

Số: 49/HD-LĐLĐ

Lai Châu, ngày 15 tháng 11 năm 2021

HƯỚNG DẪN

Công đoàn tham gia Thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể

- Căn cứ Bộ luật Lao động năm 2019, Luật Công đoàn năm 2012, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP và các văn bản hướng dẫn thi hành;

- Thực hiện Đề án số 840/ĐA - TLĐ, ngày 06/6/2019 của Tổng Liên đoàn Lao động về nâng cao năng lực đối thoại và thương lượng tập thể giai đoạn 2019-2023;

- Căn cứ Kế hoạch số 104/KH-LĐLĐ, ngày 15/7/2019 của Ban chấp hành Liên đoàn Lao động tỉnh Lai Châu về về nâng cao năng lực đối thoại và thương lượng tập thể giai đoạn 2019-2023;

- Căn cứ Hướng dẫn số 48/KH-LĐLĐ, ngày 15/11/2021 của Ban chấp hành Liên đoàn Lao động tỉnh Lai Châu về Công đoàn tham gia đối thoại và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc tới công đoàn cấp trên cơ sở;

Ban Thường vụ LĐLĐ tỉnh Lai Châu hướng dẫn Công đoàn tham gia thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể như sau:

I. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU

1. Tạo sự chuyển biến mạnh mẽ của các cấp công đoàn trong việc nâng cao chất lượng thương lượng ký kết và thực hiện có hiệu quả thỏa ước lao động tập thể nhằm đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp.

2. Tăng cường vai trò của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trong việc hỗ trợ hướng dẫn công đoàn cơ sở thương lượng ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về chất lượng trong đối thoại, thương lượng tập thể tại các doanh nghiệp; chú trọng thương lượng thang lương, bảng lương; tăng cường vai trò của cơ chế ba bên nhằm cải thiện điều kiện làm việc, đảm bảo việc làm, nâng cao thu nhập, đời sống tinh thần của đoàn viên và người lao động.

3. Nâng cao chất lượng thương lượng, ký kết và thực hiện có hiệu quả thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT), góp phần thực hiện hiệu quả nhiệm vụ đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của đoàn viên, người lao động.

II. QUY TRÌNH THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ, KÝ KẾT VÀ THỰC HIỆN THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ TRONG DOANH NGHIỆP

1. Đại diện thương lượng tập thể của tập thể lao động

a. *Thương lượng tập thể diễn ra đối với doanh nghiệp đã có Công đoàn cơ sở*: thì Ban Chấp hành CĐCS là đại diện cho tập thể lao động trong doanh nghiệp tổ chức thương lượng tập thể với người sử dụng lao động hoặc người đại diện cho người sử dụng lao động, tiến hành thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể.

b. *Thành lập tổ thương lượng tập thể*: Đối với doanh nghiệp đã có CĐCS. BCH CĐCS thành lập tổ thương lượng và quyết định số lượng thành viên trong tổ thương lượng, song ít nhất là 3 người; Chủ tịch hoặc phó Chủ tịch CĐCS làm Tổ trưởng tổ thương lượng.

c. *Tiêu chuẩn thành viên tham gia thương lượng tập thể*: Thành viên tham gia thương lượng tập thể cần là người có bản lĩnh, nhiệt tình, am hiểu tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, nắm được tâm tư, nguyện vọng người lao động, có kiến thức pháp luật nhất là pháp luật lao động, Luật Công đoàn, có uy tín đối với tập thể người lao động và kỹ năng thương lượng và được người lao động tin nhiệm.

d. *Thời điểm thành lập tổ thương lượng*: Việc thành lập tổ thương lượng có thể tiến hành trước hoặc song song cùng với việc đề xuất với người sử dụng lao động về thương lượng tập thể.

Sau khi chọn được thành viên, đại diện tập thể lao động tại cơ sở (BCH CĐCS) ra quyết định thành lập, giao nhiệm vụ cụ thể cho tổ thương lượng và thông báo cho người sử dụng lao động biết.

e. *Nhiệm vụ Tổ thương lượng*:

- 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 về thông tin, xây dựng phương án đàm phán, thương lượng.
- 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.

2. Chuẩn bị thương lượng tập thể

a. *Lấy ý kiến của tập thể lao động*.

Để việc đàm phán thương lượng với người sử dụng lao động đạt kết quả, cần phải dựa vào quy mô, tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh, điều kiện làm việc

của doanh nghiệp mà đại diện tập thể lao động tại cơ sở quyết định tổ chức lấy ý kiến trực tiếp của tập thể lao động hoặc gián tiếp thông qua tổ Công đoàn, Công đoàn bộ phận về đề xuất của người lao động với người sử dụng lao động và các đề xuất của người sử dụng lao động đối với tập thể lao động.

Để việc đề xuất của người lao động có sự tập trung và phù hợp với tình hình thực tiễn của doanh nghiệp, Ban chấp hành CĐC có thể xây dựng dự thảo những vấn đề cần đưa ra thương lượng và xin ý kiến của người lao động thông qua tổ Công đoàn, Công đoàn bộ phận, trong thời hạn 07 ngày kể từ ngày BCH CĐCS có văn bản yêu cầu NSDLĐ thương lượng thì NSDLĐ và tổ thương lượng thỏa thuận về địa điểm, thời gian bắt đầu thương lượng, Người sử dụng lao động có trách nhiệm bố trí địa điểm, thời gian và các điều kiện cần thiết khác để tiến hành các phiên họp thương lượng. Thời gian bắt đầu thương lượng không được quá 30 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu thương lượng tập thể.

Một số nội dung cần quan tâm trong quá trình thương lượng:

- Tiền lương, trợ cấp, nâng lương, bữa ăn ca và các chế độ khác;
- 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 tổ chức đại diện người lao động; mối quan hệ giữa Người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động;
- Cơ chế, phương thức phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động;
- Bảo đảm bình đẳng giới, bảo vệ thai sản, nghỉ hằng năm; phòng, chống bạo lực và quấy rối tình dục tại nơi làm việc;
- Nội dung khác mà một hoặc các bên quan tâm

Sau khi lấy ý kiến của tập thể lao động, đại diện tập thể lao động tại cơ sở, Ban chấp hành CĐCS tiến hành tập hợp ý kiến để hoàn chỉnh các nội dung cần đề xuất yêu cầu thương lượng tập thể với người sử dụng lao động.

b. Đề xuất thương lượng và thông báo nội dung thương lượng.

Đại diện tập thể lao động tại cơ sở là BCH CĐCS chủ động đề xuất yêu cầu thương lượng tập thể với người sử dụng lao động bằng văn bản sau khi tập hợp xong ý kiến của người lao động.

Văn bản yêu cầu thương lượng tập thể cần có các nội dung:

- Những nội dung dự kiến tiến hành thương lượng tập thể;
- Dự kiến số thành viên đại diện tập thể lao động, CĐCS tham gia thương lượng (thành viên Tổ thương lượng);

- Đề xuất địa điểm và thời điểm bắt đầu thương lượng tập thể;
- Trong quá trình TLTT, nếu có yêu cầu của các bên địa diện người lao động thì trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu Ban chấp hành CĐCS yêu cầu người sử dụng lao động cung cấp thông tin về tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh (nếu có nhu cầu) và một số nội dung khác liên quan đến nội dung thương lượng trong phạm vi doanh nghiệp nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho TLTT trừ thông tin bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của NSDLĐ.

Trường hợp cần có sự hỗ trợ của Công đoàn cấp trên, thì CĐCS phải có văn bản (kèm theo nội dung dự kiến tiến hành thương lượng tập thể) đề nghị Công đoàn cấp trên trực tiếp và thông báo cho người sử dụng lao động biết.

Những nội dung này phải được tiến hành bảo đảm thời gian theo quy định tại Điều 70 Bộ luật Lao động năm 2019.

c. Thỏa thuận phiên họp thương lượng.

Sau khi gửi yêu cầu thương lượng tập thể cho người sử dụng lao động, đại diện tập thể lao động tại cơ sở phải chủ động liên hệ với người sử dụng lao động để thỏa thuận: thời gian bắt đầu phiên họp thương lượng; địa điểm thương lượng; số lượng người tham dự phiên họp thương lượng của mỗi bên; dự kiến người ghi biên bản phiên họp thương lượng và những vấn đề khác có liên quan đến thương lượng tập thể.

3. Tiến hành các phiên họp thương lượng

- Thời gian thực hiện các phiên TLTT không được quá 90 ngày kể từ ngày bắt đầu thương lượng, trừ trường hợp NSDLĐ và BCH CĐCS có những thỏa thuận khác. Người sử dụng lao động chịu trách nhiệm tổ chức phiên họp thương lượng tập thể theo thời gian, địa điểm đã được hai bên thỏa thuận.

- Việc thương lượng tập thể chỉ được tiến hành với sự có mặt ít nhất 2/3 số thành viên đại diện của mỗi bên đã được hai bên thỏa thuận.

- Việc thương lượng tập thể phải được thực hiện theo nguyên tắc thiện chí, bình đẳng, hợp tác, công khai và minh bạch.

- Tổ thương lượng chỉ thống nhất với người sử dụng lao động những nội dung có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật.

- Thương lượng tập thể có thể kéo dài nhiều ngày và trải qua nhiều phiên thương lượng. Vì vậy, tổ thương lượng cần chuẩn bị các phương án, số liệu, tư liệu để đàm phán.

- Việc thương lượng tập thể phải được lập biên bản, trong đó phải ghi rõ những nội dung đã được hai bên thống nhất, thời gian dự kiến ký kết về các nội

dung đã đạt được thỏa thuận; những nội dung còn có ý kiến khác nhau thì ghi rõ thời gian tiến hành thương lượng tiếp theo để đi đến thống nhất.

Biên bản phiên họp thương lượng phải có chữ ký và đóng dấu xác nhận nội dung biên bản của Ban chấp hành CĐCS và của người sử dụng lao động; có chữ ký của người ghi biên bản.

Biên bản phiên họp thương lượng phải được lập thành 02 bản, có giá trị như nhau, mỗi bên giữ 01 bản.

4. Kết thúc thương lượng

a. Phổ biến, công khai biên bản phiên họp thương lượng tập thể.

Trong thời gian 15 ngày, kể từ ngày kết thúc phiên họp thương lượng tập thể. Đại diện tập thể lao động tại cơ sở phải niêm yết công khai biên bản phiên họp thương lượng tập thể tại doanh nghiệp, phòng ban, phân xưởng, tổ, đội sản xuất, hệ thống thông tin của Công đoàn cơ sở... cho tập thể người lao động biết.

b. Trường hợp thương lượng không thành.

Căn cứ vào tình hình thực tế, BCH CĐCS thống nhất quyết định tiếp tục đề nghị thương lượng hoặc tiến hành yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật.

c. Tổ chức lấy ý kiến biểu quyết của tập thể lao động về các nội dung đã thỏa thuận.

Tuỳ vào điều kiện cụ thể của doanh nghiệp mà Ban chấp hành CĐCS là đại diện tập thể lao động tại cơ sở quyết định cách thức tổ chức lấy ý kiến biểu quyết của tập thể lao động về các nội dung đã thỏa thuận.

Đối với doanh nghiệp có đông công nhân thì có thể lấy ý kiến của tập thể lao động về các nội dung đã thỏa thuận thông qua tổ Công đoàn, Công đoàn bộ phận bằng chữ ký hoặc biểu quyết.

Kết quả lấy ý kiến phải lập thành văn bản ghi rõ tổng số người được lấy ý kiến, số người đồng ý, số người không đồng ý (có đánh giá tỷ lệ %) cho từng nội dung. Biên bản phải có chữ ký của đại diện tập thể lao động.

Những nội dung nào có trên 50% số người của tập thể lao động biểu quyết tán thành thì tập hợp vào nội dung bản thảo thỏa thuận tập thể để tiến hành ký kết.

Trường hợp nội dung thương lượng không được 50% số người của tập thể lao động biểu quyết tán thành thì tiếp tục thương lượng.

5. Ký kết thỏa ước lao động tập thể

a. Chuẩn bị bản dự thảo thỏa ước lao động tập thể.

- Căn cứ kết quả lấy ý kiến của người lao động, BCH CĐCS xây dựng bản thảo thoả ước lao động tập thể trên cơ sở những nội dung đã được trên 50% số người của tập thể lao động biểu quyết tán thành.

Lưu ý: Không đưa các nội dung không được thương lượng, không tổ chức lấy ý kiến người lao động vào bản thảo thoả ước lao động tập thể.

- BCH CĐCS gửi bản thảo thoả ước lao động tập thể cho người sử dụng lao động tham gia, hoàn thiện và thống nhất thời gian, địa điểm tổ chức lễ ký kết.

b. Tổ chức ký kết thoả ước lao động tập thể.

Người sử dụng lao động và Chủ tịch công đoàn cơ sở hoặc người có giấy uỷ quyền của Ban chấp hành Công đoàn cơ sở là người ký kết thoả ước lao động tập thể .

6. Gửi thoả ước lao động tập thể đến Công đoàn cấp trên

Thoả ước lao động tập thể làm thành 04 bản, mỗi bên ký kết giữ 01 bản.

Trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày ký kết, Đại diện tập thể lao động cơ sở phải gửi 01 bản Thoả ước lao động tập thể đến Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở.

Người sử dụng lao động hoặc đại diện người sử dụng lao động phải gửi 01 bản Thoả ước lao động tập thể đến cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh (sở lao động thương binh và xã hội).

7. Triển khai thực hiện Thoả ước lao động tập thể

a. Theo Điều 76 Bộ luật lao động 2019 thì sau khi Thoả ước lao động tập thể được ký kết, người sử dụng lao động phải công bố cho mọi người lao động của mình biết. Tuy nhiên, với vai trò trách nhiệm của mình, Đại diện tập thể lao động tại cơ sở, BCH CĐCS phải chủ động hoặc phối hợp với người sử dụng lao động thực hiện các biện pháp để truyền đạt nội dung Thoả ước lao động tập thể đến người lao động.

b. Ban Chấp hành CĐCS kiến nghị với người sử dụng lao động xem xét, sửa đổi các quy định của doanh nghiệp có nội dung không phù hợp hoặc trái với nội dung của Thoả ước lao động tập thể.

c. Ban Chấp hành CĐCS phân công thành viên theo dõi, chỉ đạo hướng dẫn thực hiện Thoả ước lao động tập thể. Có thể thoả thuận với người sử dụng lao động lập tiểu ban chỉ đạo thực hiện Thoả ước lao động tập thể chung cho cả hai bên.

d. Ban chấp hành CĐCS phải thường xuyên theo dõi, kiểm tra, giám sát việc thực hiện Thoả ước lao động tập thể. Qua theo dõi, kiểm tra, giám sát việc thực hiện Thoả ước lao động tập thể nếu phát hiện những vướng mắc tồn tại thì kiến nghị, thương lượng với người sử dụng lao động giải quyết kịp thời và thông báo cho người lao động biết.

e. Định kỳ hàng quý, 6 tháng, năm, CĐCS đánh giá kết quả thực hiện Thỏa ước lao động tập thể, tập hợp những vướng mắc, tồn tại, kiến nghị với người sử dụng lao động hoặc cơ quan có thẩm quyền giải quyết; báo cáo kết quả thực hiện với Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở.

8. Sửa đổi, bổ sung và ký kết Thỏa ước lao động tập thể mới

a. Sau 03 tháng thực hiện đối với Thỏa ước lao động tập thể có thời hạn dưới 01 năm; Sau 06 tháng thực hiện đối với Thỏa ước lao động tập thể có thời hạn từ 01 năm đến 03 năm, nếu có điều khoản quy định tại Thỏa ước lao động tập thể không còn phù hợp hoặc trái pháp luật, tập thể lao động hoặc người sử dụng lao động đề xuất sửa đổi bổ sung cho phù hợp thì BCH công đoàn cơ sở chủ động tiến hành các thủ tục thương lượng để sửa đổi bổ sung Thỏa ước lao động tập thể theo quy định của pháp luật.

b. Trước ngày hết hiệu lực thi hành, BCH công đoàn cơ sở phải tổng kết việc thực hiện Thỏa ước lao động tập thể. Báo cáo kết quả việc thương lượng và thực hiện Thỏa ước lao động tập thể cho Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở.

Qua tổng kết, rà soát lại Thỏa ước lao động tập thể đã ký kết để quyết định thương lượng kéo dài thời hạn của Thỏa ước lao động tập thể hoặc ký kết Thỏa ước lao động tập thể mới theo quy định tại Điều 83 Bộ luật Lao động năm 2019.

Trên đây là Hướng dẫn về Công đoàn tham gia Thương lượng, ký kết Thỏa ước lao động tập thể. Ban Thường vụ LĐLĐ tỉnh đề nghị các cấp Công đoàn trong tỉnh nghiêm túc triển khai thực hiện và kịp thời gửi báo cáo kết quả triển khai thực hiện về LĐLĐ tỉnh trước ngày 30/3/2022. Trong quá trình tổ chức thực hiện, nếu có vướng mắc, phản ánh kịp thời về LĐLĐ tỉnh (qua Ban Chính sách pháp Luật và Quan hệ Lao động) để nghiên cứu, xem xét, sửa đổi, bổ sung cho phù hợp.

Nơi nhận:

- TT Tỉnh ủy, HĐND, UBND tỉnh;
- Ban quan hệ lao động TLĐ;
- Ban Dân vận Tỉnh ủy; B/c
- Lãnh đạo LĐLĐ tỉnh;
- Các LĐLĐ huyện, TP, CĐN
- Lưu: VT-CSPL&QHLD

} (b/c)

**TM. BAN THƯỜNG VỤ
PHÓ CHỦ TỊCH**

Hoàng Văn Trinh

Một số mẫu biểu tham khảo

Mẫu số 1: Ghi biên bản việc tổ chức thương lượng

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

**TÊN DOANH
NGHIỆP**

BIÊN BẢN
Về việc tổ chức thương lượng tập thể

Hôm nay, ngày tháng năm 202..., tại công ty, Ban giám đốc và BCH CĐCS doanh nghiệp tổ chức phiên họp thương lượng tập thể theo đúng quy định của Bộ Luật Lao động

I. Thành phần:

- a. Về phía doanh nghiệp
- b. Về phía BCH CĐCS
- c. Về phía công đoàn cấp trên
- d. Về phía cơ quan quản lý lao động
- đ. Thư ký

II. Nội dung

Căn cứ Quyết định của Bộ Luật Lao động năm 2019 và Luật Công đoàn năm 2012. Căn cứ chức năng nhiệm vụ của các bên trong Quan hệ lao động. Ban giám đốc và BCH CĐCS thương lượng các nội dung sau:

1. Các nội dung thương lượng
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 nhiều ý kiến khác nhau

Những nội dung hai bên thống nhất đề nghị các phòng ban có liên quan của Doanh nghiệp phối hợp BCH CĐCS công bố công khai cho tất cả lao động được biết và lấy ý kiến của tập thể lao động về nội dung đã thỏa thuận thống nhất. Nếu không đạt trên 50% tập thể lao động đồng ý thì hai bên tiếp tục thương lượng

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

Đại diện BCH CĐCS

Đại diện Ban giám đốc

Thư ký ghi biên bản

Mẫu số 2: ghi biên bản lấy ý kiến người lao động

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

TÊN DOANH
NGHIỆP

BIÊN BẢN

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

Hôm nay, ngày tháng năm 202..., tại công tytổ chức lấy ý kiến về Thỏa ước lao động tập thể của Công ty.

1. Tổng số CNVCLĐ của doanh nghiệp:.... người

Tổng số thành viên Ban chấp hành CĐCS..... người

2. Phương thức lấy ý kiến

- Lấy ý kiến tập thể lao động thông qua biểu quyết:.....

- Lấy ý kiến tập thể lao động thông qua chữ ký :.....

3. Số lượng người được lấy ý kiến: lao động

4. số người tán thành nội dung Thỏa ước lao động tập thể....

Tỷ lệ tán thành:.....%

5. Số người không tán thành nội dung của Thỏa ước lao động tập thể

Tỷ lệ không tán thành:.....%

6. Những điều khoản không tán thành

Xác nhận của đại diện BCH CĐCS

Thư ký ghi biên bản

Mẫu số 3: Mẫu TULĐTT

TÊN DOANH NGHIỆP

Địa chỉ:.....

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Lai Châu, ngày ... tháng ... năm 202...

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Căn cứ Bộ luật Lao động năm 2019; Luật Công đoàn năm 2012;

Căn cứ Nghị định 145/NĐ-CP, ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ Luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động;

Căn cứ thoả thuận giữa 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: Chức danh:

Địa chỉ:

Chứng minh thư nhân dân:

Ngày cấp: Nơi cấp:

Điện thoại di động:

2. Đại diện tập thể lao động:

Họ tên: Chức danh:

Địa chỉ:

Chứng minh thư nhân dân:

Ngày cấp: Nơi cấp:

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 tại doanh nghiệp với các điều khoản cụ thể như 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 Thoả ước có hiệu lực.

Mọi trường hợp khác trong mối quan hệ lao động không quy định trong bản Thoả 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 doanh nghiệp, kể cả NLĐ trong thời gian học nghề, tập nghề, thử việc, NLĐ vào làm việc sau ngày Thoả ước có hiệu lực.
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 thoả ước

1. Thoả ước này có hiệu lực 03 năm kể từ ngày ký.
2. Sau 06 tháng, các bên có quyền yêu cầu sửa đổi, bổ sung Thoả ước. Việc sửa đổi, bổ sung phải được tiến hành theo trình tự như khi ký kết.
3. Khi thời hạn của Thoả ước hết hiệu lực hai bên thực hiện theo quy định tại Điều 81 Bộ luật Lao động.

Điều 4. Cam kết của NSDLĐ bảo đảm quyền hoạt động của công đoàn

NSDLĐ có trách nhiệm thực hiện các quy định của pháp luật về quyền công đoàn, trích nộp kinh phí công đoàn đầy đủ và tạo điều kiện thuận lợi cho công đoàn hoạt động.

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 hợp đồng lao động, 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.

Chương II

NỘI DUNG THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Điều 6. Việc làm và bảo đảm việc làm

1. NSDLĐ phải đảm bảo việc làm cho NLD 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, dịch bệnh, thì NLD 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 NLD tham gia các khoá học nghề do DN yêu cầu và cam kết làm việc tại doanh nghiệp sau khi học nghề từ 02 năm trở lên.

4. NLD 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. NLD tham gia đình công trái pháp luật sẽ không được tái ký khi hết hạn hợp đồng.

Điều 7. Công tác đào tạo

1. Doanh nghiệp 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 NLD nhằm phục vụ thiết thực có hiệu quả cao cho doanh nghiệp.

2. Trong chiến lược phát triển doanh nghiệp, từng giai đoạn, vào thời điểm thích hợp, doanh nghiệp sẽ đào tạo hoặc cử NLD 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 NLD làm công tác quản lý, chuyên môn nghiệp vụ và công nhân kỹ thuật đi học tập kinh nghiệm ở các doanh nghiệp trong nước và nước ngoài.

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

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

1. Doanh nghiệp thực hiện thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi theo quy định tại Nội quy lao động đăng ký theo quy định của pháp luật.

2. Ngoài những ngày nghỉ việc riêng, hưởng nguyên lương theo quy định của pháp luật, người lao động còn được nghỉ việc riêng hưởng nguyên lương trong những trường hợp sau:

a) Anh chị em ruột mắt: nghỉ 03 ngày.

b) Vợ sinh con lần thứ nhất và thứ hai ngoài chế độ nghỉ theo quy định của BHXH thì người chồng được nghỉ 07 ngày

(NLĐ phải nộp cho doanh nghiệp các giấy tờ hợp lệ: Giấy chứng sinh)

3. 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:

Ngày thành lập doanh nghiệp: Doanh nghiệp phối hợp với công đoàn cơ sở tổ chức các hoạt động kỷ niệm ngày truyền thống trong một buổi và mọi NLĐ phải tham gia; một buổi còn lại NLĐ được nghỉ ngơi và hưởng lương.

Điều 9. Tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp lương, chế độ nâng lương

1. Tiền lương:

- Căn cứ để tính lương: thực hiện theo quy chế lương thưởng.

Quy chế trả lương, trả thưởng được tập thể lao động và Ban chấp hành công đoàn cơ sở góp ý và công khai cho NLĐ tại doanh nghiệp biết.

- Hình thức trả lương: Theo tháng/theo sản phẩm (bằng tiền mặt/ chuyển khoản).

- Thời hạn trả lương: Ngày cuối cùng của tháng. Trường hợp ngày cuối cùng của tháng rơi vào ngày nghỉ, lễ tết thì được trả vào ngày làm việc trước đó.

2. Tiền thưởng:

Doanh nghiệp có trách nhiệm xây dựng quy chế thưởng quy định cụ thể về điều kiện, tiêu chuẩn xét thưởng cho NLĐ. Tiền thưởng gồm có: Thưởng đột xuất khi có những đóng góp cho doanh nghiệp từ 1 triệu đồng trở lên, có sáng kiến cải tiến kỹ thuật làm lợi trị từ 5 triệu đồng trở lên thưởng 5% giá trị làm lợi, thưởng tháng lương thứ 13, thưởng tết, thưởng chuyên cần từ 500.000đ/ tháng

3. Phụ cấp lương:

Ngoài mức lương chính, tùy vào từng vị trí công việc mà NLĐ còn có thể được nhận các khoản phụ cấp khác như sau:

Khoản phụ cấp	Đối tượng áp dụng	Mức phụ cấp
Phụ cấp trách nhiệm	Giám đốc, Phó Giám đốc, Trưởng phòng	Từ 01 - 02 triệu đồng/tháng
Phụ cấp thâm niên	NLĐ gắn bó lâu dài với doanh nghiệp từ 03 năm trở lên	500.000 đồng/tháng
Hỗ trợ xăng xe	Tất cả NLĐ	Từ 200.000 - 500.000

		đồng/tháng
Hỗ trợ điện thoại	Tất cả NLD	Từ 200.000 - 500.000 đồng/tháng
Tiền ăn ca, ăn trưa	Tất cả NLD	600.000 đồng/tháng
Hỗ trợ nhà ở	Lao động có hợp đồng thuê nhà	200.000 đồng/tháng
Hỗ trợ nuôi con nhỏ	Lao động/lao động nữ có con nhỏ gửi nhà trẻ, mẫu giáo	150.000 đồng/tháng

NSDLĐ có trách nhiệm thỏa thuận mức hưởng cụ thể với từng lao động về những khoản phụ cấp mà NLD được nhận về mức hưởng và điều kiện hưởng trong hợp đồng lao động.

4. Chế độ nâng lương:

Ngoài quy định nâng lương định kỳ hàng năm, doanh nghiệp sẽ xét nâng lương trước thời hạn cho NLD trong trường hợp sau:

- a) 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;
- b) Có sáng kiến, tiết kiệm nguyên vật liệu.

Điều 10. Các khoản bổ sung, chế độ phúc lợi

Stt	Nội dung	Mức tiền
1	Quà sinh nhật	200.000 đồng/người
2	Tham quan nghỉ mát	- Hỗ trợ 100% kinh phí dành cho NLD đã làm việc từ 01 năm trở lên. - Hỗ trợ 70% kinh phí cho NLD đã làm từ 06 tháng trở lên. - Hỗ trợ 50% kinh phí cho NLD làm việc dưới 06 tháng.
3	Tết Dương lịch	200.000 đồng/người
4	Lễ Giỗ tổ Hùng Vương	200.000 đồng/người
5	Lễ 30/4 và 1/5	200.000 đồng/người
6	Lễ Quốc khánh 2/9	200.000 đồng/người
7	Quà Trung thu	100.000 đồng/cháu

8	Quà Thiếu nhi 01/6	100.000 đồng/cháu
9	Quà mừng sinh con thứ 1 và thứ 2	
10	Quà mừng kết hôn	500.000 đồng/người
11	Phúng viếng tang lễ NLD	01 triệu đồng và 01 vòng hoa
12	Trợ cấp tang tứ thân phụ mẫu, vợ, chồng, con NLD	500.0000 đồng và 01 vòng hoa
13	Trợ cấp triệt sản	500.000 đồng/người
14	Thăm bệnh	500.000 đồng/người
15	Trợ cấp khó khăn đột xuất	Tùy theo từng trường hợp trên cơ sở mức thu nhập, thâm niên công tác, hoàn cảnh gia đình.
16	Hỗ trợ NLD 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 của bệnh viện.

Điều 11. Những quy định đối với lao động nữ

Thực hiện theo pháp luật lao động và Nội quy lao động của doanh nghiệp. Lao động nữ nuôi con nhỏ dưới 6 tháng tuổi được nghỉ giữa ca 1 tiếng để về cho con bú.

Khi con ốm, lao động nữ có thể được nghỉ thêm 01 ngày hưởng nguyên lương không tính những ngày BHYT đã chi trả.

Điều 12. 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 hàng năm khám sức khoẻ định kỳ cho NLD;

2. NLD 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. NLD làm việc ở bộ phận nặng nhọc, độc hại sẽ được hưởng chế độ tiền lương, chế độ bồi dưỡng theo quy định của Luật An toàn, vệ sinh lao động.

Điều 13. Bảo hiểm xã hội và các bảo hiểm khác

NSDLĐ có trách nhiệm thực hiện đúng, đầy đủ các quy định về bảo hiểm xã hội (BHXH) và bảo hiểm y tế đối với NLD. NSDLĐ có trách nhiệm chốt sổ và trả sổ BHXH cho NLD chậm nhất 30 ngày kể từ ngày chấm dứt HĐLĐ.

Điều 14. Hoạt động công đoàn

1. Công đoàn cơ sở 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 03 ngày.

2. Mỗi đầu tuần, NSDLĐ bố trí thời gian triển khai kế hoạch sản xuất, đồng thời triển khai các nội dung tuyên truyền, giáo dục cần thiết cho NLĐ.

3. Khi công đoàn cơ sở kiến nghị những yêu cầu của tập thể lao động tại doanh nghiệp, NSDLĐ có trách nhiệm phối hợp xem xét và trả lời kiến nghị trong thời hạn 07 ngày kể từ ngày nhận kiến nghị.

4. NSDLĐ tạo điều kiện thuận lợi cho Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình theo quy định của pháp luật lao động và pháp luật công đoàn.

5. Định kỳ hàng quý, năm, công đoàn cơ sở phối hợp cùng NSDLĐ tổ chức họp mặt đối thoại giữa NSDLĐ và NLĐ theo quy chế đối thoại và hội nghị NLĐ tại doanh nghiệp nhằm trao đổi thông tin, lắng nghe ý kiến của các bên nhằm xây dựng quan hệ lao động tại doanh nghiệp hài hòa, ổn định và tiến bộ.

6. NSDLĐ phối hợp cùng công đoàn cơ sở tổ chức các phong trào thi đua; hỗ trợ 100% chi phí để công đoàn cơ sở tổ chức và khen thưởng các phong trào thi đua.

Điều 15. Tranh chấp lao động

Hai bên thực hiện theo quy định tại Chương XIV về Giải quyết tranh chấp lao động Bộ luật Lao động năm 2019.

Chương III

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 16. Trách nhiệm thi hành Thỏa ước

1. NSDLĐ, Ban chấp hành công đoàn cơ sở 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 công đoàn cơ sở 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 2019. NSDLĐ và NLĐ có trách nhiệm thực hiện thực hiện đầy đủ thỏa ước lao động tập thể.

Điều 17. Áp dụng Thỏa ước lao động tập thể

1. Những vấn đề không được đề cập trong bản thỏa ước lao động tập thể này được hiện thiện theo quy định của pháp luật. Trong trường hợp quyền lợi của người lao động được thỏa thuận trong hợp đồng lao động hoặc các quy định

trong nội quy, quy định của doanh nghiệp thấp hơn so với bản thỏa ước này thì phải thực hiện những điều khoản tương ứng tại thỏa ước lao động tập thể.

2. Trong thời hạn thỏa ước lao động tập thể đang có 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 lao động tập thể thì áp dụng các quy định của pháp luật và tiến hành sửa đổi bổ sung thỏa ước lao động tập thể.

3. Trong trường hợp có những vấn đề phát sinh trong thực tế liên quan đến quyền lợi, nghĩa vụ của các bên mà không có trong nội dung của thỏa ước lao động tập thể, quy định của pháp luật thì ban chấp hành công đoàn cơ sở và NSDLĐ cùng nhau bàn bạc hoặc tổ chức đối thoại đột xuất để thống nhất thực hiện.

Điều 18. Hiệu lực của Thỏa ước

1. Thỏa ước này có hiệu lực 03 năm, kể từ ngày ký. Các quy định khác của doanh nghiệp trái với nội dung Thỏa ước này đều bị bãi bỏ.

2. Thỏa ước lao động tập thể này ký tại Công tyvào ngày ... tháng ... năm ... và gửi Thỏa ước theo quy định

**TM. BCH CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ
CHỦ TỊCH CÔNG ĐOÀN**

(Ký, ghi rõ họ tên)

**NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG
GIÁM ĐỐC**

(Ký, ghi rõ họ tên)

Mẫu số 04: Tổng hợp ý kiến nội dung Thương lượng

CÔNG ĐOÀN CẤP TRÊN TRỰC TIẾP CƠ SỞ
CĐCS.....

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

Lai Châu, ngày ... tháng năm 20...

BIÊN BẢN
TỔNG HỢP Ý KIẾN NỘI DUNG THƯƠNG LƯỢNG
TẬP THỂ NĂM 20....

Thực hiện Công văn số.../CĐCS....., ngày....tháng....năm 20... của Công đoàn cơ sở Công ty..... “ về việc lấy ý kiến người lao động về nội dung thương lượng tập thể”, tính đến ngày.../.../20.. đã có ...phòng chức năng Công ty,... đơn vị trực thuộc đã tổ chức lấy ý kiến người lao động về nội dung thương lượng tập thể năm 20..., kết quả cụ thể như sau:

+ Tổng số người lao động có ý kiến :.../... người lao động của Công ty.

+ Tổng số người lao động không tham gia ý kiến :.../... người lao động của Công ty (lý do: làm ca, nghỉ thai sản, nghỉ ốm...).

1. Nội dung 1

- Tổng số người lao động đồng ý:.....người, đạt....% tính trên tổng số người lao động của Công ty.

- Ý kiến khác....., cụ thể:

+.....

2. Nội dung 2

- Tổng số người lao động đồng ý:.....người, đạt....% tính trên tổng số người lao động của Công ty.

- Ý kiến khác....., cụ thể:

+.....

3. Nội dung 3

- Tổng số người lao động đồng ý:.....người, đạt....% tính trên tổng số người lao động của Công ty.

- Ý kiến khác....., cụ thể:

+.....

Kèm theo Biên bản này là biên bản tổng hợp ý kiến của các Tổ công đoàn/ Công đoàn bộ phận (hoặc phiếu biểu quyết trực tiếp của từng NLD).

NGƯỜI LẬP

TM. BAN CHẤP HÀNH