|  |  |
| --- | --- |
| **CÔNG TY TNHH KẾ TOÁN ONLINE HUẾ CHIAKI**  **------------------------**  **Số: 01-18/QC-DA** | **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  **Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**  **--------o0o-------** |

Hà Nội, ngày 01 tháng 01 năm 2019

**THOẢ ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ**

**I - Mục Đích:**

- Quy định về các khoản mà người lao động nhận được khi tham gia làm việc tại công ty.  
- Quy định về cách tính lương, mức hưởng của các khoản tiền lương và phụ cấp theo lương.  
- Quy địnhvềviệc trả lương, trả thưởng cho từng cá nhân, từng bộ phận, nhằm khuyến khích người lao động làm việc, hoàn thành tốt công việc theo chức danh và đóng góp quan trọng vào việc hoàn thành kế hoạch sản xuất kinh doanh của Công ty.  
- Đảm bảo đời sống cho người lao động Công ty yên tâm công tác, đáp ứng được mức sống cơ bản của cho người lao động Công ty.  
- Thực hiện theo đúng quy định của pháp luật lao động về lương thưởng và các chế độ cho người lao động.

**II. Căn cứ theo:**

- Căn cứ Bộ luật lao động số 10/2012/QH13.  
- Căn cứ Luật làm việc - Luật số 38/2013/QH13.  
- Căn cứ Nghị định Số 122/2015/NĐ-CP.  
- Căn cứ Luật Doanh nghiệp - Luật số 68/2014/QH13.  
- Căn cứ vào điều lệ tổ chức và hoạt động của công ty.  
***-*** Những nội dung quy định trong quy chế này có hiệu lực kể từ ngày được Sở Lao động – Thương binh xã hội TP Hà Nội thừa nhận, bãi bỏ các quy định trước đây trái với quy chế này.

Hôm nay, ngày 01 tháng 01 năm 2019 chúng tôi gồm:

1.  Đại diện người sử dụng lao động: Bà Nguyễn Thị Huế– Giám đốc Công ty

2.  Đại diện tập thể người lao động: Bà Nguyễn Thị Yến – Kế toán

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

**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;

**Điều 3. Thoả ước này công nhận những quy chế, quy định sau đây của công ty là nội dung chính thức của thoả ước:**

1. Tiền lương, phụ cấp lương, tiền thưởng
2. Bảo hiểm xã hội
3. Các thỏa thuận khác liên quan đến phúc lợi của Công nhân viên.

**Điều 4: Giám đốc cam kết**

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

**Điều 5**: **Cam kết của NLĐ về việc chấp hành Nội quy lao động của doanh nghiệp**

1. NLĐ có trách nhiệm chấp hành đúng các nội dung quy định trong HĐLĐ, Nội quy lao động và Thoả ước lao động tập thể;

2. Thực hiện đúng quy trình sản xuất, đặc biệt là các quy trình về an toàn, vệ sinh lao động trong doanh nghiệp.

3. Có tinh thần trách nhiệm trong công việc, có ý thức kỷ luật lao động, hạn chế đến mức thấp nhất việc làm hư hỏng máy móc, hàng hoá, sản phẩm của doanh nghiệp.

4. Phối hợp cùng doanh nghiệp trong việc thực hiện kế hoạch sản xuất, tiết kiệm nguyên vật liệu, đảm bảo tiến độ công việc.

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

**Điều 6. Việc làm và bảo đảm 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 lương tối thiểu vùng do nhà nước qui định.

3. NSDLĐ sẽ hỗ trợ 100% học phí khi NLĐ tham gia các khoá học nghề do DN yêu cầu và cam kết làm việc tại doanh nghiệp sau khi học nghề từ 01 năm trở lên.

4. 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.

5. NLĐ tham gia đình công trái pháp luật sẽ không được tái ký khi hết hạn HĐLĐ.

**Điều 7. Công tác đào tạo**

1. Công ty coi trọng công tác đào tạo và đào tạo lại để nâng cao trình độ quản lý, chuyên môn nghiệp vụ, trình độ chính trị, văn hóa, ngoại ngữ, tin học cho NLĐ nhằm phục vụ thiết thực có hiệu quả cao cho công ty.

2. Trong chiến lược phát triển công ty, từng giai đoạn, vào thời điểm thích hợp, Công ty sẽ đào tạo hoặc cử NLĐ đi đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nghiệp vụ tay nghề cho phù hợp với yêu cầu công việc thực tế. Tổ chức cho NLĐ làm công tác quản lý, chuyên môn nghiệp và công nhân kỹ thuật đi học tập kinh nghiệm ở các doanh nghiệp trong nước và nước ngoài.

3. Công ty khuyến khích và tạo điều kiện cho NLĐ tự học hỏi nâng cao, bồi dưỡng nghiệp vụ, trình độ chuyên môn để phục vụ công việc tốt hơn.

**Chương II**

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

**PHẦN I. QUY ĐỊNH VỀ LƯƠNG**

**1. Lương chính:**là mức lương được trả cho Người lao động làm việc hành chính trong điều kiện bình thường theo thời gian làm việc thực tế trong tháng. Lương này được xác định theo Quy định tại Nghị định số: 157/2018/NĐ-CP ngày 16/11/2018 về mức lương tối thiểu vùng.  
**2. Lương đóng BHXH:** Là mức tiền lương và phụ cấp lương theo quy định tại khoản 1 và điểm a tại khoản 2 Điều 4 của Thông tư 47/2015/TT-BLĐTBXH.  
**3. Lương thử việc:**hưởng 100% lương mức lương của công việc đó.  
**4. Lương khoán:** là lương dành cho các cá nhân trực tiếp làm công việc có tính chất thời vụ, vụ việc, những công việc được giao trong một thời gian nhất định, theo một khối lượng công việc cụ thể thông qua hợp đồng khoán việc.  
**5. Cách tính lương:** Áp dụng hình thức trả lương theo thời gian làm việc thực tế trong tháng thông qua ngày công chuẩn làm việc của tháng.  
**6. Lương thời gian:** được áp dụng cho toàn thể nhân viên và lãnh đạo tham gia làm việc trong công ty.

**Điều 8**: 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 9** : Giám đốc có trách nhiệm phối hợp với Ban chấp hành công đoàn xây dựng và ban hành quy 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 quy chế được ban hành Giám đốc phải thông báo để mọi người lao động trong đơn vị biết , thực hiện và giám sát việc thực hiện .

**Điều 10**: Giám đốc cam kết trả lương đúng thời hạn: Vào ngày cuối cùng của tháng làm việc.

**Điều 11**: Các quy định về các ngày nghỉ lễ, tết hàng năm theo quy định hiện hành của Pháp luật Việt Nam.

**Điều 12:** Công ty quyết định tính tiền làm thêm cho công nhân viên dựa theo tỷ lệ sau (Có thể thay đổi tùy theo tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty):

+ Tăng ca ngày thường: 150%

+ Tăng ca ngày chủ nhật: 200%

+ Tăng ca đêm ngày thường: 200%

+ Tăng ca đêm ngày chủ nhật: 400%

**Điều 13**: Công ty thành lập Hội đồng nâng bậc lương ( gọi tắt là Hội đồng lương). Thành phần Hội đồng lương gồm có: Giám đốc, một số thành viên khác do Giám đốc chỉ định và đại diện của Ban chấp hành Công đoàn.

**Điều 14**: Hội đồng lương họp một năm một lần để xét nâng bậc lương cho những người thuộc quyền 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 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 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.

**PHẦN II. CÁC KHOẢN TRỢ CẤP VÀ TIỀN THƯỞNG**

**Điều 15**: Người lao động được hưởng các khoản tiền trợ cấp bao gồm:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Nội dung trợ cấp/ 1 tháng/1 người | Giám đốc, phó giám đốc | Các trưởng phòng | Nhân viên kế toán, kỹ thuật, thủ quỹ | Bảo vệ, tạp vụ |
| Phụ cấp ăn ca | 730.000 | 730.000 | 730.000 | 730.000 |
| Phụ cấp trang phục | 400.000 | 400.000 | 400.000 | 400.000 |
| Phụ cấp xăng xe | 1.000.000 | 800.000 | 500.000 | 500.000 |
| Phụ cấp điện thoại | 1.000.000 | 800.000 | 500.000 | 500.000 |

+

Tiền thưởng hàng tháng: Căn cứ quyết định bình bầu mỗi tháng

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nội dung | Bậc 1 | | Bậc 2 | | Mức 5 | |
| Mức độ | Tiền thưởng | Mức độ | Tiền thưởng | Mức độ | Tiền thưởng |
| Đi làm đủ ngày công | Đủ công | 1.000.000 | Thiếu 1 công | 500.000 | Thiếu 2 công | 0 |
| Đi làm đúng giờ | 100% đúng giờ | 1.000.000 | 1 ngày muộn | 500.000 | 2 ngày muộn | 0 |
| Đồng phục, bảo hộ lao | 100% ngày đủ đồng phục, bảo hộ | 1.000.000 | 1 ngày không đúng quy định | 500.000 | 2 ngày không đúng quy định | 0 |
| Hoàn thành đúng báo cáo đúng tiến độ | Đúng tiến độ không cần nhắc nhở | 2.000.000 | 1 lần nhắc nhở | 1.000.000 | 2 lần nhắc nhở | 0 |

+ Tiền thưởng lương tháng thứ 13: Tổng lương thực lĩnh của 1 năm/12 tháng

**Điều 16:** Tùy vào tình hình hoạt động kinh doanh của công ty. Hàng năm công ty có chế độ tặng bánh trung thu, thưởng tiền vào các dịp lễ 30/4,1/5; 2/9; tết dương lịch...; đi nghỉ mát và thưởng theo doanh số, tổ chức sự kiện, liên hoan...Tiền thưởng được quy định trong Quyết định của Ban Giám đốc.

**Chương III**

**BẢO HIỂM XÃ HỘI**

**Điều 17:**  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 18**: Hàng tháng, Giám đốc và người lao động giao kết hợp đồng lao động thời hạn từ 01 tháng 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 Giám đốc tính gộp vào tiền lương để trả cho người lao động.

**Điều 19:** 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 20**: 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 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 21**: 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.

**Điều 22**: 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 trước sinh nhật 3 tháng, trong thời gian nghỉ này được hưởng thu nhập như khi làm việc. 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 VI**

**MỘT SỐ THOẢ THUẬN KHÁC**

**Điều 23:** An toàn lao động, vệ sinh lao động

1. NSDLĐ có trách nhiệm tập huấn công tác an toàn vệ sinh lao động, thực hiện đầy đủ việc trang cấp phương tiện bảo hộ lao động và hằng năm khám sức khoẻ định kỳ cho NLĐ;

2. NLĐ phải chấp hành các quy định về an toàn, vệ sinh lao động; giữ gìn, bảo quản các phương tiện bảo hộ được trang cấp.

3. NLĐ làm việc ở bộ phận nặng nhọc, độc hại sẽ được hưởng các chế độ tiền lương, chế độ bồi dưỡng theo qui định của luật an toàn vệ sinh lao động

**ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

**Điều 24**: Hai bên thoả thuận này được thi hành trong toàn Công ty. Hàng quý Giám đốc và Chủ tịch Công đoàn thông báo cho nhau kết quả thực hiện thoả ước.

**Điều 25**: 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. Giám đốc có trách nhiệm giải quyết không chậm quá 30 ngày sau khi nhận được khiếu nại nêu trên, Giám đốc phải thông báo cho đương sự và Công đoàn biết hướng và thời gian giải quyết tiếp.

**Điều 26**: Thoả ước này có hiệu lực trong thời hạn 01 năm và có thể được xem xét sửa đổi, bổ sung (nếu cần).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.

**Điều 27**: Nếu xảy ra tranh 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 công khai và khách quan, giải quyết kịp thời, nhanh chóng, đúng pháp luật.
3. 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 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: Giám đốc phải báo cáo Hội đồng quản trị và Cơ quan Lao động địa phương để phối hợp giải quyết.
4. 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 28**: Thoả ước lao động tập thể có hiệu lực từ ngày ký. 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** |