

**ỦY BAN NHÂN DÂN
QUẬN BÌNH THẠNH**

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

Số: 3197/UBND
Về việc tiếp nhận
Thỏa ước lao động tập thể.

Bình Thạnh, ngày 22 tháng 9 năm 2017.

Kính gửi: Công ty Cổ phần Lâm nghiệp Sài Gòn
Địa chỉ số 08 Hoàng Hoa Thám, Phường 7, quận Bình Thạnh.

Căn cứ quy định tại Khoản 1 Điều 75 Bộ Luật lao động năm 2012 đã được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 18/6/2012;

Căn cứ Quyết định số 50/2016/QĐ-UBND ngày 09/12/2016 của Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh về việc ủy quyền tiếp nhận Thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh;

Căn cứ Quyết định số 2136/QĐ-UBND ngày 31/3/2017 của Ủy ban nhân dân quận Bình Thạnh về việc ủy quyền tiếp nhận Thỏa ước lao động tập thể các doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân trên địa bàn quận Bình Thạnh, Ủy ban nhân dân quận Bình Thạnh đã tiếp nhận 01 (một) bản Thỏa ước lao động tập thể của Công ty Cổ phần Lâm nghiệp Sài Gòn vào ngày 13/9/2017.

Người sử dụng lao động và tập thể người lao động chịu trách nhiệm về các nội dung đã thỏa thuận trong Thỏa ước lao động tập thể, đảm bảo các thỏa thuận phải phù hợp với quy định của pháp luật lao động hiện hành. /

Nơi nhận:

- Như trên;
- Lưu: VT, LĐT BXH.



Nguyễn Thị Ngọc Loan

CÔNG TY CỔ PHẦN LÂM NGHIỆP SÀI GÒN

**THỎA ƯỚC
LAO ĐỘNG TẬP THỂ**

Năm 2017

Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 13 tháng 9 năm 2017

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

- Căn cứ Bộ luật Lao động được Quốc Hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam thông qua ngày 18 tháng 6 năm 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành;
- Căn cứ Luật Công đoàn được Quốc Hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam thông qua ngày 20 tháng 6 năm 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành;
- Căn cứ vào pháp luật hiện hành;

Để đảm bảo quyền lợi và trách nhiệm của hai bên (người sử dụng lao động và người lao động) trong mối quan hệ lao động tại Công ty.

Hôm nay, ngày ... tháng ... năm 2017, tại Văn phòng Công ty Cổ phần Lâm nghiệp Sài Gòn Chúng tôi gồm có:

ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG:

- Ông (bà): **TRẦN MINH THUYẾT** Chức vụ: **GIÁM ĐỐC**
- Quốc tịch: Việt Nam.
- Số CMND/Hộ chiếu: 068067000026; Ngày cấp: 10/03/2017;
- tại CA TPHCM

ĐẠI DIỆN TẬP THỂ NGƯỜI LAO ĐỘNG:

- Ông (bà): **NGUYỄN XUÂN HIỀN** Chức vụ: Chủ tịch công đoàn
- Quốc tịch: Việt Nam
- Số CMND/Hộ chiếu: 079083007263 cấp ngày: 20/06/2017 tại CA TPHCM

Cùng nhau thỏa thuận ký kết bản Thỏa ước lao động tập thể (sau đây gọi tắt là TUITT) là văn bản thỏa thuận về các điều kiện lao động, quyền lợi và nghĩa vụ của hai bên trong quan hệ lao động tại Công ty Cổ phần Lâm nghiệp Sài Gòn (sau đây gọi tắt là Công ty), với các điều khoản cụ thể như sau:

CHƯƠNG I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Đối tượng thi hành:

1. Người sử dụng lao động.
2. Người lao động (NLĐ) đang làm việc tại Công ty, kể cả người lao động trong thời gian học nghề, thử việc, NLĐ vào làm việc sau ngày Thỏa ước có hiệu lực đều có trách nhiệm thực hiện những nội dung thỏa thuận trong Thỏa ước này.
3. Ban chấp hành Công đoàn cơ sở.

Điều 2. Thời hạn của thỏa ước:

1. TUITT được ký kết với thời hạn (03) ba năm.
2. Sau 06 tháng kể từ ngày TUITT có hiệu lực, trong quá trình thực hiện một trong hai bên có quyền yêu cầu điều chỉnh, sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với tình hình sản xuất kinh doanh của Công ty và theo qui định của pháp luật, nhưng phải gửi yêu cầu bằng văn bản trước ít nhất 10 ngày làm việc.
3. Trước khi TUITT hết hạn, hai bên có thể thương lượng kéo dài thời hạn TUITT hoặc ký kết TUITT mới. Khi TUITT hết hạn mà hai bên vẫn còn đang thương lượng thì TUITT này vẫn có hiệu lực

Điều 3. Áp dụng TUITT

1. Những vấn đề không được đề cập trong bản TUITT này được thực hiện theo qui định của pháp luật. Trong trường hợp quyền lợi của người lao động được thỏa thuận trong hợp đồng lao động hoặc các quy định trong nội quy Công ty thấp hơn so với TUITT thì phải thực hiện những điều khoản tương ứng TUITT này.
2. Khi bản thỏa ước này có hiệu lực, các qui định của Công ty trước đây, hoặc các thỏa thuận giữa người sử dụng lao động với người lao động trong hợp đồng lao động trái với thỏa ước này thì phải thực hiện theo thỏa ước.
3. Trong thời hạn Thỏa ước đang còn hiệu lực mà pháp luật lao động có những sửa đổi, bổ sung quy định những quyền lợi cao hơn các thỏa thuận trong Thỏa ước thì áp dụng các quy định của pháp luật và tiến hành sửa đổi, bổ sung Thỏa ước.

Chương II

NỘI DUNG THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Điều 4. Việc làm và bảo đảm việc làm:

1. Người sử dụng lao động phải đảm bảo việc làm cho người lao động trong suốt thời gian có hiệu lực của hợp đồng.

2. NSDLĐ hỗ trợ chi phí đào tạo cho NLĐ đã ký hợp đồng lao động từ đủ 12 tháng trở lên trong các trường hợp sau đây:

- a) Được Công ty cử đi học sẽ được hỗ trợ từ 50% tới 100% chi phí đào tạo trong thời gian học chính khóa.
- b) NLĐ tự đi học thì tùy theo từng trường hợp sẽ được hỗ trợ tối đa 50% chi phí đào tạo trong thời gian học chính khóa.

Cả hai trường hợp trên phải cần thiết cho mục đích sản xuất kinh doanh của Công ty và có sự thỏa thuận thống nhất giữa NSDLĐ và BCHCĐ Công ty và được thể hiện qua Phụ lục hợp đồng lao động.

3. Công ty sẽ thu hồi toàn bộ chi phí đào tạo thể hiện qua phụ lục hợp đồng vào các trường hợp sau:

- Bỏ học giữa chừng.
- Không có bằng tốt nghiệp hoặc các loại chứng chỉ công nhận tốt nghiệp khóa học.
- Sau khi tốt nghiệp không ở lại Công ty làm việc với thời gian tối thiểu 2 năm, đối với trường hợp Công ty hỗ trợ 50% học phí và 4 năm với trường hợp Công ty hỗ trợ 100% học phí.

4. Người lao động hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, không bị xử lý kỷ luật lao động sẽ được tái ký hợp đồng lao động khi hợp đồng cũ hết hạn.

Điều 5. Thời giờ làm việc:

1. Thời giờ làm việc của NLĐ không quá 08 giờ trong một ngày và 48 giờ trong một tuần. NSDLĐ có quyền qui định thời giờ làm việc theo ngày hoặc tuần, nhưng phải thông báo trước cho NLĐ biết.

2. Thời gian bắt đầu và kết thúc làm việc trong ngày do Thủ trưởng đơn vị qui định.

3. Các trường hợp được phép rút ngắn thời gian lao động hàng ngày từ một đến hai giờ được thực hiện theo quy định tại khoản 5 Điều 155, khoản 2 và 3 Điều 166 của BLLĐ.

4. Người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận làm thêm giờ, nhưng phải tuân thủ qui định tại Điều 106 BLLĐ và Nghị định 05/2015/NĐ-CP ban hành ngày 12/01/2015 trong các trường hợp sau:

- Xử lý sự cố trong sản xuất;

- Giải quyết công việc cấp bách không thể trì hoãn do yêu cầu cấp thiết của sản xuất hoặc do yếu tố khách quan không dự liệu trước;
- Xử lý kịp thời các sản phẩm do yêu cầu nghiêm ngặt của công nghệ không thể bỏ dở được.

5. Thời gian làm việc ban đêm (nếu có) được tính từ 22 giờ đến 6 giờ sáng hôm sau.

Điều 6. Thời giờ nghỉ ngơi

1. Người lao động được nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương trong những trường hợp sau đây:
 - a) Kết hôn: nghỉ 03 ngày;
 - b) Con kết hôn: nghỉ 02 ngày;
 - c) Bố đẻ, mẹ đẻ, bố vợ, mẹ vợ hoặc bố chồng, mẹ chồng chết; vợ chết hoặc chồng chết; con chết: nghỉ 03 ngày.

(Người lao động phải nộp cho Công ty các giấy tờ hợp lệ: Giấy kết hôn, giấy chứng tử, giấy khai sinh).

2. Thời giờ nghỉ ngơi của NLĐ được thực hiện theo qui định tại Điều 110 BLLĐ.
3. Người lao động được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương 10 ngày lễ trong năm theo qui định tại Điều 115 BLLĐ. Tùy vào tình hình thực tế của đơn vị, thủ trưởng các đơn vị có thể bố trí ngày nghỉ bù đối với người lao động làm việc ngày lễ, ngày thường tuy nhiên phải đảm bảo số đúng quy định về tiền lương tiền công theo điều 97 của Bộ Luật lao động.
4. Người lao động có 12 tháng làm việc tại Công ty thì được nghỉ hàng năm ít nhất 12 ngày (1 ngày/1 tháng), số ngày nghỉ hàng năm được tăng thêm theo thâm niên làm việc tại Công ty, cứ 5 năm được nghỉ thêm 1 ngày.
5. NSDLĐ có quyền qui định lịch nghỉ hàng năm tùy thuộc vào nhu cầu sản xuất và kinh doanh của đơn vị) sau khi tham khảo ý kiến của BCHCĐ.
6. Người lao động có thể thỏa thuận với NSDLĐ để nghỉ hàng năm thành nhiều lần. Người làm việc ở nơi xa xôi, nếu có yêu cầu, được gộp số ngày nghỉ của 2 năm để nghỉ một lần, và phải báo trước từ đầu năm cho NSDLĐ cũng như phải được NSDLĐ đồng ý.
7. Làm thêm giờ: Tiền lương làm thêm giờ được tính trên mức lương thực trả của NLĐ, bao gồm: tiền lương, các khoản phụ cấp luật định và phụ cấp thêm của doanh nghiệp.

Điều 7: Quy định về thăm hỏi, hiếu hỷ, trợ cấp khó khăn

NỘI DUNG	MỨC CHI
Chi thăm hỏi người lao động bị ốm đau (có hồ sơ nằm viện)	<i>Tối đa 1.000.000 đồng/người</i>
Chi thăm viếng khi có tang tứ thân phụ mẫu, vợ, chồng, con của người lao động	<i>2.000.000 đồng/người</i>
Chi cho người lao động từ trần	<i>5.000.000 đồng/người</i>
Chi người lao động kết hôn	<i>2.000.000 đồng/người</i>
Chi trợ cấp khó khăn đột xuất cho người lao động (có tổng thu nhập hàng tháng thấp hơn 5.000.000 đ)	<i>Từ 500.000 đến 1.000.000 đồng/suất</i>
Chi thăm hỏi người lao động nữ khi sanh	<i>1.000.000 đồng/người</i>

Điều 8: Quy định về trợ cấp khi người lao động nghỉ hưu:

Khi người lao động làm việc tại Công ty nghỉ hưu theo chế độ thì sẽ được hưởng trợ cấp theo quy định và chế độ hiện hành của pháp luật.

Điều 9. Tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp lương:

1. NSDLĐ có trách nhiệm xây dựng, đăng ký Thang, bảng lương; Quy chế trả lương, thưởng và công khai cho NLĐ tại doanh nghiệp biết.

2. Tiền lương trong thời gian nghỉ chờ việc:

Nếu do lỗi của NSDLĐ mà NLĐ phải ngừng việc thì NLĐ được trả 100% tiền lương theo hợp đồng lao động.

Nếu do lỗi của người lao động thì người đó không được trả lương; những người lao động khác trong cùng đơn vị phải ngừng việc được trả lương theo mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định tại thời điểm ngừng việc

Nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động, người lao động hoặc vì các nguyên nhân khách quan khác như thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch hoạ, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế mà NLĐ phải ngừng việc:

- Dưới 03 ngày thì NLĐ được thanh toán 100% tiền lương;
- Từ 03 ngày trở lên thì tiền lương ngừng việc do hai bên thoả thuận sau từng lần xảy ra sự cố nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định tại thời điểm ngừng việc.

3. Ngoài quy định nâng lương định kỳ hàng năm, Công ty sẽ xét nâng lương trước thời hạn cho người lao động trong trường hợp sau:

- Bổ sung chứng chỉ bằng cấp phù hợp công việc đang phụ trách;
- Có sáng kiến, tiết kiệm nguyên vật liệu trị giá từ 100 triệu đồng trở lên.

- Phối hợp cùng Công ty giải quyết kịp thời những khó khăn, sự cố trong sản xuất làm giảm bớt thiệt hại cho doanh nghiệp.

4. Tiền thưởng: Công ty có trách nhiệm xây dựng Quy chế thưởng quy định cụ thể về điều kiện, tiêu chuẩn xét thưởng cho NLĐ. Tiền thưởng gồm: thưởng đột xuất, thưởng tháng lương 13.

- *Thưởng đột xuất*: Công ty thưởng đột xuất cho NLĐ trong trường hợp NLĐ có những thành tích trong lao động hoặc đạt giải cao trong các kỳ thi do Công ty, Công đoàn phát động.

- *Lương tháng 13*: Tuỳ theo hiệu quả sản xuất kinh doanh, doanh nghiệp sẽ xét thưởng lương tháng 13 cho NLĐ làm việc đủ 12 tháng với mức thưởng từ 1 đến 2 tháng lương theo HĐLĐ. NLĐ làm việc chưa đủ 12 tháng sẽ tính tỷ lệ tương ứng theo số tháng thực tế làm việc. Điều kiện, mức thưởng sẽ căn cứ vào Quy chế thưởng của doanh nghiệp.

Điều 10. An toàn lao động, vệ sinh lao động:

1. NSDLĐ có trách nhiệm tập huấn công tác an toàn vệ sinh lao động, thực hiện đầy đủ việc trang cấp phương tiện bảo hộ lao động và khám sức khoẻ định kỳ cho NLĐ;

2. NLĐ phải chấp hành các quy định về an toàn, vệ sinh lao động; giữ gìn, bảo quản các phương tiện bảo hộ được trang cấp.

3. Người lao động làm việc ở bộ phận nặng nhọc, độc hại còn được bồi dưỡng bằng hiện vật theo quy định của Nhà nước trong từng thời điểm

Điều 11. Bảo hiểm xã hội và các bảo hiểm khác

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

Điều 12. Hoạt động công đoàn:

1. CĐCS phải xây dựng kế hoạch hoạt động trong năm gửi Ban Giám đốc để phối hợp thực hiện. Trường hợp có kế hoạch đột xuất phải thông báo bằng văn bản cho NSDLĐ biết trước ít nhất 3 ngày.

2. Hàng tháng (hoặc quý), NSDLĐ bố trí thời gian (ít nhất 02 giờ) để CĐCS tổ chức hội họp, sinh hoạt, triển khai các nội dung tuyên truyền, giáo dục cần thiết cho NLĐ.

3. Khi CĐCS kiến nghị những yêu cầu của tập thể lao động tại Công ty, NSDLĐ có trách nhiệm phối hợp với CĐCS xem xét và trả lời kiến nghị trong thời hạn 03 ngày kể từ ngày nhận kiến nghị.

4. Định kỳ hàng tháng (hoặc quý), CĐCS phối hợp cùng NSDLĐ tổ chức họp mặt đối thoại giữa NSDLĐ và NLĐ tại doanh nghiệp (Hội nghị NLĐ) nhằm trao đổi thông tin, lắng nghe ý kiến của các bên nhằm xây dựng quan hệ lao động tại doanh nghiệp hài hòa, ổn định và tiến bộ.

5. NSDLĐ phối hợp cùng CĐCS tổ chức các phong trào thi đua sẽ được hỗ trợ từ 20 đến 100% chi phí để CĐCS tổ chức và khen thưởng các phong trào nhưng phải được sự đồng ý của NSDLĐ.

Điều 13. Một số thỏa thuận khác:

1. Công ty hỗ trợ tiền ăn trưa theo quy định của pháp luật.
2. Nếu hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty có hiệu quả, hàng năm Ban Giám đốc Công ty phối hợp cùng CĐCS tổ chức cho CNLĐ tham quan du lịch một lần.
3. Trường hợp NLĐ xin đơn phương chấm dứt HĐLĐ với lý do chính đáng và thực hiện trách nhiệm báo trước theo quy định của pháp luật, cán bộ phụ trách có trách nhiệm nhận đơn và gửi người có thẩm quyền. Nếu cán bộ phụ trách không nhận đơn, NLĐ có quyền gửi trực tiếp ở phòng nhân sự của Công ty hoặc nhờ CĐCS xác nhận và chuyển đơn. Trường hợp này NLĐ có quyền nghỉ việc khi hết thời hạn báo trước (*được xem là nghỉ việc hợp pháp*).
4. Khi có từ 10% NLĐ trong một bộ phận trở lên xin nghỉ việc cùng lúc, NSDLĐ và Ban chấp hành CĐCS có trách nhiệm phối hợp tìm hiểu lý do và giải thích cho NLĐ. NSDLĐ có quyền từ chối đơn xin nghỉ việc của NLĐ khi lý do không chính đáng hoặc trái quy định của pháp luật (*trừ HĐLĐ không xác định thời hạn*). Trường hợp này, NSDLĐ sẽ xem xét giải quyết lần lượt nhằm đảm bảo kế hoạch sản xuất của doanh nghiệp.
5. Khi NLĐ nghỉ việc tại Công ty, NSDLĐ có trách nhiệm ban hành Quyết định về việc chấm dứt HĐLĐ lưu tại doanh nghiệp và gửi cho NLĐ 01 bản.

Chương III

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 14. Trách nhiệm thi hành Thỏa ước:

1. NSDLĐ, Ban chấp hành CĐCS và NLĐ tại Công ty có trách nhiệm thực hiện đúng các nội dung đã thỏa thuận trong Thỏa ước.
2. Sau khi ký kết Thỏa ước, NSDLĐ có trách nhiệm bố trí thời gian để CĐCS triển khai Thỏa ước đến tập thể lao động tại doanh nghiệp. Ban chấp hành CĐCS có trách nhiệm giám sát việc thực hiện Thỏa ước và kiến nghị bằng văn bản với NSDLĐ những nội dung vi phạm thỏa ước. NSDLĐ có trách nhiệm trả lời bằng văn bản những kiến nghị của CĐCS trong thời hạn 03 ngày kể từ ngày nhận được kiến nghị.

Điều 15. Giải quyết tranh chấp liên quan đến các thỏa thuận trong Thỏa ước.

1. Các tranh chấp liên quan đến nội dung Thỏa ước là tranh chấp lao động và được giải quyết theo quy định của pháp luật lao động. Mọi tranh chấp (cá nhân, tập thể), NLĐ đều phải gửi yêu cầu bằng văn bản đến Ban chấp hành CĐCS hoặc Tổ đối thoại của Công ty để được xem xét giải quyết.

2. Khi Ban chấp hành CĐCS đề nghị việc thương lượng ký kết thỏa ước nhưng NSDLĐ không đồng ý thương lượng hoặc thương lượng không thành sẽ được giải quyết theo trình tự tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.

Điều 16. Hiệu lực của Thỏa ước.

1. Thỏa ước lao động tập thể này có hiệu lực kể từ ngày ký.

2. Thỏa ước lao động tập thể này ký tại Công ty Cổ phần Lâm nghiệp Sài Gòn ngày 13 tháng 9 năm 2017 và được thành lập thành 4 bản bằng tiếng Việt, mỗi bên giữ 01 bản, một bản do Công đoàn gửi Công đoàn Tổng Công ty Nông nghiệp Sài Gòn, một bản do Công ty gửi đến Phòng Lao động - Thương binh & Xã hội quận Bình Thạnh, thành phố Hồ Chí Minh./.

ĐẠI DIỆN NGƯỜI LAO ĐỘNG
TM. BCH CÔNG ĐOÀN
CHỦ TỊCH



Nguyễn Xuân Hiền

ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG
NGƯỜI ĐẠI DIỆN THEO PHÁP LUẬT



Trần Minh Thuyết

DANH SÁCH TỪ VIẾT TẮT TRONG THỎA ƯỚC

TULĐTT	:Thỏa ước lao động tập thể
HĐLĐ	:Hợp đồng lao động
NLĐ	:Người lao động
NSDLĐ	:Người sử dụng lao động
BCH CĐCS	:Ban chấp hành Công đoàn cơ sở
BGD Công ty	:Ban Giám đốc Công ty
BHXH	:Bảo hiểm xã hội
BHYT	:Bảo hiểm y tế
BHTN	:Bảo hiểm thất nghiệp

QUY TRÌNH THƯƠNG LƯỢNG KÝ KẾT THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Quy trình	Thời hạn	Hoạt động của các bên	Cơ sở pháp lý
1. Đề xuất/yêu cầu	Quyền yêu cầu thương lượng	- Một bên yêu cầu thương lượng - Bên kia nhận được yêu cầu	Khoản 1 điều 68 Bộ luật Lao động năm 2012
	Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được yêu cầu thương lượng	- Không được từ chối - Thỏa thuận thời điểm bắt đầu thương lượng	
	Không quá 30 ngày kể từ khi nhận được yêu cầu thương lượng	- Phải tiến hành phiên họp (đầu tiên) để tiến hành thương lượng kể cả trường hợp có một bên đề nghị hoãn thời điểm bắt đầu thương lượng	Khoản 2 điều 68 Bộ luật Lao động năm 2012
2. Chuẩn bị	Trước khi bắt đầu phiên họp thương lượng tập thể ít nhất 10 ngày	- Người sử dụng lao động phải cung cấp thông tin về tình hình kinh doanh khi tập thể lao động yêu cầu. - Công đoàn lấy ý kiến tập thể lao động về đề xuất thương lượng của các bên	Khoản 1 điều 71 Bộ luật Lao động năm 2012
	Chậm nhất 05 ngày làm việc trước khi bắt đầu phiên họp thương lượng tập thể	- Thông báo bằng văn bản nội dung thương lượng cho bên kia	
3. Thương lượng		- Tiến hành phiên họp thương lượng lần đầu và các phiên tiếp theo. - Lập biên bản việc thương lượng	Khoản 2 điều 71 Bộ luật Lao động năm 2012
	Trong thời gian 15 ngày kể từ ngày kết thúc phiên họp thương lượng	- Công đoàn phải phổ biến rộng rãi công khai biên bản phiên họp thương lượng cho tập thể lao động biết. - Công đoàn lấy ý kiến biểu quyết của tập thể lao động của tập thể lao động về các nội dung đã thỏa thuận.	Khoản 3 điều 71 Bộ Luật lao động năm 2012
4. Ký kết	Sau khi các bên đã đạt được thỏa thuận và công đoàn đã lấy ý kiến biểu quyết của tập thể người lao động	- Với phạm vi doanh nghiệp: Các bên ký kết khi có trên 50% số người của tập thể lao động biểu quyết tán thành nội dung thương lượng tập thể đã đạt được. - Với phạm vi ngành: Các bên ký kết khi có trên 50% số đại diện BCH CĐ cấp trên cơ sở hoặc Công đoàn cấp trên cơ sở biểu quyết tán thành nội dung thương lượng tập thể đã đạt được. - Người sử dụng lao động công bố cho người lao động biết.	Điều 74 Bộ Luật lao động năm 2012

		Trường hợp thương lượng không thành: Một trong hai bên có quyền tiếp tục đề nghị thương lượng hoặc tiến hành các thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể theo quy định.	Khoản 4 điều 71 Bộ Luật lao động năm 2012
5. Gửi Thỏa ước	Trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày ký kết	- Người sử dụng lao động hoặc đại diện của người sử dụng lao động gửi bản TULĐTT đến cơ quan quản lý nhà nước về lao động có thẩm quyền	Điều 75, khoản 2 điều 83 Bộ Luật lao động năm 2012
	Sau khi ký kết	Gửi bản TULĐTT đến công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và tổ chức đại diện người sử dụng lao động mà NSDLĐ là thành viên (đối với TULĐTT doanh nghiệp)	