



**CÔNG TY TNHH DỊCH VỤ DU LỊCH CÁP TREO FANSIPAN
SA PA-CHI NHÁNH HOTEL DE LA COUPOLE SAPA**

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Lần ban hành: 3

Sa Pa, ngày 15 tháng 01 năm 2026

**CÔNG TY TNHH DỊCH VỤ DU LỊCH
CÁP TREO FANSIPAN SA PA-CHI
NHÁNH HOTEL DE LA COUPOLE -
MGALLERY**

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

Số: 03 /2025/TULĐTT

Sapa, ngày 13 tháng 01. năm 2026

BIÊN BẢN

Lấy ý kiến tập thể lao động về nội dung Thỏa ước lao động tập thể

Hôm nay, vào lúc 09 giờ 00 phút ngày 15 tháng 01 năm 2026 tại Công ty TNHH dịch vụ du lịch cáp treo Fansipan Sapa – Chi nhánh Hotel De La Coupole Sapa tổ chức Hội nghị người lao động để lấy ý kiến về việc xây dựng Thỏa ước Lao động tập thể của đơn vị.

1. Tổng số CNVC và lao động của doanh nghiệp: 235 người.
2. Phương thức lấy ý kiến:
 - Lấy ý kiến toàn thể CNVC và lao động thông qua biểu quyết
3. Số lượng người được lấy ý kiến: 235 người.
4. Số người tán thành nội dung TULĐTT của doanh nghiệp: 235 người.
Tỷ lệ tán thành: 100%
5. Số người không tán thành nội dung TULĐTT : 0 người.
Tỷ lệ không tán thành: 0%.
6. Những điều khoản không tán thành: không

**Xác nhận của đại diện
BCH Công đoàn
(Họ và tên, chức danh, ký tên, đóng dấu)**

**Người viết biên bản
(Họ và tên, chức danh)**

Đặng Thị Yến

Đặng Quang Hiếu

**CTY CỔ PHẦN DỊCH VỤ DU LỊCH
CẤP TREO FANSIPAN SA PA-CHI
NHÁNH HOTEL DE LA COUPOLE -
MALLERY**

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

Sapa, ngày 13 tháng 01. năm 2026

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

- Căn cứ Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 ngày 20 tháng 11 năm 2019 của Quốc hội Nước Cộng Hòa Xã Hội Chủ nghĩa Việt Nam;
- Căn cứ Luật Công đoàn năm 2012;
- Căn cứ Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động;
- Căn cứ Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 hướng dẫn Bộ luật lao động về nội dung của hợp đồng lao động, Hội đồng thương lượng tập thể và nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, nuôi con;
- Căn cứ sự thỏa thuận giữa hai bên người sử dụng lao động và tập thể người lao động sau khi lấy ý kiến của tập thể người lao động trong doanh nghiệp;

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

I. ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG:

Bà: Nguyễn Thị Thanh Tâm – Người đại diện pháp luật của công ty TNHH dịch vụ du lịch cáp treo Fansipan Sapa – Chi nhánh Hotel De La Coupole -Mgallery
Địa chỉ: Số 1, đường Hoàng Liên, phường Sa Pa, thị xã Sa Pa, tỉnh Lào Cai, Việt Nam

II. ĐẠI DIỆN TẬP THỂ LAO ĐỘNG:

Họ tên: **Đặng Thị yến**

Chức danh: Chủ tịch công đoàn Hotel De La Coupole -Mgallery

Địa chỉ: Số 1, đường Hoàng Liên, phường Sa Pa, thị xã Sa Pa, tỉnh Lào Cai, Việt Nam

Hai bên cam kết thực hiện đúng các quy định của pháp luật và cùng nhau thỏa thuận ký kết Thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp với các điều khoản cụ thể như sau:

Chương I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Thỏa ước lao động tập thể này quy định mối quan hệ lao động giữa tập thể lao động và NSDLĐ về các điều kiện lao động và sử dụng lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong thời hạn Thỏa ước có hiệu lực. Mọi trường hợp khác trong mối quan hệ lao động không quy định trong bản Thỏa ước lao động tập thể này, sẽ được giải quyết theo Bộ luật Lao động và các văn bản quy phạm pháp luật hiện hành.

Điều 2. Đối tượng thi hành

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

Điều 3. Thời hạn của thỏa ước

1. Thỏa ước này có hiệu lực 05 năm kể từ ngày ký.
2. Sau 6 tháng, các bên có quyền yêu cầu sửa đổi, bổ sung Thỏa ước. Việc sửa đổi, bổ sung phải được tiến hành theo trình tự như khi ký kết.
3. Khi thời hạn của Thỏa ước hết hiệu lực hai bên thực hiện theo quy định tại Điều 83 Bộ luật Lao động.

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

1. Hội đồng Quản trị và Tổng Giám đốc Công ty cam kết đảm bảo quyền hoạt động Công đoàn của NLĐ và tạo mọi điều kiện để tổ chức Công đoàn phát huy được vai trò của mình theo quy định của Bộ luật Lao động và Luật Công đoàn.
2. Công ty đảm bảo để tổ chức Công đoàn tham gia hợp lý vào quá trình xem xét khen thưởng, kỷ luật đối với NLĐ; chuyển đổi công tác phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh sống của NLĐ với gia đình.

Điều 5. Cam kết của NLĐ về việc chấp hành Nội quy lao động của doanh

1. NLĐ có trách nhiệm chấp hành đúng các nội dung quy định trong HDLĐ, Nội quy lao động và Thỏa ước lao động tập thể;
2. Thực hiện đúng quy trình sản xuất, đặc biệt là các quy trình về an toàn, vệ sinh lao động trong doanh nghiệp.
3. Có tinh thần trách nhiệm trong công việc, có ý thức kỷ luật lao động, hạn chế đến mức thấp nhất việc làm hư hỏng máy móc, thiết bị, sản phẩm của doanh nghiệp.

4. Phối hợp cùng doanh nghiệp trong việc thực hiện kế hoạch sản xuất, tiết kiệm nguyên vật liệu, đảm bảo tiến độ công việc.

5. Không tham gia đình công, tranh chấp lao động tập thể trái quy định của pháp luật.

Điều 6. Nguyên tắc sửa đổi, bổ sung và kéo dài thời hạn của Thỏa ước lao động tập thể

1. Các bên có quyền yêu cầu sửa đổi, bổ sung Thỏa ước **trong thời hạn sau 06 tháng thực hiện**.

2. Trong trường hợp quy định của pháp luật thay đổi mà dẫn đến Thỏa ước không còn phù hợp với quy định của pháp luật, thì hai bên phải tiến hành sửa đổi, bổ sung Thỏa ước trong vòng 15 ngày, kể từ ngày quy định của pháp luật có hiệu lực.

3. Trong trường hợp sát nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp thì NSDLĐ và Ban chấp hành Công đoàn cơ sở căn cứ vào phương án sử dụng lao động để xem xét việc tiếp tục thực hiện, sửa đổi, bổ sung hoặc ký Thỏa ước mới.

Điều 7. Trách nhiệm thi hành Thỏa ước lao động tập thể

1. Trách nhiệm của Người sử dụng lao động:

a. Chấp hành đúng các quy định của Nhà nước về thuê mướn và sử dụng lao động;

b. Thực hiện đầy đủ các thỏa thuận nếu trong Thỏa ước và HĐLĐ;

c. Bảo đảm quyền tự do của NLĐ tham gia hoạt động Công đoàn và các tổ chức đoàn thể được Nhà nước thừa nhận. Tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ công đoàn hoạt động theo Luật Công đoàn 2012 được Quốc hội thông qua ngày 20/6/2012;

2. Trách nhiệm của Ban chấp hành Công Đoàn:

a. Tổ chức các đợt thi đua nhằm động viên NLĐ hoàn thành nhiệm vụ được giao. Giám sát theo dõi việc thực hiện các điều khoản trong Thỏa ước lao động, kịp thời phản ánh và làm việc với Giám đốc giải quyết những vướng mắc về HĐLĐ và các việc có liên quan đến quyền lợi chính đáng của NLĐ;

b. Tuyên truyền, phổ biến các chủ trương chính sách của Đảng, Nhà nước và các quy định của Công ty đến NLĐ, phối hợp các bộ phận chức năng đề xuất các biện pháp tháo gỡ khó khăn nhằm giúp cho Công ty hoàn thành chỉ tiêu kế hoạch, đảm bảo chăm lo lợi ích vật chất, tinh thần cho NLĐ.

3. Trách nhiệm Người lao động:

a. Thực hiện đúng những điều khoản đã được ký kết trong Thỏa ước và trong HĐLĐ;

b. Phân đấu không ngừng nâng cao trình độ văn hóa chuyên môn, nghiệp vụ để hoàn thành tốt công việc được giao;

c. Chấp hành Nội Quy Lao Động, Điều lệ, Quy chế, Quy định,... của Công ty, luôn đảm bảo thời gian lao động, tôn trọng kỷ luật lao động. Giữ gìn, bảo quản công cụ lao động, tài sản Công ty.

Điều 8. Hoạt động công đoàn

1. CĐCS phải xây dựng kế hoạch hoạt động trong năm gửi Giám đốc để phối hợp thực hiện, trường hợp có kế hoạch đột xuất phải thông báo bằng văn bản cho NSDLĐ biết trước ít nhất 3 ngày.
2. Mỗi đầu tuần, NSDLĐ bố trí thời gian triển khai kế hoạch sản xuất, đồng thời triển khai các nội dung tuyên truyền, giáo dục cần thiết cho NLĐ.
3. NSDLĐ tạo điều kiện thuận lợi cho BCH CĐCS trong việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình theo quy định của pháp luật lao động và pháp luật công đoàn.
4. CĐCS phối hợp cùng NSDLĐ tổ chức họp mặt đối thoại giữa NSDLĐ và NLĐ theo quy chế đối thoại và hội nghị NLĐ tại doanh nghiệp nhằm trao đổi thông tin, lắng nghe ý kiến của các bên nhằm xây dựng quan hệ lao động tại doanh nghiệp hài hòa, ổn định và tiến bộ.
5. NSDLĐ phối hợp cùng CĐCS tổ chức các phong trào thi đua, hỗ trợ chi phí để CĐCS tổ chức và khen thưởng các phong trào thi đua.

Chương II NỘI DUNG THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Điều 9. Việc làm và bảo đảm việc làm

1. NSDLĐ phải đảm bảo việc làm cho NLĐ trong suốt thời gian có hiệu lực của hợp đồng.
2. NSDLĐ sẽ hỗ trợ 100% học phí khi NLĐ tham gia các khóa học nghề do DN yêu cầu và cam kết làm việc tại doanh nghiệp.

NLĐ được Công ty cử tham gia các khóa đào tạo hoặc cử đi học có trách nhiệm bồi hoàn chi phí đào tạo cho công ty trong các trường hợp sau:

- a. Tự ý bỏ học không được sự đồng ý của đơn vị;
- b. Không đạt yêu cầu của khóa học do nguyên nhân chủ quan;
- c. Tự ý bỏ việc sau khi hoàn thành chương trình đào tạo;
- d. Chưa đủ thời gian làm việc thực tế tại công ty sau khi hoàn thành khóa học theo cam kết.

Mức bồi hoàn chi phí đào tạo được thực hiện theo Quy chế đào tạo của Công ty.

NLĐ khi chấm dứt HĐLĐ với Công ty chỉ được hưởng các quyền lợi khi đã bàn giao đầy đủ, bồi hoàn đầy đủ chi phí, tổn thất và thực hiện xong các nghĩa vụ khác đối với Công ty.

3. NLĐ hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, không bị xử lý kỷ luật lao động sẽ được tái ký hợp đồng lao động khi hết hạn hợp đồng.
4. NLĐ tham gia đình công trái pháp luật sẽ không được tái ký hoặc bị xử lý theo quy định và không được tái ký khi hết hạn hợp đồng.

Điều 10. Công tác đào tạo

1. Doanh nghiệp coi trọng công tác đào tạo và đào tạo lại để nâng cao trình độ quản lý, chuyên môn nghiệp vụ, văn hóa, ngoại ngữ, tin học cho NLĐ nhằm phục vụ thiết thực có hiệu quả cao cho doanh nghiệp.

2. Trong chiến lược phát triển doanh nghiệp, từng giai đoạn, vào thời điểm thích hợp, doanh nghiệp sẽ đào tạo hoặc cử NLD đi đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nghiệp vụ tay nghề cho phù hợp với yêu cầu công việc thực tế.

Tổ chức cho NLD làm công tác quản lý, chuyên môn nghiệp vụ và công nhân kỹ thuật đi học tập kinh nghiệm ở các doanh nghiệp trong nước khi có kế hoạch.

3. Doanh nghiệp khuyến khích và tạo điều kiện cho NLD tự học hỏi nâng cao, bồi dưỡng nghiệp vụ, trình độ chuyên môn để phục vụ công việc tốt hơn.

Điều 11. Thời gian làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

1. Doanh nghiệp thực hiện thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi theo quy định tại Nội quy lao động đăng ký theo quy định của pháp luật.

2. Ngoài các ngày nghỉ lễ, tết hưởng nguyên lương theo quy định của pháp luật lao động hiện hành, NLD được nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương và phải thông báo với người sử dụng lao động trong những trường hợp sau:

a) Bản thân kết hôn: Nghỉ 03 ngày;

b) Con đẻ, con nuôi kết hôn: Nghỉ 01 ngày;

c) Bố mẹ (cả bên chồng và bên vợ), vợ (hoặc chồng), con bị chết: Nghỉ 03 ngày.

d) Cha nuôi, mẹ nuôi của người lao động hoặc của vợ/ chồng người lao động chết: Nghỉ 3 ngày.

Các hình thức nghỉ hưởng lương trên phải được sử dụng trong vòng 30 ngày tính từ ngày sự việc diễn ra. Các giấy tờ, chứng nhận liên quan đến các loại nghỉ trên phải được nộp về Phòng Nhân sự kèm với đơn xin nghỉ. Trường hợp (a) và (b), nhân viên phải gửi đơn cho Trưởng Bộ phận và phòng Nhân sự ít nhất 2 tuần trước ngày nghỉ.

Điều 12. Tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp lương, chế độ nâng lương

1. NSDLĐ có trách nhiệm xây dựng định mức lao động, gửi Thang lương, bảng lương cho Cơ quan quản lý lao động theo quy định. Quy chế trả lương, trả thưởng được tập thể lao động và Ban chấp hành công đoàn cơ sở góp ý và công khai cho NLD tại doanh nghiệp biết.

2. Ngoài quy định nâng lương định kỳ hàng năm, công ty sẽ xét nâng lương trước thời hạn cho NLD trong trường hợp sau:

a) dựa trên thành tích xuất sắc và hiệu quả, hiệu suất công việc

b) Có sáng kiến, sáng tạo, chủ động nâng cao hiệu quả công việc.

3. Ngoài tiền lương, đề động viên NLD gắn bó lâu dài với công ty, NSDLĐ thực hiện chính sách hỗ trợ người lao động các khoản trợ cấp sau:

a) Lưu trú: có nhà ở cho cán bộ CNV;

b) Trợ cấp đi lại: công ty cung cấp phương tiện đi lại cho CBNV từ khu nhà ở nhân viên đến nơi làm việc và ngược lại.

c) Trợ cấp thâm niên cho nhân viên làm việc từ 3 năm trở lên.

4. Tiền thưởng: Công ty có trách nhiệm xây dựng Quy chế thưởng quy định cụ thể về điều kiện, tiêu chuẩn xét thưởng cho NLD. Tiền thưởng gồm:

a) Thưởng lương tháng 13 vào dịp tết: Tùy theo tình hình sản xuất kinh doanh, Công ty sẽ xét thưởng lương tháng 13 cho NLD làm việc đủ 12 tháng với mức thưởng ít nhất 01 tháng lương theo HDLD. NLD làm việc chưa đủ 12 tháng sẽ tính tỷ lệ tương ứng theo số ngày thực tế làm việc. Điều kiện, mức thưởng sẽ căn cứ vào Quy chế thưởng của doanh nghiệp.

b) Thưởng phí dịch vụ theo doanh thu hàng tháng.

c) Thưởng đột xuất cho cá nhân, tập thể NLD đạt những thành tích trong các trường hợp sau:

- Dành cho những hành động dũng cảm trong các tình huống nguy hiểm, khẩn cấp.

- Dành cho những cá nhân cung cấp dịch vụ tốt và được khách khen ngợi.

- Dành cho nhân viên xuất sắc của tháng, năm.

Điều 13. Các khoản bổ sung, chế độ phúc lợi

1. Chế độ phúc lợi dành cho NLD

a) Tiền mừng NLD kết hôn: 500.000 đồng/ người

b) Tiền mừng NLD sinh con và NLD có vợ sinh con: 300.000 đồng/ bé.

c) Tiền thăm hỏi NLD khi ốm đau, tai nạn nằm viện từ 03 ngày trở lên: 300.000 đồng/ nhân viên. Bệnh nan y và hiểm nghèo : 500.000 đồng/ nhân viên

d) Tiền thăm hỏi, phúng viếng khi chồng, vợ, bố mẹ vợ hoặc chồng, con nhân viên qua đời: 1.000.000 đồng/ 1 trường hợp. (500,000 đồng tiền mặt và 500,000 đồng vòng hoa nếu thuận tiện giao thông đi lại)

e) Tiền thăm hỏi, phúng viếng tang chế NLD: 1.000.000 đồng/ 1 trường hợp và :500,000 đồng vòng hoa

f) Trợ cấp khó khăn đột xuất (xét theo từng trường hợp dựa trên cơ sở mức thu nhập, thâm niên công tác, hoàn cảnh gia đình) : 500.000 đồng/lần/năm

g) Mỗi đoàn viên công đoàn sẽ nhận được một phần quà tết giá trị phần quà dựa theo kinh phí công đoàn: Từ 300,000 đồng/lần/năm

h) Mỗi đoàn viên một cặp bánh trung thu (giá căn cứ theo thời điểm).

i) Mỗi dịp lễ/ tết khách sạn sẽ tổ chức bữa ăn đặc biệt với giá trị x3 lần so với bữa ăn ngày bình thường. Chi phí từ khách sạn.

k) Mỗi đoàn viên được miễn phí một đêm nghỉ dành cho hai người trong thời gian công tác tại khách sạn.

l) Sinh nhật mỗi đoàn viên được nhận phiếu tặng bánh sinh nhật 1kg trị giá 700,000-900,000 tùy từng loại bánh. Chi phí từ khách sạn.

2. Chế độ chính sách đối với thiếu nhi con của NLD

a) Ngày tết thiếu nhi (ngày 01 tháng 06 dương lịch): 100.000 đồng/cháu từ 0-12 tuổi

b) Ngày tết trung thu (ngày 15 tháng 08 âm lịch): 100.000 đồng/ cháu từ 0-12 tuổi

c) Đối với con em NLD có thành tích học giỏi hoặc đạt giải thưởng trong các cuộc thi từ cấp trường trở lên tổ chức. Tặng quà hoặc tiền mặt trị giá: 200,000 đồng/cháu/năm

* Mỗi năm 1 lần, BCH Công đoàn sẽ xây dựng kế hoạch tổ chức liên hoan, hoạt động vui chơi hoặc tặng quà cho các cháu thiếu nhi cùng bên Vùng Tây Bắc dựa theo kinh phí công đoàn.

3. Chế độ chính sách đối với NLĐ là nữ giới

c. Ngày 8/3: 100.000 đồng/ nhân viên nữ kèm 1 bông hoa

d. Ngày Phụ nữ Việt Nam (ngày 20 tháng 10 dương lịch): 100.000 đồng/ nhân viên nữ và kèm theo 1 bông hoa.

* Tùy từng năm, BCH Công đoàn sẽ xây dựng kế hoạch tổ chức liên hoan, hoạt động vui chơi hoặc tặng quà cho chị em Phụ nữ dựa theo kinh phí công đoàn.

4. Chế độ chính sách đối với NLĐ là nam giới

a. Ngày Quốc tế đàn ông 19/11: 100.000 đồng/ nhân viên nam kèm tổ chức tiệc ngọt.

5. Một số thỏa thuận khác

Mỗi năm, NSDLĐ phối hợp cùng CĐCS tổ chức cho NLĐ tham quan du lịch hoặc đi chơi một lần, kinh phí tổ chức sẽ được trích từ chi phí công đoàn và nguồn ngân sách tổ chức sự kiện cho nhân viên.

Tiệc nhân viên hàng năm và các hoạt động tập thể khác theo ngân sách của Công ty phối hợp với Công đoàn để tổ chức.

Ngoài những chính sách đang áp dụng, hàng năm, NSLĐ và CDDCS xây dựng chính sách phúc lợi điều chỉnh đảm bảo nâng cao đời sống tinh thần, cải thiện phúc lợi cho người lao động.

Điều 14. Những quy định đối với lao động nữ

1. Lao động nữ trong thời gian mang thai chấp hành tốt nội quy lao động, sẽ được tiếp tục ký hợp đồng lao động mới khi hợp đồng lao động cũ hết hạn;
2. Công ty cung cấp dịch vụ trông trẻ cho CBNV có con nhỏ và sinh sống tại khu nhà ở cán bộ nhân viên.

Điều 15. An toàn lao động, vệ sinh lao động

1. NSDLĐ có trách nhiệm tập huấn công tác an toàn, vệ sinh lao động, thực hiện đầy đủ việc trang cấp phương tiện bảo hộ lao động và hàng năm khám sức khỏe định kỳ cho NLĐ;
2. NLĐ phải chấp hành các quy định về an toàn, vệ sinh lao động; giữ gìn, bảo quản các phương tiện bảo hộ được trang cấp.
3. NLĐ làm việc ở bộ phận nặng nhọc, độc hại sẽ được hưởng chế độ tiền lương, chế độ bồi dưỡng theo quy định của Luật An toàn, vệ sinh lao động.

Điều 16. Bảo hiểm xã hội và các bảo hiểm khác

NSDLĐ có trách nhiệm thực hiện đúng, đầy đủ các quy định về bảo hiểm xã hội (BHXH) và bảo hiểm y tế đối với NLĐ. NSDLĐ có trách nhiệm chốt sổ và trả sổ BHXH cho NLĐ sau khi cơ quan BHXH chốt và gửi thông tin.

Điều 17. Tranh chấp lao động và đình công

- Việc giải quyết tranh chấp lao động: hai bên thực hiện theo quy định tại Chương XIV Bộ luật Lao động.
- NLĐ không được tự ý thực hiện việc đình công và phải tuân thủ các quy định của Pháp luật trong việc tổ chức và tham gia các hoạt động này. Công đoàn và NLĐ phải chịu trách nhiệm về việc bồi thường thiệt hại cho Công ty theo quy định của Pháp luật khi thực hiện đình công bất hợp pháp.

Điều 18. Khen thưởng và kỷ luật

1. Chính sách đề bạt cán bộ, nhân viên:

- a. Công ty khuyến khích và duy trì một chính sách đề bạt với cơ hội thăng tiến công bằng cho tất cả cán bộ, nhân viên.
- b. Nếu NLĐ đạt được những thành tích cao sẽ được công nhận và được thưởng xứng đáng. Tùy thuộc vào cơ cấp tổ chức của Phòng và Công ty, NLĐ sẽ được đề bạt lên chức danh phù hợp. Việc đề bạt này phụ thuộc vào kết quả đánh giá cá nhân, tiềm năng và khả năng đảm nhận trách nhiệm cao hơn của nhân viên.

2. Chính sách khen thưởng, công nhận thành tích:

Các hình thức khen thưởng được quy định rõ trong quy chế tiền lương thưởng phúc lợi cho nhân viên của Công ty.

2. Kỷ luật lao động

Các hình thức kỷ luật sẽ áp dụng theo Nội quy lao động, quy chế của Công ty và các quy định của Pháp Luật Lao động hiện hành.

Chương III

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 19. Trách nhiệm thi hành Thỏa ước

- 1. NSDLĐ, Ban chấp hành CĐCS và NLĐ tại doanh nghiệp có trách nhiệm thực hiện đúng các nội dung đã thỏa thuận trong Thỏa ước.
- 2. Sau khi ký kết Thỏa ước, NSDLĐ có trách nhiệm bố trí thời gian để CĐCS triển khai Thỏa ước đến tập thể lao động tại Doanh nghiệp. Các bên có quyền sửa đổi bổ sung đúng thời hạn theo qui định tại Điều 82 Bộ luật lao động năm 2019. Người SDLĐ và NLĐ có trách nhiệm thực hiện đầy đủ thỏa ước lao động tập thể.

Điều 20. Áp dụng Thỏa ước lao động tập thể và hiệu lực của Thỏa ước

1. Áp dụng thỏa ước lao động tập thể:

- Những vấn đề không được đề cập trong bản thỏa ước lao động tập thể này được hiện thiện theo quy định của pháp luật. Trong trường hợp quyền lợi của người lao động được thỏa thuận trong hợp đồng lao động hoặc các quy định trong nội quy, quy định của doanh nghiệp thấp hơn so với bản thỏa ước này thì phải thực hiện những điều khoản tương ứng tại thỏa ước lao động tập thể.

- Trong thời hạn thỏa ước lao động tập thể đang có hiệu lực mà pháp luật lao động có những sửa đổi, bổ sung quy định những quyền lợi cao hơn các thỏa thuận trong thỏa ước lao động tập thể thì áp dụng các quy định của pháp luật và tiến hành sửa đổi bổ sung thỏa ước lao động tập thể.
- Trong trường hợp có những vấn đề phát sinh trong thực tế liên quan đến quyền lợi, nghĩa vụ của các bên mà không có trong nội dung của thỏa ước lao động tập thể, quy định của pháp luật thì ban chấp hành công đoàn cơ sở và NSDLĐ cùng nhau bàn bạc hoặc tổ chức đối thoại đột xuất để thống nhất thực hiện.

2. Hiệu lực của Thỏa ước

- Thỏa ước này có hiệu lực 05 năm, kể từ ngày ký. Các quy định khác của doanh nghiệp trái với nội dung Thỏa ước này đều bị bãi bỏ.
 - Thỏa ước lao động tập thể này ký tại Công ty Công ty TNHH dịch vụ du lịch cáp treo Fansipan Sapa – Chi nhánh Hotel De La Coupole – Mgallery
- Sapa ngày 15 tháng 01 năm 2026 và gửi Thỏa ước theo quy định tại Bộ luật lao động năm 2019.

TM. BCH CĐCS
CHỦ TỊCH CÔNG ĐOÀN
(Ký tên và đóng dấu công đoàn)

NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG
GIÁM ĐỐC
(Ký tên và đóng dấu công ty)