bên B sẽ có xác nhận phản hồi lên văn bản thông báo đó;
2. Trường hợp có bất kỳ điều khoản, điều kiện nào của Hợp Đồng này không thể thực thi hoặc bị vô hiệu do thoả thuận trái với quy định của pháp luật thì các điều khoản, điều kiện còn lại của Hợp Đồng vẫn được đảm bảo thi hành.

Điều 16: Luật áp dụng và cơ quan tài phán

1. Hợp đồng này được xác lập và thi hành theo pháp luật của Nước Cộng Hoà Xã Hội Chủ Nghĩa Việt Nam
2. Những vấn đề khác liên quan đến Bên B nhưng không ghi trong hợp đồng lao động này thì áp dụng theo các nội quy, chính sách của Công ty
3. Trong quá trình thực hiện Hợp đồng, nếu có tranh chấp phát sinh các bên giải quyết trên tinh thần hoà giải, thương lượng. Trường hợp thương lượng bất thành, một trong hai bên có quyền khởi kiện ra toà án nhân dân có thẩm quyền của Việt Nam để giải quyết.

Điều 17: Điều khoản cuối cùng

1. Hợp đồng Lao động này được ký kết tại vào ngàytháng năm 20.....
2. Hợp đồng được lập thành ba (03) bản, có giá trị pháp lý ngang nhau và có hiệu lực từ ngày tháng năm 20..... Khi hai bên ký phụ lục hợp đồng lao động thì nội dung của phụ lục hợp đồng cũng có giá trị như các nội dung của bản hợp đồng này.

Bên A
(Đại diện bên A ký tên)

....., ngày tháng năm 20.....
Bên B
(Ký tên)