

## **NỘI QUY LAO ĐỘNG**

### **Chương I**

#### **NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG**

##### **Điều 1. Đối tượng thực hiện**

Tất cả cán bộ, công nhân viên không phân biệt hình thức HĐLĐ thuộc Công ty Cổ phần Nam Việt đều phải chấp hành đúng những điều khoản được quy định trong bản nội quy này.

##### **Điều 2. Các trường hợp nghỉ dưới đây coi là có lý do chính đáng :**

- 2.1 Do thiên tai, hỏa hoạn có xác nhận của UBND xã, phường nơi đang sinh sống.
- 2.2 Do bản thân bị đau ốm, tai nạn có giấy nghỉ ốm, tai nạn của cơ sở y tế có thẩm quyền theo quy định của pháp luật hoặc có xác nhận của cơ sở y tế được thành lập khám và điều trị hoặc y tế Công ty xác nhận.
- 2.3 Do thân nhân bị ốm, tai nạn (trong trường hợp cấp cứu và có xác nhận của cơ sở y tế được thành lập hợp pháp tiếp nhận khám và điều trị) hoặc chết. Thân nhân bị ốm, tai nạn hoặc chết bao gồm: Bố, mẹ đẻ; bố, mẹ vợ hoặc chồng; vợ hoặc chồng; con; anh, chị, em ruột; người phải trực tiếp nuôi dưỡng.

##### **Điều 3. Mức độ thiệt hại vật chất được coi là nghiêm trọng**

- 3.1 Làm thiệt hại cho Công ty có giá trị từ 5.000.000 VNĐ (Năm triệu đồng Việt Nam) trở lên hoặc làm cho hoạt động của một tổ sản xuất trong công đoạn phải đình trệ sản xuất một ngày trở lên.

### **Chương II**

#### **THỜI GIAN LÀM VIỆC VÀ NGHỈ NGƠI**

##### **Điều 4. Ngày làm việc và độ dài ngày lao động**

- 4.1 CBCNV thuộc khối quản lý, nghiệp vụ và phục vụ : Tuần làm việc 6 ngày.  
Ngày làm việc 8 giờ và theo giờ hành chính (Trừ trường hợp lái xe con theo yêu cầu công tác; nhân viên bảo vệ làm việc theo ca ...)
  - Sáng : từ 7 giờ 00 đến 11 giờ 00
  - Chiều: từ 13 giờ 00 đến 17 giờ 00
- 4.2 Công nhân trực tiếp sản xuất và phục vụ khác: ngày làm việc 8 giờ, tuần làm việc 48 giờ. Giờ bắt đầu làm việc và kết thúc trong ngày được bố trí theo ca phù hợp với dây chuyền công nghệ và đặc thù của đối tượng lao động theo thông báo của Trưởng bộ phận.

## **Điều 5. Thời gian làm thêm giờ**

5.1 Trong trường hợp cần thiết Công ty có thể huy động CBCNV làm thêm giờ ngoài giờ tiêu chuẩn để hoàn thành kế hoạch hoặc tiến độ giao hàng, với mức làm thêm cụ thể như sau:

- Ngày tối đa không quá 04 giờ
- Tuần lễ không quá 16 giờ
- Năm không quá 200 giờ

5.2 Cán bộ công nhân viên được phép từ chối làm thêm giờ ngoài quy định trên, trừ trường hợp Công ty huy động làm thêm giờ để di chuyển phương tiện, tài sản ra khỏi vùng nguy hiểm, phòng tránh thiên tai, hỏa hoạn và các trường hợp đặc biệt khác.

5.3 Người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động thông qua tổ chức Công đoàn cơ sở về thời gian làm thêm giờ theo thời gian quy định tại điều 5.1.

## **Điều 6. Ngày nghỉ trong tuần**

6.1 Cán bộ quản lý, nhân viên nghiệp vụ và phục vụ ngày nghỉ hàng Tuần vào ngày Chủ nhật. Nhân viên bảo vệ, thủ kho, lái xe con và những trường hợp khác do yêu cầu SXKD phải làm việc được bố trí nghỉ vào ngày khác trong tuần.

6.2 Công nhân trực tiếp sản xuất, phục vụ sản xuất được nghỉ theo chế độ luân phiên, có thể nghỉ liên tục hoặc xen kẽ tùy theo tính chất của mỗi vị trí sản xuất. Công ty giao cho tổ sản xuất trực tiếp bố trí ngày nghỉ trong tuần cho công nhân thuộc tổ quản lý.

## **Điều 7. Ngày nghỉ theo chế độ**

7.1 Ngày Lễ, Tết CBCNV được nghỉ theo qui định của Bộ luật Lao động. Những ngành nghề có tính đặc thù như nhân viên bảo vệ, vận hành các phương tiện, thiết bị được bố trí nghỉ vào ngày khác.

7.2 Ngày nghỉ phép thường niên

a/ Người lao động có 12 tháng làm việc tại Công ty được nghỉ phép hàng năm và hưởng nguyên lương cấp bậc theo các quy định sau:

- 12 ngày theo ngày làm việc đối với người làm việc ở điều kiện lao động bình thường
- 14 ngày đối với người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm
- Năm năm thâm niên được cộng thêm một ngày phép
- Số ngày đi đường được xác định theo quy định tại khoản 3 điều 9 của Nghị định 195/CP

b/ CBCNV phải làm đơn xin nghỉ phép trình CB quản lý trực tiếp biết về thời gian, địa điểm nghỉ phép để bố trí người thay thế và thuận tiện cho việc liên hệ sau này; chuyển đơn nghỉ phép đã được Trưởng bộ phận đồng ý chấp thuận đến phòng TCNS-HC Công ty xem xét trình Tổng Giám đốc hoặc người được ủy quyền giải quyết. Chỉ khi trực tiếp nhận và chuyển giấy thông báo thời gian nghỉ phép của phòng TCNS-HC đến CB quản lý đơn vị biết để theo dõi thời gian nghỉ phép thì CBCNV đó mới được nghỉ.

Nếu Ban lãnh đạo Công ty chưa đồng ý giải quyết đã tự ý nghỉ thì được coi là nghỉ không được phép. Trường hợp đặc biệt (thân nhân bị tai nạn, ốm nặng, chết hoặc nhà cửa bị hoả hoạn, thiên tai ...) phải đi gấp không kịp thực hiện các thủ tục thì phải báo cáo cho CB phụ trách biết và khi trở lại làm việc phải trình giấy tờ chứng minh vụ việc trên.

Trường hợp muốn gộp 02 năm đi phép một lần thì phải lập kế hoạch trước ít nhất 01 tháng và xin phép Tổng Giám đốc chấp thuận.

### 7.3 Ngày nghỉ việc riêng có lương

Người lao động được nghỉ về việc riêng mà vẫn được hưởng nguyên lương chế độ trong các trường hợp sau:

- Kết hôn: nghỉ ba ngày
- Con kết hôn: nghỉ một ngày
- Bố, mẹ (cả bên chồng và bên vợ) chết, vợ hoặc chồng chết, con chết: nghỉ ba ngày

7.4 Nghỉ việc riêng không hưởng lương: Ngoài các quy định trên, CBCNV được phép nghỉ không hưởng lương để giải quyết việc riêng nhưng tổng thời gian nghỉ không được quá 03 tháng trong 1 năm (trừ trường hợp nghỉ để điều trị bệnh). Thời gian nghỉ việc riêng không được tính thời gian thâm niên để xét thưởng

## Chương III

### BẢO VỆ TRẬT TỰ AN TOÀN CÔNG TY

#### Điều 8. Ra vào và đi lại trong Công ty

8.1 Khi đến Công ty làm việc phải mang đồng phục đã được cấp phát, đi đúng giờ giấc quy định phù hợp với công việc cụ thể của mỗi CBCNV, sớm nhất trước giờ làm việc không quá 30 phút và không được đến trễ giờ qui định của Công ty, trừ trường hợp do yêu cầu công tác có thể đến sớm hơn và phải thông báo cho bộ phận bảo vệ thường trực biết.

Khi qua cổng kiểm soát phải trình thẻ ra vào và tuân thủ quy định kiểm soát giờ giấc làm việc, nhận suất ăn giữa ca qua máy quét từ .

8.2 Hết giờ làm việc của mỗi ca, giờ hành chính theo khoản 1 Điều 4 CBCNV mới được ra khỏi cổng Công ty. Trừ trường hợp các đơn vị sản xuất đã được lệnh ngừng sản xuất của người có thẩm quyền, cán bộ cung ứng vật tư, CBCNV được cử đi giao dịch bên ngoài, đưa người lao động đi cấp cứu,... Các trường hợp khác phải có giấy cho phép của người phụ trách trực tiếp.

Sau khi ngừng sản xuất, người lao động buộc phải rời khỏi vị trí làm việc và phải ra khỏi cổng Công ty (trừ những người được phép ở nhà tập thể trong phạm vi Công ty) đồng thời chịu sự kiểm tra, giám sát hành lý, tư trang cá nhân của lực lượng bảo vệ.

Riêng bộ phận khối Văn phòng, vào các ngày toàn khối không làm việc trừ các CB cao cấp cần xử lý gấp công việc, CBCNV muốn vào phòng làm việc phải được phép của Thủ trưởng đơn vị, khi vào phải trình báo bảo vệ thường trực bản đăng ký do phòng TCNS-HC xét duyệt trong đó ghi rõ họ

tên, đơn vị, mục đích và thời gian lưu lại trong phòng mới được vào đồng thời phải chịu hoàn toàn trách nhiệm về các sự cố về tài sản, phần mềm quản lý và bí mật công nghệ xảy ra.

8.3 Ngoài các đối tượng được phép sử dụng xe lưu thông để làm nhiệm vụ, tất cả CBCNV khi đến Công ty làm việc đều buộc phải gửi xe vào nơi quy định. Trong phạm vi Công ty không được phép chạy xe với tốc độ quá 10 km/giờ

## **Điều 9. Bảo vệ trật tự, an toàn Công ty**

9.1 Nghiêm cấm CBCNV mang vũ khí, hung khí, chất nổ, chất ma túy hoặc chất gây nghiện, chất dơ bẩn và các hàng hóa Nhà nước cấm lưu hành vào Công ty dưới bất cứ hình thức nào; không được sử dụng hoặc lưu giữ những chất có thể gây cháy, nổ nơi làm việc, trừ trường hợp do yêu cầu công việc và phải thực hiện các biện pháp phòng ngừa hữu hiệu.

9.2 Cấm hút thuốc lá tại nơi làm việc, hành lang nhà máy, nơi công cộng, nơi dễ xảy ra cháy nổ trong phạm vi Công ty và sử dụng thuốc lá để tiếp khách

9.3 Những trường hợp dưới đây không được vào Công ty:

- Trong tình trạng say rượu, bia hoặc trạng thái cơ thể không bình thường
- Hết giờ làm việc, không có nhiệm vụ
- Không có các giấy tờ hợp lệ và mục đích rõ ràng
- Không mang đồng phục đã được cấp phát, đến làm việc trễ giờ quy định 15 phút
- Tư cách, trang phục thiếu lịch sự (Vận quần xà lỏn, mình trần, đầu tóc nhuộm màu không phù hợp thuần phong, mỹ tục; thái độ ngênh ngang, phát ngôn thiếu văn hoá ...)
- CBCNV đi làm việc đem theo trẻ em hoặc người ngoài Công ty

**Điều 10.** CBCNV không được tổ chức và tham gia các hoạt động mang tính chất cờ bạc (đánh bài ăn tiền, chơi số đề, chơi hụi ...), tệ nạn xã hội (sử dụng, mua bán các chất kích thích ...) hoặc có các hành vi làm mất trật tự an ninh (nhậu nhẹt, gây gổ, la hét, đánh lộn) trong khu vực Công ty và các khu nhà tập thể của Công ty.

## **Chương IV**

### **AN TOÀN LAO ĐỘNG VÀ VỆ SINH LAO ĐỘNG**

**Điều 11.** CBCNV Công ty phải thực hiện các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động quy định dưới đây :

11.1 Chấp hành các quy định, nội quy về an toàn lao động, vệ sinh lao động có liên quan đến công việc, nhiệm vụ được giao.

11.2 Phải sử dụng và bảo quản các phương tiện bảo vệ cá nhân đã được trang bị, các thiết bị an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc.

11.3 Phải báo cáo kịp thời với người có trách nhiệm khi phát hiện nguy cơ gây tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, gây độc hại hoặc sự cố nguy hiểm; tham gia cấp cứu, khắc phục hậu quả tai nạn lao động khi có lệnh của người trực tiếp phụ trách hoặc của lãnh đạo Công ty.

**Điều 12.** Được phép từ chối làm việc hoặc rời bỏ nơi làm việc khi thấy rõ nguy cơ xảy ra tai nạn lao động, đe dọa nghiêm trọng tính mạng, sức khỏe của mình và phải báo ngay với người phụ trách trực tiếp; từ chối trở lại làm việc nơi nói trên nếu nguy cơ đó chưa được khắc phục.

**Điều 13.** Người lao động phải học và đạt điểm thi sát hạch kiến thức an toàn lao động, vệ sinh lao động theo định kỳ hàng năm do Công ty tổ chức và được tiếp tục làm việc khi đạt điểm chuẩn theo quy định. Những trường hợp không đạt điểm chuẩn phải học và thi lại cho đến khi đạt yêu cầu.

## **Chương V**

### **BẢO VỆ TÀI SẢN, BÍ MẬT SẢN XUẤT KINH DOANH**

**Điều 14.** CBCNV có trách nhiệm bảo vệ tài sản của Công ty, kịp thời ngăn chặn những hành vi gian dối, tham ô, lấy cắp, sử dụng lãng phí phương tiện, vật tư, nguyên nhiên liệu ... trong sản xuất hoặc thiếu tinh thần trách nhiệm trong việc quản lý, bảo quản phương tiện, thiết bị, vật tư được giao dẫn đến thiệt hại cho Công ty. CBCNV có quyền và trách nhiệm kiến nghị hoặc báo cáo với Ban lãnh đạo Công ty về những hành vi nói trên.

**Điều 15.** Không được tự ý làm sai quy trình kỹ thuật dẫn đến hư hỏng dụng cụ, thiết bị, sản phẩm hoặc tiêu hao vật tư quá định mức quy định.

**Điều 16.** CBCNV có trách nhiệm bảo quản dụng cụ, thiết bị, phương tiện, các tài sản khác do Công ty giao

**Điều 17.** Do yêu cầu SXKD, sửa chữa hoặc một lý do khác cần mang vật tư, thiết bị, công cụ lao động, tài sản... ra bên ngoài cổng Công ty phải có lệnh của Giám đốc hoặc người được Giám đốc ủy quyền. Người thừa hành phải lập các thủ tục theo quy định, tự khai báo với bảo vệ thường trực và chỉ khi nào bảo vệ kiểm tra xong mới được đưa ra khỏi cổng. Các loại xe ra vào Công ty phải thông báo cho bảo vệ thường trực hướng dẫn và kiểm tra.

#### **Điều 18. Bảo mật thông tin**

18.1 CBCNV của Công ty có tiếp cận và biết được các thông tin nội bộ của Công ty phải giữ kín thông tin đó nếu chưa được phổ biến. Nếu tiết lộ làm phương hại đến hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty, để trực lợi hoặc để cho người khác trực lợi từ các thông tin đó thì được xem là vi phạm quy định về bảo mật thông tin của nội bộ Công ty.

18.2 CBCNV không được tự ý cung cấp các tài liệu về kinh tế, kỹ thuật, công nghệ, phương thức SXKD, các quy chế nội bộ và các tài liệu khác liên quan đến hoạt động của Công ty ra bên ngoài nếu chưa được Giám đốc Công ty chấp thuận.

18.3 Cán bộ lãnh đạo của các phân xưởng, nhà máy có các quy trình công nghệ đặc biệt phải tổ chức việc bảo mật, không được để người không có trách nhiệm lọt vào khu vực nhạy cảm. CBCNV của các nhà máy này phải tuân thủ tuyệt đối các quy định bảo mật về thông tin và quy trình kỹ thuật.

## **Chương VI**

### **THỰC HIỆN KỶ LUẬT LAO ĐỘNG**

#### **Điều 19.**

- 19.1 CBCNV phải tuyệt đối tuân thủ sự phân công, điều động của Ban lãnh đạo và Thủ trưởng phụ trách trực tiếp của đơn vị
- 19.2 Đến làm việc phải đúng giờ quy định tương ứng với nhiệm vụ được phân công theo quy định tại Điều 4, nếu là công nhân vận hành thiết bị phải có mặt trước giờ ít nhất 15 phút để tiếp nhận bàn giao và kiểm tra thiết bị, máy móc.
- 19.3 Trong thời gian làm việc phải tuân thủ sự điều hành của người phụ trách trực tiếp và Tổng Giám đốc Công ty khi cần thiết với tinh thần trách nhiệm cao nhất. Trường hợp Tổng Giám đốc Công ty điều hành trực tiếp, người được giao nhiệm vụ có trách nhiệm thông báo lại cho người trực tiếp phụ trách và người phụ trách tạo mọi điều kiện để nhân viên cấp dưới hoàn thành nhiệm vụ.
- 19.4 Nghiêm cấm các hành vi gian dối, tham ô, lấy cắp, sử dụng lãng phí phương tiện, vật tư, nguyên nhiên liệu ... trong sản xuất hoặc thiếu tinh thần trách nhiệm trong việc quản lý, bảo quản phương tiện, thiết bị, vật tư được giao dẫn đến thiệt hại cho Công ty
- 19.5 Trong quá trình làm việc không được làm việc riêng hoặc tự ý đến vị trí làm việc của đơn vị khác, trừ trường hợp do yêu cầu công việc

#### **Điều 20.**

- 20.1 Nghỉ phép thường niên, nghỉ việc riêng theo chế độ, nghỉ tự túc không hưởng lương... phải có đơn xin phép theo thủ tục quy định của Công ty và chỉ được nghỉ khi được Tổng Giám đốc Công ty hoặc người được Tổng Giám đốc Công ty ủy quyền chấp thuận. Trường hợp đặc biệt quy định tại Điều 2 phải thông báo cho Công ty chậm nhất 3 ngày, kể từ ngày nghỉ.
- 20.2 Nghỉ để hoạt động đoàn thể Đảng, Công đoàn, Hội Phụ nữ, Đoàn TNCSHCM phải có văn bản thỏa thuận trước với Tổng Giám đốc Công ty.

#### **Điều 21.**

- 21.1 Trong trường hợp nếu xét thấy quyền lợi của bản thân hoặc tập thể bị vi phạm thì phải đề xuất ý kiến bằng văn bản hoặc trực tiếp trao đổi với cán bộ trực tiếp quản lý trên tinh thần xây dựng. Nếu chưa được giải quyết thỏa đáng thì có thể đề xuất lên cấp cao hơn hoặc nhờ tổ chức Công đoàn can thiệp. Không được có hành vi manh động gây mất trật tự và làm thiệt hại đến kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty.
- 21.2 Tổ chức Công đoàn cơ sở khi can thiệp bảo vệ quyền lợi cho người lao động phải thực hiện đúng theo các quy định pháp luật. Trường hợp đứng ra tổ chức đình công để giải quyết tranh chấp tập thể với người sử dụng lao động phải thực hiện đúng các quy định tại các điều từ 172 đến 179 a của Bộ luật lao động.

## **Chương VII**

### **XỬ LÝ VI PHẠM**

**Điều 22.** Tất cả các hành vi vi phạm về trật tự, ra vào, đi lại trong Công ty; vi phạm nội quy an toàn, vệ sinh lao động; vi phạm tài sản, bí mật kinh doanh; vi phạm kỷ luật lao động ... tùy theo mức độ vi phạm đều được Công ty xử lý bằng các hình thức khiển trách, kéo dài thời hạn nâng lương, chuyển đổi làm công việc khác có mức lương thấp hơn, cách chức hoặc sa thải căn cứ theo quy định của điều 84 và 85 của Bộ luật Lao động hiện hành.

## **Chương VIII**

### **ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

#### **Điều 23. Điều khoản thi hành**

Bản Nội quy lao động Công ty gồm 8 chương, 24 điều, những nội dung không đề cập trong bản nội quy này, nếu có sai phạm xảy ra thì căn cứ vào Bộ luật lao động, các văn bản dưới luật của Nhà nước để xử lý.

Thủ trưởng các đơn vị phải thường xuyên tuyên truyền, vận động CBCNV của đơn vị thực hiện tốt các quy định trong bản Nội quy này. Khi tiếp nhận CBCNV mới phải tổ chức phổ biến và hướng dẫn cụ thể để CBCNV nắm rõ thực hiện. Nếu đơn vị nào để CBCNV vi phạm nhiều lần hoặc gây hậu quả nghiêm trọng thì Thủ trưởng đơn vị đó phải chịu trách nhiệm kỷ luật trước HĐQT và Ban lãnh đạo Công ty.

#### **Điều 24. Áp dụng và sửa đổi, bổ sung**

Bản Nội quy lao động có hiệu lực áp dụng kể từ ngày ký sau khi đã được phổ biến rộng rãi và tổ chức thảo luận đến toàn bộ CBCNV Công ty và có sự đồng ý của BCH Công đoàn Công ty. Tất cả các trường hợp vi phạm nếu lỗi nhẹ sẽ bị xử phạt từ nhắc nhở, khiển trách, đình chỉ công tác, không xếp loại ABC hàng tháng, kéo dài thời gian nâng lương; lỗi nặng sẽ bị thay đổi công việc, cách chức, không được xét thưởng cuối năm, có thể bị chấm dứt HĐLĐ hoặc bị sa thải, đặc biệt nếu gây hậu quả nghiêm trọng sẽ phải bồi thường vật chất hoặc đề nghị truy tố trước pháp luật.

Bản Nội quy này có thể sửa đổi, bổ sung, nhưng phải thực hiện qua các bước thảo luận và biểu quyết như xây dựng mới, trừ trường hợp các hình thức xử lý sau khi sửa đổi có lợi hơn cho CBCNV.

Những văn bản liên quan đến Nội quy lao động trước đây đều bị bãi bỏ kể từ ngày Tổng Giám đốc Công ty công bố áp dụng bản nội quy này.

*TP Long Xuyên, ngày 05 tháng 01 năm 2009*

#### **Nơi nhận:**

- Sở LĐTB &XH AG;
- HĐQT, TGD;
- Các đơn vị;
- BCH CĐ;
- Lưu: VT.

**TỔNG GIÁM ĐỐC CÔNG TY**

# PHỤ LỤC

## XỬ LÝ VI PHẠM NỘI QUY LAO ĐỘNG

### I. Vi phạm trật tự, an toàn Công ty

1. Vi phạm việc ra vào và đi lại trong Công ty theo Điều 8 sẽ bị xử lý bằng cách nhắc nhở, tái phạm sẽ khiển trách, không xếp loại ABC, kéo dài thời hạn nâng lương, cắt thưởng, .... Đơn vị có người vi phạm quá ba lần trong một tháng sẽ bị khiển trách.
2. Cố tình vi phạm quy định của Điều 9.1 tạm thời bị đình chỉ công tác, tiến hành kiểm điểm. Tùy theo mức độ nghiêm trọng có thể yêu cầu cơ quan bảo vệ pháp luật can thiệp, mức xử lý tối thiểu từ khiển trách, không xếp loại ABC, cắt thưởng và có thể áp dụng hình thức sa thải.
3. Vi phạm Điều 9.2 sẽ bị xử lý bằng cách nhắc nhở, khiển trách. Nếu để xảy ra cháy nổ nghiêm trọng ngoài việc phải bồi thường vật chất có thể bị truy tố trước pháp luật.
4. Những trường hợp quy định tại Điều 9.3 lực lượng bảo vệ yêu cầu không được vào Công ty, nếu cố tình vi phạm hoặc có hành vi cản trở, chống đối thì tùy theo mức độ sẽ bị đình chỉ công tác, xử lý kỷ luật từ khiển trách đến kéo dài thời hạn nâng lương. Trường hợp có hành vi tấn công lực lượng bảo vệ hoặc phá hoại tài sản của Công ty sẽ bị sa thải, nghiêm trọng có thể yêu cầu cơ quan pháp luật can thiệp xử lý.
5. Có hành vi tổ chức và tham gia các hoạt động mang tính chất cờ bạc (đánh bài ăn tiền, chơi số đề, chơi hụi ...), tệ nạn xã hội (sử dụng, mua bán các chất kích thích ...) hoặc có các hành vi làm mất trật tự an ninh (nhậu nhẹt, gây gỗ, la hét, đánh lộn) trong khu vực Công ty và các khu nhà tập thể của Công ty sẽ bị đình chỉ công tác và xử lý kỷ luật mức tối thiểu là khiển trách đến mức độ có thể bị sa thải, nếu nghiêm trọng có thể yêu cầu cơ quan bảo vệ pháp luật can thiệp.

### II. Vi phạm nội quy an toàn, vệ sinh lao động

1. Vi phạm nhưng chưa gây ra tai nạn cho bản thân hoặc người khác thì phải học thi lại nội quy vệ sinh an toàn lao động, nếu tái phạm sẽ bị xử lý kỷ luật từ khiển trách, hạ hệ số đến chấm dứt HĐLĐ.
2. Vi phạm dẫn đến tai nạn lao động cho bản thân hoặc người khác, tùy theo mức độ thiệt hại sẽ bị xử lý đình chỉ công tác, thay đổi công việc khác có mức lương thấp hơn, kể cả bồi thường vật chất. Nếu tái phạm lần thứ hai trong một năm, gây tai nạn phải nghỉ việc từ 10 ngày trở lên hoặc làm thiệt hại vật chất quy định tại Điều 3 có thể bị chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn hoặc sa thải, phải bồi thường vật chất và có thể đề nghị truy tố theo quy định của pháp luật.
3. Biết nguy cơ gây xảy ra tai nạn hoặc không đảm bảo an toàn cho người, thiết bị mà không báo với người phụ trách hoặc không chấp hành lệnh khắc phục hậu quả tai nạn xảy ra của người có thẩm quyền của Công ty thì sẽ bị xử lý



kỷ luật tùy theo mức hậu quả của sự cố từ mức độ khiển trách đến chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn.

4. Không sử dụng các phương tiện bảo hộ cá nhân trong quá trình làm việc sẽ không được làm việc, tái phạm sẽ bị chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn; nếu để hư hỏng, mất mát thì phải bồi thường.

### **3 . Vi phạm tài sản, bí mật kinh doanh**

1. Biết và nhận thức được những hành vi quy định tại Điều 14 mà không có hành động ngăn chặn hoặc báo cáo lãnh đạo Công ty thì được coi là đồng phạm và phải chịu hình thức xử lý kỷ luật tùy theo mức độ nghiêm trọng của sự việc từ khiển trách đến chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn.
2. Vi phạm Điều 15 và 16 ngoài việc phải bồi thường vật chất theo quy định còn phải học, thi lại quy trình kỹ thuật tương ứng với nhiệm vụ được giao và không hưởng lương, nếu tái phạm bị xử lý bằng cách thay đổi công việc khác và có thể chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn.
3. Mang tài sản, thiết bị, công cụ lao động... ra khỏi Công ty mà không có đủ thủ tục và tự khai báo theo quy định được coi là có ý đồ lấy cắp tài sản của Công ty và bị xử lý kỷ luật khiển trách, tái phạm sẽ bị chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn. Trong trường hợp tìm cách lẩn tránh sự kiểm soát của lực lượng bảo vệ Công ty hoặc đem ra mà chưa được bảo vệ kiểm tra được coi là hành vi trộm cắp, tùy theo mức độ và có thể bị xử lý sa thải theo Điều 85 của bộ luật lao động.
4. Có hành vi gian dối, tham ô, lấy cắp, sử dụng lãng phí tài chính, phương tiện, vật tư, nguyên nhiên liệu ... trong sản xuất hoặc thiếu tinh thần trách nhiệm trong việc quản lý, bảo quản phương tiện, thiết bị, vật tư được giao dẫn đến thiệt hại cho Công ty hoặc tạo điều kiện cho người khác ăn cắp, tham ô tài sản của Công ty, tùy theo mức độ nghiêm trọng sẽ bị xử lý tương ứng từ khiển trách đến sa thải, phải bồi thường thiệt hại và có thể đề nghị cơ quan bảo vệ pháp luật truy tố.
5. Vi phạm bảo mật thông tin theo quy định tại Điều 18, tùy theo mức độ vi phạm sẽ xử lý tương ứng từ khiển trách đến sa thải và có thể đề nghị cơ quan bảo vệ pháp luật truy tố.

### **IV. Vi phạm kỷ luật lao động**

1. Không đến đúng giờ làm việc tương ứng với nhiệm vụ được phân công làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh của Công ty đã được người phụ trách nhắc nhở mà không khắc phục sẽ xử lý bằng hình thức hạ hệ số lương, không xét khen thưởng đến bị thay đổi công việc hoặc chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn.
2. Không chấp hành sự phân công, điều động của người trực tiếp phụ trách hoặc của Ban lãnh đạo Công ty, trừ trường hợp quy định tại Điều 12 và không thuộc chức năng được giao sẽ bị đình chỉ công tác và bị kỷ luật khiển trách, hạ hệ số lương, không xét khen thưởng, chuyển đổi công việc khác và có thể bị chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn. Thiếu tinh thần trách nhiệm trong công

việc hoặc không hoàn thành nhiệm vụ được giao sẽ bị cách chức, thay đổi công việc hoặc kéo dài thời hạn nâng lương

3. Tự ý nghỉ việc theo quy định tại 20.1 chưa được Giám đốc hoặc người được Giám đốc ủy quyền chấp thuận thì bị xử lý như sau:
    - Từ 01 ngày đến dưới 03 ngày trong tháng: phải làm bản tự kiểm và kiểm điểm trước đơn vị trực tiếp công tác
    - Từ 03 ngày đến dưới 05 ngày cộng dồn trong tháng tiến hành kiểm điểm trước đơn vị trực tiếp và bị xử lý khiển trách hoặc thay đổi công việc khác;
    - Từ 03 ngày liên tiếp, 05 ngày cộng dồn trong tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong năm trở lên sẽ bị áp dụng biện pháp chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn hoặc sa thải theo quy định Điều 85 Bộ luật lao động đã được sửa đổi, bổ sung.
  4. Người lao động không tuân thủ quy định tại điều 21 tự ý đình công, lãn công, có hành vi la ó hoặc gây mất trật tự và làm thiệt hại đến kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty nếu Tòa án nhân dân cấp huyện (Thành phố) chứng minh tổ chức, cá nhân người lao động có lỗi thì ngoài việc phải bồi thường thiệt hại các hậu quả do hành vi trái luật gây ra người vi phạm có thể bị xử lý sa thải. Nếu tổ chức Công đoàn là người đứng ra tổ chức đình công trái luật sẽ phải chịu trách nhiệm bồi thường thiệt hại kinh tế cho người sử dụng lao động do hậu quả của việc đình công bị Tòa án nhân dân tuyên bố bất hợp pháp gây ra theo quy định tại Nghị định số 11/2008/NĐ-CP của Chính phủ ký ngày 30/5/2008.
-