|  |  |
| --- | --- |
| **CÔNG TY ……………** | **CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM****Độc lập – Tự do – Hạnh phúc** |

**HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG**

**SỐ /……./……..**

* *Căn cứ Bộ luật Dân sự được Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam thông qua ngày 24 tháng 11 năm 2015;*
* *Căn cứ Bộ luật lao động* *được Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam thông qua ngày 18 tháng 06 năm 2012*
* *Căn cứ nhu cầu và khả năng của hai bên;*

Hôm nay, ngày tháng năm , tại Công ty …………………………., Chúng tôi gồm có:

**BÊN A: CÔNG TY ……………………………………**

Mã số thuế :

Trụ sở chính : ………………………………………………………………………

Điện thoại : ………………………………………………………………………

Tài khoản số :

Mở tại ngân hàng :

Đại diện bởi : ………………………………………………………………………

Chức vụ : ………………………………………………………………………

**BÊN B: Ông/ Bà:**

Sinh ngày :

Số CMND :

Địa chỉ đăng ký hộ khẩu thường trú:

Chỗ ở hiện nay :

Điện thoại :

Tài khoản số :

Mở tại ngân hàng :

*Cùng thỏa thuận Ký hợp đồng lao động này với các điều khoản và điều kiện sau đây:*

# ĐIỀU 1: THỜI HẠN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

## Loại hợp đồng lao động:

## Bắt đầu từ ngày ….. tháng ….. năm …… đến hết ngày …… tháng …… năm ……

# ĐIỀU 2: CÔNG VIỆC VÀ ĐỊA ĐIỂM LÀM VIỆC

## Địa điểm làm việc

* Tại

## Phương tiện đi lại làm việc: Cá nhân tự túc

## Nội dung Công việc

* Chức danh chuyên môn:
* Chức vụ:
* Công việc phải làm: (theo bảng mô tả công việc)

+ Thực hiện công việc theo đúng chức danh chuyên môn dưới sự quản lý, điều hành của Ban Giám đốc (và các cá nhân được bổ nhiệm và uỷ quyền của Ban Giám đốc);

+ Phối hợp với các bộ phận khác trong Công ty để phát huy hiệu quả công việc;

+ Những công việc khác theo nhu cầu kinh doanh của Công ty và theo lệnh của Ban Giám đốc (và các cá nhân được bổ nhiệm và uỷ quyền của Ban Giám đốc)

# ĐIỀU 3: THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI, CHẾ ĐỘ CÔNG VIỆC

## Thời giờ làm việc

* Trong ngày: 8h/ ngày. Cụ thể:

+ Sáng từ ………………..

+ Chiều từ ………………….);

* Trong tuần: 48 giờ/tuần, từ thứ 2 đến thứ ……..

## Thời gian nghỉ

* Hàng tuần: Được nghỉ ngày chủ nhật
* Nghỉ lễ, tết, nghỉ việc riêng: theo quy định của Nội quy lao động Công ty và Bộ luật lao động hiện hành

## Chế độ công việc

* Được cấp phát những dụng cụ: Cần thiết theo yêu cầu công việc.
* Điều kiện an toàn và vệ sinh lao động tại nơi làm việc theo quy định hiện hành của Nhà nước.

# ĐIỀU 4: NGHĨA VỤ VÀ CÁC QUYỀN LỢI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

## Quyền lợi:

* Mức lương cơ bản:
* Phụ cấp:
* Các khoản bổ sung, phúc lợi khác:
* Hình thức trả lương: Trả 01 lần vào ngày ...... hàng tháng;
* Tiền thưởng lễ, tết: theo quy định của Công ty.

## Quyền lợi khác

* Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp: Được tham gia Bảo hiểm theo quy định của pháp luật hiện hành về mức tham gia đóng và tỷ lệ đóng.
* Khen thưởng: Người lao động được khuyến khích bằng vật chất và tinh thần khi có thành tích trong công tác hoặc theo quy định của công ty.
* Chế độ nâng lương: Theo quy định của Công ty. Người lao động hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, không vi phạm kỷ luật và/hoặc không trong thời gian xử lý kỷ luật lao động và đủ điều kiện về thời gian theo quy chế lương thì được xét nâng lương.
* Chế độ nghỉ: Theo quy định chung của Nhà nước

+ Nghỉ hàng tuần:

+ Nghỉ hàng năm: Những nhân viên được ký Hợp đồng chính thức và có thâm niên công tác 12 tháng thì sẽ được nghỉ phép năm có hưởng lương (01 ngày phép/01 tháng, 12 ngày phép/01 năm). Nhân viên có thâm niên làm việc dưới 12 tháng thì thời gian nghỉ hằng năm được tính theo tỷ lệ tương ứng với số thời gian làm việc.

+ Nghỉ ngày Lễ: Các ngày nghỉ Lễ theo pháp luật quy định. Các ngày nghỉ lễ nếu trùng với ngày Chủ nhật thì sẽ được nghỉ bù vào ngày trước hoặc ngày kế tiếp tùy theo tình hình cụ thể mà Ban lãnh đạo Công ty sẽ chỉ đạo trực tiếp.

* Các chế độ được hưởng: Người lao động được hưởng các chế độ ngừng việc, trợ cấp thôi việc hoặc bồi thường theo quy định của Pháp luật hiện hành.
* Thỏa thuận khác: Công ty được quyền chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn đối với Người lao động có kết quả đánh giá hiệu suất công việc dưới mức quy định trong 03 tháng liên tục.

## Nghĩa vụ:

* Hoàn thành những nội dung đã cam kết và những công việc trong Hợp đồng;
* Chấp hành nội quy lao động, an toàn lao động, kỷ luật lao động,.......
* Tuyệt đối không sử dụng khách hàng của công ty để trục lợi cá nhân;
* Thực hiện công việc với sự tận tâm, tận lực và mẫn cán, đảm bảo hoàn thành công việc với hiệu quả cao nhất theo sự phân công, điều hành (bằng văn bản hoặc bằng miệng) của Ban Giám đốc trong Công ty (và các cá nhân được Ban Giám đốc bổ nhiệm hoặc ủy quyền phụ trách).
* Hoàn thành công việc được giao và sẵn sàng chấp nhận mọi sự điều động khi có yêu cầu.
* Nắm rõ và chấp hành nghiêm túc kỷ luật lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động, PCCC, văn hóa công ty, nội quy lao động và các chủ trương, chính sách của Công ty.
* Bồi thường vi phạm và vật chất theo quy chế, nội quy của Công ty và pháp luật Nhà nước quy định.
* Tham dự đầy đủ, nhiệt tình các buổi huấn luyện, đào tạo, hội thảo do Bộ phận hoặc Công ty tổ chức.
* Thực hiện đúng cam kết trong HĐLĐ và các thỏa thuận bằng văn bản khác với Công ty.
* Chế độ đào tạo:

+ Theo quy định của Công ty và yêu cầu công việc. Trong trường hợp người lao động được cử đi đào tạo thì nhân viên phải hoàn thành khoá học đúng thời hạn, phải cam kết sẽ phục vụ lâu dài cho Công ty sau khi kết thúc khoá học và được hưởng nguyên lương, các quyền lợi khác được hưởng như người đi làm.

+ Nếu sau khi kết thúc khóa đào tạo mà người lao động không tiếp tục hợp tác với Công ty thì nhân viên phải hoàn trả lại 100% phí đào tạo và các khoản chế độ đã được nhận trong thời gian đào tạo.

# ĐIỀU 5: NGHĨA VỤ VÀ QUYỀN HẠN CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

## Nghĩa vụ:

* Bảo đảm việc làm và thực hiện đầy đủ những điều khoản trong hợp đồng;
* Thanh toán đầy đủ, đúng thời hạn các chế độ và quyền lợi cho người lao động theo hợp đồng này;
* Hoàn thành các nghĩa vụ đã cam kết tại hợp đồng này.

## Quyền hạn:

* Điều hành người lao động hoàn thành công việc theo Hợp đồng (bố trí, điều chuyển công việc cho người lao động theo đúng chức năng chuyên môn).
* 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 6: ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG

## Đối với Người sử dụng lao động

* Theo quy định tại điều 38 Bộ luật Lao động thì người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp sau đây:
* Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng.
* Người lao động làm theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn ốm đau đã điều trị 12 tháng liền, người lao động làm theo hợp đồng lao động xác định thời hạn ốm đau đã điều trị 06 tháng liền và người lao động làm theo hợp đồng lao động dưới 01 năm ốm đau đã điều trị quá nửa thời hạn hợp đồng, mà khả năng lao động chưa hồi phục. Khi sức khoẻ của người lao động bình phục, thì được xem xét để giao kết tiếp hợp đồng lao động.
* Do thiên tai, hỏa hoạn, hoặc những lý do bất khả kháng khác mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc.
* Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức chấm dứt hoạt động.
* Người lao động vi phạm kỷ luật mức sa thải.
* Người lao động có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản và lợi ích của Công ty.
* Người lao động đang thi hành kỷ luật mức chuyển công tác mà tái phạm.
* Người lao động tự ý bỏ việc 5 ngày/1 tháng và 20 ngày/1 năm.
* Người lao động vi phạm Pháp luật Nhà nước.
* Trong thời hạn 07 ngày, kể từ ngày chấm dứt Hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên, trường hợp đặc biệt, có thể kéo dài nhưng không quá 30 ngày.
* Trong trường hợp doanh nghiệp bị phá sản thì các khoản có liên quan đến quyền lợi của người lao động được thanh toán theo quy định của Luật Phá sản doanh nghiệp.

## Đối với Người lao động

### Khi người lao động đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trước thời hạn phải tuân thủ theo điều 37 Bộ luật Lao động và phải dựa trên các căn cứ sau:

* Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm các điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng.
* Không được trả công đầy đủ hoặc trả công không đúng thời hạn đã thoả thuận trong hợp đồng.
* Bị ngược đãi, bị cưỡng bức lao động.
* Bản thân hoặc gia đình thật sự có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng.
* Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở các cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy Nhà nước.
* Người lao động nữ có thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền;.
* Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 90 ngày liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn 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 mà khả năng lao động chưa được hồi phục.

### Ngoài những căn cứ trên, người lao động còn phải đảm bảo thời hạn báo trước như sau:

* Đối với các trường hợp quy định tại các điểm a, b, c và g Khoản 1 Điều 37 BLLĐ: ít nhất 03 ngày;
* Ít nhất 30 ngày nếu là hợp đồng lao động xác định thời hạn; ít nhất 03 ngày làm việc nếu là hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng đối với các trường hợp quy định tại điểm d và điểm đ khoản 1 Điều Điều 37 BLLĐ
* Đối với trường hợp quy định tại điểm e Khoản 1 Điều 37 BLLĐ: theo thời hạn quy định tại Điều 156 của BLLĐ

# ĐIỀU 7: CÁC TRƯỜNG HỢP THAY ĐỔI, CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG

* Trong thời gian hiệu lực của hợp đồng này, khi cần thiết sửa đổi, bổ sung hoặc có vấn đề phát sinh hai bên sẽ tiến hành bàn bạc, thống nhất với nhau. Việc sửa đổi, bổ sung trong trường hợp này phải được lập thành văn bản.
* Hợp đồng chấm dứt trong các trường hợp quy định tại Điều 36 BLLĐ như sau:

+ Hết hạn hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại khoản 6 Điều 192 của Bộ luật này.

+ Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động.

+ Hai bên thoả thuận chấm dứt hợp đồng lao động.

+ Người lao động đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội và tuổi hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 187 của Bộ luật này.

+ Người lao động bị kết án tù giam, tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong hợp đồng lao động theo bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật của Toà án.

+ Người lao động chết, bị Toà án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết.

+ Người sử dụng lao động là cá nhân chết, bị Toà án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết; người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động.

+ Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải theo quy định tại khoản 3 Điều 125 của Bộ luật này.

+ Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 37 của Bộ luật này.

+ Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 38 của Bộ luật này; người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế hoặc do sáp nhật, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, hợp tác xã.

# ĐIỀU 8: ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

* Những vấn đề về lao động không ghi trong hợp đồng này thì áp dụng theo quy định của nội quy lao động của Công ty và pháp luật lao động;
* Khi hai bên ký kết phụ lục hợp đồng lao động thì nội dung của phụ lục hợp đồng lao động cũng có giá trị như các nội dung của bản hợp đồng lao động này
* Hợp đồng này được lập thành 02 bản có giá trị như nhau, mỗi bên giữ 01 bản và có hiệu lực kể từ ngày .... tháng .... năm ....
* Hợp đồng này có hiệu lực kể từ ngày ký
* Hợp đồng làm tại:

|  |  |
| --- | --- |
| **NGƯỜI LAO ĐỘNG****(BÊN B)** | **NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG****(BÊN A)** |
| (ký và ghi rõ họ tên) | (ký và ghi rõ họ tên) |