

CÔNG TY TNHH SẢN XUẤT – THƯƠNG MẠI
Abc

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

THÁNG 6 NĂM 2005

CÔNG TY TNHH SX–TM Abc
Địa chỉ

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

Thành phố Hồ Chí Minh, ngàythángnăm 2005

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

- Căn cứ Bộ Luật Lao động của nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam ngày 23/6/1994; và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ Luật Lao động ngày 02/4/2002 và có hiệu lực kể từ ngày 01/01/2003;
- Căn cứ Nghị định số 196/CP ngày 31/12/1994 “Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ Luật Lao động về Thỏa ước lao động tập thể”; Nghị định 93/2002/NĐ-CP ngày 11/11/2002 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 196/CP;
- Căn cứ các thỏa thuận đạt được sau khi bàn bạc, thỏa thuận giữa bên Người sử dụng lao động của Công ty và bên tập thể Người lao động; và
- Để đảm bảo quyền lợi và trách nhiệm của mỗi bên trong quan hệ lao động.

Chúng tôi gồm có:

▪ ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

Họ và tên: Ông

Chức danh:

▪ ĐẠI DIỆN TẬP THỂ NGƯỜI LAO ĐỘNG

Họ và tên: Ông

Chức danh: Chủ tịch Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở.

Cùng nhau ký kết Thỏa Ước Lao Động Tập Thể (sau đây gọi tắt là Thỏa ước) gồm những điều khoản sau:

PHẦN 1: NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1: Bản thỏa ước này quy định mối quan hệ lao động giữa Người sử dụng lao động và tập thể Người lao động về quyền, trách nhiệm, quyền lợi của mỗi bên trong thời hạn Thỏa ước này có hiệu lực.

Những thỏa thuận trong Thỏa ước này mà trái với quy định của pháp luật thì sẽ được giải quyết theo các văn bản pháp luật hiện hành của Nhà nước.

Điều 2: Đối tượng thi hành

- Người sử dụng lao động của Công ty; và

- Người lao động làm việc trong Công ty.

Điều 3: Thời hạn, điều chỉnh, gia hạn Thỏa ước

- 3.1 Thỏa ước này có hiệu lực trong thời hạn 3 năm kể từ ngày đăng ký.
- 3.2 Sau 6 tháng kể từ ngày Thỏa ước có hiệu lực, Thỏa ước có thể được xem xét, sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với tình hình sản xuất kinh doanh của Công ty. Những bổ sung mới sẽ được thêm vào dưới hình thức phụ lục của Thỏa ước và đăng ký lại.
- 3.3 Khi Thỏa ước hết thời hạn hiệu lực, hai bên sẽ tiến hành thương lượng để ký Thỏa ước mới hoặc sửa đổi, bổ sung, gia hạn thỏa Ước này và đăng ký lại.
- 3.4 Sau 3 tháng kể từ ngày Thỏa ước hết hạn mà hai bên thương lượng nhưng không đi đến kết quả thì Thỏa ước đương nhiên hết hiệu lực. Trong trường hợp này, mọi quan hệ lao động giữa Người sử dụng lao động và Người lao động sẽ được thực hiện theo các quy định của pháp luật lao động hiện hành.

Điều 4: Trách nhiệm tổng quát của hai bên

- 4.1. Trách nhiệm của Người sử dụng lao động
- Chấp hành nghiêm chỉnh các quy định của Nhà nước về sử dụng lao động;
 - Tôn trọng và thực hiện đầy đủ mọi thỏa thuận trong Thỏa ước này;
 - Bảo đảm các quyền và điều kiện làm việc để Người lao động hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, bảo vệ môi trường làm việc, bảo vệ sức khỏe cho Người lao động. Tùy theo yêu cầu, Người sử dụng lao động sẽ tạo điều kiện cho Người lao động được học tập, đào tạo nhằm phát triển nâng cao năng lực chuyên môn, trình độ để phục vụ cho công việc sản xuất, kinh doanh của Công ty đạt hiệu quả tốt.
 - Bảo đảm quyền lợi về tổ chức Công đoàn của Người lao động. Tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ Công đoàn hoạt động theo Luật Công đoàn.

4.2. Trách nhiệm của Ban chấp hành Công đoàn

- Thường xuyên tổ chức các đợt thi đua nhằm động viên Người lao động hoàn thành nhiệm vụ được giao, giám sát theo dõi việc thực hiện các điều khoản trong Thỏa ước, kịp thời phản ánh và bàn bạc với Ban Giám đốc nhằm giải quyết những vướng mắc về hợp đồng lao động và về các vấn đề có liên quan đến quyền lợi chính đáng của Người lao động; và
- Tổ chức tuyên truyền, phổ biến các chủ trương chính sách của Nhà nước và các quy định của Công ty đến Người lao động, phối hợp với các bộ phận chức năng đề xuất các biện pháp tháo gỡ khó khăn nhằm giúp cho Công ty hoàn thành kế hoạch sản xuất, kinh doanh, đảm bảo chăm lo đời sống cho Người lao động.

4.3. Trách nhiệm của Người lao động

- Tôn trọng và thực hiện các điều khoản đã ký kết trong Thỏa ước và trong hợp đồng lao động cá nhân;
- Tích cực lao động, nghiêm chỉnh chấp hành nội quy, kỷ luật lao động, tuân thủ các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động; và
- Không ngừng học tập, rèn luyện để nâng cao trình độ chuyên môn và tay nghề.

Điều 5: Định nghĩa

Trừ khi những ngữ cảnh quy định khác đi, các thuật ngữ sau đây sẽ có nghĩa như sau:

- “**Công ty**” hoặc “**Người sử dụng lao động**” có nghĩa là Công ty TNHH Sản xuất – Thương mại ABC được thành lập theo Luật Doanh nghiệp của các quy định và luật pháp Việt Nam có liên quan.
- “**Thỏa ước lao động tập thể**” hoặc “**Thỏa ước**” có nghĩa là Thỏa ước lao động tập thể này của Công ty bao gồm cả các phần đính kèm và các sửa đổi, bổ sung của nó trong suốt thời gian Thỏa ước này còn hiệu lực.
- “**Nhân viên**”, “**Công nhân**” và “**Người lao động**” có nghĩa là toàn thể nhân viên, công nhân của Công ty, bao gồm cả những người đang trong thời gian thử việc, học nghề, tập nghề, học việc.
- “**Ban Giám đốc**” có nghĩa là Ban Giám đốc do Hội đồng Quản trị bổ nhiệm, bao gồm Tổng Giám đốc, Giám đốc điều hành, các Phó Tổng Giám đốc và Kế toán trưởng.

PHẦN II: NỘI DUNG THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

CHƯƠNG I: VIỆC LÀM VÀ BẢO ĐẢM VIỆC LÀM

Điều 6: Hợp đồng lao động

Khi thuê Người lao động vào làm việc, Người sử dụng lao động sẽ thực hiện việc ký kết hợp đồng lao động trực tiếp với Người lao động.

Điều 7: Nội dung hợp đồng lao động

- 7.1 Hợp đồng lao động sẽ có những nội dung chủ yếu gồm công việc phải làm, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương, địa điểm làm việc, thời hạn hợp đồng, điều kiện về an toàn lao động, vệ sinh lao động và bảo hiểm xã hội cho Người lao động.
- 7.2 Trong trường hợp một phần hay toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động quy định quyền lợi của Người lao động thấp hơn mức được quy định trong pháp luật lao động và Thỏa ước này hoặc hạn chế các quyền khác của Người lao động thì một phần hoặc toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động đó phải được sửa đổi, bổ sung cho phù hợp.

Điều 8: Các loại hợp đồng lao động

- 8.1 Tùy theo từng đối tượng và yêu cầu của Công ty, Người lao động được ký hợp đồng lao động theo các hình thức sau:
 - (a) Hợp đồng lao động không xác định thời hạn (áp dụng cho những công việc không xác định được thời điểm kết thúc hoặc những công việc có thời hạn trên 36 tháng);
 - (b) Hợp đồng lao động có xác định thời hạn (áp dụng cho những công việc có xác định thời điểm kết thúc trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng); và
 - (c) Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.
- 8.2 Hợp đồng lao động không xác định thời hạn và có xác định thời hạn hết hạn mà Người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì trong vòng 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới. Trong thời gian chưa ký kết hợp đồng lao động mới, hai bên phải tuân theo hợp đồng lao động đã ký kết. Khi hết thời hạn 30 ngày mà hai bên không ký hợp đồng lao động mới thì hợp đồng lao động đã giao kết sẽ trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Trường hợp có ký hợp đồng lao động mới là hợp đồng có xác định thời hạn thì chỉ được ký thêm một thời hạn không quá 36 tháng. Sau đó, nếu Người lao động tiếp tục làm việc thì ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn, nếu không ký thì đương nhiên trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn¹.

¹ Điều 5, Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09/5/2003

8.3 Thời gian thử việc của Người lao động²

Người sử dụng lao động và Người lao động thỏa thuận về việc làm thử như sau:

- Thời gian thử việc không được quá 60 ngày đối với công việc có chức danh ngành nghề cần trình độ, chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên;
- Thời gian thử việc không được quá 30 ngày đối với chức danh ngành nghề cần trình độ trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ; và
- Thời gian thử việc không được quá 6 ngày đối với những lao động khác.

8.4 Hết thời gian thử việc, Người sử dụng lao động sẽ thông báo kết quả làm việc cho Người lao động. Nếu đạt yêu cầu, Người lao động sẽ được thông báo nhận vào làm việc chính thức và hai bên sẽ ký kết hợp đồng lao động.

8.5 Trong thời gian thử việc, cả hai bên đều có quyền hủy bỏ thỏa thuận thử việc mà không phải báo trước cho bên kia và không phải bồi thường nếu việc làm thử không đạt yêu cầu mà 2 bên đã thỏa thuận.

8.6 Trong thời gian thử việc, mức lương của Người lao động tối thiểu là 70% mức lương cấp bậc của công việc đó.

8.7 Ngoài thời gian thử việc, Người sử dụng lao động và Người lao động có thể thỏa thuận thêm về thời gian học việc tại Công ty.

Điều 9: Nguyên tắc và thời hạn chuyển Người lao động làm công việc khác trái nghề³

9.1 Khi Người sử dụng lao động gặp khó khăn đột xuất do khắc phục hậu quả thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh; áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; sự cố điện, nước hoặc nhu cầu sản xuất kinh doanh thì Người sử dụng lao động có quyền tạm thời chuyển Người lao động làm công việc khác trái nghề trong Công ty nhưng sẽ không quá 60 ngày (cộng dồn) trong một năm. Trong thời gian này, nếu Người lao động không chấp hành quyết định của Người sử dụng lao động thì có thể bị xử lý kỷ luật lao động và không được hưởng lương ngừng việc.

9.2 Khi tạm thời chuyển Người lao động sang làm công việc khác trái nghề, Người sử dụng lao động phải báo cho Người lao động biết việc chuyển công việc và thời hạn làm tạm thời cho Người lao động biết trước ít nhất là 3 ngày, phải báo rõ thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khỏe và giới tính của Người lao động. Người lao động tạm thời làm công việc khác được hưởng lương theo công việc mới. Nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương cũ thì được giữ nguyên mức tiền lương cũ trong thời hạn 30 ngày đầu tiên nhận việc mới. Tiền

² Điều 32, Bộ Luật Lao động và Điều 7, Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09/5/2003

³ Điều 34, Bộ Luật Lao động và Điều 9, Nghị định 44/2003/NĐ-CP

lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 70% mức tiền lương cũ và sẽ không thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định.

Điều 10: Các trường hợp cần thay đổi nội dung hợp đồng lao động⁴

10.1 Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu có một bên yêu cầu thay đổi nội dung hợp đồng lao động thì phải báo trước cho bên kia ít nhất là 3 ngày. Việc thay đổi nội dung hợp đồng lao động có thể được tiến hành bằng cách sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động đã giao kết hoặc giao kết hợp đồng lao động mới. Trong thời gian thỏa thuận hai bên vẫn phải tuân theo hợp đồng lao động đã ký kết. Trong trường hợp hai bên không thỏa thuận được việc sửa đổi, bổ sung hoặc giao kết hợp đồng lao động mới thì tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết hoặc chấm dứt theo quy định.

Điều 11: Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động

11.1 Mất việc làm

Trong trường hợp do thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ mà Người lao động đã làm việc thường xuyên trong Công ty từ đủ 12 tháng trở lên bị mất việc làm, thì Người sử dụng lao động sẽ đào tạo lại họ để tiếp tục sử dụng vào những chỗ làm việc mới; nếu không thể giải quyết được việc làm mới, phải cho Người lao động thôi việc thì sẽ trả trợ cấp mất việc làm, cứ mỗi năm làm việc trả 1 tháng lương nhưng không thấp hơn 2 tháng lương.

Khi cần cho nhiều người thôi việc, Người sử dụng lao động sẽ công bố danh sách, căn cứ vào nhu cầu của Công ty và năng lực làm việc, tay nghề, hoàn cảnh gia đình và những yếu tố khác của từng người để lần lượt cho thôi việc, sau khi đã trao đổi với Ban chấp hành Công đoàn cơ sở trong Công ty.

11.2 Hợp đồng lao động đương nhiên chấm dứt⁵

Hợp đồng lao động chấm dứt trong những trường hợp sau:

- (a) Hết hạn hợp đồng nhưng không thuộc các trường hợp được quy định tại Điều 8.2 của Thỏa ước này (đối với các hợp đồng có xác định thời hạn);
- (b) Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng;
- (c) Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng;
- (d) Người lao động bị kết án tù giam hoặc bị cấm làm công việc cũ theo quyết định của tòa án; và
- (e) Người lao động chết, mất tích theo tuyên bố của tòa án.

⁴ Điều 33, Bộ Luật Lao động và Điều 8, Nghị định 44/2003/NĐ-CP

⁵ Điều 36, Bộ Luật Lao động

11.3 Các trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Người lao động⁶

Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động có xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định mà thời hạn dưới 12 tháng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn trong những trường hợp sau:

- (a) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm các điều kiện làm việc theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động;
- (b) Không được trả công đầy đủ hoặc trả công không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động;
- (c) Bị ngược đãi, bị cưỡng bức lao động (bao gồm bị đánh đập, nhục mạ hoặc bị ép buộc làm những công việc không phù hợp với giới tính, ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự của Người lao động);
- (d) Bản thân hoặc gia đình thật sự có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động (bao gồm việc Người lao động chuyển chỗ ở thường trú đến nơi khác dẫn đến việc đi lại làm việc gặp nhiều khó khăn; được phép ra nước ngoài định cư; bản thân phải nghỉ việc để chăm sóc vợ (chồng), bố mẹ (kể cả bố, mẹ chồng/vợ) hoặc con bị ốm đau từ 3 tháng trở lên; hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn khác được chính quyền cấp phường, xã nơi cư trú xác nhận không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động);
- (e) Người lao động được bầu vào các chức vụ dân cử hoặc giữ chức vụ trong bộ máy Nhà nước;
- (f) Lao động nữ có thai phải nghỉ việc theo chỉ định của thầy thuốc; và
- (g) Người lao động làm việc theo hợp đồng xác định thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng và một phần tư thời hạn hợp đồng đối với người làm việc theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 3 tháng liền mà khả năng lao động chưa được hồi phục.

11.4 Các trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Người sử dụng lao động⁷

Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp sau:

- (a) Người lao động thường xuyên không hoàn thành nhiệm vụ theo hợp đồng (bao gồm việc không hoàn thành định mức lao động hoặc nhiệm vụ được giao

⁶ Điều 37, Bộ Luật Lao động và Điều 11, Nghị định 44/2003/NĐ-CP

⁷ Điều 38, Bộ Luật Lao động và Điều 12, Nghị định 44/2003/NĐ-CP

được ghi trong thỏa ước lao động tập thể hoặc hợp đồng lao động do yếu tố khách quan và bị lập biên bản hoặc nhắc nhở bằng văn bản ít nhất 2 lần trong một tháng mà sau đó vẫn không khắc phục);

- (b) Các trường hợp được quy định trong Nội quy lao động của Công ty;
- (c) Người lao động làm theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn ốm đau đã điều trị 12 tháng liên, Người lao động làm theo hợp đồng xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng ốm đau đã điều trị 6 tháng liên và Người lao động làm theo hợp đồng theo mùa vụ hoặc theo công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng ốm đau đã điều trị quá nửa thời hạn Hợp đồng lao động mà khả năng lao động chưa hồi phục. Khi sức khỏe của Người lao động bình phục thì được xem xét để được giao kết tiếp hợp đồng lao động;
- (d) Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc nguyên nhân bất khả kháng (bao gồm việc do yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền từ cấp tỉnh trở lên, do dịch họa, dịch bệnh không thể khắc phục được) dẫn đến việc phải thay đổi, thu hẹp sản xuất kinh doanh, giảm chỗ làm; và
- (e) Công ty chấm dứt hoạt động.

11.5 Chi trả trợ cấp thôi việc, mất việc ⁸

(a) Chi trả trợ cấp thôi việc:

- Khi chấm dứt hợp đồng lao động đối với Người lao động đã làm việc thường xuyên trong Công ty từ đủ 12 tháng trở lên (trừ trường hợp sa thải không được hưởng trợ cấp thôi việc), Người sử dụng lao động có trách nhiệm trợ cấp thôi việc, cứ mỗi năm làm việc được trả nửa tháng lương, cộng với phụ cấp lương, nếu có.

(b) Chi trả trợ cấp mất việc:

- Trong trường hợp do thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ mà Người lao động đã làm việc thường xuyên trong Công ty từ đủ 12 tháng trở lên bị mất việc làm, thì Người sử dụng lao động có trách nhiệm đào tạo lại họ để tiếp tục sử dụng vào những chỗ làm việc mới; nếu không thể giải quyết được việc làm mới, phải cho Người lao động thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm, cứ mỗi năm làm việc trả 1 tháng lương.

11.6 Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, Người lao động phải báo cho Người sử dụng lao động biết trước⁹:

- Đối với trường hợp quy định tại điểm a, b, c và g của Điều 11.3 ở trên: ít nhất là 3 ngày;

⁸ Khoản 1, Điều 17, Điều 42 của Bộ Luật Lao động và Điều 14, Nghị định 44/2003/NĐ-CP

⁹ Điều 37 Bộ Luật Lao động

- Đối với các trường hợp quy định tại điểm d và e của Điều 11.3 ở trên: ít nhất là 30 ngày nếu là hợp đồng xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng; ít nhất là 3 ngày nếu là hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng;
- Đối với hợp đồng không xác định thời hạn, ít nhất là 45 ngày; và
- Đối với các trường hợp quy định tại điểm f của Điều 11.3 ở trên, thời hạn mà Người lao động nữ cần thông báo trước cho Người sử dụng lao động tùy thuộc vào thời hạn do thầy thuốc chỉ định.

11.7 Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, Người sử dụng lao động phải báo cho Người lao động biết trước¹⁰:

- Đối với hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng: ít nhất là 3 ngày;
- Đối với hợp đồng lao động có xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng: ít nhất là 30 ngày; và
- Đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn: ít nhất là 45 ngày.

11.8 Bồi thường đối với việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật¹¹

Trong trường hợp Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì phải nhận Người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký và phải bồi thường một khoản tiền tương ứng với tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) trong những ngày Người lao động không được làm việc cộng với 2 tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có). Trong trường hợp Người lao động không muốn trở lại làm việc thì ngoài khoản tiền được bồi thường, Người lao động còn được trợ cấp thôi việc, mỗi năm nửa tháng lương cộng phụ cấp lương (nếu có). Nếu Người sử dụng lao động không muốn Người lao động trở lại làm việc và Người lao động đồng ý thì ngoài khoản bồi thường trên, hai bên sẽ thỏa thuận về khoản tiền bồi thường thêm cho Người lao động là 2 tháng lương để chấm dứt hợp đồng lao động.

Trong trường hợp Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho Người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương cộng phụ cấp lương (nếu có).

Trong trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, nếu vi phạm Điều 11.6 và 11.7 về thời gian báo trước, bên vi phạm phải bồi thường cho bên kia một khoản

¹⁰ Điều 38, Bộ Luật Lao động

¹¹ Khoản 1, 2, 3, Điều 41, Bộ Luật Lao động

tiền tương đương tiền lương của Người lao động trong những ngày không thông báo.

11.9 Bồi thường chi phí đào tạo¹²

Trong trường hợp Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, nếu vi phạm quy định về thời hạn báo trước, thì phải bồi thường chi phí đào tạo (nếu có). Chi phí đào tạo bao gồm chi phí cho người dạy, tài liệu học tập, trường lớp, máy móc thiết bị, vật liệu thực hành và các chi phí khác đã hỗ trợ, tạo điều kiện cho người học.

Điều 12: Tạm hoãn Hợp đồng lao động¹³

12.1 Hợp đồng lao động được tạm hoãn thực hiện trong các trường hợp sau đây:

- Người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự hoặc các nghĩa vụ công dân khác do pháp luật quy định;
- Người lao động bị tạm giữ, tạm giam; và
- Người lao động có trình độ chuyên môn cao xin tạm nghỉ việc một thời gian để đi học nâng cao kiến thức, trình độ chuyên môn nghề nghiệp.

12.2 Hết thời gian tạm hoãn hợp đồng lao động, Người sử dụng lao động sẽ nhận Người lao động trở lại làm việc. Tuy nhiên, đối với trường hợp Người lao động bị tạm giữ, tạm giam, Người sử dụng lao động sẽ xem xét quyết định từng trường hợp cụ thể theo quy định của pháp luật.

Điều 13: Người sử dụng lao động cam kết bố trí đúng công việc theo nơi làm việc đã ký trong hợp đồng lao động và tạo đủ điều kiện để Người lao động hoàn thành công việc được giao.

Điều 14: Các biện pháp bảo đảm việc làm cho Người lao động

14.1 Để bảo đảm cho Người lao động có việc làm, Người sử dụng lao động sẽ có những biện pháp sau:

- (a) Công ty tích cực tạo mối quan hệ với các ban ngành, địa phương tìm kiếm nguồn hàng tạo việc làm cho Công ty, qua đó đảm bảo việc làm cho Người lao động;

¹² Điều 41, Bộ Luật Lao động và Điều 13, Nghị định 44/2003/NĐ-CP và khoản 4, Điều 32 Nghị định số 02/2001/NĐ-CP ngày 09/01/2001 của Chính phủ

¹³ Khoản 1, Điều 35, Bộ Luật Lao động và Điều 10, Nghị định 44/2003/NĐ-CP

- (b) Công ty phát động phong trào tìm kiếm nguồn hàng cho Công ty, khen thưởng kịp thời cho những cá nhân và tập thể tích cực trong việc giới thiệu tìm kiếm việc làm cho Công ty kể cả người ngoài Công ty;
- (c) Đẩy mạnh công tác nghiên cứu kỹ thuật nhằm nâng cao chất lượng và giảm giá thành sản phẩm nhằm tăng sản lượng sản phẩm bán ra qua đó đảm bảo việc làm cho Người lao động;
- (d) Đa dạng hóa sản phẩm nhằm tạo thêm công ăn việc làm cho Người lao động;
và
- (e) Phát triển mạng lưới tiêu thụ ở những thị trường mà sản phẩm của Công ty chưa tiếp cận được nhằm tăng sản lượng bán ra, qua đó đảm bảo việc làm cho Người lao động.

14.2 Trường hợp Người lao động phải ngừng việc¹⁴

- (a) Trong trường hợp ngừng việc do lỗi của Người sử dụng lao động thì Người sử dụng lao động phải trả đủ lương cho Người lao động trong những ngày ngừng việc. Trong suốt ca làm việc, nếu ngừng trên 2 giờ thì Người sử dụng lao động sẽ trả lương theo giờ ngừng thực tế, nếu ngừng việc cho đến cuối ca thì Người sử dụng lao động sẽ trả lương hết một ca làm việc;
- (b) Trong trường hợp ngừng việc do lỗi của Người lao động thì Người lao động đó không được trả lương, nhưng Người lao động khác phải ngừng việc vì lỗi của Người lao động đó thì được trả lương theo mức do Người sử dụng lao động và Người lao động thỏa thuận nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định; và
- (c) Nếu có sự cố về điện, nước mà không do lỗi của Người sử dụng lao động hoặc vì những nguyên nhân bất khả kháng thì tiền lương do hai bên thỏa thuận ở mức lương 70% lương cơ bản nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định.

Điều 15: Tổ chức bồi dưỡng, nâng cao chuyên môn cho Người lao động

Căn cứ vào điều kiện cụ thể và đặt thù riêng của Công ty và năng lực của Người lao động cũng như yêu cầu thực tế của công việc, Người sử dụng lao động sẽ tổ chức các chương trình kiểm tra tay nghề; đào tạo, nâng cao tay nghề, nghiệp vụ cho Người lao động hoặc cử Người lao động có trình độ chuyên môn cao tham gia các khóa huấn luyện chuyên sâu hay nâng cao do các tổ chức bên ngoài tổ chức nhằm đáp ứng nhu cầu trước mắt và lâu dài.

CHƯƠNG II: THỜI GIỜ LÀM VIỆC – THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

¹⁴ Điều 62, Bộ Luật Lao động và khoản 2, Điều 14, Nghị định số 114/2002/NĐ-CP ngày 31/12/2002

Điều 16: Thời giờ làm việc

Thời gian biểu làm việc của Người lao động như sau:

16.1 Thời giờ làm việc

- (a) Bộ phận văn phòng**
- (b) Bộ phận sản xuất**
- (c) Bộ phận bảo vệ**

16.2 Thời gian nghỉ hàng tuần

- (a) Bộ phận văn phòng**
- (b) Bộ phận sản xuất**
- (c) Bộ phận bảo vệ**

Điều 17: Thời giờ nghỉ ngơi

17.1 Thời gian nghỉ được hưởng nguyên lương

(a) Nghỉ lễ, tết hàng năm

Người lao động được nghỉ làm việc và được hưởng nguyên lương trong những ngày lễ sau:

- Tết dương lịch: 1 ngày (01/01 dương lịch);
- Tết âm lịch: 4 ngày (1 ngày cuối năm và 3 ngày đầu năm âm lịch);
- Ngày Chiến thắng: 1 ngày (30/4 dương lịch);
- Ngày Quốc tế lao động: 1 ngày (01/5 dương lịch); và
- Ngày Quốc khánh: 1 ngày (02/9 dương lịch).

Nếu những ngày nghỉ nói trên trùng vào ngày nghỉ hàng tuần thì Người lao động được nghỉ bù vào ngày tiếp theo.

(b) Nghỉ phép hàng năm

- Người lao động có thời gian làm việc 12 tháng liên tục tại Công ty thì được nghỉ hàng năm được hưởng nguyên lương 12 ngày làm việc. Riêng đối với các bộ phận làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm

(được bộ phận an toàn lao động công nhận) thì Người lao động được nghỉ hàng năm được hưởng nguyên lương 14 ngày làm việc.

- Người lao động có thời gian làm việc liên tục tại Công ty dưới 12 tháng thì số ngày phép năm được tính theo tỉ lệ tương ứng với số tháng thực tế làm việc. Tuy nhiên, đối với những trường hợp làm việc liên tục dưới 3 tháng thì chưa được hưởng ngày phép năm cho đến khi thời gian làm việc thực tế từ 3 tháng trở lên.
- Số ngày phép hàng năm sẽ được tăng theo thâm niên làm việc, cứ mỗi 5 năm làm việc tại Công ty sẽ được cộng thêm 1 ngày phép.
- Lịch nghỉ hàng năm sẽ được phân bổ đều cho 12 tháng dương lịch.
- Cách giải quyết số ngày phép chưa nghỉ hết trong năm
 - Trường hợp Người lao động không nghỉ hết số ngày phép được hưởng trong năm dương lịch thì được cộng dồn những ngày chưa nghỉ với những ngày phép được hưởng của năm sau. Tuy nhiên số ngày phép được cộng dồn phải được nghỉ hết trong thời gian 6 tháng đầu của năm sau. Nếu sau thời gian này mà Người lao động không nghỉ hết thì số ngày phép chuyển sang năm sau sẽ bị mất.
 - Trường hợp vì nhu cầu công việc mà Người sử dụng lao động yêu cầu Người lao động không nghỉ phép đã đăng ký hoặc không bố trí được lịch nghỉ phép cho Người lao động, Người sử dụng lao động sẽ trả lương cho những ngày phép năm chưa nghỉ này bằng 300% tiền lương của ngày làm việc bình thường.
 - Người lao động do thôi việc hoặc nghỉ việc mà chưa nghỉ phép hàng năm thì được Người sử dụng lao động trả lương cho những ngày chưa nghỉ đến thời điểm thôi việc hoặc nghỉ việc.

17.2 Nghỉ việc riêng có hưởng lương¹⁵

Người lao động được nghỉ việc riêng nhưng vẫn được hưởng nguyên lương trong những trường hợp sau đây:

- Kết hôn: được nghỉ 3 ngày;
- Con kết hôn: được nghỉ 1 ngày;
- Bố mẹ (cả hai bên chồng vợ) chết, vợ hoặc chồng chết, con chết: được nghỉ 3 ngày;

¹⁵ Điều 78 BLLĐ

- Ông bà (nội ngoại), anh chị em ruột của Người lao động chết: được nghỉ 1 ngày; và
- Vợ Người lao động nam sinh con: được nghỉ 1 ngày.

17.3 Nghỉ việc riêng không hưởng lương¹⁶

Người lao động có thể thỏa thuận với Người sử dụng lao động để xin nghỉ không hưởng lương tối đa là 2 lần trong một năm trong các trường hợp sau:

- Người thân trong gia đình Người lao động bị bệnh không có người chăm sóc;
 - Người lao động có con nhỏ mới sinh dưới 6 tháng không người trông coi;
 - Người lao động xét thấy bản thân cần được đào tạo thêm để nâng cao tay nghề, nghiệp vụ cần thiết cho công việc mà Người lao động đang đảm trách; hoặc
 - Các trường hợp khác mà Người sử dụng lao động xét thấy hợp lý.
- Tuy nhiên, trong mọi trường hợp số ngày nghỉ không hưởng lương sẽ không được quá 30 ngày làm việc cộng dồn trong một năm.

Điều 18: Làm thêm giờ¹⁷

18.1 Thời gian làm thêm giờ

Người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận làm thêm không quá 4 giờ trong một ngày và không quá 200 giờ trong một năm.

18.2 Các trường hợp làm thêm giờ

Các trường hợp làm thêm giờ bao gồm:

- Xử lý sự cố sản xuất;
- Giải quyết công việc cấp bách không thể trì hoãn;
- Xử lý kịp thời các sản phẩm do yêu cầu của khách hàng về thời hạn giao hàng không thể bỏ dở được; và
- Giải quyết công việc đòi hỏi lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao mà thị trường lao động không cung ứng đầy đủ và kịp thời được.

¹⁶ Điều 79 BLLĐ

¹⁷ Điều 69, BLLĐ, Điều 3 Nghị định 195/CP và khoản 2, Điều 1, Nghị định 109/CP ngày 27/12/2002 và Phần II, Thông tư 15/2003/TT-BLĐTBXH

18.3 Nguyên tắc huy động làm thêm giờ

- (a) Số giờ làm thêm trong một ngày không quá 4 giờ;
- (b) Tổng số giờ làm thêm trong tuần không quá 16 giờ;
- (c) Tổng số giờ làm thêm trong 4 ngày liên tục không quá 14 giờ;
- (d) Hàng tuần, Người lao động được nghỉ ít nhất là 24 giờ liên tục; và
- (e) Người lao động làm thêm trên 2 giờ trong một ngày thì trước khi làm thêm, Người lao động được bố trí nghỉ ít nhất là 30 phút tính vào giờ làm thêm.

18.4 Tiền lương làm thêm giờ¹⁸

Tiền lương làm thêm giờ được tính như sau:

- Làm thêm giờ vào ngày thường: Số giờ làm thêm x 150%;
- Làm thêm giờ vào ngày nghỉ hàng tuần: Số giờ làm thêm x 200%; và
- Làm thêm giờ vào ngày lễ, tết: Số giờ làm thêm x 300%.

Người lao động làm việc vào ban đêm từ 21 giờ đến 5 giờ thì được trả thêm 30% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương công việc đang làm vào ban ngày.

CHƯƠNG III: ĐỊNH MỨC LAO ĐỘNG

Mọi công việc, sản phẩm đều phải có định mức lao động. Định mức lao động do Người sử dụng lao động xây dựng dựa vào tình hình hoạt động sản xuất, năng lực, trình độ chuyên môn của Người lao động và có sự tham khảo ý kiến của Đại diện tập thể Người lao động trước khi ban hành và được Người sử dụng lao động thông báo cụ thể cho Người lao động.

Người sử dụng lao động sẽ cho áp dụng thử định mức lao động 3 tháng trước khi đưa vào áp dụng chính thức.

Điều 19: Phương pháp xây dựng định mức lao động

Người sử dụng lao động xây dựng định mức lao động dựa trên cơ sở năng lực chuẩn của Người lao động. Năng lực chuẩn của Người lao động tương đương với 70% năng lực thực tế của một Người lao động bình thường.

¹⁸ Điều 61, BLLĐ và khoản 2, phần 5, Thông tư 14/2003/TT-BLĐTBXH

Điều 20: Các loại định mức lao động

Điều 21: Các trường hợp điều chỉnh định mức lao động

Trong trường hợp Công ty có thay đổi kỹ thuật, công nghệ sản xuất, kinh doanh hoặc khi Người lao động hoàn thành vượt mức chỉ tiêu 30% hoặc khi Người lao động không hoàn thành định mức chỉ tiêu 30% trong thời gian liên tục 6 tháng thì người sử dụng lao động được quyền thay đổi định mức lao động. Tuy nhiên, việc thay đổi này cần được Ban chấp hành Công đoàn cơ sở trong Công ty góp ý kiến trước và sẽ được thông báo cho Người lao động biết trước khi thực hiện ít nhất là 15 ngày.

CHƯƠNG IV: TIỀN LƯƠNG, THƯỞNG, PHỤ CẤP VÀ CÁC LOẠI TRỢ CẤP

Tiền lương, phụ cấp lương, tiền thưởng trả cho Người lao động được thực hiện theo quy chế trả lương, trả thưởng của Công ty như sau:

Điều 22: Các hình thức trả lương, thưởng, phụ cấp và trợ cấp

22.1 Tiền lương

22.2 Phụ cấp

22.3 Tiền thưởng

22.4 Chế độ trợ cấp tai nạn lao động

Điều 23: Tiền lương tối thiểu và thời gian trả lương

23.1 Trong thời gian Thỏa ước này có hiệu lực, mức lương khởi điểm tối thiểu của Người lao động là 290.000 đồng/tháng và mức tiền lương và thu nhập trung bình hàng tháng của Người lao động là [...]. Trong trường hợp Nhà nước có thay đổi mức lương tối thiểu của Người lao động thì Người sử dụng lao động sẽ thay đổi mức lương tối thiểu theo các quy định này.

Điều 24: Xét duyệt lương và nâng lương

Điều 25 – Khen thưởng

Người sử dụng lao động sẽ lập Hội đồng khen thưởng để xem xét khen thưởng cho Người lao động tùy theo thành tích.

25.1 Mức độ và hình thức khen thưởng

Khen thưởng bao gồm 4 mức độ và 4 hình thức khen thưởng tương ứng như sau:

- (a) Mức độ 1: Khen thưởng bằng văn bản riêng;
- (b) Mức độ 2: Khen thưởng bằng văn bản công bố cho toàn Công ty biết;
- (c) Mức độ 3: Khen thưởng bằng văn bản công bố cho toàn Công ty biết kèm theo phần thưởng bằng hiện kim và/hoặc hiện vật; và
- (d) Mức độ 4: Khen thưởng bằng văn bản và được thưởng bằng hiện kim và/hoặc hiện vật và nâng bậc lương trước thời hạn.

25.2 Điều kiện và tiêu chuẩn xét thưởng

(a) Khen thưởng ở Mức độ 1

Người lao động khi thực hiện một trong các công việc sau sẽ được khen thưởng ở Mức độ 1:

- Tích cực siêng năng trong công việc, đảm bảo ngày giờ làm việc liên tục trong thời gian 3 tháng;
- Không tham lam khi nhặt được vật đánh rơi (trị giá trên 100.000 đồng) mà chủ động trả lại cho người đánh rơi;
- Nhiệt tình trong công tác xã hội, từ thiện, có tinh thần tương trợ giúp đỡ đồng nghiệp cùng hoàn thành công việc được giao; và
- Những thành tích khác mà Ban Giám đốc xét thấy cần được thưởng ở Mức độ 1.

(b) Khen thưởng ở Mức độ 2

Người lao động khi thực hiện một trong các công việc sau sẽ được khen thưởng ở Mức độ 2:

- Có những đề nghị cải tiến kỹ thuật trong sản xuất hoặc trong công việc quản lý mang hiệu quả cụ thể;
- Tận dụng phế liệu, tiết kiệm nguyên vật liệu, vật dụng mang đến hiệu quả tiết kiệm rõ rệt;
- Phát hiện và báo cáo các vi phạm về Nội quy lao động tại Công ty;
- Phát hiện các sự cố tuy không thuộc phạm vi nhiệm vụ của mình, nhưng đã tìm biện pháp ngăn ngừa tránh được thiệt hại cho Công ty;
- Không nhận hối lộ dưới mọi hình thức;
- Trong vòng 12 tháng có 3 lần được khen thưởng ở Mức độ 1; và

- Có những thành tích khác mà Ban Giám đốc xét thấy cần được thưởng ở Mức độ 2.

(c) Khen thưởng ở Mức độ 3

Người lao động khi thực hiện một trong các công việc sau sẽ được khen thưởng ở Mức độ 3:

- Làm giảm thiệt hại cho Người sử dụng lao động khi Công ty gặp sự cố nghiêm trọng;
- Khi phát sinh sự cố nghiêm trọng, không sợ nguy hiểm bình tĩnh xử lý loại trừ được những thiệt hại, giảm nhẹ tổn thất về người và tài sản;
- Trong vòng 2 tháng liên tục có 3 lần được khen thưởng ở Mức độ 2; và
- Những thành tích khác mà Ban Giám đốc xét thấy cần được thưởng ở Mức độ 3.

(d) Khen thưởng ở Mức độ 4

Người lao động khi thực hiện một trong các công việc sau sẽ được khen thưởng ở Mức độ 4:

- Có những nghiên cứu, phát minh làm tăng lợi nhuận, giảm giá thành sản phẩm;
- Có những cống hiến đặc biệt quan trọng cho Công ty;
- Trong vòng 12 tháng có 3 lần được khen thưởng ở Mức độ 3; và
- Những thành tích đặc biệt khác mà Ban Giám đốc xét thấy cần được thưởng ở Mức độ 4.

25.3 Quỹ phúc lợi

Hàng năm, tùy theo tình hình tài chính, Người sử dụng lao động sẽ trích từ lợi nhuận sau thuế của mình một khoản tiền để góp vào Quỹ phúc lợi của Công ty. Người sử dụng lao động sẽ trích từ Quỹ phúc lợi để chi cho các công việc sau:

(a) Trợ cấp khó khăn của Người lao động

Người lao động có hoàn cảnh gia đình khó khăn làm ảnh hưởng trực tiếp đến công việc hàng ngày của mình tại Công ty thì được xem xét trợ cấp khó khăn nếu có yêu cầu. Mức chi trợ cấp khó khăn, thời gian được hưởng trợ cấp sẽ do Ban Giám đốc quyết định đối với từng trường hợp cụ thể.

(b) Nghỉ mát

Hàng năm, thông qua Công đoàn cơ sở trong Công ty, Người sử dụng lao động sẽ tổ chức ít nhất một chuyến đi tham quan, nghỉ mát trong nước cho Người lao động. Thời gian và địa điểm tổ chức tham quan, nghỉ mát sẽ do công Đoàn đề nghị và Người sử dụng lao động quyết định. Người sử dụng lao động sẽ trả các chi phí liên quan đến chuyến đi tham quan, nghỉ mát của Người lao động trừ các chi phí cá nhân của Người lao động phát sinh trong suốt chuyến đi.

(c) Thăm hỏi

Người sử dụng lao động sẽ có các chế độ thăm hỏi đối với các trường hợp hiếu hỉ, tuất, lễ, kỷ niệm của Người lao động và người thân của Người lao động.

25.4 Mức chi cho các chế độ thăm hỏi

(a) Người sử dụng lao động sẽ tặng cho Người lao động bằng hiện kim hoặc/và hiện vật nhân các dịp lễ như sau:

- Tết Dương lịch (1/1) – Được thưởngđồng hoặc bằng hiện vật có giá trị tương đương.
- Ngày Chiến thắng (30/4) và Ngày Quốc tế lao động (01/5) - Được thưởng.....đồng hoặc bằng hiện vật có giá trị tương đương.
- Lễ Quốc khánh (02/9) - Được thưởng.....đồng hoặc bằng hiện vật có giá trị tương đương.
- Ngày Quốc tế phụ nữ (08/3) – Người sử dụng lao động sẽ tổ chức họp mặt và tùy tình hình thực tế sẽ được tặng quà.
- Ngày Quốc tế thiếu nhi (01/6) và Tết trung thu – Tùy tình hình thực tế mà Người sử dụng lao động sẽ tổ chức họp mặt và có quà tặng cho con em của Người lao động.

(b) Người sử dụng lao động sẽ tặng Người lao động bằng hiện kim hoặc/và hiện vật nhân các dịp mừng cá nhân Người lao động hay người thân của Người lao động như sau:

- Sinh nhật của Người lao động - Được thưởng_____đồng và/hoặc_____(hiện vật)
- Người lao động sinh con đầu lòng - Được thưởng_____đồng và/hoặc_____(hiện vật)
- Đám cưới của Người lao động – Được thưởng.....đồng

- (c) Người sử dụng lao động sẽ hỗ trợ cho Người lao động bằng hiện kim hoặc/và hiện vật tùy từng trường hợp cụ thể và điều kiện của Người sử dụng lao động đối với các sự kiện sau:
- Người lao động có tang của vợ (chồng), con, cha mẹ chồng (vợ) – Được hỗ trợđồng trợ cấp thăm viếng; và
 - Người lao động bị bệnh phải nằm viện từ 5 ngày trở lên - Được hỗ trợ.....đồng.

CHƯƠNG V: AN TOÀN LAO ĐỘNG VÀ VỆ SINH LAO ĐỘNG

Điều 26: Quy định các điều kiện về an toàn lao động và vệ sinh lao động được thực hiện theo quy định của Nội quy lao động của Công ty.

CHƯƠNG VI: BẢO HIỂM VÀ TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

Điều 27: Bảo hiểm

27.1 Bảo hiểm xã hội

Quỹ bảo hiểm xã hội được hình thành từ các nguồn sau:

- Người sử dụng lao động đóng 15% của tổng quỹ tiền lương của những Người lao động tham gia bảo hiểm trong Công ty cho Bảo hiểm xã hội, trong đó 10% để chi cho các chế độ về hưu trí và tử tuất và 5% để chi cho các chế độ ốm đau, thai sản, tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp;
- Người lao động đóng 5% tiền lương tháng của mình để chi cho các chế độ về hưu trí và tử tuất; và
- Trong thời gian nghỉ sinh, người lao động nữ không phải đóng 5% tiền lương tháng của mình vào Quỹ trợ cấp và hưu trí.

27.2 Bảo hiểm y tế

- Người sử dụng lao động đóng 2% của tổng quỹ tiền lương của những Người lao động tham gia bảo hiểm y tế trong Công ty;
- Người lao động đóng bằng 1% tiền lương tháng để chi cho các chế độ về bảo hiểm y tế;
- Trong thời gian nghỉ sinh, Người lao động nữ vẫn phải đóng 1% tiền lương tháng của mình cho bảo hiểm y tế; và

- Người sử dụng lao động duy trì trạm y tế hoạt động tốt, có đầy đủ thuốc men để điều trị các bệnh thông thường và sơ cứu cho Người lao động nữ.

Điều 28: Công đoàn

28.1 Hoạt động công đoàn

- Tổ chức công đoàn được tạo điều kiện thuận lợi để hoạt động theo quy định của Luật Công Đoàn.
- Mỗi năm Ban chấp hành Công đoàn Công ty sẽ họp một lần với thời gian là nửa ngày để tổng kết và lập kế hoạch hoạt động cho năm sau.
- Cứ 2 năm một lần, Ban chấp hành Công đoàn sẽ tổ chức đại hội công đoàn để bầu lại Ban chấp hành cho nhiệm kỳ mới.
- Mỗi năm, Người sử dụng lao động sẽ hỗ trợ _____ đồng cho Công đoàn để Ban chấp hành Công đoàn chi cho các sự kiện chủ yếu sau:
 - Ngày quốc tế phụ nữ cho Người lao động nữ;
 - Ngày quốc tế thiếu nhi cho con của Người lao động; và
 - Quà tết trung thu cho con của Người lao động.

28.2 Quỹ Công đoàn

- Người sử dụng lao động trích 2% tổng quỹ tiền lương của Công ty để lập Quỹ công đoàn cho hoạt động công đoàn của Người lao động trong Công ty; và
- Người lao động là đoàn viên công đoàn có nghĩa vụ trích nộp 5.000 đồng/tháng cho hoạt động công đoàn.

CHƯƠNG VII: CÁC NỘI DUNG KHÁC

Điều 29: Chính sách đối với lao động nữ¹⁹

- 29.1 Người lao động nữ được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không phải bồi thường nếu có giấy của thầy thuốc chứng nhận tiếp tục làm việc sẽ có ảnh hưởng xấu tới thai nhi.
- 29.2 Người lao động nữ có thai từ tháng thứ bảy hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi sẽ không phải làm thêm giờ hoặc làm việc vào ban đêm hoặc đi công tác xa.

¹⁹ Điều 112, 113, 115, 117 và 118 của BLLĐ

29.3 Người lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút; trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc mà vẫn được hưởng đủ lương.

Điều 30: Chính sách đối với lao động vị thành niên

Người sử dụng lao động không thuê mướn Người lao động dưới tuổi vị thành niên nên sẽ không có chính sách dành cho đối tượng lao động này.

Điều 31: Chính sách đối với lao động là người tàn tật

Người sử dụng lao động sẽ thực hiện các chính sách cho Người lao động là người tàn tật theo quy định của pháp luật.

Điều 32: Chính sách đối với lao động là người cao tuổi

Người sử dụng lao động sẽ thực hiện các chính sách cho Người lao động là người tàn tật theo quy định của pháp luật.

Điều 33: Chính sách đối với lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao²⁰

Người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao được Người sử dụng lao động ưu đãi, tạo điều kiện thuận lợi để không ngừng phát huy tài năng có lợi cho Công ty. Những ưu đãi dành cho Người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao không bị coi là phân biệt đối xử trong sử dụng lao động.

Điều 34: Kỷ luật lao động

Kỷ luật lao động sẽ được thực hiện theo Nội quy lao động của Công ty.

Điều 35: Nguyên tắc, trình tự giải quyết tranh chấp lao động²¹

35.1 Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động

Tranh chấp lao động được giải quyết theo những nguyên tắc sau:

- (a) Thương lượng trực tiếp và tự dàn xếp giữa hai bên tranh chấp tại nơi phát sinh tranh chấp;
- (b) Thông qua hòa giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên và tuân theo pháp luật;
- (c) Giải quyết công khai, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật; và

²⁰ Khoản 2, Điều 130, BLLĐ

²¹ Điều 158, 164, 170, 171 và 172 của D9

- (d) Có sự tham gia của đại diện công đoàn và đại diện Người sử dụng lao động trong quá trình giải quyết tranh chấp.

35.2 Trình tự hòa giải tranh chấp lao động cá nhân

- (a) Hội đồng hòa giải lao động cơ sở tiến hành hòa giải chậm nhất là 7 ngày, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu hòa giải. Tại phiên họp hòa giải, phải có mặt hai bên tranh chấp hoặc đại diện được ủy quyền của họ;
- (b) Hội đồng hòa giải lao động cơ sở đưa ra phương án hòa giải để các bên xem xét. Nếu hai bên chấp nhận phương án hòa giải thì lập biên bản hòa giải thành. Hai bên có nghĩa vụ chấp hành các thỏa thuận ghi trong biên bản hòa giải thành; và
- (c) Trong trường hợp hòa giải không thành hoặc một bên tranh chấp vắng mặt đến lần thứ hai theo giấy triệu tập hợp lệ mà không có lý do chính đáng, thì Hội đồng hòa giải lao động cơ sở lập biên bản hòa giải không thành. Bản sao biên bản sẽ được gửi cho hai bên tranh chấp trong thời hạn 3 ngày, kể từ ngày hòa giải không thành. Mỗi bên tranh chấp đều có quyền yêu cầu tòa án giải quyết tranh chấp.

35.3 Trình tự hòa giải tranh chấp lao động tập thể

- (a) Hội đồng hòa giải lao động cơ sở tiến hành hòa giải chậm nhất là 7 ngày, kể từ ngày nhận đơn yêu cầu hòa giải. Tại phiên họp hòa giải, phải có mặt hai bên tranh chấp hoặc đại diện được ủy quyền của họ.
- (b) Hội đồng hòa giải lao động cơ sở đưa ra phương án hòa giải để các bên xem xét. Nếu hai bên chấp nhận phương án hòa giải thì lập biên bản hòa giải thành. Hai bên có nghĩa vụ chấp hành các thỏa thuận ghi trong biên bản hòa giải thành.
- (c) Trong trường hợp hòa giải không thành thì Hội đồng hòa giải lao động cơ sở lập biên bản hòa giải không thành, ghi lại ý kiến của hai bên tranh chấp và của Hội đồng hòa giải lao động cơ sở; mỗi bên hoặc cả hai bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng hòa giải lao động cấp tỉnh giải quyết.
- (d) Trong trường hợp tập thể lao động không đồng ý với quyết định của Hội đồng hòa giải lao động cấp tỉnh thì có quyền yêu cầu tòa án giải quyết hoặc đình công. Trong trường hợp Người sử dụng lao động không đồng ý với quyết định của Hội đồng hòa giải lao động cấp tỉnh thì có quyền yêu cầu tòa án xét lại quyết định của Hội đồng hòa giải lao động cấp tỉnh. Việc Người sử dụng lao động yêu cầu tòa án xét lại quyết định của Hội đồng hòa giải lao động cấp tỉnh không cản trở quyền đình công của Người lao động.

PHẦN III: ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Thỏa ước này là văn bản pháp lý của Công ty làm cơ sở giải quyết các phát sinh về mối quan hệ lao động trong Công ty.

Khi Thỏa ước hết hạn, nếu không bên nào có yêu cầu ký Thỏa ước mới, Thỏa ước cũ sẽ có hiệu lực cho một thời gian mới là 3 năm tiếp theo.

Trong quá trình thực hiện Thỏa ước, nếu có sự bất đồng hoặc xảy ra tranh chấp, hai bên cam kết sẽ áp dụng trình tự giải quyết tranh chấp lao động theo Bộ Luật Lao động trên tinh thần tín nhiệm và hiểu biết lẫn nhau.

Bãi bỏ các quy định nội bộ trái với Thỏa ước này.

Thỏa ước này lập thành 04 bản đăng ký tại.....và được thi hành sau khi có hiệu lực:

2. Người sử dụng lao động giữ một bản để thi hành.
3. Ban Chấp hành Công đoàn giữ một bản để thi hành.
4. Phòng văn hóa, xã hội Quận/huyện một bản để theo dõi thực hiện.
5. Liên đoàn Lao động Quận/huyện.....giữ một bản để theo dõi thực hiện.

Thỏa ước này có hiệu lực kể từ ngày

Thỏa ước lao động tập thể này được hai bên thảo luận và ký kết vào ngày.....tại trụ sở Công ty.

ĐẠI DIỆN
CÔNG TY TNHH SX-TM Abc
TỔNG GIÁM ĐỐC

ĐẠI DIỆN
NGƯỜI LAO ĐỘNG
CHỦ TỊCH BCH CÔNG ĐOÀN