

Tp. Hồ Chí Minh, ngày 27 tháng 12 năm 2025

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Các căn cứ:

- Bộ luật lao động 2019 có hiệu lực từ ngày 01/01/2021;
- Căn cứ Luật Công đoàn số 50/2024/QH15 hiệu lực từ ngày 01/07/2025;
- Căn cứ Luật Thực hiện dân chủ ở cơ sở số 10/2022/QH15 hiệu lực từ ngày 01/07/2023;
- Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động;
- Luật Bảo hiểm xã hội số 41/2024/QH15 hiệu lực từ ngày 01/07/2025;
- Luật Bảo hiểm y tế số 25/2008/QH12 ngày 14/11/2008; Luật số 46/2014/QH13 ngày 13/6/2014 sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Bảo hiểm y tế; Luật số 51/2024/QH15 ngày 27/11/2024 sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Bảo hiểm y tế
- Luật Việc làm số 74/2025/QH15 hiệu lực từ ngày 01/01/2026;
- Luật An toàn, Vệ sinh lao động số 84/2015/QH13 ngày 25/6/2015;
- Quy chế tổ chức và hoạt động của Trường Đại học Văn Lang được thông qua ngày 01/6/2023;
- Nội quy lao động của Trường Đại học Văn Lang;
- Các quy chế, quy định nội bộ của Trường Đại học Văn Lang;
- Sự thỏa thuận giữa hai bên người sử dụng lao động và tập thể người lao động sau khi lấy ý kiến của tập thể người lao động trong Trường Đại học Văn Lang,

Để đảm bảo quyền lợi và nghĩa vụ hợp pháp của các bên trong quan hệ lao động, chúng tôi gồm có:

1. Đại diện người sử dụng lao động (NSDLĐ)

- Bà Trần Thị Mỹ Diệu - Người đại diện pháp luật của Trường Đại học Văn Lang
- Chức danh: Hiệu trưởng
- Địa chỉ: 45 Nguyễn Khắc Nhu, Phường Cầu Ông Lãnh, Thành phố Hồ Chí Minh
- Điện thoại: (028) 71099251

2. Đại diện tập thể lao động

- Bà Trần Thị Thu Thủy
- Chức danh: Chủ tịch Công đoàn Trường Đại học Văn Lang
- Địa chỉ: 45 Nguyễn Khắc Nhu, Phường Cầu Ông Lãnh, Thành phố Hồ Chí Minh
- Điện thoại: (028) 71099233

Hai bên cam kết thực hiện đúng các quy định của pháp luật và cùng nhau thỏa thuận ký kết Thỏa ước lao động tập thể (gọi tắt là Thỏa ước) gồm 03 Chương và 18 Điều sau đây:

Chương I. NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Thỏa ước lao động tập thể này là văn bản thỏa thuận giữa tập thể lao động và NSDLĐ về các điều kiện lao động mà hai bên đã đạt được thông qua thương lượng tập thể. Mọi trường hợp khác trong mối quan hệ lao động không quy định trong bản Thỏa ước lao động tập thể này, sẽ được giải quyết theo Nội quy lao động, Hợp đồng lao động và các cam kết, thỏa thuận kèm theo Hợp đồng lao động, các quy định, quy trình khác được Trường ban hành tại từng thời điểm, các quy định của Bộ luật Lao động và các văn bản quy phạm pháp luật hiện hành.

Nguyên tắc ưu tiên áp dụng:

1. Trường hợp quyền, lợi ích của Người lao động được quy định trong Hợp đồng lao động (HĐLĐ) cá nhân cao hơn so với quy định tương ứng tại Thỏa ước lao động tập thể thì áp dụng theo HĐLĐ cá nhân.
2. Trường hợp quyền, lợi ích của Người lao động được quy định trong HĐLĐ cá nhân thấp hơn so với quy định tương ứng tại Thỏa ước lao động tập thể thì áp dụng theo quy định tại Thỏa ước lao động tập thể.

Điều 2. Đối tượng thi hành

- 2.1. Người sử dụng lao động.
- 2.2. Người lao động (NLĐ) là nhân sự cấp quản lý, giảng viên, nhân viên, nghiên cứu viên đang làm việc cơ hữu tại Trường Đại học Văn Lang (gọi tắt là Trường hoặc Nhà trường), không làm việc cơ hữu cho nơi khác (quy định tại Nội quy lao động), kể cả NLĐ trong thời gian tập sự, 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.
- 2.3. Thỏa ước lao động tập thể được áp dụng đối với toàn bộ NLĐ làm việc theo HĐLĐ tại Trường Đại học Văn Lang, không phân biệt NLĐ là đoàn viên hoặc không là đoàn viên Công đoàn.
- 2.4. Ban chấp hành Công đoàn Trường Đại học Văn Lang.
- 2.5. Công đoàn cơ sở Trường Đại học Văn Lang tham gia thương lượng và ký kết Thỏa ước lao động tập thể với tư cách là tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở theo quy định của pháp luật lao động, đại diện cho tập thể NLĐ trong việc thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện Thỏa ước lao động tập thể này.

Điều 3. Thời hạn của Thỏa ước

- 3.1. Thỏa ước này có hiệu lực 02 (hai) năm kể từ ngày 01/01/2026.

- 3.2. Thỏa ước này được sửa đổi, bổ sung theo thỏa thuận tự nguyện của các bên, thông qua thương lượng tập thể. Việc sửa đổi, bổ sung phải được thực hiện theo trình tự như khi thương lượng, ký kết Thỏa ước này.
- 3.3. Khi thời hạn của Thỏa ước hết hiệu lực hai bên thực hiện theo quy định tại Bộ luật Lao động.

Điều 4. Cam kết của NSDLĐ bảo đảm quyền hoạt động của Công đoàn

NSDLĐ có trách nhiệm thực hiện các quy định của pháp luật về quyền Công đoàn, trích nộp kinh phí Công đoàn đầy đủ, tạo điều kiện thuận lợi cho Công đoàn hoạt động phù hợp với điều kiện thực tế của Trường.

Điều 5. Cam kết của NLĐ về việc chấp hành nội quy, quy định của Nhà trường

- 5.1. NLĐ có trách nhiệm chấp hành đúng các nội dung quy định, cam kết trong HĐLĐ, Nội quy lao động và Thỏa ước lao động tập thể và các quy định, quy trình khác có liên quan được NSDLĐ ban hành tại từng thời điểm. NLĐ vi phạm tùy theo mức độ sẽ bị xử lý theo Nội quy lao động và các quy định khác của Trường.
- 5.2. Thực hiện đúng quy trình điều hành trong hoạt động đào tạo của Nhà trường, có tinh thần trách nhiệm trong công việc, có ý thức kỷ luật lao động.
- 5.3. Không tham gia đình công, tranh chấp lao động tập thể trái quy định của pháp luật.

Chương II. NỘI DUNG THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Điều 6. Việc làm và bảo đảm việc làm

- 6.1. NSDLĐ phải đảm bảo việc làm cho NLĐ trong suốt thời gian có hiệu lực của HĐLĐ phù hợp với điều kiện hoạt động của Nhà trường và mức độ hoàn thành công việc theo HĐLĐ của NLĐ.
- 6.2. NLĐ hoàn thành nhiệm vụ được giao sẽ được xem xét tái ký HĐLĐ theo các điều kiện thực tế của Trường khi HĐLĐ cũ hết hạn.

Điều 7. Công tác đào tạo NLĐ

- 7.1. **Mục tiêu:** Các chương trình đào tạo, bồi dưỡng được thực hiện nhằm nâng cao trình độ, cập nhật kiến thức, kỹ năng phục vụ công việc chuyên môn và thực hiện chiến lược xây dựng đội ngũ nhân sự cấp Quản lý, giảng viên, nhân viên của Nhà trường.
- 7.2. **Nguyên tắc:** Dựa vào tiêu chuẩn và yêu cầu cần đáp ứng của các chức danh, chức vụ, vị trí việc làm để cử NLĐ đi đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, cập nhật kiến thức, kỹ năng.
- 7.3. Nhà trường khuyến khích và tạo điều kiện cho NLĐ tự học hỏi nâng cao, bồi dưỡng nghiệp vụ, trình độ chuyên môn để phục vụ công việc tốt hơn. Chế độ về đào tạo, bồi dưỡng nhân sự cấp Quản lý, giảng viên, nhân viên thực hiện theo quy định của Trường.
- 7.4. NLĐ có trách nhiệm tham gia đầy đủ và hoàn thành các chương trình đào tạo bắt buộc theo yêu cầu vị trí việc làm do Nhà trường quy định, bao gồm nhưng không

giới hạn ở các chương trình về chuyển đổi số, ứng dụng công nghệ và trí tuệ nhân tạo, an toàn, vệ sinh lao động, quy tắc ứng xử và các chương trình nâng cao năng lực khác phù hợp với chiến lược phát triển của Nhà trường theo thời gian quy định.

- 7.5. Trường hợp NLĐ không tham gia hoặc không hoàn thành các chương trình đào tạo bắt buộc nêu trên mà không có lý do chính đáng thì kết quả tham gia đào tạo có thể được xem xét, làm căn cứ trong việc đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ, đánh giá hiệu quả công việc (KPI) và các nội dung quản lý nhân sự khác theo quy định nội bộ của Nhà trường.

Điều 8. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

- 8.1. Trường Đại học Văn Lang thực hiện thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi theo quy định tại Nội quy lao động đăng ký theo quy định của pháp luật.
- 8.2. Ngoài những ngày nghỉ việc riêng, hưởng nguyên lương theo quy định của pháp luật, tứ thân phụ mẫu, anh chị em ruột của NLĐ qua đời được nghỉ 01 ngày.

Điều 9. Tiền lương, tiền thưởng

- 9.1. Tiền lương của NLĐ là sự thỏa thuận trong HĐLĐ giữa NSDLĐ với NLĐ phù hợp với vị trí, năng lực của NLĐ và nhu cầu, chiến lược phát triển của Trường. Tiền lương của NLĐ được bảo mật, được định lượng cụ thể (số giờ giảng, số giờ nghiên cứu khoa học, số giờ làm các công việc hành chính và sự vụ khác theo yêu cầu của Trường, các yếu tố khác,...) theo các quy chế, quy định về tiền lương của Trường để có cơ sở trả lương thực nhận hàng tháng cho NLĐ.
- 9.2. NLĐ không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động được xác định theo các tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong các quy chế/quy định do NSDLĐ ban hành hoặc vi phạm Nội quy lao động hoặc có bất kỳ hành vi nào gây ảnh hưởng đến uy tín, hoạt động của Nhà trường thì sẽ xét chấm dứt HĐLĐ theo quyết định của Hiệu trưởng hoặc Chủ tịch Hội đồng trường.
- 9.3. Khi NLĐ bổ sung bằng cấp có chuẩn cao hơn và phù hợp với vị trí việc làm đang phụ trách, phù hợp với nhu cầu của Nhà trường, được đánh giá hoàn thành nhiệm vụ tại thời điểm xem xét, Nhà trường sẽ xem xét điều chỉnh lương từ thời điểm văn bằng được công nhận theo đúng quy định. Trường hợp NLĐ được điều chỉnh lương (nếu có), Nhà trường sẽ có thông báo để NLĐ được biết.
- 9.4. **Tiền thưởng:** Là khoản tiền mà NSDLĐ thưởng cho NLĐ căn cứ vào kết quả, hiệu quả hoạt động hằng năm (được hiểu là kết quả sản xuất kinh doanh hằng năm theo quy định của Bộ luật Lao động), mức độ hoàn thành công việc của NLĐ hoặc các nhu cầu khuyến khích nhân sự của NSDLĐ. Tiền thưởng được thưởng cho NLĐ bao gồm:
- a) Thưởng hiệu suất và các khoản thưởng khác (nếu có): Là khoản tiền mà NSDLĐ xem xét thưởng cho NLĐ theo quy định của Trường và căn cứ vào hiệu quả hoạt động hằng năm, mức độ hoàn thành công việc của NLĐ. Trường Đại học Văn Lang sẽ xét thưởng cho NLĐ làm việc đủ 12 tháng, mức thưởng căn cứ vào kết quả đánh giá thực hiện công việc. Việc chi thưởng và mức thưởng sẽ do NSDLĐ

quyết định ở từng thời điểm. NLĐ làm việc chưa đủ 12 tháng sẽ tính tỷ lệ tương ứng theo số tháng thực tế làm việc.

b) Thường sáng kiến và thưởng theo các chương trình thi đua theo quy định hiện hành của Nhà trường.

9.5. Các quy định cụ thể về tiền lương, tiền thưởng được thực hiện theo quy định về Tiền lương, Tiền Thưởng của Trường Đại học Văn Lang và các quy định khác liên quan của Trường. Các quy định, quy chế này sẽ được thông báo cho NLĐ được biết và áp dụng thực hiện trong Trường.

Điều 10. Những quy định đối với lao động nữ

10.1. Lao động nữ trong thời gian mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng chấp hành tốt nội quy lao động và hoàn thành nhiệm vụ được phân công, sẽ được tiếp tục ký HĐLĐ mới khi HĐLĐ cũ hết hạn.

10.2. Lao động nữ là giảng viên trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi được giảm 10% nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học, các hoạt động chuyên môn và nhiệm vụ khác theo Quy định chế độ làm việc đối với giảng viên. Lao động nữ không là giảng viên trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi được giảm 01 giờ làm việc/ngày.

Điều 11. Phúc lợi và các chế độ khác

11.1. **Tham quan, nghỉ mát:** Mỗi năm, Nhà trường phối hợp cùng Công đoàn tổ chức chương trình gắn kết đội ngũ (Teambuilding) một lần vào thời điểm thích hợp do Nhà trường bố trí để triển khai các hoạt động, chương trình định hướng cho năm học mới, hướng đến tạo ra các giá trị gắn kết, chia sẻ giữa NLĐ và NSĐLĐ; mang đến lợi ích chung cho cộng đồng Văn Lang. Trường hợp NLĐ không tham gia được do phân công công tác của Nhà trường, đang mang thai, đang nghỉ hưởng chế độ thai sản, lao động nữ nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, bệnh trong thời gian điều trị có chỉ định của bác sĩ thì Nhà trường sẽ xem xét và quyết định cho NLĐ được hưởng bằng tiền với mức tối thiểu 5.000.000 đồng theo từng trường hợp cụ thể.

11.2. Các dịp lễ, tết

a) Tết Dương lịch:	2.000.000 đồng
b) Tết Nguyên đán: Thực hiện theo Điều 9.4 của Thỏa ước này	
c) Lễ 30/4 và 1/5:	2.000.000 đồng
d) Lễ Giỗ tổ Vua Hùng và ngày kỷ niệm thành lập Trường:	2.000.000 đồng
e) Chi nghỉ hè:	2.500.000 đồng
f) Lễ Quốc khánh 2/9:	2.000.000 đồng
g) Ngày Nhà giáo Việt Nam 20/11:	2.000.000 đồng
h) Ngày Quốc tế Phụ nữ 8/3 (Lao động nữ):	600.000 đồng
i) Ngày Quốc tế Đàn ông 19/11 (Lao động nam):	600.000 đồng
j) Ngày Phụ nữ Việt Nam 20/10 (Lao động nữ):	600.000 đồng

k) Ngày Thành lập Quân đội nhân dân Việt Nam

(NLĐ đã từng tham gia lực lượng vũ trang):

600.000 đồng

(Các khoản trên nếu NLĐ làm việc chưa đủ 12 tháng sẽ tính tỷ lệ tương ứng theo số tháng thực tế làm việc nhưng mức tối thiểu là 200.000 đồng)

11.3. Thăm hỏi, chúc mừng

a) Quà mừng sinh nhật: 500.000 đồng

b) NLĐ kết hôn: 3.000.000 đồng.

c) NLĐ đau ốm nặng : 5.000.000 đồng.

Mức thăm hỏi được quy định cụ thể như sau:

- 2.000.000 đối với trường hợp có số ngày nằm viện ≤ 5 ngày

- 5.000.000 đối với trường hợp có số ngày nằm viện > 5 ngày

Hồ sơ đính kèm: Giấy ra viện hoặc Giấy điều trị cấp cứu có xác nhận của cơ sở khám chữa bệnh.

d) NLĐ có vợ hoặc chồng, tứ thân phụ mẫu đau ốm nặng phải nằm viện từ 03 ngày trở lên, mức chi thăm hỏi 2.000.000/ lần và chi tối đa 02 lần/ trường hợp cho một năm dương lịch.

e) NLĐ có con đau ốm nặng phải nằm viện từ 03 ngày trở lên, mức chi thăm hỏi 1.500.000/ lần và chi tối đa 03 lần/ trường hợp cho một năm dương lịch.

Các trường hợp đặc biệt, Nhà trường sẽ xem xét cụ thể để hỗ trợ.

Hồ sơ đính kèm: Giấy ra viện hoặc Giấy điều trị cấp cứu có xác nhận của cơ sở khám chữa bệnh.

11.4. Phúng điếu

a) NLĐ qua đời: Phúng điếu 15.000.000 và vòng hoa.

b) Vợ/chồng, con hợp pháp của NLĐ qua đời: Phúng điếu 5.000.000 đồng và vòng hoa.

c) Tứ thân phụ mẫu của NLĐ qua đời: Phúng điếu 2.000.000 đồng và vòng hoa.

(Vòng hoa có mức tối đa là 1.500.000 đồng)

11.5. Trợ cấp thiên tai hỏa hoạn

Khi nhà ở của NLĐ bị bão lụt, thiên tai, hỏa hoạn có đơn xin trợ cấp (có xác nhận của địa phương): Bị thiệt hại toàn bộ tài sản hoặc một phần tài sản (tùy theo mức độ) thì Nhà trường sẽ xem xét và quyết định mức trợ cấp cho từng trường hợp cụ thể, tuy nhiên mức tối đa 20.000.000 đồng/trường hợp.

11.6. Chế độ với con của NLĐ (con được pháp luật thừa nhận)

a) Quà mừng NLĐ sinh con: Lao động nam 3.000.000 đồng/cháu, lao động nữ 3.000.000 đồng/cháu. Riêng trường hợp này, nếu bố và mẹ đều là NLĐ của Nhà trường, quà mừng NLĐ sinh con là 6.000.000 đồng/ cháu.

b) Quà Tết Quốc tế thiếu nhi: 400.000 đồng/cháu (các cháu có độ tuổi dưới 16).

c) Quà Tết Trung thu: 400.000 đồng/cháu (các cháu có độ tuổi dưới 16).

d) Khen thưởng hàng năm nhân dịp hè cho con của NLĐ như sau:

- Mầm non, tiểu học: Học sinh tiểu học “Hoàn thành xuất sắc các nội dung học tập và rèn luyện” trong năm học (học sinh giỏi toàn diện) mức thưởng 400.000 đồng/cháu; học sinh được nhận các loại giấy khen còn lại mức thưởng 300.000 đồng/cháu. Ngoài ra học sinh lớp 5 là học sinh “Hoàn thành xuất sắc các nội dung học tập và rèn luyện” 5 năm liên tục (đủ 5 giấy khen) thì thưởng thêm 300.000 đồng/cháu.
 - THCS: Học sinh khá 500.000 đồng/cháu; học sinh giỏi/ xuất sắc 600.000 đồng/cháu. Riêng học sinh lớp 9 là học sinh giỏi 4 năm liên tục (đủ 4 giấy khen) thì thưởng thêm 300.000 đồng/cháu.
 - THPT: Học sinh khá 600.000 đồng/cháu; học sinh giỏi/ xuất sắc 700.000 đồng/cháu. Riêng học sinh lớp 12 là học sinh giỏi 3 năm liên tục (đủ 3 giấy khen) thì thưởng thêm 300.000 đồng/cháu.
- a) Con của NLĐ nếu theo học tại Trường Đại học Văn Lang được giảm 50% học phí. Trong trường hợp NLĐ cả bố và mẹ cùng làm việc tại Trường thì chỉ có một người được hưởng chế độ này.
- b) Nếu NLĐ (trong độ tuổi lao động) đang làm việc tại Trường và mất, thì con của NLĐ được hưởng tất cả các chế độ liên quan đã nêu tại Khoản 11.6 Điều 11 này.

11.7. Ngoài nội dung quy định từ Khoản 1 đến Khoản 6 tại Điều này, các khoản chi khác sẽ được chi từ Quỹ Công đoàn.

Điều 12. An toàn lao động, vệ sinh lao động

- 12.1. NSDLĐ có trách nhiệm tập huấn công tác an toàn và vệ sinh lao động, thực hiện đầy đủ việc trang bị phương tiện bảo hộ lao động. Nhà trường phối hợp Công đoàn tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho NLĐ mỗi năm một lần; lao động nữ phải được khám chuyên khoa phụ sản.
- 12.2. 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 bị.
- 12.3. NLĐ làm việc ở bộ phận độc hại sẽ được hưởng các chế độ theo quy định của Luật an toàn, vệ sinh lao động.

Điều 13. Bảo hiểm xã hội và các bảo hiểm khác

- 13.1. NSDLĐ có trách nhiệm thực hiện đúng, đầy đủ các quy định về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế, bảo hiểm tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp đối với NLĐ.
- 13.2. NSDLĐ có trách nhiệm chốt sổ và trả sổ BHXH cho NLĐ chậm nhất 30 ngày kể từ ngày chấm dứt HĐLĐ.

Điều 14. Hoạt động công đoàn

- 14.1. Công đoàn trường phải xây dựng kế hoạch hoạt động trong năm gửi Ban Giám hiệu để phối hợp thực hiện. Trường hợp có kế hoạch đột xuất phải thông báo bằng văn bản cho NSDLĐ biết trước ít nhất 03 ngày để bố trí hoạt động phù hợp, tránh làm ảnh hưởng đến hoạt động chung của Nhà trường.

- 14.2. Khi Công đoàn trường kiến nghị những yêu cầu của tập thể lao động tại Trường Đại học Văn Lang, NSDLĐ có trách nhiệm phối hợp với Công đoàn xem xét và trả lời kiến nghị trong thời hạn 07 ngày kể từ ngày nhận kiến nghị.
- 14.3. NSDLĐ tạo điều kiện thuận lợi cho Ban chấp hành Công đoàn trong việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình theo quy định của pháp luật lao động và pháp luật Công đoàn.
- 14.4. NSDLĐ phối hợp với Ban chấp hành Công đoàn tổ chức đối thoại định kỳ 03 tháng một lần nhằm chia sẻ thông tin, tăng cường sự hiểu biết giữa NSDLĐ và NLĐ, được thực hiện theo quy định, quy chế dân chủ trong hoạt động của Trường Đại học Văn Lang.
- 14.5. NSDLĐ phối hợp với Ban chấp hành Công đoàn tổ chức Hội nghị người lao động theo quy định, quy chế dân chủ trong hoạt động của Trường Đại học Văn Lang.

Điều 15. Một số thỏa thuận khác

- 15.1. NSDLĐ có quyền bố trí, chuyển công tác đối với NLĐ theo nhu cầu công việc hoặc do sự thay đổi cơ cấu tổ chức của Nhà trường trên cơ sở tuân thủ theo quy định của pháp luật hiện hành.
- 15.2. Việc giao kết, thực hiện HĐLĐ giữa NSDLĐ và NLĐ làm việc tại Trường thực hiện theo quy định tại các quy định, quy trình tuyển dụng, bổ nhiệm, giao kết, thực hiện hợp đồng lao động và các quy chế, quy định khác có liên quan của Nhà trường.
- 15.3. Trường hợp NLĐ xin đơn phương chấm dứt HĐLĐ phù hợp với quy định pháp luật và thực hiện trách nhiệm báo trước theo quy định của pháp luật, Trường các đơn vị (người phụ trách đơn vị) có trách nhiệm nhận đơn và gửi Phòng HC&QTNNL. Nếu người phụ trách đơn vị không nhận đơn, NLĐ có quyền gửi trực tiếp tại Phòng HC&QTNNL của Trường hoặc nhờ Công đoàn xác nhận và chuyển đơn. Trường hợp này NLĐ có quyền nghỉ việc khi hết thời hạn báo trước đúng quy định của pháp luật.
- 15.4. Khi NLĐ nghỉ việc, NSDLĐ có trách nhiệm ban hành Quyết định về việc chấm dứt HĐLĐ lưu tại Nhà trường và gửi cho NLĐ 01 bản.
- 15.5. Trợ cấp thôi việc thực hiện theo quy định tại Khoản 1 Điều 46 Bộ luật Lao động và các quy định khác của Nhà trường. Các trường hợp không được trợ cấp thôi việc:
- a) NSDLĐ cho NLĐ thôi việc theo quy định tại Điều 42 và Điều 43 Bộ luật Lao động.
 - b) NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.
 - c) NLĐ bị xử lý kỷ luật sa thải.
 - d) Giấy phép lao động hết hiệu lực đối với NLĐ là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam theo quy định tại Điều 156 của Bộ luật Lao động.
 - e) Trường hợp thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong HĐLĐ mà thử việc không đạt yêu cầu hoặc một bên hủy bỏ thỏa thuận thử việc.

- f) NLĐ là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam bị trục xuất theo bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật, quyết định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.
- g) NLĐ đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.
- h) NLĐ tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên theo điểm e khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động.
- i) Các trường hợp khác theo quy định pháp luật hiện hành.

Điều 16. Tranh chấp lao động

Hai bên thực hiện theo quy định tại Chương XIV Bộ luật Lao động hiện hành.

Chương III. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 17. Trách nhiệm thi hành Thỏa ước

- 17.1. NSDLĐ, Ban chấp hành Công đoàn và NLĐ tại Nhà trường có trách nhiệm thực hiện đúng các nội dung đã thỏa thuận tại Thỏa ước này.
- 17.2. Sau khi ký kết Thỏa ước, NSDLĐ có trách nhiệm bố trí thời gian để Công đoàn triển khai Thỏa ước đến tập thể lao động tại Nhà trường. Các bên có quyền sửa đổi bổ sung theo quy định tại Điều 82 Bộ Luật lao động. NSDLĐ và NLĐ có trách nhiệm thực hiện đầy đủ Thỏa ước lao động tập thể đã ký kết.

Điều 18. Hiệu lực của Thỏa ước

- 18.1. Thỏa ước này có hiệu lực 02 (hai) năm, kể từ ngày 01/01/2026. Các quy định khác của Nhà trường trái với nội dung Thỏa ước này đều bị bãi bỏ.
- 18.2. Trong thời hạn Thỏa ước đang còn hiệu lực mà pháp luật lao động (hoặc quy định của Nhà trường hiện hành) có những sửa đổi, bổ sung về những quyền lợi cao hơn các thỏa thuận trong Thỏa ước thì áp dụng các quy định của Nhà trường và tiến hành sửa đổi, bổ sung Thỏa ước theo quy định.
- 18.3. Thỏa ước lao động tập thể này ký tại Trường Đại học Văn Lang ngày 27 tháng 12 năm 2025 và Thỏa ước này được triển khai áp dụng và gửi đi theo quy định tại Bộ luật Lao động.

**TM. BCH CĐCS
CHỦ TỊCH CÔNG ĐOÀN**



Trần Thị Thu Thủy

**NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG
HIỆU TRƯỞNG**



PGS. TS. Trần Thị Mỹ Diệu

