**MẪU THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ**

Tại ……, ngày ….tháng ….. năm …..

**THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ**

**-** Căn cứ vào Bộ luật Lao động được Quốc hội thông qua vào ngày 20 tháng 11 năm 2019 và có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2021;

- Căn cứ Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ ban hành ngày 14 tháng 12 năm 2020; và

- Căn cứ Biên bản họp thương lượng tập thể giữa đại diện của Công ty……………… và tập thể người lao động đề ngày … tháng … năm ….;

Hôm nay, [ngày] [tháng] [năm], tại văn phòng Công ty ở địa chỉ ……………………………………………., chúng tôi gồm:

1. **[Tên Công ty] ( “Công ty”)**

[Ông]/[Bà]…………………………….- [Tổng] Giám đốc kiêm người đại diện theo cây pháp luật của Công ty.

1. **Đại diện Tập thể Người lao động**

[Ông]/[Bà]…………………………………– Chủ tịch Ban chấp hành Công đoàn cơ sở của Công ty/Ban lãnh đạo Tổ chức của Người lao động tại doanh nghiệp.

Cùng nhau ký Thỏa ước lao động tập thể (**“Thỏa ước lao động tập thể”)** với các nội dung chính như sau:

**CHƯƠNG I - ĐIỀU KHOẢN CHUNG**

**Điều 1. Phạm vi điều chỉnh**

* 1. Thỏa ước lao động tập thể này quy định về quyền hạn, trách nhiệm, quyền lợi và nghĩa vụ của Công ty và Tập thể Người lao động trong quan hệ lao động trong thời hạn Thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực.
  2. Trong trường hợp quyền lợi của Người lao động đã thỏa thuận trong Hợp đồng lao động thấp hơn so với Thỏa ước lao động tập thể thì sẽ thực hiện những điều khoản tương ứng của Thỏa ước lao động tập thể. Mọi quy định về điều kiện lao động trong Công ty sẽ được sửa đổi cho phù hợp với các điều kiện tương tự trong Thỏa ước lao động tập thể.
  3. Mọi trường hợp khác trong quan hệ lao động mà không quy định trong Thỏa ước lao động tập thể này, sẽ được giải quyết theo quy định của pháp luật lao động có liên quan.

**Điều 2. Định nghĩa**

* 1. **“Công ty”**: có nghĩa là [Tên Công ty] được thành lập theo Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp số….. do…………. cấp [ngày] [tháng] [năm].
  2. “**Người lao động”** hoặc “**Tập thể người lao động”:** có nghĩa là toàn thể nhân viên của Công ty, những người được tuyển dụng và làm việc theo bất kỳ loại Hợp đồng lao động nào mà sẽ được ký với Công ty, bao gồm cả những người đang trong thời gian thử việc, tập nghề, học nghề, trong thời gian đào tạo và những Người lao động nước ngoài.
  3. **“Bên”:** có nghĩa là Công ty hoặc Tập thể Người lao động và “**Các bên**” có nghĩa là Công ty và Tập thể Người lao động.
  4. **“Hợp đồng lao động**” có nghĩa là hợp đồng lao động ký kết giữa Công ty và từng cá nhân người lao động theo quy định của pháp luật hiện hành.
  5. **“Nội quy lao động”:** có nghĩa là bản nội quy do Công ty ban hành và đã được đăng ký tại [Sở Lao động Thương binh Xã hội [Tỉnh]/[Thành phố]/[Ban quản lý Khu công nghiệp]………………………………………………………..
  6. **“Phòng nhân sự”** có nghĩa là bộ phận quản lý, giám sát và thực hiện các vấn đề có liên quan đến Người lao động của Công ty;
  7. **“Công đoàn cơ sở”:** có nghĩa là tổ chức công đoàn cơ sở của Công ty đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của Người lao động và Tập thể Người lao động.
  8. **“Tổ chức của Người lao động tại doanh nghiệp”**: có nghĩa là chức của người lao động tại doanh nghiệp được thành lập và hợp động hợp pháp theo quy định của pháp luật Việt Nam, là tổ chức đại diện bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp của người lao động trong quan hệ lao động.
  9. **"Cơ quan lao động”**: có nghĩa là Sở Lao động Thương binh Xã hội [Tỉnh]/[Thành phố] [Ban quản lý Khu công nghiệp
  10. **“Pháp luật lao động”:** có nghĩa là Bộ luật Lao động được Quốc hội thông qua vào ngày 20 tháng 11 năm 2019 và có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2021, Luật Công đoàn số 12/2012/QH13 do Quốc hội thông qua ngày 20 tháng 06 năm 2012 và các văn bản sửa đổi, bổ sung ; và hướng dẫn Bộ luật Lao động và Luật Công đoàn cùng với các văn bản pháp luật hiện hành khác có liên quan được ban hành tại từng thời điểm.

**Điều 3.Hiệu lực, gia hạn và sửa đổi Thỏa ước lao động tập thể**

* 1. Thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực trong vòng [từ 01 (một) đến ba (03) năm ] kể từ ngày Các bên ký kết Thỏa ước lao động tập thể.
  2. Trong quá trình thực hiện Thỏa ước lao động tập thể, các bên có quyền yêu cầu sửa đổi, bổ sung, thay thế hoặc hủy bỏ bất cứ điều khoản nào của Thỏa ước lao động tập thể với điều kiện việc sửa đổi, bổ sung, thay thế hoặc hủy bỏ bổ sung phải được tiến hành theo trình tự tương tự như trình tự kỷ kết Thỏa ước lao động tập thể mà pháp luật yêu cầu. Thỏa ước lao động tập thể sau khi thống nhất sửa đổi, bổ phải được thông báo bằng văn bản cho Cơ quan lao động và Người lao động được biết.
  3. Trong thời hạn 90 (chín mươi) ngày trước ngày Thỏa ước lao động tập thể hết hạn, Các bên có thể thương lượng để kéo dài thời hạn của Thỏa ước lao động tập thể hoặc ký kết Thỏa ước lao động tập thể mới. Trường hợp các bên thỏa thuận kéo dài thời hạn của Thỏa ước lao động tập thể thì phải lấy ý kiến theo quy định của pháp luật lao động.
  4. Khi Thỏa ước lao động tập thể hết hạn mà Các bên vẫn tiếp tục thương lượng, thì Thỏa ước lao động tập thể cũ vẫn được tiếp tục thực hiện trong thời hạn không quá 90 (chín mươi) ngày. Sau 90 (chín mươi) ngày kể từ ngày Thỏa ước lao động tập thể hết hạn mà các bên có thương lượng nhưng không đi đến một thỏa thuận cuối cùng, thì Thỏa ước lao động tập thể đương nhiên hết hiệu lực. Trong trường hợp này mọi quan hệ lao động giữa Công ty và Người lao động sẽ được áp dụng và thực hiện theo Hợp đồng lao động và các quy định của pháp luật lao động.

**Điều 4. Trách nhiệm của Các bên**

4.1. Trách nhiệm của Công ty

4.1.1. Chấp hành nghiêm chỉnh các quy định của Nhà nước về sử dụng lao động;

4.1.2. Tôn trọng và thực hiện đầy đủ mọi thỏa thuận trong Thỏa ước lao động tập thể.

4.1.3. 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 khoẻ cho Người lao động. Tuỳ theo yêu cầu của công việc, Công ty sẽ tạo điều kiện cho Người lao động được học tập, đào tạo nhằm nâng cao năng lực chuyên môn, trình độ để phục vụ cho công việc kinh doanh của Công ty đạt hiệu quả tốt.

4.1.4. Bảo đảm các điều kiện để Ban chấp hành Công đoàn cơ sở/Ban lãnh đạo Tổ chức của Người lao động tại doanh nghiệp có thể hoạt động theo đúng quy định. Thực hiện các quy định của Pháp luật lao động về quyền của Ban chấp hành Công đoàn cơ sở/Ban lãnh đạo Tổ chức của Người lao động tại doanh nghiệp, trích nộp kinh phí công đoàn đầy đủ, tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ Ban chấp hành Công đoàn cơ sở/Ban lãnh đạo Tổ chức của Người lao động tại doanh nghiệp hoạt động theo quy định của pháp luật lao động.

4.2. Trách nhiệm của tập thể Người lao động

4.2.1. Tôn trọng và thực hiện các điều khoản đã ký kết trong Thỏa ước lao động tập thể và trong Hợp đồng lao động của từng Người lao động.

4.2.2.Tích cực tham gia lao động, nghiêm chỉnh chấp hành Nội quy lao động, kỷ luật lao động, tuân thủ các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

4.2.3.Phối hợp cùng Công ty trong việc thực hiện kế hoạch sản xuất, tiết kiệm nguyên vật liệu, đảm bảo tiến độ công việc.

4.2.4. Không tham gia đình công, tranh chấp lao động tập thể trái quy định của pháp luật lao động.

**CHƯƠNG II**

**NỘI DUNG THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ**

**Điều 5. Việc làm và bảo đảm việc làm**

* 1. Sau khi Người lao động được tuyển dụng, Công ty sẽ giao kết với Người lao động bằng một trong các loại Hợp đồng lao động sau đây:

5.1.1. Hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

5.1.2. Hợp đồng lao động xác định thời hạn không quá 36 tháng.

5.2. Mọi trường hợp giao kết, tạm hoãn, thay đổi nội dung hay chấm dứt Hợp đồng lao động đều phải tuân theo các định của Pháp luật lao động.

5.3. Công ty sẽ đảm bảo việc làm cho Người lao động trong suốt thời gian có hiệu lực của Hợp đồng lao động.

5.4. Người lao động hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, không bị xử lý kỷ luật lao động sẽ được tái ký Hợp đồng lao động khi hợp đồng hết hạn.

5.5. Người lao động tham gia đình công trái pháp luật sẽ không được tái ký khi hết hạn Hợp đồng lao động.

**Điều 6.Tổ chức bồi dưỡng và nâng cao chuyên môn cho Người lao động**

* 1. Trong chiến lược phát triển của Công ty ở từng giai đoạn, vào thời điểm thích hợp, Công ty sẽ cử Người lao động đi Tinh đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nghiệp vụ tay nghề cho phù hợp với yêu cầu công việc thực tế. Công ty sẽ tổ chức cho Người lao động làm công tác quản lý, chuyên môn nghiệp vụ, lao động kỹ thuật đi học tập kinh nghiệm ở các doanh nghiệp trong nước và nước ngoài.
  2. Công ty sẽ hỗ trợ toàn bộ hoặc một phần tiền học phí (tại từng trường hợp cụ thể) khi Người lao động đủ điều kiện tham gia các khoá đào tạo mà Công ty yêu cầu và Người lao động phải cam kết làm việc tại Công ty trong khoảng….. tháng sau ngày kết thúc khóa đào tạo.

**Điều 7. Vị trí công việc của Người lao động**

Tùy vào nhu cầu hoạt động kinh doanh tại từng thời điểm, Công ty có quyền điều chuyển bộ phận hoặc địa điểm làm việc của Người lao động. Công ty cam kết bố trí công việc cho Người lao động phù hợp với nội dung thỏa thuận trong Hợp đồng lao động, phù hợp với Pháp luật lao động và tạo đủ điều kiện để Người lao động hoàn thành các công việc được giao.

**Điều 8. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi**

8.1. Công ty thực hiện thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi theo quy định của Nội quy lao động đăng ký theo quy định của Pháp luật lao động.

8.2. Ngoài những ngày nghỉ việc riêng hưởng nguyên lương theo quy định của Nội quy lao động và Pháp luật lao động, Người lao động còn được nghỉ việc riêng hưởng nguyên lương trong những trường hợp sau:

[Tùy theo chính sách của Công ty, Công ty có quyền quy định thêm các trường hợp Người lao động được nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng lương].

Đối với các trường hợp nêu trên, Người lao động phải nộp cho Phòng nhân sự các giấy tờ hợp lệ chứng minh ngay ngày đầu tiên trở lại làm việc.

8.3. Ngoài các ngày nghỉ lễ, tết hưởng nguyên lương theo quy định của Nội quy lao động và Pháp luật lao động, Người lao động còn được nghỉ có hưởng nguyên lương trong các thằng hợp sau đây:

[Tùy theo chính sách của Công ty, Công ty có quyền quy định thêm các trường hợp Người lao động được nghỉ mà vẫn hưởng lương, ví dụ ngày giáng sinh, ngày thành lập Công ty...].

8.4. Nếu Người lao động phải làm việc ở địa điểm ngoài địa điểm làm việc của Công ty mà đã được quy định trong giờ làm việc thì phải thông báo cho cấp trên trực tiếp biết về địa điểm, các công việc phải làm và thời gian ước tính để làm công việc đó.

**Điều 9. Tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp lương**

9.1. Người lao động được trả lương theo thỏa thuận trong Hợp đồng lao động và theo hệ thống thang lương, bảng lương của Công ty. Tiền lương của từng Người lao động sẽ được Công ty xem xét dựa trên cơ sở trình độ, mức độ hoàn thành công việc, thái độ, số lượng và chất lượng công việc của Người lao động, mức độ lạm phát và chính sách tiền lương của Công ty áp dụng tại từng thời điểm. Tiền lương này sẽ không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ ban hành tại từng thời điểm áp dụng cho nơi Người lao động đang làm việc và được Các bên thỏa thuận, ghi nhận tại Hợp đồng lao động.

9.2. Công ty có trách nhiệm xây dựng định mức lao động, gửi thang lương và bảng lương cho Cơ quan lao động theo quy định. Quy chế trả lương, trả thưởng được Tập thể Người lao động và Ban chấp hành Công đoàn cơ sở/Ban lãnh đạo Tổ chức của Người lao động tại doanh nghiệp góp ý và công khai cho Người lao động được biết.

9.3. Công ty sẽ khấu trừ tiền lương hằng tháng của Người lao động để đóng thuế thu nhập cá nhân (nếu có), tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và các khoản khác mà Người lao động có nghĩa vụ thanh toán theo quy định hiện hành.

9.4. Tiền trợ cấp

Ngoài tiền lương theo quy định trong Hợp đồng lao động để động viên Người lao động gần bố lâu dài với Công ty, Công ty còn thực hiện chính sách hỗ trợ Người lao động các khoản trợ cấp sau đây:

1. Tiền điện thoại hàng tháng: …………. đồng;
2. Tiền xăng đi lại hằng tháng: ………….. đồng; và
3. Tiền thuê nhà ở hằng tháng: …………………… đồng.

[Tùy vào chính sách của Công ty, Công ty có thể quy định thêm các khoản trợ cấp khác và phúc lợi cho Người lao động].

9.5. Tiền thưởng

Công ty có trách nhiệm xây dựng Quy chế thưởng mà quy định cụ thể về các điều kiện và tiêu chuẩn xét thưởng choNgười lao động. Tiền thưởng sẽ bao gồm:

1. Thưởng lương tháng mười ba (13) vào dịp Tết Âm lịch: Tuỳ theo tình hình hoạt động sản xuất và kinh doanh, Công ty sẽ xét thưởng lương tháng 13 cho Người lao động làm việc đủ 12 tháng với mức thưởng ít nhất 01 tháng lương theo Hợp đồng lao động. Người lao động 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 Công ty; và
2. Thưởng đột xuất cho Người lao động nếu Người lao động có thành tích xuất sắc trong quá trình làm việc, có những đóng góp quan trọng vào sự phát triển của Công ty và có sáng kiến cải tiến công việc mang lại hiệu quả và mức độ hài lòng cao cho các khách hàng của Công ty.

[Tùy vào chính sách của Công ty, Công ty có thể quy định các khoản tiền thưởng khác cho Người lao động tin trong quá trình làm việc].

9.6. Thông tin về tiền lương, trợ cấp và tiền thưởng của mỗi Người lao động được xem là thông tin mật. Người lao động phải tuân thủ các nghĩa vụ giữ bí mật thông tin tiền lương và tiền thưởng theo quy định về việc bảo mật thông tin được quy định trong Nội quy lao động của Công ty và thỏa thuận bảo mật thông tin (nếu có).

**Điều 10. An toàn lao động và vệ sinh lao động**

10.1. Công ty có trách nhiệm tập huấn công tác an toàn vệ sinh lao động, thực hiện đầy đủ việc cấp phương tiện bảo hộ lao động và hằng năm khám sức khoẻ định kỳ cho Người lao động theo quy định của Pháp luật lao động tại từng thời điểm.

10.2. Công ty có trách nhiệm chăm lo, cải thiện điều kiện lao Điểm g động, thực hiện đúng các quy định về bảo hộ lao động, các tiêu chuẩn về an toàn và vệ sinh lao động, bảo vệ môi trường làm việc theo đúng quy định về bảo hộ lao động và hướng dẫn Người lao động thực hiện đúng theo các quy định đó.

10.3. Người lao động phải chấp hành nghiêm chỉnh các quy định về an toàn lao động và vệ sinh lao động; giữ gìn và bảo quản các phương tiện bảo hộ được Công ty cấp.

10.4. Người lao động làm việc ở các bộ phận nặng nhọc, độc hại sẽ được hưởng các chế độ tiền lương và chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật theo quy định của Pháp luật lao động về an toàn lao động và vệ sinh lao động tại từng thời điểm

**Điều 11. Bảo hiểm bắt buộc và các loại bảo hiểm khác**

Công ty có trách nhiệm thực hiện đúng và đầy đủ các quy định của pháp luật về các loại bảo hiểm bắt buộc đối với Người lao động. Hằng tháng, Công ty sẽ trích một khoản từ tiền lương của Người lao động (bằng cách khấu trừ trực tiếp vào lương tháng trước khi thanh toán tiền lương cho Người lao động) để đóng các loại bảo hiểm bắt buộc theo quy định của pháp luật hiện hành.

[Ngoài bảo hiểm bắt buộc, tùy theo chính sách của Công ty, Công ty có thể mua thêm một số loại bảo hiểm khác cho Người lao động].

**Điều 12. Hoạt động của Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở**

* 1. Ban chấp hành Công đoàn cơ sở/Tổ chức của Người lao động tại doanh nghiệp phải xây dựng kế hoạch hoạt động trong năm và gửi đến (điền chức vụ của người đại diện theo pháp luật] để phối hợp thực hiện. Trường hợp có kế hoạch đột xuất thì phải thông báo bằng văn bản cho Công ty biết trước ít nhất bảy (07) ngày.
  2. Khi Ban chấp hành Công đoàn cơ sở/Ban lãnh đạo Tổ chức của Người lao động tại doanh nghiệp kiến nghị bằng văn bản những yêu cầu của Tập thể Người lao động tại Công ty, Công ty có trách nhiệm phối hợp với Ban chấp hành Công đoàn cơ sở/Ban lãnh đạo Tổ chức của Người lao động tại doanh nghiệp xem xét và trả lời kiến nghị bằng văn bản trong thời hạn bảy (07) ngày kể từ ngày nhận được kiến nghị.
  3. Công ty sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho Ban chấp hành Công đoàn cơ sở/Ban lãnh đạo Tổ chức của Người lao động tại doanh nghiệp trong việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình theo quy định của Pháp luật lao động.
  4. Định kỳ hằng quý và hằng năm, Ban chấp hành Công đoàn cơ sở/Ban lãnh đạo Tổ chức của Người lao động tại doanh nghiệp phối hợp cùng Công ty tổ chức họp mặt đối thoại giữa đại diện của Công ty và Người lao động theo quy chế đối thoại và hội nghị Người lao động tại doanh nghiệp nhằm trao đổi thông tin, lắng nghe ý kiến

1. Trực tiếp hoặc thông qua đại diện để tham gia vào quá trình giải quyết;
2. Rút yêu cầu hoặc thay đổi nội dung yêu cầu;
3. Yêu cầu thay đổi người tiến hành giải quyết Tranh chấp nếu có lý do cho rằng người đó có thể không vô tư hoặc không khách quan;
4. Cung cấp đầy đủ, kịp thời tài liệu, chứng cứ đề chứng minh cho yêu cầu của mình; và
5. Chấp hành thỏa thuận đã đạt được, quyết định của Ban trọng tài lao động, bản án hoặc quyết định đã có hiệu lực của Toà án nhân dân.

13.4. Các nội dung về Tranh chấp mà Các bên không ghi nhận hoặc thỏa thuận tại Thỏa ước lao động tập thể này sẽ được Các bên tuân thủ theo quy định của Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn có liên quan.

**CHƯƠNG III**

**CÁC ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

**Điều 14. Trách nhiệm thi hành**

14.1. Công ty, Ban chấp hành Công đoàn cơ sở/Ban lãnh đạo Tổ chức của Người lao động tại doanh nghiệp và Tập thể người lao động có trách nhiệm thực hiện đúng và đầy đủ các nội dung đã thỏa thuận trong Thỏa ước lao động tập thể.

14.2. Sau khi Thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực, Công ty sẽ bố trí thời gian để Ban chấp hành Công đoàn Cơ sở/Ban lãnh đạo Tổ chức của Người lao động tại doanh nghiệp triển khai nội dung của Thỏa ước lao động tập thể đến Tập thể người lao động.

14.3. Việc sửa đổi, bổ sung, thay thế hoặc hủy bỏ bất cứ điều khoản nào của Thỏa ước lao động tập thể được thực hiện theo như quy định tại Điều 3 của Thỏa ước lao động tập thể.

Thỏa ước lao động tập thể này được Các bên thảo luận và ký kết vào ngày….. tháng…. năm….. tại [trụ sở Công ty] …….. và được lập thành 03 (ba) bản chính. 01 (một) bản được gởi cho Ban chấp hành Công đoàn cơ sở/Ban lãnh đạo Tổ chức của Người lao động tại doanh nghiệp và 02 (hai) bản lưu tại Công ty.

**Thay mặt và đại diện cho Thay mặt và đại diện cho**

**Công ty Tập thể Người lao động**

[Họ và tên] [Họ và tên]

[Tổng] Giám đốc Chủ tịch Ban chấp hành Công

đoàn cơ sở/Thành viên Ban

lãnh đạo Tổ chức của Người lao

động tại doanh nghiệp