

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

**Quy định và cam kết thực hiện trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền lợi
giữa Người sử dụng lao động và Người lao động trong quan hệ lao động**

Căn cứ Bộ luật lao động số 45/2019/QH14 được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIV, kỳ họp thứ 8 thông qua ngày 20/11/2019.

Căn cứ Luật Công đoàn số: 12/2012/QH13 đã được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 20/6/2012

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

Để đảm bảo quyền lợi, nghĩa vụ, trách nhiệm của Người lao động (NLĐ) và Người sử dụng lao động (NSDLĐ) trong quan hệ lao động:

NSDLĐ đã công khai lấy ý kiến của NLĐ về việc điều chỉnh, bổ sung Thỏa ước lao động tập thể năm học 2023 - 2024 trước khi tổ chức Hội nghị NLĐ năm học 2024 - 2025. Các ý kiến đã được tổng hợp thông qua tại Hội nghị NLĐ ngày 24/9/2024, là căn cứ bổ sung, sửa đổi và ban hành Thỏa ước lao động tập thể năm học 2024 - 2025 để NSDLĐ và đại diện NLĐ ký kết và triển khai thực hiện.

1. Đại diện Người sử dụng lao động, sau đây gọi tắt là Nhà trường.

- Bà Nguyễn Thị Mai.
- Chức vụ: Chủ tịch Hội đồng trường, Hiệu trưởng.

2. Đại diện tập thể Người lao động, sau đây gọi tắt là NLĐ.

- Ông Nguyễn Đức Tùng.
- Chức vụ: Chủ tịch Công đoàn Trường THPT Thăng Long.

CHƯƠNG I. NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Giải thích thuật ngữ “Thỏa ước lao động tập thể”

“Thỏa ước lao động tập thể” là văn bản về những quy định và cam kết thực hiện quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm trong quan hệ lao động giữa Nhà trường và NLĐ.

Điều 2. Cam kết của Nhà trường

2.1. Đảm bảo quyền tự do hoạt động, đúng mục đích, đúng chức năng nhiệm vụ của tổ chức Công đoàn và các tổ chức hợp pháp khác (nếu có) của NLĐ.

2.2. Tạo việc làm ổn định, thu nhập chính đáng; điều kiện làm việc, học tập nâng cao năng lực chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm đáp ứng yêu cầu công việc; **Trả lương theo tháng**, hạn ngày 07 - 10 tháng sau, trả lương tháng trước; Thưởng theo hiệu quả lao động và thành tích đạt được để NLĐ phấn khởi, phát huy năng lực, hoàn thành nhiệm vụ tốt hơn.

2.3. Là đại diện hợp pháp của NLĐ thực hiện chế độ lương, thưởng và nộp hộ thuế thu nhập cá nhân, bảo hiểm (xã hội, y tế, thất nghiệp), Đoàn phí công đoàn, Đảng phí (nếu NLĐ là Đảng viên).

Điều 3. Cam kết của NLĐ

3.1. Chấp hành nghiêm túc chủ trương đường lối của Đảng; Chính sách, pháp luật của nhà nước, của ngành GD và các quy định của nhà trường. Không tiết lộ thông tin, dữ liệu nội bộ thuộc trách nhiệm của người phát ngôn của nhà trường ra bên ngoài.

3.2. Nắm chắc và vận dụng đúng quy chế chuyên môn, các quy định của ngành GD và của nhà trường. Chịu sự kiểm tra, giám sát, góp ý rút kinh nghiệm của BGH, tổ chuyên môn, CMHS và HS. Thực hiện đúng quan điểm, phương châm GD của Nhà trường: “Tôn trọng sự khác biệt, kết nối yêu thương để phát huy nội lực của học sinh”.

3.3. Tích cực đổi mới phương pháp dạy học theo định hướng phát huy phẩm chất, năng lực HS; Tham gia tích cực hiệu quả chương trình cải cách GD 2018; Chương trình kế hoạch chuyển đổi số trong GD để đáp ứng yêu cầu GD số và xã hội số; Không tự tổ chức dạy thêm HS của trường; Không “bệnh thành tích”; Không bao che khuyết điểm cho HS và người khác; Không tự đặt ra hình thức phạt, kỷ luật HS ngoài quy định của nhà trường (kể cả được CMHS đồng ý).

3.4. Nam nữ CBGVNV khi đến trường trang phục, đầu tóc, móng chân, móng tay phải phù hợp thuần phong mỹ tục và hoạt động GD, dạy học; Hành vi, lối sống, ngôn ngữ, ứng xử đúng mực, mô phạm; Không xúc phạm danh dự, nhân phẩm, xâm phạm thân thể HS, đồng nghiệp và người khác; Không lợi dụng tín nhiệm và các mối quan hệ để chiếm dụng tiền bạc, tài sản, thời gian, công sức của CMHS, HS và người khác.

3.5. Phân loại đối tượng HS trong dạy học để đảm bảo tính vừa sức, động viên khuyến khích để HS tự thân phát huy nội lực; Quan hệ với đồng nghiệp, với CMHS và HS trong sáng, lành mạnh, không làm tổn hại uy tín của nhà trường, đồng nghiệp và bản thân; Phải luôn có tinh thần làm việc hợp tác, chia sẻ, xây dựng và giữ gìn đoàn kết nội bộ.

3.6. Không hút thuốc, uống rượu, bia trước và trong giờ làm việc; Không sử dụng điện thoại di động giải quyết việc riêng khi đang đứng lớp hoặc tham gia các hoạt động GD; Có trách nhiệm quản lý HS tất cả các tiết lên lớp, không để HS dùng điện thoại trong các tiết học không được phép sử dụng để đảm bảo chất lượng GD và dạy học; Không xuyên tạc nội dung GD; Không gian lận hoặc làm sai lệch thông tin tư vấn tuyển sinh và tuyển sinh; Không tạo cơ hội cho HS gian lận trong kiểm tra, thi cử; Trong giao tiếp ứng xử, lời nói của GV phải mang tính GD, động viên, khích lệ để HS có niềm tin vào bản thân.

3.7. NLD làm quản lý kiêm nhiệm giảng dạy:

a) Có trình độ được đào tạo chuẩn, đáp ứng tốt yêu cầu chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm; Thực hiện đúng chức trách, nhiệm vụ, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ quản lý chuyên môn, quản lý GVBM; quản lý GVCN, quản lý và GD đạo đức HS; quản lý CSVC, VSMT... và các nhiệm vụ khác.

b) Chịu sự quản lý trực tiếp của Nhà trường, tổ chuyên môn, tổ GV cơ hữu và tổ văn phòng. Khi giải quyết tình huống liên quan đến HS và CMHS phải thực hiện trước hoặc sau buổi học, hạn chế tối đa để CMHS phải nghỉ làm, HS phải nghỉ học, trừ trường hợp đặc biệt.

3.8. Thực hiện nghiêm túc “Bộ quy tắc ứng xử trường THPT Thăng Long”. Bảo vệ và giữ gìn đạo đức nhà giáo; Chọn lọc thông tin; Thận trọng khi like, comment, kết bạn trên mạng xã hội facebook, twitter, telegram... Đặc biệt với HS, cần thể hiện vai trò tư vấn GD và có “khoảng cách cần thiết”, để đảm bảo “thầy ra thầy, trò ra trò”, tránh để xảy ra tình trạng phản GD ảnh hưởng đến bản thân, đồng nghiệp và nhà trường.

CHƯƠNG II. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Điều 4. Đối tượng lao động

4.1. Đối tượng 1 - CBGVNV cơ hữu (gọi tắt là DT1)

a) Có năng lực chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm tốt, làm việc khoa học, hiệu quả, luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ.

b) Lần đầu tiên ký hợp đồng Lao động không xác định thời hạn, NLD không quá 40 tuổi và thực hiện đầy đủ thỏa thuận dân sự với Nhà trường.

4.2. Đối tượng 2 và thỉnh giảng (gọi chung là TG), gồm:

a) **Đối tượng 2:** GV đang trong quá trình thử việc; GV chưa khẳng định năng lực và hiệu quả trong công việc; NLD cơ hữu tuyển dụng từ năm học 2024 - 2025: Không nhất thiết phải có thỏa thuận dân sự với Nhà trường về việc tư vấn, bồi dưỡng CM, NVSP. Tuy nhiên, ngoài chế độ bảo hiểm của NLD như DT1, các chế độ khác như TG.

b) **Thỉnh giảng (TG):** NLD không thực hiện chế độ Bảo hiểm tại trường do đang công tác tại một đơn vị khác hoặc đã nghỉ hưu, gồm: GV thỉnh giảng; nhân viên bảo vệ, coi xe (gọi tắt là TG). Lương TG là GV bằng số tiết dạy/tháng x đơn giá theo thỏa thuận ghi tại Quyết định lương của NLD. Chế độ khác theo quy định của Nhà trường đối với TG; Lương của TG là NV bảo vệ, coi xe không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định; được trang bị đồng phục hè, đông, hỗ trợ ăn trưa. Riêng TG là NV bảo vệ được hỗ trợ ăn đêm, trực các ngày Lễ, Tết.

Điều 5. Hợp đồng lao động; lương; số tiết nghĩa vụ/tuần; tăng lương; thu nhập thêm ngoài lương; chế độ bảo hiểm và các chế độ khác.

5.1. Hợp đồng lao động:

a) Khi hết hạn Hợp đồng Lao động xác định thời hạn, Nhà trường và NLD thỏa thuận ký kết Hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

b) NLĐ cơ hữu sẽ được đảm bảo việc làm và được hưởng các chế độ bảo hiểm, GV nghỉ hè, CBNV nghỉ phép, được khen thưởng thành tích theo quy định của Nhà trường.

5.2. Lương:

a) Lương NLĐ là ĐT1, ĐT2 có tham khảo hạng, bậc lương GV THPT CL hiện hành để thực hiện chế độ bảo hiểm và phụ cấp; Thu nhập thêm ngoài lương căn cứ năng lực chuyên môn, chất lượng và hiệu quả công tác.

b) Lương TG là GV bằng số tiết dạy/tháng x đơn giá theo thỏa thuận ghi tại Quyết định lương của NLĐ. Lương của TG là NV bảo vệ, coi xe không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định; Được trang bị đồng phục hè, đông, hỗ trợ ăn trưa. Riêng TG là NV bảo vệ được hỗ trợ ăn đêm, trực các ngày Lễ, Tết. Chế độ khác theo quy định của Nhà trường đối với TG;

5.3. Số tiết nghĩa vụ của ĐT1, ĐT2: Thực hiện mỗi tuần 17 tiết giảng dạy và chủ nhiệm (nếu có) và có trách nhiệm tham gia đầy đủ, có chất lượng và hiệu quả các hoạt động GD, CM, đoàn thể theo KHGD hàng năm học của nhà trường.

5.4. Tăng lương:

a) Căn cứ ý thức tổ chức kỷ luật, hiệu quả và chất lượng công tác của NLĐ. Thời gian tăng lương do Nhà trường quy định 3 năm/lần, đến chạm mốc lương cao nhất của GV THPT CL hiện hành do Chính phủ quy định.

b) Nhà trường sẽ xét tăng lương sớm và chuyển hạng, bậc cao hơn với NLĐ có sáng kiến, thường xuyên đề xuất giải pháp cải tiến để nâng cao chất lượng GD và hiệu quả GD.

5.5. Thu nhập thêm ngoài lương:

a) Thu nhập thêm ngoài lương của GV là ĐT1, ĐT2:

- Phụ cấp (đứng lớp) 30% lương cơ hữu đóng Bảo hiểm và phụ cấp thâm niên khởi đầu 5%/5 năm tính từ năm NLĐ thực hiện chế độ Bảo hiểm tại trường. Từ năm thứ 6, mỗi năm thêm 1%.

- Số tiết thừa giờ x đơn giá/tiết (tại phụ lục kèm theo quyết định lương), trong đó chủ nhiệm/lớp là 06 tiết/tuần, chưa bao gồm 01 tiết/tuần sinh hoạt lớp (nếu có).

b) Thu nhập thêm thường xuyên/tháng của NLĐ thuộc bộ phận văn phòng và phục vụ để nâng cao hiệu quả và chất lượng thực hiện nhiệm vụ, đã bao gồm: Chế độ làm việc thêm 8h/tuần (48h/tuần - 40h/tuần); Chế độ làm việc ngoài giờ hành chính (nếu có) để giải quyết công việc tồn đọng hoặc những vấn đề trong công tác quản lý, như giải quyết các sự việc liên quan đến CMHS, HS, tiếp công dân, tiếp khách; trực Lễ, Tết; trực đêm; trực bảo lự (nếu có).

c) Thu nhập thêm của NLĐ làm quản lý kiêm nhiệm giảng dạy:

- Ngoài thực hiện như điểm a, b) khoản 5.5 điều 5, thu nhập thêm của NLĐ tại điểm c) khoản 5.5 điều 5 còn là toàn bộ số tiết dạy theo TKB, chủ nhiệm và dạy thay (nếu có), không trừ nghĩa vụ.

d) Trong quá trình làm việc, nếu NLĐ thuộc bộ phận văn phòng, phục vụ và NLĐ làm quản lý kiêm nhiệm giảng dạy, không hoàn thành tốt nhiệm vụ, Nhà trường sẽ áp dụng

chế độ trừ nghĩa vụ đối với NLĐ làm quản lý kiêm nhiệm giảng dạy; Trừ phụ cấp thường xuyên với NLĐ thuộc bộ phận văn phòng và phục vụ.

5.6. Công tác phí:

Công tác ngoại tỉnh, ngoại thành kèm theo chứng từ hợp lệ được thanh toán phụ cấp đi đường; lưu trú theo quy định của Nhà trường và phải có trách nhiệm báo cáo BGH về nội dung và kết quả đợt công tác.

5.7. Chế độ bảo hiểm và các chế độ khác:

a) Chế độ bảo hiểm 32% lương của NLĐ theo quy định của nhà nước: Nhà trường 21,5% - NLĐ 10,5%, bao gồm: BHXH 17,5% - 8%, BHYT 3% - 1,5%, BHTN 1% - 1%.

b) Đoàn phí Công đoàn bằng 3% lương NLĐ, Nhà trường 2% - NLĐ 1%. Công đoàn trường trích nộp Công đoàn ngành theo quy định, còn lại là quỹ của Công đoàn trường.

c) Đảng phí bằng 1% quỹ lương NLĐ, NLĐ đảng viên nộp 1% lương, trích nộp Đảng cấp trên theo quy định, còn lại là quỹ hoạt động của Chi bộ trường.

Điều 6. Chế độ nghỉ ngơi của NLĐ

6.1. Nghỉ theo quy định (hưởng nguyên lương, không trừ tiết nghĩa vụ GV):

a) Nghỉ theo quy định của Nhà nước Lễ, Tết; GV nghỉ hè, CBNV nghỉ phép; Nghỉ bản thân đính hôn 1 ngày, kết hôn 3 ngày, con kết hôn 1 ngày; Nghỉ do tử thân phụ mẫu, vợ (chồng), con chết 3 ngày.

b) Nghỉ theo chỉ đạo của Ngành GD do thiên tai (bão, lũ, ngập úng...); Nghỉ do nhà trường cho nghỉ để tổ chức các hoạt động, sự kiện GD; Nghỉ để bồi dưỡng CM, NVSP.

6.2. Nghỉ vì việc riêng

a) Trừ lương và các loại phụ cấp (CBGVNV) và trừ tiết nghĩa vụ (NLĐ là GV):

- Nếu NLĐ nghỉ vào những ngày không có trong quy định được nghỉ.

- Riêng với NLĐ là GV nếu dạy bù được, không ảnh hưởng đến quyền lợi của GV khác thì sẽ không trừ tiết dạy nghĩa vụ.

b) Quy định với NLĐ nghỉ vì việc riêng

- Với lý do bất khả kháng, NLĐ phải ra khỏi trường trong giờ làm việc hoặc nghỉ 0,5 - 1,5 ngày để giải quyết việc riêng: GV phải xin phép phó hiệu trưởng phụ trách; CBNV phải xin phép tổ trưởng tổ Văn phòng và phó Hiệu trưởng phụ trách. Nghỉ từ 2 ngày trở lên phải xin phép Hiệu trưởng.

- Các phó hiệu trưởng; Tổ trưởng tổ Văn phòng; Trưởng các bộ phận; Nhân viên KT-TV ra khỏi trường trong giờ làm việc, nghỉ 0,5 - 1,5 ngày để giải quyết việc riêng phải xin phép Hiệu trưởng.

6.3. Nghỉ do BHXH trả lương

a) Nghỉ thai sản: NLĐ nữ 06 tháng; NLĐ nam có vợ đẻ 5 - 14 ngày tùy theo tình trạng sinh, trong vòng 30 ngày đầu sinh con của người vợ. Chế độ thai sản, ốm đau nằm viện, mất sức, thôi việc... do BHXH chi trả theo quy định của Nhà nước.

ƯC VÁ
RƯỜNG
C PHỐ TH
NG LON
HẢI P

b) Nghỉ ốm, tai nạn nằm viện có giấy do bệnh viện cấp quận trở lên cấp

c) Nghỉ hưu khi đủ tuổi do Nhà nước quy định.

Điều 7. Tham quan du lịch và các chế độ ưu đãi đối với NLĐ

7.1. Tham quan du lịch

a) Thời điểm tổ chức, chi phí cho chuyến đi, giá Tour và phương tiện giao thông sử dụng trong tour phải phù hợp với điều kiện, hiệu quả giảng dạy, công tác, số năm công tác của NLĐ và thành tích nhà trường đạt được trong năm học. Dự kiến:

b) Chi phí tham quan (02 năm đi gần, 01 năm đi xa):

- Tour từ 1 - 2 ngày do Nhà trường chi trả toàn bộ.

- Tour từ 3 ngày trở lên: NLĐ cơ hữu ≥ 6 năm công tác Nhà trường 70% - NLĐ 30%, đối tượng còn lại Nhà trường 50% - NLĐ 50%.

Tỷ lệ trên có thể sẽ điều chỉnh, căn cứ điều kiện thực tế của trường.

7.2. Các chế độ ưu đãi của Nhà trường đối với NLĐ

a) **Thưởng lương tháng thứ 13 (dịp tết Nguyên đán):** NLĐ là DT1 có thời gian làm việc tại trường liên tục ≥ 3 năm, nếu NLĐ có đủ số ngày làm việc tính theo năm tài chính và hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, từ năm thứ 4 NLĐ được thưởng tháng lương thứ 13 (theo bảng lương đóng BHXH), nếu NLĐ nghỉ liên tục 01 tuần trong 1 tháng, sẽ trừ thưởng tháng đó. Không thưởng, nếu nghỉ liên tục và rải rác ≥ 2 tuần/năm tài chính.

b) NLĐ nghỉ hưu, vẫn còn đủ sức khỏe, trí tuệ minh mẫn nếu muốn tiếp tục làm việc và nhà trường có nhu cầu, hai bên sẽ ký hợp đồng lao động tối đa 6 năm học tiếp theo.

c) Năm 2020 Nhà trường đã xét với những NLĐ về trường làm việc trong khoảng từ năm 1997 đến tháng 01/2017, khi nghỉ hưu sẽ được tặng một khoản tiền ưu đãi (NLĐ đã ký để gửi tiết kiệm năm 2020). Nếu NLĐ chuyển khỏi trường trước tuổi nghỉ hưu, sẽ không được hưởng ưu đãi này.

CHƯƠNG III. QUYỀN VÀ NGHĨA VỤ CỦA HAI BÊN TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Điều 8. Quyền và nghĩa vụ của NLĐ

8.1. Có trách nhiệm và nghĩa vụ thực hiện nghiêm túc cam kết của NLĐ tại Điều 3 Thỏa ước này. Tuân theo sự điều hành hợp pháp và toàn diện của Nhà trường về phân công, quản lý và điều động nhiệm vụ mới;

8.2. NLĐ có năng lực chuyên môn và hiệu quả lao động tốt sẽ được bố trí việc làm theo nguyện vọng nhưng phải đảm bảo tính vừa sức, hiệu quả và quy định làm thêm giờ của Chính phủ.

8.3. NLĐ là giáo viên được bố trí TKB hợp lý, có buổi nghỉ, ngày nghỉ/tuần để XD KHGD, KHBD, tự học, tự bồi dưỡng để nâng cao năng lực chuyên môn và nghiệp vụ SP.

8.4. NLD là GV nữ có con nhỏ dưới 01 tuổi được bố trí không dạy tiết đầu buổi sáng, tiết cuối buổi chiều. Tuy nhiên, nếu NLD bố trí được thì nên chia sẻ khó khăn với việc xếp TKB của trường.

8.5. Nếu Nhà trường và NLD cùng có nguyện vọng, thì NLD sẽ được cử đi đào tạo trên chuẩn, được hưởng nguyên lương đóng bảo hiểm và bố trí việc làm hợp lý trong thời gian đi học. Nếu NLD đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động, phải hoàn trả lại toàn bộ các khoản tiền được hưởng trong thời gian đi học và thực hiện các thỏa thuận dân sự khác (nếu có);

8.6. NLD được giao quản lý tiền, tài sản, trang thiết bị dạy học phải có trách nhiệm bảo quản giữ gìn và khai thác hiệu quả. Thường xuyên kiểm tra, duy tu bảo dưỡng, đề nghị nâng cấp, thay thế kịp thời. Nếu đề xảy ra tình trạng hư hỏng, mất, ảnh hưởng đến hiệu quả công việc, dạy học và hoạt động GD sẽ phải bồi thường theo giá trị mua mới.

8.7. NLD được đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động theo quy định của Luật Lao động hiện hành, sau khi thực hiện xong các thỏa thuận dân sự với Nhà trường (nếu có).

Điều 9. Quyền và nghĩa vụ của Nhà trường

9.1. Thực hiện quy trình tuyển dụng nhân sự và ký kết hợp đồng lao động với NLD có năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, đạo đức nghề nghiệp và có sức khỏe tốt. Căn cứ năng lực chuyên môn, hiệu quả lao động, yêu cầu thực tế của Nhà trường để điều động NLD phù hợp yêu cầu thực tế công việc.

9.2. Được quyền huy động NLD làm việc thêm giờ, mà không cần phải chi tiền bồi dưỡng cho NLD với những công việc đã được tính vào phụ cấp thường xuyên hàng tháng ngoài lương, trong trường hợp có bất thường xảy ra như bão lụt, hỏa hoạn, thiên tai hoặc do công việc phải hoàn thành sớm so với kế hoạch dự kiến. Tuy nhiên, NSDLĐ sẽ căn cứ tinh thần thái độ, chất lượng và hiệu quả công việc thực tế và điều kiện của nhà trường, có thể sẽ có bồi dưỡng thêm ngoài quy định.

9.3. Xử lý NLD vi phạm Thỏa ước lao động tập thể:

Trong trường hợp NLD vi phạm quy chế chuyên môn, đạo đức nghề nghiệp ảnh hưởng đến chất lượng GD, quyền lợi của HS, uy tín và thương hiệu của nhà trường mà không có giải pháp tích cực khắc phục hậu quả, NSDLĐ sẽ căn cứ mức độ vi phạm, khả năng khắc phục hậu quả để xử lý:

Từ kiểm tra, đánh giá về tính tự giác ghi lỗi và nộp phạt hoặc bồi thường giá trị tổn hại gây ra của NLD đến chuyển đổi vị trí công tác; đình chỉ tăng lương 2 năm so với quy định hoặc thông báo nghỉ việc và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật hiện hành.

Điều 10. Một số quy định khác để nâng cao trách nhiệm, hiệu quả việc của NLD

10.1. Thăm hỏi; tặng quà; khen thưởng; hỗ trợ NLD (PL - kèm theo).

10.2. NLD tự theo dõi công việc, tự đánh giá hiệu quả và chất lượng công việc vào bảng tự theo dõi thi đua của từng bộ phận. Từ ngày 01 đến 05 hàng tháng tự giác nộp bản tự theo dõi công việc về phòng KT-TV để khốp Sổ trực Bảo vệ là một trong các căn cứ để xét thưởng dịp tết Nguyên đán và đánh giá chuẩn nghề nghiệp.

CHƯƠNG IV. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 11.

11.1. Thỏa ước lao động tập thể năm học 2024 - 2025, được thông qua Hội nghị NLD ngày 24/9/2024 là căn cứ để thực hiện cam kết trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền lợi giữa Nhà trường và NLD trong quan hệ lao động.

11.2. Mọi đề nghị bổ sung, sửa đổi Thỏa ước lao động tập thể sau khi đã thông qua Hội nghị NLD năm học 2024 - 2025 và có hiệu lực thi hành từ ngày 24/9/2024 sẽ được thực hiện tại Hội nghị NLD năm học 2025 - 2026.

Điều 12.

Thỏa ước lao động tập thể gồm 04 chương, 12 điều và Phụ lục khoản 10.1 Điều 10 kèm theo, được lập thành 05 bản có giá trị pháp lý như nhau và có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký. 02 bản do Nhà trường và đại diện NLD giữ để thực hiện và kiểm tra, giám sát kết quả thực hiện; 01 bản để tại phòng Hội đồng giáo viên để NLD tiện tra cứu; 02 bản gửi cơ quan chức năng (nếu cần), 01 bản lưu văn thư của trường./.

**ĐẠI DIỆN NGƯỜI LAO ĐỘNG
CHỦ TỊCH CÔNG ĐOÀN**



CHỦ TỊCH

Nguyễn Đức Hùng

**ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG
HIỆU TRƯỞNG**



HIỆU TRƯỞNG

Th.S. Nguyễn Thị Mai



PHỤ LỤC

(Điều 10. Một số quy định khác để nâng cao trách nhiệm, hiệu quả việc của NLĐ)

10.1. Thăm hỏi; Quà lễ, tết, sinh nhật; hỗ trợ, khen thưởng

a) Thăm hỏi; quà lễ, tết, sinh nhật

TT	DANH MỤC/NLĐ/NĂM (ĐV: NGHÌN ĐỒNG)	ĐT1/NĂM	ĐT2, TG/NĂM
1	Tết NLĐ mừng thọ tứ thân phụ mẫu ≥ 70 tuổi /1 bên	1.000	0
2	Đám tang con; chồng; vợ; phụ mẫu 2 bên (+ vòng hoa riêng)	2.000	1.000
3	Con đẻ; chồng; vợ; phụ mẫu 2 bên: Nằm viện ốm, tai nạn	500 - 1.000	500
4	Con đẻ; chồng; vợ; phụ mẫu 2 bên: Bệnh nan y, nằm viện mổ	1.000 - 2.000	1.000
5	Con đẻ đỗ ĐH cao (học trường khác+1 điểm)/giải QG KK-III-II-I	500 / 200 - 400 - 600 - 800	0
6	Con/NLĐ đạt giải HSG TP: KK - III - II - I	100 - 200 - 300 - 400	0
7	Con/NLĐ đạt danh hiệu HSG - HSXS	200 - 300	0
8	Con $\leq$ lớp 12/NLĐ: Quà tết thiếu nhi 01/6	300	0
9	Quà tết Trung thu 100% NLĐ: 04 bánh Trung thu	≤ 500	≤ 500
10	Con vào trường điểm thi > ĐXT + Đỗ top 5 trường Công lập	Giảm học phí 50%	0
11	Sinh nhật/ĐT1	500	0
12	Đám cưới/ĐT1 (≥ 3 năm công tác tại trường)	1.000	0
13	Sinh con/NLĐ lần 1; lần 2	1.000	500
14	NLĐ nữ/ĐT1: 20-10; 8-3	300	0
15	Tết DL; giỗ Tổ; Lễ/ĐT1: 30/4; 01/5; 02/9; 03/9	500	0

b) Khen thưởng

TT	HỖ TRỢ, KHEN THƯỞNG/NLĐ/NĂM HỌC	
1	20/11, Tết Nguyên đán	$\geq$ năm trước liền kề (theo ĐK của trường)
2	Đạt giải thi GVG thành phố: Khá / Giỏi / Thủ khoa	1.000 / 1.500 / 2.000
3	GV có HS đạt giải TP KK/ III/ II/ I (dạy lớp / BD đội tuyển)	600/1000/1400/2000 (GVlớp 10%/GVBD 90%)
4	HS đạt giải HSG TP KK/ III/ II/ I	200 / 300 / 400 / 500
5	Dự án đạt giải KK/III/II/I TP: GV - HS (/Dự án)	600/1000/1400/2000 – 200/ 300/ 400/ 500
6	Kết quả TN & xét tuyển ĐH: GVBM; GVCN (TN 100%) TOP 10	Tb ⁺ điểm/lớp là căn cứ ($\geq$ năm trước liền kề)
7	Kết quả TN & xét tuyển ĐH của tổ CM TOP 10	Tb ⁺ điểm/môn TN + số HS dự thi /Có giải TP I;
8	Thưởng BGH: Có giải HSG TP / Kết quả TN THPT TOP 10	II là căn cứ ($\geq$ năm trước liền kề)
9	Đồng phục hè/năm: BGH, Tổ trưởng VP, Nhóm trưởng QLHS (01bộ); LC, BV, Còi xe (02bộ). Áo KNS: GV, NVVP (GVQLHS: + 01 đôi giày/năm). Đồng phục đông (+ 01 bộ/3 năm): QLHS, BV, Còi xe.	Theo giá thị trường