

| | | |
|---|---|---|
|  | C.TY CỔ PHẦN TƯ VẤN ĐẦU TƯ XÂY DỰNG MỚI NEW INVESTMENT CONSTRUCTION CONSULTANT JOINT STOCK COMPANY (NICON) Website: www.nicon.vn www.niconvn.com Email: nicon@nicon.vn | Mã số: TC-XLKL Phát hành:..... Hiệu lực ngày:..... Trang/Tổng số trang:..... |
| | QUY TRÌNH CHẤT LƯỢNG – XỬ LÝ KỶ LUẬT | |

I. MỤC ĐÍCH:

Quy trình này được xây dựng nhằm mục đích hướng dẫn xử lý các hành vi vi phạm kỷ luật lao động và các hình thức xử lý kỷ luật lao động có thể áp dụng tại Công ty Cổ phần NICON.

II. PHẠM VI:

Quy trình này được áp dụng cho toàn Công ty.





III. TÀI LIỆU THAM KHẢO:

Bộ luật Lao động năm 2013.

IV. TRÁCH NHIỆM:

Trưởng các bộ phận chịu trách nhiệm tổ chức thực hiện Quy trình này.

V. PHỤ LỤC:

| STT | Mã biểu mẫu | Tên biểu mẫu | Tệp |
|-----|-------------|--|--|
| 1 | TC-XLKL-M01 | Bộ luật Lao động Năm 2013 (chương VIII-Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất) |  TC-XLKL-M01.doc |
| 2 | TC-XLKL-M02 | Biên bản vi phạm |  TC-XLKL-M02.doc |
| 3 | TC-XLKL-M03 | Bản tường trình |  TC-XLKL-M03.doc |
| 4 | TC-XLKL-M04 | Hồ sơ kỷ luật nhân viên |  TC-XLKL-M04.doc |

VI. THEO DÕI SỬA ĐỔI:

| Lần sửa đổi | Phần thay đổi | Nội dung thay đổi hoặc thêm mới | Thời gian thay đổi |
|-------------|---------------|---------------------------------|--------------------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

| | | |
|---|---|---|
|  | C.TY CỔ PHẦN TƯ VẤN ĐẦU TƯ XÂY DỰNG MỚI NEW INVESTMENT CONSTRUCTION CONSULTANT JOINT STOCK COMPANY (NICON) Website: www.nicon.vn www.niconvn.com Email: nicon@nicon.vn | Mã số: TC-XLKL Phát hành:..... Hiệu lực ngày:..... Trang/Tổng số trang:..... |
| | QUY TRÌNH CHẤT LƯỢNG – XỬ LÝ KỶ LUẬT | |

VII. NỘI DUNG:

1. Quy định chung:

Công ty cam kết không tham gia vào việc dùng nhục hình, ép buộc về vật chất hoặc tinh thần hoặc bất kỳ hình thức sỉ nhục nào trong việc thi hành kỷ luật lao động hoặc tiến hành bồi thường trách nhiệm vật chất. Mọi lời nói la lối, cử chỉ, hành động cộc cằn thô tục sẽ không được dung thứ và sẽ bị xử lý kỷ luật.

Đây là chính sách của Công ty nhằm bảo đảm rằng tất cả mọi người luôn luôn được đối xử một cách tôn trọng và lịch sự tại nơi làm việc.

2. Quy định về hình thức kỷ luật:

Tất cả CB-CNV phải thực hiện đầy đủ, nghiêm chỉnh quy định trong Nội quy lao động. Những phát sinh không nêu trong chính sách này được thực hiện theo Bộ luật lao động hiện hành.

Khi phát hiện nhân viên vi phạm kỷ luật của Công ty, Cấp trưởng trực tiếp hoặc cán bộ được phân công sẽ lập Biên bản vi phạm (TC-XLKL-M02).

Từng trường hợp kỷ luật phải được xem xét tùy vào mức độ vi phạm cụ thể. Vi phạm trong những điều kiện/hoàn cảnh cá biệt cần được xem xét lại trước khi quyết định hình thức kỷ luật thích hợp. Vì vậy, việc thu thập Bản tường trình (TC-XLKL-M03) từ phía nhân viên vi phạm rất quan trọng để tìm hiểu kỹ hơn trước khi thông báo hình thức kỷ luật.

Tùy theo nhận thức của nhân viên vi phạm kỷ luật, tính chất, hành vi vi phạm và mức độ của hành vi vi phạm, Công ty NICON sẽ thực hiện những hình thức kỷ luật sau :

Khiển trách (bằng miệng hoặc văn bản)

Chuyển làm công việc mức lương thấp hơn (hạ tầng công tác).

Sa thải.

3. Quy định về thẩm quyền xử lý kỷ luật:

| Chức danh | Khiển trách (bằng miệng hoặc bằng văn bản) | Hạ bậc lương + chuyển làm công tác khác | Sa thải |
|-------------------------------|---|--|----------------|
| Trưởng đơn vị, Chủ tịch CĐ | - Quyết định (*) | - Đề nghị (**) | - Đề nghị (**) |
| Ban Giám đốc | - Quyết định (*) | - Quyết định | - Quyết định |

(*) Các quyết định khiển trách từ các Phòng cần được gửi bản photo cho P. Kế toán

Thời hiệu của các quyết định này là 3 tháng.

(**) Các trường hợp vi phạm, Trưởng đơn vị lập báo cáo sự việc và đề xuất biện pháp kỷ luật gửi P. Kế toán để làm thủ tục trình Ban Giám đốc xét duyệt.

4. Thực hiện hình thức kỷ luật:

Trong quá trình thực hiện kỷ luật những vi phạm nêu trên, nếu cùng một lúc nhiều vi phạm thì hình thức kỷ luật nặng nhất sẽ được áp dụng.

Hình thức xử lý kỷ luật sẽ được giới hạn đối với mọi hành vi vi phạm kỷ luật lao động cụ thể và không được kết hợp nhiều hình thức kỷ luật khác, trừ trách nhiệm bồi thường vật chất.

Kỷ luật hạ tầng công tác sẽ không vượt quá thời gian 6 tháng.

Sau thời gian thực hiện kỷ luật (3 tháng đối với khiển trách bằng miệng hoặc bằng văn bản và 6 tháng đối với kỷ luật hạ tầng công tác), nếu không tái phạm thì đương nhiên được xóa kỷ luật.

| | | |
|---|---|---|
|  | C.TY CỔ PHẦN TƯ VẤN ĐẦU TƯ XÂY DỰNG MỚI NEW INVESTMENT CONSTRUCTION CONSULTANT JOINT STOCK COMPANY (NICON) Website: www.nicon.vn www.niconvn.com Email: nicon@nicon.vn | Mã số: TC-XLKL Phát hành:..... Hiệu lực ngày:..... Trang/Tổng số trang:..... |
| | QUY TRÌNH CHẤT LƯỢNG – XỬ LÝ KỶ LUẬT | |

Khoảng thời gian mà nhân viên bị kỷ luật hạ tầng công tác có thể được xét giảm hoặc xóa bỏ, nếu nhân viên đó chứng tỏ được sự tiến bộ đáng kể trong thái độ làm việc của mình.

Nếu tiếp tục vi phạm kỷ luật tương tự trong thời gian đang bị kỷ luật hạ tầng công tác, sẽ bị SA THẢI. Ngoài ra, hình thức kỷ luật sa thải sẽ được áp dụng đối với tất cả hành vi làm thiệt hại hoặc mất tài sản, lợi ích của Công ty hoặc gây thương tích cho người khác, khi giá trị tài sản thiệt hại/ mất mát hoặc thương tích gây ra là 5 triệu hoặc nhiều hơn.

Trong trường hợp tất cả các hình thức kỷ luật nêu trên đã được áp dụng nhưng nhân viên vẫn tiếp tục tái phạm (không thuộc trường hợp tái phạm trong thời gian bị hạ tầng công tác), Công ty sẽ có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo Luật lao động 2013.

Tất cả các hình thức và mức độ kỷ luật nhân viên vi phạm được cập nhật vào **TC-XLKL-M04** (Hồ sơ kỷ luật nhân viên) và lưu vào hồ sơ nhân viên.

5. Trách nhiệm bồi thường vật chất :

Nhân viên làm việc trong Công ty, dù ở cương vị nào, đều có nghĩa vụ tôn trọng và bảo vệ tài sản và lợi ích chính đáng của Công ty, tự mình không xâm phạm và cương quyết không để người khác xâm phạm tài sản và lợi ích chính đáng của Công ty.

Nhân viên do thiếu tinh thần trách nhiệm hoặc do hành vi vi phạm kỷ luật lao động trong khi công tác gây thiệt hại cho tài sản của Công ty phải bồi thường những thiệt hại do mình gây ra. Nếu thiệt hại tài sản do một tập thể nhân viên có lỗi gây ra thì tất cả những người có lỗi có trách nhiệm bồi thường tương ứng theo phân định mức độ trách nhiệm của mình.

Nhân viên có lỗi chỉ phải bồi thường những thiệt hại trực tiếp đã gây ra cho tài sản của Công ty; không phải bồi thường những thiệt hại gián tiếp là hậu quả phát sinh từ việc tài sản bị thiệt hại gây ra.

Nhân viên đánh mất và/ hoặc gây hư hỏng dụng cụ, trang thiết bị và các tài sản khác do Công ty trang bị và/ hoặc bàn giao cho quản lý thì phải bồi thường phần giá trị còn lại của tài sản tính theo thời giá thị trường tại thời điểm đánh mất hoặc gây hư hỏng.