|  |
| --- |
|  |

**Tên Công ty:** .................... **CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

*Địa chỉ trụ sở chính:.....................* ***Độc lập – Tự do – Hạnh phúc***

Số ĐT:.............., fax:................

*.............., ngày .. tháng .. năm .........*

THAM KHẢO

**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 cơ sở

Địa chỉ:.................................ĐTDĐ:......................................

Hai bên thương lượng, thỏa thuận và ký Thỏa ước lao động tập thể với 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.

**Điều 3**. **Thời hạn của thỏa ước**

Thỏa ước này có hiệu lực …. năm kể từ ngày ký.

**Chương II. NỘI DUNG THOẢ ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ**

***(đây là những nội dung gợi ý)***

**Điều 4. Bữa ăn cho người lao động**

Xuất ăn cơm cho người lao động đảm bảo đầy đủ chất lượng dinh dưỡng hợp lý (chất béo, chất bột, chất đảm, 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:………. đồng/cơm trưa/ngày. 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 xuất ăn cho người lao động)

Bữa ăn làm thêm giờ, làm ban đêm tối thiểu:………đổng/xuất

**Điều5. Tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp và nâng lương**

1. Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương

và các khoản bổ sung khác. Trong đó mức lương chiếm tỷ lệ 80%/tổng thu nhập, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác chiếm tỷ lệ 20%/tổng thu nhập.

Lương thử việc:**trên 85%** mức lương 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 **7%;** thời gian nâng lương định kỳ 1 năm/lần.

Mức lương của công việc hoặc chức danh có điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thấp nhất cũng cao hơn **7%**; công việc hoặc chức danh có điều kiện lao động đặc biệt nặng nhọc độc hại thấp nhất cũng cao hơn **10%** so với mức lương của công việc hoặc chức danh có độ phức tạp tương đương, làm việc trong điều kiện bình thường.

Ngoài quy định nâng lương định kỳ hàng năm, công ty sẽ xét nâng lương trước thời hạn cho NLĐ trong trường hợp sau:

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

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

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

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

2.Tiền thưởng:

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

  Thưởng sáng kiến: Có những 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… mang lại hiệu quả kinh tế, hiệu quả công tác quản lý cho công ty. Trích thưởng từ **10% đến 20%** trên giá trị thu được từ các sáng kiến, cải tiến và từ **10% đến 50%** giá trị nguyên vật liệu tiết kiệm. Công ty sẽ xem xét và phát thưởng vào cuối mỗi năm.

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

- Phát hiện và báo cáo kịp thời các vụ việc tiêu cực như trộm cắp, lãng phí, tham ô tài sản công ty, tiết lộ hoặc đánh cắp bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, các nguy cơ khác 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, để động viên NLĐ gắn bó lâu dài với công ty, NSDLĐ thực hiện chính sách hỗ trợ người lao động các khoản phụ cấp, trợ cấp sau:

Phụ cấp trách nhiệm…………..đồng/tháng,

Phụ cấp thâm niên……………..đồng/tháng,

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, ……vvv……..đồng/tháng.

Phụ cấp môi trường

Phụ cấp đứng máy

Phụ cấp lưu động

**Điều 6. Mức lao động và 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, NLĐ còn được nghỉ hưởng nguyên lương trong trường hợp sau:

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

b) Nghỉ giải lao (nghỉ ngắn giữa ca): 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 09h30-09h35, Ca chiều nghỉ giải lao từ 15h20-15h30, thời gian nghỉ giải lao được tính vào thời giờ làm việc)*

c) Ngày nghỉ hàng tuần: Ngoài ngày chủ nhật, mỗi tháng công ty bố trí cho người lao động nghỉ thêm 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)*

d) Nghỉ hàng năm:

- 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 *(Luật quy định 5 năm)*

*-*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)*

e) 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 30/4, 1/5: 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)*

f) 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 *(Luật không quy định).*

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

- Người lao động được hưởng thêm chế độ ngày nghỉ đặc biệt mỗi năm tối đa là 05 ngày mà vẫn được hưởng nguyên lương trong những trường hợp sau:

*+ 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.*

*(Luật không quy định)*

g) Nghỉ việc riêng hưởng nguyên lương:

- Bản thân kết hôn: Nghỉ 5 ngày *(Luật nghỉ 03 ngày)*

- Con đẻ, con nuôi kết hôn: Nghỉ 3 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 5 ngày *(Luật nghỉ 03 ngày)*

h) 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 3 ngày *(Luật nghỉ 01 ngày).*

- ........ (Doanh nghiệp căn cứ điều kiện đặc thù để cho thêm ngày nghỉ không hưởng lương)

**Điều 7. Bảo đảm việc làm đối với người lao động**

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

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 lương tối thiểu vùng do nhà nước qui định.

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

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

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.

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.

- 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 thống công ty, đảm bảo số lượng người lao động phải nghỉ việc 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 nguyện 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 hoàn thành tốt nhiệm vụ, người lao động mang thai, nuôi con nhỏ, đang nghỉ chế độ thai sản.*

**Điều 8. 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 qui 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 cty..............đồng) được xem xét rút ngắn thời gian kỷ luật hoặc xóa án kỷ luật.

- 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 thân thể 24/24 cho người lao động. *(Luật không quy định)*

- Mức khám sức khỏe cho người lao động........../người*(Luật không quy định mức khám, chỉ quy định khám năm/lần, mức khám chung của Tp.HCM 700.000 đồng/người)*

- Một năm bố trí ít nhất 02 buổi (mỗi buổi từ 1-2h) để người lao động nghe tuyên truyền về ATVSLĐ*(Luật không quy định)*

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

- 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 10.000-40.000 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 Tp.HCM tế 40.000 đồng).*

**Điều 9. 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.**

9.1 Quyền, trách nhiệm của cán bộ CĐCS trong quan hệ lao động:

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.

Đến các nơi làm việc để gặp gỡ người lao động trong phạm vi trách nhiệm mà mình đại diện.

Cán bộ công đoàn không chuyên trách được sử dụng 24 giờ làm việc trong một tháng đối với Chủ tịch, Phó Chủ tịch CĐCS; 12 giờ lãm việc trong 01 tháng đối với Ủy viên BCH, Tổ trưởng, Tổ phó công đoàn để làm công tác công đoàn và được đơn vị sử dụng lao động trả lương. (Tùy theo quy mô cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp mà BCH CĐCS và đơn vị sử dụng lao động thỏa thuận về thời gian tăng them.

Cán bộ công đoàn không chuyên trách được nghỉ làm việc và được hưởng lương do đơn vị sử dụng lao động chi trả trong những ngày tham dự cuộc họp, tập huấn do công đoàn cấp trên triệu tập; chi phí đi lại, ăn ở và sinh hoạt trong những ngày tham dự cuộc họp, tập huấn do cấp công đoàn triệu tập chi trả.

Công đoàn cơ sở và đoàn viên công đoàn được quyền hành động tập thể, mặc quần áo nhận diện của tổ chúc công đoàn vào các ngày kỷ niệm truyền thống của tổ chức Công đoàn Việt Nam;

9.2Trách nhiệm của người sử dụng lao động:

Tạo điều kiện về thời gian, hội trường (phòng họp), âm thanh, bàn, ghế,.1 quý/lần cho CĐCS tổ chức các hoạt động sau: tổ chức tuyên truyền chính sách pháp luật có liên quan đến đoàn viên công đoàn, NLĐ; hội họp; hội nghị, hội thao, tổng kết hoạt động công đoàn.

Hỗ trợ 10% phụ cấp hoạt động Công đoàn.

Công ty trả lương đầy đủ cho cán bộ công đoàn cao hơn mức lương trung bình của người lao động có cùng bậc/tay nghề/ thâm niên;...

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

Trả lương cho NLĐ tham dự các hoạt động truyền thông, học tập của Công đoàn tối thiểu **60 phút/Quý** truyền thông các quy định pháp luật có liên quan đến quyền và nghĩa vụ của người lao động.

Công ty công khai thông tin về sự thay đổi trong đội ngũ quản lý chủ chốt, thay đổi về cơ cấu doanh nghiệp, tuyển dụng lao động mới, thuyên chuyển lao động, các nhà thầu phụ và nhà cung cấp, báo cáo tình hình tài chính, báo cáo kiểm toán và biến động hàng tháng về sản xuất và bán hàng.

NSDLĐ phối hợp cùng CĐCS tổ chức các phong trào thi đua; hỗ trợ **100%** chi phí để CĐCS tổ chức và khen thưởng các phong trào thi đua.

**Điều 10. Cơ chế, phương thức phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động.**

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

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.

**Điều 11. Thực hiện Bình Đẳng giới, phòng chống bạo lực và quấy rối tình dục tại nơi làm việc.**

Lao động nữ trong thời gian mang thai, nuôi con nhỏ hoàn thành tốt nhiệm vụ, 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;

Đối với công ty có nhiều lao động nữ, công ty tổ chức Phòng trữ sữa cho lao động nữ sau khi sinh con;

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

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 gây quấy rối tình dục tại nơi làm việc. 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;

Công ty phải kịp thời ngăn chặn, xử lý và có biện pháp bảo vệ bí mật, danh dự, uy tín, nhân phầm, an toàn cho nạn nhân bị quấy rối tình dục, người khiếu nại và người bị khiếu nại;

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.

**Điều 12. Phúc lợi**

1. Quà sinh nhật :…………đồng/người

2. Tham quan nghỉ mát :………… đồng/người

3. Tết Dương lịch :………… đồng/người

4. Quà 8/3, 20/10 : :………… đồng/người/lần

5. Lễ Giỗ tổ Hùng Vương :………… đồng/người

6. Lễ 30/4 và 1/5 :………… đồng/người

7. Lễ Quốc khánh 2/9 :………… đồng/người

8. Quà Trung thu :………… đồng/người

9. Quà Thiếu nhi 1/6 :…...………đồng/cháu

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

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: ………………đ/người

14. Trợ cấp triệt sản : ………… đồng/người

15. Thăm bệnh : ………… đồng/người

16. Trợ cấp khó khăn đột xuất (xét theo từng : ….. ……đồng/lần/năm

trường hợp trên cơ sở mức thu nhập, thâm niên công tác, hoàn cảnh gia đình).

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

18. Hỗ trợ vé xe về quê ăn Tết: :………… đồng/người

**Chương III. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

**Điều 13.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 qui 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 14. 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. Mọi trường hợp quy định không rõ ràng hoặc phát sinh những vấn đề không được quy định trong TƯLĐTT này sẽ được giải quyết theo quy định hiện hành của Bộ Luật Lao động.

4. 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 2019.

**TM. BCH CĐCS NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**

**CHỦ TỊCH CÔNG ĐOÀN GIÁM ĐỐC**

**(Ký tên và đóng dấu công đoàn) (Ký tên và đóng dấu công ty)**

**Nguyễn Văn B Nguyễn Văn A**

**Lưu ý:** TƯLĐTT sau khi ký kếtmỗi bên ký kết giữ 1 bản, gửi công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở 1 bản, gửi cơ quan quản lý lao động nhà nước (Sở / phòng LĐTB – XH) 1 bản.

**Tên Công ty:** .................... **CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

*Địa chỉ trụ sở chính:.....................* ***Độc lập – Tự do – Hạnh phúc***

Số ĐT:.............., fax:................

*.............., ngày .. tháng .. năm .........*

**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 công nhân viên chức và lao động thông qua chữ ký :

- Lấy ý kiến toàn thể công nhân viên chức và lao động thông qua biểu quyết :

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

4. Số người tán thành nội dung Thỏa ước Lao động tập thể của doanh nghiệp: …… *người . Tỉ lệ : …………. %*

5. Số người không tán thành nội dung Thỏa ước Lao động tập thể của doanh nghiệp: …. *người. Tỉ lệ : …………. %*

6. Những điều khoản không tán thành :

**-------------------------------------------------------------------------------------------------**

**-------------------------------------------------------------------------------------------------**

Xác nhận của Ban chấp hành công đoàn Người viết biên bản

(Họ và tên, chức danh, ký tên, đóng dấu) ( Họ tên, chức danh )