|  |  |
| --- | --- |
| SỞ Giáo dỤc VÀ Đào tẠoTHÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**TRƯỜNG THCS, THPT** **PHAN CHÂU TRINH** |  **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM****Độc lập - Tự do - Hạnh phúc** |
|  | *Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 22 tháng 10 năm 2022* |

# THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

* Căn cứ nội dung quy định của Bộ luật Lao động, Luật Công đoàn;
* Căn cứ Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020của Chính phủ 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 Thông tư số 23/2015/TT-BLĐTBXH ngày 23 tháng 6 năm 2015và Thông tư số 29/2015/TT-BLĐTBXH ngày 31 tháng 7 năm 2015của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;
* Căn cứ Hướng dẫn số 41/HD-TLĐ ngày 11 tháng 11 năm 2021của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc công đoàn tham gia đối thoại và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc;
* Thực hiện hướng dẫn số 3314/2 SGDĐT-CĐGD ngày 14 tháng 9 năm 2022 của Sở Giáo dục và Đào tạo và Công đoàn ngành Giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh về Hướng dẫn tổ chức Hội nghị người lao động tại các cơ sở giáo dục ngoài công lập năm học 2022 - 2023;
* Căn cứ các nội dung thương lượng giữa một bên là Ban Chấp hành CĐCS và một bên là người sử dụng lao động đơn vị Trường THCS, THPT Phan Châu Trinh đã được các Tổ, Khối, Phòng, Ban thống nhất thông qua trong các Hội nghị người lao động của đơn vị năm 2022 /năm học 2022 – 2023 (theo Bộ luật Lao động);

Hôm nay, ngày 22/10/2022 tại đơn vị: Trường THCS, THPT Phan Châu Trinh

* Một bên là Ông (Bà): **ĐINH NHẬT LINH**, Chủ tịch CĐCS đại diện người lao động
* Một bên là Ông (Bà): Một bên là Ông (Bà): **LÊ THANH HẢI** - Uỷ viên HĐQT (Theo giấy Uỷ quyền số ..../PCT/HĐQT/22, ngày ..../10/2022 của Ông **LÊ VĂN HÓA -** Chủ tịch Hội đồng quản trị Trường THCS, THPT Phan Châu Trinh) đại diện Người sử dụng lao động (Viết tắt là NSDLĐ)

Đồng ý ký kết “Thỏa ước lao động tập thể” của đơn vị Trường THCS, THPT Phan Châu Trinh, từ năm học 2022– 2023 với các nội dung như sau:

#### I. VỀ VIỆC LÀM VÀ ĐẢM BẢO VIỆC LÀM

**Điều 1. Hình thức hợp đồng lao động**

1. Hợp đồng lao động (HĐLĐ) phải được giao kết bằng văn bản và được làm thành 02 bản, NLĐ giữ 01 bản, NSDLĐ giữ 01 bản, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này.

Hợp đồng lao động được giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử có giá trị như hợp đồng lao động bằng văn bản.

1. Hai bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói đối với hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều 18, điểm a khoản 1 Điều 145 và khoản 1 Điều 162 của Bộ luật lao động năm 2019.

**Điều 2. Loại hợp đồng lao động**

1. Hợp đồng lao động phải được giao kết theo một trong các loại sau đây:
2. Hợp đồng lao động không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng;
3. Hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong thời gian không quá 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của hợp đồng.
4. Khi hợp đồng lao động quy định tại điểm b khoản 1 Điều này hết hạn mà NLĐ vẫn tiếp tục làm việc thì thực hiện như sau:
5. Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới; trong thời gian chưa ký kết hợp đồng lao động mới thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của hai bên được thực hiện theo hợp đồng đã giao kết;
6. Nếu hết thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn mà hai bên không ký kết hợp đồng lao động mới thì hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều này trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn;
7. Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng lao động xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm 01 lần, sau đó nếu NLĐ vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn, trừ trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 149, khoản 2 Điều 151 và khoản 4 Điều 177 của Bộ luật lao động năm 2019

**Điều 3. Hiệu lực của hợp đồng lao động**

Hợp đồng lao động có hiệu lực kể từ ngày các bên giao kết trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác hoặc pháp luật có quy định khác.

**Điều 4. Các trường hợp Hợp đồng lao động chấm dứt**

1. Hết hạn hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 177 của Bộ luật lao động năm 2019.
2. Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động.
3. Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.
4. NLĐ bị kết án phạt tù nhưng không được hưởng án treo hoặc không thuộc trường hợp được trả tự do theo quy định tại khoản 5 Điều 328 của Bộ luật Tố tụng hình sự, tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong hợp đồng lao động theo bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật.
5. NLĐ là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam bị trục xuất theo bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật, quyết định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.
6. NLĐ chết; bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết.
7. NSDLĐ là cá nhân chết; bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết. NSDLĐ không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động hoặc bị cơ quan chuyên môn về đăng ký kinh doanh thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, người được ủy quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật.
8. NLĐ bị xử lý kỷ luật sa thải.
9. NLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 35 của Bộ luật lao động năm 2019.
10. NSDLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 36 của Bộ luật lao động năm 2019.
11. NSDLĐ cho NLĐ thôi việc theo quy định tại Điều 42 và Điều 43 của Bộ luật lao động năm 2019..
12. Giấy phép lao động hết hiệu lực đối với NLĐ là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam theo quy định tại Điều 156 của Bộ luật lao động năm 2019.
13. Trường hợp thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao động mà thử việc không đạt yêu cầu hoặc một bên hủy bỏ thỏa thuận thử việc

**Điều 5. Thử việc**

1. NSDLĐ và NLĐ có thể thoả thuận về việc làm thử, quyền, nghĩa vụ của hai bên trong thời gian thử việc. Nếu có thoả thuận về việc làm thử thì các bên có thể giao kết hợp đồng thử việc.
2. NLĐ làm việc theo hợp đồng lao động mùa vụ thì không phải thử việc.

**Điều 6. Thời gian thử việc**

Thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc một lần đối với một công việc và bảo đảm điều kiện sau đây:

1. Không quá 180 ngày đối với công việc của người quản lý doanh nghiệp theo quy định của Luật Doanh nghiệp, Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp;
2. Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên;
3. Không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ;
4. Không quá 06 ngày làm việc đối với công việc khác

**Điều 7. Tiền lương trong thời gian thử việc**

Tiền lương của NLĐ trong thời gian thử việc do hai bên thoả thuận nhưng ít nhất phải bằng 85% mức lương của công việc đó*.*

**Điều 8. Kết thúc thời gian thử việc**

1. Khi kết thúc thời gian thử việc, NSDLĐ phải thông báo kết quả thử việc cho NLĐ
2. Trường hợp thử việc đạt yêu cầu thì NSDLĐ tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết đối với trường hợp thỏa thuận thử việc trong hợp đồng lao động hoặc phải giao kết hợp đồng lao động đối với trường hợp giao kết hợp đồng thử việc.
3. Trường hợp thử việc không đạt yêu cầu thì chấm dứt hợp đồng lao động đã giao kết hoặc hợp đồng thử việc.
4. Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền hủy bỏ hợp đồng thử việc hoặc hợp đồng lao động đã giao kết mà không cần báo trước và không phải bồi thường.

**Điều 9. Học tập nâng cao tay nghề, đào tạo chuyên môn nghiệp vụ**

Nhà trường khuyến khích và hỗ trợ NLĐ tham gia các lớp học nâng vao trình đồ chuyên môn nghiệp vụ trong và ngoài giờ, phù hợp với công việc đang làm hoặc theo định hướng phát triển của Nhà trường

**Điều 10. Chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động**

1. Khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh thì NSDLĐ được quyền tạm thời chuyển NLĐ làm công việc khác so với hợp đồng lao động nhưng không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm; trường hợp chuyển NLĐ làm công việc khác so với hợp đồng lao động quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm thì chỉ được thực hiện khi NLĐ đồng ý bằng văn bản.
2. NSDLĐ quy định cụ thể trong nội quy lao động những trường hợp do nhu cầu sản xuất, kinh doanh mà NSDLĐ được tạm thời chuyển NLĐ làm công việc khác so với hợp đồng lao động.
3. Khi tạm thời chuyển NLĐ làm công việc khác so với hợp đồng lao động quy định tại khoản 1 Điều này, NSDLĐ phải báo cho NLĐ biết trước ít nhất 03 ngày làm việc, thông báo rõ thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khỏe, giới tính của NLĐ.
4. NLĐ chuyển sang làm công việc khác so với hợp đồng lao động được trả lương theo công việc mới. Nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương của công việc cũ thì được giữ nguyên tiền lương của công việc cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc. Tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 85% tiền lương của công việc cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu.
5. NLĐ không đồng ý tạm thời làm công việc khác so với hợp đồng lao động quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm mà phải ngừng việc thì NSDLĐ phải trả lương ngừng việc theo quy định tại Điều 99 của Bộ luật lao động năm 2019

##### II. VỀ THỜI GIAN LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI (theo Bộ luật Lao động)

**Điều 11. Thời giờ được tính vào thời giờ làm việc được hưởng lương**

1. Trừ lao động đặc thù (như nhân viên lái xe, bảo vệ …) , Đối với nhân viên hành chánh: Thời giờ làm việc bình thường không quá 08 giờ trong 01 ngày và không quá 48 giờ trong 01 tuần, Đối với giáo viên: làm việc theo thời khóa biểu hiện hành do Nhà trường phân công.
2. Lao động nữ nuôi con dưới 12 tháng tuổi được giảm thời gian làm việc mỗi ngày 60 phút .
3. Nghỉ mỗi ngày 30 phút đối với lao động nữ trong thời gian hành kinh.
4. Thời giờ học tập, huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động.
5. Thời giờ hội họp, học tập, tập huấn, điều động do yêu cầu của NSDLĐ hoặc được NSDLĐ đồng ý.
6. Thời giờ hội họp, học tập, tập huấn do công đoàn cấp trên triệu tập cán bộ công đoàn không chuyên trách theo quy định của pháp luật về công đoàn.
7. Thời giờ làm việc được rút ngắn mỗi ngày ít nhất 01 giờ đối với NLĐ cao tuổi trong năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu.

**Điều 12. Ngày nghỉ hằng tuần, nghỉ hằng năm**

1. Nghỉ hằng tuần: NLĐ được nghỉ ngày chủ nhật hằng tuần.
2. Nghỉ hằng năm: Thực hiện theo quy định của pháp luật.

NLĐ có đủ 12 tháng làm việc cho Nhà trường thì được nghỉ hằng năm (không kể thời gian đi đuờng) là 12 ngày làm việc và hưởng nguyên lương theo hợp đồng lao động. Nếu làm việc tại Trường chưa đủ 12 tháng trong năm thì thời gian nghỉ hàng năm được tính theo tỉ lệ tương ứng với số tháng đã làm việc trong năm.

1. Số ngày nghỉ phép hằng năm tăng theo thâm niên công tác của NLĐ tại Nhà trường. Theo đó, cứ 05 năm làm việc cho Nhà trường thì số ngày nghỉ hằng năm của NLĐ được tăng thêm tương ứng 01 ngày.
2. Trong thời gian học việc, thử việc NLĐ chưa được nghỉ phép thường niên nhưng là thời gian để bắt đầu tính số ngày phép thường niên được hưởng trong năm. Trong khoảng thời gian này, nếu cần thiết NLĐ có thể xin nghỉ việc riêng không hưởng lương
3. NLĐ có nhu cầu xin nghỉ phép hàng năm phải tuân thủ đúng thủ tục nghỉ phép của Nhà trường
4. NSDLĐ có quyền quy định lịch nghỉ hằng năm sau khi tham khảo ý kiến của NLĐ và phải thông báo trước cho NLĐ
5. NLĐ có thể thoả thuận với NSDLĐ để nghỉ hằng năm thành nhiều lần hoặc nghỉ gộp tối đa 03 năm một lần.
6. Khi nghỉ hằng năm, nếu NLĐ đi bằng các phương tiện đường bộ, đường sắt, đường thủy mà số ngày đi đường cả đi và về trên 02 ngày thì từ ngày thứ 03 trở đi được tính thêm thời gian đi đường ngoài ngày nghỉ hằng năm và chỉ được tính cho 01 lần nghỉ trong năm.
7. Trường hợp do thôi việc, bị mất việc làm mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm thì được NSDLĐ thanh toán tiền lương cho những ngày chưa nghỉ.
8. Đối với Giáo viên cơ hữu: 02 tháng trong năm vào tháng 6 và tháng 7 được hưởng phụ cấp hè theo duyệt chi của HĐQT.

**Điều 13.** **Nghỉ lễ, tết**

1. NLĐ là Cán bộ, nhân viên hành chánh được nghỉ lễ, tết hằng năm theo quy định của pháp luật hiện hành trong từng thời kỳ và hưởng nguyên lương. Đối với NLĐ là Giáo viên giảng dạy thì được nghỉ lễ, tết hằng năm theo quy định của pháp luật hiện hành trong từng thời kỳ, hiện tại bao gồm các ngày nghỉ lễ, tết sau:
2. Tết Dương lịch : 01 ngày (ngày 01 tháng 01 dương lịch);
3. Tết Âm lịch : 05 ngày
4. Ngày Chiến thắng : 01 ngày (ngày 30 tháng 4 dương lịch);
5. Ngày Quốc tế lao động : 01 ngày (ngày 01 tháng 5 dương lịch);
6. Ngày Quốc khánh : 02 ngày (ngày 02 tháng 9 dương lịch và 01 ngày liền kề trước hoặc sau);
7. Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương : 01 ngày (ngày 10 tháng 3 âm lịch).

Nếu những ngày nghỉ nêu trên trùng vào ngày nghỉ hằng tuần, thì NLĐ được nghỉ bù vào ngày kế tiếp

1. Đối với Giáo viên giảng dạy, trường hợp được NSDLĐ điều động vào những ngày nghỉ lễ, tết... thì vẫn được hưởng số tiết giảng dạy như thời khoá biểu đã phân công.
2. Ngoài những ngày nghỉ lễ theo Khoản 1 Điều này, NLĐ là công dân nước ngoài còn được nghỉ (hưởng nguyên lương) thêm 01 ngày Tết cổ truyền dân tộc và 01 ngày Quốc khánh của nước họ.

**Điều 14: Người lao động nghỉ vì việc riêng, nghỉ không hưởng lương**

1. NLĐ là Cán bộ, nhân viên hành chánh được nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương, NLĐ là Giáo viên giảng dạy được nghỉ việc riêng trong những trường hợp sau đây:
* Kết hôn: nghỉ 03 ngày;
* Con kết hôn: nghỉ 01 ngày;
* Bố đẻ, mẹ đẻ, bố vợ, mẹ vợ hoặc bố chồng, mẹ chồng chết; vợ chết hoặc chồng chết; con chết: nghỉ 03 ngày.
* Vợ của NLĐ sinh con:
* Nghỉ 05 ngày làm việc nếu vợ sinh thường;
* Nghỉ 07 ngày làm việc nếu vợ sinh con phải phẫu thuật hoặc sinh con dưới 32 tuần tuổi;
* Trường hợp vợ sinh đôi thì được nghỉ 10 ngày làm việc
* Trường hợp vợ sinh từ 3 con trở lên thì cứ thêm mỗi con được nghỉ thêm 03 ngày làm việc
* Trường hợp vợ sinh đôi trở lên mà phải phẫu thuật thì được nghỉ 14 ngày làm việc
1. NLĐ nghỉ việc riêng trong các trường hợp trên phải chịu trách nhiệm về tính xác thực của các sự kiện được viện dẫn làm lý do xin nghỉ việc riêng. Trong trường hợp NSDLĐ phát hiện bất kỳ sự không trung thực nào có liên quan những ngày nghỉ sẽ bị xem là vắng mặt không có lý do và NLĐ sẽ bị xem xét xử lý kỷ luật lao động theo quy định.
2. NLĐ có thể thỏa thuận với NSDLĐ để nghỉ việc riêng không hương lương, phù hợp với quy định của Bộ luật lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành, trong các trường hợp sau:

NLĐ được nghỉ không hưởng lương 01 ngày và phải thông báo với NSDLĐ khi ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại, anh, chị, em ruột chết; cha hoặc mẹ kết hôn; anh, chị, em ruột kết hôn

Các lý do chính đáng khác theo quy định của NSDLĐ.

1. NLĐ có nhu cầu xin nghỉ không hưởng lương phải tuân thủ đúng thủ tục xin nghỉ không hưởng lương của NSDLĐ.
2. NLĐ xin nghỉ phép, nghỉ thai sản, ốm đau và việc riêng phải làm đơn trình Ban Giám hiệu nhà Trường phê duyệt.

**Điều 15: Những trường hợp làm thêm giờ**

1. Đối với CB –NV hành chánh: Được trả lương theo thỏa thuận giữa NSDLĐ với NLĐ.
2. Đối với Giáo viên: Hưởng phụ cấp tiết dạy theo định mức của hoạt động bồi dưỡng văn hóa ngoài giờ

##### III. VỀ TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG, PHỤ CẤP:

**Điều 16. Tiền lương**

Tiền lương của NLĐ do hai bên thoả thuận trong Hợp đồng lao động và phải bảo đảm nhu cầu sống tối thiểu của NL và gia đình họ. NSDLĐ trả lương cho NLĐ theo vị trí công việc, năng suất lao động, chất lượng và mức độ hoàn thành công việc của NLĐ nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu do chính phủ quy định từng thời điểm.

1. Thời gian và điều kiện nâng lương:
2. Đối tượng xếp lương theo ngạch từ A0 đến A3 trong bảng 2 và 3 (Theo Nghị định 204/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính Phủ) thời gian giữ bậc trong ngạch là 3 năm (36 tháng) công tác liên tục tại trường. Đối tượng xếp lương theo ngạch loại B, loại C thời gian giữ bậc trong ngạch là 2 năm (24 tháng).
3. Trường hợp bị kỷ luật từ khiển trách trở lên thì cứ mỗi năm bị kỷ luật sẽ bị kéo dài thời gian nâng bậc thêm 1 năm (12 tháng) so với thời gian qui định
4. Hình thức trả lương
5. Trả theo tiết thực dạy đối với Giáo viên giảng dạy.
6. Trả theo mức lương thỏa thuận đối với NLĐ.
7. Lương được trả bằng tiền mặt
8. Kỳ hạn trả lương
9. Đối với giáo viên, được trả lương 4 tuần/1 lần (vào ngày thứ 3 của tuần tiếp theo sau chu kỳ 4 tuần)
10. Đối với NLĐ được trả lương tháng một lần vào ngày 05 của tháng tiếp theo.
11. Các khoản phụ cấp khác (phụ đạo, luyện thi, bồi dưỡng học sinh giỏi ...) được trả vào ngày 8 đến ngày 10 của tháng tiếp theo.
12. Nguyên tắc trả lương

Người lao động được trả lương trực tiếp, đầy đủ và đúng thời hạn.

**Điều 17. Tiền thưởng**

Tùy theo khả năng của trường và sự duyệt chi của HĐQT. Tuy nhiên mức khen thưởng phải có ý nghĩa động viên khuyến khích NLĐ thực hiện tốt nội quy cơ quan, phấn đấu thực hiện tốt nhiệm vụ được giao, đặc biệt là năng cao chất lương chuyên môn…Mức khen thưởng cho NLĐ trong mỗi năm học ứng với các danh hiệu như sau:

1. Lao động tiên tiến: tiền thưởng 300.000đ/người
2. Chiến sĩ thi đua:
* Chiến sĩ thi đua cấp cơ sở được thưởng 700.000đ/người.
* Chiến sĩ thi đua cấp Thành phố được thưởng 1.000.000đ/người.
* Chiến sĩ thi đua cấp toàn quốc được thưởng 2.000.000đ/người
1. Giấy khen, bằng khen:
* Giấy khen cấp Quận (UBND hoặc Phòng Giáo dục) được thưởng 600.000đ/người.
* Bằng khen cấp Thành phố được thưởng 1.100.000đ/người.
* Bằng khen của cấp trên Thành phố thì tùy cấp khen thưởng mà có mức khen phù hợp nhưng tối thiểu là 2.000.000đ/người
1. Giáo viên dạy giỏi:
* Giáo viên dạy giỏi cấp quận được thưởng 500.000đ/người
* Giáo viên dạy giỏi cấp Thành phố được thưởng 1.000.000đ/người
1. Bồi dưỡng học sinh giỏi đạt giải:
* Giáo viên dạy bồi dưỡng có HSG cấp Quận/Cụm được thưởng 600.000đ/người
* Giáo viên dạy bồi dưỡng có HSG cấp Thành phố được thưởng 900.000đ/người
* Giáo viên dạy bồi dưỡng có HSG cấp quốc gia được thưởng 2.000.000đ/người
1. Kết quả giảng dạy vượt tỉ lệ bình quân của thành phố:
* GVCN khối 12 có tỉ lệ đỗ tốt nghiệp 100% được thưởng 600.000đ/người.
* GVBM khối 12 có tỉ lệ bộ môn bằng hoặc cao hơn mức bình quân của cả nước được thưởng 600.000đ/ người.
* GVBM nghề phổ thông có tỷ lệ bằng học cao hơn thành phố: 500.000đ/người.
1. Cùng một loại danh hiệu mà CB-GV-NV đạt được ở nhiều cấp thì sẽ chỉ được nhận mức thưởng ở cấp cao nhất. (vd: CB-GV-NV vừa đạt chiến sĩ thi đua cấp CS, vừa đạt cấp Thành phố và vừa đạt cấp toàn quốc thì chỉ được nhận thưởng ở cấp toàn quốc).

IV. ĐỊNH MỨC LAO ĐỘNG

**Điều 18. Số học sinh, số tiết đứng lớp, số bài chấm, số bài kiểm tra, kết quả giảng dạy.**

NLĐ thực hiện theo sắp xếp, phân công của BGH sau khi thông qua HĐQT.

**Điều 19. Thực hiện hồ sơ sổ sách**

NLĐ phải hoàn tất đầy đủ, đúng yêu cầu, đúng kế hoạch của Nhà trường.

**Điều 20.** **Về viết sáng kiến, kinh nghiệm, làm đề tài nghiên cứu khoa học**:

Phấn đấu đạt 30% CB-GV-NV đăng ký tham gia.

**Điều 21. Danh hiệu thi đua**

NLĐ phấn đấu đạt danh hiệu Chiến sĩ thi đua cấp cơ sở, cấp thành phố trở lên

Tập thể NLĐ phấn đấu đạt danh hiệu Tập thể lao động xuất sắc

###### V. VỀ AN TOÀN LAO ĐỘNG – VỆ SINH LAO ĐỘNG

**Điều 22. Khám sức khỏe**

1. Tổ chức khám sức khoẻ 1 lần/năm vào thời gian trước ngày 20/11 hàng năm.
2. Mức khám : HĐQT tổ chức thăm khám sức khỏe cho NLĐ 01 lần/ năm (gồm chụp X-Quang phổi, đo điện tim, thử máu, siêu *âm.... Riêng đối với lao động nữ thì có thêm khám phụ khoa, siêu âm nhũ ảnh…).*

**Điều 23. An toàn lao động**

1. NSDLĐ phải trang bị đồng phục cho GVTD, NV, Phục vụ, các trang bị có yêu cầu về an toàn vệ sinh lao động cho NV phục vụ…
2. Trang bị phương tiện an toàn phòng chống cháy nổ, an toàn điện theo quy định.

**Điều 24. An toàn vệ sinh thực phẩm theo quy định**

NSDLĐ phải giải quyết chế độ độc hại cho NLĐ làm việc ở môi trường nguy hiểm, độc hại theo thỏa thuận giữa hai bên và được thể hiện trong hợp đồng lao động.

###### VI. VỀ BẢO HIỂM XÃ HỘI, BẢO HIỂM Y TẾ, BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP

**Điều 25**. **Đối tượng tham gia**

1. NLĐ ký hợp đồng lao động xác định/không xác định thời hạn/thời vụ đều có trách nhiệm đóng BHXH, BHYT, BHTN và được hưởng các chế độ về bảo hiểm theo quy định của pháp luật. Ngoại trừ những người theo quy định đã có sổ nghỉ hưu, sổ mất sức hoặc đang trong thời gian thử việc, học việc, ký hợp đồng khoán việc/cộng tác viên 01 tháng, NSDLĐ sẽ chỉ trả trực tiếp vào lương cho các đối tượng này để họ tự lo về các khoản bảo hiểm trên
2. BHYT, BHTN chỉ áp dụng đối với NLĐ ký Hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc xác định thời hạn, HĐLD theo thời vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 tháng đến dưới 12 tháng
3. NLĐ làm việc tại Trường được ký HĐLĐ xác định thời hạn, không xác định thời hạn, Hợp dồng lao động có thời hạn từ đủ 01 tháng trở lên theo quy định của pháp luật về lao động thuộc đối tượng tham gia BHXH theo quy định

**Điều 26**. **Trách nhiệm và quyền lợi của Người lao động khi tham gia đóng** BHXH, BHYT, BHTN

1. Trách nhiệm:
	1. Hàng tháng NSDLĐ và NLĐ có trách nhiệm đóng trách nhiệm đóng BHXH, BHYT, BHTN theo quy định của pháp luật
	2. Tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm là lương cơ bản, phụ cấp theo quy định và mức đóng tối đa, tối thiẻu theo quy định của Chính Phủ trong từng thời kỳ
	3. Thời gian đóng BHXH là thời gian được tính từ khi NLĐ bắt đầu đóng BHXH cho đến khi dừng đóng. Trong thời gian đóng BHXH không liên tục thì thời gian đóng BHXH là tổng thời gian đóng BHXH.
	4. Tỉ lệ đóng BHXH, BHYT, BHTN bắt buộc sẽ thay đổi tuỳ thuộc vào quy định của pháp luật trong từng thời kỳ, hiện tại thì mức đóng như sau: + Ngưòi lao động phải trích nộp 10,5% (BHXH 8 % + BHYT 1,5% + BHTN 1%) lương cơ bản

+ NSDLĐ trích nộp 21,5% (BHXH 17,5% (trong đó có 0,5%quỹ an toàn lao động, bênh nghề nghiệp)+ BHYT 3% + BHTN 1%) lương cơ bản (tối thiểu phải bằng hoặc trên mức lương tối thiểu theo quy định của Chính phủ).

1. Quyền lợi:

NLĐ tham gia đóng BHXH được hưởng các chế độ trợ cấp theo quy dịnh do cơ quan BHXH thanh toán như: trợ cấp ốm đau, trợ cấp thai sản, trợ cấp tai nạn lao động, trợ cấp thất nghiẹp, bệnh nghề nghiệp, hưu trí, tử tuất. Đối với các trường hợp nghỉ thai sản, ốm đau … NSDLĐ có chính sách hỗ trợ cho NLĐ. NLĐ tham gia đóng BHYT được khám và điều trị bệnh tại cơ quan y tế nơi NLĐ đăng ký theo quy định.

**Điều 27**.**Thời gian làm sổ, thời gian cập nhật, chốt sổ, trả sổ khi thôi việc**

1. Nhà Trường phải thực hiện đóng BHXH, BHYT, BHTN cho NLĐ ngay ngày ký hợp đồng lao động.
2. Thời gian làm sổ, thời gian cập nhật, chốt sổ, trả sổ khi thôi việc trong thời hạn 7 ngày kể từ ngày có quyết định thôi việc.

**Điều 28. Trợ cấp thôi việc**

1. Đối với NLĐ có Hợp đồng lao động từ ngày 01/01/2009, có tham gia BHXH,BHTN, BHTN trợ cấp thất nghiệp do Bảo hiểm địa phương trả. Trong thời gian NLĐ nghỉ việc được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội, thì NSDLĐ không phải trả lương cho NLĐ. Đối với NLĐ có Hợp đồng lao động từ 31/12/2008 trở về trước thì nhà Trường trả trợ cấp thôi việc, cứ 01 năm công tác được hưởng ½ tháng lương cơ bản theo quy định của pháp luật.
2. Khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9 và 10 Điều 34 của Bộ luật lao động năm 2019 thì NSDLĐ có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc cho đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương, trừ trường hợp đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội và trường hợp quy định tại điểm e khoản 1 Điều 36 của Bộ luật lao động năm 2019
3. Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian NLĐ đã làm việc thực tế cho NSDLĐ trừ đi thời gian NLĐ đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp và thời gian làm việc đã được NSDLĐ chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm.
4. Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề theo hợp đồng lao động trước khi người lao động thôi việc.
5. Khi đủ điều kiện hưởng trợ cấp thôi việc theo quy định mức trợ câp thôi việc của NLĐ được xác định như sau:
6. NLĐ có thời gian làm việc từ ngày 31/12/2008 trở về trước: mỗi năm làm việc được hưởng ½ tháng tiền lương bình quân thực tế của 06 tháng liền kề trước khi NLĐ nghỉ việc
7. Thời gian làm việc để tính thưởng trợ cấp thôi việc: từ ngày ký hợp đồng thử việc đến ngày 31/12/2008
8. NLĐ sinh con trong thời gian từ ngày 01/01/2009 đến nay, khi nghỉ việc nếu đủ điều kiện hưởng trợ cấp thôi việc theo quy định, mức trợ cấp thôi việc của NLĐ được tính như sau:

+ Mỗi năm làm việc được hưởng ½ tháng tiền lương bình quân theo Hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi NLĐ thôi việc

+ Thời gian để hưởng trợ cấp thôi việc: Thời gian nghỉ thai sản của NLĐ

1. NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái luật hoặc bị xử lý kỷ luật bằng hình thức sa thải thì không được hưởng trợ cấp thôi việc và trợ cấp mất việc.
2. Khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật theo Điều 40 của Bộ luật lao động năm 2019 sẽ không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động và một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước

###### VII. HOẠT ĐỘNG CÔNG ĐOÀN

**Điều 29**. **Vai trò của Tổ chức Công đoàn trong quan hệ lao động**

1. Công đoàn cơ sở thực hiện nhiệm vụ theo Điều lệ CĐVN, có Quy chế hoạt động của Ban Chấp hành CĐCS.
2. Công đoàn cơ sở thực hiện vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên công đoàn, NLĐ; tham gia, thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể, thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động, quy chế dân chủ; tham gia, hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động; đối thoại, hợp tác với NSDLĐ xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định, tiến bộ tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức.

**Điều 30**. **Trách nhiệm của** NSDLĐ **đối với Tổ chức công đoàn**

* + - 1. NSDLĐ có trách nhiệm hàng tháng trích nộp 2% kinh phí (từ quỹ tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội cho NLĐ. Quỹ tiền lương này là tổng mức tiền lương của những NLĐ thuộc đối tượng phải đóng BHXH theo quy định của pháp luật về BHXH) cho Công đoàn cấp trên cơ sở theo quy định tại Khoản 2, Điều 26, Chương IV Luật Công đoàn 2012.
1. Bố trí thời gian hợp lý để cán bộ CĐCS tham gia sinh hoạt, hội họp, thời gian này không tính trừ vào tiền lương của cán bộ CĐCS.
2. Cam kết cộng tác chặt chẽ và tạo điều kiện thuận lợi để Công đoàn hoạt động theo các quy định của Bộ luật lao động, Luật Công đoàn và các văn bản hướng dẫn thi hành

###### VIII. ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC, THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

**Điều 31. Đối thoại tại nơi làm việc**

* + - 1. Đối thoại tại nơi làm việc là việc chia sẻ thông tin, tham khảo, thảo luận, trao đổi ý kiến giữa NSDLĐ với NLĐ hoặc tổ chức đại diện NLĐ về những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích và mối quan tâm của các bên tại nơi làm việc nhằm tăng cường sự hiểu biết, hợp tác, cùng nỗ lực hướng tới giải pháp các bên cùng có lợi.
			2. Đối thoại tại nơi làm việc được thực hiện thông qua việc trao đổi trực tiếp giữa NSDLĐ và NLĐ hoặc giữa đại diện tập thể lao động với NSDLĐ, bảo đảm việc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở.
			3. NSDLĐ phải tổ chức đối thoại tại nơi làm việc trong trường hợp sau đây:
1. Định kỳ ít nhất 01 năm một lần;
2. Khi có yêu cầu của một hoặc các bên;
3. Khi có vụ việc quy định tại điểm a khoản 1 Điều 36, các điều 42, 44, 93, 104, 118 và khoản 1 Điều 128 của Bộ luật lao động năm 2019
	* + 1. Khuyến khích NSDLĐ và NLĐ hoặc tổ chức đại diện NLĐ tiến hành đối thoại ngoài những trường hợp quy định tại khoản 3 Điều này.
			2. NSDLĐ, NLĐ có nghĩa vụ thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc theo quy định của Chính phủ.
			3. Nội dung đối thoại tại nơi làm việc các bên thực hiện theo Điều 64 của Bộ luật lao động năm 2019

**Điều 32. Thương lượng tập thể**

1. Thương lượng tập thể là việc đàm phán, thỏa thuận giữa một bên là một hoặc nhiều tổ chức đại diện NLĐ với một bên là một hoặc nhiều NSDLĐ hoặc tổ chức đại diện NSDLĐ nhằm xác lập điều kiện lao động, quy định về mối quan hệ giữa các bên và xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định.
2. Thương lượng tập thể được tiến hành theo nguyên tắc tự nguyện, hợp tác, thiện chí, bình đẳng, công khai và minh bạch.
3. Quyền yêu cầu thương lượng tập thể:
4. Mỗi bên đều có quyền yêu cầu thương lượng tập thể. Khi có yêu cầu thương lượng tập thể của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở có quyền yêu cầu thương lượng tập thể theo quy định tại Điều 68 của Bộ luật lao động năm 2019 hoặc yêu cầu của NSDLĐ thì bên nhận được yêu cầu không được từ chối việc thương lượng.
5. Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu và nội dung thương lượng, các bên thỏa thuận về địa điểm, thời gian bắt đầu thương lượng.
6. Người sử dụng lao động có trách nhiệm bố trí thời gian, địa điểm và các điều kiện cần thiết để tổ chức các phiên họp thương lượng tập thể.
7. Thời gian bắt đầu thương lượng không được quá 30 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu thương lượng tập thể.
8. Thời gian thương lượng tập thể không được quá 90 ngày kể từ ngày bắt đầu thương lượng, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.
9. Thời gian tham gia các phiên họp thương lượng tập thể của đại diện bên người lao động được tính là thời gian làm việc có hưởng lương. Trường hợp người lao động là thành viên của tổ chức đại diện NLĐ tham gia các phiên họp thương lượng tập thể thì thời gian tham gia các phiên họp không tính vào thời gian quy định tại khoản 2 Điều 176 của Bộ luật lao động năm 2019
10. Đại diện thương lượng tập thể:
11. Số lượng người tham gia thương lượng tập thể của mỗi bên do các bên thỏa thuận.
12. Thành phần tham gia thương lượng tập thể của mỗi bên do bên đó quyết định.
13. Trường hợp bên NLĐ có nhiều tổ chức đại diện tham gia thương lượng tập thể theo quy định tại khoản 2 Điều 68 của Bộ luật lao động năm 2019 thì tổ chức đại diện có quyền yêu cầu thương lượng quyết định số lượng đại diện của mỗi tổ chức tham gia thương lượng.
14. Trường hợp bên NLĐ có nhiều tổ chức đại diện tham gia thương lượng tập thể theo quy định tại khoản 3 Điều 68 của Bộ luật lao động năm 2019 thì số lượng đại diện của mỗi tổ chức do các tổ chức đó thỏa thuận. Trường hợp không thỏa thuận được thì từng tổ chức xác định số lượng đại diện tham gia tương ứng theo số lượng thành viên của tổ chức mình trên tổng số thành viên của các tổ chức.
15. Mỗi bên thương lượng tập thể có quyền mời tổ chức đại diện cấp trên của mình cử người tham gia là đại diện thương lượng và bên kia không được từ chối. Đại diện thương lượng tập thể của mỗi bên không được vượt quá số lượng quy định tại điểm a khoản này, trừ trường hợp được bên kia đồng ý
16. Nội dung thương lượng tập thể:

Các bên thương lượng lựa chọn một hoặc một số nội dung sau để tiến hành thương lượng tập thể:

1. Tiền lương, trợ cấp, nâng lương, thưởng, bữa ăn và các chế độ khác;
2. Mức lao động và thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca;
3. Bảo đảm việc làm đối với người lao động;
4. Bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động;
5. Điều kiện, phương tiện hoạt động của tổ chức đại diện NLĐ; mối quan hệ giữa NSDLĐ và tổ chức đại diện NLĐ;
6. Cơ chế, phương thức phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động;
7. 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;
8. Nội dung khác mà một hoặc các bên quan tâm
9. Quy trình thương lượng tập thể

Các bên thực hiện quy trình thương lượng tập thể quy định tại Điều 70 của Bộ luật lao động năm 2019

1. Trách nhiệm của tổ chức công đoàn, tổ chức đại diện NSDLĐ và cơ quan quản lý nhà nước về lao động trong thương lượng tập thể
2. Tổ chức bồi dưỡng kỹ năng thương lượng tập thể cho người tham gia thương lượng tập thể.
3. Tham dự phiên họp thương lượng tập thể nếu có đề nghị của một trong hai bên thương lượng tập thể.
4. Cung cấp, trao đổi các thông tin liên quan đến thương lượng tập thể

Việc thương lượng tập thể phải được lập biên bản, trong đó ghi rõ nội dung đã được các bên thống nhất, nội dung còn ý kiến khác nhau. Biên bản thương lượng tập thể phải có chữ ký của đại diện các bên thương lượng và của người ghi biên bản. Tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở công bố rộng rãi, công khai biên bản thương lượng tập thể đến toàn bộ NLĐ

###### IX. VỀ PHƯƠNG THỨC GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

**Điều 33. Tranh chấp lao động**

1. Nếu xảy ra tranh chấp lao động cá nhân trong quá trình thực hiện Thoả ước lao động tập thể, hai bên cam kết thực hiện đúng quy trình giải quyết tranh chấp lao động cá nhân quy định tại các Điều của Mục II *Chương XIV Bộ luật Lao động năm 2019*
2. Nếu xảy ra tranh chấp lao động tập thể trong quá trình thực hiện Thoả ước lao động tập thể, hai bên cam kết thực hiện đúng quy trình giải quyết tranh chấp lao động tập thể quy định tại Mục III và Mục IV *Chương XIV Bộ luật Lao động năm 2019*
* Thẩm quyền và trình tự giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền (Mục III)
* Thẩm quyền và trình tự giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích (Mục IV)

###### X. CÁC THOẢ THUẬN KHÁC

**Điều 34.** **Phúc lợi :**

1. Theo đề xuất của Nhà trường, HĐQT sẽ duyệt chi để chăm lo thêm cho NLĐ: tiền phụ cấp, trượt giá, phụ cấp xăng dầu, hỗ trợ 20/11, lễ 1/5, 2/9, Tết dương lịch, Tết âm lịch, công tác phí, tham quan du lịch, nghỉ dưỡng…tùy theo khả năng, điều kiện cụ thể hàng năm của Nhà trường.
2. CB-GV-NV được điều động làm việc trong những ngày trường tổ chức đi du lịch, nghỉ dưỡng thì được hưởng theo duyệt chi của HĐQT.
3. Phụ cấp tiền điện thoại cho GVCN 100.000đ/1 tháng.

**Điều 35. Hiếu hỷ**: NSDLĐ hỗ trợ cho Người lao động các khoản sau:

1. Thăm đám tang NLĐ, người thân của NLĐ (vợ/chồng, tứ thân phụ mẫu, con): 1.000.000đ/lần.
2. Đám cưới của NLĐ: 1.000.000đ/lần
3. Thăm hỏi NLĐ bị ốm đau phải nằm bệnh viện điều trị (nhập viện), bị tai nạn lao động, sinh con: 500.000đ/lần
4. Thăm hỏi người thân của NLĐ (vợ/chồng, tứ thân phụ mẫu, con,) bị ốm đau phải nằm bệnh viện điều trị (nhập viện), bị tai nạn lao động 400.000đ/lần
5. Chúc mừng sinh nhật của NLĐ: 200.000/người.

**Điều 36. Các hoạt động Văn - Thể - Mỹ**

Thực hiện theo thoả thuận của hai bên trong từng thời điểm.

**Điều 37. Phụ cấp Cán bộ kiêm nhiệm**

Bí thư Chi bộ, Chủ tịch Công đoàn, Bí thư Đoàn TNCS HCM, Phụ trách công tác Đội TNTP HCM được hưởng chế độ theo duyệt chi của HĐQT.

**Điều 38. Trợ cấp hè**

Đối với NLĐ là Giáo viên cơ hữu đã làm việc liên tục từ đủ 05 năm trở lên được hưởng tiền trợ cấp 02 tháng hè là tháng 6 và 7 hàng năm theo duyệt chi của HĐQT.

**Điều 39. Đóng Bảo hiểm tai nạn, Bảo hiểm nhân thọ**

NSDLĐ đóng:Bảo hiểm tai nạn, Bảo hiểm nhân thọ

###### XI. ĐĂNG KÝ THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Bản “Thỏa ước lao động tập thể” này được lập thành 05 (năm) bản, có giá trị như nhau và trong vòng 10 (mười) ngày kể từ ngày ký kết, thoả ước phải được đăng ký trực tiếp *(không gởi bằng đường bưu điện)* tại:

* Sở LĐ-TB và XH hoặc Phòng LĐ-TB và XH : **1** bản
* Tổ chức đại diện người sử dụng lao động nếu NSDLĐ là thành viên : **1** bản
* Người sử dụng lao động : **1** bản
* Ban Chấp hành công đoàn cơ sở : **1** bản
* Ban Chấp hành công đoàn cấp trên quản lý trực tiếp : **1** bản

###### XII. HIỆU LỰC CỦA THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

* Thỏa ước lao động tập thể này có hiệu lực trong thời hạn: 03 năm, kể từ ngày 22/10/2022.
* Trong quá trình thực hiện, tùy theo tình hình thực tế và yêu cầu của pháp luật, của người LĐ, người sử dụng LĐ, Ban Chấp hành CĐCS tiếp tục thương lượng, dự thảo sửa đổi bổ sung, dự thảo mới và tiến hành các quy trình thương lượng để đưa ra Hội nghị người lao động quyết định *(cụ thể Theo Bộ luật Lao động về sửa đổi, bổ sung Thỏa ước lao động tập thể).*
* Trong vòng 03 (ba) tháng trước ngày Thỏa ước lao động tập thể hết hiệu lực, Ban Chấp hành công đoàn cơ sở và người sử dụng lao động (Thủ trưởng, Giám đốc) đơn vị có thể thương lượng để kéo dài thời hạn của Thỏa ước lao động tập thể hoặc ký kết Thỏa ước lao động tập thể mới.
* Khi Thỏa ước lao động tập thể hết hạn mà hai bên vẫn tiếp tục thương lượng thì Thỏa ước lao động tập thể cũ vẫn được tiếp tục thực hiện trong thời gian không quá 60 ngày.

*(Việc ký kết Thỏa ước lao động tập thể chỉ được tiến hành khi biểu quyết của Hội nghị người lao động có trên 50% số người lao động tán thành bản dự thảo).*

* Việc sửa đổi, bổ sung Thoả ước lao động tập thể thực hiện theo Điều 82 của Bộ luật lao động năm 2019

|  |  |
| --- | --- |
| **Đại diện người lao động****TM. BAN CHẤP HÀNH****CHỦ TỊCH***(Ký, ghi rõ Họ, tên và đóng dấu)* | **Đại diện người sử dụng lao động****TM. HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ****CHỦ TỊCH** (**GIÁM ĐỐC/ THỦ TRƯỞNG**)*(Ký, ghi rõ Họ, tên và đóng dấu)* |

 **Đinh Nhật Linh Lê Thanh Hải**

|  |  |
| --- | --- |
| CÔNG ĐOÀN NGÀNH Giáo dỤc THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**CĐCS** **TRƯỜNG THCS, THPT** **PHAN CHÂU TRINH** |  **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM****Độc lập - Tự do - Hạnh phúc** |
|  | *Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 22 tháng 10 năm 2022* |

# BIÊN BẢN

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

**1**. Tổng số cán bộ, nhà giáo, người lao động của đơn vị: …….. người

**2**. Phương thức lấy ý kiến:

- Lấy ý kiến toàn thể cán bộ, nhà giáo, người lao động (công nhân viên chức và lao động) thông qua chữ ký :

- Lấy ý kiến toàn thể cán bộ, nhà giáo, người lao động (công nhân viên chức và lao động) thông qua biểu quyết :

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

**4**. Số người tán thành nội dung Thỏa ước lao động

 tập thể của đơn vị : …….. người

 Tỷ lệ : ………….... %

**5**. Số người không tán thành nội dung Thỏa ước

 lao động tập thể của đơn vị : …….. người

 Tỷ lệ : ………….... %

**6**. Những điều khoản 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 tên, chức danh)*

 **Đinh Nhật Linh Thạch Chính**

|  |  |
| --- | --- |
| SỞ Giáo dỤc VÀ Đào tẠoTHÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH **TRƯỜNG THCS, THPT** **PHAN CHÂU TRINH**Địa chỉ : Số 12 đường 23, phường Bình Trị Đông B, quận Bình TânĐiện thoạị: 02838775063 |  **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM****Độc lập - Tự do - Hạnh phúc** |
|  | *Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 22 tháng 10 năm 2022* |

# ĐĂNG KÝ

**Thỏa ước lao động tập thể**

Chúng tôi gồm có:

**1**. Đại diện người sử dụng lao động: (Họ tên, chức vụ)

…………………………………………………………

**2**. Đại diện tập thể lao động: (Họ tên, chức vụ Chủ tịch Công đoàn cơ sở)

Đã ký kết thỏa ước lao động tập thể ngày 22 tháng 10 năm 2022

* Xây dựng thỏa ước lao động tập thể lần đầu
* Xây dựng thỏa ước lao động tập thể sửa đổi, bổ sung
* Gia hạn thỏa ước lao động tập thể

Đề nghị được đăng ký tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh. Tài liệu đăng ký gồm có thỏa ước lao động tập thể và một biên bản lấy ý kiến tập thể lao động.

|  |  |
| --- | --- |
| **Đại diện tập thể lao động****(Chức vụ)***(Ký, ghi rõ họ tên và đóng dấu)* | **Đại diện người sử dụng lao động****(Chức vụ)***(Ký, ghi rõ họ tên và đóng dấu)* |

 Đinh Nhật Linh Lê Thanh Hải