

CÔNG TY CỔ PHẦN DỊCH VỤ
QUAN TRẮC MÔI TRƯỜNG LAO
ĐỘNG VIỆT NAM

Số: 2502/QĐ-CT

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

Hải Phòng, ngày 01 tháng 08 năm 2025

QUYẾT ĐỊNH
(V/v: Thay đổi người đại diện pháp luật)

HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ
CÔNG TY CỔ PHẦN DỊCH VỤ QUAN TRẮC MÔI TRƯỜNG LAO ĐỘNG
VIỆT NAM

- Căn cứ Luật Doanh nghiệp số 59/2020/QH14 được Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam thông qua ngày 17/06/2020;
- Căn cứ Điều lệ tổ chức và hoạt động của Công ty Cổ phần Dịch vụ Quan trắc Môi trường Lao động Việt Nam;
- Căn cứ Biên bản họp Hội đồng Quản trị ngày 01 tháng 08 năm 2025 về việc thay đổi nhân sự Ban Giám đốc;
- Xét năng lực, phẩm chất đạo đức và kinh nghiệm công tác của cán bộ;
- Theo đề nghị của Chủ tịch Hội đồng Quản trị.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1: Bổ nhiệm cán bộ

Bổ nhiệm Người có tên sau đây giữ chức vụ Giám đốc Công ty Cổ phần Dịch vụ Quan trắc Môi trường Lao động Việt Nam:

- Họ và tên:** NGUYỄN THỊ HẢI HÀ
- Sinh ngày:** 18/10/1995
- Số CCCD/CMND:** 033195001396 do Bộ Công An cấp ngày 28/07/2025
- Địa chỉ thường trú:** Chung cư CT2B MHDI Thạch Bàn, 537 Bát Khôi, Phường Long Biên, Thành phố Hà Nội
- Điện thoại:** 0961142868

Điều 2: Quyền và nghĩa vụ

Bà Nguyễn Thị Hải Hà với vai trò là Giám đốc – Người đại diện theo pháp luật của Công ty có các quyền hạn và nhiệm vụ sau:

- Tổ chức, điều hành toàn bộ hoạt động sản xuất kinh doanh hằng ngày của Công ty theo đúng quy định của Điều lệ Công ty, Nghị quyết của Hội đồng Quản trị và pháp luật hiện hành.



2. Chịu trách nhiệm trước Hội đồng Quản trị và trước pháp luật về việc thực hiện các quyền và nhiệm vụ được giao.
3. Được hưởng tiền lương, thù lao, thưởng và các chế độ phúc lợi khác theo quy định chung của Công ty và quyết định của Hội đồng Quản trị.

Điều 3: Lương và chế độ

Bà Nguyễn Thị Hải Hà được hưởng mức lương, phụ cấp trách nhiệm và các chế độ đãi ngộ khác theo quy định tại Hợp đồng lao động và Quy chế tài chính của Công ty.

Điều 4: Hiệu lực thi hành

1. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký.
2. Các Phòng, Ban thuộc Công ty Cổ phần Dịch vụ Quan trắc Môi trường Lao động Việt Nam và bà Nguyễn Thị Hải Hà chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

**TM. HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ
CHỦ TỊCH**



Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Lưu HS, VP.

NGUYỄN THỊ HIỀN



CÔNG TY CỔ PHẦN DỊCH VỤ
QUAN TRẮC MÔI TRƯỜNG LAO
ĐỘNG VIỆT NAM

Số: 2601/QĐ-CT

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

Hải Phòng, ngày 01 tháng 07 năm 2026

QUYẾT ĐỊNH
(V/v: Bổ nhiệm Người chịu trách nhiệm chuyên môn)
HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ
CÔNG TY CỔ PHẦN DỊCH VỤ QUAN TRẮC MÔI TRƯỜNG LAO ĐỘNG
VIỆT NAM

- Căn cứ Luật Doanh nghiệp số 59/2020/QH14 được Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam thông qua ngày 17/06/2020;
- Căn cứ Điều lệ tổ chức và hoạt động của Công ty Cổ phần Dịch vụ Quan trắc Môi trường Lao động Việt Nam;
- Căn cứ Biên bản họp Hội đồng Quản trị ngày 01/07/2026 về việc bổ nhiệm nhân sự cấp cao phụ trách chuyên môn;
- Xét năng lực, trình độ chuyên môn và phẩm chất đạo đức của cán bộ;
- Theo đề nghị của Chủ tịch Hội đồng Quản trị..

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1: Bổ nhiệm cán bộ

Bổ nhiệm Người có tên sau đây giữ chức vụ Người phụ trách chuyên môn của Công ty:

- **Họ và tên:** NGUYỄN THỊ HẢI HÀ
- **Sinh ngày:** 18/10/1995
- **Số CCCD/CMND:** 033195001396 do Bộ Công An cấp ngày 28/07/2025
- **Địa chỉ thường trú:** Chung cư CT2B MHDI Thạch Bàn, 537 Bát Khối, Phường Long Biên, Thành phố Hà Nội
- **Điện thoại:** 0961142868

Điều 2: Quyền hạn và Trách nhiệm chuyên môn

Bà Nguyễn Thị Hải Hà có trách nhiệm quản lý, điều hành và chịu trách nhiệm toàn bộ về mặt chuyên môn trong lĩnh vực quan trắc môi trường lao động của Công ty, bao gồm:

1. Chủ trì, ký duyệt và chịu trách nhiệm tối cao về tính chính xác, khách quan của các báo cáo kết quả quan trắc môi trường lao động.



2. Quản lý, giám sát và vận hành hệ thống phòng thí nghiệm, trang thiết bị kỹ thuật theo đúng tiêu chuẩn pháp luật quy định.
3. Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá năng lực chuyên môn của đội ngũ kỹ thuật viên, thử nghiệm viên.
4. Đại diện Công ty làm việc với các cơ quan quản lý nhà nước về các vấn đề liên quan đến điều kiện hoạt động và chất lượng chuyên môn của dịch vụ.
5. Chịu trách nhiệm trực tiếp trước Hội đồng Quản trị, Tổng Giám đốc và trước pháp luật về mọi hoạt động chuyên môn được giao.

Điều 3: Hiệu lực thi hành

1. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký.
2. Các Phòng, Ban thuộc Công ty Cổ phần Dịch vụ Quan trắc Môi trường Lao động Việt Nam và bà Nguyễn Thị Hải Hà chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

**TM. HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ
CHỦ TỊCH**



Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Lưu HS, VP.

NGUYỄN THỊ HIỀN

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

ĐƠN XIN XÁC NHẬN CÔNG TÁC

Kính gửi: Công ty TNHH TCS – Kỹ thuật Môi trường

Tên tôi là: Nguyễn Thị Hải Hà

Ngày sinh: 18/10/1995

Số CCCD: 033195001396 cấp ngày 28/07/2025 tại Cục cảnh sát

Tôi làm đơn này xin xác nhận các thông tin về nghề nghiệp và đơn vị công tác như sau:

Tên đơn vị công tác: Công ty TNHH TCS – Kỹ thuật Môi trường

Địa chỉ: 453/31/20A đường Lê Hồng Phong, Phường Phú Lợi, Thành phố Hồ Chí Minh

Điện thoại: 0353696789

Khoa/phòng làm việc: Phòng Kỹ thuật

Công việc: Quan trắc môi trường lao động

Thời gian làm việc: Từ tháng 07/2022 đến tháng 08/2025

Kính trình Công ty TNHH TCS – Kỹ thuật Môi trường xác nhận cho tôi những thông tin trên là chính xác.

Tôi xin chân thành cảm ơn!



Hồ Chí Minh, ngày 28 tháng 06 năm 2026

Người làm đơn

(Ký và ghi rõ họ tên)

(Signature)

Nguyễn Thị Hải Hà

Xác nhận của đơn vị
KT. GIÁM ĐỐC
PHÓ GIÁM ĐỐC



PHÓ GIÁM ĐỐC

Hồng Quang Thống



CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
SOCIALIST REPUBLIC OF VIET NAM
Independence - Freedom - Happiness

CĂN CƯỚC
IDENTITY CARD



Số định danh cá nhân / Personal identification number:
033195001396

Họ, chữ đệm và tên khai sinh / Full name:
NGUYỄN THỊ HẢI HÀ

Ngày, tháng, năm sinh / Date of birth:
18/10/1995

Giới tính / Sex:
Nữ

Quốc tịch / Nationality:
Việt Nam

Nơi cư trú / Place of residence: Khu Nhà Ở Thạch Bàn
Long Biên, Hà Nội

Nơi đăng ký khai sinh / Place of birth:
Ấn Thị, Hưng Yên



Ngày, tháng, năm cấp / Date of issue:
28/07/2025

Ngày, tháng, năm hết hạn / Date of expiry:
18/10/2035

BỘ CÔNG AN / MINISTRY OF PUBLIC SECURITY



IDVNM1950013964033195001396<<6
9510180F3510188VNM<<<<<<<<<<<8
NGUYEN<<THI<HAI<HA<<<<<<<<<<<

SOCIALIST REPUBLIC OF VIETNAM

The President of
HANOI MEDICAL UNIVERSITY
has conferred

THE DEGREE OF DOCTOR OF MEDICINE
PREVENTIVE MEDICINE

Upon: **Ms. *Nguyen Thi Hai Ha***

Date of birth: **18 October 1995**

Year of graduation: **2019**

Degree classification: **Average good**

Mode of study: **Full-time**

Hanoi, 04 July 2019

Reg. No: **0834 - BS/2019**

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Hiệu trưởng
TRƯỜNG ĐẠI HỌC Y HÀ NỘI
cấp

BẰNG BÁC SĨ
Y HỌC DỰ PHÒNG

Cho: **Bà *Nguyễn Thị Hải Hà***

Ngày sinh: **18/10/1995**

Năm tốt nghiệp: **2019**

Xếp loại tốt nghiệp: **Trung bình khá**

Hình thức đào tạo: **Chính quy**

Hà Nội, ngày 04 tháng 7 năm 2019

Hiệu trưởng

**TRƯỜNG
ĐẠI HỌC Y
HÀ NỘI**

Tạ Thanh Vân

Số hiệu: **3000922**

Số vào sổ cấp bằng: **0834 - BS/2019**



BỘ Y TẾ
VIỆN SỨC KHỎE NGHỀ NGHIỆP
VÀ MÔI TRƯỜNG

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

Số: 662/2019 – B06

CHỨNG NHẬN ĐÀO TẠO LIÊN TỤC
VIỆN SỨC KHỎE NGHỀ NGHIỆP VÀ MÔI TRƯỜNG

Chứng nhận: Bà **Nguyễn Thị Hải Hà**
Sinh ngày: 18/10/1995
Số CMT/TCC: 033195001396
Đơn vị: Viện Sức khỏe nghề nghiệp và môi trường
Đã hoàn thành khóa học theo chương trình đào tạo liên tục:

BỆNH NGHỀ NGHIỆP

Thời gian huấn luyện: 528 tiết (Bằng chữ: Năm trăm hai mươi tám tiết học)

Từ ngày 16 tháng 09 năm 2019 đến ngày 16 tháng 12 năm 2019

Hà Nội, ngày 07 tháng 01 năm 2020

PHỤ TRÁCH KHÓA HỌC


Dương Khánh Vân



BỘ Y TẾ
VIỆN SỨC KHỎE NGHỀ NGHIỆP
VÀ MÔI TRƯỜNG
Số: 43/2021 – B06

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

CHỨNG CHỈ ĐÀO TẠO LIÊN TỤC

Chứng nhận : Bà **Nguyễn Thị Hải Hà**

Sinh ngày : 18/10/1995

Số CMT/TCC : 033195001396

Đơn vị công tác : Viện Sức khỏe nghề nghiệp và môi trường

Đã hoàn thành khoá học theo chương trình đào tạo liên tục:

QUAN TRẮC MÔI TRƯỜNG LAO ĐỘNG

Tổng số: 186 tiết (Bằng chữ: Một trăm tám mươi sáu tiết học)

Từ ngày 22 tháng 03 năm 2021 đến ngày 22 tháng 04 năm 2021

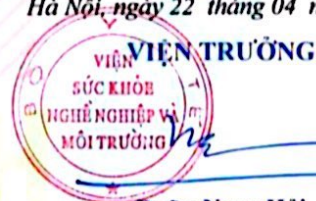
Hà Nội, ngày 22 tháng 04 năm 2021

Chứng chỉ có giá trị
đến hết ngày
22/04/2026

PHỤ TRÁCH KHÓA HỌC



Dương Khánh Vân



Doãn Ngọc Hải

BỘ Y TẾ
VIỆN SỨC KHỎE NGHỀ NGHIỆP
VÀ MÔI TRƯỜNG
Số: 550/2025 – B06

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

CHỨNG CHỈ ĐÀO TẠO VỀ QUAN TRẮC MÔI TRƯỜNG LAO ĐỘNG

Chứng nhận : Bà **Nguyễn Thị Hải Hà**

Sinh ngày : 18/10/1995

Số CMT/CCCD : 033195001396

Đơn vị công tác : Công ty Cổ phần dịch vụ Quan trắc Môi trường lao động Việt Nam

Đã hoàn thành khoá đào tạo cập nhật kiến thức, gia hạn chứng chỉ chuyên môn về:

QUAN TRẮC MÔI TRƯỜNG LAO ĐỘNG

Tổng số: 24 tiết (Bằng chữ: Hai mươi tư tiết học)

Từ ngày 9 tháng 12 năm 2025 đến ngày 11 tháng 12 năm 2025

Chứng chỉ này thay thế chứng chỉ số 43/2021 - B06 cấp ngày 22 tháng 4 năm 2021

Hà Nội, ngày 16 tháng 12 năm 2025

Chứng chỉ này có
giá trị đến hết ngày
11/12/2030

KT. VIỆN TRƯỞNG
PHÓ VIỆN TRƯỞNG
SỨC KHỎE
NGHỀ NGHIỆP VÀ
MÔI TRƯỜNG

Nguyễn Văn Sơn

CHỨNG NHẬN ĐÀO TẠO LIÊN TỤC

Chứng nhận : Bà **Nguyễn Thị Hải Hà**

Sinh ngày : 18/10/1995

Số CMND/TCC : 033195001396

Đơn vị công tác : Viện Sức khỏe nghề nghiệp và môi trường

Đã hoàn thành khoá học theo chương trình đào tạo liên tục:

***Đánh giá các yếu tố Tâm sinh lý lao động và Ergonomi
trong Quan trắc môi trường lao động***

Tổng số: 40 tiết (Bằng chữ: Bốn mươi tiết học)

Thời gian từ ngày 29 tháng 03 năm 2021 đến ngày 02 tháng 04 năm 2021

Hà Nội, ngày 02 tháng 04 năm 2021

PHỤ TRÁCH KHÓA HỌC



Phan Thị Thuý Chinh

VIỆN TRƯỞNG



* Doãn Ngọc Hải

SOCIALIST REPUBLIC OF VIETNAM

THE RECTOR
OF HANOI UNIVERSITY OF PUBLIC HEALTH

has conferred

THE DEGREE OF BACHELOR
MEDICAL LABORATORY TECHNOLOGY

Upon: **Mr NGUYEN TUAN ANH**

Date of birth: **18 April 1996**

Year of graduation: **2018**

Degree classification: **Good**

Mode of study: **Full-time**

Hanoi, 02 August 2018

Reg. No: **CQ.2018-157**

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

HIỆU TRƯỞNG
TRƯỜNG ĐẠI HỌC Y TẾ CÔNG CỘNG

cấp

BẰNG CỬ NHÂN

KỸ THUẬT XÉT NGHIỆM Y HỌC

Cho: **Ông NGUYỄN TUẤN ANH**

Ngày sinh: **18/04/1996**

Năm tốt nghiệp: **2018**

Xếp loại tốt nghiệp: **Khá**

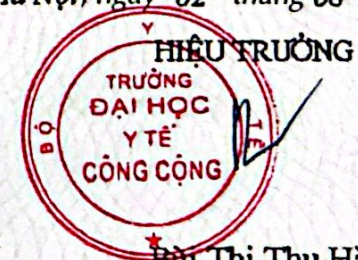
Hình thức đào tạo: **Chính quy**

Hà Nội, ngày 02 tháng 08 năm 2018



Số hiệu: **1669998**

Số vào sổ cấp bằng: **CQ.2018-157**



Bùi Thị Thu Hà

BỘ Y TẾ
VIỆN SỨC KHỎE NGHỀ NGHIỆP
VÀ MÔI TRƯỜNG
Số: 642/2025 – B06

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

CHỨNG CHỈ ĐÀO TẠO VỀ QUAN TRẮC MÔI TRƯỜNG LAO ĐỘNG

Chứng nhận : Ông *Nguyễn Tuấn Anh*

Sinh ngày : 18/04/1996

Số CCCD : 033096004965

Đơn vị công tác : Viện Sức khỏe nghề nghiệp và môi trường

Đã hoàn thành khoá đào tạo chuyên môn về:

QUAN TRẮC MÔI TRƯỜNG LAO ĐỘNG

Tổng số: 186 tiết (Bằng chữ: Một trăm tám mươi sáu tiết học)

Từ ngày 8 tháng 12 năm 2025 đến ngày 9 tháng 01 năm 2026

Chứng chỉ này có
giá trị đến hết ngày
09/01/2031

Hà Nội, ngày 09 tháng 01 năm 2026

KT. VIỆN TRƯỞNG
PHỖ VIỆN TRƯỞNG



Nguyễn Văn Sơn

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

BÊN A: CÔNG TY CỔ PHẦN DỊCH VỤ QUAN TRẮC MÔI TRƯỜNG LAO ĐỘNG VIỆT NAM

Đại diện: **BÀ NGUYỄN THỊ HẢI HÀ**

Chức vụ: Giám đốc

Địa chỉ: Số 116B Vĩnh Cát, Phường An Biên, Thành phố Hải Phòng

MST: 0202244432

Sau đây được gọi là Người sử dụng lao động

BÊN B: ÔNG NGUYỄN TUẤN ANH

Sinh ngày: 18/04/1996

Dân tộc: Kinh

Quốc tịch: Việt Nam

Số CCCD: 033096004965

Nơi cấp: CTCCSQLHCVTXXJ

Ngày cấp: 25/10/2022

Nơi ĐKKHTT: Căn 2606 CT2B Khu nhà ở Thạch Bàn, Phường Long Biên, TP. Hà Nội

Điện thoại: 0856823823

Sau đây được gọi là Người lao động

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

Điều 1 : Thời hạn và công việc hợp đồng

- Loại hợp đồng: Hợp đồng không xác định thời hạn có hiệu lực kể từ ngày ký.
- Địa điểm làm việc: Công ty Cổ phần Dịch vụ Quan trắc Môi trường Lao động Việt Nam, Số 116B Vĩnh Cát, Phường An Biên, Thành phố Hải Phòng
Người lao động đồng ý làm việc tại các địa điểm khác theo tính chất công việc được giao và theo yêu cầu của Người sử dụng lao động trong từng thời điểm cụ thể.
- Chức danh chuyên môn: Nhân viên kỹ thuật
- Nhiệm vụ, công việc như sau:
- Quản lý máy móc và sắp xếp, lập kế hoạch triển khai hợp đồng
 - Khảo sát, lấy mẫu, đo đạc các thông số về môi trường tại hiện trường
 - Lập kế hoạch triển khai hợp đồng
 - Nhập các kết quả đo lường thu thập được từ hiện trường nhằm phục vụ công tác phân tích và báo cáo kết quả quan trắc môi trường
 - Xây dựng, cải tiến quy trình thực hiện



- Người lao động còn có thể phải thực hiện những công việc khác khi được người sử dụng lao động yêu cầu hoặc giao kiêm nhiệm, trong phạm vi chuyên môn được đào tạo, nhằm hoàn thành kế hoạch chung của Công ty.
- Tiếp nhận mẫu, phân tích và trả kết quả theo yêu cầu.
- Thực hiện công việc và hoàn thành các hồ sơ theo ISO/IEC 17025:2017
- Tham gia phát triển và phê duyệt phương pháp.
- Vận hành được các thiết bị AAS, GC, HPLC, UV-Vis.
- Hoàn thành các công việc khác theo yêu cầu của cấp trên.

Điều 2 : Chế độ làm việc

1. Thời giờ làm việc:

- Tại văn phòng: Từ thứ hai đến sáng thứ bảy hàng tuần

Sáng: 8h30 – 12h; Chiều: 13h15 – 17h

- Ngoài văn phòng: Tùy theo từng đơn hàng để có thời gian làm việc cụ thể

2. Dụng cụ làm việc được cấp phát: Theo nhu cầu công việc

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

4. Phương tiện đi lại: do người lao động tự túc

Điều 3: Lương, phụ cấp và tiền thưởng

1. Lương và phụ cấp:

a. Lương cơ bản: 5.500.000đ (bằng chữ: Năm triệu, năm trăm nghìn đồng./)/tháng

b. Phụ cấp bổ sung theo tháng:

- Phụ cấp tiền ăn: 50.000/ ngày làm việc
- Phụ cấp xăng xe: 1.000.000/24 ngày công
- Phụ cấp điện thoại: 1.000.000/24 ngày công
- Phụ cấp trang phục: 400.000/24 ngày công

c. Công tác phí, Chi phí làm Báo cáo, Chi phí trưởng nhóm được quy định trong Quy chế làm việc Phòng kỹ thuật.

Lương và phụ cấp được tính trên cơ sở làm việc đủ 24 ngày một tháng căn cứ vào bảng theo dõi chấm công của Công ty. Những ngày không làm việc, trừ những ngày được nghỉ lễ, tết theo quy định của pháp luật, người lao động không được trả lương và phụ cấp.

Nếu trong trường hợp người lao động phải làm thêm giờ vào ngày thường hoặc ngày nghỉ, lễ, người lao động sẽ được trả lương áp dụng dựa trên cơ sở tiền lương thực trả theo công việc đang làm của tháng theo quy định của pháp luật. Mức trả lương theo

quy định tại Quy chế chi tiêu nội bộ được ban hành phù hợp quy định của pháp luật về lao động.

- d. Hình thức trả lương: Được trả bằng tiền mặt hoặc chuyển khoản vào tài khoản cá nhân theo quy định của Công ty. Trường hợp trả lương qua tài khoản cá nhân được mở tại ngân hàng, các loại phí liên quan đến việc mở, duy trì tài khoản do người lao động chịu.
- e. Ngày trả lương: Từ ngày 01 - 05 hàng tháng.
- f. Chế độ nâng lương: Căn cứ vào trình độ, kết quả làm việc, sự đóng góp đối với Công ty và việc chấp hành nghiêm túc của người lao động đối với các quy định của Công ty, người lao động được cân nhắc, xem xét nâng lương vào thời điểm thích hợp nhưng không sớm hơn 06 tháng kể từ ngày ký Hợp đồng này theo quyết định của Công ty. Mức lương sau khi nâng lương tùy thuộc vào đánh giá, quyết định theo cách thức và tiêu chí riêng của Công ty xây dựng, áp dụng từng thời điểm.

2. Tiền thưởng:

Trong quá trình làm việc tại Công ty, ngoài tiền lương được quy định tại khoản 1 Điều này, người lao động có thể được thưởng.

- a. Công ty quyết định mức thưởng cụ thể vào cuối mỗi kỳ đánh giá, căn cứ vào mức lợi nhuận của Công ty đạt được và mức độ hoàn thành công việc của người lao động.
 - b. Người lao động chỉ được thưởng nếu không vi phạm các nội quy, quy chế của Công ty, tuân thủ tốt các nghĩa vụ quy định tại Hợp đồng này.
3. Tiền lương và tiền thưởng đã bao gồm thuế thu nhập cá nhân mà Công ty trả cho người lao động. Người lao động có nghĩa vụ nộp thuế thu nhập cá nhân của mình cho cơ quan thuế có thẩm quyền. Công ty có quyền trích trước từ tiền lương, tiền thưởng người lao động được nhận và nộp các khoản thuế liên quan đến thu nhập cá nhân của người lao động cho cơ quan thuế phù hợp với quy định của pháp luật.
4. Tại Công ty, các thông tin về tiền lương và tiền thưởng được xác định là bảo mật tuyệt đối, người lao động không được tiết lộ ở cả trong và ngoài địa điểm làm việc. Nếu tiết lộ các thông tin này, người lao động sẽ bị chấm dứt hợp đồng lao động.

Điều 4 : Nghĩa vụ, quyền hạn và các quyền lợi người lao động được hưởng như sau :

1. Quyền lợi:

- a. Trang bị bảo hộ lao động: tùy theo tính chất công việc, người lao động sẽ được Công ty trang bị bảo hộ lao động phù hợp với quy định của pháp luật.

b. Chế độ nghỉ ngơi:

Mỗi ngày làm việc, người lao động được nghỉ ăn ca, theo quy định của Công ty

Người lao động được nghỉ buổi chiều thứ bảy và cả ngày chủ nhật.

Người lao động được nghỉ các ngày lễ, Tết và các ngày nghỉ khác theo quy định của Bộ luật lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành.

Người lao động được nghỉ phép hằng năm theo quy định của Bộ luật lao động, các văn bản hướng dẫn thi hành và quy định của Công ty.

c. Dụng cụ làm việc: Trong quá trình làm việc tại Công ty, người lao động được Công ty cấp phát những dụng cụ cần thiết để phục vụ cho công việc theo quy định của Công ty. Người lao động phải ký biên bản giao nhận khi nhận những dụng cụ được cấp phát và có trách nhiệm bảo quản, bồi thường (nếu gây hỏng, mất) theo quy định.

d. Bảo hiểm: - Tỷ lệ đóng bảo hiểm:

Trong thời gian làm việc tại Công ty, Công ty đóng 17.5% BHXH, 3% BHYT, 1% BHTN, Người lao động đóng 8%BHXH, 1.5%BHYT, 1%BHTN. Mức tham gia BHXH, BHYT, BHTN của Công ty và người lao động sẽ thay đổi phù hợp với sự thay đổi quy định của pháp luật, mức lương, phụ cấp của người lao động.

e. Chế độ đào tạo:

Trong quá trình làm việc tại Công ty, người lao động có thể được Công ty cử đi đào tạo để nâng cao trình độ chuyên môn, trình độ quản lý. Người lao động hiểu rõ và đồng ý về việc cử người lao động đi đào tạo không phải là nghĩa vụ của Công ty.

Chi phí đào tạo được Công ty chi trả bao gồm nhưng không giới hạn các khoản chi có chứng từ hợp lệ về chi phí chi trả cho người dạy, tài liệu học tập, trường, lớp, máy, thiết bị vật liệu thực hành, các chi phí khác hỗ trợ cho người học và tiền lương, tiền đóng BHXH, BHYT cho người học trong thời gian đi học, chi phí đi lại...

f. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Theo quy định tại Điều 35 của Bộ luật lao động 2019

- Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần báo trước nếu thuộc một trong những trường hợp sau đây: “Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận, trừ trường hợp quy định tại Điều 29 của Bộ luật này; Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 97 của Bộ luật này; Bị Người sử dụng lao động ngược đãi, đánh đập hoặc có lời nói,

hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự; bị cưỡng bức lao động; Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc; Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo quy định tại khoản 1 Điều 138 của Bộ luật này; Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác; Người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực theo quy định tại khoản 1 Điều 16 của Bộ luật này làm ảnh hưởng đến việc thực hiện HĐLĐ”

- Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi không thuộc các trường hợp trên nhưng phải đáp ứng thời hạn báo trước:

+ Ít nhất 45 ngày nếu làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn;

+ Ít nhất 30 ngày nếu làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng;

+ Ít nhất 03 ngày làm việc nếu làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng.

g. Những thỏa thuận khác:

Ngoài những quyền lợi đã được quy định tại Hợp đồng này, người lao động còn có thể được hưởng các quyền lợi khác quy định thỏa thuận với Công ty.

2. Nghĩa vụ

- a. Hoàn thành một cách cẩn trọng, chính xác, trung thực và với tinh thần đạo đức cao nhất đối với các công việc quy định tại Hợp đồng này, bản mô tả công việc, quy định của Công ty và các thỏa thuận khác được hai bên ký kết;
- b. Nghiêm chỉnh tuân thủ các quy định và chấp hành các yêu cầu của Ban giám đốc, trong quá trình thực hiện công việc được giao;
- c. Chấp hành nghiêm chỉnh và kịp thời các quyết định của Ban giám đốc Công ty về điều kiện công tác;
- d. Tuân thủ quy định về bảo mật thông tin mật của Công ty, hội đồng thành viên, những người đảm nhiệm các chức danh quản lý khác của Công ty (bất kể đó là thông tin liên quan đến cá nhân hay liên quan đến Công ty), thông tin về khách hàng, đối tác kinh doanh, sản phẩm và dịch vụ của Công ty, các thông tin về tài chính, kế hoạch kinh doanh, thông tin về tranh chấp, kiện tụng, thông tin về dự thầu, chương trình và nội dung quảng cáo của Công ty, kế hoạch và chiến lược tiếp thị sản phẩm, v.v....
- e. Trong quá trình làm việc tại Công ty, người lao động không được phép sử dụng quan hệ cá nhân hay tổ chức là khách hàng, đối tác của Công ty hoặc lợi dụng uy

tín của của Công ty để thực hiện bất kỳ công việc nào vì lợi ích riêng của người lao động hoặc lợi ích của bên thứ ba nào khác. Vi phạm quy định này là vi phạm Hợp đồng và người lao động có thể bị Công ty quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động hoặc áp dụng các hình thức xử lý kỷ luật sa thải hoặc buộc bồi thường về dân sự theo quy định của pháp luật.

- f. Giữ gìn, bảo quản và luôn đảm bảo tình trạng hoạt động tốt của những vật dụng, trang thiết bị, tài sản, máy móc, bảo hộ lao động mà Công ty đã cấp và giao cho người lao động; Nếu người lao động để mất hoặc hư hỏng không làm việc được mà không do nguyên nhân khách quan, người lao động có trách nhiệm bồi thường cho Công ty theo Nội quy lao động;
- g. Bồi thường cho Công ty về các thiệt hại do người lao động trực tiếp hoặc gián tiếp gây ra khi làm tổn hao, hư hỏng, thất lạc hoặc làm mất các dụng cụ, thiết bị làm việc, tài sản khác được Công ty giao cho người lao động quản lý, theo nội quy lao động;
- h. Để nhận được chi phí đào tạo của Công ty, người lao động cam kết:
 - Hoàn thành tốt khoá đào tạo và tuân thủ các quy định trong Quy chế đào tạo của Công ty và các điều khoản theo Hợp đồng đào tạo mà người lao động ký với Công ty;
 - Nộp báo cáo kết quả đào tạo, hoặc chứng nhận tham gia khoá đào tạo đó cho Công ty, trong thời hạn 10 (mười) ngày kể từ ngày người lao động hoàn thành khoá đào tạo hoặc kể từ ngày người lao động nhận được chứng nhận đã tham gia khoá đào tạo đó.
 - Lưu giữ, bảo quản tại nơi làm việc Hợp đồng này bản gốc các văn bằng, chứng chỉ tốt nghiệp, chứng nhận đã hoàn thành khoá đào tạo, không được sử dụng vào mục đích, phạm vi không phù hợp với công việc theo Hợp đồng lao động này hoặc công việc khác theo sự phân công của Công ty.
 - Sau khi hoàn thành khoá đào tạo, tiếp tục làm việc cho Công ty thêm một thời gian tối thiểu tùy theo Hợp đồng đào tạo mà Công ty đã ký với người lao động.
 - Trường hợp người lao động vi phạm những cam kết trên, người lao động sẽ phải hoàn trả cho Công ty toàn bộ chi phí đào tạo, đồng thời nộp thêm cho Công ty một khoản tiền phạt vi phạm Hợp đồng đào tạo có giá trị bằng chi phí đào tạo Công ty đã đầu tư cho người lao động, trừ trường hợp Hợp đồng đào tạo có quy định khác.

- i. Chịu trách nhiệm trước pháp luật và Công ty về các thiệt hại do người lao động trực tiếp hoặc gián tiếp gây ra đối với uy tín của Công ty hoặc các thành viên trong Hội đồng thành viên của Công ty. Tùy thuộc vào từng trường hợp vi phạm cụ thể, Công ty sẽ quyết định việc xử lý theo quy định của Bộ luật lao động hoặc đề nghị cơ quan nhà nước có thẩm quyền xử lý về hình sự hoặc bồi thường về dân sự theo quy định của pháp luật.

Trong trường hợp người lao động có hành vi làm tổn hại uy tín của Công ty thì thiệt hại được xác định trên cơ sở giá trị uy tín về thương hiệu của Công ty bị giảm sút trên thị trường, được tính thành tiền theo giá trị thương hiệu của Công ty được thẩm định tại thời điểm người lao động có hành vi vi phạm. Chi phí thẩm định của Công ty hoàn toàn do người lao động chịu.

Trong trường hợp người lao động có hành vi làm tiết lộ những thông tin mật là giá trị tồn tại của Công ty thì thiệt hại được tính bằng tiền tương ứng với mức thiệt hại thực tế, trực tiếp và khoản lợi mà Công ty có thể thu được nếu không có hành vi vi phạm của người lao động.

- j. Trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt Hợp đồng trái pháp luật

Người lao động không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho Công ty một đến năm tháng thu nhập thực tế của người lao động, tùy theo từng vị trí công việc và trường hợp cụ thể.

Trường hợp người lao động vi phạm quy định về thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì phải bồi thường cho Công ty một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước.

Phải hoàn trả lại toàn bộ chi phí đào tạo và chịu phạt vi phạm Hợp đồng đào tạo với Công ty trong trường hợp người lao động được Công ty cho đi đào tạo để nâng cao trình độ.

- k. Khi người lao động làm ở vị trí công việc có liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ theo quy định tại các Hợp đồng có liên quan, theo quy định của Công ty và/hoặc pháp luật thì người lao động có trách nhiệm tuân thủ các quy định, thỏa thuận đó về nội dung, thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ. Trường hợp người lao động vi phạm những quy định, thỏa thuận người lao động phải bồi thường thiệt hại trực tiếp và gián tiếp cho Công ty.

1. Trường hợp người lao động lợi dụng đình công gây mất trật tự công cộng, làm tổn hại máy móc, thiết bị, tài sản, hoạt động sản xuất, kinh doanh của Công ty thì tùy thuộc mức độ vi phạm, người lao động sẽ bị xử lý vi phạm hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự và buộc phải bồi thường cho Công ty bằng tiền theo giá trị ban đầu của tài sản đó và các thiệt hại do mất thu nhập.

m. Nghĩa vụ khác theo quy định của Hợp đồng này và pháp luật.

Điều 5 : Nghĩa vụ và quyền hạn của người sử dụng lao động :

1. Quyền hạn:

- a. Yêu cầu người lao động thực hiện tốt Hợp đồng này, bản mô tả công việc và các công việc khác được giao đúng tiến độ, theo Nội quy lao động, Quy chế của Công ty và các quy định pháp luật Việt Nam;
- b. Điều động tạm thời đối với người lao động để thực hiện công việc khác với công việc ghi trong bản mô tả công việc, trong trường hợp gặp khó khăn đột xuất hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh;
- c. Kỷ luật người lao động theo quy định của pháp luật, Thỏa ước lao động tập thể và Nội quy lao động của Công ty;
- d. Đơn phương chấm dứt hợp đồng

Theo Điều 36 Bộ luật lao động 2019 thì Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ với Người lao động trong những trường hợp sau:

- Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của Người sử dụng lao động. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do Người sử dụng lao động ban hành nhưng phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện Người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện Người lao động tại cơ sở;
- Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn hoặc đã điều trị 06 tháng liên tục đối với người làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng hoặc quá nửa thời hạn HĐLĐ đối với người làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục. Khi sức khỏe của Người lao động bình phục thì Người sử dụng lao động xem xét để tiếp tục giao kết HĐLĐ với Người lao động;

- Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch họa hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền mà Người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc;
 - Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 31 của Bộ luật này;
 - Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp có thỏa thuận khác.
 - Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên;
 - Người lao động cung cấp không trung thực thông tin theo quy định tại khoản 2 Điều 16 của Bộ luật này khi giao kết HĐLĐ làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng Người lao động.
- e. Quyền khác theo quy định của Hợp đồng này và pháp luật.

2. Nghĩa vụ:

- a. Đảm bảo việc làm và thực hiện đầy đủ những điều đã cam kết trong hợp đồng này;
- b. Thanh toán đầy đủ, đúng thời hạn các chế độ và quyền lợi cho người lao động theo quy định trong Hợp đồng này.
- c. Trường hợp Công ty vi phạm quy định về thời hạn báo trước trong trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì Công ty phải bồi thường cho người lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày chưa báo trước.
- d. Nghĩa vụ khác theo quy định của Hợp đồng này và pháp luật.

Điều 6: Điều khoản thi hành

1. Những vấn đề về lao động và trách nhiệm của Công ty và người lao động, nếu không quy định trong Hợp đồng này thì áp dụng các quy định tương ứng tại Điều lệ tổ chức và hoạt động của Công ty, Nội quy lao động, Quy chế Công ty, Thỏa ước lao động tập thể; nếu không được quy định các văn bản này thì áp dụng theo quy định của Bộ luật lao động hiện hành.
2. Mọi tranh chấp phát sinh trong quá trình thực hiện Hợp đồng này sẽ được hai bên thương lượng hoặc yêu cầu toà án có thẩm quyền của Việt Nam giải quyết.
3. Hợp đồng này được ký thành 03 (ba) bản, bằng tiếng Việt, có giá trị pháp lý như nhau, Người sử dụng lao động giữ 02 (hai) bản. Người lao động giữ 01 (một) bản.

4. Hợp đồng này có hiệu lực kể từ ngày ký.

Người lao động

(ký, ghi rõ họ, tên)



NGUYỄN TUẤN ANH

Người sử dụng lao động

(ký tên, đóng dấu)



The red circular stamp contains the following text: M.S.D.N: 0282244432-C.T. CÔNG TY CỔ PHẦN DỊCH VỤ QUẢN TRẮC MÔI TRƯỜNG LAO ĐỘNG VIỆT NAM THANH PHỐ HẢI PHÒNG

NGUYỄN THỊ HẢI HÀ



C.T. C.P. S.

SOCIALIST REPUBLIC OF VIETNAM
Independence - Freedom - Happiness

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



VIETNAM NATIONAL UNIVERSITY, HANOI

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI

RECTOR

HIỆU TRƯỞNG

VNU University of Science

Trường Đại học Khoa học Tự nhiên

Awards

Cấp

THE DEGREE OF BACHELOR

BẰNG CỬ NHÂN

In: *Environmental Engineering*

Ngành: *Công nghệ kỹ thuật môi trường*

Mode of study: *Full-time* Grade: *Distinction*

Hình thức đào tạo: *Chính quy* Hạng: *Giỏi*

To: *Mr. Chu Kỳ Long*

Cho: *Ông Chu Kỳ Long*

Date of birth: *09 September 2000*

Sinh ngày: *09/09/2000* Tại: *Hà Nội*

Place of birth: *Hanoi*

Hà Nội, ngày 22 tháng 07 năm 2022

HIỆU TRƯỞNG



Award holder's signature



PGS.TSKH. Vũ Hoàng Linh

QĐ công nhận tốt nghiệp số: 1901/QĐ-KHTN ngày 18/07/2022

Số vào sổ: CQ0151/22

Số hiệu bằng: QC 171702

BỘ Y TẾ
VIỆN SỨC KHỎE NGHỀ NGHIỆP
VÀ MÔI TRƯỜNG
Số: 190/2024 – B06

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

CHỨNG CHỈ ĐÀO TẠO VỀ QUAN TRẮC MÔI TRƯỜNG LAO ĐỘNG

Chứng nhận : Ông **Chu Kỳ Long**

Sinh ngày : 09/09/2000

Số CMT/CCCD : 001200041086

Đơn vị công tác : Công ty TNHH Quan trắc môi trường lao động Việt Nam

Đã hoàn thành khoá đào tạo chuyên môn về:

QUAN TRẮC MÔI TRƯỜNG LAO ĐỘNG

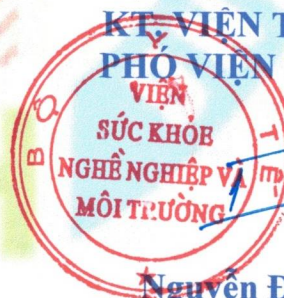
Tổng số: 186 tiết (Bằng chữ: Một trăm tám mươi sáu tiết học)

Từ ngày 13 tháng 05 năm 2024 đến ngày 13 tháng 06 năm 2024

Chứng chỉ này có
giá trị đến hết ngày
14/06/2029

Hà Nội, ngày 26 tháng 6 năm 2024

KT. VIỆN TRƯỞNG
PHÓ VIỆN TRƯỞNG



Nguyễn Đức Sơn

CÔNG TY CP DV QUAN TRẮC MÔI
TRƯỜNG LAO ĐỘNG VN

Số: 0325/HĐLĐ-VLES

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

Hải Phòng, ngày 01 tháng 08 năm 2025

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

BÊN A: CÔNG TY CỔ PHẦN DỊCH VỤ QUAN TRẮC MÔI TRƯỜNG LAO ĐỘNG VIỆT NAM

Đại diện: Bà **TRỊNH THỊ PHƯƠNG THẢO**

Chức vụ: Giám đốc

Địa chỉ: Số 116B Vĩnh Cát, Phường An Biên, Thành phố Hải Phòng

MST: 0202244432

Sau đây được gọi là Người sử dụng lao động

BÊN B: ÔNG CHU KỲ LONG

Sinh ngày: 09/09/2000

Dân tộc: Kinh

Quốc tịch: Việt Nam

Số CCCD: 001200041086

Nơi cấp: CTCCSQLHCVTTXH

Ngày cấp: 22/08/2022

Nơi ĐKKHKT: A2, TT Viện Công nghệ Laser, Phường Đồng Đa, Thành phố Hà Nội

Điện thoại: 0968665132

Sau đây được gọi là Người lao động

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

Điều 1 : Thời hạn và công việc hợp đồng

- Loại hợp đồng: Hợp đồng không xác định thời hạn có hiệu lực kể từ ngày ký.
- Địa điểm làm việc: Công ty Cổ phần Dịch vụ Quan trắc Môi trường Lao động Việt Nam, Số 116B Vĩnh Cát, Phường An Biên, Thành phố Hải Phòng
Người lao động đồng ý làm việc tại các địa điểm khác theo tính chất công việc được giao và theo yêu cầu của Người sử dụng lao động trong từng thời điểm cụ thể.
- Chức danh chuyên môn: Nhân viên kỹ thuật
- Nhiệm vụ, công việc như sau:
- Quản lý máy móc và sắp xếp, lập kế hoạch triển khai hợp đồng
 - Khảo sát, lấy mẫu, đo đạc các thông số về môi trường tại hiện trường
 - Lập kế hoạch triển khai hợp đồng

- Nhập các kết quả đo lường thu thập được từ hiện trường nhằm phục vụ công tác phân tích và báo cáo kết quả quan trắc môi trường
- Xây dựng, cải tiến quy trình thực hiện
- Người lao động còn có thể phải thực hiện những công việc khác khi được người sử dụng lao động yêu cầu hoặc giao kiêm nhiệm, trong phạm vi chuyên môn được đào tạo, nhằm hoàn thành kế hoạch chung của Công ty

Điều 2 : Chế độ làm việc

1. Thời giờ làm việc:
 - Tại văn phòng: Từ thứ hai đến sáng thứ bảy hàng tuần
Sáng: 8h30 – 12h; Chiều: 13h15 – 17h
 - Ngoài văn phòng: Tùy theo từng đơn hàng để có thời gian làm việc cụ thể
2. Dụng cụ làm việc được cấp phát: Theo nhu cầu công việc
3. Điều kiện an toàn và vệ sinh lao động tại nơi làm việc theo quy định hiện hành của nhà nước.
4. Phương tiện đi lại: do người lao động tự túc

Điều 3: Lương, phụ cấp và tiền thưởng

1. **Lương và phụ cấp:**
 - a. Lương cơ bản: **5.100.000đ** (bằng chữ: Năm triệu một trăm nghìn đồng./.) /tháng
 - b. Phụ cấp bổ sung theo tháng:
 - Phụ cấp tiền ăn: 50.000/ ngày làm việc
 - Phụ cấp xăng xe: 1.000.000/24 ngày công
 - Phụ cấp điện thoại: 1.000.000/24 ngày công
 - Phụ cấp trang phục: 400.000/24 ngày công
 - c. Công tác phí, Chi phí làm Báo cáo, Chi phí trường nhóm được quy định trong Quy chế làm việc Phòng kỹ thuật.

Lương và phụ cấp được tính trên cơ sở làm việc đủ 24 ngày một tháng căn cứ vào bảng theo dõi chấm công của Công ty. Những ngày không làm việc, trừ những ngày được nghỉ lễ, tết theo quy định của pháp luật, người lao động không được trả lương và phụ cấp.

Nếu trong trường hợp người lao động phải làm thêm giờ vào ngày thường hoặc ngày nghỉ, lễ, người lao động sẽ được trả lương áp dụng dựa trên cơ sở tiền lương thực trả theo công việc đang làm của tháng theo quy định của pháp luật. Mức trả lương theo

quy định tại Quy chế chi tiêu nội bộ được ban hành phù hợp quy định của pháp luật về lao động.

- d. Hình thức trả lương: Được trả bằng tiền mặt hoặc chuyển khoản vào tài khoản cá nhân theo quy định của Công ty. Trường hợp trả lương qua tài khoản cá nhân được mở tại ngân hàng, các loại phí liên quan đến việc mở, duy trì tài khoản do người lao động chịu.
- e. Ngày trả lương: Từ ngày 01 - 05 hàng tháng.
- f. Chế độ nâng lương: Căn cứ vào trình độ, kết quả làm việc, sự đóng góp đối với Công ty và việc chấp hành nghiêm túc của người lao động đối với các quy định của Công ty, người lao động được cân nhắc, xem xét nâng lương vào thời điểm thích hợp nhưng không sớm hơn 06 tháng kể từ ngày ký Hợp đồng này theo quyết định của Công ty. Mức lương sau khi nâng lương tùy thuộc vào đánh giá, quyết định theo cách thức và tiêu chí riêng của Công ty xây dựng, áp dụng từng thời điểm.

2. Tiền thưởng:

Trong quá trình làm việc tại Công ty, ngoài tiền lương được quy định tại khoản 1 Điều này, người lao động có thể được thưởng.

- a. Công ty quyết định mức thưởng cụ thể vào cuối mỗi kỳ đánh giá, căn cứ vào mức lợi nhuận của Công ty đạt được và mức độ hoàn thành công việc của người lao động.
 - b. Người lao động chỉ được thưởng nếu không vi phạm các nội quy, quy chế của Công ty, tuân thủ tốt các nghĩa vụ quy định tại Hợp đồng này.
3. Tiền lương và tiền thưởng đã bao gồm thuế thu nhập cá nhân mà Công ty trả cho người lao động. Người lao động có nghĩa vụ nộp thuế thu nhập cá nhân của mình cho cơ quan thuế có thẩm quyền. Công ty có quyền trích trước từ tiền lương, tiền thưởng người lao động được nhận và nộp các khoản thuế liên quan đến thu nhập cá nhân của người lao động cho cơ quan thuế phù hợp với quy định của pháp luật.
4. Tại Công ty, các thông tin về tiền lương và tiền thưởng được xác định là bảo mật tuyệt đối, người lao động không được tiết lộ ở cả trong và ngoài địa điểm làm việc. Nếu tiết lộ các thông tin này, người lao động sẽ bị chấm dứt hợp đồng lao động.

Điều 4 : Nghĩa vụ, quyền hạn và các quyền lợi người lao động được hưởng như sau :

1. Quyền lợi:

- a. Trang bị bảo hộ lao động: tùy theo tính chất công việc, người lao động sẽ được Công ty trang bị bảo hộ lao động phù hợp với quy định của pháp luật.

b. Chế độ nghỉ ngơi:

Mỗi ngày làm việc, người lao động được nghỉ ăn ca, theo quy định của Công ty
Người lao động được nghỉ buổi chiều thứ bảy và cả ngày chủ nhật.

Người lao động được nghỉ các ngày lễ, Tết và các ngày nghỉ khác theo quy định của
Bộ luật lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành.

Người lao động được nghỉ phép hàng năm theo quy định của Bộ luật lao động, các
văn bản hướng dẫn thi hành và quy định của Công ty.

c. Dụng cụ làm việc: Trong quá trình làm việc tại Công ty, người lao động được Công
ty cấp phát những dụng cụ cần thiết để phục vụ cho công việc theo quy định của
Công ty. Người lao động phải ký biên bản giao nhận khi nhận những dụng cụ được
cấp phát và có trách nhiệm bảo quản, bồi thường (nếu gây hỏng, mất) theo quy định.

d. Bảo hiểm: - Tỷ lệ đóng bảo hiểm:

Trong thời gian làm việc tại Công ty, Công ty đóng 17.5% BHXH, 3% BHYT, 1%
BHTN, Người lao động đóng 8%BHXH, 1.5%BHYT, 1%BHTN. Mức tham gia
BHXH, BHYT, BHTN của Công ty và người lao động sẽ thay đổi phù hợp với sự
thay đổi quy định của pháp luật, mức lương, phụ cấp của người lao động.

e. Chế độ đào tạo:

Trong quá trình làm việc tại Công ty, người lao động có thể được Công ty cử đi đào
tạo để nâng cao trình độ chuyên môn, trình độ quản lý. Người lao động hiểu rõ và
đồng ý về việc cử người lao động đi đào tạo không phải là nghĩa vụ của Công ty.

Chi phí đào tạo được Công ty chi trả bao gồm nhưng không giới hạn các khoản chi
có chứng từ hợp lệ về chi phí chi trả cho người dạy, tài liệu học tập, trường, lớp,
máy, thiết bị vật liệu thực hành, các chi phí khác hỗ trợ cho người học và tiền lương,
tiền đóng BHXH, BHYT cho người học trong thời gian đi học, chi phí đi lại...

f. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Theo quy định tại Điều 35 của Bộ luật lao động 2019

- Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần báo trước nếu
thuộc một trong những trường hợp sau đây: “Không được bố trí theo đúng công
việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa
thuận, trừ trường hợp quy định tại Điều 29 của Bộ luật này; Không được trả đủ
lương hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều
97 của Bộ luật này; Bị Người sử dụng lao động ngược đãi, đánh đập hoặc có lời nói,

hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự; bị cưỡng bức lao động; Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc; Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo quy định tại khoản 1 Điều 138 của Bộ luật này; Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác; Người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực theo quy định tại khoản 1 Điều 16 của Bộ luật này làm ảnh hưởng đến việc thực hiện HĐLĐ”

- Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi không thuộc các trường hợp trên nhưng phải đáp ứng thời hạn báo trước:

- + Ít nhất 45 ngày nếu làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn;

- + Ít nhất 30 ngày nếu làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng;

- + Ít nhất 03 ngày làm việc nếu làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng.

g. Những thoả thuận khác:

Ngoài những quyền lợi đã được quy định tại Hợp đồng này, người lao động còn có thể được hưởng các quyền lợi khác quy định thoả thuận với Công ty.

2. Nghĩa vụ

- a. Hoàn thành một cách cẩn trọng, chính xác, trung thực và với tinh thần đạo đức cao nhất đối với các công việc quy định tại Hợp đồng này, bản mô tả công việc, quy định của Công ty và các thoả thuận khác được hai bên ký kết;
- b. Nghiêm chỉnh tuân thủ các quy định và chấp hành các yêu cầu của Ban giám đốc, trong quá trình thực hiện công việc được giao;
- c. Chấp hành nghiêm chỉnh và kịp thời các quyết định của Ban giám đốc Công ty về điều kiện công tác;
- d. Tuân thủ quy định về bảo mật thông tin mật của Công ty, hội đồng thành viên, những người đảm nhiệm các chức danh quản lý khác của Công ty (bất kể đó là thông tin liên quan đến cá nhân hay liên quan đến Công ty), thông tin về khách hàng, đối tác kinh doanh, sản phẩm và dịch vụ của Công ty, các thông tin về tài chính, kế hoạch kinh doanh, thông tin về tranh chấp, kiện tụng, thông tin về dự thầu, chương trình và nội dung quảng cáo của Công ty, kế hoạch và chiến lược tiếp thị sản phẩm, v.v....
- e. Trong quá trình làm việc tại Công ty, người lao động không được phép sử dụng quan hệ cá nhân hay tổ chức là khách hàng, đối tác của Công ty hoặc lợi dụng uy

tín của của Công ty để thực hiện bất kỳ công việc nào vì lợi ích riêng của người lao động hoặc lợi ích của bên thứ ba nào khác. Vi phạm quy định này là vi phạm Hợp đồng và người lao động có thể bị Công ty quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động hoặc áp dụng các hình thức xử lý kỷ luật sa thải hoặc buộc bồi thường về dân sự theo quy định của pháp luật.

- f. Giữ gìn, bảo quản và luôn đảm bảo tình trạng hoạt động tốt của những vật dụng, trang thiết bị, tài sản, máy móc, bảo hộ lao động mà Công ty đã cấp và giao cho người lao động; Nếu người lao động để mất hoặc hư hỏng không làm việc được mà không do nguyên nhân khách quan, người lao động có trách nhiệm bồi thường cho Công ty theo Nội quy lao động;
- g. Bồi thường cho Công ty về các thiệt hại do người lao động trực tiếp hoặc gián tiếp gây ra khi làm tổn hao, hư hỏng, thất lạc hoặc làm mất các dụng cụ, thiết bị làm việc, tài sản khác được Công ty giao cho người lao động quản lý, theo nội quy lao động;
- h. Để nhận được chi phí đào tạo của Công ty, người lao động cam kết:
 - Hoàn thành tốt khoá đào tạo và tuân thủ các quy định trong Quy chế đào tạo của Công ty và các điều khoản theo Hợp đồng đào tạo mà người lao động ký với Công ty;
 - Nộp báo cáo kết quả đào tạo, hoặc chứng nhận tham gia khoá đào tạo đó cho Công ty, trong thời hạn 10 (mười) ngày kể từ ngày người lao động hoàn thành khoá đào tạo hoặc kể từ ngày người lao động nhận được chứng nhận đã tham gia khoá đào tạo đó.
 - Lưu giữ, bảo quản tại nơi làm việc Hợp đồng này bản gốc các văn bằng, chứng chỉ tốt nghiệp, chứng nhận đã hoàn thành khoá đào tạo, không được sử dụng vào mục đích, phạm vi không phù hợp với công việc theo Hợp đồng lao động này hoặc công việc khác theo sự phân công của Công ty.
 - Sau khi hoàn thành khoá đào tạo, tiếp tục làm việc cho Công ty thêm một thời gian tối thiểu tùy theo Hợp đồng đào tạo mà Công ty đã ký với người lao động.
 - Trường hợp người lao động vi phạm những cam kết trên, người lao động sẽ phải hoàn trả cho Công ty toàn bộ chi phí đào tạo, đồng thời nộp thêm cho Công ty một khoản tiền phạt vi phạm Hợp đồng đào tạo có giá trị bằng chi phí đào tạo Công ty đã đầu tư cho người lao động, trừ trường hợp Hợp đồng đào tạo có quy định khác.

- i. Chịu trách nhiệm trước pháp luật và Công ty về các thiệt hại do người lao động trực tiếp hoặc gián tiếp gây ra đối với uy tín của Công ty hoặc các thành viên trong Hội đồng thành viên của Công ty. Tùy thuộc vào từng trường hợp vi phạm cụ thể, Công ty sẽ quyết định việc xử lý theo quy định của Bộ luật lao động hoặc đề nghị cơ quan nhà nước có thẩm quyền xử lý về hình sự hoặc bồi thường về dân sự theo quy định của pháp luật.

Trong trường hợp người lao động có hành vi làm tổn hại uy tín của Công ty thì thiệt hại được xác định trên cơ sở giá trị uy tín về thương hiệu của Công ty bị giảm sút trên thị trường, được tính thành tiền theo giá trị thương hiệu của Công ty được thẩm định tại thời điểm người lao động có hành vi vi phạm. Chi phí thẩm định của Công ty hoàn toàn do người lao động chịu.

Trong trường hợp người lao động có hành vi làm tiết lộ những thông tin mật là giá trị tồn tại của Công ty thì thiệt hại được tính bằng tiền tương ứng với mức thiệt hại thực tế, trực tiếp và khoản lợi mà Công ty có thể thu được nếu không có hành vi vi phạm của người lao động.

- j. Trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt Hợp đồng trái pháp luật

Người lao động không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho Công ty một đến năm tháng thu nhập thực tế của người lao động, tùy theo từng vị trí công việc và trường hợp cụ thể.

Trường hợp người lao động vi phạm quy định về thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì phải bồi thường cho Công ty một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước.

Phải hoàn trả lại toàn bộ chi phí đào tạo và chịu phạt vi phạm Hợp đồng đào tạo với Công ty trong trường hợp người lao động được Công ty cho đi đào tạo để nâng cao trình độ.

- k. Khi người lao động làm ở vị trí công việc có liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ theo quy định tại các Hợp đồng có liên quan, theo quy định của Công ty và/hoặc pháp luật thì người lao động có trách nhiệm tuân thủ các quy định, thoả thuận đó về nội dung, thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ. Trường hợp người lao động vi phạm những quy định, thoả thuận người lao động phải bồi thường thiệt hại trực tiếp và gián tiếp cho Công ty.

1. Trường hợp người lao động lợi dụng đình công gây mất trật tự công cộng, làm tổn hại máy móc, thiết bị, tài sản, hoạt động sản xuất, kinh doanh của Công ty thì tùy thuộc mức độ vi phạm, người lao động sẽ bị xử lý vi phạm hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự và buộc phải bồi thường cho Công ty bằng tiền theo giá trị ban đầu của tài sản đó và các thiệt hại do mất thu nhập.
- m. Nghĩa vụ khác theo quy định của Hợp đồng này và pháp luật.

Điều 5 : Nghĩa vụ và quyền hạn của người sử dụng lao động :

1. Quyền hạn:

- a. Yêu cầu người lao động thực hiện tốt Hợp đồng này, bản mô tả công việc và các công việc khác được giao đúng tiến độ, theo Nội quy lao động, Quy chế của Công ty và các quy định pháp luật Việt Nam;
- b. Điều động tạm thời đối với người lao động để thực hiện công việc khác với công việc ghi trong bản mô tả công việc, trong trường hợp gặp khó khăn đột xuất hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh;
- c. Kỷ luật người lao động theo quy định của pháp luật, Thỏa ước lao động tập thể và Nội quy lao động của Công ty;
- d. Đơn phương chấm dứt hợp đồng

Theo Điều 36 Bộ luật lao động 2019 thì Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ với Người lao động trong những trường hợp sau:

- Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của Người sử dụng lao động. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do Người sử dụng lao động ban hành nhưng phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện Người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện Người lao động tại cơ sở;
- Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn hoặc đã điều trị 06 tháng liên tục đối với người làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng hoặc quá nửa thời hạn HĐLĐ đối với người làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục. Khi sức khỏe của Người lao động bình phục thì Người sử dụng lao động xem xét để tiếp tục giao kết HĐLĐ với Người lao động;

- Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền mà Người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc;
- Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 31 của Bộ luật này;
- Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp có thỏa thuận khác.
- Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên;
- Người lao động cung cấp không trung thực thông tin theo quy định tại khoản 2 Điều 16 của Bộ luật này khi giao kết HĐLĐ làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng Người lao động.

e. Quyền khác theo quy định của Hợp đồng này và pháp luật.

2. Nghĩa vụ:

- a. Đảm bảo việc làm và thực hiện đầy đủ những điều đã cam kết trong hợp đồng này;
- b. Thanh toán đầy đủ, đúng thời hạn các chế độ và quyền lợi cho người lao động theo quy định trong Hợp đồng này.
- c. Trường hợp Công ty vi phạm quy định về thời hạn báo trước trong trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì Công ty phải bồi thường cho người lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày chưa báo trước.
- d. Nghĩa vụ khác theo quy định của Hợp đồng này và pháp luật.

Điều 6: Điều khoản thi hành

1. Những vấn đề về lao động và trách nhiệm của Công ty và người lao động, nếu không quy định trong Hợp đồng này thì áp dụng các quy định tương ứng tại Điều lệ tổ chức và hoạt động của Công ty, Nội quy lao động, Quy chế Công ty, Thỏa ước lao động tập thể; nếu không được quy định các văn bản này thì áp dụng theo quy định của Bộ luật lao động hiện hành.
2. Mọi tranh chấp phát sinh trong quá trình thực hiện Hợp đồng này sẽ được hai bên thương lượng hoặc yêu cầu toà án có thẩm quyền của Việt Nam giải quyết.
3. Hợp đồng này được ký thành 03 (ba) bản, bằng tiếng Việt, có giá trị pháp lý như nhau, Người sử dụng lao động giữ 02 (hai) bản. Người lao động giữ 01 (một) bản.

4. Hợp đồng này có hiệu lực kể từ ngày ký.

Người lao động

(ký, ghi rõ họ, tên)



CHU KỲ LONG

Người sử dụng lao động

(ký tên, đóng dấu)



TRỊNH THỊ PHƯƠNG THẢO

1.C.P.★S.

SOCIALIST REPUBLIC OF VIETNAM

PRESIDENT OF
HANOI MEDICAL UNIVERSITY

has conferred
THE DEGREE OF BACHELOR
NURSING

Upon: **Ms. *Truong Thi Hai***

Date of birth: **07 August 1994**

Year of graduation: **2016**

Degree classification: **Good**

Mode of study: **Full-time**

Hanoi, 26 July 2016

Reg. No: 524-CN/2016

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

HIỆU TRƯỞNG
TRƯỜNG ĐẠI HỌC Y HÀ NỘI

cấp
BẰNG CỬ NHÂN
ĐIỀU DƯỠNG

Cho: **Bà *Truong Thi Hai***

Ngày sinh: **07/08/1994**

Năm tốt nghiệp: **2016**

Xếp loại tốt nghiệp: **Khá**

Hình thức đào tạo: **Chính quy**

Hà Nội, ngày 26 tháng 7 năm 2016



Số hiệu: **1379470**

Số vào sổ cấp bằng: 524-CN/2016

* **Nguyễn Đức Hình**

CỤC QUÂN Y
VIỆN Y HỌC DỰ PHÒNG
QUÂN ĐỘI

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

Số: 551-98/QĐ-YHDP

CHỨNG CHỈ

ĐÀO TẠO VỀ QUAN TRẮC MÔI TRƯỜNG LAO ĐỘNG

Chứng nhận Ông/Bà: **TRƯƠNG THỊ HẢI**

Sinh ngày: 07/08/1994

Số CMND/Căn cước công dân/Hộ chiếu/Số định danh cá nhân: 030194002686

Địa chỉ: Trần Phú, Hoàng Mai, Hà Nội

**Đã hoàn thành khóa huấn luyện chuyên môn
về Quan trắc môi trường lao động**

Thời gian huấn luyện: 01 tháng

Từ ngày 27 tháng 5 năm 2024 đến ngày 27 tháng 6 năm 2024

Hà Nội, ngày 27 tháng 6 năm 2024

VIỆN TRƯỞNG



Đại tá Nguyễn Kiên Cường

BỘ Y TẾ
VIỆN SỨC KHỎE NGHỀ NGHIỆP
VÀ MÔI TRƯỜNG
Số: 219/2026 – B06

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

CHỨNG NHẬN ĐÀO TẠO LIÊN TỤC

Chứng nhận : Bà **Trương Thị Hải**
Sinh ngày : 07/08/1994
Số CCCD : 030194002686
Đơn vị công tác : Công ty cổ phần dịch vụ quan trắc môi trường lao động Việt Nam
Đã hoàn thành khoá đào tạo chuyên môn về:

**Đánh giá các yếu tố Tâm sinh lý lao động và Ergonomi
trong Quan trắc môi trường lao động**

Tổng số: 40 tiết (Bằng chữ: Bốn mươi tiết học)

Từ ngày 20 tháng 04 năm 2026 đến ngày 24 tháng 04 năm 2026

Hà Nội, ngày 28 tháng 04 năm 2026

KT. VIỆN TRƯỞNG
PHÓ VIỆN TRƯỞNG



★ Nguyễn Văn Sơn

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

BÊN A: CÔNG TY CỔ PHẦN DỊCH VỤ QUAN TRẮC MÔI TRƯỜNG LAO ĐỘNG VIỆT NAM

Đại diện: Ông **ĐOÀN ANH DŨNG**

Chức vụ: Giám đốc

Địa chỉ: Số 116B Vĩnh Cát, Phường Vĩnh Niệm, Quận Lê Chân, Thành phố Hải Phòng

MST: 0202244432

Sau đây được gọi là Người sử dụng lao động

BÊN B: Bà TRƯƠNG THỊ HẢI

Sinh ngày: 07/08/1994

Dân tộc: Kinh

Quốc tịch: Việt Nam

Số CCCD: 030194002686

Nơi cấp: CTCCSQLHCVTXXH

Ngày cấp: 26/05/2025

Nơi ĐKKHKT: Căn hộ Chung cư số N26-07, Tòa chung cư The One Residence, KĐT mới C2-Gamuda Gardens, Phường Trần Phú, Quận Hoàng Mai, Thành phố Hà Nội

Điện thoại: 0975316028

Sau đây được gọi là Người lao động

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

Điều 1: Thời hạn và công việc hợp đồng

- Loại hợp đồng: Hợp đồng không xác định thời hạn có hiệu lực kể từ ngày ký.
- Địa điểm làm việc: Công ty Cổ phần Dịch vụ Quan trắc Môi trường Lao động Việt Nam, Số 116B Vĩnh Cát, Phường Vĩnh Niệm, Quận Lê Chân, Thành phố Hải Phòng
Người lao động đồng ý làm việc tại các địa điểm khác theo tính chất công việc được giao và theo yêu cầu của Người sử dụng lao động trong từng thời điểm cụ thể.
- Chức danh chuyên môn: Nhân viên kỹ thuật
- Nhiệm vụ, công việc như sau:
 - Duy trì mối quan hệ khách hàng sẵn có. Tìm kiếm khách hàng mới.

- Phân loại, thiết lập phương pháp tiếp cận khách hàng tiềm năng trong lĩnh Môi trường, An toàn, Sức khỏe.
- Tư vấn, hỗ trợ khách hàng về các dịch vụ Môi trường, An toàn, Sức khỏe.
- Theo dõi, tìm kiếm, chuẩn bị hồ sơ tham gia các gói thầu.
- Giữ bí mật thông tin để bảo vệ doanh nghiệp.
- Làm báo giá, hợp đồng gửi khách hàng.
- Phối hợp với các bộ phận liên quan để hoàn thành công việc một cách hiệu quả.
- Hoàn thành các nhiệm vụ khi được cấp trên giao phó.
- Người lao động còn có thể phải thực hiện những công việc khác khi được người sử dụng lao động yêu cầu hoặc giao kiêm nhiệm, trong phạm vi chuyên môn được đào tạo, nhằm hoàn thành kế hoạch chung của Công ty.

Điều 2 : Chế độ làm việc

1. Thời giờ làm việc: Từ thứ hai đến sáng thứ bảy hàng tuần
Sáng: 8h30 – 12h; Chiều: 13h15 – 17h
2. Dụng cụ làm việc được cấp phát: Theo nhu cầu công việc
3. Điều kiện an toàn và vệ sinh lao động tại nơi làm việc theo quy định hiện hành của nhà nước.
4. Phương tiện đi lại: do người lao động tự túc

Điều 3: Lương, phụ cấp và tiền thưởng

1. Lương và phụ cấp:

- a. Lương cơ bản: **6.000.000đ** (bằng chữ: Năm triệu một trăm nghìn đồng./.) /tháng
- b. Phụ cấp bổ sung theo tháng:
 - Phụ cấp tiền ăn: 1.000.000/24 ngày công
 - Phụ cấp xăng xe: 1.000.000/24 ngày công
 - Phụ cấp điện thoại: 1.000.000/24 ngày công
 - Phụ cấp trang phục: 400.000/24 ngày công

Lương và phụ cấp được tính trên cơ sở làm việc đủ 24 ngày một tháng căn cứ vào bảng theo dõi chấm công của Công ty. Những ngày không làm việc, trừ những ngày được nghỉ lễ, tết theo quy định của pháp luật, người lao động không được trả lương và phụ cấp.

Nếu trong trường hợp người lao động phải làm thêm giờ vào ngày thường hoặc ngày nghỉ, lễ, người lao động sẽ được trả lương áp dụng dựa trên cơ sở tiền lương thực trả

theo công việc đang làm của tháng theo quy định của pháp luật. Mức trả lương theo quy định tại Quy chế chi tiêu nội bộ được ban hành phù hợp quy định của pháp luật về lao động.

- c. Hình thức trả lương: Được trả bằng tiền mặt hoặc chuyển khoản vào tài khoản cá nhân theo quy định của Công ty. Trường hợp trả lương qua tài khoản cá nhân được mở tại ngân hàng, các loại phí liên quan đến việc mở, duy trì tài khoản do người lao động chịu.
- d. Ngày trả lương: Từ ngày 01 - 05 hàng tháng.
- e. Chế độ nâng lương: Căn cứ vào trình độ, kết quả làm việc, sự đóng góp đối với Công ty và việc chấp hành nghiêm túc của người lao động đối với các quy định của Công ty, người lao động được cân nhắc, xem xét nâng lương vào thời điểm thích hợp nhưng không sớm hơn 06 tháng kể từ ngày ký Hợp đồng này theo quyết định của Công ty. Mức lương sau khi nâng lương tùy thuộc vào đánh giá, quyết định theo cách thức và tiêu chí riêng của Công ty xây dựng, áp dụng từng thời điểm.

2. Tiền thưởng:

Trong quá trình làm việc tại Công ty, ngoài tiền lương được quy định tại khoản 1 Điều này, người lao động có thể được thưởng.

- a. Công ty quyết định mức thưởng cụ thể vào cuối mỗi kỳ đánh giá, căn cứ vào mức lợi nhuận của Công ty đạt được và mức độ hoàn thành công việc của người lao động.
 - b. Người lao động chỉ được thưởng nếu không vi phạm các nội quy, quy chế của Công ty, tuân thủ tốt các nghĩa vụ quy định tại Hợp đồng này.
3. Tiền lương và tiền thưởng đã bao gồm thuế thu nhập cá nhân mà Công ty trả cho người lao động. Người lao động có nghĩa vụ nộp thuế thu nhập cá nhân của mình cho cơ quan thuế có thẩm quyền. Công ty có quyền trích trước từ tiền lương, tiền thưởng người lao động được nhận và nộp các khoản thuế liên quan đến thu nhập cá nhân của người lao động cho cơ quan thuế phù hợp với quy định của pháp luật.
4. Tại Công ty, các thông tin về tiền lương và tiền thưởng được xác định là bảo mật tuyệt đối, người lao động không được tiết lộ ở cả trong và ngoài địa điểm làm việc. Nếu tiết lộ các thông tin này, người lao động sẽ bị chấm dứt hợp đồng lao động.

Điều 4 : Nghĩa vụ, quyền hạn và các quyền lợi người lao động được hưởng như sau :

1. Quyền lợi:

- a. Trang bị bảo hộ lao động: tùy theo tính chất công việc, người lao động sẽ được Công ty trang bị bảo hộ lao động phù hợp với quy định của pháp luật.
- b. Chế độ nghỉ ngơi:
- Mỗi ngày làm việc, người lao động được nghỉ ăn ca, theo quy định của Công ty
- Người lao động được nghỉ buổi chiều thứ bảy và cả ngày chủ nhật.
- Người lao động được nghỉ các ngày lễ, Tết và các ngày nghỉ khác theo quy định của Bộ luật lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành.
- Người lao động được nghỉ phép hằng năm theo quy định của Bộ luật lao động, các văn bản hướng dẫn thi hành và quy định của Công ty.
- c. Dụng cụ làm việc: Trong quá trình làm việc tại Công ty, người lao động được Công ty cấp phát những dụng cụ cần thiết để phục vụ cho công việc theo quy định của Công ty. Người lao động phải ký biên bản giao nhận khi nhận những dụng cụ được cấp phát và có trách nhiệm bảo quản, bồi thường (nếu gây hỏng, mất) theo quy định.
- d. Bảo hiểm: - Tỷ lệ đóng bảo hiểm:
- Trong thời gian làm việc tại Công ty, Công ty đóng 17.5% BHXH, 3% BHYT, 1% BHTN, Người lao động đóng 8%BHXH, 1.5%BHYT, 1%BHTN. Mức tham gia BHXH, BHYT, BHTN của Công ty và người lao động sẽ thay đổi phù hợp với sự thay đổi quy định của pháp luật, mức lương, phụ cấp của người lao động.
- e. Chế độ đào tạo:
- Trong quá trình làm việc tại Công ty, người lao động có thể được Công ty cử đi đào tạo để nâng cao trình độ chuyên môn, trình độ quản lý. Người lao động hiểu rõ và đồng ý về việc cử người lao động đi đào tạo không phải là nghĩa vụ của Công ty.
- Chi phí đào tạo được Công ty chi trả bao gồm nhưng không giới hạn các khoản chi có chứng từ hợp lệ về chi phí chi trả cho người dạy, tài liệu học tập, trường, lớp, máy, thiết bị vật liệu thực hành, các chi phí khác hỗ trợ cho người học và tiền lương, tiền đóng BHXH, BHYT cho người học trong thời gian đi học, chi phí đi lại...
- f. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động
- Theo quy định tại Điều 35 của Bộ luật lao động 2019
- Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần báo trước nếu thuộc một trong những trường hợp sau đây: “Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận, trừ trường hợp quy định tại Điều 29 của Bộ luật này; Không được trả đủ

lương hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 97 của Bộ luật này; Bị Người sử dụng lao động ngược đãi, đánh đập hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự; bị cưỡng bức lao động; Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc; Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo quy định tại khoản 1 Điều 138 của Bộ luật này; Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác; Người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực theo quy định tại khoản 1 Điều 16 của Bộ luật này làm ảnh hưởng đến việc thực hiện HĐLĐ”

- Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi không thuộc các trường hợp trên nhưng phải đáp ứng thời hạn báo trước:

+ Ít nhất 45 ngày nếu làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn;

+ Ít nhất 30 ngày nếu làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng;

+ Ít nhất 03 ngày làm việc nếu làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng.

g. Những thoả thuận khác:

Ngoài những quyền lợi đã được quy định tại Hợp đồng này, người lao động còn có thể được hưởng các quyền lợi khác quy định thoả thuận với Công ty.

2. Nghĩa vụ

- a. Hoàn thành một cách cẩn trọng, chính xác, trung thực và với tinh thần đạo đức cao nhất đối với các công việc quy định tại Hợp đồng này, bản mô tả công việc, quy định của Công ty và các thoả thuận khác được hai bên ký kết;
- b. Nghiêm chỉnh tuân thủ các quy định và chấp hành các yêu cầu của Ban giám đốc, trong quá trình thực hiện công việc được giao;
- c. Chấp hành nghiêm chỉnh và kịp thời các quyết định của Ban giám đốc Công ty về điều kiện công tác;
- d. Tuân thủ quy định về bảo mật thông tin mật của Công ty, hội đồng thành viên, những người đảm nhiệm các chức danh quản lý khác của Công ty (bất kể đó là thông tin liên quan đến cá nhân hay liên quan đến Công ty), thông tin về khách hàng, đối tác kinh doanh, sản phẩm và dịch vụ của Công ty, các thông tin về tài chính, kế hoạch kinh doanh, thông tin về tranh chấp, kiện tụng, thông tin về dự thầu, chương trình và nội dung quảng cáo của Công ty, kế hoạch và chiến lược tiếp thị sản phẩm, v.v....

- e. Trong quá trình làm việc tại Công ty, người lao động không được phép sử dụng quan hệ cá nhân hay tổ chức là khách hàng, đối tác của Công ty hoặc lợi dụng uy tín của Công ty để thực hiện bất kỳ công việc nào vì lợi ích riêng của người lao động hoặc lợi ích của bên thứ ba nào khác. Vi phạm quy định này là vi phạm Hợp đồng và người lao động có thể bị Công ty quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động hoặc áp dụng các hình thức xử lý kỷ luật sa thải hoặc buộc bồi thường về dân sự theo quy định của pháp luật.
- f. Giữ gìn, bảo quản và luôn đảm bảo tình trạng hoạt động tốt của những vật dụng, trang thiết bị, tài sản, máy móc, bảo hộ lao động mà Công ty đã cấp và giao cho người lao động; Nếu người lao động để mất hoặc hư hỏng không làm việc được mà không do nguyên nhân khách quan, người lao động có trách nhiệm bồi thường cho Công ty theo Nội quy lao động;
- g. Bồi thường cho Công ty về các thiệt hại do người lao động trực tiếp hoặc gián tiếp gây ra khi làm tổn hao, hư hỏng, thất lạc hoặc làm mất các dụng cụ, thiết bị làm việc, tài sản khác được Công ty giao cho người lao động quản lý, theo nội quy lao động;
- h. Để nhận được chi phí đào tạo của Công ty, người lao động cam kết:
- Hoàn thành tốt khoá đào tạo và tuân thủ các quy định trong Quy chế đào tạo của Công ty và các điều khoản theo Hợp đồng đào tạo mà người lao động ký với Công ty;
 - Nộp báo cáo kết quả đào tạo, hoặc chứng nhận tham gia khoá đào tạo đó cho Công ty, trong thời hạn 10 (mười) ngày kể từ ngày người lao động hoàn thành khoá đào tạo hoặc kể từ ngày người lao động nhận được chứng nhận đã tham gia khoá đào tạo đó.
 - Lưu giữ, bảo quản tại nơi làm việc Hợp đồng này bản gốc các văn bằng, chứng chỉ tốt nghiệp, chứng nhận đã hoàn thành khoá đào tạo, không được sử dụng vào mục đích, phạm vi không phù hợp với công việc theo Hợp đồng lao động này hoặc công việc khác theo sự phân công của Công ty.
 - Sau khi hoàn thành khoá đào tạo, tiếp tục làm việc cho Công ty thêm một thời gian tối thiểu tùy theo Hợp đồng đào tạo mà Công ty đã ký với người lao động.
 - Trường hợp người lao động vi phạm những cam kết trên, người lao động sẽ phải hoàn trả cho Công ty toàn bộ chi phí đào tạo, đồng thời nộp thêm cho Công ty một

khoản tiền phạt vi phạm Hợp đồng đào tạo có giá trị bằng chi phí đào tạo Công ty đã đầu tư cho người lao động, trừ trường hợp Hợp đồng đào tạo có quy định khác.

- i. Chịu trách nhiệm trước pháp luật và Công ty về các thiệt hại do người lao động trực tiếp hoặc gián tiếp gây ra đối với uy tín của Công ty hoặc các thành viên trong Hội đồng thành viên của Công ty. Tùy thuộc vào từng trường hợp vi phạm cụ thể, Công ty sẽ quyết định việc xử lý theo quy định của Bộ luật lao động hoặc đề nghị cơ quan nhà nước có thẩm quyền xử lý về hình sự hoặc bồi thường về dân sự theo quy định của pháp luật.

Trong trường hợp người lao động có hành vi làm tổn hại uy tín của Công ty thì thiệt hại được xác định trên cơ sở giá trị uy tín về thương hiệu của Công ty bị giảm sút trên thị trường, được tính thành tiền theo giá trị thương hiệu của Công ty được thẩm định tại thời điểm người lao động có hành vi vi phạm. Chi phí thẩm định của Công ty hoàn toàn do người lao động chịu.

Trong trường hợp người lao động có hành vi làm tiết lộ những thông tin mật là giá trị tồn tại của Công ty thì thiệt hại được tính bằng tiền tương ứng với mức thiệt hại thực tế, trực tiếp và khoản lợi mà Công ty có thể thu được nếu không có hành vi vi phạm của người lao động.

- j. Trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt Hợp đồng trái pháp luật
Người lao động không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho Công ty một đến năm tháng thu nhập thực tế của người lao động, tùy theo từng vị trí công việc và trường hợp cụ thể.

Trường hợp người lao động vi phạm quy định về thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì phải bồi thường cho Công ty một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước.

Phải hoàn trả lại toàn bộ chi phí đào tạo và chịu phạt vi phạm Hợp đồng đào tạo với Công ty trong trường hợp người lao động được Công ty cho đi đào tạo để nâng cao trình độ.

- k. Khi người lao động làm ở vị trí công việc có liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ theo quy định tại các Hợp đồng có liên quan, theo quy định của Công ty và/hoặc pháp luật thì người lao động có trách nhiệm tuân thủ các quy định, thoả thuận đó về nội dung, thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công

nghệ. Trường hợp người lao động vi phạm những quy định, thoả thuận người lao động phải bồi thường thiệt hại trực tiếp và gián tiếp cho Công ty.

1. Trường hợp người lao động lợi dụng đình công gây mất trật tự công cộng, làm tổn hại máy móc, thiết bị, tài sản, hoạt động sản xuất, kinh doanh của Công ty thì tùy thuộc mức độ vi phạm, người lao động sẽ bị xử lý vi phạm hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự và buộc phải bồi thường cho Công ty bằng tiền theo giá trị ban đầu của tài sản đó và các thiệt hại do mất thu nhập.

m. Nghĩa vụ khác theo quy định của Hợp đồng này và pháp luật.

Điều 5 : Nghĩa vụ và quyền hạn của người sử dụng lao động :

1. Quyền hạn:

- a. Yêu cầu người lao động thực hiện tốt Hợp đồng này, bản mô tả công việc và các công việc khác được giao đúng tiến độ, theo Nội quy lao động, Quy chế của Công ty và các quy định pháp luật Việt Nam;
- b. Điều động tạm thời đối với người lao động để thực hiện công việc khác với công việc ghi trong bản mô tả công việc, trong trường hợp gặp khó khăn đột xuất hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh;
- c. Kỷ luật người lao động theo quy định của pháp luật, Thỏa ước lao động tập thể và Nội quy lao động của Công ty;
- d. Đơn phương chấm dứt hợp đồng

Theo Điều 36 Bộ luật lao động 2019 thì Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ với Người lao động trong những trường hợp sau:

- Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của Người sử dụng lao động. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do Người sử dụng lao động ban hành nhưng phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện Người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện Người lao động tại cơ sở;
- Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn hoặc đã điều trị 06 tháng liên tục đối với người làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng hoặc quá nửa thời hạn HĐLĐ đối với người làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục. Khi sức khỏe của

Người lao động bình phục thì Người sử dụng lao động xem xét để tiếp tục giao kết HĐLĐ với Người lao động;

- Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền mà Người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc;
- Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 31 của Bộ luật này;
- Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp có thỏa thuận khác.
- Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên;
- Người lao động cung cấp không trung thực thông tin theo quy định tại khoản 2 Điều 16 của Bộ luật này khi giao kết HĐLĐ làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng Người lao động.

e. Quyền khác theo quy định của Hợp đồng này và pháp luật.

2. Nghĩa vụ:

- a. Đảm bảo việc làm và thực hiện đầy đủ những điều đã cam kết trong hợp đồng này;
- b. Thanh toán đầy đủ, đúng thời hạn các chế độ và quyền lợi cho người lao động theo quy định trong Hợp đồng này.
- c. Trường hợp Công ty vi phạm quy định về thời hạn báo trước trong trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì Công ty phải bồi thường cho người lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày chưa báo trước.
- d. Nghĩa vụ khác theo quy định của Hợp đồng này và pháp luật.

Điều 6: Điều khoản thi hành

1. Những vấn đề về lao động và trách nhiệm của Công ty và người lao động, nếu không quy định trong Hợp đồng này thì áp dụng các quy định tương ứng tại Điều lệ tổ chức và hoạt động của Công ty, Nội quy lao động, Quy chế Công ty, Thỏa ước lao động tập thể; nếu không được quy định các văn bản này thì áp dụng theo quy định của Bộ luật lao động hiện hành.
2. Mọi tranh chấp phát sinh trong quá trình thực hiện Hợp đồng này sẽ được hai bên thương lượng hoặc yêu cầu toà án có thẩm quyền của Việt Nam giải quyết.

3. Hợp đồng này được ký thành 03 (ba) bản, bằng tiếng Việt, có giá trị pháp lý như nhau, Người sử dụng lao động giữ 02 (hai) bản. Người lao động giữ 01 (một) bản.
4. Hợp đồng này có hiệu lực kể từ ngày ký.

Người lao động

(ký, ghi rõ họ, tên)

TRƯƠNG THỊ HẢI

Người sử dụng lao động

(ký tên, đóng dấu)



ĐOÀN ANH DŨNG



SOCIALIST REPUBLIC OF VIETNAM
Independence - Freedom - Happiness

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

VIETNAM NATIONAL UNIVERSITY, HANOI

RECTOR
VNU University of Science
Awards



ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI

HIỆU TRƯỞNG
Trường Đại học Khoa học Tự nhiên
Cấp

THE DEGREE OF BACHELOR

BẰNG CỬ NHÂN

In: *Environmental Science*

Ngành: *Khoa học môi trường*

Mode of study: *Full-time*

Grade: *Credit*

Hình thức đào tạo: *Chính quy* Hạng: *Khá*

To: *Nguyen Thi Duong*

Cho: *Bà Nguyễn Thị Dương*

Date of birth: *10 July 2001*

Sinh ngày: *10/07/2001* Tại: *Thái Bình*

Place of birth: *Thai Binh*

Hà Nội ngày 20 tháng 06 năm 2024



Award holder's signature

HIỆU TRƯỞNG



GS. TSKH. Vũ Hoàng Linh

QĐ công nhận tốt nghiệp số: *1817/QĐ-ĐHKHTN* ngày *18/06/2024*

Số vào sổ: *CQ0353/24*

Số hiệu bằng: *QC 185948*

BỘ Y TẾ
VIỆN SỨC KHỎE NGHỀ NGHIỆP
VÀ MÔI TRƯỜNG
Số: 265/2025 – B06

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

CHỨNG CHỈ ĐÀO TẠO VỀ QUAN TRẮC MÔI TRƯỜNG LAO ĐỘNG

Chứng nhận : Bà **Nguyễn Thị Dương**

Sinh ngày : 10/07/2001

Số CCCD : 034301009649

Đơn vị công tác : Chi nhánh Hà Nội – Công ty TNHH TCS – Kỹ thuật Môi trường

Đã hoàn thành khoá đào tạo chuyên môn về:

QUAN TRẮC MÔI TRƯỜNG LAO ĐỘNG

Tổng số: 186 tiết (*Bằng chữ: Một trăm tám mươi sáu tiết học*)

Từ ngày 31 tháng 03 năm 2025 đến ngày 06 tháng 05 năm 2025

Chứng chỉ này có
giá trị đến hết ngày
06/05/2030

Hà Nội, ngày 9 tháng 5 năm 2025

KT. VIỆN TRƯỞNG
PHÓ VIỆN TRƯỞNG



Nguyễn Văn Sơn

BỘ Y TẾ
VIỆN SỨC KHỎE NGHỀ NGHIỆP
VÀ MÔI TRƯỜNG
Số: 23/2025 – B06

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

CHỨNG NHẬN ĐÀO TẠO LIÊN TỤC

Chứng nhận : Bà **Nguyễn Thị Dương**
Sinh ngày : 10/07/2001
Số CCCD : 034301009649
Đơn vị công tác : Chi nhánh Hà Nội – Công ty TNHH TCS - Kỹ thuật Môi trường
Đã hoàn thành khoá đào tạo chuyên môn về:

**Đánh giá các yếu tố Tâm sinh lý lao động và Ergonomi
trong Quan trắc môi trường lao động**

Tổng số: 40 tiết (Bằng chữ: Bốn mươi tiết học)

Từ ngày 24 tháng 03 năm 2025 đến ngày 28 tháng 03 năm 2025

Hà Nội, ngày 28 tháng 03 năm 2025



HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

BÊN A: CÔNG TY CỔ PHẦN DỊCH VỤ QUAN TRẮC MÔI TRƯỜNG LAO ĐỘNG VIỆT NAM

Đại diện: **BÀ NGUYỄN THỊ HẢI HÀ**

Chức vụ: Giám đốc

Địa chỉ: Số 116B Vĩnh Cát, Phường An Biên, Thành phố Hải Phòng

MST: 0202244432

Sau đây được gọi là Người sử dụng lao động

BÊN B: BÀ NGUYỄN THỊ DƯƠNG

Sinh ngày: 10/07/2001

Dân tộc: Kinh

Quốc tịch: Việt Nam

Số CCCD: 034301009649

Nơi cấp: Bộ Công An

Ngày cấp: 05/05/2026

Nơi ĐKKHKT: Thôn Dụ Đại 3, Xã Quỳnh An, Tỉnh Hưng Yên

Điện thoại: 0793375052

Sau đây được gọi là Người lao động

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

Điều 1 : Thời hạn và công việc hợp đồng

- Loại hợp đồng: Hợp đồng không xác định thời hạn có hiệu lực kể từ ngày ký.
- Địa điểm làm việc: Công ty Cổ phần Dịch vụ Quan trắc Môi trường Lao động Việt Nam, Số 116B Vĩnh Cát, Phường An Biên, Thành phố Hải Phòng
Người lao động đồng ý làm việc tại các địa điểm khác theo tính chất công việc được giao và theo yêu cầu của Người sử dụng lao động trong từng thời điểm cụ thể.
- Chức danh chuyên môn: Nhân viên kỹ thuật
- Nhiệm vụ, công việc như sau:
- Quản lý máy móc và sắp xếp, lập kế hoạch triển khai hợp đồng
 - Khảo sát, lấy mẫu, đo đạc các thông số về môi trường tại hiện trường
 - Lập kế hoạch triển khai hợp đồng
 - Nhập các kết quả đo lường thu thập được từ hiện trường nhằm phục vụ công tác phân tích và báo cáo kết quả quan trắc môi trường
 - Xây dựng, cải tiến quy trình thực hiện



- Người lao động còn có thể phải thực hiện những công việc khác khi được người sử dụng lao động yêu cầu hoặc giao kiêm nhiệm, trong phạm vi chuyên môn được đào tạo, nhằm hoàn thành kế hoạch chung của Công ty.
- Tiếp nhận mẫu, phân tích và trả kết quả theo yêu cầu.
- Thực hiện công việc và hoàn thành các hồ sơ theo ISO/IEC 17025:2017
- Tham gia phát triển và phê duyệt phương pháp.
- Vận hành được các thiết bị AAS, GC, HPLC, UV-Vis.
- Hoàn thành các công việc khác theo yêu cầu của cấp trên.

Điều 2 : Chế độ làm việc

1. Thời giờ làm việc:
 - Tại văn phòng: Từ thứ hai đến sáng thứ bảy hàng tuần
Sáng: 8h30 – 12h; Chiều: 13h15 – 17h
 - Ngoài văn phòng: Tùy theo từng đơn hàng để có thời gian làm việc cụ thể
2. Dụng cụ làm việc được cấp phát: Theo nhu cầu công việc
3. Điều kiện an toàn và vệ sinh lao động tại nơi làm việc theo quy định hiện hành của nhà nước.
4. Phương tiện đi lại: do người lao động tự túc

Điều 3: Lương, phụ cấp và tiền thưởng

1. Lương và phụ cấp:

- a. Lương cơ bản: **5.500.000đ** (bằng chữ: Năm triệu, năm trăm nghìn đồng./.) /tháng
- b. Phụ cấp bổ sung theo tháng:
 - Phụ cấp tiền ăn: 50.000/ ngày làm việc
 - Phụ cấp xăng xe: 1.000.000/24 ngày công
 - Phụ cấp điện thoại: 1.000.000/24 ngày công
 - Phụ cấp trang phục: 400.000/24 ngày công
- c. Công tác phí, Chi phí làm Báo cáo, Chi phí trưởng nhóm được quy định trong Quy chế làm việc Phòng kỹ thuật.

Lương và phụ cấp được tính trên cơ sở làm việc đủ 24 ngày một tháng căn cứ vào bảng theo dõi chấm công của Công ty. Những ngày không làm việc, trừ những ngày được nghỉ lễ, tết theo quy định của pháp luật, người lao động không được trả lương và phụ cấp.

Nếu trong trường hợp người lao động phải làm thêm giờ vào ngày thường hoặc ngày nghỉ, lễ, người lao động sẽ được trả lương áp dụng dựa trên cơ sở tiền lương thực trả theo công việc đang làm của tháng theo quy định của pháp luật. Mức trả lương theo

quy định tại Quy chế chi tiêu nội bộ được ban hành phù hợp quy định của pháp luật về lao động.

- d. Hình thức trả lương: Được trả bằng tiền mặt hoặc chuyển khoản vào tài khoản cá nhân theo quy định của Công ty. Trường hợp trả lương qua tài khoản cá nhân được mở tại ngân hàng, các loại phí liên quan đến việc mở, duy trì tài khoản do người lao động chịu.
- e. Ngày trả lương: Từ ngày 01 - 05 hàng tháng.
- f. Chế độ nâng lương: Căn cứ vào trình độ, kết quả làm việc, sự đóng góp đối với Công ty và việc chấp hành nghiêm túc của người lao động đối với các quy định của Công ty, người lao động được cân nhắc, xem xét nâng lương vào thời điểm thích hợp nhưng không sớm hơn 06 tháng kể từ ngày ký Hợp đồng này theo quyết định của Công ty. Mức lương sau khi nâng lương tùy thuộc vào đánh giá, quyết định theo cách thức và tiêu chí riêng của Công ty xây dựng, áp dụng từng thời điểm.

2. Tiền thưởng:

Trong quá trình làm việc tại Công ty, ngoài tiền lương được quy định tại khoản 1 Điều này, người lao động có thể được thưởng.

- a. Công ty quyết định mức thưởng cụ thể vào cuối mỗi kỳ đánh giá, căn cứ vào mức lợi nhuận của Công ty đạt được và mức độ hoàn thành công việc của người lao động.
 - b. Người lao động chỉ được thưởng nếu không vi phạm các nội quy, quy chế của Công ty, tuân thủ tốt các nghĩa vụ quy định tại Hợp đồng này.
3. Tiền lương và tiền thưởng đã bao gồm thuế thu nhập cá nhân mà Công ty trả cho người lao động. Người lao động có nghĩa vụ nộp thuế thu nhập cá nhân của mình cho cơ quan thuế có thẩm quyền. Công ty có quyền trích trước từ tiền lương, tiền thưởng người lao động được nhận và nộp các khoản thuế liên quan đến thu nhập cá nhân của người lao động cho cơ quan thuế phù hợp với quy định của pháp luật.
4. Tại Công ty, các thông tin về tiền lương và tiền thưởng được xác định là bảo mật tuyệt đối, người lao động không được tiết lộ ở cả trong và ngoài địa điểm làm việc. Nếu tiết lộ các thông tin này, người lao động sẽ bị chấm dứt hợp đồng lao động.

Điều 4 : Nghĩa vụ, quyền hạn và các quyền lợi người lao động được hưởng như sau :

1. Quyền lợi:

- a. Trang bị bảo hộ lao động: tùy theo tính chất công việc, người lao động sẽ được Công ty trang bị bảo hộ lao động phù hợp với quy định của pháp luật.

b. Chế độ nghỉ ngơi:

Mỗi ngày làm việc, người lao động được nghỉ ăn ca, theo quy định của Công ty
Người lao động được nghỉ buổi chiều thứ bảy và cả ngày chủ nhật.

Người lao động được nghỉ các ngày lễ, Tết và các ngày nghỉ khác theo quy định của
Bộ luật lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành.

Người lao động được nghỉ phép hằng năm theo quy định của Bộ luật lao động, các
văn bản hướng dẫn thi hành và quy định của Công ty.

c. Dụng cụ làm việc: Trong quá trình làm việc tại Công ty, người lao động được Công
ty cấp phát những dụng cụ cần thiết để phục vụ cho công việc theo quy định của
Công ty. Người lao động phải ký biên bản giao nhận khi nhận những dụng cụ được
cấp phát và có trách nhiệm bảo quản, bồi thường (nếu gây hỏng, mất) theo quy định.

d. Bảo hiểm: - Tỷ lệ đóng bảo hiểm:

Trong thời gian làm việc tại Công ty, Công ty đóng 17.5% BHXH, 3% BHYT, 1%
BHTN, Người lao động đóng 8%BHXH, 1.5%BHYT, 1%BHTN. Mức tham gia
BHXH, BHYT, BHTN của Công ty và người lao động sẽ thay đổi phù hợp với sự
thay đổi quy định của pháp luật, mức lương, phụ cấp của người lao động.

e. Chế độ đào tạo:

Trong quá trình làm việc tại Công ty, người lao động có thể được Công ty cử đi đào
tạo để nâng cao trình độ chuyên môn, trình độ quản lý. Người lao động hiểu rõ và
đồng ý về việc cử người lao động đi đào tạo không phải là nghĩa vụ của Công ty.

Chi phí đào tạo được Công ty chi trả bao gồm nhưng không giới hạn các khoản chi
có chứng từ hợp lệ về chi phí chi trả cho người dạy, tài liệu học tập, trường, lớp,
máy, thiết bị vật liệu thực hành, các chi phí khác hỗ trợ cho người học và tiền lương,
tiền đóng BHXH, BHYT cho người học trong thời gian đi học, chi phí đi lại...

f. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Theo quy định tại Điều 35 của Bộ luật lao động 2019

- Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần báo trước nếu
thuộc một trong những trường hợp sau đây: “Không được bố trí theo đúng công
việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa
thuận, trừ trường hợp quy định tại Điều 29 của Bộ luật này; Không được trả đủ
lương hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều
97 của Bộ luật này; Bị Người sử dụng lao động ngược đãi, đánh đập hoặc có lời nói,

hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự; bị cưỡng bức lao động; Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc; Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo quy định tại khoản 1 Điều 138 của Bộ luật này; Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác; Người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực theo quy định tại khoản 1 Điều 16 của Bộ luật này làm ảnh hưởng đến việc thực hiện HĐLĐ”

- Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi không thuộc các trường hợp trên nhưng phải đáp ứng thời hạn báo trước:

+ Ít nhất 45 ngày nếu làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn;

+ Ít nhất 30 ngày nếu làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng;

+ Ít nhất 03 ngày làm việc nếu làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng.

g. Những thỏa thuận khác:

Ngoài những quyền lợi đã được quy định tại Hợp đồng này, người lao động còn có thể được hưởng các quyền lợi khác quy định thỏa thuận với Công ty.

2. Nghĩa vụ

- a. Hoàn thành một cách cẩn trọng, chính xác, trung thực và với tinh thần đạo đức cao nhất đối với các công việc quy định tại Hợp đồng này, bản mô tả công việc, quy định của Công ty và các thỏa thuận khác được hai bên ký kết;
- b. Nghiêm chỉnh tuân thủ các quy định và chấp hành các yêu cầu của Ban giám đốc, trong quá trình thực hiện công việc được giao;
- c. Chấp hành nghiêm chỉnh và kịp thời các quyết định của Ban giám đốc Công ty về điều kiện công tác;
- d. Tuân thủ quy định về bảo mật thông tin mật của Công ty, hội đồng thành viên, những người đảm nhiệm các chức danh quản lý khác của Công ty (bất kể đó là thông tin liên quan đến cá nhân hay liên quan đến Công ty), thông tin về khách hàng, đối tác kinh doanh, sản phẩm và dịch vụ của Công ty, các thông tin về tài chính, kế hoạch kinh doanh, thông tin về tranh chấp, kiện tụng, thông tin về dự thầu, chương trình và nội dung quảng cáo của Công ty, kế hoạch và chiến lược tiếp thị sản phẩm, v.v....
- e. Trong quá trình làm việc tại Công ty, người lao động không được phép sử dụng quan hệ cá nhân hay tổ chức là khách hàng, đối tác của Công ty hoặc lợi dụng uy

tín của của Công ty để thực hiện bất kỳ công việc nào vì lợi ích riêng của người lao động hoặc lợi ích của bên thứ ba nào khác. Vi phạm quy định này là vi phạm Hợp đồng và người lao động có thể bị Công ty quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động hoặc áp dụng các hình thức xử lý kỷ luật sa thải hoặc buộc bồi thường về dân sự theo quy định của pháp luật.

- f. Giữ gìn, bảo quản và luôn đảm bảo tình trạng hoạt động tốt của những vật dụng, trang thiết bị, tài sản, máy móc, bảo hộ lao động mà Công ty đã cấp và giao cho người lao động; Nếu người lao động để mất hoặc hư hỏng không làm việc được mà không do nguyên nhân khách quan, người lao động có trách nhiệm bồi thường cho Công ty theo Nội quy lao động;
- g. Bồi thường cho Công ty về các thiệt hại do người lao động trực tiếp hoặc gián tiếp gây ra khi làm tổn hao, hư hỏng, thất lạc hoặc làm mất các dụng cụ, thiết bị làm việc, tài sản khác được Công ty giao cho người lao động quản lý, theo nội quy lao động;
- h. Để nhận được chi phí đào tạo của Công ty, người lao động cam kết:
 - Hoàn thành tốt khoá đào tạo và tuân thủ các quy định trong Quy chế đào tạo của Công ty và các điều khoản theo Hợp đồng đào tạo mà người lao động ký với Công ty;
 - Nộp báo cáo kết quả đào tạo, hoặc chứng nhận tham gia khoá đào tạo đó cho Công ty, trong thời hạn 10 (mười) ngày kể từ ngày người lao động hoàn thành khoá đào tạo hoặc kể từ ngày người lao động nhận được chứng nhận đã tham gia khoá đào tạo đó.
 - Lưu giữ, bảo quản tại nơi làm việc Hợp đồng này bản gốc các văn bằng, chứng chỉ tốt nghiệp, chứng nhận đã hoàn thành khoá đào tạo, không được sử dụng vào mục đích, phạm vi không phù hợp với công việc theo Hợp đồng lao động này hoặc công việc khác theo sự phân công của Công ty.
 - Sau khi hoàn thành khoá đào tạo, tiếp tục làm việc cho Công ty thêm một thời gian tối thiểu tùy theo Hợp đồng đào tạo mà Công ty đã ký với người lao động.
 - Trường hợp người lao động vi phạm những cam kết trên, người lao động sẽ phải hoàn trả cho Công ty toàn bộ chi phí đào tạo, đồng thời nộp thêm cho Công ty một khoản tiền phạt vi phạm Hợp đồng đào tạo có giá trị bằng chi phí đào tạo Công ty đã đầu tư cho người lao động, trừ trường hợp Hợp đồng đào tạo có quy định khác.

- i. Chịu trách nhiệm trước pháp luật và Công ty về các thiệt hại do người lao động trực tiếp hoặc gián tiếp gây ra đối với uy tín của Công ty hoặc các thành viên trong Hội đồng thành viên của Công ty. Tùy thuộc vào từng trường hợp vi phạm cụ thể, Công ty sẽ quyết định việc xử lý theo quy định của Bộ luật lao động hoặc đề nghị cơ quan nhà nước có thẩm quyền xử lý về hình sự hoặc bồi thường về dân sự theo quy định của pháp luật.

Trong trường hợp người lao động có hành vi làm tổn hại uy tín của Công ty thì thiệt hại được xác định trên cơ sở giá trị uy tín về thương hiệu của Công ty bị giảm sút trên thị trường, được tính thành tiền theo giá trị thương hiệu của Công ty được thẩm định tại thời điểm người lao động có hành vi vi phạm. Chi phí thẩm định của Công ty hoàn toàn do người lao động chịu.

Trong trường hợp người lao động có hành vi làm tiết lộ những thông tin mật là giá trị tồn tại của Công ty thì thiệt hại được tính bằng tiền tương ứng với mức thiệt hại thực tế, trực tiếp và khoản lợi mà Công ty có thể thu được nếu không có hành vi vi phạm của người lao động.

- j. Trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt Hợp đồng trái pháp luật

Người lao động không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho Công ty một đến năm tháng thu nhập thực tế của người lao động, tùy theo từng vị trí công việc và trường hợp cụ thể.

Trường hợp người lao động vi phạm quy định về thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì phải bồi thường cho Công ty một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước.

Phải hoàn trả lại toàn bộ chi phí đào tạo và chịu phạt vi phạm Hợp đồng đào tạo với Công ty trong trường hợp người lao động được Công ty cho đi đào tạo để nâng cao trình độ.

- k. Khi người lao động làm ở vị trí công việc có liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ theo quy định tại các Hợp đồng có liên quan, theo quy định của Công ty và/hoặc pháp luật thì người lao động có trách nhiệm tuân thủ các quy định, thoả thuận đó về nội dung, thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ. Trường hợp người lao động vi phạm những quy định, thoả thuận người lao động phải bồi thường thiệt hại trực tiếp và gián tiếp cho Công ty.

- l. Trường hợp người lao động lợi dụng đình công gây mất trật tự công cộng, làm tổn hại máy móc, thiết bị, tài sản, hoạt động sản xuất, kinh doanh của Công ty thì tùy thuộc mức độ vi phạm, người lao động sẽ bị xử lý vi phạm hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự và buộc phải bồi thường cho Công ty bằng tiền theo giá trị ban đầu của tài sản đó và các thiệt hại do mất thu nhập.
- m. Nghĩa vụ khác theo quy định của Hợp đồng này và pháp luật.

Điều 5 : Nghĩa vụ và quyền hạn của người sử dụng lao động :

1. Quyền hạn:

- a. Yêu cầu người lao động thực hiện tốt Hợp đồng này, bản mô tả công việc và các công việc khác được giao đúng tiến độ, theo Nội quy lao động, Quy chế của Công ty và các quy định pháp luật Việt Nam;
- b. Điều động tạm thời đối với người lao động để thực hiện công việc khác với công việc ghi trong bản mô tả công việc, trong trường hợp gặp khó khăn đột xuất hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh;
- c. Kỷ luật người lao động theo quy định của pháp luật, Thỏa ước lao động tập thể và Nội quy lao động của Công ty;
- d. Đơn phương chấm dứt hợp đồng

Theo Điều 36 Bộ luật lao động 2019 thì Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ với Người lao động trong những trường hợp sau:

- Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của Người sử dụng lao động. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do Người sử dụng lao động ban hành nhưng phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện Người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện Người lao động tại cơ sở;
- Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn hoặc đã điều trị 06 tháng liên tục đối với người làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng hoặc quá nửa thời hạn HĐLĐ đối với người làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục. Khi sức khỏe của Người lao động bình phục thì Người sử dụng lao động xem xét để tiếp tục giao kết HĐLĐ với Người lao động;

- Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền mà Người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc;
 - Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 31 của Bộ luật này;
 - Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp có thỏa thuận khác.
 - Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên;
 - Người lao động cung cấp không trung thực thông tin theo quy định tại khoản 2 Điều 16 của Bộ luật này khi giao kết HĐLĐ làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng Người lao động.
- e. Quyền khác theo quy định của Hợp đồng này và pháp luật.

2. Nghĩa vụ:

- a. Đảm bảo việc làm và thực hiện đầy đủ những điều đã cam kết trong hợp đồng này;
- b. Thanh toán đầy đủ, đúng thời hạn các chế độ và quyền lợi cho người lao động theo quy định trong Hợp đồng này.
- c. Trường hợp Công ty vi phạm quy định về thời hạn báo trước trong trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì Công ty phải bồi thường cho người lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày chưa báo trước.
- d. Nghĩa vụ khác theo quy định của Hợp đồng này và pháp luật.

Điều 6: Điều khoản thi hành

1. Những vấn đề về lao động và trách nhiệm của Công ty và người lao động, nếu không quy định trong Hợp đồng này thì áp dụng các quy định tương ứng tại Điều lệ tổ chức và hoạt động của Công ty, Nội quy lao động, Quy chế Công ty, Thỏa ước lao động tập thể; nếu không được quy định các văn bản này thì áp dụng theo quy định của Bộ luật lao động hiện hành.
2. Mọi tranh chấp phát sinh trong quá trình thực hiện Hợp đồng này sẽ được hai bên thương lượng hoặc yêu cầu toà án có thẩm quyền của Việt Nam giải quyết.
3. Hợp đồng này được ký thành 03 (ba) bản, bằng tiếng Việt, có giá trị pháp lý như nhau, Người sử dụng lao động giữ 02 (hai) bản. Người lao động giữ 01 (một) bản.

4. Hợp đồng này có hiệu lực kể từ ngày ký.

Người lao động

(ký, ghi rõ họ, tên)



NGUYỄN THỊ DƯƠNG

Người sử dụng lao động

(ký tên, đóng dấu)



NGUYỄN THỊ HẢI HÀ

SOCIALIST REPUBLIC OF VIETNAM
Independence - Freedom - Happiness

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



VIETNAM NATIONAL UNIVERSITY, HANOI

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI

RECTOR

HIỆU TRƯỞNG

VNU *University of Science*

Trường Đại học Khoa học Tự nhiên

Awards

Cấp

THE DEGREE OF BACHELOR

BẰNG CỬ NHÂN

In: *Environmental Science*

Ngành: *Khoa học môi trường*

Mode of study: *Full-time*

Grade: *Credit*

Hình thức đào tạo: *Chính quy*

Hạng: *Khá*

To: *Vu Quang Ha*

Cho: *ông Vũ Quang Hà*

Date of birth: *29 December 2002*

Sinh ngày: *29/12/2002* Tại: *Hải Dương*

Place of birth: *Hai Duong*

Hà Nội, ngày *16* tháng *01* năm *2025*



GS. TSKH. Vũ Hoàng Linh

QĐ công nhận tốt nghiệp số: *4758/QĐ-ĐHKHTN* ngày *30/12/2024*

Số vào sổ gốc cấp văn bằng: *CQ0844/24* Số hiệu bằng: **QC 194271**

BỘ Y TẾ
VIỆN SỨC KHỎE NGHỀ NGHIỆP
VÀ MÔI TRƯỜNG
Số: 188/2025 – B06

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

CHỨNG CHỈ ĐÀO TẠO VỀ QUAN TRẮC MÔI TRƯỜNG LAO ĐỘNG

Chứng nhận : Ông **Vũ Quang Hà**

Sinh ngày : 29/12/2002

Số CCCD : 030202009663

Đơn vị công tác : Chi nhánh Hà Nội – Công ty TNHH TCS - Kỹ thuật Môi trường

Đã hoàn thành khoá đào tạo chuyên môn về:

QUAN TRẮC MÔI TRƯỜNG LAO ĐỘNG

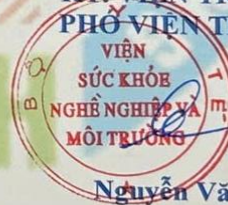
Tổng số: 186 tiết (Bằng chữ: Một trăm tám mươi sáu tiết học)

Từ ngày 31 tháng 03 năm 2025 đến ngày 06 tháng 05 năm 2025

Chứng chỉ này có
giá trị đến hết ngày
06/05/2030

Hà Nội, ngày 9 tháng 5 năm 2025

KT. VIỆN TRƯỞNG
PHÓ VIỆN TRƯỞNG



Nguyễn Văn Sơn

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

BÊN A: CÔNG TY CỔ PHẦN DỊCH VỤ QUAN TRẮC MÔI TRƯỜNG LAO ĐỘNG VIỆT NAM

Đại diện: **BÀ NGUYỄN THỊ HẢI HÀ**

Chức vụ: Giám đốc

Địa chỉ: Số 116B Vĩnh Cát, Phường An Biên, Thành phố Hải Phòng

MST: 0202244432

Sau đây được gọi là Người sử dụng lao động

BÊN B: ÔNG VŨ QUANG HÀ

Sinh ngày: 29/12/2002

Dân tộc: Kinh

Quốc tịch: Việt Nam

Số CCCD: 030202009663

Nơi cấp: CTCCSQLHCVTXXH

Ngày cấp: 17/05/2021

Nơi ĐKKHKT: 03 Phan Chu Trinh, Phường Hải Dương, Thành phố Hải Phòng

Điện thoại: 0354849592

Sau đây được gọi là Người lao động

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

Điều 1 : Thời hạn và công việc hợp đồng

- Loại hợp đồng: Hợp đồng không xác định thời hạn có hiệu lực kể từ ngày ký.
- Địa điểm làm việc: Công ty Cổ phần Dịch vụ Quan trắc Môi trường Lao động Việt Nam, Số 116B Vĩnh Cát, Phường An Biên, Thành phố Hải Phòng
Người lao động đồng ý làm việc tại các địa điểm khác theo tính chất công việc được giao và theo yêu cầu của Người sử dụng lao động trong từng thời điểm cụ thể.
- Chức danh chuyên môn: Nhân viên kỹ thuật
- Nhiệm vụ, công việc như sau:
- Quản lý máy móc và sắp xếp, lập kế hoạch triển khai hợp đồng
 - Khảo sát, lấy mẫu, đo đạc các thông số về môi trường tại hiện trường
 - Lập kế hoạch triển khai hợp đồng



- Nhập các kết quả đo lường thu thập được từ hiện trường nhằm phục vụ công tác phân tích và báo cáo kết quả quan trắc môi trường
- Xây dựng, cải tiến quy trình thực hiện
- Người lao động còn có thể phải thực hiện những công việc khác khi được người sử dụng lao động yêu cầu hoặc giao kiêm nhiệm, trong phạm vi chuyên môn được đào tạo, nhằm hoàn thành kế hoạch chung của Công ty

Điều 2 : Chế độ làm việc

1. Thời giờ làm việc:
 - Tại văn phòng: Từ thứ hai đến sáng thứ bảy hàng tuần
Sáng: 8h30 – 12h; Chiều: 13h15 – 17h
 - Ngoài văn phòng: Tùy theo từng đơn hàng để có thời gian làm việc cụ thể
2. Dụng cụ làm việc được cấp phát: Theo nhu cầu công việc
3. Điều kiện an toàn và vệ sinh lao động tại nơi làm việc theo quy định hiện hành của nhà nước.
4. Phương tiện đi lại: do người lao động tự túc

Điều 3: Lương, phụ cấp và tiền thưởng

1. Lương và phụ cấp:

- a. Lương cơ bản: **5.500.000đ** (bằng chữ: Năm triệu năm trăm nghìn đồng./.) /tháng
- b. Phụ cấp bổ sung theo tháng:
 - Phụ cấp tiền ăn: 50.000/ ngày làm việc
 - Phụ cấp xăng xe: 1.000.000/24 ngày công
 - Phụ cấp điện thoại: 1.000.000/24 ngày công
 - Phụ cấp trang phục: 400.000/24 ngày công
- c. Công tác phí, Chi phí làm Báo cáo, Chi phí trưởng nhóm được quy định trong Quy chế làm việc Phòng kỹ thuật.

Lương và phụ cấp được tính trên cơ sở làm việc đủ 24 ngày một tháng căn cứ vào bảng theo dõi chấm công của Công ty. Những ngày không làm việc, trừ những ngày được nghỉ lễ, tết theo quy định của pháp luật, người lao động không được trả lương và phụ cấp.

Nếu trong trường hợp người lao động phải làm thêm giờ vào ngày thường hoặc ngày nghỉ, lễ, người lao động sẽ được trả lương áp dụng dựa trên cơ sở tiền lương thực trả theo công việc đang làm của tháng theo quy định của pháp luật. Mức trả lương theo

22
ÔNG
Ổ PH
QU
NG
T M
Ồ H

quy định tại Quy chế chi tiêu nội bộ được ban hành phù hợp quy định của pháp luật về lao động.

- d. Hình thức trả lương: Được trả bằng tiền mặt hoặc chuyển khoản vào tài khoản cá nhân theo quy định của Công ty. Trường hợp trả lương qua tài khoản cá nhân được mở tại ngân hàng, các loại phí liên quan đến việc mở, duy trì tài khoản do người lao động chịu.
- e. Ngày trả lương: Từ ngày 01 - 05 hàng tháng.
- f. Chế độ nâng lương: Căn cứ vào trình độ, kết quả làm việc, sự đóng góp đối với Công ty và việc chấp hành nghiêm túc của người lao động đối với các quy định của Công ty, người lao động được cân nhắc, xem xét nâng lương vào thời điểm thích hợp nhưng không sớm hơn 06 tháng kể từ ngày ký Hợp đồng này theo quyết định của Công ty. Mức lương sau khi nâng lương tùy thuộc vào đánh giá, quyết định theo cách thức và tiêu chí riêng của Công ty xây dựng, áp dụng từng thời điểm.

2. Tiền thưởng:

Trong quá trình làm việc tại Công ty, ngoài tiền lương được quy định tại khoản 1 Điều này, người lao động có thể được thưởng.

- a. Công ty quyết định mức thưởng cụ thể vào cuối mỗi kỳ đánh giá, căn cứ vào mức lợi nhuận của Công ty đạt được và mức độ hoàn thành công việc của người lao động.
 - b. Người lao động chỉ được thưởng nếu không vi phạm các nội quy, quy chế của Công ty, tuân thủ tốt các nghĩa vụ quy định tại Hợp đồng này.
3. Tiền lương và tiền thưởng đã bao gồm thuế thu nhập cá nhân mà Công ty trả cho người lao động. Người lao động có nghĩa vụ nộp thuế thu nhập cá nhân của mình cho cơ quan thuế có thẩm quyền. Công ty có quyền trích trước từ tiền lương, tiền thưởng người lao động được nhận và nộp các khoản thuế liên quan đến thu nhập cá nhân của người lao động cho cơ quan thuế phù hợp với quy định của pháp luật.
4. Tại Công ty, các thông tin về tiền lương và tiền thưởng được xác định là bảo mật tuyệt đối, người lao động không được tiết lộ ở cả trong và ngoài địa điểm làm việc. Nếu tiết lộ các thông tin này, người lao động sẽ bị chấm dứt hợp đồng lao động.

Điều 4 : Nghĩa vụ, quyền hạn và các quyền lợi người lao động được hưởng như sau :

1. Quyền lợi:

- a. Trang bị bảo hộ lao động: tùy theo tính chất công việc, người lao động sẽ được Công ty trang bị bảo hộ lao động phù hợp với quy định của pháp luật.

b. Chế độ nghỉ ngơi:

Mỗi ngày làm việc, người lao động được nghỉ ăn ca, theo quy định của Công ty
Người lao động được nghỉ buổi chiều thứ bảy và cả ngày chủ nhật.

Người lao động được nghỉ các ngày lễ, Tết và các ngày nghỉ khác theo quy định của Bộ luật lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành.

Người lao động được nghỉ phép hằng năm theo quy định của Bộ luật lao động, các văn bản hướng dẫn thi hành và quy định của Công ty.

c. Dụng cụ làm việc: Trong quá trình làm việc tại Công ty, người lao động được Công ty cấp phát những dụng cụ cần thiết để phục vụ cho công việc theo quy định của Công ty. Người lao động phải ký biên bản giao nhận khi nhận những dụng cụ được cấp phát và có trách nhiệm bảo quản, bồi thường (nếu gây hỏng, mất) theo quy định.

d. Bảo hiểm: - Tỷ lệ đóng bảo hiểm:

Trong thời gian làm việc tại Công ty, Công ty đóng 17.5% BHXH, 3% BHYT, 1% BHTN, Người lao động đóng 8%BHXH, 1.5%BHYT, 1%BHTN. Mức tham gia BHXH, BHYT, BHTN của Công ty và người lao động sẽ thay đổi phù hợp với sự thay đổi quy định của pháp luật, mức lương, phụ cấp của người lao động.

e. Chế độ đào tạo:

Trong quá trình làm việc tại Công ty, người lao động có thể được Công ty cử đi đào tạo để nâng cao trình độ chuyên môn, trình độ quản lý. Người lao động hiểu rõ và đồng ý về việc cử người lao động đi đào tạo không phải là nghĩa vụ của Công ty.

Chi phí đào tạo được Công ty chi trả bao gồm nhưng không giới hạn các khoản chi có chứng từ hợp lệ về chi phí chi trả cho người dạy, tài liệu học tập, trường, lớp, máy, thiết bị vật liệu thực hành, các chi phí khác hỗ trợ cho người học và tiền lương, tiền đóng BHXH, BHYT cho người học trong thời gian đi học, chi phí đi lại...

f. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Theo quy định tại Điều 35 của Bộ luật lao động 2019

- Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần báo trước nếu thuộc một trong những trường hợp sau đây: “Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận, trừ trường hợp quy định tại Điều 29 của Bộ luật này; Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 97 của Bộ luật này; Bị Người sử dụng lao động ngược đãi, đánh đập hoặc có lời nói,

hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự; bị cưỡng bức lao động; Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc; Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo quy định tại khoản 1 Điều 138 của Bộ luật này; Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác; Người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực theo quy định tại khoản 1 Điều 16 của Bộ luật này làm ảnh hưởng đến việc thực hiện HĐLĐ”

- Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi không thuộc các trường hợp trên nhưng phải đáp ứng thời hạn báo trước:

+ Ít nhất 45 ngày nếu làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn;

+ Ít nhất 30 ngày nếu làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng;

+ Ít nhất 03 ngày làm việc nếu làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng.

g. Những thỏa thuận khác:

Ngoài những quyền lợi đã được quy định tại Hợp đồng này, người lao động còn có thể được hưởng các quyền lợi khác quy định thỏa thuận với Công ty.

2. Nghĩa vụ

- a. Hoàn thành một cách cẩn trọng, chính xác, trung thực và với tinh thần đạo đức cao nhất đối với các công việc quy định tại Hợp đồng này, bản mô tả công việc, quy định của Công ty và các thỏa thuận khác được hai bên ký kết;
- b. Nghiêm chỉnh tuân thủ các quy định và chấp hành các yêu cầu của Ban giám đốc, trong quá trình thực hiện công việc được giao;
- c. Chấp hành nghiêm chỉnh và kịp thời các quyết định của Ban giám đốc Công ty về điều kiện công tác;
- d. Tuân thủ quy định về bảo mật thông tin mật của Công ty, hội đồng thành viên, những người đảm nhiệm các chức danh quản lý khác của Công ty (bất kể đó là thông tin liên quan đến cá nhân hay liên quan đến Công ty), thông tin về khách hàng, đối tác kinh doanh, sản phẩm và dịch vụ của Công ty, các thông tin về tài chính, kế hoạch kinh doanh, thông tin về tranh chấp, kiện tụng, thông tin về dự thầu, chương trình và nội dung quảng cáo của Công ty, kế hoạch và chiến lược tiếp thị sản phẩm, v.v....
- e. Trong quá trình làm việc tại Công ty, người lao động không được phép sử dụng quan hệ cá nhân hay tổ chức là khách hàng, đối tác của Công ty hoặc lợi dụng uy

tín của của Công ty để thực hiện bất kỳ công việc nào vì lợi ích riêng của người lao động hoặc lợi ích của bên thứ ba nào khác. Vi phạm quy định này là vi phạm Hợp đồng và người lao động có thể bị Công ty quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động hoặc áp dụng các hình thức xử lý kỷ luật sa thải hoặc buộc bồi thường về dân sự theo quy định của pháp luật.

- f. Giữ gìn, bảo quản và luôn đảm bảo tình trạng hoạt động tốt của những vật dụng, trang thiết bị, tài sản, máy móc, bảo hộ lao động mà Công ty đã cấp và giao cho người lao động; Nếu người lao động để mất hoặc hư hỏng không làm việc được mà không do nguyên nhân khách quan, người lao động có trách nhiệm bồi thường cho Công ty theo Nội quy lao động;
- g. Bồi thường cho Công ty về các thiệt hại do người lao động trực tiếp hoặc gián tiếp gây ra khi làm tổn hao, hư hỏng, thất lạc hoặc làm mất các dụng cụ, thiết bị làm việc, tài sản khác được Công ty giao cho người lao động quản lý, theo nội quy lao động;
- h. Để nhận được chi phí đào tạo của Công ty, người lao động cam kết:
 - Hoàn thành tốt khoá đào tạo và tuân thủ các quy định trong Quy chế đào tạo của Công ty và các điều khoản theo Hợp đồng đào tạo mà người lao động ký với Công ty;
 - Nộp báo cáo kết quả đào tạo, hoặc chứng nhận tham gia khoá đào tạo đó cho Công ty, trong thời hạn 10 (mười) ngày kể từ ngày người lao động hoàn thành khoá đào tạo hoặc kể từ ngày người lao động nhận được chứng nhận đã tham gia khoá đào tạo đó.
 - Lưu giữ, bảo quản tại nơi làm việc Hợp đồng này bản gốc các văn bằng, chứng chỉ tốt nghiệp, chứng nhận đã hoàn thành khoá đào tạo, không được sử dụng vào mục đích, phạm vi không phù hợp với công việc theo Hợp đồng lao động này hoặc công việc khác theo sự phân công của Công ty.
 - Sau khi hoàn thành khoá đào tạo, tiếp tục làm việc cho Công ty thêm một thời gian tối thiểu tùy theo Hợp đồng đào tạo mà Công ty đã ký với người lao động.
 - Trường hợp người lao động vi phạm những cam kết trên, người lao động sẽ phải hoàn trả cho Công ty toàn bộ chi phí đào tạo, đồng thời nộp thêm cho Công ty một khoản tiền phạt vi phạm Hợp đồng đào tạo có giá trị bằng chi phí đào tạo Công ty đã đầu tư cho người lao động, trừ trường hợp Hợp đồng đào tạo có quy định khác.

- i. Chịu trách nhiệm trước pháp luật và Công ty về các thiệt hại do người lao động trực tiếp hoặc gián tiếp gây ra đối với uy tín của Công ty hoặc các thành viên trong Hội đồng thành viên của Công ty. Tùy thuộc vào từng trường hợp vi phạm cụ thể, Công ty sẽ quyết định việc xử lý theo quy định của Bộ luật lao động hoặc đề nghị cơ quan nhà nước có thẩm quyền xử lý về hình sự hoặc bồi thường về dân sự theo quy định của pháp luật.

Trong trường hợp người lao động có hành vi làm tổn hại uy tín của Công ty thì thiệt hại được xác định trên cơ sở giá trị uy tín về thương hiệu của Công ty bị giảm sút trên thị trường, được tính thành tiền theo giá trị thương hiệu của Công ty được thẩm định tại thời điểm người lao động có hành vi vi phạm. Chi phí thẩm định của Công ty hoàn toàn do người lao động chịu.

Trong trường hợp người lao động có hành vi làm tiết lộ những thông tin mật là giá trị tồn tại của Công ty thì thiệt hại được tính bằng tiền tương ứng với mức thiệt hại thực tế, trực tiếp và khoản lợi mà Công ty có thể thu được nếu không có hành vi vi phạm của người lao động.

- j. Trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt Hợp đồng trái pháp luật

Người lao động không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho Công ty một đến năm tháng thu nhập thực tế của người lao động, tùy theo từng vị trí công việc và trường hợp cụ thể.

Trường hợp người lao động vi phạm quy định về thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì phải bồi thường cho Công ty một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước.

Phải hoàn trả lại toàn bộ chi phí đào tạo và chịu phạt vi phạm Hợp đồng đào tạo với Công ty trong trường hợp người lao động được Công ty cho đi đào tạo để nâng cao trình độ.

- k. Khi người lao động làm ở vị trí công việc có liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ theo quy định tại các Hợp đồng có liên quan, theo quy định của Công ty và/hoặc pháp luật thì người lao động có trách nhiệm tuân thủ các quy định, thỏa thuận đó về nội dung, thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ. Trường hợp người lao động vi phạm những quy định, thỏa thuận người lao động phải bồi thường thiệt hại trực tiếp và gián tiếp cho Công ty.

1. Trường hợp người lao động lợi dụng đình công gây mất trật tự công cộng, làm tổn hại máy móc, thiết bị, tài sản, hoạt động sản xuất, kinh doanh của Công ty thì tùy thuộc mức độ vi phạm, người lao động sẽ bị xử lý vi phạm hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự và buộc phải bồi thường cho Công ty bằng tiền theo giá trị ban đầu của tài sản đó và các thiệt hại do mất thu nhập.

m. Nghĩa vụ khác theo quy định của Hợp đồng này và pháp luật.

Điều 5 : Nghĩa vụ và quyền hạn của người sử dụng lao động :

1. Quyền hạn:

- a. Yêu cầu người lao động thực hiện tốt Hợp đồng này, bản mô tả công việc và các công việc khác được giao đúng tiến độ, theo Nội quy lao động, Quy chế của Công ty và các quy định pháp luật Việt Nam;
- b. Điều động tạm thời đối với người lao động để thực hiện công việc khác với công việc ghi trong bản mô tả công việc, trong trường hợp gặp khó khăn đột xuất hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh;
- c. Kỷ luật người lao động theo quy định của pháp luật, Thỏa ước lao động tập thể và Nội quy lao động của Công ty;
- d. Đơn phương chấm dứt hợp đồng

Theo Điều 36 Bộ luật lao động 2019 thì Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ với Người lao động trong những trường hợp sau:

- Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của Người sử dụng lao động. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do Người sử dụng lao động ban hành nhưng phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện Người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện Người lao động tại cơ sở;
- Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn hoặc đã điều trị 06 tháng liên tục đối với người làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng hoặc quá nửa thời hạn HĐLĐ đối với người làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục. Khi sức khỏe của Người lao động bình phục thì Người sử dụng lao động xem xét để tiếp tục giao kết HĐLĐ với Người lao động;

- Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền mà Người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc;
- Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 31 của Bộ luật này;
- Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp có thỏa thuận khác.
- Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên;
- Người lao động cung cấp không trung thực thông tin theo quy định tại khoản 2 Điều 16 của Bộ luật này khi giao kết HĐLĐ làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng Người lao động.

e. Quyền khác theo quy định của Hợp đồng này và pháp luật.

2. Nghĩa vụ:

- a. Đảm bảo việc làm và thực hiện đầy đủ những điều đã cam kết trong hợp đồng này;
- b. Thanh toán đầy đủ, đúng thời hạn các chế độ và quyền lợi cho người lao động theo quy định trong Hợp đồng này.
- c. Trường hợp Công ty vi phạm quy định về thời hạn báo trước trong trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì Công ty phải bồi thường cho người lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày chưa báo trước.
- d. Nghĩa vụ khác theo quy định của Hợp đồng này và pháp luật.

Điều 6: Điều khoản thi hành

1. Những vấn đề về lao động và trách nhiệm của Công ty và người lao động, nếu không quy định trong Hợp đồng này thì áp dụng các quy định tương ứng tại Điều lệ tổ chức và hoạt động của Công ty, Nội quy lao động, Quy chế Công ty, Thỏa ước lao động tập thể; nếu không được quy định các văn bản này thì áp dụng theo quy định của Bộ luật lao động hiện hành.
2. Mọi tranh chấp phát sinh trong quá trình thực hiện Hợp đồng này sẽ được hai bên thương lượng hoặc yêu cầu toà án có thẩm quyền của Việt Nam giải quyết.
3. Hợp đồng này được ký thành 03 (ba) bản, bằng tiếng Việt, có giá trị pháp lý như nhau, Người sử dụng lao động giữ 02 (hai) bản. Người lao động giữ 01 (một) bản.

4. Hợp đồng này có hiệu lực kể từ ngày ký.

Người lao động

(ký, ghi rõ họ, tên)



VŨ QUANG HÀ

Người sử dụng lao động

(ký tên, đóng dấu)



NGUYỄN THỊ HẢI HÀ



SOCIALIST REPUBLIC OF VIETNAM
Independence - Freedom - Happiness

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

VIETNAM NATIONAL UNIVERSITY, HANOI

RECTOR
VNU University of Science
Awards



ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI

HIỆU TRƯỞNG
Trường Đại học Khoa học Tự nhiên
Cấp

THE DEGREE OF BACHELOR

BẰNG CỬ NHÂN

In: *Management of Natural Resources and Environment*

Ngành: *Quản lý tài nguyên và môi trường*

Mode of study: *Full-time* Grade: *Credit*

Hình thức đào tạo: *Chính quy* Hạng: *Khá*

To: *Nguyen Van Manh*

Cho: *ông Nguyễn Văn Mạnh*

Date of birth: *29 August 2003*

Sinh ngày: *29/08/2003* Tại: *Phú Thọ*

Place of birth: *Phu Tho*

Hà Nội ngày 30 tháng 06 năm 2025



GS. TS. Lê Thanh Sơn

QĐ công nhận tốt nghiệp số: 2277/QĐ-ĐHKHTN ngày 26/06/2025

Số vào sổ gốc cấp văn bằng: CQ0491/25 Số hiệu bằng QC 199060

BỘ Y TẾ
VIỆN SỨC KHỎE NGHỀ NGHIỆP
VÀ MÔI TRƯỜNG
Số: 476/2026 – B06

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

CHỨNG CHỈ ĐÀO TẠO VỀ QUAN TRẮC MÔI TRƯỜNG LAO ĐỘNG

Chứng nhận : Ông **Nguyễn Văn Mạnh**

Sinh ngày : 29/08/2003

Số CCCD : 025203011586

Đơn vị công tác : Công ty cổ phần dịch vụ quan trắc môi trường lao động Việt Nam

Đã hoàn thành khoá đào tạo chuyên môn về:

QUAN TRẮC MÔI TRƯỜNG LAO ĐỘNG

Tổng số: 186 tiết (Bằng chữ: Một trăm tám mươi sáu tiết học)

Từ ngày 13 tháng 04 năm 2026 đến ngày 20 tháng 5 năm 2026

Chứng chỉ này có
giá trị đến hết ngày
20/05/2031

Hà Nội, ngày 20 tháng 05 năm 2026

KT. VIỆN TRƯỞNG
PHÓ VIỆN TRƯỞNG



★ Nguyễn Văn Sơn

CÔNG TY CP DV QUAN TRẮC MÔI
TRƯỜNG LAO ĐỘNG VN

Số: 090526/HĐLĐ-VLES

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

Hải Phòng, ngày 09 tháng 05 năm 2026

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

BÊN A: CÔNG TY CỔ PHẦN DỊCH VỤ QUAN TRẮC MÔI TRƯỜNG LAO ĐỘNG VIỆT NAM

Đại diện: Bà NGUYỄN THỊ HẢI HÀ

Chức vụ: Giám đốc

Địa chỉ: Số 116B Vĩnh Cát, Phường An Biên, Thành phố Hải Phòng

MST: 0202244432

Sau đây được gọi là Người sử dụng lao động

BÊN B: ÔNG NGUYỄN VĂN MẠNH

Sinh ngày: 29/08/2003

Dân tộc: Kinh

Quốc tịch: Việt Nam

Số CCCD: 025203011586

Nơi cấp: CTCCSQLHCVTXXH

Ngày cấp: 09/05/2021

Nơi ĐKKHKT: Khu Hàm Nghi, Phường Việt Trì, Tỉnh Phú Thọ

Điện thoại: 0984142324

Sau đây được gọi là Người lao động

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

Điều 1 : Thời hạn và công việc hợp đồng

- Loại hợp đồng: Hợp đồng không xác định thời hạn có hiệu lực kể từ ngày ký.
- Địa điểm làm việc: Công ty Cổ phần Dịch vụ Quan trắc Môi trường Lao động Việt Nam, Số 116B Vĩnh Cát, Phường An Biên, Thành phố Hải Phòng
Người lao động đồng ý làm việc tại các địa điểm khác theo tính chất công việc được giao và theo yêu cầu của Người sử dụng lao động trong từng thời điểm cụ thể.
- Chức danh chuyên môn: Nhân viên kỹ thuật
- Nhiệm vụ, công việc như sau:
- Quản lý máy móc và sắp xếp, lập kế hoạch triển khai hợp đồng
 - Khảo sát, lấy mẫu, đo đạc các thông số về môi trường tại hiện trường
 - Lập kế hoạch triển khai hợp đồng



- Nhập các kết quả đo lường thu thập được từ hiện trường nhằm phục vụ công tác phân tích và báo cáo kết quả quan trắc môi trường
- Xây dựng, cải tiến quy trình thực hiện
- Người lao động còn có thể phải thực hiện những công việc khác khi được người sử dụng lao động yêu cầu hoặc giao kiêm nhiệm, trong phạm vi chuyên môn được đào tạo, nhằm hoàn thành kế hoạch chung của Công ty

Điều 2 : Chế độ làm việc

1. Thời giờ làm việc:
 - Tại văn phòng: Từ thứ hai đến sáng thứ bảy hàng tuần
Sáng: 8h30 – 12h; Chiều: 13h15 – 17h
 - Ngoài văn phòng: Tùy theo từng đơn hàng để có thời gian làm việc cụ thể
2. Dụng cụ làm việc được cấp phát: Theo nhu cầu công việc
3. Điều kiện an toàn và vệ sinh lao động tại nơi làm việc theo quy định hiện hành của nhà nước.
4. Phương tiện đi lại: do người lao động tự túc

Điều 3: Lương, phụ cấp và tiền thưởng

1. **Lương và phụ cấp:**
 - a. Lương cơ bản: **5.500.000đ** (bằng chữ: Năm triệu, năm trăm nghìn đồng./.) /tháng
 - b. Phụ cấp bổ sung theo tháng:
 - Phụ cấp tiền ăn: 50.000/ ngày làm việc
 - Phụ cấp xăng xe: 1.000.000/24 ngày công
 - Phụ cấp điện thoại: 1.000.000/24 ngày công
 - Phụ cấp trang phục: 400.000/24 ngày công
 - c. Công tác phí, Chi phí làm Báo cáo, Chi phí trưởng nhóm được quy định trong Quy chế làm việc Phòng kỹ thuật.

Lương và phụ cấp được tính trên cơ sở làm việc đủ 24 ngày một tháng căn cứ vào bảng theo dõi chấm công của Công ty. Những ngày không làm việc, trừ những ngày được nghỉ lễ, tết theo quy định của pháp luật, người lao động không được trả lương và phụ cấp.

Nếu trong trường hợp người lao động phải làm thêm giờ vào ngày thường hoặc ngày nghỉ, lễ, người lao động sẽ được trả lương áp dụng dựa trên cơ sở tiền lương thực trả theo công việc đang làm của tháng theo quy định của pháp luật. Mức trả lương theo

quy định tại Quy chế chi tiêu nội bộ được ban hành phù hợp quy định của pháp luật về lao động.

- d. Hình thức trả lương: Được trả bằng tiền mặt hoặc chuyển khoản vào tài khoản cá nhân theo quy định của Công ty. Trường hợp trả lương qua tài khoản cá nhân được mở tại ngân hàng, các loại phí liên quan đến việc mở, duy trì tài khoản do người lao động chịu.
- e. Ngày trả lương: Từ ngày 01 - 05 hàng tháng.
- f. Chế độ nâng lương: Căn cứ vào trình độ, kết quả làm việc, sự đóng góp đối với Công ty và việc chấp hành nghiêm túc của người lao động đối với các quy định của Công ty, người lao động được cân nhắc, xem xét nâng lương vào thời điểm thích hợp nhưng không sớm hơn 06 tháng kể từ ngày ký Hợp đồng này theo quyết định của Công ty. Mức lương sau khi nâng lương tùy thuộc vào đánh giá, quyết định theo cách thức và tiêu chí riêng của Công ty xây dựng, áp dụng từng thời điểm.

2. Tiền thưởng:

Trong quá trình làm việc tại Công ty, ngoài tiền lương được quy định tại khoản 1 Điều này, người lao động có thể được thưởng.

- a. Công ty quyết định mức thưởng cụ thể vào cuối mỗi kỳ đánh giá, căn cứ vào mức lợi nhuận của Công ty đạt được và mức độ hoàn thành công việc của người lao động.
 - b. Người lao động chỉ được thưởng nếu không vi phạm các nội quy, quy chế của Công ty, tuân thủ tốt các nghĩa vụ quy định tại Hợp đồng này.
3. Tiền lương và tiền thưởng đã bao gồm thuế thu nhập cá nhân mà Công ty trả cho người lao động. Người lao động có nghĩa vụ nộp thuế thu nhập cá nhân của mình cho cơ quan thuế có thẩm quyền. Công ty có quyền trích trước từ tiền lương, tiền thưởng người lao động được nhận và nộp các khoản thuế liên quan đến thu nhập cá nhân của người lao động cho cơ quan thuế phù hợp với quy định của pháp luật.
4. Tại Công ty, các thông tin về tiền lương và tiền thưởng được xác định là bảo mật tuyệt đối, người lao động không được tiết lộ ở cả trong và ngoài địa điểm làm việc. Nếu tiết lộ các thông tin này, người lao động sẽ bị chấm dứt hợp đồng lao động.

Điều 4 : Nghĩa vụ, quyền hạn và các quyền lợi người lao động được hưởng như sau :

1. Quyền lợi:

- a. Trang bị bảo hộ lao động: tùy theo tính chất công việc, người lao động sẽ được Công ty trang bị bảo hộ lao động phù hợp với quy định của pháp luật.

b. Chế độ nghỉ ngơi:

Mỗi ngày làm việc, người lao động được nghỉ ăn ca, theo quy định của Công ty
Người lao động được nghỉ buổi chiều thứ bảy và cả ngày chủ nhật.

Người lao động được nghỉ các ngày lễ, Tết và các ngày nghỉ khác theo quy định của Bộ luật lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành.

Người lao động được nghỉ phép hàng năm theo quy định của Bộ luật lao động, các văn bản hướng dẫn thi hành và quy định của Công ty.

c. Dụng cụ làm việc: Trong quá trình làm việc tại Công ty, người lao động được Công ty cấp phát những dụng cụ cần thiết để phục vụ cho công việc theo quy định của Công ty. Người lao động phải ký biên bản giao nhận khi nhận những dụng cụ được cấp phát và có trách nhiệm bảo quản, bồi thường (nếu gây hỏng, mất) theo quy định.

d. Bảo hiểm: - Tỷ lệ đóng bảo hiểm:

Trong thời gian làm việc tại Công ty, Công ty đóng 17.5% BHXH, 3% BHYT, 1% BHTN, Người lao động đóng 8%BHXH, 1.5%BHYT, 1%BHTN. Mức tham gia BHXH, BHYT, BHTN của Công ty và người lao động sẽ thay đổi phù hợp với sự thay đổi quy định của pháp luật, mức lương, phụ cấp của người lao động.

e. Chế độ đào tạo:

Trong quá trình làm việc tại Công ty, người lao động có thể được Công ty cử đi đào tạo để nâng cao trình độ chuyên môn, trình độ quản lý. Người lao động hiểu rõ và đồng ý về việc cử người lao động đi đào tạo không phải là nghĩa vụ của Công ty.

Chi phí đào tạo được Công ty chi trả bao gồm nhưng không giới hạn các khoản chi có chứng từ hợp lệ về chi phí chi trả cho người dạy, tài liệu học tập, trường, lớp, máy, thiết bị vật liệu thực hành, các chi phí khác hỗ trợ cho người học và tiền lương, tiền đóng BHXH, BHYT cho người học trong thời gian đi học, chi phí đi lại...

f. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Theo quy định tại Điều 35 của Bộ luật lao động 2019

- Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần báo trước nếu thuộc một trong những trường hợp sau đây: “Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận, trừ trường hợp quy định tại Điều 29 của Bộ luật này; Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 97 của Bộ luật này; Bị Người sử dụng lao động ngược đãi, đánh đập hoặc có lời nói,

hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự; bị cưỡng bức lao động; Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc; Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo quy định tại khoản 1 Điều 138 của Bộ luật này; Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác; Người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực theo quy định tại khoản 1 Điều 16 của Bộ luật này làm ảnh hưởng đến việc thực hiện HĐLĐ”

- Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi không thuộc các trường hợp trên nhưng phải đáp ứng thời hạn báo trước:

+ Ít nhất 45 ngày nếu làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn;

+ Ít nhất 30 ngày nếu làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng;

+ Ít nhất 03 ngày làm việc nếu làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng.

g. Những thỏa thuận khác:

Ngoài những quyền lợi đã được quy định tại Hợp đồng này, người lao động còn có thể được hưởng các quyền lợi khác quy định thỏa thuận với Công ty.

2. Nghĩa vụ

- a. Hoàn thành một cách cẩn trọng, chính xác, trung thực và với tinh thần đạo đức cao nhất đối với các công việc quy định tại Hợp đồng này, bản mô tả công việc, quy định của Công ty và các thỏa thuận khác được hai bên ký kết;
- b. Nghiêm chỉnh tuân thủ các quy định và chấp hành các yêu cầu của Ban giám đốc, trong quá trình thực hiện công việc được giao;
- c. Chấp hành nghiêm chỉnh và kịp thời các quyết định của Ban giám đốc Công ty về điều kiện công tác;
- d. Tuân thủ quy định về bảo mật thông tin mật của Công ty, hội đồng thành viên, những người đảm nhiệm các chức danh quản lý khác của Công ty (bất kể đó là thông tin liên quan đến cá nhân hay liên quan đến Công ty), thông tin về khách hàng, đối tác kinh doanh, sản phẩm và dịch vụ của Công ty, các thông tin về tài chính, kế hoạch kinh doanh, thông tin về tranh chấp, kiện tụng, thông tin về dự thầu, chương trình và nội dung quảng cáo của Công ty, kế hoạch và chiến lược tiếp thị sản phẩm, v.v....
- e. Trong quá trình làm việc tại Công ty, người lao động không được phép sử dụng quan hệ cá nhân hay tổ chức là khách hàng, đối tác của Công ty hoặc lợi dụng uy

tín của của Công ty để thực hiện bất kỳ công việc nào vì lợi ích riêng của người lao động hoặc lợi ích của bên thứ ba nào khác. Vi phạm quy định này là vi phạm Hợp đồng và người lao động có thể bị Công ty quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động hoặc áp dụng các hình thức xử lý kỷ luật sa thải hoặc buộc bồi thường về dân sự theo quy định của pháp luật.

- f. Giữ gìn, bảo quản và luôn đảm bảo tình trạng hoạt động tốt của những vật dụng, trang thiết bị, tài sản, máy móc, bảo hộ lao động mà Công ty đã cấp và giao cho người lao động; Nếu người lao động để mất hoặc hư hỏng không làm việc được mà không do nguyên nhân khách quan, người lao động có trách nhiệm bồi thường cho Công ty theo Nội quy lao động;
- g. Bồi thường cho Công ty về các thiệt hại do người lao động trực tiếp hoặc gián tiếp gây ra khi làm tổn hao, hư hỏng, thất lạc hoặc làm mất các dụng cụ, thiết bị làm việc, tài sản khác được Công ty giao cho người lao động quản lý, theo nội quy lao động;
- h. Để nhận được chi phí đào tạo của Công ty, người lao động cam kết:
 - Hoàn thành tốt khoá đào tạo và tuân thủ các quy định trong Quy chế đào tạo của Công ty và các điều khoản theo Hợp đồng đào tạo mà người lao động ký với Công ty;
 - Nộp báo cáo kết quả đào tạo, hoặc chứng nhận tham gia khoá đào tạo đó cho Công ty, trong thời hạn 10 (mười) ngày kể từ ngày người lao động hoàn thành khoá đào tạo hoặc kể từ ngày người lao động nhận được chứng nhận đã tham gia khoá đào tạo đó.
 - Lưu giữ, bảo quản tại nơi làm việc Hợp đồng này bản gốc các văn bằng, chứng chỉ tốt nghiệp, chứng nhận đã hoàn thành khoá đào tạo, không được sử dụng vào mục đích, phạm vi không phù hợp với công việc theo Hợp đồng lao động này hoặc công việc khác theo sự phân công của Công ty.
 - Sau khi hoàn thành khoá đào tạo, tiếp tục làm việc cho Công ty thêm một thời gian tối thiểu tùy theo Hợp đồng đào tạo mà Công ty đã ký với người lao động.
 - Trường hợp người lao động vi phạm những cam kết trên, người lao động sẽ phải hoàn trả cho Công ty toàn bộ chi phí đào tạo, đồng thời nộp thêm cho Công ty một khoản tiền phạt vi phạm Hợp đồng đào tạo có giá trị bằng chi phí đào tạo Công ty đã đầu tư cho người lao động, trừ trường hợp Hợp đồng đào tạo có quy định khác.

- i. Chịu trách nhiệm trước pháp luật và Công ty về các thiệt hại do người lao động trực tiếp hoặc gián tiếp gây ra đối với uy tín của Công ty hoặc các thành viên trong Hội đồng thành viên của Công ty. Tùy thuộc vào từng trường hợp vi phạm cụ thể, Công ty sẽ quyết định việc xử lý theo quy định của Bộ luật lao động hoặc đề nghị cơ quan nhà nước có thẩm quyền xử lý về hình sự hoặc bồi thường về dân sự theo quy định của pháp luật.

Trong trường hợp người lao động có hành vi làm tổn hại uy tín của Công ty thì thiệt hại được xác định trên cơ sở giá trị uy tín về thương hiệu của Công ty bị giảm sút trên thị trường, được tính thành tiền theo giá trị thương hiệu của Công ty được thẩm định tại thời điểm người lao động có hành vi vi phạm. Chi phí thẩm định của Công ty hoàn toàn do người lao động chịu.

Trong trường hợp người lao động có hành vi làm tiết lộ những thông tin mật là giá trị tồn tại của Công ty thì thiệt hại được tính bằng tiền tương ứng với mức thiệt hại thực tế, trực tiếp và khoản lợi mà Công ty có thể thu được nếu không có hành vi vi phạm của người lao động.

- j. Trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt Hợp đồng trái pháp luật

Người lao động không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho Công ty một đến năm tháng thu nhập thực tế của người lao động, tùy theo từng vị trí công việc và trường hợp cụ thể.

Trường hợp người lao động vi phạm quy định về thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì phải bồi thường cho Công ty một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước.

Phải hoàn trả lại toàn bộ chi phí đào tạo và chịu phạt vi phạm Hợp đồng đào tạo với Công ty trong trường hợp người lao động được Công ty cho đi đào tạo để nâng cao trình độ.

- k. Khi người lao động làm ở vị trí công việc có liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ theo quy định tại các Hợp đồng có liên quan, theo quy định của Công ty và/hoặc pháp luật thì người lao động có trách nhiệm tuân thủ các quy định, thoả thuận đó về nội dung, thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ. Trường hợp người lao động vi phạm những quy định, thoả thuận người lao động phải bồi thường thiệt hại trực tiếp và gián tiếp cho Công ty.

- l. Trường hợp người lao động lợi dụng đình công gây mất trật tự công cộng, làm tổn hại máy móc, thiết bị, tài sản, hoạt động sản xuất, kinh doanh của Công ty thì tùy thuộc mức độ vi phạm, người lao động sẽ bị xử lý vi phạm hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự và buộc phải bồi thường cho Công ty bằng tiền theo giá trị ban đầu của tài sản đó và các thiệt hại do mất thu nhập.
- m. Nghĩa vụ khác theo quy định của Hợp đồng này và pháp luật.

Điều 5 : Nghĩa vụ và quyền hạn của người sử dụng lao động :

1. Quyền hạn:

- a. Yêu cầu người lao động thực hiện tốt Hợp đồng này, bản mô tả công việc và các công việc khác được giao đúng tiến độ, theo Nội quy lao động, Quy chế của Công ty và các quy định pháp luật Việt Nam;
- b. Điều động tạm thời đối với người lao động để thực hiện công việc khác với công việc ghi trong bản mô tả công việc, trong trường hợp gặp khó khăn đột xuất hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh;
- c. Kỷ luật người lao động theo quy định của pháp luật, Thỏa ước lao động tập thể và Nội quy lao động của Công ty;
- d. Đơn phương chấm dứt hợp đồng

Theo Điều 36 Bộ luật lao động 2019 thì Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ với Người lao động trong những trường hợp sau:

- Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của Người sử dụng lao động. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do Người sử dụng lao động ban hành nhưng phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện Người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện Người lao động tại cơ sở;
- Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn hoặc đã điều trị 06 tháng liên tục đối với người làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng hoặc quá nửa thời hạn HĐLĐ đối với người làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục. Khi sức khỏe của Người lao động bình phục thì Người sử dụng lao động xem xét để tiếp tục giao kết HĐLĐ với Người lao động;

- Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch họa hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền mà Người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc;
 - Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 31 của Bộ luật này;
 - Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp có thỏa thuận khác.
 - Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên;
 - Người lao động cung cấp không trung thực thông tin theo quy định tại khoản 2 Điều 16 của Bộ luật này khi giao kết HĐLĐ làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng Người lao động.
- e. Quyền khác theo quy định của Hợp đồng này và pháp luật.

2. Nghĩa vụ:

- a. Đảm bảo việc làm và thực hiện đầy đủ những điều đã cam kết trong hợp đồng này;
- b. Thanh toán đầy đủ, đúng thời hạn các chế độ và quyền lợi cho người lao động theo quy định trong Hợp đồng này.
- c. Trường hợp Công ty vi phạm quy định về thời hạn báo trước trong trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì Công ty phải bồi thường cho người lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày chưa báo trước.
- d. Nghĩa vụ khác theo quy định của Hợp đồng này và pháp luật.

Điều 6: Điều khoản thi hành

1. Những vấn đề về lao động và trách nhiệm của Công ty và người lao động, nếu không quy định trong Hợp đồng này thì áp dụng các quy định tương ứng tại Điều lệ tổ chức và hoạt động của Công ty, Nội quy lao động, Quy chế Công ty, Thỏa ước lao động tập thể; nếu không được quy định các văn bản này thì áp dụng theo quy định của Bộ luật lao động hiện hành.
2. Mọi tranh chấp phát sinh trong quá trình thực hiện Hợp đồng này sẽ được hai bên thương lượng hoặc yêu cầu toà án có thẩm quyền của Việt Nam giải quyết.
3. Hợp đồng này được ký thành 03 (ba) bản, bằng tiếng Việt, có giá trị pháp lý như nhau, Người sử dụng lao động giữ 02 (hai) bản. Người lao động giữ 01 (một) bản.

4. Hợp đồng này có hiệu lực kể từ ngày ký.

Người lao động

(ký, ghi rõ họ, tên)

NGUYỄN VĂN MẠNH

Người sử dụng lao động

(ký tên, đóng dấu)



NGUYỄN THỊ HẢI HÀ

