**Phụ lục 03**

**QUY TRÌNH THƯƠNG LƯỢNG VÀ KÝ KẾT**

**THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ**

*(Kèm theo Công văn số: /SNV-LĐVL&CS ngày /8/2025*

*của Sở Nội vụ tỉnh Cao Bằng)*

**I. Thương lượng tập thể**

**1. Nguyên tắc thương lượng tập thể**

 - Thương lượng tập thể được tiến hành theo nguyên tắc tự nguyện, hợp tác, thiện chí, bình đẳng, công khai và minh bạch.

- Thương lượng tập thể được tiến hành định kỳ hoặc đột xuất.

- Thương lượng tập thể được thực hiện tại địa điểm do hai bên thỏa thuận.

**2. Quyền yêu cầu thương lượng tập thể**

- Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền yêu cầu thương lượng tập thể khi đạt tỷ lệ thành viên tối thiểu trên tổng số người lao động trong doanh nghiệp theo quy định của Chính phủ.

- Trường hợp doanh nghiệp có nhiều tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đáp ứng quy định thì tổ chức có quyền yêu cầu thương lượng là tổ chức có số thành viên nhiều nhất trong doanh nghiệp. Các tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở khác có thể tham gia thương lượng tập thể khi được tổ chức đại diện người lao động có quyền yêu cầu thương lượng tập thể.

- Trường hợp doanh nghiệp có nhiều tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà không có tổ chức nào đáp ứng quy định thì các tổ chức có quyền tự nguyện kết hợp với nhau để yêu cầu thương lượng tập thể nhưng tổng số thành viên của các tổ chức này phải đạt tỷ lệ tối thiểu theo quy định.

**3. Đại diện thương lượng tập thể**

- Số lượng người tham gia thương lượng tập thể của mỗi bên do các bên thỏa thuận.

- Thành phần tham gia thương lượng tập thể của mỗi bên do bên đó quyết định.

Trường hợp bên người lao động có nhiều tổ chức đại diện tham gia thương lượng tập thể theo quy định tại khoản 2 Điều 68 của Bộ luật Lao động năm 2019 thì tổ chức đại diện có quyền yêu cầu thương lượng quyết định số lượng đại diện của mỗi tổ chức tham gia thương lượng.

Trường hợp bên người lao động có nhiều tổ chức đại diện tham gia thương lượng tập thể theo quy định tại khoản 3 Điều 68 của Bộ luật Lao động năm 2019 thì số lượng đại diện của mỗi tổ chức do các tổ chức đó thỏa thuận. Trường hợp không thỏa thuận được thì từng tổ chức xác định số lượng đại diện tham gia tương ứng theo số lượng thành viên của tổ chức mình trên tổng số thành viên của các tổ chức.

- Mỗi bên thương lượng tập thể có quyền mời tổ chức đại diện cấp trên của mình cử người tham gia là đại diện thương lượng và bên kia không được từ chối. Đại diện thương lượng tập thể của mỗi bên không được vượt quá số lượng quy định, trừ trường hợp được bên kia đồng ý.

**4. Nội dung thương lượng tập thể**

- Tiền lương, trợ cấp, nâng lương, thưởng, bữa ăn và các chế độ khác;

- Mức lao động và thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca;

- Bảo đảm việc làm đối với người lao động;

- Bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động;

- Điều kiện, phương tiện hoạt động của tổ chức đại diện người lao động; mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động;

- Cơ chế, phương thức phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động;

- Bảo đảm bình đẳng giới, bảo vệ thai sản, nghỉ hằng năm; phòng, chống bạo lực và quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

- Nội dung khác mà một hoặc các bên quan tâm.

**5. Quy trình thương lượng tập thể**

5.1. Khi có yêu cầu thương lượng tập thể của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền yêu cầu thương lượng tập thể theo quy định tại Điều 68 của Bộ luật Lao động năm 2019 hoặc yêu cầu của người sử dụng lao động thì bên nhận được yêu cầu không được từ chối việc thương lượng.

Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu và nội dung thương lượng, các bên thỏa thuận về địa điểm, thời gian bắt đầu thương lượng.

Người sử dụng lao động có trách nhiệm bố trí thời gian, địa điểm và các điều kiện cần thiết để tổ chức các phiên họp thương lượng tập thể.

Thời gian bắt đầu thương lượng không được quá 30 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu thương lượng tập thể.

5.2. Thời gian thương lượng tập thể không được quá 90 ngày kể từ ngày bắt đầu thương lượng, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.

Thời gian tham gia các phiên họp thương lượng tập thể của đại diện bên người lao động được tính là thời gian làm việc có hưởng lương. Trường hợp người lao động là thành viên của tổ chức đại diện người lao động tham gia các phiên họp thương lượng tập thể thì thời gian tham gia các phiên họp không tính vào thời gian quy định tại khoản 2 Điều 176 của Bộ luật Lao động năm 2019.

5.3. Trong quá trình thương lượng tập thể, nếu có yêu cầu của bên đại diện người lao động thì trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu, bên người sử dụng lao động có trách nhiệm cung cấp thông tin về tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh và nội dung khác liên quan trực tiếp đến nội dung thương lượng trong phạm vi doanh nghiệp nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho thương lượng tập thể, trừ thông tin về bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của người sử dụng lao động.

5.4. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền tổ chức thảo luận, lấy ý kiến người lao động về nội dung, cách thức tiến hành và kết quả của quá trình thương lượng tập thể.

Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở quyết định về thời gian, địa điểm và cách thức tiến hành thảo luận, lấy ý kiến người lao động nhưng không được làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh bình thường của doanh nghiệp.

Người sử dụng lao động không được gây khó khăn, cản trở hoặc can thiệp vào quá trình tổ chức đại diện người lao động thảo luận, lấy ý kiến người lao động.

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

Khi thương lượng không thành, các bên thương lượng tiến hành thủ tục giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019. Trong khi đang giải quyết tranh chấp lao động, tổ chức đại diện người lao động không được tổ chức đình công.

**II. Thỏa ước lao động tập thể**

**1. Ký kết thỏa ước lao động tập thể**

- Trước khi ký kết, dự thảo thỏa ước lao động tập thể đã được các bên đàm phán phải được lấy ý kiến của toàn bộ người lao động trong doanh nghiệp. Thỏa ước lao động tập thể chỉ được ký kết khi có trên 50% người lao động của doanh nghiệp biểu quyết tán thành.

- Sau khi thỏa ước lao động được ký kết, người sử dụng lao động phải công bố cho người lao động của mình biết.

### 2. Ngày có hiệu lực của thoả ước lao động tập thể

Ngày có hiệu lực của thoả ước lao động tập thể doa các bên thỏa thuận và được ghi trong thoả ước. Trường hợp các bên không thỏa thuận ngày có hiệu lực thì thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực kể từ ngày các bên ký kết. Thỏa ước lao động tập thể sau khi có hiệu lực phải được các bên tôn trọng thực hiện.

**3. Thời hạn thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp**

Thoả ước lao động tập thể có thời hạn từ 01 năm đến 03 năm. Thời gian cụ thể do các bên thỏa thuận và được ghi trong thỏa ước lao động tập thể.

**4. Sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể**

- Thỏa ước lao động tập thể chỉ được sửa đổi, bổ sung theo thỏa thuận tự nguyện của các bên, thông qua thương lượng tập thể. Việc sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể được thực hiện như việc thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể.

- Trường hợp quy định của pháp luật thay đổi dẫn đến thỏa ước lao động tập thể không còn phù hợp với quy định của pháp luật thì các bên phải tiến hành sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể cho phù hợp với quy định của pháp luật. Trong thời gian tiến hành sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể thì quyền lợi của người lao động được thực hiện theo quy định của pháp luật./.