**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

**Độc lập -  Tự do -  Hạnh phúc**

**-----\*\*\*-----**

**THOẢ ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ**

 Để đảm bảo quyền và nghĩa vụ của hai bên trong quan hệ lao động, chúng tôi gồm:

1.      Đại diện người sử dụng lao động: Ông….

2.      Đại diện tập thể lao động: Ông …..

Cùng nhau thoả thuận ký kết thoả ước lao động tập thể gồm những điều khoản sau đây:

**Chương I**

**NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG**

**Điều 1**: Bản thoả ước lao động tập thể này ( sau đây gọi tắt là Thoả ước) quy định mối quan hệ giữa tập thể người lao động và Tổng Giám đốc về các điều kiện lao động và sử dụng lao động, quyền lợi và nghĩa vụ của hai bên trong thời hạn thoả ước có hiệu lực.

            Các trường hợp không quy định trong bản thoả ước này sẽ được giải quyết theo Bộ Luật lao động và các quy định pháp luật hiện hành.

**Điều 2** : Thoả ước này công nhận những quy chế, quy định sau đây của công ty là nội dung chính thức của thoả ước:

1.      Quy chế tổ chức văn hoá hoạt động của Hội đồng quản trị;

2.      Quy chế Hoạt động của Ban kiểm soát;

3.      Quy chế của Tổng giám đốc;

4.      Quy chế trả thu nhập cho người lao động;

5.      Quy chế khen thưởng thi đua;

6.      Quy chế về việc cử người đi đào tạo, bồi dưỡng ở trong nước và ở nước ngoài;

7.      Quy chế về việc trích lập và sử dụng quỹ dự phòng trợ cấp mất việc làm;

8.      Quy chế thực hiện dân chủ;

9.      Quy chế tuyển dụng người vào làm việc tại Công ty;

10.  Quy chế Bảo mật;

11.  Quy định về chế độ đi tham quan, du lịch trong và ngoài nước;

12.  Quy định về lập và sử dụng quỹ chính sách xã hội do cán bộ công nhân viên tự nguyện đóng góp;

13.  Quy định về an toàn, vệ sinh lao động và chế độ khen thưởng an toàn, vệ sinh lao động;

Tổng Giám đốc Công ty và Chủ tịch Công đoàn có trách nhiệm tổ chức xây dựng các quy chế nói trên và trình Hội đồng quản trị quyết định ban hành. Sau khi hoàn thiện các quy chế này được đăng ký với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Hà Nội thông báo để mọi người lao động trong toàn Tổng công ty biết và giám sát thực hiện.

Tại đại hội công nhân viên chức của Công ty, Tổng giám đốc Công ty và Chủ tịch Công đoàn có nhiệm vụ thông báo công khai trước đại hội kết quả thực hiện các quy chế đã được ban hành.

**Điều 3**: Tổng Giám đốc cam kết:

1.      Cộng tác chặt chẽ và tạo điều kiện thuận lợi để Công đoàn hoạt động theo quy định của Bộ Luật Lao động và Luật Công đoàn.

2.      Tạo điều kiện làm việc cho cán bộ kiêm nhiệm công tác Đảng. Công đoàn, Đoàn thanh niên; Thời gian làm công tác đoàn thể của cán bộ làm công tác Đảng, Công đoàn, Đoàn thanh niên không chuyên trách được tính là thời gian làm việc để trả lương.

3.      Đảm bảo quyền tự do hoạt động công đoàn của người lao động theo đúng quy định của pháp luật. Không dùng các biện pháp kinh tế và các biện pháp khác để can thiệp vào tổ chức và hoạt động của Công đoàn.

## Chương II

**VIỆC LÀM VÀ ĐẢM BẢO VIỆC LÀM**

**Điều 4**: Tổng Giám đốc cam kết giao đúng, giao đủ và kịp thời kế hoạch sản xuất kinh doanh cho các đơn vị sản xuất, đồng thời đảm bảo các điều kiện cần thiết để các đơn vị hoàn thành tốt kế hoạch được giao. Người lao động làm việc trong các đon vị của Công ty cam kết làm tròn nhiệm vụ được giao, nghiêm chỉnh chấp hành nội quy lao động và những quy định trong thoả ước này.

**Điều 5**: Giao kết hợp đồng lao động

Người sử dụng lao động ở các đơn vị của Công ty thực hiện giao kết hợp đồng lao động với người lao động theo quy định tại Điều lệ tổ chức và hoạt động của Công ty và Bộ Luật Lao động.

**Điều 6**: Đối tượng không giao kết hợp đồng lao động: Các chức danh do Đại hội đồng cổ đông bầu gồm Chủ tịch và các thành viên Hội đồng Quản trị, thành viên Ban kiểm soát; chức danh Tổng Giám đốc, Phó Tổng Giám đốc, Kế toán trưởng của Công ty.

**Điều 7**: Điều động lao động giữa các đơn vị thành viên của Công ty

Do yêu cầu sản xuất, Tổng Giám đốc có quyền điều động người lao động đến làm việc ở vị trí công tác khác, nhưng phải báo cáo cho người lao động biết ít nhất 30 ngày. Trường hợp báo chậm hơn thì cần được sự thoả thuận của người lao động. Hai bên phải tiến hành giao kết lại hợp đồng lao động ngay trước khi người lao động làm việc ở vị trí mới.

Việc điều động lao động trong phạm vi Tổng Công ty không được coi là chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 36 của Bộ Luật Lao động. Người lao động không được hưởng trợ cấp thôi việc khi thực hiện việc điều động trong phạm vi Công ty.

**Điều 8**: Trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động sau khi được cử đi đào tạo, bồi dưỡng bằng nguồn kinh phí do Công ty chịu hoặc Công ty được cơ quan, tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước tài trợ, thì phải có trách nhiệm bồi thường chi phí đào tạo. Trách nhiệm này được ghi trong hợp đồng lao động. Mức bồi thưòng được được quy định tại quy chế về việc cử người đi đào tạo, bồi dưỡng ở trong và ngoài nước.

**Điều 9**: Người sử dụng lao động và người lao động cam kết thi hành nghiêm chỉnh những quy định của Bộ Luật Lao động và quyền và trách nhiệm của mỗi bên trong trường hợp thay đổi, tạm hoãn, chấm dứt hợp đồng lao động.

## 

## Chương III

**THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜI NGHỈ NGƠI**

## I/ Thời giờ làm việc

**Điều 10**: Thời giờ làm việc hàng ngày trong điều kiện lao động bình thường là 8 giờ/ngày theo hai chế độ làm việc:

1.      Chế độ làm việc theo giờ hành chính:

Chế độ làm việc này áp dụng cho các chức danh quản lý và chức danh sản xuất không có yêu cầu làm việc theo ca. Biểu thời gian làm việc hàng ngày do Tổng Giám đốc quy định cho phù hợp với tập quán sinh hoạt của Công ty.

2.      Chế độ làm việc theo ca sản xuất:

a/ Các vị trí công tác có yêu cầu đảm bảo quá trình sản xuất liên tục thì phải tổ chức làm việc theo ca.

b/ Việc tổ chức ca làm việc phải theo nguyên tắc giò nhiều việc nhiều người, ít việc ít người. Tổng giám đốc quy định số ca, giờ bắt đầu và kết thúc của mỗi ca, chế độ đảo ca, nhưng phải đảm bảo giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi quy định tại Bộ Luật Lao động và Thoả ước lao động này.

**3.** Người lao động làm các công việc có tính chất đặc thù về thời gian như: thủ kho, bảo vệ, lái xe con, lái xe phục vụ ứng cứu thông tin … tuỳ theo từng loại công việc, không nhất thiết quy định làm mỗi ngày 08 giờ, nhưng tính bình **quân không quá 08 giờ/ngày.**

**Điều 11**: Thời giời làm thêm

1. Tổng giám đốc được tổ chức làm thêm giờ trong trường hợp nhiệm vụ sản xuất tăng đột xuất ngoài kế hoạch, sau khi đã thoả thuận với người lao động.
2. Thời giờ làm thêm trong điều kiện lao động bình thường không được vượt quá 200 giờ.
3. Trường hợp phải đối phó hoặc khắc phục hậu quả nghiêm trọng do thiên tai, dịch hoả … sau khi thoả thuận với người lao động. Tổng giám đốc có quyền huy động làm thêm giờ vượt quá số giờ làm thêm nêu trên.

**Điều 12**: Thời giờ học tập chuyên môn nghiệp vụ:

1. Huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động 8 giờ/ngưòi/năm.
2. Bổ túc thi nâng bậc 32 giờ/người/năm ( áp dụng cho những đủ tiêu chuẩn thi nâng bậc trong năm).
3. Học tập kỹ thuật, nghiệp vụ: 02 giờ/người/tuần, tức là 104 giờ/người/năm.
4. Huấn luyện tự vệ: 40 giờ đến 56 giờ/người/năm ( áp dụng cho những người tham gia tự vệ).

**Điều 13**: Thời giờ hội họp

1. Thời giờ giao ban tác nghiệp

a/ Giao ban giữa Tổng giám đốc với Trưởng các đơn vị thuộc: 02 giờ/tuần

b/ Họp tổ sản xuất: 1 giờ/tuần.

1. Thời giờ họp sơ kết, tổng kết:

a/ Hàng năm các đơn vị 04 giờ để sơ kết công tác 6 tháng đầu năm, 08 giờ để tổng kết công tác năm và triển khai kế hoạch mới.

b/ Sơ kết công tác 6 tháng đầu năm và tổng kết công tác năm của Công ty tuỳ theo tình hình cụ thể do Lãnh đạo Tổng Công ty quyết định.

**II/ Thời giờ nghỉ ngơi**

**Điều 14**: Nghỉ giữa ca:

Người lao động làm việc liên tục 8 giờ liền trong điều kiện bình thường được nghỉ giữa ca tính vào giờ làm việc như sau:

            a/ Nghỉ 45 phút khi làm ca đêm,

            b/ Nghỉ 30 phút khi làm các ca khác.

**Điều 15**: Công ty thực hiện tuần làm việc 40 giờ trong 5 ngày, mỗi tuần người lao động được nghỉ 02 ngày ( 48 giờ liên tục) quy định như sau:

1. Người làm việc theo giờ hành chính nghỉ hàng tuần vào ngày thứ bảy và chủ nhật.
2. Người làm việc theo ca ( trừ các đối tượng đã được quy định tại Điều 12 của thoả ước này).

a/ Bố trí nghỉ luân phiên.

b/ Người lao động được nghỉ ít nhất 12 giờ trước khi chuyển sang ca khác.

# Chương IV

**TIỀN LƯƠNG, PHỤ CẤP LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG**

**Điều 16**: Công ty xây dựng các thang, bậc lương và các khoản phụ cấp lương làm căn cứ để xếp lương, năng bậc lương để thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế đối với người lao động .

**Điều 17** : Tổng giám đốc có trách nhiệm phối hợp với Ban chấp hành công đoàn xây dựng và ban hành qui chế trả thu nhập kèm theo Thoả ước này .

Quy chế trả thu nhập phải được Công đoàn thoả thuận trước khi ban hành. Sau khi qui chế được ban hành Tổng giám đốc phải thông báo để mọi người lao động trong đơn vị biết, thực hiện và giám sát việc thực hiện .

**Điều 18**: Tổng giám đốc cam kết trả lương trực tiếp, đúng thời han, tại nơi làm việc của người lao động .

**Điều 19**: Người lao động nghỉ phép hàng năm, nghỉ ngày lễ, nghỉ về viêc riêng có lương theo luật định dược trả thu nhập theo qui định tại Qui chế trả thu nhập của Công ty.

**Điều 20**: Người lao động và cán bộ công nhân viên chức cua Công ty , có dủ thời gian công tac liên tục từ 3 năm trở lên đã ký hợp đồng không xác định thời hạn , tuỳ theo yêu cao đào tạo lao động có thể được tuyển đi học chính qui tâp trung - dài hạn hệ công nhân, trung học chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học và sau đại học tại các trường công lập. Trong thời gian đi học được hưởng chế độ trả lương và bảo hiểm xã hội theo quy định.

**Điều 21**: Người lao động được làm việc liên tục từ 4 giờ trở lên trong 1 ngày được Tổng Giám đốc chi tiên ăn giữa ca, mức chi ……..đồng/người/ngày.

**Điều 22**: Công ty thành lập Hội đồng nâng bậc lương ( gọi tắt là Hội đồng lương). Thành phần Hội đồng lương gồm có: Tổng giám đốc, một số thành viên khác do Tổng giám đốc chỉ định và đại diện của Ban chấp hành Công đoàn.

**Điều 23**: Hội đồng lương họp sáu tháng một lần để xét nâng bậc lương cho những người thuộc quyền Tổng giám đốc quyết định nâng lương, đủ tiêu chuẩn nâng bậc vào sáu tháng sau đó. Trên cơ sở xem xét của Hội đồng lương Tổng Giám đốc đề nghị Hội đồng quản trị nâng lương cho những người do Hội đồng quản trị quyết định nâng lương.

Danh sách nâng bậc lương Hội đồng đã được duyệt giao cho thường trực Hội đồng lương theo dõi, tổ chức thi nâng bậc và trình Tổng giám đốc ra quyết định nâng lương, hoặc đề nghị Công ty xét nâng bậc và trình Tổng giám đốc ra quyết địng nâng lương , hoặc đề nghị Công ty xét nâng bậc lương cho những người đủ tiêu chuẩn , đảm bảo nâng bậc lương đúng thời hạn.

**Chương V**

**ĐỊNH MỨC LAO ĐỘNG**

**Điều 24**: Tổng giám đốc công ty có trách nhiệm tổ chức xây dựng, quản lý, áp dụng hệ thống định mức lao động theo hướng dẫn của Bộ Lao động Thương binh và xã hội làm cơ sở cho việc zử dụng lao động hợp lý , xây dựng đon giá tiền lương và trả lương gắn với năng xuất , chất lương lao động .

**Điều 25**: Hàng năm Công ty và các đơn vị thành viên tổ chức đánh giá tình hình thực hiện hệ thống định mức lao động nhằm phát hiện và điều chỉnh kịp thời những định mức đã lac hậu , không còn phù hợp với quy định hiện hành.

**Điều 26:** Các định mức lao động sau khi xây dựng hoặc điều chỉnh phải được áp dụng thử ở một số đơn vị, bộ phận, sau đó xem xét và điều chỉnh cho phù hợp trước khi áp dụng rộng rãi trong doanh nghiệp và đăng ký với cơ quan có thẩm quyền theo quy định của Nhà nước.

**Điều 27:** Để đảm bảo tính khách quan và hợp lý của định mức lao động, trong quá trình xây dựng và áp dụng thử định mức phải có đại diện của tổ chức Công đoàn tham gia.

**Chương VI**

**BẢO HIỂM XÃ HỘI**

**Điều 28:**  Tổng giám đốc và người lao động trong toàn Công ty cam kết thực hiện nghiêm chỉnh các quy định trong Điều lệ bảo hiểm xã hội.

**Điều 29**: Hàng tháng, Tổng giám đốc và người lao động giao kết hợp đồng lao động thời hạn từ 01 năm trở lên có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế theo quy định hiện hành.

Đối với người lao động thực hiện giao kết hợp đồng theo việc, các khoản chi về bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế theo quy định hiện hành, được Tổng giám đốc tính gộp vào tiền lương để trả cho người lao động.

**Điều 30:** Người lao động được hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội theo quy định tại Điều lệ bảo hiểm xã hội trong các trường hợp người lao động bị ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, suy giảm khả năng lao động, hết tuổi lao động hoặc chết.

**Điều 31**: Người lao động ốm đau thông thường được khám và cấp  thuốc tại Y tế đơn vị và nơi đăng ký bảo hiểm y tế. Trường hợp cần thiết được giới thiệu đến khám và chữa bệnh tại các bệnh viện. Hàng năm Tổng giám đốc phải tổ chức khám sức khoẻ định kỳ, điều trị, điều dưỡng cho người lao động theo quy định của Nhà nước và của Công ty.

**Điều 32**: Người lao động nghỉ sinh con đúng kế hoạch, nghỉ để thực hiện các biện pháp kế hoạch hoá dân số ngoài tiêu chuẩn được hưởng theo chế độ bảo hiểm xã hội, người lao động còn được hưởng thêm một khoản tiền trợ cấp lấy từ quỹ phúc lợi của Công ty đảm bảo tổng thu nhập (bao gồm tiền được bảo hiểm xã hội trả và khoản trợ cấp) tối thiểu bằng 70% mức thu nhập của cán bộ công nhân viên đó khi đang làm việc. Mức trợ cấp do Tổng giám đốc  quyết định.

**Điều 33**: Tổng giám đốc có trách nhiệm thông báo cho người đến tuổi nghỉ hưu  trước 6 tháng, người lao động đến tuổi nghỉ hưu được nghỉ trưước sinh nhật 3 tháng, trong thời gian nghỉ này được hưởng thu nhập như khi làm việc. Tổng giám đốc có trách nhiệm làm các thủ tục cần thiết với Cơ quan Bảo hiểm xã hội để người lao động nghỉ hưu đúng tuổi theo Luật định.

# Chương VII

**MỘT SỐ THOẢ THUẬN KHÁC**

**Điều 34**: Người lao động hoàn thành tốt nhiệm vụ và đã làm việc tại Công ty từ một năm trở lên được đơn vị tổ chức đi tham quan, nghỉ mát và được hỡ trợ thêm một khoản tiền lấy từ quỹ phúc lợi. Mức hỗ trợ do Tổng giám đốc quyết định. Công đoàn cơ sở phối hợp với chuyên môn tổ chức cho người lao động của đơn vị mình đi tham quan, nghỉ mát.

Người lao động hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ có thể được hỗ trợ một khoản tiền lấy từ quỹ phúc lợi của đơn vị để đi tham quan trong và ngoài nước do đơn vị tổ chức.

**Điều 35**: Mọi người lao động làm việc tại Công ty được tặng quà nhân ngày sinh hàng năm lấy từ quỹ phúc lợi. Mức chi cụ thể do Đại hội công nhân viên chức quyết định.

# Chương VIII

**ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

**Điều 36**: Hai bên thoả thuận này được thi hành trong toàn Công ty. Hàng quý Tổng giám đốc và Chủ tịch Công đoàn thông báo cho nhau kết quả thực hiện thoả ước.

**Điều 37**: Người lao động có quyền khiếu nại nếu họ xét thấy việc xếp lương, nâng bậc lương, việc phân phối tiền lương, tiền thưởng và những quy định khác của thoả ước này không được thực hiện đúng. Tổng giám đốc có trách nhiệm giải quyết không chậm quá 30 ngày sau khi nhận được khiếu nại nêu trên, Tổng giám đốc phải thông báo cho đương sự và Công đoàn biết hướng và thời gian giải quyết tiếp.

**Điều 38**: Thoả ước này có hiệu lực trong thời hạn một năm và có thể được xem xét sửa đổi, bổ sung (nếu cần). Khi hết hạn, nếu hai bên tham gia ký kết không có ý kiến sửa đổi, bổ sung thì thoả ước này đương nhiên có giá trị gia hạn 01 năm.

**Điều 39**: Sau 06 tháng thực hiện, nếu một bên có yêu cầu bổ sung , sửa đổi thoả ước phải thông báo cho bên kia cụ thể nội dung, dự kiến sửa đổi. Chậm nhất 15 ngày sau khi có thông báo, hai bên phải gặp nhau thương lượng, xem xét.

Sau khi hai bên gặp nhau thương lượng, Chủ tịch Công đoàn có trách nhiệm thông báo bằng văn bản những nội dung đã thoả thuận bổ sung, sửa đổi đến Sở Lao động Thương binh và Xã hội Hà Nội để đăng ký lại.

**Điều 40**: Nếu xảy ra trang chấp lao động, hai bên tham gia ký kết thoả ước thống nhất nguyên tắc giải quyết như sau:

1. Hai bên gặp nhau bàn bạc, thương lượng trực tiếp để tự dàn xếp tại nơi phát sinh tranh chấp. Nếu đã cố gắng hết sức mà không thể tự dàn xếp được, việc tranh chấp lao động sẽ được giải quyết theo trình tự quy định tại Bộ Luật Lao động.
2. Việc giải quyết tranh chấp lao động được tiến hành cong khai và khách quan, giải quyết kịp thời, nhanh chóng, đúng pháp luật.
3. Khi giải quyết tranh chấp lao động nhất thiết phải có sự tham gia của đại diện Công đoàn và đại diện của Tổng giám đốc.
4. Khi có những yêu cầu của tập thể lao động đòi hỏi giải quyết, Ban chấp hành Công đoàn cơ sở phải lắng nghe ý kiến, nguyện vọng của tập thể lao động, bàn bạc với Tổng giám đốc để tìm cách giải quyết. Nếu không giải quyết được thì trong thời hạn 03 ngày Ban chấp hành Công đoàn phải kịp thời báo cáo với Công đoàn cấp trên: Tổng giám đốc phải báo cáo Hội đồng quản trị và Cơ quan Lao động địa phương để phối hợp giải quyết.
5. Khi xảy ra tranh chấp lao động tập thể, Hội đồng hoà giải lao động ở cơ sở phải tiến hành hoà giải ngay khi nhận được đơn yêu cầu hoà giải. Nếu hoà giải không thành thì mỗi bên hoặc cả hai bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động Thành phố giải quyết. Trường hợp một bên hoặc cả hai bên không đồng ý với quyết định của Hội đồng trọng tài lao động Thành phố thì có quyền yêu cầu Toà án nhân dân cấp tỉnh giải  quyết.

**Điều 41**: Thoả ước lao động tập thể này ký kết tại Công ty cồ phần Đầu tư phát triển công nghệ và Truyền thông ngày……..tháng……năm 2006 và đăng ký tại Sở Lao động – Thương binh và Xã hội Hà Nội.

Thoả ước lao động tập thể có hiệu lực từ này được thừa nhận và có thời hạn trong 1 năm. Việc sửa đổi, bổ sung thoả ước phải theo đúng những quy định của pháp luật. Bãi bỏ những quy định trước đây trái với thoả thuận này.

**ĐẠI DIỆN TẬP THỂ LAO ĐỘNG**    **ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**

**Chủ tịch                                                            Tổng giám đốc**

--------------------------------------------------

**﻿**———————————————[Tư vấn Lợi Thế](file:///C:\Users\MaiLan\Downloads\tuvanloithe.com)  là một công ty tư vấn Luật, đặc biệt chuyên sâu trên các lĩnh vực sau:• Tư vấn pháp luật doanh nghiệp Việt Nam (Bao gồm doanh nghiệp có 100% vốn đầu tư nước ngoài), Giấy phép con.• Tư vấn pháp luật sở hữu trí tuệ, thuế – kế toán.• Tư vấn pháp luật dân sự, hình sự, bảo hiểm, lao động, đất đai, hôn nhân và gia đình.TƯ VẤN LINH HOẠT – GIẢI PHÁP TẬN TÂM là những giá trị chúng tôi mang tới cho các Quý Khách hàng.Hãy liên hệ ngay cho chúng tôi để được NHẬN TƯ VẤN MIỄN PHÍ qua số Hotline: 0987 860 038 Email: hoangtham.ltk@gmail.com