LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG QUẬN GÒ VẤP
CĐCS……..

Số: /QĐ-CĐCS

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

Gò Vấp, ngày tháng năm 2023

QUYẾT ĐỊNH
Về việc thành lập Tổ thương lượng tập thể

BAN CHẤP HÀNH CÔNG ĐOÀN

CÔNG TY .....

- Căn cứ Bộ Luật Lao động 2019, Luật Công đoàn năm 2012;
- Căn cứ Nghị định số 43/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành điều 10 của Luật Công đoàn về quyền, trách nhiệm của Công đoàn trong việc đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động;
- Căn cứ hướng dẫn số 1840/HD-TLĐ ngày 14/12/2013 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc thực hiện quyền và trách nhiệm của Công đoàn trong thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện thoả ước lao động tập thể;
- Xét đề nghị, ý kiến của tập thể đoàn viên công đoàn, người lao động tại đơn vị,

QUYẾT ĐỊNH

Điều 1: Thành lập Tổ thương lượng tập thể tại Công ty …… gồm các ông(bà) có tên sau:

1. ……..: Tổ trưởng
2. ……..: Thành viên
3. ……..: Thành viên

Điều 2: Tổ thương lượng tập thể chịu sự điều hành, chỉ đạo trực tiếp của Ban Chấp hành Công đoàn Công ty và có nhiệm vụ:

- Nắm chắc tình hình sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp;
- Tập hợp đầy đủ các ý kiến, nguyện vọng của người lao động;
- Chuẩn bị thông tin, xây dựng phương án và tiến hành đàm phán, thương lượng với người sử dụng lao động về các nội dung đã được người lao động yêu cầu trên cơ sở bảo đảm đạt được cao nhất nguyện vọng của tập thể lao động.

Điều 3: Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký. Các thành viên có tên trong Điều 1 chịu trách nhiệm thi hành quyết định này./.

TM. BAN CHẤP HÀNH
CHỦ TỊCH
(Ký tên và đóng dấu)

Nơi nhận:
- Chủ DN, NSDLĐ (để biết);
- Như điều 3 (để thi hành);
- Lưu VP.

Commented [U1]: Chủ tịch hoặc Phó Chủ tịch CĐCS sẽ là Tổ trưởng tổ thương lượng

LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG QUẬN GÒ VẤP
CĐCS……..

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

Số : …/CĐCS

Gò Vấp, ngày ... tháng ... năm 202…

V/v đề nghị giám đốc công ty tổ chức phiên họp thương lượng

Kính gửi: Giám đốc công ty…….

Căn cứ Bộ Luật Lao động 2019;

Căn cứ quy định quyền và trách nhiệm của tổ chức Công đoàn quy định tại Điều 10, Luật Công đoàn 2012.

Công đoàn cơ sở công ty …… đề nghị Giám đốc tổ chức cuộc họp thương lượng tập thể

1. Thời gian: Vào lúc:……giờ, ngày …./…./….

2. Địa điểm:……..

3. Số lượng người tham dự:…..người; Trong đó:

- NSDLĐ: Mời…..người.
- BCHCĐ: Mời…..người.

4. Thành phần tham dự:

a) Về phía doanh nghiệp:

- Ông (bà):…….
- Ông (bà):……
- Ông (bà):……

b) Về phía BCH CĐCS công ty:

- Ông (bà):…….
- Ông (bà):……
- Ông (bà):……

c) Thư ký

- Ông (bà):……

5. Nội dung họp:

Thương lượng tập thể theo nội dung gửi kèm.

Để tạo điều kiện thuận lợi cho buổi họp thương lượng đạt kết quả mong muốn, Ban Chấp hành Công đoàn đề nghị lãnh đạo công ty……tiến hành họp thương lượng tập thể theo thời gian và địa điểm nêu trên, đảm bảo đúng quy định của Bộ Luật Lao động.

TM. BCH CÔNG ĐOÀN
CHỦ TỊCH
(Ký tên, đóng dấu)

Nơi nhận:
- Như trên;
- Phòng LĐ-TB&XH quận;
- Liên đoàn Lao động quận;
- Lưu: VT.

LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG QUẬN GÒ VẤP
CĐCS…….

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

Gò Vấp, ngày … tháng ……năm 202…

NỘI DUNG THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ GIỮA BAN CHẤP HÀNH CÔNG ĐOÀN VÀ GIÁM ĐỐC CÔNG TY….

(Kèm theo Công văn số:……/CĐCS, ngày……tháng……năm 202…)

Căn cứ vào tình hình sản xuất kinh doanh của công ty, tình hình đời sống, việc làm của công nhân lao động. Để nâng cao chất lượng sản phẩm, giúp người lao động thêm gắn bó đồng thời tạo mối quan hệ lao động hài hòa ổn định tại doanh nghiệp. Sau khi lấy ý kiến của người lao động, Ban Chấp hành công đoàn đề nghị lãnh đạo công ty thương lượng những nội dung sau:

- Bữa ăn cho người lao động;
- Tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp và nâng lương;
- Mức lao động và thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca;
- Bảo đảm việc làm đối với người lao động;
- Bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động;
- Điều kiện, phương tiện hoạt động của Công đoàn cơ sở; mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và Công đoàn cơ sở;
- Cơ chế, phương thức phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động;
- Thực hiện Bình Đẳng giới, phòng chống bạo lực và quấy rối tình dục tại nơi làm việc;
- Các nội dung về phúc lợi;

Trên đây là những nội dung mà Ban chấp hành Công đoàn đề xuất thương lượng.

Commented [U2]: Lấy số công văn ở trên

Commented [U3]: Chọn tất cả hay từng đầu mục nội dung

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

BIÊN BẢN

V/v tổ chức thương lượng tập thể giữa
Ban chấp hành Công đoàn cơ sở và Giám đốc Công ty …….

Hôm nay, vào lúc: ….giờ…. ngày … tháng … năm 202…, tại công ty …….. Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở và Giám đốc Công ty tổ chức phiên họp thương lượng tập thể theo đúng quy định của Bộ Luật Lao động.

II. Thành phần:

**** Về phía doanh nghiệp: (chủ trì)***

- Ông (bà): …… Chức vụ ……...……
- Ông (bà): …… Chức vụ ……...……
- Ông (bà): …… Chức vụ ……...……

**** Về phía BCH CĐCS công ty:***

- Ông (bà):…… Chức vụ ……...……
- Ông (bà):…… Chức vụ ……...……
- Ông (bà):…… Chức vụ ……...……

**** Thư ký:***

- Ông (bà):…… Chức vụ ……...……

II. NỘI DUNG:

Căn cứ quy định của Bộ Luật Lao động 2019 và Luật công đoàn 2012. Căn cứ chức năng nhiệm vụ của các bên trong quan hệ lao động.

Công đoàn và Ban giám đốc công ty……..thương lượng các nội dung sau:

1. Các nội dung thương lượng:

- Bữa ăn cho người lao động;
- Tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp và nâng lương;
- Mức lao động và thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca;
- Bảo đảm việc làm đối với người lao động;
- Bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động;
- Điều kiện, phương tiện hoạt động của Công đoàn cơ sở; mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và Công đoàn cơ sở;
- Cơ chế, phương thức phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động;

- Thực hiện Bình Đẳng giới, phòng chống bạo lực và quấy rối tình dục tại nơi làm việc;
- Các nội dung về phúc lợi;

Commented [U4]: Chọn tất cả hay từng đầu mục nội dung

Sau khi bàn bạc, thỏa thuận, hai bên thống nhất một số nội dung thương lượng cụ thể sau:

2. Những nội dung hai bên thống nhất:

-……
-……
-……

3. Những nội dung hai bên chưa thống nhất, cần tiếp tục thương lượng:

-……
-……
-……

4. Những nội dung hai bên còn có nhiều ý kiến khác nhau:

-……
-……
-……

Những nội dung hai bên đã thống nhất, đề nghị các phòng, ban có liên quan của Công ty phối hợp với Ban Chấp hành Công đoàn công bố công khai cho người lao động được biết và lấy ý kiến tập thể người lao động về nội dung đã thỏa thuận thống nhất.

Nội dung trên, được hai bên thống nhất thông qua. Cuộc họp kết thúc vào lúc…..giờ….cùng ngày.

THƯ KÝ	ĐẠI DIỆN BAN CHẤP HÀNH CĐCS	ĐẠI DIỆN BAN GIÁM ĐỐC

Lưu ý:

- Nếu có trên 50% ý kiến tập thể lao động đồng ý, thì đưa vào bản Thỏa ước lao động tập thể để 2 bên tiến hành ký kết thỏa ước lao động tập thể vào ngày …./ ……/202…

- Nếu không đạt 50% tập thể lao động không đồng ý, thì 2 bên tiếp tục thương lượng.

Đơn vị:…….. **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**
Địa chỉ: …… **Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**
Điện thoại:……

Gò Vấp, ngày……tháng……năm 202……

BIÊN BẢN
Lấy ý kiến tập thể lao động về nội dung Thỏa ước lao động tập thể

1. Tổng số CNVC và lao động của doanh nghiệp: ……người.

2. Phương thức lấy ý kiến:

- Lấy ý kiến toàn thể CNVC và lao động thông qua chữ ký ☐
- Lấy ý kiến toàn thể CNVC và lao động thông qua biểu quyết ☒

3. Số lượng người được lấy ý kiến: …. người.

(Ngoài việc tổ chức lấy ý kiến tập thể người lao động, nếu có tổ chức lấy ý kiến của đại biểu thì ghi rõ thành phần tham dự, số lượng người được lấy ý kiến của từng thành phần)

4. Số người tán thành nội dung TƯLĐTT của doanh nghiệp: ….. người; tỷ lệ tán thành: ……**%.**

5. Số người không tán thành nội dung TƯLĐTT của doanh nghiệp: ….. người; tỷ lệ không tán thành: …….%.

6. Những điều khoản không tán thành:…….……

(Tại từng điều, khoản không tán thành doanh nghiệp ghi rõ tỷ lệ % không tán thành)

Xác nhận của đại diện BCH Công đoàn	**Người viết biên bản**
(Họ và tên, chức danh, ký tên, đóng dấu)	*(Họ và tên, chức danh)*

Xác nhận của Liên đoàn Lao động quận

Tên Công ty: ..... **CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**
Địa chỉ trụ sở chính:..... **Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**
Số ĐT:.....

Gò Vấp, ngày …… tháng ..... năm .....

THOẢ ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Căn cứ Bộ Luật Lao Động của nước Cộng Hoà Xã Hội Chủ Nghĩa Việt Nam ban hành năm 2019 đã được Quốc Hội khoá XIV, kỳ họp thứ 8 thông qua ngày 20/11/2019 và có hiệu lực thi hành từ 01/01/2021;

Căn cứ sự thoả thuận giữa hai bên người sử dụng lao động và tập thể người lao động sau khi lấy ý kiến của tập thể người lao động trong doanh nghiệp;

Để đảm bảo quyền lợi và nghĩa vụ hợp pháp của mỗi bên trong quan hệ lao động, chúng tôi gồm có:

1. Đại diện người sử dụng lao động (NSDLĐ):

Ông/Bà: Nguyễn Văn A – Người đại diện pháp luật của công ty

Chức danh: .....

Địa chỉ:.....ĐTDĐ:.....

2. Đại diện tập thể lao động:

Họ tên: **Nguyễn Văn B**

Chức danh: Chủ tịch công đoàn Công ty.....

Địa chỉ:.....ĐTDĐ:.....

Commented [i-[5]]: Ghi rõ địa chỉ và số điện thoại

Hai bên cam kết thực hiện đúng các quy định của pháp luật và cùng nhau thoả thuận ký kết Thỏa ước lao động tập thể (gọi tắt là Thỏa ước) gồm các điều khoản sau:

Chương I. NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Thoả ước lao động tập thể này quy định mối quan hệ lao động giữa tập thể lao động và NSDLĐ về các điều kiện lao động và sử dụng lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong thời hạn Thỏa ước có hiệu lực.

Mọi trường hợp khác trong mối quan hệ lao động không quy định trong bản Thỏa ước lao động tập thể này, sẽ được giải quyết theo Bộ luật Lao động và các văn bản quy phạm pháp luật hiện hành.

Điều 2. Đối tượng thi hành

1. Người sử dụng lao động;

2. Người lao động (NLĐ) đang làm việc tại công ty, kể cả NLĐ trong thời gian học nghề, tập nghề, thử việc, NLĐ vào làm việc sau ngày Thỏa ước có hiệu lực đều có trách nhiệm thực hiện những nội dung thoả thuận trong Thỏa ước này;

3. Ban chấp hành Công đoàn cơ sở/Ban chấp hành Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở (nơi không có công đoàn cơ sở).

Điều 3. Thời hạn của thỏa ước

1. Thỏa ước này có hiệu lực **3 năm** kể từ ngày ký.

2. Khi thời hạn của Thỏa ước hết hiệu lực hai bên thực hiện theo quy định tại Điều 83 Bộ luật Lao động.

Chương II. NỘI DUNG THOẢ ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Điều 4. Việc làm và đảm bảo việc làm

1. NSDLĐ phải đảm bảo việc làm cho NLĐ trong suốt thời gian có hiệu lực của hợp đồng.

2. Thời gian nghỉ chờ việc do thiếu đơn hàng hay do lý do khách quan khác như điện nước thì NLĐ được trả 100% tiền lương theo hợp đồng lao động, nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do nhà nước quy định.

3. Hàng năm NSDLĐ hỗ trợ 100% kinh phí đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ tay nghề chuyên môn nghiệp vụ cho NLĐ.

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

5. NLĐ đem lại giá trị làm lợi cho doanh nghiệp……..đồng hoặc có thành tích xuất sắc tiêu biểu được chuyển sang HĐLĐ không xác định thời hạn.

6. NLĐ có thành tích giới thiệu người lao động là nhân tài vào làm việc tại doanh nghiệp, đem lại giá trị, doanh thu cho doanh nghiệp từ ……đồng thì được xem xét chuyển hợp đồng không xác định thời hạn hoặc được xét nâng lương sớm hoặc xét khen thưởng.

7. Trường hợp doanh nghiệp do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế, dịch bệnh mà nhiều người lao động có nguy cơ mất việc làm, phải thôi việc, nghỉ chờ việc thì công ty giải quyết như sau:

+ Công ty xây dựng phương án sắp xếp lao động và trao đổi, bàn bạc với công đoàn trước khi triển khai thực hiện. Người lao động được Điều chuyển trong hệ thông công ty, đảm bảo số lượng người lao động phải nghỉ việc là ít nhất.

+ Đào tạo, đào tạo lại nghiệp vụ tay nghề của người lao động cho phù hợp với yêu cầu thực tế. Đối với trường hợp không bố trí được công việc thì tạo điều kiện cho đi học nghề mới theo nguyên vọng. Học phí và tiền lương trong những ngày đi học do công ty chi trả.

+ Trường hợp không thể đảm bảo được việc làm cho người lao động thì ngoài giải quyết chế độ theo quy định, công ty sẽ hỗ trợ thêm cho người lao động để ổn định cuộc sống trong thời gian xin việc mới (mức hỗ trợ căn cứ điều kiện tài chính của công ty thời điểm đó) và giới thiệu sang đơn vị khác có nhu cầu về lao động. Ưu tiên tuyển lại lao động cũ nếu công ty phục hồi sản xuất.

+ Trong trường hợp phải cho nhiều người lao động nghỉ việc, thôi việc thì những trường hợp sau đây được công ty giữ lại làm việc: người lao động là cán bộ công đoàn cơ sở, người lao động bị tai nạn lao động, có hoàn cảnh khó khăn bị bệnh nan y, hiểm nghèo hoặc có thâm niên công tác và hoàn thành tốt nhiệm vụ hoặc nuôi cha mẹ già mất sức lao động hoặc người lao động đang mang thai, nuôi con nhỏ dưới 6 tuổi, đang nghỉ chế độ thai sản.

Điều 5. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca

Ngoài các ngày, nghỉ lễ, tết hưởng nguyên lương theo quy định của pháp luật lao động hiện hành, người lao động còn được nghỉ ngơi hưởng nguyên lương trong các trường hợp sau:

1. Nghỉ giữa giờ làm việc: Tối thiểu là **.... phút/buổi/ca ngày** và **.... phút/buổi/ca đêm**, tính vào thời gian làm việc. *(Luật quy định 30 phút ban ngày và 45 phút ban đêm đối với làm ca liên tục).*

2. Nghỉ giải lao (nghỉ ngắn giữa ca) hoặc tập thể dục giữa giờ: Tối thiểu là **15 phút/ca**, tính vào thời gian làm việc *(Luật ghi chung chung, bình quân Tp.HCM là 15 phút. Ví dụ: Ca sáng nghỉ giải lao từ 9g30-9g35, Ca chiều nghỉ giải lao từ 15g20-15g30, thời gian nghỉ giải lao được tính vào thời giờ làm việc)*

3. Ngày nghỉ hàng tuần: Ngoài ngày Chủ Nhật, mỗi tháng công ty bố trí cho người lao động nghỉ thêm **từ 2-3 ngày thứ 7 cách tuần**. *(Luật không quy định nghỉ thêm thứ 7, khu kinh tế nghỉ bình quân từ 2-3 ngày thứ 7/tháng)*

4. Nghỉ hàng năm được hưởng nguyên lương:

- Người lao động làm đủ 12 tháng được nghỉ phép tối thiểu là **14 ngày/năm**; cứ 03 năm thì được tăng thêm 01 ngày phép;

- Cứ 04 năm làm việc thì số ngày nghỉ hàng năm của người lao động **tăng thêm 01 ngày** hoặc cứ 05 năm làm việc thì số ngày nghỉ hàng năm của người lao động **tăng thêm 02 ngày** *(Luật quy định 5 năm tăng 01 ngày)*

5. Nghỉ lễ: ***(Tạo điều kiện cho người lao động nghỉ thêm để về quê, du lịch)***

- Nghỉ Tết dương lịch: **02 ngày** *(Luật quy định 01 ngày)*

- Nghỉ Tết âm lịch: **06 ngày** *(Luật quy định 05 ngày)*

- Nghỉ Lễ 30/4, 01/5: **03 ngày** *(Luật quy định 02 ngày)*

- Nghỉ 2/9: **03 ngày** *(Luật quy định 02 ngày)*

- Nghỉ Giỗ Tổ Hùng Vương: **02 ngày** *(Luật quy định 01 ngày)*

6. Nghỉ khác hưởng nguyên lương:

- Ngày khai giảng 5/9: Được nghỉ **01 ngày** hưởng nguyên lương *(Luật không quy định, nên cho người lao động nghỉ ngày này để đưa con đến trường)*

- Ngày thành lập Công ty: Được nghỉ **01 ngày** hưởng nguyên lương hoặc công ty phối hợp với công đoàn tổ chức kỷ niệm ngày truyền thống trong một buổi để người lao động phải tham gia; một buổi còn lại người lao động được nghỉ ngơi và hưởng lương *(Luật không quy định)*

- Ngày Quốc khánh nước đầu tư: Được nghỉ **01 ngày** hưởng nguyên lương *(Luật không quy định)*

- Ngày giáng sinh, phật đản: Được nghỉ **01 ngày** *(Luật không quy định)*

- Ngày sinh nhật của người lao động nghỉ **01 ngày** (theo chứng minh nhân dân của NLĐ) *(Luật không quy định)*

- Người lao động được hưởng thêm chế độ ngày nghỉ đặc biệt mỗi năm tối đa là **15 ngày** mà vẫn được hưởng nguyên lương trong những trường hợp sau*: (Luật không quy định)*

+ Đang làm bị ốm giữa chừng không thể tiếp tục công việc.

+ Gia đình có người nằm viện không có người chăm sóc.

+ Bản thân bị ốm cần phải nghỉ để điều trị.

+ Trường hợp đặc biệt khác do Ban Giám đốc quyết định.

7. Nghỉ việc riêng hưởng nguyên lương:

- Bản thân kết hôn: Nghỉ **4 ngày** *(Luật nghỉ 03 ngày)*

- Con đẻ, con nuôi kết hôn: Nghỉ **2 ngày** *(Luật nghỉ 01 ngày)*

- Cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi; cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi của vợ hoặc chồng; vợ hoặc chồng; con đẻ, con nuôi chết: Nghỉ **4 ngày** *(Luật nghỉ 03 ngày)*

8. Nghỉ việc riêng không hưởng lương:

- Ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại, anh, chị, em ruột chết; cha hoặc mẹ kết hôn; anh, chị, em ruột kết hôn: Nghỉ **2 ngày** *(Luật nghỉ 01 ngày)*

Commented [U6]: Tất cả nội dung thực hiện phải cao hơn Luật quy định.
Nội dung nào không thực hiện được thì xóa khỏi TULĐTT

9. Làm thêm giờ:

+ Giờ làm thêm **không quá 25%** số giờ làm việc bình thường trong 1 ngày, **không quá 20 giờ/tháng.**

+ Giờ làm thêm **từ 25% đến dưới 50%** số giờ làm việc bình thường trong 1 ngày, **từ 20 giờ/tháng đến dưới 40 giờ/tháng**.

Commented [U7]: Chọn 1 trong 2 nội dung

Điều 6: Tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp và nâng lương

1. Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc danh danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác. Trong đó mức lương chiếm **70 đến 80%** , phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác chiếm tỷ lệ **20 đến 30%**

Tiền lương thử việc: …….đồng **(trên 85% mức lương của công việc đó)**

Mức lương thấp nhất tại doanh nghiệp đối với chức danh, công việc đòi hỏi qua đào tạo cao hơn **20%** so với mức lương tối thiểu vùng; độ chênh lệch giữa 2 bậc lương liền kề không thấp hơn **8%**; thời gian nâng lương định kỳ **1 năm/lần**.

Mức lương thấp nhất trả cho NLĐ trực tiếp sản xuất cao hơn **20%** so với mức lượng tối thiểu vùng.

Mức lương thấp nhất đối với NLĐ làm công việc nặng nhọc, độc hại cao hơn **30%** so với mức lương tối thiểu vùng, **40%** đối với NLĐ làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại so với mức lượng tối thiểu vùng.

*** Tiền lương làm thêm giờ:** vào ngày thường được trả **hơn 150%** tiền đi thực tế của ngày làm việc bình thường; vào ngày nghỉ hàng tuần, được trả **hơn 200%** tiền lương thực tế của ngày làm việc bình thường, vào ngày nghỉ lễ, ngày nghỉ có hưởng lương trả **hơn 300%** tiền lương thực tế của ngày làm việc bình thường.

2. Ngoài quy định lên lương định kỳ hàng năm, công ty sẽ xét lần lương trước thời hạn cho người lao động trong các trường hợp sau:

a. Bổ sung chỉ lớp đào tạo nghề, bằng tốt nghiệp trung cấp, cao đẳng, đại học phù hợp công việc đang phụ trách phụ trách, Nâng lương **trước 6 tháng**;

b. Có sáng kiến, tiết kiệm nguyên vật liệu giá từ **30 triệu đồng** trở lên, tùy lương **trước 6 tháng**.

c. Phối hợp cùng doanh nghiệp giải quyết kịp thời những khó khăn, sự cố trong sản xuất làm giảm bớt thiệt hại cho doanh nghiệp, nâng lương **trước 6 tháng**.

d. NLĐ làm việc đủ 12 tháng và đạt hiệu quả trong công việc xét nâng lương ít nhất 5%, cứ 1 năm được nâng 1 lần.

*** Tiền lương ngừng việc:**

+ Trường hợp ngừng việc **dưới 14 ngày** thì người sử dụng lao động **trả ½ tháng lương** theo hợp đồng lao động đã ký với người lao động.

+ Trường hợp ngừng việc **trên 14 ngày** thì người sử dụng lao động **trả ½ tháng lương** theo hợp đồng lao động đã ký với người lao động ***và hỗ trợ tiền thuê nhà trọ hoặc hỗ trợ nhu yếu phẩm hoặc hỗ trợ tiền học phí cho con người lao động***.

*** Tiền thưởng:**

- Thưởng lương tháng 13: Công ty sẽ xét thưởng lương tháng 13 cho NLĐ làm việc đủ 12 tháng với mức lương ít nhất 01 tháng lương theo HĐLĐ (hoặc lương thực lãnh). NLĐ làm việc chưa đủ 12 tháng, sẽ tính tỷ lệ tương đương tương ứng theo số tháng làm việc, nhưng ít nhất là …… đồng.

- Thưởng sáng kiến: Có sáng kiến, cải tiến về công nghệ, giải pháp quản lý, giải pháp tác nghiệp hoặc đề tài nghiên cứu đã nghiệm thu, tiết kiệm nguyên vật liệu, đào tạo tay nghề cho công nhân trực tiếp sản xuất hoặc đạt doanh số,… mang lại hiệu quả kinh tế, hiệu quả quản lý và làm lợi cho công ty. Trích thưởng từ **10% đến 20%** giá trị làm lợi và từ **10% đến 50%** giá trị nguyên vật liệu tiết kiệm. Công ty sẽ xem xét và phát thưởng vào cuối năm.

- Thưởng đột xuất cho cá nhân, tập thể NLĐ đạt những thành tích trong các trường hợp sau:

+ Phát hiện và báo các kịp thời các vụ việc tiêu cực như trộm cắp, lãng phí, tham ô tài sản công ty tiết lộ đánh cắp bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, các nguy cơ sẽ giúp công ty tránh được những tổn thất rủi ro.

+ Thưởng từ **20% đến 50%** giá trị hiện vật cho người phát hiện và thu hồi tài sản của công ty bị lấy cắp; các trường hợp khác do Giám đốc quyết định.

3. Phụ cấp, trợ cấp: Ngoài tiền lương động viên để động viên NLĐ gắn bó lâu dài với công ty, NSDLĐ được thực hiện thực hiện các chính sách hỗ trợ NLĐ các khoản phụ cấp, trợ cấp sau:

+ Phụ cấp trách nhiệm: …….. đồng/tháng;

+ Phụ cấp thâm niên: …….. đồng/tháng (NLĐ làm việc từ đủ 5 năm được hưởng thêm **1%** lương cơ bản);

+ Phụ cấp chức vụ: ……..….. đồng/tháng;

+ Phụ cấp tay nghề: ……..…….. đồng/tháng;

+ Phụ cấp ngoại ngữ: ……...…….. đồng/tháng;

+ Phụ cấp chuyên cần: ….…….. đồng/tháng;

+ Phụ cấp độc hại: …….. đồng/tháng;

+ Phụ cấp xăng xe: ……...…….. đồng/tháng;

+ Phụ cấp sinh hoạt: ……..….. đồng/tháng;

+ Phụ cấp nuôi con nhỏ: ……...…….. đồng/tháng;

+ Phụ cấp nhà trọ: …….. đồng/tháng;

+ Phụ cấp môi trường: ……..…….. đồng/tháng;

+ Phụ cấp đứng máy: …….. đồng/tháng;

+ Phụ cấp lưu động: ……..…….. đồng/tháng.

Điều 7. Bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động

- Công ty đảm bảo nhà xưởng làm việc thoáng mát, tăng cường diện tích/bố trí cây xanh tại nơi làm việc; vào mùa nắng nóng tăng cường nước uống đảm bảo giải nhiệt cho NLĐ;

- Công ty thực hiện sắp xếp ca kíp sản xuất, trang bị cơ sở vật chất, phương tiện đảm bảo công tác phòng chống dịch bệnh cho người lao động.

+ Thưởng tuân thủ nội quy công ty: là……. đồng/tháng.

+ Thưởng tuân thủ quy định về ATVSLĐ: là……. đồng/tháng.

- NLĐ trong thời gian có quyết định xử lý kỷ luật lao động, có thành tích xuất sắc (hoặc làm lợi cho công ty…….đồng) được xem xét rút ngắn thời gian kỷ luật hoặc xóa án kỷ luật.

Commented [U8]: - Không có thông tin dòng nào thì xóa dòng đó.
- Lưu ý số tiền này là do công ty chi cho NLĐ. (không phải của công đoàn)

- Hàng năm công ty trang bị cho toàn thể người lao động quần áo bảo hộ lao động, trang phục làm việc như sau: ít nhất 02 bộ/người.

- Công ty mua bảo hiểm tai nạn 24/24 hoặc bảo hiểm thân thể cho người lao động. *(Luật không quy định)*

- Tăng chất lượng khám sức khỏe định kỳ cho người lao động (những nội dung ngoài TT 09/2023/TT-BYT sửa đổi, bổ sung TT 14/2013/TT-BYT):

+ Mỗi năm NLĐ được khám sức khỏe định kỳ với chi phí: ít nhất là ……. đồng. *(Luật không quy định mức khám, chỉ quy định khám năm/lần, mức khám chung của Tp.HCM là 700.000 đồng/người)*

+ Khám sức khỏe hậu Covid-19 cho NLĐ với chi phí: ít nhất là ……. đồng.

- Một năm bố trí **ít nhất 02 buổi** (mỗi buổi từ l đến 2giờ) để người lao động nghe tuyên truyền về ATVSLĐ *(Luật không quy định)*

- An toàn vệ sinh viên được phụ cấp **…….. đồng/tháng** *(Luật không quy định mức cụ thể, nhiều đơn vị chi ở mức 100.000 - 300.000 đồng)*

- Người lao động làm việc ở bộ phận nặng nhọc, độc hại được bồi dưỡng bằng hiện vật là **……./ngày** *(Luật quy định 4 mức từ: 13.000, 20.000, 26.000, 32.000 đồng)*

- Hỗ trợ làm đêm: Người lao động làm việc ca đêm ngoài các quyền lợi theo quy định pháp luật sẽ được hỗ trợ **thêm…….đồng/người/ngày** *(Mức chi bình quân Tp.HCM là 40.000 đồng)*

- Trước khi ban hành, sửa đổi, bổ sung nội quy lao động, người sử dụng lao động phải trao đổi và thống nhất về nội dung nội quy lao động với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

- Hỗ trợ kinh phí hoặc tổ chức các CLB thể dục thể thao cho người lao động nâng cao sức khỏe.

- Tổ chức hội thi hoặc tổ chức truyền thông về các quy định về an toàn vệ sinh lao động.

Commented [U9]: Tất cả nội dung thực hiện phải cao hơn Luật quy định.
Nội dung nào không thực hiện được thì xóa khỏi TƯLĐTT

Điều 8: Những quy định đối với lao động nữ; phòng chống bạo lực và quấy rối tình dục tại nơi làm việc:

1. Lao động nữ trong thời gian mang thai chấp hành tốt nội quy lao động sẽ được tiếp tục ký hợp đồng lao động mới khi hợp đồng lao động cũ hết hạn.

2. Đối với công ty có nhiều lao động nữ, công ty tổ chức phòng trữ sữa cho lao động nữ sau khi sinh con.

3. Lao động/lao động nữ có con nhỏ gửi nhà trẻ, mẫu giáo, công ty hỗ trợ mỗi tháng: **…….. đồng/cháu**.

4. Trường hợp sau khi sinh con, sức khỏe của người thai sản còn yếu công ty chấp thuận gia hạn thêm thời gian nghỉ không hưởng lương và được công ty hỗ trợ một khoản

phụ cấp là **…… đồng/trường hợp**, đồng thời công ty xem xét thêm theo tùy từng trường hợp.

5. Người lao động sinh con được người sử dụng hỗ trợ 1 phần kinh phí **từ 1.000.000 đồng trở lên** cho 1 lần sinh con.

6. Người lao động mang thai được người sử dụng lao động hỗ trợ sữa hoặc thêm khẩu phần ăn hàng ngày trong thời kỳ mang thai.

7. Trong thời gian thai sản, người sử dụng lao động cho người lao động nghỉ khám thai theo chỉ định của bác sĩ vẫn hưởng nguyên lương ngoài quy định của Luật BHXH.

8. Trợ cấp vệ sinh phí cho lao động nữ: **…….đồng/tháng.**

9. Lao động nam được nghỉ thêm từ 3-5 ngày không tính thời gian được nghỉ thai sản theo Điều 34 Luật BHXH 2014 khi vợ sinh con. *(Luật quy định người lao động nam đang đóng bảo hiểm xã hội sẽ được nghỉ việc 5 ngày khi vợ sinh con và được nghỉ việc 7 ngày khi vợ sinh con phải phẫu thuật, sinh con dưới 32 tuần tuổi)*

Commented [U10]: Tất cả nội dung thực hiện phải cao hơn Luật quy định.
Nội dung nào không thực hiện được thì xóa khỏi TƯLĐTT

10. Lao động nữ có chồng đang điều trị tại bệnh viện được nghỉ 2-3 ngày không tính vào phép năm.

11. Công ty có trách nhiệm xây dựng môi trường làm việc không có bạo lực, không quấy rối tình dục, loại bỏ những yếu tố có thể và kịp thời ngăn chặn, xử lý và có biện pháp bảo vệ bí mật, danh dự, uy tín, nhân phẩm, an toàn cho nạn nhân bị quấy rối tình dục, người khiếu nại và người bị khiếu nại;

Khi người lao động có thắc mắc, phản ánh về các nội dung có liên quan đến quyền, lợi ích, nghĩa vụ của người lao động về biện pháp quản lý, quy định hoặc điều kiện làm việc liên quan của công ty, hoặc bị quấy rối (bao gồm quấy rối tình dục), ngược đãi, bạo lực hoặc kỳ thị tại nơi làm việc, có thể đề nghị hỗ trợ tư vấn từ trưởng bộ phận nhân sự hoặc đại diện Công đoàn cơ sở.

Nếu có xảy ra quấy rối tình dục tại nơi làm việc phải kịp thời giải quyết và đưa ra phương án cải thiện có liên quan. Thành viên tham gia giải quyết khiếu nại liên quan đến quấy rối tình dục tại nơi làm việc phải bảo đảm bình đẳng giới; phải bao gồm đại diện của công ty và đại diện của công đoàn. Các thành viên tham dự không được tự ý tiết lộ bất cứ thông tin liên quan đến vụ việc, nếu phát hiện sẽ xử lý theo nội quy của công ty.

12. Trong thời hạn 5 ngày làm việc, kể từ khi nhận được văn bản của BCH CĐCS phản ảnh có liên quan đến chế độ chính sách của NLĐ tại Doanh nghiệp; người sử dụng lao động có văn bản thông tin phản hồi đến BCH CĐCS;

Công ty không được cản trở, cấm người lao động vào nơi làm việc trong khi đang giải quyết tranh chấp lao động.

Điều 9: Phúc lợi

1. Quà sinh nhật	: ……đồng/TH
2. Tham quan nghỉ mát	: ……đồng/TH
3. Tết Dương lịch	: ……đồng/năm

4. Lễ Giỗ tổ Hùng Vương : ……đồng/năm

5. Lễ 30/4 và 1/5 : ……đồng/lễ

6. Lễ Quốc khánh 2/9 :……đồng/lễ

7. Mừng ngày 20/10, Quốc tế phụ nữ 8/3: …….. đồng/lễ

8. Quà Trung thu :…..…… đồng/lễ

9. Quà Thiếu nhi 1/6 :…..…… đồng/lễ

10. Quà mừng LĐ nữ/nam sinh con thứ 1 và thứ 2 :…… đồng/lần

11. Quà mừng NLĐ kết hôn :…..……đồng/người

12. Trợ cấp tang chế NLĐ :……đồng/người

13. Trợ cấp tang chế tứ thân phụ mẫu, vợ, chồng, con NLĐ:……đồng/người

14. Trợ cấp triệt sản :…..……đồng/TH

15. Thăm bệnh :……đồng/lần

16. Trợ cấp khó khăn đột xuất (xét theo từng trường hợp trên cơ sở mức thu nhập, thâm niên công tác, hoàn cảnh gia đình). : ……đồng/lần/năm

17. Hỗ trợ NLĐ bị phẫu thuật nội và ngoại khoa (ngoại trừ phẫu thuật thẩm mỹ) (xét theo chi phí phẫu thuật của từng loại bệnh, trên cơ sở hồ sơ bệnh viện). :……đồng/lần/năm

18. Hỗ trợ vé xe về quê ăn tết: …… ……đồng /TH

19. Hỗ trợ nữ bị sảy thai: ……..đồng/TH

20. Công ty hỗ trợ: …… đồng/tháng cho lao động nữ trong thời gian thai sản là 15 tháng.

Commented [U11]: - Không có thông tin dòng nào thì xóa dòng đó.
- Lưu ý số tiền này là do công ty chi cho NLĐ. (không phải của công đoàn)

Điều 10: Hoạt động công đoàn:

1. CĐCS phải xây dựng kế hoạch hoạt động trong năm gửi Giám đốc để phối hợp thực hiện. Trường hợp có kế hoạch đột xuất phải thông báo bằng văn bản cho NSDLĐ biết trước ít nhất 3 ngày.

2. NLĐ làm công tác Công đoàn được sử dụng 4 ngày làm việc được hưởng lương trong 1 tháng để hoạt động công đoàn.

3. Hỗ trợ 10% phụ cấp hoạt động công đoàn.

4. Công ty trả lương đầy đủ cho các cán bộ công đoàn cao hơn mức lương trung bình của NLĐ có cùng bậc/ tay nghề/ thâm niên; …..

5. Cho phép Công đoàn sử dụng **2 giờ** để tuyên truyền cho người lao động mới tuyển dụng.

6. Cho phép công đoàn sử dụng **16 giờ/năm** để tuyên truyền cho đoàn viên, người lao động.

7. Cho phép đoàn viên có **16 giờ/năm** tham gia các hoạt động giáo dục, đào tạo của Công đoàn.

8. Cho phép công đoàn sử dụng phương tiện của công ty để thực hiện hoạt động; cho phép sử dụng hội trường (văn phòng), hệ thống âm thanh/phát thanh cho các hội nghị tập huấn và hoạt động Công đoàn.

9. Công ty cung cấp cho công đoàn về các thông tin về báo cáo tài chính, báo cáo kiểm toán, chính sách việc làm, quản lý nhân sự và nguồn nhân lực, kế hoạch đầu tư, các đối tác, khách hàng trong trong vòng **05 ngày** sau khi nhận được yêu cầu của Công đoàn.

10. NSDLĐ phối hợp cùng BCH CĐCS tổ chức các phong trào thi đua; thực hiện Mái ấm công đoàn, hỗ trợ 100% chi phí để CĐCS tổ chức và khen thưởng các phong trào thi đua.

Điều 11: Một số thỏa thuận khác:

1. Suất cơm cho người lao động đảm bảo đầy đủ chất lượng dinh dưỡng hợp lý (chất béo, chất bột, chất đạm, vitamin và khoáng chất), đảm bảo lượng calo cho người lao động theo từng vị trí công việc, đảm bảo an toàn vệ sinh thực phẩm, không sử dụng thực phẩm ảnh hưởng đến sức khỏe của người lao động.

Tối thiểu tiền cơm trưa: **35.000 đồng/suất**. Không tính các chi phí phát sinh khác điện, nước, gas,... (Đối với công ty tổ chức nấu bếp ăn tập thể hoặc cung cấp suất ăn cho người lao động)

Tiền ăn làm thêm giờ, làm ban đêm tối thiểu: **35.000 đồng/suất**; giữa ca ngày lễ, tết là **40.000 đồng/suất**; ca đêm ngày lễ, tết là **50.000 đồng/suất**. Trường hợp làm thêm giờ từ 02 giờ/ngày trở lên, công ty hỗ trợ thêm một bữa ăn nhẹ bằng mì hoặc sữa trị giá bằng **20.000 đồng/suất**. Khi giá cả thị trường có sự thay đổi, Ban chấp hành CĐCS và NSDLĐ sẽ trao đổi để điều chỉnh hỗ trợ tiền ăn phù hợp.

2. Mỗi năm, Giám đốc công ty phối hợp cùng CĐCS tổ chức cho NLĐ tham quan du lịch một lần. Kinh phí tổ chức do công ty tài trợ 100%.

3. Trường hợp NLĐ xin đơn phương chấm dứt HĐLĐ với lý do chính đáng và thực hiện trách nhiệm báo trước theo quy định của pháp luật, người phụ trách trực tiếp có trách nhiệm nhận đơn và gửi người có thẩm quyền. Nếu người phụ trách không nhận đơn, NLĐ có quyền gửi trực tiếp ở phòng nhân sự của công ty hoặc nhờ CĐCS xác nhận và chuyển đơn. Trường hợp này NLĐ có quyền nghỉ việc khi hết thời hạn báo trước.

4. Khi NLĐ nghỉ việc tại công ty, NSDLĐ có trách nhiệm ban hành Quyết định về việc chấm dứt HĐLĐ lưu tại doanh nghiệp và gửi cho NLĐ 01 bản.

Chương III: ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 12: Trách nhiệm thi hành Thỏa ước

1. NSDLĐ, Ban Chấp hành CĐCS và NLĐ tại doanh nghiệp có trách nhiệm thực hiện đúng các nội dung đã thoả thuận trong Thỏa ước.

2. Sau khi ký kết Thỏa ước, NSDLĐ có trách nhiệm bố trí thời gian để CĐCS triển khai Thỏa ước đến tập thể lao động tại doanh nghiệp. Các bên có quyền sửa đổi bổ sung

đúng thời hạn theo quy định tại Điều 82 Bộ Luật lao động năm 2019. Người SDLĐ và NLĐ có trách nhiệm thực hiện đầy đủ thỏa ước lao động tập thể.

Điều 13. Hiệu lực của Thỏa ước.

1. Thỏa ước này gồm ……chương, …….điều, có hiệu lực, bắt đầu kể từ ngày ..…../ ……../..…..... Các quy định khác của doanh nghiệp trái với nội dung Thỏa ước này đều bị bãi bỏ.

2. Trong thời hạn Thỏa ước đang còn hiệu lực mà pháp luật lao động có những sửa đổi, bổ sung quy định những quyền lợi cao hơn các thỏa thuận trong Thỏa ước thì áp dụng các quy định của pháp luật và tiến hành sửa đổi, bổ sung thỏa ước.

3. Trong quá trình thực hiện, nếu có yêu cầu sửa đổi, bổ sung thì 2 bên bàn bạc, thống nhất lập thành phụ lục và thông báo nội dung đã thay đổi đến công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở, Sở /phòng LĐTB-XH.

4. Mọi trường hợp quy định không rõ ràng hoặc phát sinh những vấn đề không được quy định trong TULĐTT này sẽ được giải quyết theo quy định hiện hành của Bộ Luật Lao động.

5. Thỏa ước lao động tập thể này ký tại Công ty …… ngày …….. tháng …… năm ……và gửi Thỏa ước theo quy định tại Điều 77 Bộ luật lao động năm 2019.

TM. BCH CĐCS **CHỦ TỊCH CÔNG ĐOÀN** *(Ký tên và đóng dấu công đoàn)*	**NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG** **GIÁM ĐỐC** *(Ký tên và đóng dấu công ty)*
Nguyễn Văn B	**Nguyễn Văn A**

*** Một số nội dung lưu ý:**

- Hồ sơ TULĐTT ***(gồm Bản TULĐTT + Biên bản lấy ý kiến đính kèm)*** thực hiện ký tên đóng dấu sau khi ký kết và in 03 bộ và gửi về LĐLĐ Quận xác nhận sau đó:

+ 01 bộ Doanh nghiệp lưu;

+ 01 bộ LĐLĐ quận Gò Vấp lưu;

+ 01 bộ gửi Phòng LĐ-TB-XH lưu đối với công ty có vốn đầu tư trong nước (hoặc Sở LĐ-TB-XH lưu đối với công ty vốn đầu tư nước ngoài)

- Điều kiện để LĐLĐ xác nhận hồ sơ TULĐTT:

+ Thực hiện nghĩa vụ tài chính công đoàn Quý gần nhất (tính đến thời điểm nộp hồ sơ xác nhận)

+ Xuất trình Quyết định công nhận Ban chấp hành Công đoàn nhiệm kỳ 2023-2028.

(Đối với các đơn vị mới thực hiện thỏa ước lao động lần đầu vui lòng photo Giấy phép kinh doanh gửi kèm).