**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

**HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG**

Số: …

* *Căn cứ Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 ngày 20 tháng 11 năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành;*
* *Căn cứ Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp Công ty … số…… do ….. cấp ngày………;*
* *Căn cứ nhu cầu và năng lực của hai bên,*

Hôm nay, ngày … tháng ... năm ..., tại ... , chúng tôi dưới đây gồm:

**NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG:** **CÔNG TY …**

|  |  |
| --- | --- |
| Địa chỉ: | … |
| Mã số thuế: | … |
| Tài khoản: | … |
| Tại ngân hàng: | … |
| Điện thoại: | … |
| Đại diện: | … |
| Chức vụ: | … |

**NGƯỜI LAO ĐỘNG:** Ông/Bà ...

|  |  |
| --- | --- |
| Ngày sinh: | ... |
| CMND/CCCD: | ... |
| HKTT: | ... |
| Địa chỉ hiện tại: | ... |
| Điện thoại: | ... |

Sau khi thỏa thuận, hai bên thống nhất ký Hợp đồng lao động (sau đây gọi tắt là “Hợp đồng”) với các điều khoản sau đây:

# Công việc và thời hạn Hợp đồng

## Công việc

* Chức danh chuyên môn: …
* Công việc: Thực hiện theo sự phân công của Giám đốc và/hoặc người được chỉ định.

## Thời hạn

* Loại hợp đồng lao động:….
* Bắt đầu có hiệu lực từ ngày ……

# Chế độ làm việc

## Thời gian làm việc: Từ … đến …

## Buổi sáng: Từ … đến …

## Buổi chiều: Từ … đến …

## Tăng ca: theo tính chất công việc của Người sử dụng lao động và đảm bảo theo đúng quy định của pháp luật hiện hành về việc làm thêm giờ.

## Thiết bị và công cụ làm việc: được Người sử dụng lao động cấp phát tùy theo nhu cầu của công việc.

## Điều kiện an toàn và vệ sinh lao động: theo Nội quy lao động và theo quy định của pháp luật hiện hành.

# Quyền lợi và nghĩa vụ của Người lao động

## Quyền lợi của Người lao động

* + 1. Mức lương và phụ cấp:
* Mức lương chính: … VNĐ/tháng.
* Phụ cấp (nếu có): …
* Hình thức nhận lương:

+ Thời hạn: vào ngày … hàng tháng.

+ Phương thức: tiền mặt hoặc chuyển khoản.

* + 1. Quyền lợi khác
* Khen thưởng: Người lao động được khuyến khích bằng vật chất và tinh thần khi có thành tích tốt trong công việc hoặc theo quy định của Người sử dụng lao động.
* Chế độ nâng lương: Theo quy định của pháp luật lao động và Quy chế tiền lương của Người sử dụng lao động.
* Chế độ nghỉ ngơi:

+ Nghỉ hàng tuần: …

+ Nghỉ hàng năm, ngày lễ, Tết: theo quy định của pháp luật.

* Chế độ bảo hiểm: theo quy định của Nhà nước.
* Chế độ đào tạo: Trong trường hợp được cử đi đào tạo thì Người lao động phải hoàn thành khoá học đúng thời hạn, phải cam kết sẽ phục vụ lâu dài cho Người sử dụng lao động sau khi kết thúc khoá học và được hưởng nguyên lương. Nếu sau khi kết thúc khóa đào tạo mà Người lao động không tiếp tục làm việc với Người sử dụng lao động theo đúng thời hạn đã cam kết thì Người lao động phải hoàn trả 100% phí đào tạo và các khoản chế độ đã được nhận trong thời gian đào tạo.

## Nghĩa vụ của Người lao động

## Hoàn thành công việc với hiệu quả cao nhất theo sự phân công, điều hành của Người sử dụng lao động;

## Tham dự đầy đủ, nhiệt tình các buổi huấn luyện, đào tạo, hội thảo do Người sử dụng lao động tổ chức;

## Bồi thường vi phạm và vật chất theo Quy chế, Nội quy của Người sử dụng lao động và pháp luật Nhà nước quy định;

## Đóng các loại bảo hiểm, thuế đầy đủ theo quy định của pháp luật;

## Thực hiện đúng cam kết trong Hợp đồng và các thỏa thuận bằng văn bản khác với Người sử dụng lao động.

# Quyền và nghĩa vụ của Người sử dụng lao động

## Quyền của Người sử dụng lao động

* Điều hành Người lao động hoàn thành công việc theo đúng quy định của Hợp đồng này;
* Có quyền điều chuyển, ngừng việc, thay đổi, tạm thời chấm dứt Hợp đồng và áp dụng các biện pháp kỷ luật theo Nội quy của Công ty và theo quy định của pháp luật hiện hành;

## Nghĩa vụ của Người sử dụng lao động

* Đảm bảo việc làm cho Người lao động và thực hiện đầy đủ những điều khoản trong Hợp đồng;
* Thanh toán đầy đủ, đúng thời hạn các chế độ và quyền lợi cho Người lao động.

# Bảo mật thông tin

## Trong thời gian thực hiện Hợp đồng và trong vòng … tháng kể từ khi nghỉ việc tại công ty, Người lao động không được phép sử dụng Thông tin mật đã được tiếp cận và/hoặc được biết của Người sử dụng lao động cho các mục đích cá nhân gây bất lợi cho Người sử dụng lao động; và không được tiết lộ Thông tin mật này cho bất kỳ bên thứ ba nào, trừ khi đó là yêu cầu của công việc hoặc có sự đồng ý bằng văn bản của Người sử dụng lao động, hoặc khi có sự yêu cầu của các cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

## Thông tin mật là tất cả thông tin, giấy tờ, tài liệu hữu hình (bao gồm nhưng không giới hạn ở bản chính, bản sao, tái bản, ghi chú, bản lưu, bản tóm tắt, và trích lục) ở dạng viết hay điện tử; bằng ký tự hay hình ảnh; ở dạng dành cho con người đọc hoặc máy đọc; và được lưu trữ theo cách thức điện tử hay bất kỳ cách nào khác mà không được Người sử dụng lao động phổ biến công khai, bất kể thông tin đó được lưu giữ hoặc giao, trao đổi hoặc có được trước, vào ngày hoặc sau ngày ký Hợp đồng này, bao gồm nhưng không giới hạn những thông tin sau:

* Phương thức, hoạt động và chiến lược kinh doanh của Người sử dụng lao động;
* Các dự án, hợp đồng, kế hoạch mà Người sử dụng lao động đã, đang và sẽ triển khai;
* Các khách hàng, đối tác đã, đang và sẽ thiết lập quan hệ với Người sử dụng lao động;
* Tình hình nội bộ, tài chính, nhân sự của Người sử dụng lao động;
* Những tài sản thuộc quyền sở hữu trí tuệ của Người sử dụng lao động, bao gồm nhưng không giới hạn: phần mềm, hệ thống, công nghệ, ý tưởng, bí quyết kỹ thuật, thiết kế, đặc tính kỹ thuật, bản thiết kế, hình vẽ;
* Bất cứ các thông tin nào khác liên quan đến hoạt động kinh doanh của Người sử dụng lao động mà Người lao động có được trong quá trình thực hiện Hợp đồng.

## Khi chấm dứt Hợp đồng lao động, Người lao động có trách nhiệm bàn giao lại cho Người sử dụng lao động toàn bộ tài liệu chứa đựng hoặc có nguồn gốc từ Thông tin mật liên quan đến hoạt động kinh doanh của Người sử dụng lao động mà Người lao động đang nắm giữ.

## Trường hợp Người lao động vi phạm quy định về bảo mật thông tin và gây thiệt hại trực tiếp cho Người sử dụng lao động thì Người lao động sẽ chịu trách nhiệm bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật.

# Những thỏa thuận khác

## Trong trường hợp có bất cứ mâu thuẫn nào phát sinh từ Hợp đồng này, các Bên sẽ ưu tiên giải quyết vấn đề bằng thương lượng, hòa giải. Nếu không thể giải quyết được, một trong các bên có quyền đưa tranh chấp ra Tòa án nhân dân có thẩm quyền.

## Những vấn đề về lao động không ghi trong Hợp đồng lao động này được giải quyết theo quy định của pháp luật;

## Hợp đồng này được lập thành 02 bản; Người sử dụng lao động giữ 01 bản, Người lao động giữ 01 bản có giá trị pháp lý như nhau./.

|  |  |
| --- | --- |
| **NGƯỜI LAO ĐỘNG** | **NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG** |