



CÔNG TY CP XD TM & TK
PHƯƠNG ANH

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

Số: 09VT/HĐLĐ-2013

TP. HCM, ngày 15 tháng 01 năm 2013

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Chúng tôi, một bên là ông: **Đinh Văn Tánh** (Người sử dụng lao động)

Chức vụ: Tổng Giám đốc

Đại diện cho: Công ty Cổ phần Xây Dựng Thương Mại Và Thiết Kế Phương Anh.

Trụ sở chính: 237 Nam Hòa, Tổ 4, khu phố 1, Phường Phước Long A, Quận 9, TP. HCM

Điện thoại/Fax: 08 54095709

Và một bên là ông: **Huỳnh Văn Dũng** (Người lao động)

Giới tính: Nam

Sinh ngày: 07/01/190

Dân tộc: Kinh

Quốc tịch: Việt Nam

Chứng minh nhân dân số: 215175380

Ngày cấp: 12/09/2006

Nơi cấp: CA tỉnh Bình Định

Địa chỉ thường trú: Phường Nhơn Bình, TP. Quy Nhơn, tỉnh Bình Định

Thỏa thuận ký kết hợp đồng lao động và cam kết làm đúng những điều khoản sau:

Điều 1: Thời hạn và công việc hợp đồng.

- Loại hợp đồng: Không thời hạn
- Từ ngày: 15/01/2013, nhưng có thể chấm dứt sớm hợp đồng theo yêu cầu của công ty hoặc người lao động.
- Địa điểm làm việc: Tại văn phòng công ty, văn phòng dự án hoặc hiện trường theo Lệnh điều động của công ty, dự án.
- Chức danh chuyên môn: Thí nghiệm viên chuyên ngành xây dựng giao thông.
- Chức vụ: Tham gia công tác lập báo cáo, xử lý số liệu, dự toán.
- Công việc phải làm:
 - + Thực hiện công việc của công ty, dự án dưới sự điều hành của Giám đốc Công ty hoặc Giám đốc dự án.
 - + Kết hợp chặt chẽ với các chuyên gia và kỹ sư khác để hoàn thành nhiệm vụ được giao.
 - + Thực hiện nội quy chung của Công ty, Văn phòng dự án, Quy chế của công ty, quy định tại công trường và các quy định khác nếu có.

Điều 2: Chế độ làm việc.

- Thời giờ làm việc: Toàn thời gian theo quy định của Công ty, Dự án.
- Các trang thiết bị có liên quan đến công việc sẽ được Công ty, Văn phòng dự án bố trí.



Điều 3: Nghĩa vụ và quyền lợi của người lao động.

1. Quyền lợi:

a. Phương tiện đi lại làm việc:

- Đi từ nơi ở đến nơi làm việc: Người lao động tự lo phương tiện.
- Đi công tác: Theo chế độ công tác của Công ty.

b. Mức lương chính hoặc tiền công:

- Lương theo thỏa thuận là **4.300.000 đồng/01 tháng-công**, số tiền này chưa bao gồm tiền đóng BHXH, thuế thu nhập cá nhân và được công ty trả qua tài khoản cá nhân nêu trên vào ngày 30 của tháng (trong trường hợp đã gửi đủ bảng công tháng về văn phòng chính).
- Đủ một tháng - công: Là đủ số ngày công trong tháng được xác định bằng số ngày trong tháng trừ đi số ngày Chủ nhật và một nửa số ngày Thứ bảy trong tháng (do ngày thứ 7 chỉ làm việc buổi sáng).

Khi người lao động không làm đủ 01 tháng - công thì lương được tính dựa trên số ngày công thực tế.

- Công ty có trách nhiệm đóng đầy đủ BHXH và thuế thu nhập cá nhân cho người lao động theo quy định hiện hành của Nhà nước.

2. Nghĩa vụ:

a. Hoàn thành những công việc đã cam kết trong Hợp đồng lao động. Chấp hành nghiêm túc nội quy, quy chế của Công ty, của Văn phòng dự án, kỷ luật lao động, an toàn lao động.

b. Trong trường hợp chấm dứt hợp đồng trái pháp luật phải bồi thường chi phí đào tạo (nếu có).

c. Trong trường hợp làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị, hoặc có hành vi khác gây thiệt hại cho tài sản của Công ty thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật và thiệt hại đã gây ra.

d. Trong trường hợp làm mất dụng cụ, thiết bị, làm mất tài sản khác do Công ty giao hoặc tiêu hao vật tư quá định mức cho phép thì từng trường hợp phải bồi thường thiệt hại một phần hay toàn bộ theo thời giá thị trường.

e. Trong trường hợp người lao động có nguyện vọng tiếp tục làm việc tại Công ty sau khi đã hết hạn hợp đồng thì được xem xét để gia hạn hợp đồng hoặc ký hợp đồng mới.

Điều 4. Nghĩa vụ và quyền hạn của người sử dụng lao động.

1. Nghĩa vụ:

a. Thực hiện đầy đủ những điều kiện cần thiết đã cam kết trong Hợp đồng lao động để người lao động làm việc đạt hiệu quả. Bảo đảm việc làm cho người lao động theo Hợp đồng đã ký.

b. Thanh toán đầy đủ, dứt điểm các chế độ và quyền lợi của người lao động cam kết trong hợp đồng.



2. Quyền hạn:

- a. Điều hành người lao động hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động này, điều chuyển, tạm ngừng việc theo quy định của pháp luật, nội quy của Công ty.
- b. Tạm hoãn, thay đổi, chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật và Luật Lao động và các nội quy, quy định khác của Công ty.

Điều 5. Điều khoản thi hành.

1. Hợp đồng lao động trước đây (nếu có) của người lao động với Công ty sẽ được thay thế bằng hợp đồng lao động này.
2. Các quyết định trước đây của người sử dụng lao động (nếu có và chưa bị huỷ bỏ) quy định về quyền và nghĩa vụ của người lao động (trong hợp đồng này) tiếp tục có giá trị thi hành.
3. Trong trường hợp có thay đổi những điều khoản theo Hợp đồng này, phải có sự thống nhất của hai bên.
4. Những vấn đề lao động không ghi trong hợp đồng lao động này thì áp dụng theo quy định của pháp luật.
5. Hợp đồng lao động được làm thành 02 (hai) bản có giá trị ngang nhau, mỗi bên giữ một bản và có hiệu lực kể từ ngày 15/01/2013.
6. Hợp đồng lao động này làm tại Thành phố Hồ Chí Minh.

NGƯỜI LAO ĐỘNG



Huỳnh Văn Dũng

NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

Tổng Giám đốc



Đinh Văn Tánh



CÔNG TY CP XÂY DỰNG
THƯƠNG MẠI VÀ THIẾT KẾ
PHƯƠNG ANH

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

Số: 03/HDLĐ-2020

TP. HCM, ngày 03 tháng 08 năm 2020

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Hôm nay, ngày 03 tháng 08 năm 2020.

Tại văn phòng Công ty Cổ phần Xây dựng Thương mại và Thiết kế Phương Anh.

Chúng tôi, một bên là ông: **Đinh Văn Tánh** (Người sử dụng lao động)

Chức vụ: Tổng Giám đốc

Đại diện cho: **Công ty Cổ phần Xây dựng Thương mại và Thiết kế Phương Anh**

Trụ sở chính: 237 Nam Hòa, Tổ 4, Khu Phố 1, P. Phước Long A, Quận 9, TP. HCM

Điện thoại: (028) 54095709

Fax: (028) 54095709

Và một bên là ông: **Phạm Tấn Khanh** (Người lao động) Giới tính: Nam

Sinh ngày: 19/04/1987

Dân tộc: Kinh

Quốc tịch: Việt Nam

Chứng minh nhân dân số: 212559433

Ngày cấp: 05/05/2014

Nơi cấp: CA TP. Quảng Ngãi

Địa chỉ thường trú: Xã Nghĩa Dũng – TP. Quảng Ngãi

Thỏa thuận ký kết hợp đồng lao động và cam kết làm đúng những điều khoản sau:

Điều 1: Thời hạn và công việc hợp đồng.

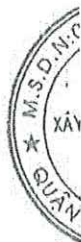
- a. Loại hợp đồng: không thời hạn.
- b. Hợp đồng có hiệu lực từ ngày: 03/08/2020, nhưng có thể chấm dứt sớm hợp đồng theo yêu cầu của công ty hoặc người lao động.
- c. Địa điểm làm việc: Tại văn phòng công ty, văn phòng dự án hoặc hiện trường theo Lệnh điều động của công ty, dự án.
- d. Chức vụ: Nhân viên Thí nghiệm.
- e. Công việc phải làm:
 - + Thực hiện công việc của công ty, dự án dưới sự điều hành của Giám đốc Công ty hoặc Giám đốc dự án.
 - + Kết hợp chặt chẽ với các chuyên gia và kỹ sư khác để hoàn thành nhiệm vụ được giao.
 - + Thực hiện nội quy chung của Công ty, Văn phòng dự án, Quy chế của công ty, quy định tại công trường và các quy định khác nếu có.

Điều 2: Chế độ làm việc.

- a. Thời giờ làm việc: Toàn thời gian theo quy định của Công ty, Dự án.
- b. Các trang thiết bị có liên quan đến công việc sẽ được Công ty, Văn phòng dự án bố trí.

Hợp đồng Lao động – Phạm Tấn Khanh

Trang 1/3



Điều 3: Nghĩa vụ và quyền lợi của người lao động.

1. Quyền lợi:

a. Phương tiện đi lại làm việc:

- Đi từ nơi ở đến nơi làm việc: Người lao động tự lo phương tiện.
- Đi công tác: Theo chế độ công tác của Công ty.

b. Mức lương chính hoặc tiền công:

- Mức lương chính theo thỏa thuận là **4.730.000 đồng/01 tháng-công**.
- Hình thức trả lương: tiền mặt và được công ty trả vào các ngày 10 hàng tháng.
- Đủ một tháng - công: Là đủ số ngày công trong tháng được xác định bằng số ngày trong tháng trừ đi số ngày Chủ nhật trong tháng.
- Khi người lao động không làm đủ 01 tháng - công thì lương được tính dựa trên số ngày công thực tế.
- Công ty có trách nhiệm đóng đầy đủ BHXH và thuế thu nhập cá nhân cho người lao động theo quy định hiện hành của Nhà nước.

2. Nghĩa vụ:

a. Hoàn thành những công việc đã cam kết trong Hợp đồng lao động. Chấp hành nghiêm túc nội quy, quy chế của Công ty, của Văn phòng dự án, kỷ luật lao động, an toàn lao động.

b. Trong trường hợp chấm dứt hợp đồng trái pháp luật phải bồi thường chi phí đào tạo (nếu có).

c. Trong trường hợp làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị, hoặc có hành vi khác gây thiệt hại cho tài sản của Công ty thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật và thiệt hại đã gây ra.

d. Trong trường hợp làm mất dụng cụ, thiết bị, làm mất tài sản khác do Công ty giao hoặc tiêu hao vật tư quá định mức cho phép thì từng trường hợp phải bồi thường thiệt hại một phần hay toàn bộ theo thời giá thị trường.

e. Trong trường hợp người lao động có nguyện vọng tiếp tục làm việc tại Công ty sau khi đã hết hạn hợp đồng thì được xem xét để gia hạn hợp đồng hoặc ký hợp đồng mới.

Điều 4. Nghĩa vụ và quyền hạn của người sử dụng lao động.

1. Nghĩa vụ:

a. Thực hiện đầy đủ những điều kiện cần thiết đã cam kết trong Hợp đồng lao động để người lao động làm việc đạt hiệu quả. Bảo đảm việc làm cho người lao động theo Hợp đồng đã ký.

b. Thanh toán đầy đủ, dứt điểm các chế độ và quyền lợi của người lao động cam kết trong hợp đồng.

2. Quyền hạn:

a. Điều hành người lao động hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động này, điều chuyển, tạm ngừng việc theo quy định của pháp luật, nội quy của Công ty.



07658.
ÔNG TỶ
Ổ PHÂN
NG THƯƠN
A THIẾT KẾ
ƯƠNG AN
P. HỒ C

b. Tạm hoãn, thay đổi, chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật và Luật Lao động và các nội quy, quy định khác của Công ty.

Điều 5. Điều khoản thi hành.

1. Hợp đồng lao động trước đây (nếu có) của người lao động với Công ty sẽ được thay thế bằng hợp đồng lao động này.
2. Các quyết định trước đây của người sử dụng lao động (nếu có và chưa bị hủy bỏ) quy định về quyền và nghĩa vụ của người lao động (trong hợp đồng này) tiếp tục có giá trị thi hành.
3. Trong trường hợp có thay đổi những điều khoản theo Hợp đồng này, phải có sự thống nhất của hai bên.
4. Những vấn đề lao động không ghi trong hợp đồng lao động này thì áp dụng theo quy định của pháp luật.
5. Hợp đồng lao động được làm thành 02 (hai) bản có giá trị ngang nhau, mỗi bên giữ một bản và có hiệu lực kể từ ngày 03/08/2020.
6. Hợp đồng lao động này làm tại Thành phố Hồ Chí Minh.

NGƯỜI LAO ĐỘNG



Phạm Tấn Khanh

NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

Tổng Giám đốc
CÔNG TY
CỔ PHẦN
XÂY DỰNG THƯƠNG MẠI
VÀ THIẾT KẾ
PHƯƠNG ANH
QUẬN 9 THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Đinh Văn Tánh



CÔNG TY CP XD TM & TK
PHƯƠNG ANH

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

Số: 11VT/HĐLĐ-2013

TP. HCM, ngày 15 tháng 01 năm 2013

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Chúng tôi, một bên là ông: **Đinh Văn Tánh** (Người sử dụng lao động)

Chức vụ: Tổng Giám đốc

Đại diện cho: Công ty Cổ phần Xây Dựng Thương Mại Và Thiết Kế Phương Anh.

Trụ sở chính: 237 Nam Hòa, Tổ 4, khu phố 1, Phường Phước Long A, Quận 9, TP. HCM

Điện thoại/Fax: 08 54095709

Và một bên là ông: **Lê Vũ King** (Người lao động)

Giới tính: Nam

Sinh ngày: 17/12/1990

Dân tộc: Kinh

Quốc tịch: Việt Nam

Chứng minh nhân dân số: 212689981

Ngày cấp: 27/10/2005

Nơi cấp: CA tỉnh Quảng Ngãi

Địa chỉ thường trú: Đức Chánh, Mộ Đức, Quảng Ngãi

Thỏa thuận ký kết hợp đồng lao động và cam kết làm đúng những điều khoản sau:

Điều 1: Thời hạn và công việc hợp đồng.

- Loại hợp đồng: Không thời hạn
- Từ ngày: 15/01/2013, nhưng có thể chấm dứt sớm hợp đồng theo yêu cầu của công ty hoặc người lao động.
- Địa điểm làm việc: Tại văn phòng công ty, văn phòng dự án hoặc hiện trường theo Lệnh điều động của công ty, dự án.
- Chức danh chuyên môn: Thí nghiệm viên chuyên ngành xây dựng giao thông.
- Chức vụ: Tham gia công tác lập báo cáo, xử lý số liệu, dự toán.
- Công việc phải làm:
 - + Thực hiện công việc của công ty, dự án dưới sự điều hành của Giám đốc Công ty hoặc Giám đốc dự án.
 - + Kết hợp chặt chẽ với các chuyên gia và kỹ sư khác để hoàn thành nhiệm vụ được giao.
 - + Thực hiện nội quy chung của Công ty, Văn phòng dự án, Quy chế của công ty, quy định tại công trường và các quy định khác nếu có.

Điều 2: Chế độ làm việc.

- Thời giờ làm việc: Toàn thời gian theo quy định của Công ty, Dự án.
- Các trang thiết bị có liên quan đến công việc sẽ được Công ty, Văn phòng dự án bố trí.



Điều 3: Nghĩa vụ và quyền lợi của người lao động.

1. Quyền lợi:

a. Phương tiện đi lại làm việc:

- Đi từ nơi ở đến nơi làm việc: Người lao động tự lo phương tiện.
- Đi công tác: Theo chế độ công tác của Công ty.

b. Mức lương chính hoặc tiền công:

- Lương theo thỏa thuận là **4.300.000 đồng/01 tháng-công**, số tiền này chưa bao gồm tiền đóng BHXH, thuế thu nhập cá nhân và được công ty trả qua tài khoản cá nhân nêu trên vào ngày 30 của tháng (trong trường hợp đã gửi đủ bảng công tháng về văn phòng chính).
- Đủ một tháng - công: Là đủ số ngày công trong tháng được xác định bằng số ngày trong tháng trừ đi số ngày Chủ nhật và một nửa số ngày Thứ bảy trong tháng (do ngày thứ 7 chỉ làm việc buổi sáng).

Khi người lao động không làm đủ 01 tháng - công thì lương được tính dựa trên số ngày công thực tế.

- Công ty có trách nhiệm đóng đầy đủ BHXH và thuế thu nhập cá nhân cho người lao động theo quy định hiện hành của Nhà nước.

2. Nghĩa vụ:

a. Hoàn thành những công việc đã cam kết trong Hợp đồng lao động. Chấp hành nghiêm túc nội quy, quy chế của Công ty, của Văn phòng dự án, kỷ luật lao động, an toàn lao động.

b. Trong trường hợp chấm dứt hợp đồng trái pháp luật phải bồi thường chi phí đào tạo (nếu có).

c. Trong trường hợp làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị, hoặc có hành vi khác gây thiệt hại cho tài sản của Công ty thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật và thiệt hại đã gây ra.

d. Trong trường hợp làm mất dụng cụ, thiết bị, làm mất tài sản khác do Công ty giao hoặc tiêu hao vật tư quá định mức cho phép thì từng trường hợp phải bồi thường thiệt hại một phần hay toàn bộ theo thời giá thị trường.

e. Trong trường hợp người lao động có nguyện vọng tiếp tục làm việc tại Công ty sau khi đã hết hạn hợp đồng thì được xem xét để gia hạn hợp đồng hoặc ký hợp đồng mới.

Điều 4. Nghĩa vụ và quyền hạn của người sử dụng lao động.

1. Nghĩa vụ:

a. Thực hiện đầy đủ những điều kiện cần thiết đã cam kết trong Hợp đồng lao động để người lao động làm việc đạt hiệu quả. Bảo đảm việc làm cho người lao động theo Hợp đồng đã ký.

b. Thanh toán đầy đủ, dứt điểm các chế độ và quyền lợi của người lao động cam kết trong hợp đồng.



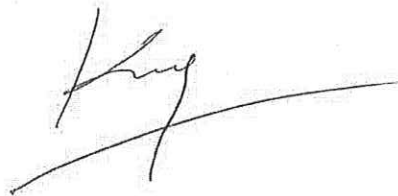
2. Quyền hạn:

- a. Điều hành người lao động hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động này, điều chuyển, tạm ngừng việc theo quy định của pháp luật, nội quy của Công ty.
- b. Tạm hoãn, thay đổi, chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật và Luật Lao động và các nội quy, quy định khác của Công ty.

Điều 5. Điều khoản thi hành.

1. Hợp đồng lao động trước đây (nếu có) của người lao động với Công ty sẽ được thay thế bằng hợp đồng lao động này.
2. Các quyết định trước đây của người sử dụng lao động (nếu có và chưa bị huỷ bỏ) quy định về quyền và nghĩa vụ của người lao động (trong hợp đồng này) tiếp tục có giá trị thi hành.
3. Trong trường hợp có thay đổi những điều khoản theo Hợp đồng này, phải có sự thống nhất của hai bên.
4. Những vấn đề lao động không ghi trong hợp đồng lao động này thì áp dụng theo quy định của pháp luật.
5. Hợp đồng lao động được làm thành 02 (hai) bản có giá trị ngang nhau, mỗi bên giữ một bản và có hiệu lực kể từ ngày 15/01/2013.
6. Hợp đồng lao động này làm tại Thành phố Hồ Chí Minh.

NGƯỜI LAO ĐỘNG



Lê Vũ King

NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

Tổng Giám đốc



Đình Văn Tánh



CÔNG TY CP XÂY DỰNG
THƯƠNG MẠI VÀ THIẾT KẾ
PHƯƠNG ANH

Số: 37VT/HĐLĐ-2015

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

TP. HCM, ngày 20 tháng 04 năm 2015

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Chúng tôi, một bên là ông: **Đinh Văn Tánh** (Người sử dụng lao động)

Chức vụ: Tổng Giám đốc

Đại diện cho: Công ty Cổ Phần Xây Dựng Thương Mại Và Thiết Kế Phương Anh

Trụ sở chính: 237 Nam Hòa, Tổ 4, Khu Phố 1, P. Phước Long A, Quận 9, TP. HCM

Điện thoại: (08) 54095709

Fax: (08) 54095709

Và một bên là ông: **Đặng Vũ Trường** (Người lao động)

Giới tính: Nam

Sinh ngày: 01/05/1990

Dân tộc: Kinh

Quốc tịch: Việt Nam

Chứng minh nhân dân số: 215099071

Ngày cấp: 23/06/2005

Nơi cấp: CA. Bình Định

Địa chỉ thường trú: Phước Hòa, Tuy Phước, Bình Định

Thỏa thuận ký kết hợp đồng lao động và cam kết làm đúng những điều khoản sau:

Điều 1: Thời hạn và công việc hợp đồng.

- a. Loại hợp đồng: Không thời hạn
- b. Từ ngày: 20/04/2015, nhưng có thể chấm dứt sớm hợp đồng theo yêu cầu của công ty hoặc người lao động.
- c. Địa điểm làm việc: Tại văn phòng công ty, văn phòng dự án hoặc hiện trường theo Lệnh điều động của công ty, dự án.
- d. Chức danh chuyên môn: Thí nghiệm viên.
- e. Chức vụ: Tham gia công tác khoan khảo sát địa chất ngoài hiện trường, và thí nghiệm, xử lý số liệu tại phòng thí nghiệm.
- f. Công việc phải làm:
 - + Thực hiện công việc của công ty, dự án dưới sự điều hành của Giám đốc Công ty hoặc Giám đốc dự án.
 - + Kết hợp chặt chẽ với các chuyên gia và kỹ sư khác để hoàn thành nhiệm vụ được giao.
 - + Thực hiện nội quy chung của Công ty, Văn phòng dự án, Quy chế của công ty, quy định tại công trường và các quy định khác nếu có.

Điều 2: Chế độ làm việc.

- a. Thời giờ làm việc: Toàn thời gian theo quy định của Công ty, Dự án.
- b. Các trang thiết bị có liên quan đến công việc sẽ được Công ty, Văn phòng dự án bố trí.

Hợp đồng Lao động – Đặng Vũ Trường

Trang 1/3



Điều 3: Nghĩa vụ và quyền lợi của người lao động.

1. Quyền lợi:

a. Phương tiện đi lại làm việc:

- Đi từ nơi ở đến nơi làm việc: Người lao động tự lo phương tiện.
- Đi công tác: Theo chế độ công tác của Công ty.

b. Mức lương chính hoặc tiền công:

- Lương theo thỏa thuận là **5.000.000 đồng/01 tháng-công**, số tiền này chưa bao gồm tiền đóng BHXH, thuế thu nhập cá nhân và được công ty trả qua tài khoản cá nhân nêu trên vào ngày 30 của tháng (trong trường hợp đã gửi đủ bảng công tháng về văn phòng chính).

- Đủ một tháng - công: Là đủ số ngày công trong tháng được xác định bằng số ngày trong tháng trừ đi số ngày Chủ nhật và một nửa số ngày Thứ bảy trong tháng (do ngày thứ 7 chỉ làm việc buổi sáng).

Khi người lao động không làm đủ 01 tháng - công thì lương được tính dựa trên số ngày công thực tế.

- Công ty có trách nhiệm đóng đầy đủ BHXH và thuế thu nhập cá nhân cho người lao động theo quy định hiện hành của Nhà nước.

2. Nghĩa vụ:

a. Hoàn thành những công việc đã cam kết trong Hợp đồng lao động. Chấp hành nghiêm túc nội quy, quy chế của Công ty, của Văn phòng dự án, kỷ luật lao động, an toàn lao động.

b. Trong trường hợp chấm dứt hợp đồng trái pháp luật phải bồi thường chi phí đào tạo (nếu có).

c. Trong trường hợp làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị, hoặc có hành vi khác gây thiệt hại cho tài sản của Công ty thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật và thiệt hại đã gây ra.

d. Trong trường hợp làm mất dụng cụ, thiết bị, làm mất tài sản khác do Công ty giao hoặc tiêu hao vật tư quá định mức cho phép thì từng trường hợp phải bồi thường thiệt hại một phần hay toàn bộ theo thời giá thị trường.

e. Trong trường hợp người lao động có nguyện vọng tiếp tục làm việc tại Công ty sau khi đã hết hạn hợp đồng thì được xem xét để gia hạn hợp đồng hoặc ký hợp đồng mới.

Điều 4. Nghĩa vụ và quyền hạn của người sử dụng lao động.

1. Nghĩa vụ:

a. Thực hiện đầy đủ những điều kiện cần thiết đã cam kết trong Hợp đồng lao động để người lao động làm việc đạt hiệu quả. Bảo đảm việc làm cho người lao động theo Hợp đồng đã ký.

b. Thanh toán đầy đủ, dứt điểm các chế độ và quyền lợi của người lao động cam kết trong hợp đồng.



10762
CÔNG TY
CỔ PHẦN
XÂY DỰNG THƯƠNG MẠI
VÀ THIẾT KẾ
PHƯƠNG ANH
P. HỒ C

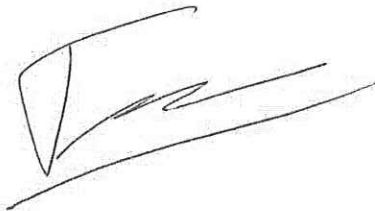
2. Quyền hạn:

- a. Điều hành người lao động hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động này, điều chuyển, tạm ngừng việc theo quy định của pháp luật, nội quy của Công ty.
- b. Tạm hoãn, thay đổi, chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật và Luật Lao động và các nội quy, quy định khác của Công ty.

Điều 5. Điều khoản thi hành.

1. Hợp đồng lao động trước đây (nếu có) của người lao động với Công ty sẽ được thay thế bằng hợp đồng lao động này.
2. Các quyết định trước đây của người sử dụng lao động (nếu có và chưa bị huỷ bỏ) quy định về quyền và nghĩa vụ của người lao động (trong hợp đồng này) tiếp tục có giá trị thi hành.
3. Trong trường hợp có thay đổi những điều khoản theo Hợp đồng này, phải có sự thống nhất của hai bên.
4. Những vấn đề lao động không ghi trong hợp đồng lao động này thì áp dụng theo quy định của pháp luật.
5. Hợp đồng lao động được làm thành 02 (hai) bản có giá trị ngang nhau, mỗi bên giữ một bản và có hiệu lực kể từ ngày 20/04/2015.
6. Hợp đồng lao động này làm tại Thành phố Hồ Chí Minh.

NGƯỜI LAO ĐỘNG



Đặng Vũ Trường

NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

Tổng Giám đốc



Đinh Văn Tánh



CÔNG TY CP XÂY DỰNG
THƯƠNG MẠI VÀ THIẾT KẾ
PHƯƠNG ANH

Số: 08/HDLĐ-2016

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

TP. HCM, ngày 01 tháng 03 năm 2016

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Chúng tôi, một bên là ông: **Đinh Văn Tánh** (Người sử dụng lao động)

Chức vụ: Tổng Giám đốc

Đại diện cho: Công ty Cổ Phần Xây Dựng Thương Mại Và Thiết Kế Phương Anh

Trụ sở chính: 237 Nam Hòa, Tổ 4, Khu Phố 1, P. Phước Long A, Quận 9, TP. HCM

Điện thoại: (08) 54095709

Fax: (08) 54095709

Và một bên là ông: **Lê Duy Đông** (Người lao động) Giới tính: Nam

Sinh ngày: 19/09/1991

Dân tộc: Kinh

Quốc tịch: Việt Nam

Chứng minh nhân dân số: 381465863

Ngày cấp: 24/08/2011

Nơi cấp: CA. Tỉnh Cà Mau

Địa chỉ thường trú: Phường 5, Cà Mau

Thỏa thuận ký kết hợp đồng lao động và cam kết làm đúng những điều khoản sau:

Điều 1: Thời hạn và công việc hợp đồng.

a. Loại hợp đồng: không thời hạn.

b. Hợp đồng có hiệu lực từ ngày: 01/03/2016, nhưng có thể chấm dứt sớm hợp đồng theo yêu cầu của công ty hoặc người lao động.

c. Địa điểm làm việc: Tại văn phòng công ty, văn phòng dự án hoặc hiện trường theo Lệnh điều động của công ty, dự án.

d. Chức vụ: Nhân viên Thí nghiệm.

e. Công việc phải làm:

+ Thực hiện công việc của công ty, dự án dưới sự điều hành của Giám đốc Công ty hoặc Giám đốc dự án.

+ Kết hợp chặt chẽ với các chuyên gia và kỹ sư khác để hoàn thành nhiệm vụ được giao.

+ Thực hiện nội quy chung của Công ty, Văn phòng dự án, Quy chế của công ty, quy định tại công trường và các quy định khác nếu có.

Điều 2: Chế độ làm việc.

a. Thời giờ làm việc: Toàn thời gian theo quy định của Công ty, Dự án.

b. Các trang thiết bị có liên quan đến công việc sẽ được Công ty, Văn phòng dự án bố trí.

Điều 3: Nghĩa vụ và quyền lợi của người lao động.

1. Quyền lợi:

Hợp đồng Lao động – Lê Duy Đông

Trang 1/3



a. Phương tiện đi lại làm việc:

- Đi từ nơi ở đến nơi làm việc: Người lao động tự lo phương tiện.
- Đi công tác: Theo chế độ công tác của Công ty.

b. Mức lương chính hoặc tiền công:

- Lương theo thỏa thuận là **4.000.000 đồng/01 tháng-công**, số tiền này chưa bao gồm tiền đóng BHXH, thuế thu nhập cá nhân và được công ty trả bằng tiền mặt vào ngày 30 của tháng.

- Đủ một tháng - công: Là đủ số ngày công trong tháng được xác định bằng số ngày trong tháng trừ đi số ngày Chủ nhật trong tháng.

Khi người lao động không làm đủ 01 tháng - công thì lương được tính dựa trên số ngày công thực tế.

- Công ty có trách nhiệm đóng đầy đủ BHXH và thuế thu nhập cá nhân cho người lao động theo quy định hiện hành của Nhà nước.

2. Nghĩa vụ:

a. Hoàn thành những công việc đã cam kết trong Hợp đồng lao động. Chấp hành nghiêm túc nội quy, quy chế của Công ty, của Văn phòng dự án, kỷ luật lao động, an toàn lao động.

b. Trong trường hợp chấm dứt hợp đồng trái pháp luật phải bồi thường chi phí đào tạo (nếu có).

c. Trong trường hợp làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị, hoặc có hành vi khác gây thiệt hại cho tài sản của Công ty thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật và thiệt hại đã gây ra.

d. Trong trường hợp làm mất dụng cụ, thiết bị, làm mất tài sản khác do Công ty giao hoặc tiêu hao vật tư quá định mức cho phép thì từng trường hợp phải bồi thường thiệt hại một phần hay toàn bộ theo thời giá thị trường.

e. Trong trường hợp người lao động có nguyện vọng tiếp tục làm việc tại Công ty sau khi đã hết hạn hợp đồng thì được xem xét để gia hạn hợp đồng hoặc ký hợp đồng mới.

Điều 4. Nghĩa vụ và quyền hạn của người sử dụng lao động.

1. Nghĩa vụ:

a. Thực hiện đầy đủ những điều kiện cần thiết đã cam kết trong Hợp đồng lao động để người lao động làm việc đạt hiệu quả. Bảo đảm việc làm cho người lao động theo Hợp đồng đã ký.

b. Thanh toán đầy đủ, dứt điểm các chế độ và quyền lợi của người lao động cam kết trong hợp đồng.

2. Quyền hạn:

a. Điều hành người lao động hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động này, điều chuyển, tạm ngừng việc theo quy định của pháp luật, nội quy của Công ty.

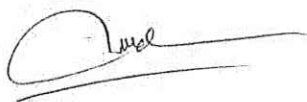


b. Tạm hoãn, thay đổi, chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật và Luật Lao động và các nội quy, quy định khác của Công ty.

Điều 5. Điều khoản thi hành.

1. Hợp đồng lao động trước đây (nếu có) của người lao động với Công ty sẽ được thay thế bằng hợp đồng lao động này.
2. Các quyết định trước đây của người sử dụng lao động (nếu có và chưa bị huỷ bỏ) quy định về quyền và nghĩa vụ của người lao động (trong hợp đồng này) tiếp tục có giá trị thi hành.
3. Trong trường hợp có thay đổi những điều khoản theo Hợp đồng này, phải có sự thống nhất của hai bên.
4. Những vấn đề lao động không ghi trong hợp đồng lao động này thì áp dụng theo quy định của pháp luật.
5. Hợp đồng lao động được làm thành 02 (hai) bản có giá trị ngang nhau, mỗi bên giữ một bản và có hiệu lực kể từ ngày 01/03/2016.
6. Hợp đồng lao động này làm tại Thành phố Hồ Chí Minh.

NGƯỜI LAO ĐỘNG



Lê Duy Đông

NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

Tổng Giám đốc

Đinh Văn Tánh





CÔNG TY CP XÂY DỰNG
THƯƠNG MẠI VÀ THIẾT KẾ
PHƯƠNG ANH

Số: 38VT/HĐLĐ-2015

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

TP. HCM, ngày 30 tháng 06 năm 2015

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Chúng tôi, một bên là ông: **Đinh Văn Tánh** (Người sử dụng lao động)

Chức vụ: Tổng Giám đốc

Đại diện cho: **Công ty Cổ Phần Xây Dựng Thương Mại Và Thiết Kế Phương Anh**

Trụ sở chính: 237 Nam Hòa, Tổ 4, Khu Phố 1, P. Phước Long A, Quận 9, TP. HCM

Điện thoại: (08) 54095709

Fax: (08) 54095709

Và một bên là ông: **Nguyễn Thành Đô** (Người lao động)

Giới tính: Nam

Sinh ngày: 30/07/1994

Dân tộc: Kinh

Quốc tịch: Việt Nam

Chứng minh nhân dân số: 215284786

Ngày cấp: 12/06/2009

Nơi cấp: CA. Bình Định

Địa chỉ thường trú: Phước Hòa, Tuy Phước, Bình Định

Thỏa thuận ký kết hợp đồng lao động và cam kết làm đúng những điều khoản sau:

Điều 1: Thời hạn và công việc hợp đồng.

a. Loại hợp đồng: Không thời hạn

b. Từ ngày: 30/06/2015, nhưng có thể chấm dứt sớm hợp đồng theo yêu cầu của công ty hoặc người lao động.

c. Địa điểm làm việc: Tại văn phòng công ty, văn phòng dự án hoặc hiện trường theo Lệnh điều động của công ty, dự án.

d. Chức danh chuyên môn: Thí nghiệm viên.

e. Chức vụ: Tham gia công tác khoan khảo sát địa chất ngoài hiện trường, và thí nghiệm, xử lý số liệu tại phòng thí nghiệm.

f. Công việc phải làm:

- + Thực hiện công việc của công ty, dự án dưới sự điều hành của Giám đốc Công ty hoặc Giám đốc dự án.
- + Kết hợp chặt chẽ với các chuyên gia và kỹ sư khác để hoàn thành nhiệm vụ được giao.
- + Thực hiện nội quy chung của Công ty, Văn phòng dự án, Quy chế của công ty, quy định tại công trường và các quy định khác nếu có.

Điều 2: Chế độ làm việc.

a. Thời giờ làm việc: Toàn thời gian theo quy định của Công ty, Dự án.

b. Các trang thiết bị có liên quan đến công việc sẽ được Công ty, Văn phòng dự án bố trí.

Hợp đồng Lao động – Nguyễn Thành Đô

Trang 1/3



Điều 3: Nghĩa vụ và quyền lợi của người lao động.

1. Quyền lợi:

a. Phương tiện đi lại làm việc:

- Đi từ nơi ở đến nơi làm việc: Người lao động tự lo phương tiện.

- Đi công tác: Theo chế độ công tác của Công ty.

b. Mức lương chính hoặc tiền công:

- Lương theo thỏa thuận là **4.000.000 đồng/01 tháng-công**, số tiền này chưa bao gồm tiền đóng BHXH, thuế thu nhập cá nhân và được công ty trả qua tài khoản cá nhân nêu trên vào ngày 30 của tháng (trong trường hợp đã gửi đủ bảng công tháng về văn phòng chính).

- Đủ một tháng - công: Là đủ số ngày công trong tháng được xác định bằng số ngày trong tháng trừ đi số ngày Chủ nhật và một nửa số ngày Thứ bảy trong tháng (do ngày thứ 7 chỉ làm việc buổi sáng).

Khi người lao động không làm đủ 01 tháng - công thì lương được tính dựa trên số ngày công thực tế.

- Công ty có trách nhiệm đóng đầy đủ BHXH và thuế thu nhập cá nhân cho người lao động theo quy định hiện hành của Nhà nước.

2. Nghĩa vụ:

a. Hoàn thành những công việc đã cam kết trong Hợp đồng lao động. Chấp hành nghiêm túc nội quy, quy chế của Công ty, của Văn phòng dự án, kỷ luật lao động, an toàn lao động.

b. Trong trường hợp chấm dứt hợp đồng trái pháp luật phải bồi thường chi phí đào tạo (nếu có).

c. Trong trường hợp làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị, hoặc có hành vi khác gây thiệt hại cho tài sản của Công ty thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật và thiệt hại đã gây ra.

d. Trong trường hợp làm mất dụng cụ, thiết bị, làm mất tài sản khác do Công ty giao hoặc tiêu hao vật tư quá định mức cho phép thì từng trường hợp phải bồi thường thiệt hại một phần hay toàn bộ theo thời giá thị trường.

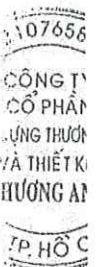
e. Trong trường hợp người lao động có nguyện vọng tiếp tục làm việc tại Công ty sau khi đã hết hạn hợp đồng thì được xem xét để gia hạn hợp đồng hoặc ký hợp đồng mới.

Điều 4. Nghĩa vụ và quyền hạn của người sử dụng lao động.

1. Nghĩa vụ:

a. Thực hiện đầy đủ những điều kiện cần thiết đã cam kết trong Hợp đồng lao động để người lao động làm việc đạt hiệu quả. Bảo đảm việc làm cho người lao động theo Hợp đồng đã ký.

b. Thanh toán đầy đủ, dứt điểm các chế độ và quyền lợi của người lao động cam kết trong hợp đồng.



2. Quyền hạn:

- a. Điều hành người lao động hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động này, điều chuyển, tạm ngừng việc theo quy định của pháp luật, nội quy của Công ty.
- b. Tạm hoãn, thay đổi, chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật và Luật Lao động và các nội quy, quy định khác của Công ty.

Điều 5. Điều khoản thi hành.

1. Hợp đồng lao động trước đây (nếu có) của người lao động với Công ty sẽ được thay thế bằng hợp đồng lao động này.
2. Các quyết định trước đây của người sử dụng lao động (nếu có và chưa bị huỷ bỏ) quy định về quyền và nghĩa vụ của người lao động (trong hợp đồng này) tiếp tục có giá trị thi hành.
3. Trong trường hợp có thay đổi những điều khoản theo Hợp đồng này, phải có sự thống nhất của hai bên.
4. Những vấn đề lao động không ghi trong hợp đồng lao động này thì áp dụng theo quy định của pháp luật.
5. Hợp đồng lao động được làm thành 02 (hai) bản có giá trị ngang nhau, mỗi bên giữ một bản và có hiệu lực kể từ ngày 30/06/2015.
6. Hợp đồng lao động này làm tại Thành phố Hồ Chí Minh.

NGƯỜI LAO ĐỘNG



Nguyễn Thành Đô

NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

Tổng Giám đốc



Đinh Văn Tánh

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

TP HCM, ngày 04 tháng 04 năm 2023

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Số: 03/2023/HĐLĐ



Hôm nay, ngày 04 tháng 04 năm 2023 tại văn phòng Công ty CP Xây dựng Thương mại và Thiết kế Phương Anh.

BÊN A: CÔNG TY CP XÂY DỰNG THƯƠNG MẠI VÀ THIẾT KẾ PHƯƠNG ANH

Đại diện Ông: Đinh Văn Tánh

Chức vụ: Tổng Giám đốc

Địa chỉ: 237 Nam Hòa, Tổ 4, KP1, Phường Phước Long A, Thành phố Thủ Đức, TP HCM

Điện thoại: 028 54095709/ 0938097900

Mã số thuế: 0310765873

BÊN B:

Ông/Bà: **Nguyễn Văn Năm**

Ngày tháng năm sinh: 17/09/1999 Quê quán: Đồng Tháp

Quốc tịch: Việt Nam

Địa chỉ thường trú: 121 Trần Thị Diệu, Phường Phước Long B, Quận 9, TP HCM

Số CMND/CCCD: 087099005082 Ngày cấp: Nơi cấp: Cục cảnh sát QLHC về TTXH

Cùng thỏa thuận ký kết Hợp đồng lao động (HĐLĐ) và cam kết làm đúng những điều khoản sau đây:

Điều 1: Điều khoản chung

1. Loại HĐLĐ: không thời hạn.

4. Địa điểm làm việc: 237 Nam Hòa, Tổ 4, KP1, Phường Phước Long A, Thành phố Thủ Đức, TP HCM

5. Bộ phận công tác: Phòng thí nghiệm

Chức danh chuyên môn (vị trí công tác): Nhân viên thí nghiệm

6. Nhiệm vụ công việc như sau:

- Thực hiện công việc theo đúng chức danh chuyên môn của mình dưới sự quản lý, điều hành của Ban Giám đốc (và các cá nhân được bổ nhiệm hoặc ủy quyền phụ trách).
- Phối hợp cùng với các bộ phận, phòng ban khác trong Công ty để phát huy tối đa hiệu quả công việc.
- Hoàn thành những công việc khác tùy thuộc theo yêu cầu kinh doanh của Công ty và theo quyết định của Ban Giám đốc (và các cá nhân được bổ nhiệm hoặc ủy quyền phụ trách).

- Từ ngày thứ 2 đến ngày thứ 7:

- Buổi sáng : 8h00 – 11h30

- Buổi chiều: 13h30 – 17h00

3. Do tính chất công việc, nhu cầu kinh doanh hay nhu cầu của tổ chức/bộ phận, Công ty có thể cho áp dụng thời gian làm việc linh hoạt. Những nhân viên được áp dụng thời gian làm việc linh hoạt có thể không tuân thủ lịch làm việc cố định bình thường mà làm theo ca kíp, nhưng vẫn phải đảm bảo đủ số giờ làm việc theo quy định.

4. Thiết bị và công cụ làm việc sẽ được Công ty cấp phát tùy theo nhu cầu của công việc.

Điều kiện an toàn và vệ sinh lao động tại nơi làm việc theo quy định của pháp luật hiện hành.

Điều 3: Nghĩa vụ và quyền lợi của người lao động

1. Nghĩa vụ

a) Thực hiện công việc với sự tận tâm, tận lực và mẫn cán, đảm bảo hoàn thành công việc với hiệu quả cao nhất theo sự phân công, điều hành (bằng văn bản hoặc bằng miệng) của Ban Giám đốc trong Công ty (và các cá nhân được Ban Giám đốc bổ nhiệm hoặc ủy quyền phụ trách).

b) Hoàn thành công việc được giao và sẵn sàng chấp nhận mọi sự điều động khi có yêu cầu.

c) Nắm rõ và chấp hành nghiêm túc kỷ luật lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động, PCCC, văn hóa công ty, nội quy lao động và các chủ trương, chính sách của Công ty.

d) Bồi thường vi phạm và vật chất theo quy chế, nội quy của Công ty và pháp luật Nhà nước quy định.

e) Tham dự đầy đủ, nhiệt tình các buổi huấn luyện, đào tạo, hội thảo do Bộ phận hoặc Công ty tổ chức.

f) Thực hiện đúng cam kết trong HĐLĐ và các thỏa thuận bằng văn bản khác với Công ty.

g) Đóng các loại bảo hiểm, các khoản thuế.... đầy đủ theo quy định của pháp luật.

h) Chế độ đào tạo: Theo quy định của Công ty và yêu cầu công việc. Trong trường hợp CBNV được cử đi đào tạo thì nhân viên phải hoàn thành khoá học đúng thời hạn, phải cam kết sẽ phục vụ lâu dài cho Công ty sau khi kết thúc khoá học và được hưởng nguyên lương, các quyền lợi khác được hưởng như người đi làm.

i) Nếu sau khi kết thúc khóa đào tạo mà nhân viên không tiếp tục hợp tác với Công ty thì nhân viên phải hoàn trả lại 100% phí đào tạo và các khoản chế độ đã được nhận trong thời gian đào tạo.

2. Quyền lợi

a) Tiền lương và phụ cấp:

- Mức lương chính: 4.730.000VNĐ/tháng.

- Công tác phí: Tùy từng vị trí, người lao động được hưởng theo quy định của công ty.

- Hình thức trả lương: Lương thời gian.

b) Các quyền lợi khác:

- Khen thưởng: Người lao động được khuyến khích bằng vật chất và tinh thần khi có thành tích trong công tác hoặc theo quy định của công ty.



11/03/2020
SƠN
VĐ
PH
/01/

- Chế độ nâng lương: Theo quy định của Nhà nước và quy chế tiền lương của Công ty. Người lao động hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, không vi phạm kỷ luật và/hoặc không trong thời gian xử lý kỷ luật lao động và đủ điều kiện về thời gian theo quy chế lương thì được xét nâng lương.

- Chế độ nghỉ: Theo quy định chung của Nhà nước

+ Nghỉ hàng tuần: 1 ngày Chủ nhật.

+ Nghỉ hàng năm: Những nhân viên được ký Hợp đồng chính thức và có thâm niên công tác 12 tháng thì sẽ được nghỉ phép năm có hưởng lương (01 ngày phép/01 tháng, 12 ngày phép/01 năm). Nhân viên có thâm niên làm việc dưới 12 tháng thì thời gian nghỉ hằng năm được tính theo tỷ lệ tương ứng với số thời gian làm việc.

+ Nghỉ ngày Lễ: Các ngày nghỉ Lễ pháp định. Các ngày nghỉ lễ nếu trùng với ngày Chủ nhật thì sẽ được nghỉ bù vào ngày trước hoặc ngày kế tiếp tùy theo tình hình cụ thể mà Ban lãnh đạo Công ty sẽ chỉ đạo trực tiếp.

- Chế độ Bảo hiểm xã hội theo quy định của nhà nước.

- Các chế độ được hưởng: Người lao động được hưởng các chế độ ngừng việc, trợ cấp thôi việc hoặc bồi thường theo quy định của Pháp luật hiện hành.

- Thỏa thuận khác: Công ty được quyền chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn đối với Người lao động có kết quả đánh giá hiệu suất công việc dưới mức quy định trong 03 tháng liên tục.

Điều 4: Nghĩa vụ và quyền hạn của người sử dụng lao động

1. Nghĩa vụ

Thực hiện đầy đủ những điều kiện cần thiết đã cam kết trong Hợp đồng lao động để người lao động đạt hiệu quả công việc cao. Bảo đảm việc làm cho người lao động theo Hợp đồng đã ký.

Thanh toán đầy đủ, đúng thời hạn các chế độ và quyền lợi cho người lao động theo Hợp đồng lao động.

2. Quyền hạn

a) Điều hành người lao động hoàn thành công việc theo Hợp đồng (bố trí, điều chuyển công việc cho người lao động theo đúng chức năng chuyên môn).

b) Có quyền chuyển tạm thời lao động, ngừng việc, thay đổi, tạm thời chấm dứt Hợp đồng lao động và áp dụng các biện pháp kỷ luật theo quy định của Pháp luật hiện hành và theo nội quy của Công ty trong thời gian hợp đồng còn giá trị.

c) Tạm hoãn, chấm dứt Hợp đồng, kỷ luật người lao động theo đúng quy định của Pháp luật, và nội quy lao động của Công ty.

d) Có quyền đòi bồi thường, khiếu nại với cơ quan liên đới để bảo vệ quyền lợi của mình nếu người lao động vi phạm Pháp luật hay các điều khoản của hợp đồng này.

Điều 5: Đơn phương chấm dứt hợp đồng:

1. Người sử dụng lao động

a) Theo quy định tại điều 38 Bộ luật Lao động thì người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp sau đây:

b) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng.

c) Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải theo quy định tại điều 85 của Bộ luật Lao động.



ĐI
CƠ
THI
HIỆ
ĐI
TP

d) Người lao động làm theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn ốm đau đã điều trị 12 tháng liền, người lao động làm theo hợp đồng lao động xác định thời hạn ốm đau đã điều trị 06 tháng liền và người lao động làm theo hợp đồng lao động dưới 01 năm ốm đau đã điều trị quá nửa thời hạn hợp đồng, mà khả năng lao động chưa hồi phục. Khi sức khỏe của người lao động bình phục, thì được xem xét để giao kết tiếp hợp đồng lao động.

e) Do thiên tai, hỏa hoạn, hoặc những lý do bất khả kháng khác mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc.

f) Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức chấm dứt hoạt động.

g) Người lao động vi phạm kỷ luật mức sa thải.

i) Người lao động có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản và lợi ích của Công ty.

k) Người lao động đang thi hành kỷ luật mức chuyển công tác mà tái phạm.

l) Người lao động tự ý bỏ việc 5 ngày/1 tháng và 20 ngày/1 năm.

m) Người lao động vi phạm Pháp luật Nhà nước.

Trong thời hạn 07 ngày, kể từ ngày chấm dứt Hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên, trường hợp đặc biệt, có thể kéo dài nhưng không quá 30 ngày.

Trong trường hợp doanh nghiệp bị phá sản thì các khoản có liên quan đến quyền lợi của người lao động được thanh toán theo quy định của Luật Phá sản doanh nghiệp.

2. Người lao động

a) Khi người lao động đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trước thời hạn phải tuân thủ theo điều 37 Bộ luật Lao động và phải dựa trên các căn cứ sau:

b) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm các điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng.

c) Không được trả công đầy đủ hoặc trả công không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng.

d) Bị ngược đãi, bị cưỡng bức lao động.

e) Bản thân hoặc gia đình thật sự có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng.

f) Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở các cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy Nhà nước.

g) Người lao động nữ có thai phải nghỉ việc theo chỉ định của thầy thuốc.

h) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 03 tháng liền mà khả năng lao động chưa được hồi phục.

i) Ngoài những căn cứ trên, người lao động còn phải đảm bảo thời hạn báo trước như sau:

- Đối với các trường hợp quy định tại các điểm a, b, c và g: ít nhất 03 ngày;

- Đối với các trường hợp quy định tại điểm d và điểm đ: ít nhất 30 ngày;

- Đối với trường hợp quy định tại điểm e: theo thời hạn quy định tại Điều 112 của BLLĐ

- Đối với các lý do khác, người lao động phải đảm bảo thông báo trước

+ Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

+ Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 01 - 03 năm.

+ Ít nhất 03 ngày đối với hợp đồng lao động theo mùa vụ, theo một công việc nhất định mà thời hạn dưới 01 năm.

k) Ngoài những căn cứ trên, người lao động còn phải đảm bảo thời hạn báo trước theo quy định. Người lao động có ý định thôi việc vì các lý do khác thì phải thông báo bằng văn bản cho đại diện của Công ty là Phòng Hành chính Nhân sự biết trước ít nhất là 15 ngày.

Điều 6: Những thỏa thuận khác

Trong quá trình thực hiện hợp đồng nếu một bên có nhu cầu thay đổi nội dung trong hợp đồng phải báo cho bên kia trước ít nhất 03 ngày và ký kết bản Phụ lục hợp đồng theo quy định của Pháp luật. Trong thời gian tiến hành thỏa thuận hai bên vẫn tuân theo hợp đồng lao động đã ký kết.

Người lao động đọc kỹ, hiểu rõ và cam kết thực hiện các điều khoản và quy định ghi tại Hợp đồng lao động.

Điều 7: Điều khoản thi hành

Những vấn đề về lao động không ghi trong Hợp đồng lao động này thì áp dụng theo quy định của Thỏa ước tập thể, nội quy lao động và Pháp luật lao động.

Khi hai bên ký kết Phụ lục hợp đồng lao động thì nội dung của Phụ lục hợp đồng lao động cũng có giá trị như các nội dung của bản hợp đồng này.

Hợp đồng này được lập thành 02 (hai) bản có giá trị như nhau, Hành chính nhân sự giữ 01 (một) bản, Người lao động giữ 01 (một) bản và có hiệu lực kể từ ngày 04 tháng 04 năm 2023.

Hợp đồng được lập tại: 237 Nam Hòa, Tổ 4, KP1, P. Phước Long A, Thành phố Thủ Đức, TP HCM

NGƯỜI LAO ĐỘNG

(Ký, ghi rõ họ tên)



Nguyễn Văn Năm

NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

(Ký, ghi rõ họ tên)

Tổng Giám đốc



Đinh Văn Tánh

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

TP HCM, ngày 20 tháng 10 năm 2020

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Số: 01/2020/HĐLĐ



Hôm nay, ngày 20 tháng 10 năm 2020 tại văn phòng Công ty CP Xây dựng Thương mại và Thiết kế Phương Anh.

BÊN A: CÔNG TY CP XÂY DỰNG THƯƠNG MẠI VÀ THIẾT KẾ PHƯƠNG ANH

Đại diện Ông: Đinh Văn Tánh

Chức vụ: Tổng Giám đốc

Địa chỉ: 237 Nam Hòa, Tổ 4, KP1, Phường Phước Long A, Quận 9, TP HCM

Điện thoại: 028 54095709/ 0938097900

Mã số thuế: 0310765873

BÊN B:

Ông/Bà: **Nguyễn Đức Thuận**

Ngày tháng năm sinh: 17/09/1996 Quê quán: Đồng Nai

Quốc tịch: Việt Nam

Địa chỉ thường trú: 121 Trần Thị Diệu, Phường Phước Long B, Quận 9, TP HCM

Số CMND/CCCD: 272491813

Ngày cấp: 06/10/2020

Nơi cấp: Công an

Đồng Nai

Cùng thỏa thuận ký kết Hợp đồng lao động (HĐLĐ) và cam kết làm đúng những điều khoản sau đây:

Điều 1: Điều khoản chung

1. Loại HĐLĐ: không thời hạn.

4. Địa điểm làm việc: 237 Nam Hòa, Tổ 4, KP1, Phường Phước Long A, Quận 9, TP HCM

5. Bộ phận công tác: Phòng thí nghiệm

Chức danh chuyên môn (vị trí công tác): Nhân viên thí nghiệm

6. Nhiệm vụ công việc như sau:

- Thực hiện công việc theo đúng chức danh chuyên môn của mình dưới sự quản lý, điều hành của Ban Giám đốc (và các cá nhân được bổ nhiệm hoặc ủy quyền phụ trách).

- Phối hợp cùng với các bộ phận, phòng ban khác trong Công ty để phát huy tối đa hiệu quả công việc.

- Hoàn thành những công việc khác tùy thuộc theo yêu cầu kinh doanh của Công ty và theo quyết định của Ban Giám đốc (và các cá nhân được bổ nhiệm hoặc ủy quyền phụ trách).

Điều 2: Chế độ làm việc

1. Thời gian làm việc:

- Từ ngày thứ 2 đến ngày thứ 7:

- Buổi sáng : 8h00 – 11h30
- Buổi chiều: 13h30 – 17h00



3. Do tính chất công việc, nhu cầu kinh doanh hay nhu cầu của tổ chức/bộ phận, Công ty có thể cho áp dụng thời gian làm việc linh hoạt. Những nhân viên được áp dụng thời gian làm việc linh hoạt có thể không tuân thủ lịch làm việc cố định bình thường mà làm theo ca kíp, nhưng vẫn phải đảm bảo đủ số giờ làm việc theo quy định.

4. Thiết bị và công cụ làm việc sẽ được Công ty cấp phát tùy theo nhu cầu của công việc.

Điều kiện an toàn và vệ sinh lao động tại nơi làm việc theo quy định của pháp luật hiện hành.

Điều 3: Nghĩa vụ và quyền lợi của người lao động

1. Nghĩa vụ

- Thực hiện công việc với sự tận tâm, tận lực và mẫn cán, đảm bảo hoàn thành công việc với hiệu quả cao nhất theo sự phân công, điều hành (bằng văn bản hoặc bằng miệng) của Ban Giám đốc trong Công ty (và các cá nhân được Ban Giám đốc bổ nhiệm hoặc ủy quyền phụ trách).
- Hoàn thành công việc được giao và sẵn sàng chấp nhận mọi sự điều động khi có yêu cầu.
- Nắm rõ và chấp hành nghiêm túc kỷ luật lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động, PCCC, văn hóa công ty, nội quy lao động và các chủ trương, chính sách của Công ty.
- Bồi thường vi phạm và vật chất theo quy chế, nội quy của Công ty và pháp luật Nhà nước quy định.
- Tham dự đầy đủ, nhiệt tình các buổi huấn luyện, đào tạo, hội thảo do Bộ phận hoặc Công ty tổ chức.
- Thực hiện đúng cam kết trong HĐLĐ và các thỏa thuận bằng văn bản khác với Công ty.
- Đóng các loại bảo hiểm, các khoản thuế.... đầy đủ theo quy định của pháp luật.
- Chế độ đào tạo: Theo quy định của Công ty và yêu cầu công việc. Trong trường hợp CBNV được cử đi đào tạo thì nhân viên phải hoàn thành khoá học đúng thời hạn, phải cam kết sẽ phục vụ lâu dài cho Công ty sau khi kết thúc khoá học và được hưởng nguyên lương, các quyền lợi khác được hưởng như người đi làm.
- Nếu sau khi kết thúc khóa đào tạo mà nhân viên không tiếp tục hợp tác với Công ty thì nhân viên phải hoàn trả lại 100% phí đào tạo và các khoản chế độ đã được nhận trong thời gian đào tạo.

2. Quyền lợi

a) Tiền lương và phụ cấp:

- Mức lương chính: 4.730.000VNĐ/tháng.
- Công tác phí: Tùy từng vị trí, người lao động được hưởng theo quy định của công ty.
- Hình thức trả lương: Lương thời gian.

b) Các quyền lợi khác:

- Khen thưởng: Người lao động được khuyến khích bằng vật chất và tinh thần khi có thành tích trong công tác hoặc theo quy định của công ty.
- Chế độ nâng lương: Theo quy định của Nhà nước và quy chế tiền lương của Công ty. Người lao động hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, không vi phạm kỷ luật và/hoặc không

trong thời gian xử lý kỷ luật lao động và đủ điều kiện về thời gian theo quy chế lương thì được xét nâng lương.

- Chế độ nghỉ: Theo quy định chung của Nhà nước

+ Nghỉ hàng tuần: 1 ngày Chủ nhật.

+ Nghỉ hàng năm: Những nhân viên được ký Hợp đồng chính thức và có thâm niên công tác 12 tháng thì sẽ được nghỉ phép năm có hưởng lương (01 ngày phép/01 tháng, 12 ngày phép/01 năm). Nhân viên có thâm niên làm việc dưới 12 tháng thì thời gian nghỉ hàng năm được tính theo tỷ lệ tương ứng với số thời gian làm việc.

+ Nghỉ ngày Lễ: Các ngày nghỉ Lễ pháp định. Các ngày nghỉ lễ nếu trùng với ngày Chủ nhật thì sẽ được nghỉ bù vào ngày trước hoặc ngày kế tiếp tùy theo tình hình cụ thể mà Ban lãnh đạo Công ty sẽ chỉ đạo trực tiếp.

- Chế độ Bảo hiểm xã hội theo quy định của nhà nước.

- Các chế độ được hưởng: Người lao động được hưởng các chế độ ngừng việc, trợ cấp thôi việc hoặc bồi thường theo quy định của Pháp luật hiện hành.

- Thỏa thuận khác: Công ty được quyền chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn đối với Người lao động có kết quả đánh giá hiệu suất công việc dưới mức quy định trong 03 tháng liên tục.

Điều 4: Nghĩa vụ và quyền hạn của người sử dụng lao động

1. Nghĩa vụ

Thực hiện đầy đủ những điều kiện cần thiết đã cam kết trong Hợp đồng lao động để người lao động đạt hiệu quả công việc cao. Bảo đảm việc làm cho người lao động theo Hợp đồng đã ký.

Thanh toán đầy đủ, đúng thời hạn các chế độ và quyền lợi cho người lao động theo Hợp đồng lao động.

2. Quyền hạn

a) Điều hành người lao động hoàn thành công việc theo Hợp đồng (bố trí, điều chuyển công việc cho người lao động theo đúng chức năng chuyên môn).

b) Có quyền chuyển tạm thời lao động, ngừng việc, thay đổi, tạm thời chấm dứt Hợp đồng lao động và áp dụng các biện pháp kỷ luật theo quy định của Pháp luật hiện hành và theo nội quy của Công ty trong thời gian hợp đồng còn giá trị.

c) Tạm hoãn, chấm dứt Hợp đồng, kỷ luật người lao động theo đúng quy định của Pháp luật, và nội quy lao động của Công ty.

d) Có quyền đòi bồi thường, khiếu nại với cơ quan liên đới để bảo vệ quyền lợi của mình nếu người lao động vi phạm Pháp luật hay các điều khoản của hợp đồng này.

Điều 5: Đơn phương chấm dứt hợp đồng:

1. Người sử dụng lao động

a) Theo quy định tại điều 38 Bộ luật Lao động thì người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp sau đây:

b) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng.

c) Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải theo quy định tại điều 85 của Bộ luật Lao động.

d) Người lao động làm theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn ốm đau đã điều trị 12 tháng liên, người lao động làm theo hợp đồng lao động xác định thời hạn ốm đau đã điều



37
ĐN
ỔP
IGI
THI
ƠN
P.H

trị 06 tháng liền và người lao động làm theo hợp đồng lao động dưới 01 năm ốm đau đã điều trị quá nửa thời hạn hợp đồng, mà khả năng lao động chưa hồi phục. Khi sức khỏe của người lao động bình phục, thì được xem xét để giao kết tiếp hợp đồng lao động.

e) Do thiên tai, hỏa hoạn, hoặc những lý do bất khả kháng khác mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc.

f) Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức chấm dứt hoạt động.

g) Người lao động vi phạm kỷ luật mức sa thải.

i) Người lao động có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản và lợi ích của Công ty.

k) Người lao động đang thi hành kỷ luật mức chuyển công tác mà tái phạm.

l) Người lao động tự ý bỏ việc 5 ngày/1 tháng và 20 ngày/1 năm.

m) Người lao động vi phạm Pháp luật Nhà nước.

Trong thời hạn 07 ngày, kể từ ngày chấm dứt Hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên, trường hợp đặc biệt, có thể kéo dài nhưng không quá 30 ngày.

Trong trường hợp doanh nghiệp bị phá sản thì các khoản có liên quan đến quyền lợi của người lao động được thanh toán theo quy định của Luật Phá sản doanh nghiệp.

2. Người lao động

a) Khi người lao động đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trước thời hạn phải tuân thủ theo điều 37 Bộ luật Lao động và phải dựa trên các căn cứ sau:

b) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm các điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng.

c) Không được trả công đầy đủ hoặc trả công không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng.

d) Bị ngược đãi, bị cưỡng bức lao động.

e) Bản thân hoặc gia đình thật sự có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng.

f) Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở các cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy Nhà nước.

g) Người lao động nữ có thai phải nghỉ việc theo chỉ định của thầy thuốc.

h) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 03 tháng liền mà khả năng lao động chưa được hồi phục.

i) Ngoài những căn cứ trên, người lao động còn phải đảm bảo thời hạn báo trước như sau:

- Đối với các trường hợp quy định tại các điểm a, b, c và g: ít nhất 03 ngày;

- Đối với các trường hợp quy định tại điểm d và điểm đ: ít nhất 30 ngày;

- Đối với trường hợp quy định tại điểm e: theo thời hạn quy định tại Điều 112 của BLLĐ

- Đối với các lý do khác, người lao động phải đảm bảo thông báo trước

+ Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

+ Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 01 - 03 năm.

+ Ít nhất 03 ngày đối với hợp đồng lao động theo mùa vụ, theo một công việc nhất định mà thời hạn dưới 01 năm.



87
LY
AN
ONG
KE
ANH
CHI

k) Ngoài những căn cứ trên, người lao động còn phải đảm bảo thời hạn báo trước theo quy định. Người lao động có ý định thôi việc vì các lý do khác thì phải thông báo bằng văn bản cho đại diện của Công ty là Phòng Hành chính Nhân sự biết trước ít nhất là 15 ngày.

Điều 6: Những thỏa thuận khác

Trong quá trình thực hiện hợp đồng nếu một bên có nhu cầu thay đổi nội dung trong hợp đồng phải báo cho bên kia trước ít nhất 03 ngày và ký kết bản Phụ lục hợp đồng theo quy định của Pháp luật. Trong thời gian tiến hành thỏa thuận hai bên vẫn tuân theo hợp đồng lao động đã ký kết.

Người lao động đọc kỹ, hiểu rõ và cam kết thực hiện các điều khoản và quy định ghi tại Hợp đồng lao động.

Điều 7: Điều khoản thi hành

Những vấn đề về lao động không ghi trong Hợp đồng lao động này thì áp dụng theo quy định của Thỏa ước tập thể, nội quy lao động và Pháp luật lao động.

Khi hai bên ký kết Phụ lục hợp đồng lao động thì nội dung của Phụ lục hợp đồng lao động cũng có giá trị như các nội dung của bản hợp đồng này.

Hợp đồng này được lập thành 02 (hai) bản có giá trị như nhau, Hành chính nhân sự giữ 01 (một) bản, Người lao động giữ 01 (một) bản và có hiệu lực kể từ ngày 20 tháng 10 năm 2020.

Hợp đồng được lập tại: 237 Nam Hòa, Tổ 4, KP1, P. Phước Long A, Quận 9, TP HCM

NGƯỜI LAO ĐỘNG

(Ký, ghi rõ họ tên)



Nguyễn Đức Thuận

NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

(Ký, ghi rõ họ tên)



Đinh Văn Tánh

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

TP HCM, ngày 20 tháng 10 năm 2020

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Số: 02/2020/HĐLĐ



Hôm nay, ngày 20 tháng 10 năm 2020 tại văn phòng Công ty CP Xây dựng Thương mại và Thiết kế Phương Anh.

BÊN A: CÔNG TY CP XÂY DỰNG THƯƠNG MẠI VÀ THIẾT KẾ PHƯƠNG ANH

Đại diện Ông: Đinh Văn Tánh

Chức vụ: Tổng Giám đốc

Địa chỉ: 237 Nam Hòa, Tổ 4, KP1, Phường Phước Long A, Quận 9, TP HCM

Điện thoại: 028 54095709/ 0938097900

Mã số thuế: 0310765873

BÊN B:

Ông/Bà: **Trần Duy Khương**

Ngày tháng năm sinh: 26/06/1997 Quê quán: Đồng Nai

Quốc tịch: Việt Nam

Địa chỉ thường trú: 121 Trần Thị Diệu, Phường Phước Long B, Quận 9, TP HCM

Số CMND/CCCD: 272538318

Ngày cấp: 13/6/2012

Nơi cấp: Công an

Đồng Nai

Cùng thỏa thuận ký kết Hợp đồng lao động (HĐLĐ) và cam kết làm đúng những điều khoản sau đây:

Điều 1: Điều khoản chung

1. Loại HĐLĐ: không thời hạn.
4. Địa điểm làm việc: 237 Nam Hòa, Tổ 4, KP1, Phường Phước Long A, Quận 9, TP HCM
5. Bộ phận công tác: Phòng thí nghiệm
- Chức danh chuyên môn (vị trí công tác): *Nhân viên thí nghiệm*
6. Nhiệm vụ công việc như sau:
 - Thực hiện công việc theo đúng chức danh chuyên môn của mình dưới sự quản lý, điều hành của Ban Giám đốc (và các cá nhân được bổ nhiệm hoặc ủy quyền phụ trách).
 - Phối hợp cùng với các bộ phận, phòng ban khác trong Công ty để phát huy tối đa hiệu quả công việc.
 - Hoàn thành những công việc khác tùy thuộc theo yêu cầu kinh doanh của Công ty và theo quyết định của Ban Giám đốc (và các cá nhân được bổ nhiệm hoặc ủy quyền phụ trách).

Điều 2: Chế độ làm việc

1. Thời gian làm việc:
 - Từ ngày thứ 2 đến ngày thứ 7:

- Buổi sáng : 8h00 – 11h30

- Buổi chiều: 13h30 – 17h00

3. Do tính chất công việc, nhu cầu kinh doanh hay nhu cầu của tổ chức/bộ phận, Công ty có thể cho áp dụng thời gian làm việc linh hoạt. Những nhân viên được áp dụng thời gian làm việc linh hoạt có thể không tuân thủ lịch làm việc cố định bình thường mà làm theo ca kíp, nhưng vẫn phải đảm bảo đủ số giờ làm việc theo quy định.

4. Thiết bị và công cụ làm việc sẽ được Công ty cấp phát tùy theo nhu cầu của công việc.

Điều kiện an toàn và vệ sinh lao động tại nơi làm việc theo quy định của pháp luật hiện hành.

Điều 3: Nghĩa vụ và quyền lợi của người lao động

1. Nghĩa vụ

a) Thực hiện công việc với sự tận tâm, tận lực và mẫn cán, đảm bảo hoàn thành công việc với hiệu quả cao nhất theo sự phân công, điều hành (bằng văn bản hoặc bằng miệng) của Ban Giám đốc trong Công ty (và các cá nhân được Ban Giám đốc bổ nhiệm hoặc ủy quyền phụ trách).

b) Hoàn thành công việc được giao và sẵn sàng chấp nhận mọi sự điều động khi có yêu cầu.

c) Nắm rõ và chấp hành nghiêm túc kỷ luật lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động, PCCC, văn hóa công ty, nội quy lao động và các chủ trương, chính sách của Công ty.

d) Bồi thường vi phạm và vật chất theo quy chế, nội quy của Công ty và pháp luật Nhà nước quy định.

e) Tham dự đầy đủ, nhiệt tình các buổi huấn luyện, đào tạo, hội thảo do Bộ phận hoặc Công ty tổ chức.

f) Thực hiện đúng cam kết trong HĐLĐ và các thỏa thuận bằng văn bản khác với Công ty.

g) Đóng các loại bảo hiểm, các khoản thuế.... đầy đủ theo quy định của pháp luật.

h) Chế độ đào tạo: Theo quy định của Công ty và yêu cầu công việc. Trong trường hợp CBNV được cử đi đào tạo thì nhân viên phải hoàn thành khóa học đúng thời hạn, phải cam kết sẽ phục vụ lâu dài cho Công ty sau khi kết thúc khóa học và được hưởng nguyên lương, các quyền lợi khác được hưởng như người đi làm.

i) Nếu sau khi kết thúc khóa đào tạo mà nhân viên không tiếp tục hợp tác với Công ty thì nhân viên phải hoàn trả lại 100% phí đào tạo và các khoản chế độ đã được nhận trong thời gian đào tạo.

2. Quyền lợi

a) Tiền lương và phụ cấp:

- Mức lương chính: 4.730.000VNĐ/tháng.

- Công tác phí: Tùy từng vị trí, người lao động được hưởng theo quy định của công ty.

- Hình thức trả lương: Lương thời gian.

b) Các quyền lợi khác:

- Khen thưởng: Người lao động được khuyến khích bằng vật chất và tinh thần khi có thành tích trong công tác hoặc theo quy định của công ty.

- Chế độ nâng lương: Theo quy định của Nhà nước và quy chế tiền lương của Công ty. Người lao động hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, không vi phạm kỷ luật và/hoặc không



10/1
V
P
/

trong thời gian xử lý kỷ luật lao động và đủ điều kiện về thời gian theo quy chế lương thì được xét nâng lương.

- Chế độ nghỉ: Theo quy định chung của Nhà nước

+ Nghỉ hàng tuần: 1 ngày Chủ nhật.

+ Nghỉ hàng năm: Những nhân viên được ký Hợp đồng chính thức và có thâm niên công tác 12 tháng thì sẽ được nghỉ phép năm có hưởng lương (01 ngày phép/01 tháng, 12 ngày phép/01 năm). Nhân viên có thâm niên làm việc dưới 12 tháng thì thời gian nghỉ hàng năm được tính theo tỷ lệ tương ứng với số thời gian làm việc.

+ Nghỉ ngày Lễ: Các ngày nghỉ Lễ pháp định. Các ngày nghỉ lễ nếu trùng với ngày Chủ nhật thì sẽ được nghỉ bù vào ngày trước hoặc ngày kế tiếp tùy theo tình hình cụ thể mà Ban lãnh đạo Công ty sẽ chỉ đạo trực tiếp.

- Chế độ Bảo hiểm xã hội theo quy định của nhà nước.

- Các chế độ được hưởng: Người lao động được hưởng các chế độ ngừng việc, trợ cấp thôi việc hoặc bồi thường theo quy định của Pháp luật hiện hành.

- Thỏa thuận khác: Công ty được quyền chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn đối với Người lao động có kết quả đánh giá hiệu suất công việc dưới mức quy định trong 03 tháng liên tục.

Điều 4: Nghĩa vụ và quyền hạn của người sử dụng lao động

1. Nghĩa vụ

Thực hiện đầy đủ những điều kiện cần thiết đã cam kết trong Hợp đồng lao động để người lao động đạt hiệu quả công việc cao. Bảo đảm việc làm cho người lao động theo Hợp đồng đã ký.

Thanh toán đầy đủ, đúng thời hạn các chế độ và quyền lợi cho người lao động theo Hợp đồng lao động.

2. Quyền hạn

a) Điều hành người lao động hoàn thành công việc theo Hợp đồng (bố trí, điều chuyển công việc cho người lao động theo đúng chức năng chuyên môn).

b) Có quyền chuyển tạm thời lao động, ngừng việc, thay đổi, tạm thời chấm dứt Hợp đồng lao động và áp dụng các biện pháp kỷ luật theo quy định của Pháp luật hiện hành và theo nội quy của Công ty trong thời gian hợp đồng còn giá trị.

c) Tạm hoãn, chấm dứt Hợp đồng, kỷ luật người lao động theo đúng quy định của Pháp luật, và nội quy lao động của Công ty.

d) Có quyền đòi bồi thường, khiếu nại với cơ quan liên đới để bảo vệ quyền lợi của mình nếu người lao động vi phạm Pháp luật hay các điều khoản của hợp đồng này.

Điều 5: Đơn phương chấm dứt hợp đồng:

1. Người sử dụng lao động

a) Theo quy định tại điều 38 Bộ luật Lao động thì người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp sau đây:

b) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng.

c) Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải theo quy định tại điều 85 của Bộ luật Lao động.

d) Người lao động làm theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn ốm đau đã điều trị 12 tháng liền, người lao động làm theo hợp đồng lao động xác định thời hạn ốm đau đã điều



trị 06 tháng liền và người lao động làm theo hợp đồng lao động dưới 01 năm ốm đau đã điều trị quá nửa thời hạn hợp đồng, mà khả năng lao động chưa hồi phục. Khi sức khỏe của người lao động bình phục, thì được xem xét để giao kết tiếp hợp đồng lao động.

e) Do thiên tai, hỏa hoạn, hoặc những lý do bất khả kháng khác mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc.

f) Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức chấm dứt hoạt động.

g) Người lao động vi phạm kỷ luật mức sa thải.

i) Người lao động có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản và lợi ích của Công ty.

k) Người lao động đang thi hành kỷ luật mức chuyển công tác mà tái phạm.

l) Người lao động tự ý bỏ việc 5 ngày/1 tháng và 20 ngày/1 năm.

m) Người lao động vi phạm Pháp luật Nhà nước.

Trong thời hạn 07 ngày, kể từ ngày chấm dứt Hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên, trường hợp đặc biệt, có thể kéo dài nhưng không quá 30 ngày.

Trong trường hợp doanh nghiệp bị phá sản thì các khoản có liên quan đến quyền lợi của người lao động được thanh toán theo quy định của Luật Phá sản doanh nghiệp.

2. Người lao động

a) Khi người lao động đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trước thời hạn phải tuân thủ theo điều 37 Bộ luật Lao động và phải dựa trên các căn cứ sau:

b) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm các điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng.

c) Không được trả công đầy đủ hoặc trả công không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng.

d) Bị ngược đãi, bị cưỡng bức lao động.

e) Bản thân hoặc gia đình thật sự có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng.

f) Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở các cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy Nhà nước.

g) Người lao động nữ có thai phải nghỉ việc theo chỉ định của thầy thuốc.

h) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 03 tháng liền mà khả năng lao động chưa được hồi phục.

i) Ngoài những căn cứ trên, người lao động còn phải đảm bảo thời hạn báo trước như sau:

- Đối với các trường hợp quy định tại các điểm a, b, c và g: ít nhất 03 ngày;

- Đối với các trường hợp quy định tại điểm d và điểm đ: ít nhất 30 ngày;

- Đối với trường hợp quy định tại điểm e: theo thời hạn quy định tại Điều 112 của BLLĐ

- Đối với các lý do khác, người lao động phải đảm bảo thông báo trước

+ Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

+ Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 01 - 03 năm.

+ Ít nhất 03 ngày đối với hợp đồng lao động theo mùa vụ, theo một công việc nhất định mà thời hạn dưới 01 năm.



Y
AN
ONG
KẾ
ANH
CHI

k) Ngoài những căn cứ trên, người lao động còn phải đảm bảo thời hạn báo trước theo quy định. Người lao động có ý định thôi việc vì các lý do khác thì phải thông báo bằng văn bản cho đại diện của Công ty là Phòng Hành chính Nhân sự biết trước ít nhất là 15 ngày.

Điều 6: Những thỏa thuận khác

Trong quá trình thực hiện hợp đồng nếu một bên có nhu cầu thay đổi nội dung trong hợp đồng phải báo cho bên kia trước ít nhất 03 ngày và ký kết bản Phụ lục hợp đồng theo quy định của Pháp luật. Trong thời gian tiến hành thỏa thuận hai bên vẫn tuân theo hợp đồng lao động đã ký kết.

Người lao động đọc kỹ, hiểu rõ và cam kết thực hiện các điều khoản và quy định ghi tại Hợp đồng lao động.

Điều 7: Điều khoản thi hành

Những vấn đề về lao động không ghi trong Hợp đồng lao động này thì áp dụng theo quy định của Thỏa ước tập thể, nội quy lao động và Pháp luật lao động.

Khi hai bên ký kết Phụ lục hợp đồng lao động thì nội dung của Phụ lục hợp đồng lao động cũng có giá trị như các nội dung của bản hợp đồng này.

Hợp đồng này được lập thành 02 (hai) bản có giá trị như nhau, Hành chính nhân sự giữ 01 (một) bản, Người lao động giữ 01 (một) bản và có hiệu lực kể từ ngày 20 tháng 10 năm 2020.

Hợp đồng được lập tại: 237 Nam Hòa, Tổ 4, KP1, P. Phước Long A, Quận 9, TP HCM

NGƯỜI LAO ĐỘNG

(Ký, ghi rõ họ tên)



Trần Duy Khương

NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

(Ký, ghi rõ họ tên)

Trần Văn Tánh



Trần Văn Tánh



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

TP HCM, ngày 02 tháng 01 năm 2025

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Số: 09/2025/HĐLĐ



Hôm nay, ngày 02 tháng 01 năm 2025 tại văn phòng Công ty CP Xây dựng Thương mại và Thiết kế Phương Anh.

BÊN A: CÔNG TY CP XÂY DỰNG THƯƠNG MẠI VÀ THIẾT KẾ PHƯƠNG ANH

Đại diện Ông: Đinh Văn Tánh Chức vụ: Tổng Giám đốc

Địa chỉ: 237 Nam Hòa, Tổ 4, KP1, Phường Phước Long A, Thành phố Thủ Đức, TP HCM

Điện thoại: 028 54095709/ 0938097900

Mã số thuế: 0310765873

BÊN B:

Ông/Bà: **Phan Anh Ý**

Ngày tháng năm sinh: 20/11/2002 Quê quán: Bình Định

Quốc tịch: Việt Nam

Địa chỉ thường trú: Phước Hòa, Tuy Phước, Bình Định

Số CMND/CCCD: 052202005706 Ngày cấp: 16/04/2022

Nơi cấp: Cục cảnh sát

QLHC về TTXH

Cùng thỏa thuận ký kết Hợp đồng lao động (HĐLĐ) và cam kết làm đúng những điều khoản sau đây:

Điều 1: Điều khoản chung

1. Loại HĐLĐ: hợp đồng không thời hạn.

4. Địa điểm làm việc: theo yêu cầu công việc (ngoài công trình hoặc phòng thí nghiệm)

5. Bộ phận công tác: Phòng kỹ thuật.

Chức danh chuyên môn (vị trí công tác): Nhân viên kỹ thuật

6. Nhiệm vụ công việc như sau:

- Thực hiện công việc theo đúng chức danh chuyên môn của mình dưới sự quản lý, điều hành của Ban Giám đốc (và các cá nhân được bổ nhiệm hoặc ủy quyền phụ trách).

- Phối hợp cùng với các bộ phận, phòng ban khác trong Công ty để phát huy tối đa hiệu quả công việc.

- Hoàn thành những công việc khác tùy thuộc theo yêu cầu kinh doanh của Công ty và theo quyết định của Ban Giám đốc (và các cá nhân được bổ nhiệm hoặc ủy quyền phụ trách).

Điều 2: Chế độ làm việc

1. Thời gian làm việc:

- Từ ngày thứ 2 đến ngày thứ 7;

- Buổi sáng : 8h00 – 11h30
- Buổi chiều: 13h30 – 17h00

3. Do tính chất công việc, nhu cầu kinh doanh hay nhu cầu của tổ chức/bộ phận, Công ty có thể cho áp dụng thời gian làm việc linh hoạt. Những nhân viên được áp dụng thời gian làm việc linh hoạt có thể không tuân thủ lịch làm việc cố định bình thường mà làm theo ca kíp, nhưng vẫn phải đảm bảo đủ số giờ làm việc theo quy định.

4. Thiết bị và công cụ làm việc sẽ được Công ty cấp phát tùy theo nhu cầu của công việc.

Điều kiện an toàn và vệ sinh lao động tại nơi làm việc theo quy định của pháp luật hiện hành.

Điều 3: Nghĩa vụ và quyền lợi của người lao động

1. Nghĩa vụ

- Thực hiện công việc với sự tận tâm, tận lực và mẫn cán, đảm bảo hoàn thành công việc với hiệu quả cao nhất theo sự phân công, điều hành (bằng văn bản hoặc bằng miệng) của Ban Giám đốc trong Công ty (và các cá nhân được Ban Giám đốc bổ nhiệm hoặc ủy quyền phụ trách).
- Hoàn thành công việc được giao và sẵn sàng chấp nhận mọi sự điều động khi có yêu cầu.
- Nắm rõ và chấp hành nghiêm túc kỷ luật lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động, PCCC, văn hóa công ty, nội quy lao động và các chủ trương, chính sách của Công ty.
- Bồi thường vi phạm và vật chất theo quy chế, nội quy của Công ty và pháp luật Nhà nước quy định.
- Tham dự đầy đủ, nhiệt tình các buổi huấn luyện, đào tạo, hội thảo do Bộ phận hoặc Công ty tổ chức.
- Thực hiện đúng cam kết trong HĐLĐ và các thỏa thuận bằng văn bản khác với Công ty.
- Đóng các loại bảo hiểm, các khoản thuế.... đầy đủ theo quy định của pháp luật.
- Chế độ đào tạo: Theo quy định của Công ty và yêu cầu công việc. Trong trường hợp CBNV được cử đi đào tạo thì nhân viên phải hoàn thành khóa học đúng thời hạn, phải cam kết sẽ phục vụ lâu dài cho Công ty sau khi kết thúc khóa học và được hưởng nguyên lương, các quyền lợi khác được hưởng như người đi làm.
- Nếu sau khi kết thúc khóa đào tạo mà nhân viên không tiếp tục hợp tác với Công ty thì nhân viên phải hoàn trả lại 100% phí đào tạo và các khoản chế độ đã được nhận trong thời gian đào tạo.

2. Quyền lợi

a) Tiền lương và phụ cấp:

- Mức lương chính: 5.400.000VNĐ/tháng.
- Công tác phí: Tùy từng vị trí, người lao động được hưởng theo quy định của công ty.
- Hình thức trả lương: Lương thời gian.

b) Các quyền lợi khác:

- Khen thưởng: Người lao động được khuyến khích bằng vật chất và tinh thần khi có thành tích trong công tác hoặc theo quy định của công ty.
- Chế độ nâng lương: Theo quy định của Nhà nước và quy chế tiền lương của Công ty. Người lao động hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, không vi phạm kỷ luật và/hoặc không

trong thời gian xử lý kỷ luật lao động và đủ điều kiện về thời gian theo quy chế lương thì được xét nâng lương.

- Chế độ nghỉ: Theo quy định chung của Nhà nước

+ Nghỉ hàng tuần: 1 ngày Chủ nhật.

+ Nghỉ hàng năm: Những nhân viên được ký Hợp đồng chính thức và có thâm niên công tác 12 tháng thì sẽ được nghỉ phép năm có hưởng lương (01 ngày phép/01 tháng, 12 ngày phép/01 năm). Nhân viên có thâm niên làm việc dưới 12 tháng thì thời gian nghỉ hàng năm được tính theo tỷ lệ tương ứng với số thời gian làm việc.

+ Nghỉ ngày Lễ: Các ngày nghỉ Lễ pháp định. Các ngày nghỉ lễ nếu trùng với ngày Chủ nhật thì sẽ được nghỉ bù vào ngày trước hoặc ngày kế tiếp tùy theo tình hình cụ thể mà Ban lãnh đạo Công ty sẽ chỉ đạo trực tiếp.

- Chế độ Bảo hiểm xã hội theo quy định của nhà nước.

- Các chế độ được hưởng: Người lao động được hưởng các chế độ ngừng việc, trợ cấp thôi việc hoặc bồi thường theo quy định của Pháp luật hiện hành.

- Thỏa thuận khác: Công ty được quyền chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn đối với Người lao động có kết quả đánh giá hiệu suất công việc dưới mức quy định trong 03 tháng liên tục.

Điều 4: Nghĩa vụ và quyền hạn của người sử dụng lao động

1. Nghĩa vụ

Thực hiện đầy đủ những điều kiện cần thiết đã cam kết trong Hợp đồng lao động để người lao động đạt hiệu quả công việc cao. Bảo đảm việc làm cho người lao động theo Hợp đồng đã ký.

Thanh toán đầy đủ, đúng thời hạn các chế độ và quyền lợi cho người lao động theo Hợp đồng lao động.

2. Quyền hạn

a) Điều hành người lao động hoàn thành công việc theo Hợp đồng (bố trí, điều chuyển công việc cho người lao động theo đúng chức năng chuyên môn).

b) Có quyền chuyển tạm thời lao động, ngừng việc, thay đổi, tạm thời chấm dứt Hợp đồng lao động và áp dụng các biện pháp kỷ luật theo quy định của Pháp luật hiện hành và theo nội quy của Công ty trong thời gian hợp đồng còn giá trị.

c) Tạm hoãn, chấm dứt Hợp đồng, kỷ luật người lao động theo đúng quy định của Pháp luật, và nội quy lao động của Công ty.

d) Có quyền đòi bồi thường, khiếu nại với cơ quan liên đới để bảo vệ quyền lợi của mình nếu người lao động vi phạm Pháp luật hay các điều khoản của hợp đồng này.

Điều 5: Đơn phương chấm dứt hợp đồng:

1. Người sử dụng lao động

a) Theo quy định tại điều 38 Bộ luật Lao động thì người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp sau đây:

b) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng.

c) Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải theo quy định tại điều 85 của Bộ luật Lao động.

d) Người lao động làm theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn ốm đau đã điều trị 12 tháng liên, người lao động làm theo hợp đồng lao động xác định thời hạn ốm đau đã điều



Y C
C
TH
H
NG
TP. V

trị 06 tháng liền và người lao động làm theo hợp đồng lao động dưới 01 năm ốm đau đã điều trị quá nửa thời hạn hợp đồng, mà khả năng lao động chưa hồi phục. Khi sức khỏe của người lao động bình phục, thì được xem xét để giao kết tiếp hợp đồng lao động.

e) Do thiên tai, hỏa hoạn, hoặc những lý do bất khả kháng khác mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc.

f) Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức chấm dứt hoạt động.

g) Người lao động vi phạm kỷ luật mức sa thải.

i) Người lao động có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản và lợi ích của Công ty.

k) Người lao động đang thi hành kỷ luật mức chuyển công tác mà tái phạm.

l) Người lao động tự ý bỏ việc 5 ngày/1 tháng và 20 ngày/1 năm.

m) Người lao động vi phạm Pháp luật Nhà nước.

Trong thời hạn 07 ngày, kể từ ngày chấm dứt Hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên, trường hợp đặc biệt, có thể kéo dài nhưng không quá 30 ngày.

Trong trường hợp doanh nghiệp bị phá sản thì các khoản có liên quan đến quyền lợi của người lao động được thanh toán theo quy định của Luật Phá sản doanh nghiệp.

2. Người lao động

a) Khi người lao động đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trước thời hạn phải tuân thủ theo điều 37 Bộ luật Lao động và phải dựa trên các căn cứ sau:

b) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm các điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng.

c) Không được trả công đầy đủ hoặc trả công không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng.

d) Bị ngược đãi, bị cưỡng bức lao động.

e) Bản thân hoặc gia đình thật sự có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng.

f) Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở các cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy Nhà nước.

g) Người lao động nữ có thai phải nghỉ việc theo chỉ định của thầy thuốc.

h) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 03 tháng liền mà khả năng lao động chưa được hồi phục.

i) Ngoài những căn cứ trên, người lao động còn phải đảm bảo thời hạn báo trước như sau:

- Đối với các trường hợp quy định tại các điểm a, b, c và g: ít nhất 03 ngày;
- Đối với các trường hợp quy định tại điểm d và điểm đ: ít nhất 30 ngày;
- Đối với trường hợp quy định tại điểm e: theo thời hạn quy định tại Điều 112 của BLLĐ
- Đối với các lý do khác, người lao động phải đảm bảo thông báo trước
 - + Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn.
 - + Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 01 - 03 năm.
 - + Ít nhất 03 ngày đối với hợp đồng lao động theo mùa vụ, theo một công việc nhất định mà thời hạn dưới 01 năm.



73-C
HÀN
GMAI
VH
CHIN

k) Ngoài những căn cứ trên, người lao động còn phải đảm bảo thời hạn báo trước theo quy định. Người lao động có ý định thôi việc vì các lý do khác thì phải thông báo bằng văn bản cho đại diện của Công ty là Phòng Hành chính Nhân sự biết trước ít nhất là 15 ngày.

Điều 6: Những thỏa thuận khác

Trong quá trình thực hiện hợp đồng nếu một bên có nhu cầu thay đổi nội dung trong hợp đồng phải báo cho bên kia trước ít nhất 03 ngày và ký kết bản Phụ lục hợp đồng theo quy định của Pháp luật. Trong thời gian tiến hành thỏa thuận hai bên vẫn tuân theo hợp đồng lao động đã ký kết.

Người lao động đọc kỹ, hiểu rõ và cam kết thực hiện các điều khoản và quy định ghi tại Hợp đồng lao động.

Điều 7: Điều khoản thi hành

Những vấn đề về lao động không ghi trong Hợp đồng lao động này thì áp dụng theo quy định của Thỏa ước tập thể, nội quy lao động và Pháp luật lao động.

Khi hai bên ký kết Phụ lục hợp đồng lao động thì nội dung của Phụ lục hợp đồng lao động cũng có giá trị như các nội dung của bản hợp đồng này.

Hợp đồng này được lập thành 02 (hai) bản có giá trị như nhau, Hành chính nhân sự giữ 01 (một) bản, Người lao động giữ 01 (một) bản và có hiệu lực kể từ ngày 02 tháng 01 năm 2025.

Hợp đồng được lập tại: 237 Nam Hòa, Tổ 4, KP1, P. Phước Long A, Thành phố Thủ Đức, TP HCM

NGƯỜI LAO ĐỘNG

(Ký, ghi rõ họ tên)

Phan Anh Ý

NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

(Ký, ghi rõ họ tên)

Tổng Giám đốc



Đinh Văn Tánh

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

TP HCM, ngày 01 tháng 07 năm 2025

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Số: 15/2025/HĐLĐ



Hôm nay, ngày 01 tháng 07 năm 2025 tại văn phòng Công ty CP Xây dựng Thương mại và Thiết kế Phương Anh.

BÊN A: CÔNG TY CP XÂY DỰNG THƯƠNG MẠI VÀ THIẾT KẾ PHƯƠNG ANH

Đại diện Ông: Đinh Văn Tánh

Chức vụ: Tổng Giám đốc

Địa chỉ: 237 Nam Hòa, Tổ 4, KP1, Phường Phước Long, TP HCM

Điện thoại: 028 54095709/ 0938097900

Mã số thuế: 0310765873

BÊN B:

Ông/Bà: **Trần Quang Duy**

Ngày tháng năm sinh: 02/01/2004 Quê quán: 19 Nguyễn Bình Khiêm, Tổ 3, Phường 2, Bảo Lộc, Lâm Đồng

Quốc tịch: Việt Nam

Địa chỉ thường trú: 923/32, Ấp 3, xã Phước Kiển, huyện Nhà Bè, Tp HCM

Số CMND/CCCD: 068204005789 Ngày cấp: 31/05/2021

Nơi cấp: Cục cảnh sát

QLHC về TTXH

Cùng thỏa thuận ký kết Hợp đồng lao động (HĐLĐ) và cam kết làm đúng những điều khoản sau đây:

Điều 1: Điều khoản chung

1. Loại HĐLĐ: không thời hạn.

4. Địa điểm làm việc: theo yêu cầu công việc (ngoài công trình hoặc phòng thí nghiệm)

5. Bộ phận công tác: Phòng kỹ thuật.

Chức danh chuyên môn (vị trí công tác): *Nhân viên thí nghiệm*

6. Nhiệm vụ công việc như sau:

- Thực hiện công việc theo đúng chức danh chuyên môn của mình dưới sự quản lý, điều hành của Ban Giám đốc (và các cá nhân được bổ nhiệm hoặc ủy quyền phụ trách).
- Phối hợp cùng với các bộ phận, phòng ban khác trong Công ty để phát huy tối đa hiệu quả công việc.
- Hoàn thành những công việc khác tùy thuộc theo yêu cầu kinh doanh của Công ty và theo quyết định của Ban Giám đốc (và các cá nhân được bổ nhiệm hoặc ủy quyền phụ trách).

Điều 2: Chế độ làm việc

1. Thời gian làm việc:

- Từ ngày thứ 2 đến ngày thứ 7:
- Buổi sáng : 8h00 – 11h30
- Buổi chiều: 13h30 – 17h00

3. Do tính chất công việc, nhu cầu kinh doanh hay nhu cầu của tổ chức/bộ phận, Công ty có thể cho áp dụng thời gian làm việc linh hoạt. Những nhân viên được áp dụng thời gian làm việc linh hoạt có thể không tuân thủ lịch làm việc cố định bình thường mà làm theo ca kíp, nhưng vẫn phải đảm bảo đủ số giờ làm việc theo quy định.

4. Thiết bị và công cụ làm việc sẽ được Công ty cấp phát tùy theo nhu cầu của công việc.

Điều kiện an toàn và vệ sinh lao động tại nơi làm việc theo quy định của pháp luật hiện hành.

Điều 3: Nghĩa vụ và quyền lợi của người lao động

1. Nghĩa vụ

- a) Thực hiện công việc với sự tận tâm, tận lực và mẫn cán, đảm bảo hoàn thành công việc với hiệu quả cao nhất theo sự phân công, điều hành (bằng văn bản hoặc bằng miệng) của Ban Giám đốc trong Công ty (và các cá nhân được Ban Giám đốc bổ nhiệm hoặc ủy quyền phụ trách).
- b) Hoàn thành công việc được giao và sẵn sàng chấp nhận mọi sự điều động khi có yêu cầu.
- c) Nắm rõ và chấp hành nghiêm túc kỷ luật lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động, PCCC, văn hóa công ty, nội quy lao động và các chủ trương, chính sách của Công ty.
- d) Bồi thường vi phạm và vật chất theo quy chế, nội quy của Công ty và pháp luật Nhà nước quy định.
- e) Tham dự đầy đủ, nhiệt tình các buổi huấn luyện, đào tạo, hội thảo do Bộ phận hoặc Công ty tổ chức.
- f) Thực hiện đúng cam kết trong HĐLĐ và các thỏa thuận bằng văn bản khác với Công ty.
- g) Đóng các loại bảo hiểm, các khoản thuế.... đầy đủ theo quy định của pháp luật.
- h) Chế độ đào tạo: Theo quy định của Công ty và yêu cầu công việc. Trong trường hợp CBNV được cử đi đào tạo thì nhân viên phải hoàn thành khóa học đúng thời hạn, phải cam kết sẽ phục vụ lâu dài cho Công ty sau khi kết thúc khóa học và được hưởng nguyên lương, các quyền lợi khác được hưởng như người đi làm.
- i) Nếu sau khi kết thúc khóa đào tạo mà nhân viên không tiếp tục hợp tác với Công ty thì nhân viên phải hoàn trả lại 100% phí đào tạo và các khoản chế độ đã được nhận trong thời gian đào tạo.

2. Quyền lợi

a) Tiền lương và phụ cấp:

- Mức lương chính: 5.400.000VNĐ/tháng.
- Công tác phí: Tùy từng vị trí, người lao động được hưởng theo quy định của công ty.
- Hình thức trả lương: Lương thời gian.

b) Các quyền lợi khác:

- Khen thưởng: Người lao động được khuyến khích bằng vật chất và tinh thần khi có thành tích trong công tác hoặc theo quy định của công ty.

- Chế độ nâng lương: Theo quy định của Nhà nước và quy chế tiền lương của Công ty. Người lao động hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, không vi phạm kỷ luật và/hoặc không trong thời gian xử lý kỷ luật lao động và đủ điều kiện về thời gian theo quy chế lương thì được xét nâng lương.

- Chế độ nghỉ: Theo quy định chung của Nhà nước

+ Nghỉ hàng tuần: 1 ngày Chủ nhật.

+ Nghỉ hàng năm: Những nhân viên được ký Hợp đồng chính thức và có thâm niên công tác 12 tháng thì sẽ được nghỉ phép năm có hưởng lương (01 ngày phép/01 tháng, 12 ngày phép/01 năm). Nhân viên có thâm niên làm việc dưới 12 tháng thì thời gian nghỉ hàng năm được tính theo tỷ lệ tương ứng với số thời gian làm việc.

+ Nghỉ ngày Lễ: Các ngày nghỉ Lễ pháp định. Các ngày nghỉ lễ nếu trùng với ngày Chủ nhật thì sẽ được nghỉ bù vào ngày trước hoặc ngày kế tiếp tùy theo tình hình cụ thể mà Ban lãnh đạo Công ty sẽ chỉ đạo trực tiếp.

- Chế độ Bảo hiểm xã hội theo quy định của nhà nước.

- Các chế độ được hưởng: Người lao động được hưởng các chế độ ngừng việc, trợ cấp thôi việc hoặc bồi thường theo quy định của Pháp luật hiện hành.

- Thỏa thuận khác: Công ty được quyền chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn đối với Người lao động có kết quả đánh giá hiệu suất công việc dưới mức quy định trong 03 tháng liên tục.

Điều 4: Nghĩa vụ và quyền hạn của người sử dụng lao động

1. Nghĩa vụ

Thực hiện đầy đủ những điều kiện cần thiết đã cam kết trong Hợp đồng lao động để người lao động đạt hiệu quả công việc cao. Bảo đảm việc làm cho người lao động theo Hợp đồng đã ký.

Thanh toán đầy đủ, đúng thời hạn các chế độ và quyền lợi cho người lao động theo Hợp đồng lao động.

2. Quyền hạn

a) Điều hành người lao động hoàn thành công việc theo Hợp đồng (bố trí, điều chuyển công việc cho người lao động theo đúng chức năng chuyên môn).

b) Có quyền chuyển tạm thời lao động, ngừng việc, thay đổi, tạm thời chấm dứt Hợp đồng lao động và áp dụng các biện pháp kỷ luật theo quy định của Pháp luật hiện hành và theo nội quy của Công ty trong thời gian hợp đồng còn giá trị.

c) Tạm hoãn, chấm dứt Hợp đồng, kỷ luật người lao động theo đúng quy định của Pháp luật, và nội quy lao động của Công ty.

d) Có quyền đòi bồi thường, khiếu nại với cơ quan liên đới để bảo vệ quyền lợi của mình nếu người lao động vi phạm Pháp luật hay các điều khoản của hợp đồng này.

Điều 5: Đơn phương chấm dứt hợp đồng:

1. Người sử dụng lao động

a) Theo quy định tại điều 38 Bộ luật Lao động thì người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp sau đây:

b) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng.

c) Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải theo quy định tại điều 85 của Bộ luật Lao động.



176
TVC
IG TH
THIE
ON
2-19

d) Người lao động làm theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn ốm đau đã điều trị 12 tháng liên, người lao động làm theo hợp đồng lao động xác định thời hạn ốm đau đã điều trị 06 tháng liên và người lao động làm theo hợp đồng lao động dưới 01 năm ốm đau đã điều trị quá nửa thời hạn hợp đồng, mà khả năng lao động chưa hồi phục. Khi sức khỏe của người lao động bình phục, thì được xem xét để giao kết tiếp hợp đồng lao động.

e) Do thiên tai, hỏa hoạn, hoặc những lý do bất khả kháng khác mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc.

f) Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức chấm dứt hoạt động.

g) Người lao động vi phạm kỷ luật mức sa thải.

i) Người lao động có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản và lợi ích của Công ty.

k) Người lao động đang thi hành kỷ luật mức chuyển công tác mà tái phạm.

l) Người lao động tự ý bỏ việc 5 ngày/1 tháng và 20 ngày/1 năm.

m) Người lao động vi phạm Pháp luật Nhà nước.

Trong thời hạn 07 ngày, kể từ ngày chấm dứt Hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên, trường hợp đặc biệt, có thể kéo dài nhưng không quá 30 ngày.

Trong trường hợp doanh nghiệp bị phá sản thì các khoản có liên quan đến quyền lợi của người lao động được thanh toán theo quy định của Luật Phá sản doanh nghiệp.

2. Người lao động

a) Khi người lao động đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trước thời hạn phải tuân thủ theo điều 37 Bộ luật Lao động và phải dựa trên các căn cứ sau:

b) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm các điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng.

c) Không được trả công đầy đủ hoặc trả công không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng.

d) Bị ngược đãi, bị cưỡng bức lao động.

e) Bản thân hoặc gia đình thật sự có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng.

f) Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở các cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy Nhà nước.

g) Người lao động nữ có thai phải nghỉ việc theo chỉ định của thầy thuốc.

h) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 03 tháng liên mà khả năng lao động chưa được hồi phục.

i) Ngoài những căn cứ trên, người lao động còn phải đảm bảo thời hạn báo trước như sau:

- Đối với các trường hợp quy định tại các điểm a, b, c và g: ít nhất 03 ngày;
- Đối với các trường hợp quy định tại điểm d và điểm đ: ít nhất 30 ngày;
- Đối với trường hợp quy định tại điểm e: theo thời hạn quy định tại Điều 112 của BLLĐ
- Đối với các lý do khác, người lao động phải đảm bảo thông báo trước
 - + Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn.
 - + Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 01 - 03 năm.



873
PHÂN
ỨNG
KẾ
ANH
HỒ C

+ Ít nhất 03 ngày đối với hợp đồng lao động theo mùa vụ, theo một công việc nhất định mà thời hạn dưới 01 năm.

k) Ngoài những căn cứ trên, người lao động còn phải đảm bảo thời hạn báo trước theo quy định. Người lao động có ý định thôi việc vì các lý do khác thì phải thông báo bằng văn bản cho đại diện của Công ty là Phòng Hành chính Nhân sự biết trước ít nhất là 15 ngày.

Điều 6: Những thỏa thuận khác

Trong quá trình thực hiện hợp đồng nếu một bên có nhu cầu thay đổi nội dung trong hợp đồng phải báo cho bên kia trước ít nhất 03 ngày và ký kết bản Phụ lục hợp đồng theo quy định của Pháp luật. Trong thời gian tiến hành thỏa thuận hai bên vẫn tuân theo hợp đồng lao động đã ký kết.

Người lao động đọc kỹ, hiểu rõ và cam kết thực hiện các điều khoản và quy định ghi tại Hợp đồng lao động.

Điều 7: Điều khoản thi hành

Những vấn đề về lao động không ghi trong Hợp đồng lao động này thì áp dụng theo quy định của Thỏa ước tập thể, nội quy lao động và Pháp luật lao động.

Khi hai bên ký kết Phụ lục hợp đồng lao động thì nội dung của Phụ lục hợp đồng lao động cũng có giá trị như các nội dung của bản hợp đồng này.

Hợp đồng này được lập thành 02 (hai) bản có giá trị như nhau, Hành chính nhân sự giữ 01 (một) bản, Người lao động giữ 01 (một) bản và có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 07 năm 2025.

Hợp đồng được lập tại: 237 Nam Hòa, Tổ 4, KP1, P. Phước Long A, Thành phố Thủ Đức, TP HCM

NGƯỜI LAO ĐỘNG

(Ký, ghi rõ họ tên)



Trần Quang Duy

NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

(Ký, ghi rõ họ tên)

Tổng Giám đốc



Đinh Văn Tánh

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

TP HCM, ngày 15 tháng 08 năm 2025

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG THỜI VỤ

Số: 08/HĐLĐ/2025

Hôm nay, tại Công ty CP Xây dựng Thương mại và Thiết kế Phương Anh, Chúng tôi gồm:

1. BÊN A (NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG)

CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG THƯƠNG MẠI VÀ THIẾT KẾ PHƯƠNG ANH

Đại diện (Ông/bà) : Đinh Văn Tánh Chức vụ: Tổng Giám đốc

Địa chỉ: 237 Nam Hòa, Tổ 4, Khu phố 1, Phường Phước Long, Tp HCM

Mã số thuế: 0310765873

2. BÊN B (NGƯỜI LAO ĐỘNG): Nguyễn Đình Duy

Sinh ngày: 1995 Giới tính : Nam

Số CMTND: 285430993 Ngày cấp: 14/08/2017 Nơi cấp: Công an Tỉnh Bình Phước

Chuyên ngành: Kỹ thuật viên thí nghiệm không phá hủy MT

Địa chỉ: Bình Phước

Sau khi thỏa thuận, hai bên thống nhất ký Hợp đồng lao động (HĐLĐ) với các điều khoản sau đây:

Điều 1: Nội dung công việc

1. Loại HĐLĐ: Hợp đồng thời vụ.

2. Thời hạn HĐLĐ: 12 tháng

3. Thời điểm bắt đầu: 15/08/2025

4. Thời điểm kết thúc: 15/08/2026

5. Địa điểm làm việc: 121 Trần Thị Diệu, Phường Phước Long, Tp HCM

6. Bộ phận công tác: Phòng thí nghiệm

7. Chức danh chuyên môn (vị trí công tác): Nhân viên kỹ thuật

8. Nhiệm vụ công việc như sau:

- Thực hiện công việc theo đúng chức danh chuyên môn của mình dưới sự quản lý, điều hành của người có thẩm quyền.
- Phối hợp cùng với các bộ phận, phòng ban khác trong Công ty để phát huy tối đa hiệu quả công việc.

- Hoàn thành những công việc khác tùy thuộc theo yêu cầu của Công ty và theo quyết định của Ban Giám đốc.

Điều 2: Chế độ làm việc

1. Thời gian làm việc:

- Từ ngày thứ 2 đến ngày thứ 7:
- Buổi sáng : 8h00 – 11h30
- Buổi chiều: 13h30 – 17h00



2. Do tính chất công việc, nhu cầu kinh doanh hay nhu cầu của tổ chức/bộ phận, Công ty có thể cho áp dụng thời gian làm việc linh hoạt. Những người được áp dụng thời gian làm việc linh hoạt có thể không tuân thủ lịch làm việc cố định bình thường mà làm theo ca, nhưng vẫn phải đảm bảo đủ số giờ làm việc theo quy định.

3. Thiết bị và công cụ làm việc sẽ được Công ty cấp phát tùy theo nhu cầu của công việc.

4. Điều kiện an toàn và vệ sinh lao động tại nơi làm việc theo quy định của pháp luật hiện hành.

Điều 3: Quyền và nghĩa vụ của người lao động

1. Quyền của người lao động:

a) Tiền lương và phụ cấp:

- Mức lương chính: 5.400.000 VNĐ/tháng.
- Phụ cấp trách nhiệm (nếu có): 1.000.000 VNĐ/tháng
- Phụ cấp hiệu suất công việc (nếu có): Theo đánh giá của quản lý.
- Lương hiệu quả (nếu có): Theo quy định của phòng ban, công ty.
- Công tác phí: Tùy từng vị trí, người lao động được hưởng theo quy định của công ty.
- Hình thức trả lương: Tiền mặt hoặc Chuyển khoản.

b) Các quyền lợi khác:

- Khen thưởng: Người lao động được khuyến khích bằng vật chất và tinh thần khi có thành tích trong công tác hoặc theo quy định của công ty.
- Chế độ nâng lương: Theo quy định của Nhà nước và quy chế tiền lương của Công ty.
- Chế độ nghỉ: Theo quy định chung của Nhà nước.

+ Nghỉ hàng tuần: Chủ nhật

+ Nghỉ hàng năm: Những nhân viên được ký Hợp đồng chính thức và có thâm niên công tác 12 tháng thì sẽ được nghỉ phép năm có hưởng lương (mỗi năm 12 ngày phép). Nhân viên có thâm niên làm việc dưới 12 tháng thì thời gian nghỉ hàng năm được tính theo tỷ lệ tương ứng với số thời gian làm việc.

+ Nghỉ ngày Lễ: Các ngày nghỉ lễ theo quy định của pháp luật.

- Chế độ Bảo hiểm theo quy định của nhà nước:

- Các chế độ được hưởng: Người lao động được hưởng các chế độ ngừng việc, trợ cấp thôi việc hoặc bồi thường theo quy định của pháp luật hiện hành.



- Được đơn phương chấm dứt hợp đồng theo quy định của pháp luật và nội quy công ty.

2. Nghĩa vụ của người lao động

- a) Thực hiện công việc với hiệu quả cao nhất theo sự phân công, điều hành của người có thẩm quyền.
- b) Hoàn thành công việc được giao và sẵn sàng chấp nhận mọi sự điều động khi có yêu cầu.
- c) Nắm rõ và chấp hành nghiêm túc kỷ luật lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động, phòng cháy chữa cháy, văn hóa công ty, nội quy lao động và các chủ trương, chính sách của Công ty.
- d) Bồi thường vi phạm và vật chất theo quy chế, nội quy của Công ty và pháp luật Nhà nước quy định.
- e) Tham dự đầy đủ, nhiệt tình các buổi huấn luyện, đào tạo, hội thảo do Bộ phận hoặc Công ty tổ chức.
- f) Thực hiện đúng cam kết trong hợp đồng lao động và các thỏa thuận bằng văn bản khác với Công ty.
- g) Tuyệt đối thực hiện cam kết bảo mật thông tin.
- h) Đóng các loại bảo hiểm, thuế, phí đầy đủ theo quy định của pháp luật.

Điều 4: Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động

1. Quyền của người sử dụng lao động

- a) Điều hành người lao động hoàn thành công việc theo Hợp đồng (bố trí, điều chuyển công việc cho người lao động theo đúng chức năng chuyên môn).
- b) Có quyền tạm thời chuyển người lao động sang làm công việc khác, ngừng việc và áp dụng các biện pháp kỷ luật theo quy định của pháp luật hiện hành và theo nội quy Công ty trong thời gian hợp đồng còn giá trị.
- c) Tạm hoãn, chấm dứt hợp đồng, kỷ luật người lao động theo đúng quy định của pháp luật và nội quy công ty.
- d) Có quyền đòi bồi thường, khiếu nại với cơ quan liên đới để bảo vệ quyền lợi của mình nếu người lao động vi phạm pháp luật hay các điều khoản của hợp đồng này.

2. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động

- a) Thực hiện đầy đủ những điều kiện cần thiết đã cam kết trong hợp đồng lao động để người lao động đạt hiệu quả công việc cao. Bảo đảm việc làm cho người lao động theo Hợp đồng đã ký.
- b) Thanh toán đầy đủ, đúng thời hạn các chế độ và quyền lợi cho người lao động.

Điều 5: Những thỏa thuận khác

Trong quá trình thực hiện hợp đồng nếu một bên có nhu cầu thay đổi nội dung trong hợp đồng phải báo cho bên kia trước ít nhất 03 ngày và ký kết bản Phụ lục hợp đồng theo quy định của pháp luật. Trong thời gian tiến hành thỏa thuận hai bên vẫn tuân theo hợp đồng lao động đã ký kết.

Người lao động đọc kỹ, hiểu rõ và cam kết thực hiện các điều khoản và quy định ghi tại Hợp đồng lao động.



587
TY
HÀN
ƯƠNG
T KẾ
G ANH
HỒ C

Sau khi hết thời hạn của hợp đồng này người lao động sẽ được thỏa thuận tiếp với người sử dụng lao động về việc ký kết hợp đồng. Việc thỏa thuận ký kết tăng thời hạn của hợp đồng sẽ dựa trên sự thỏa thuận và đồng ý của cả hai bên.



Điều 6: Điều khoản thi hành

Những vấn đề về lao động không ghi trong hợp đồng này thì áp dụng theo quy định của thỏa ước tập thể, nội quy lao động và pháp luật lao động.

Khi hai bên ký kết Phụ lục hợp đồng lao động thì nội dung của Phụ lục hợp đồng lao động cũng có giá trị như các nội dung của bản hợp đồng này.

Hợp đồng này được lập thành 02 bản có giá trị pháp lý như nhau, mỗi bên giữ 01 bản./

NGƯỜI LAO ĐỘNG

(Ký, ghi rõ họ tên)

Nguyễn Đình Duy

NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

(Ký, ghi rõ họ tên)

Tổng Giám đốc



Đinh Văn Tánh

