

**QUYẾT ĐỊNH**  
**Về việc ban hành Nội quy lao động**

**GIÁM ĐỐC CÔNG TY CỔ PHẦN MÔI TRƯỜNG VÀ CTĐT HƯNG YÊN**

*Căn cứ Bộ Luật lao động năm 2019;*

*Căn cứ các Quyết định của UBND tỉnh Hưng Yên số: 744/QĐ-UBND ngày 13/3/2019 về việc phê duyệt Phương án Cổ phần hóa Công ty Cổ phần Môi trường và Công trình đô thị Hưng Yên; số: 262/QĐ-UBND ngày 06/02/2020 về việc cử người đại diện phần vốn Nhà nước tại Công ty Cổ phần Môi trường và Công trình đô thị Hưng Yên;*

*Căn cứ Điều lệ và Quy chế Tổ chức hoạt động Công ty Cổ phần Môi trường và Công trình đô thị Hưng Yên;*

*Căn cứ kết quả Hội nghị người lao động Công ty Cổ phần Môi trường và Công trình đô thị Hưng Yên năm 2021.*

Theo đề nghị của Trưởng phòng Tổ chức - Hành chính.

**QUYẾT ĐỊNH**

**Điều 1.** Ban hành kèm theo Quyết định này bản Nội quy lao động Công ty Cổ phần Môi trường và Công trình đô thị Hưng Yên.

**Điều 2.** Quyết định này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày kể từ ngày cơ quan thẩm quyền nhận được đầy đủ hồ sơ đăng ký Nội quy lao động, những quy định trước đây trái với Quyết định này đều bãi bỏ.

**Điều 3.** Các ông, bà nhân viên nhân sự, kế toán trưởng, các phòng nghiệp vụ, đội sản xuất và toàn thể CB, CNV-LĐ Công ty chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

*Nơi nhận:*

- Như Điều 3;
- Hội đồng Quản trị Công ty;
- Ban Giám đốc Công ty;
- Trưởng Ban Kiểm soát Công ty;
- Lưu: VT.



**GIÁM ĐỐC**

**Đào Trường Giang**

UBND TỈNH HƯNG YÊN  
CÔNG TY CỔ PHẦN MÔI TRƯỜNG  
VÀ CÔNG TRÌNH ĐÔ THỊ HƯNG YÊN

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

Hưng Yên, ngày 02 tháng 6 năm 2021

## NỘI QUY LAO ĐỘNG

*Thực hiện Bộ Luật Lao động năm 2019.*

*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 điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động;*

*Căn cứ Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của 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 Điều lệ Tổ chức và hoạt động của Công ty; đặc điểm, tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh và tổ chức lao động trong Công ty.*

Công ty Cổ phần Môi trường và Công trình đô thị Hưng Yên xây dựng Nội quy lao động, với nội dung cụ thể như sau:

### Chương I NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

#### **Điều 1. Nội dung và mục đích.**

Nội quy lao động là những quy định về kỷ luật lao động mà người lao động phải thực hiện khi làm việc tại Công ty; quy định việc xử lý đối với người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật lao động; quy định trách nhiệm vật chất đối với người lao động vi phạm kỷ luật làm thiệt hại tài sản của Công ty.

#### **Điều 2. Phạm vi áp dụng.**

Nội quy lao động này áp dụng đối với toàn thể cán bộ, công nhân viên, người lao động đang làm việc tại Công ty theo các loại hợp đồng kể cả lao động thử việc, học nghề.

#### **Điều 3. Áp dụng, sửa đổi và bổ sung.**

- Khi Bộ luật Lao động hoặc các quy định của Chính phủ, của các bộ, ngành liên quan sửa đổi, bổ sung thì bản nội quy này sẽ được sửa đổi cho phù hợp, những điều không quy định tại nội quy lao động này thì thực hiện theo Bộ luật Lao động và các văn bản Nhà nước hiện hành.



- Việc làm theo ca có thể điều chỉnh dựa trên yêu cầu công việc hoặc điều kiện thực tế sản xuất của Công ty. Việc điều chỉnh làm theo ca sẽ được thông báo trước tới người lao động.

2. Không bố trí làm việc vào ban đêm, làm thêm giờ hoặc cử đi công tác xa những trường hợp:

- Lao động nữ mang thai từ tháng thứ 7 trở đi; nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi.

- Lao động dưới 18 tuổi và người lớn tuổi (nếu có).

- Lao động nữ làm công việc nặng nhọc, độc hại khi mang thai được chuyển làm công việc nhẹ hơn hoặc được nghỉ 60 phút làm việc mỗi ngày mà vẫn hưởng đủ lương. Lao động nữ trong thời gian kinh nguyệt được nghỉ mỗi ngày 30 phút, trong thời gian nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi người lao động được nghỉ mỗi ngày 60 phút mà vẫn hưởng nguyên lương.

3. Người sử dụng lao động được sử dụng lao động làm thêm giờ khi đáp ứng đủ các điều kiện sau đây:

- Được sự đồng ý của người lao động.

- Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày.

- Trường hợp áp dụng quy định làm việc theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm như sau:

+ Không quá 12 giờ trong 01 ngày;

+ Không quá 40 giờ trong 01 tháng;

+ Không quá 200 giờ trong 01 năm;

+ Không quá 300 giờ trong 01 năm. Là những trường hợp làm thêm giờ đặc biệt do Chính phủ quy định.

- Sau mỗi đợt làm thêm giờ nhiều ngày liên tục trong tháng, người sử dụng lao động phải bố trí để người lao động được nghỉ bù cho số thời gian đã không được nghỉ.

- Giờ làm việc ban đêm được tính từ 22<sup>h</sup> 00' đến 6 giờ sáng ngày hôm sau.

4. Làm thêm giờ trong những trường hợp đặc biệt:

Người sử dụng lao động có quyền yêu cầu, huy động người lao động làm thêm giờ vào bất kỳ ngày nào và người lao động không được từ chối trong các trường hợp sau:

- Thực hiện lệnh động viên, huy động bảo đảm nhiệm vụ quốc phòng, an ninh trong tình trạng khẩn cấp về quốc phòng, an ninh theo quy định của pháp luật;

- Thực hiện các công việc nhằm bảo vệ tính mạng con người, tài sản của cơ quan, tổ chức, cá nhân trong phòng ngừa và khắc phục hậu quả thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh và thảm họa.

LƯU MÃ CỨU HỘ

- Ngoài quy định tại khoản 4 Điều này người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ không hưởng lương.

#### 5. Nghỉ phép năm.

- Người lao động có đủ 12 tháng làm việc liên tục tại Công ty thì được nghỉ phép hàng năm và hưởng nguyên lương và phụ cấp (nếu có) theo quy định sau:

+ Bộ phận Sản - Xử lý, Tang lễ, 16 ngày làm việc.

+ Bộ phận Vệ sinh môi trường, Xe cơ giới, Thoát nước: 14 ngày làm việc.

+ Các bộ phận còn lại: 12 ngày làm việc.

- Số ngày nghỉ phép hàng năm được tăng lên theo thâm niên công tác, cứ 05 năm làm việc liên tục được nghỉ thêm 01 ngày.

- Phép năm nào giải quyết hết năm đó. Khi nghỉ phép, nghỉ việc riêng phải được sự đồng ý của Giám đốc Công ty hoặc người được Giám đốc ủy quyền.

- Khi người lao động muốn nghỉ phép phải làm đơn xin phép (theo mẫu) và được sự đồng ý quản lý trực tiếp hoặc Giám đốc Công ty.

#### 6. Nghỉ ốm, nghỉ trông con ốm, thai sản.

- Nghỉ ốm: người lao động được nghỉ ốm, khám sức khỏe và điều trị ở cơ sở y tế (mà Công ty đăng ký khám chữa bệnh), người nghỉ ốm được hưởng tiền trợ cấp từ cơ quan BHXH.

- Nghỉ con ốm: người lao động có con nhỏ dưới 7 tuổi được nghỉ trông con ốm và hưởng quyền lợi BHXH theo quy định Luật BHXH.

- Nghỉ thai sản: người lao động trong khi mang thai được phép nghỉ khám thai 05 lần, mỗi lần 01 ngày. Khi sinh con được nghỉ 06 tháng, nếu sinh đôi trở lên thì mỗi con được nghỉ thêm 01 tháng. Lao động nữ có thể đi làm trước khi hết thời hạn nghỉ sinh con sau khi đã nghỉ ít nhất được 04 tháng nhưng phải báo trước và được người sử dụng lao động đồng ý và có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc đi làm sớm không có hại cho sức khỏe của người lao động. Trong trường hợp này, ngoài tiền lương của những ngày làm việc do người sử dụng lao động trả, lao động nữ vẫn tiếp tục được hưởng trợ cấp thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội. Nếu Người lao động nghỉ thai sản muốn nghỉ thêm một thời gian thì phải làm đơn và được sự chấp thuận của người quản lý trực tiếp hoặc Giám đốc. Thời gian nghỉ thêm này không vượt quá 30 ngày và được tính là nghỉ không hưởng lương.

+ Đối với lao động nam: lao động nam đang đóng BHXH khi vợ sinh con được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản như sau:

+ 05 ngày làm việc nếu sinh thường;

+ 07 ngày làm việc nếu sinh phẫu thuật, sinh con dưới 32 tuần tuổi;

+ Quấy rối tình dục bằng lời nói: lời nói trực tiếp, qua điện thoại hoặc phương tiện điện tử có nội dung, ngụ ý tình dục gồm các nhận xét không phù hợp về mặt xã hội, văn hóa hay những nhận xét về trang phục hay cơ thể của một người nào đó khi có mặt hoặc hướng tới người đó, những lời đề nghị và những yêu cầu không mong muốn hay lời mời đi chơi mang tính chất cá nhân một cách liên tục.

+ Quấy rối tình dục bằng hành vi phi lời nói: trưng bày, miêu tả tài liệu, hình ảnh, vật, màn hình máy tính, áp phích, thư điện tử, ghi chép, tin nhắn liên quan tới tình dục; cơ thể khiêu khích, biểu hiện không dừng đắn, cái nhìn gợi tình, nháy mắt, liếc mắt, cử chỉ ngón tay...

+ Quấy rối tình dục nhằm mục đích đánh đổi nhằm gây ảnh hưởng đến quy trình tuyển dụng, thăng chức, đào tạo, kỷ luật, sa thải, tăng lương hay các lợi ích khác của CB, CNV-LĐ Công ty để đổi lấy sự thỏa thuận về tình dục.

- Nơi làm việc:

+ Phòng làm việc các phòng nghiệp vụ, văn phòng các đội sản xuất; các khu vực, vị trí làm việc của CB, CNV-LĐ Công ty được phân công thực hiện nhiệm vụ;

+ Các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục, thể thao, hoạt động xã hội do Công ty và các đoàn thể Công ty tổ chức;

+ Các chuyến công tác, tập huấn, hội thảo khoa học do Công ty cử đi công tác chính thức;

+ Các bữa ăn, liên hoan, tổng kết liên quan đến hoạt động sản xuất kinh doanh do Công ty tổ chức;

+ Các cuộc hội thoại trên điện thoại, hoạt động giao tiếp liên quan đến công việc qua phương tiện điện tử;

+ Nơi ở do Công ty bố trí, sắp xếp.

### **Điều 8: trách nhiệm phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc**

- Người sử dụng lao động.

+ Có trách nhiệm xây dựng và duy trì môi trường làm việc không quấy rối tình dục, phải có các biện pháp xử lý ngay lập tức khi có bất cứ cáo buộc về quấy rối tình dục, đảm bảo an toàn cho người được cho là nạn nhân hoặc người tố cáo không bị trả thù, đe dọa hoặc yêu cầu của họ không được quan tâm, giải quyết.

+ Phối hợp chặt chẽ với tổ chức Công đoàn ban hành các quy định nhằm thúc đẩy, thực hiện và giám sát việc thực hiện các quy chế, quy định của pháp luật về quấy rối tình dục đảm bảo sự đồng thuận và thực thi có hiệu quả các quy định này.

+ Loại bỏ hết những tài liệu mang tính khiêu dâm, đồi trụy hoặc những tài liệu gây tổn hại đến danh dự, nhân phẩm hoặc ngụ ý, ám chỉ tình dục tại nơi làm việc.



minh. Nếu không báo cáo sự việc, người đó sẽ bị xem là vi phạm quy định của Công ty và có thể bị kỷ luật.

Ban Giám đốc Công ty phải có biện pháp hiệu quả đảm bảo không có thêm hành vi quấy rối rõ ràng hoặc bị cho là quấy rối diễn ra trong quá trình điều tra, xác minh. Trong quá trình điều tra, xác minh Công ty sẽ bảo vệ thông tin về người được cho là nạn nhân và người bị cho là thực hiện hành vi quấy rối. Nếu cần thiết Công ty sẽ tiến hành bảo vệ người đã báo cáo sự việc và đảm bảo người đó không bị trả thù.

**Điều 10. Thời hạn, trình tự, thủ tục, hình thức xử lý kỷ luật:** theo Điều 31, Chương VIII của Nội quy này.

**Điều 11. Bồi thường thiệt hại và các biện pháp khắc phục hậu quả**

- CB, CNV-LĐ Công ty nếu là nạn nhân của hành vi quấy rối tình dục phải được nhận lời xin lỗi công khai của người có hành vi quấy rối tình dục gây ra.

- Trường hợp phải chịu ảnh hưởng như bị hạ chức vụ, phân công công việc khác có mức lương thấp hơn hoặc bị từ chối quá trình phân đấu thăng chức thì người đó được xem xét khôi phục chức vụ, công việc hoặc được xem xét bổ nhiệm, bồi thường tương xứng.

- Nạn nhân có thể được nhận bồi thường về tài chính liên quan tới công việc mà họ được hưởng nếu như không bị quấy rối trước đó.

- Công ty cam kết tuân thủ nghiêm túc về phòng chống quấy rối tình dục tại nơi là việc theo quy định của pháp luật.

- Tăng cường các biện pháp giám sát như đặt thêm camera ở nhiều vị trí và vị trí có tầm nhìn che khuất trong toàn Công ty.

- 100% CB CNV-LĐ Công ty được tuyên truyền và hiểu rõ các khái niệm về quấy rối tình dục tại nơi làm việc cũng như các quy trình giải quyết khiếu nại, tố cáo và các hình thức kỷ luật cụ thể cho các hành vi vi phạm.

- Không trù dập đối với người tố cáo, người tiếp nhận tố cáo các hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

## **Chương IV**

### **TRẬT TỰ TRONG CÔNG TY**

**Điều 12.** Người lao động trong Công ty khi đến làm việc phải chấp hành nghiêm mọi Nội quy, quy định của Công ty; chấp hành theo sự chỉ đạo của người quản lý trực tiếp và lãnh đạo Công ty.

- Có trách nhiệm thực hiện đúng các công việc được giao theo hợp đồng lao động đã ký kết.

### **Điều 17. Trách nhiệm của Người sử dụng lao động.**

- Phải đảm bảo vệ sinh trong môi trường làm việc, có không gian, hệ thống thông gió và ánh sáng thích hợp và tuân thủ tiêu chuẩn bảo đảm sức khỏe cho người lao động.
- Cung cấp đầy đủ thiết bị bảo hộ lao động, tổ chức khám sức khỏe định kỳ hàng năm cho người lao động.
- Trang bị, chỉ dẫn về an toàn vệ sinh lao động đối với máy móc, thiết bị nơi làm việc và được đặt tại nơi dễ đọc, dễ thấy.
- Lấy ý kiến tổ chức đại diện tập thể người lao động trước khi xây dựng kế hoạch và thực hiện các biện pháp bảo đảm an toàn vệ sinh lao động.
- Thực hiện các quy định của pháp luật về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

### **Điều 18. Trách nhiệm của người lao động.**

- Chấp hành nghiêm các quy trình, quy định, nội quy về an toàn lao động, vệ sinh lao động có liên quan đến nhiệm vụ được giao.
- Sử dụng và bảo quản các phương tiện bảo vệ cá nhân đã được trang bị, cấp phát và các tài sản tại nơi làm việc. Trước khi rời khỏi vị trí làm việc, phải vệ sinh nơi làm việc, kiểm tra thiết bị điện, nước tại chỗ. Bảo đảm các thiết bị đã được tắt, khóa cẩn thận; chịu trách nhiệm bảo dưỡng, vệ sinh các thiết bị tại vị trí làm việc luôn sạch sẽ.
- Sử dụng và bảo quản các phương tiện bảo vệ cá nhân đã được trang cấp; các thiết bị an toàn vệ sinh lao động nơi làm việc.
- 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 và khắc phục hậu quả tai nạn lao động khi có lệnh của người sử dụng lao động.
- Thực hiện nghiêm các quy định về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.
- Tham gia xây dựng môi trường làm việc lành mạnh.
- Ngăn cản, tố cáo các hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

**Điều 19.** Người lao động có quyền từ chối làm việc hoặc rời khỏi nơi làm việc khi phát hiện nguy cơ xảy ra tai nạn lao động đe dọa nghiêm trọng đến sức khỏe, tính mạng của bản thân hoặc cho những người khác đồng thời phải báo cáo ngay với người phụ trách trực tiếp.

- Người sử dụng lao động không được ép buộc người lao động tiếp tục làm công việc đó nếu chưa khắc phục được nguy cơ xảy ra tai nạn.
- Người lao động được khám sức khỏe khi tuyển dụng và khám sức khỏe định kỳ theo chế độ quy định. Chi phí khám sức khỏe định kỳ do người sử dụng lao động chi trả.



**Chương VII****TẠM THỜI CHUYỂN NGƯỜI LAO ĐỘNG LÀM VIỆC KHÁC SO VỚI HĐLĐ**

**Điều 27.** Trường hợp được tạm thời chuyển người lao động tạm làm việc khác so với HĐLĐ.

1. Khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh thì người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động nhưng không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm; trường hợp chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm thì chỉ được thực hiện khi người lao động đồng ý bằng văn bản.

Do nhu cầu sản xuất kinh doanh, tập trung cao điểm công tác chinh trang đô thị phục vụ dịp lễ tết, sự kiện văn hóa chính trị của Thành phố, Tỉnh và Nhà nước. Người sử dụng được tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động.

- Công nhân sửa chữa điện công cộng, phục vụ tang lễ, xây dựng làm công việc công viên cây xanh.

- Công nhân công viên cây xanh làm công việc quét thu gom rác, bảo vệ công trình công cộng đô thị.

- Công nhân nạo vét bùn cống làm công việc xúc, san xử lý.

2. Khi tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động quy định tại khoản 1 Điều này, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 03 ngày làm việc, thông báo rõ thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khỏe, giới tính của người lao động.

3. Người lao động chuyển sang làm công việc khác so với hợp đồng lao động được trả lương theo công việc mới. Nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương của công việc cũ thì được giữ nguyên tiền lương của công việc cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc. Tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 85% tiền lương của công việc cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu.

4. Người lao động không đồng ý tạm thời làm công việc khác so với hợp đồng lao động quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm mà phải ngừng việc thì người sử dụng lao động phải trả lương ngừng việc theo quy định tại Điều 99 của Bộ Luật Lao động năm 2019.”

100  
NG T  
A O I  
C O N G  
H U I  
V G Y



- Sử dụng danh nghĩa Công ty để làm việc riêng; không hoàn thành công việc mà không có lý do chính đáng; không chấp hành mệnh lệnh của người sử dụng lao động trong công việc theo quy định.

- Đồng phạm, che dấu các hành vi vi phạm quy định của Công ty.

2. Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng hoặc cách chức, đối với những trường hợp đã bị khiển trách mà tiếp tục tái phạm trong thời gian 03 tháng kể từ ngày bị khiển trách hoặc những hành vi vi phạm kỷ luật lao động gây thiệt hại về kinh tế (uy tín) của Công ty nhưng chưa đến mức phải sa thải.

- Sử dụng danh nghĩa Công ty cho việc riêng, cản trở giao dịch giữa Công ty và khách hàng và ngược lại.

- Giả mạo chứng nhận của cơ sở khám, chữa bệnh hoặc những giấy tờ khác để lừa dối Công ty.

- Lừa đảo khi thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ được giao.

- Có thái độ khiếm nhã đối với khách hàng, cấp trên.

- Không tuân thủ các quy định, tiêu chuẩn về an toàn, vệ sinh lao động.

3. Áp dụng hình thức cách chức đối với những trường hợp sau:

- Hình thức kỷ luật này chỉ áp dụng cho người lao động đang giữ một chức vụ nhất định.

- Không trung thực trong thực hiện quyền, nghĩa vụ hoặc lạm dụng chức vụ, sử dụng tài sản của Công ty để tư lợi hoặc phục vụ lợi ích của cá nhân, báo cáo không trung thực tình hình tài chính và kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty.

- Không hoàn thành nhiệm vụ, công việc được phân công trong 03 tháng liên tục

- Đã bị khiển trách bằng văn bản mà tái phạm trong thời hạn 3 tháng kể từ ngày bị khiển trách.

4. Áp dụng hình thức sa thải đối với những trường hợp sau:

- Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy trong khu vực làm việc của Công ty.

- Người lao động có hành vi tiết lộ bí mật công nghệ, kinh doanh, xâm phạm đến quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của Công ty hoặc quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

- Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương hoặc cách chức mà tiếp tục tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật. Tái phạm là trường hợp người lao động lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật theo quy định tại Điều 126 Bộ luật Lao động năm 2019.

### **Điều 31. Trình tự, thủ tục xử lý vi phạm kỷ luật lao động.**

1. Tất cả các trường hợp vi phạm Nội quy lao động ở mức độ khiến trách trở lên thì đều phải làm bản tường trình gửi lãnh đạo trực tiếp tối đa không quá 05 ngày làm việc, kể từ ngày người sử dụng lao động hoặc người được ủy quyền yêu cầu; thời hạn xử lý vi phạm kỷ luật lao động tối đa là 06 tháng kể từ ngày xảy ra vi phạm, trường hợp hành vi vi phạm liên quan trực tiếp đến tài chính, tài sản, tiết lộ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh của người sử dụng lao động thì thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa là 12 tháng.

2. Khi phát hiện người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật lao động tại thời điểm xảy ra hành vi vi phạm, người sử dụng lao động phải lập biên bản vi phạm và người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động.

3. Thông báo nội dung, thời gian, địa điểm họp xử lý kỷ luật lao động đến:

- Tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở;

- Người lao động, trường hợp là người lao động dưới 18 tuổi thì phải có sự tham gia của cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật.

4. Cuộc họp xử lý kỷ luật lao động phải được lập thành biên bản và được thông qua bởi các thành viên tham dự trước khi kết thúc cuộc họp.

5. Phải có sự tham gia của tổ chức Công đoàn cơ sở, trừ trường hợp khiến trách bằng miệng.

6. Người vi phạm phải có mặt và có quyền tự bào chữa hoặc nhờ luật sư hoặc người khác bào chữa. Trong trường hợp người sử dụng lao động đã ba lần thông báo bằng văn bản mà người lao động vi phạm vẫn vắng mặt thì người sử dụng lao động có quyền xử lý kỷ luật và thông báo quyết định kỷ luật cho người lao động vi phạm biết.

### **Điều 32. Quyết định xử lý vi phạm lao động.**

1. Người có thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động quy định tại Khoản 3 Điều 18 của Bộ luật Lao động năm 2019 là người có thẩm quyền ra quyết định xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động và phải chịu hoàn toàn trách nhiệm về quyết định của mình

2. Quyết định xử lý kỷ luật lao động phải xây dựng bằng văn bản (trừ trường hợp khiến trách bằng miệng), trong trường hợp kỷ luật sa thải thì người sử dụng lao động phải trao đổi cùng với BCH Công đoàn cơ sở. Nếu BCH Công đoàn cơ sở không đồng tình với người sử dụng lao động thì báo cáo lên BCH Công đoàn cấp trên, người sử dụng lao động có trách nhiệm báo cáo với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Tỉnh. Quyết định xử lý kỷ luật lao động phải được ban hành trong thời hạn của thời hiệu xử lý kỷ luật lao động hoặc thời hạn kéo dài thời hiệu xử lý kỷ luật lao động.

#### 4. Khiếu nại về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất.

- Người bị xử lý kỷ luật lao động, bị tạm đình chỉ công việc hoặc phải bồi thường theo chế độ trách nhiệm vật chất nếu thấy không thỏa đáng thì có đơn khiếu nại với người sử dụng lao động, với cơ quan có thẩm quyền theo quy định của pháp luật hoặc yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo trình tự quy định của Bộ Luật Lao động.

- Người sử dụng lao động phải hủy bỏ hoặc ban hành quyết định thay thế quyết định đã ban hành và thông báo đến người lao động và đơn vị biết khi cơ quan có thẩm quyền giải quyết khiếu nại kết luận khác với nội dung quyết định xử lý kỷ luật lao động hoặc quyết định tạm đình chỉ công việc hoặc quyết định bồi thường theo chế độ trách nhiệm vật chất của Công ty.

- Người sử dụng lao động phải khôi phục quyền và lợi ích của người lao động bị vi phạm do quyết định xử lý kỷ luật lao động hoặc quyết định tạm đình chỉ công việc hoặc quyết định bồi thường thiệt hại của người sử dụng lao động. Trường hợp kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải trái pháp luật thì người sử dụng lao động có nghĩa vụ thực hiện các quy định theo pháp luật lao động.

### **Chương VIII** **ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

**Điều 35.** Nội quy được phổ biến đến từng người lao động. Toàn thể cán bộ, công nhân viên, người lao động trong Công ty có trách nhiệm thực hiện nghiêm chỉnh Nội quy này, người lao động thực hiện tốt, có thành tích được khen thưởng; các trường hợp vi phạm sẽ bị xử lý theo quy định.

**Điều 36.** Nội quy có hiệu lực sau 15 ngày kể từ ngày được Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Hưng Yên có Thông báo chấp thuận.



**Đào Trường Giang**