

QUYẾT ĐỊNH

Về việc ban hành Nội quy lao động trong Tổng công ty Phát điện 2 - CTCP

TỔNG GIÁM ĐỐC TỔNG CÔNG TY PHÁT ĐIỆN 2 - CTCP

Căn cứ Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019;

Căn cứ Nghị định số 145/2020/NĐ-CP 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 Điều lệ tổ chức và hoạt động của Tổng công ty Phát điện 2 – Công ty cổ phần;

Căn cứ Công văn số 66/CV-CDGENCO2 ngày 09/3/2023 của Công đoàn Tổng công ty về việc có ý kiến dự thảo Nội quy lao động Tổng công ty Phát điện 2 - CTCP;

Theo đề nghị của Trưởng Ban Tổ chức và Nhân sự Tổng công ty.

QUYẾT ĐỊNH

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Nội quy lao động trong Tổng công ty Phát điện 2 – CTCP gồm 9 chương 30 điều.

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày, kể từ ngày Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố Cần Thơ nhận được hồ sơ đăng ký Nội quy lao động, thay thế cho Quyết định số 42/QĐ-EVNGENCO2 ngày 05/02/2021 về việc ban hành Nội quy lao động.

Điều 3. Các Phó Tổng giám đốc, Chánh Văn phòng, các Trưởng ban Tổng công ty, người đứng đầu các đơn vị trực thuộc và các tổ chức, cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Sở LĐTB&XH Tp Cần Thơ (để đăng ký);
- Các Sở LĐTB&XH các tỉnh, thành phố có các đơn vị trực thuộc đồng trụ sở;
- HĐQT EVNGENCO2 (để b/c);
- Đảng ủy EVNGENCO2;
- Công đoàn EVNGENCO2, Công đoàn Cơ quan EVNGENCO2;
- Người đại diện phần vốn của EVNGENCO2 tại các CTCP, CT TNHH;
- Lưu: VT, TCNS.

TỔNG GIÁM ĐỐC

Trương Hoàng Vũ

NỘI QUY LAO ĐỘNG

Căn cứ Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành;

Để đảm bảo các hoạt động của Tổng công ty Phát điện 2 – CTCP (EVNGENCO2) thực hiện nề nếp, đáp ứng yêu cầu công tác quản lý, sản xuất kinh doanh, nâng cao hiệu quả công tác quản lý;

Tổng Giám đốc Tổng công ty Phát điện 2 – CTCP ban hành Nội quy lao động trong Tổng công ty Phát điện 2 – CTCP như sau:

Chương I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng

1. Phạm vi điều chỉnh

Nội quy lao động quy định cụ thể nhằm điều chỉnh các vấn đề phát sinh trong quan hệ lao động, bao gồm: thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; trật tự tại nơi làm việc; trường hợp được tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với Hợp đồng lao động; an toàn lao động - vệ sinh lao động; phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc; bảo vệ tài sản và bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh; hành vi vi phạm kỷ luật lao động và các hình thức xử lý, trách nhiệm vật chất và các vấn đề có liên quan trong EVNGENCO2.

2. Đối tượng áp dụng:

a) Tổng công ty Phát điện 2 – CTCP (bao gồm cơ quan EVNGENCO2 và các đơn vị hạch toán phụ thuộc);

b) Người lao động làm việc trong EVNGENCO2;

c) Người làm việc chuyên trách tại các đoàn thể trong EVNGENCO2.

Điều 2. Quy định chữ viết tắt, định nghĩa

1. Người lao động (NLĐ): là người làm việc theo hợp đồng lao động ký với EVNGENCO2 và người làm việc đang trong giai đoạn thử việc, học việc, được trả lương và chịu sự quản lý, giám sát, điều hành của EVNGENCO2.

2. Người sử dụng lao động (NSDLĐ): là EVNGENCO2 mà đại diện là Tổng Giám đốc EVNGENCO2.

3. Đại diện theo ủy quyền của NSDLĐ: là Giám đốc các đơn vị trực thuộc được Tổng giám đốc EVNGENCO2 ủy quyền thực hiện một số quyền hạn của đại diện NSDLĐ trong tuyển dụng, ký kết hợp đồng lao động, phân công công

tác, khen thưởng, kỷ luật đối với NLD. Trong từng trường hợp khi sử dụng từ viết tắt NSDLĐ trong Nội quy này được hiểu bao gồm cả Đại diện NSDLĐ được ủy quyền.

4. Người đứng đầu đơn vị: là người giữ chức vụ cao nhất trong việc quản lý, điều hành Đơn vị.

5. Lãnh đạo đơn vị: bao gồm các chức danh Tổng giám đốc, Phó Tổng giám đốc EVNGENCO2; Giám đốc, Phó giám đốc đơn vị trực thuộc của EVNGENCO2.

6. Trưởng bộ phận quản lý trực tiếp: là Chánh Văn phòng, Trưởng các Ban Cơ quan EVNGENCO2, Trưởng phòng và tương đương của các đơn vị trực thuộc.

7. Đơn vị: Cơ quan EVNGENCO2 và các đơn vị trực thuộc của EVNGENCO2.

8. Nơi làm việc: là địa điểm làm việc theo thỏa thuận hoặc sự phân công của NSDLĐ.

9. Quấy rối tình dục (QRTD) tại nơi làm việc: là hành vi có tính chất tình dục của bất kỳ người nào đối với người khác tại nơi làm việc mà không được người đó mong muốn hoặc chấp nhận. Nơi làm việc ở đây được hiểu là bất kỳ nơi nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động bao gồm cả những địa điểm hay không gian có liên quan đến công việc như các hoạt động xã hội, hội thảo, tập huấn, chuyên đi công tác chính thức, bữa ăn, hội thoại trên điện thoại, các hoạt động giao tiếp qua phương tiện điện tử, phương tiện đi lại do người sử dụng lao động bố trí từ nơi ở đến nơi làm việc và ngược lại, nơi ở do người sử dụng lao động cung cấp và địa điểm khác do người sử dụng lao động quy định.

10. HĐLĐ: Hợp đồng lao động.

11. BLLĐ: Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019 của Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

12. ATLĐ, VSLĐ: An toàn lao động, vệ sinh lao động.

13. Tài sản: là toàn bộ tài sản hữu hình và vô hình thuộc quyền sở hữu, quyền quản lý của EVNGENCO2.

14. Mức thiệt hại không nghiêm trọng về tài sản: Mức thiệt hại gây ra do sơ suất được quy ra bằng tiền có giá trị không quá 50 triệu đồng.

15. Mức thiệt hại nghiêm trọng về tài sản: Mức thiệt hại được quy ra bằng tiền có giá trị trên 50 triệu đồng đến dưới 500 triệu đồng.

16. Mức thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản: Mức thiệt hại được quy ra bằng tiền có giá trị từ 500 triệu đồng trở lên.

17. Hành vi gây thiệt hại không nghiêm trọng về tài sản của EVNGENCO2: là bất kỳ hành vi nào của NLD gây thiệt hại vật chất cho EVNGENCO2 theo các mức thiệt hại quy định tại khoản 14 Điều này.

18. Hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản của EVNGENCO2: là bất kỳ hành vi nào của NLD gây thiệt hại vật chất cho EVNGENCO2 theo các mức thiệt hại quy định tại khoản 15 Điều này.

19. Hành vi đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản của EVNGENCO2: là bất kỳ hành vi nào của NLD có khả năng gây ra thiệt hại vật chất cho EVNGENCO2 theo các mức thiệt hại quy định tại khoản 16 Điều này.

20. Hành vi gây thiệt hại nhưng chưa nghiêm trọng về lợi ích của EVNGENCO2: là bất kỳ hành vi nào của NLD gây thiệt hại phi vật chất, ảnh hưởng xấu đến danh tiếng, uy tín, thương hiệu và vị thế của EVNGENCO2 trong mối quan hệ với khách hàng hoặc đối tác của EVNGENCO2, với NLD trong nội bộ EVNGENCO2, với các cơ quan Nhà nước và trong xã hội nói chung.

21. Hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng về lợi ích của EVNGENCO2: là bất kỳ hành vi nào của NLD gây thiệt hại phi vật chất, ảnh hưởng rất xấu đến danh tiếng, uy tín, thương hiệu và vị thế của EVNGENCO2 trong mối quan hệ với khách hàng, đối tác của EVNGENCO2, với NLD trong nội bộ EVNGENCO2, với các cơ quan Nhà nước và trong xã hội nói chung hoặc gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến hoạt động sản xuất kinh doanh của EVNGENCO2.

22. Hành vi đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về lợi ích của EVNGENCO2: là bất kỳ hành vi nào của NLD có khả năng gây ra những ảnh hưởng rất nghiêm trọng về uy tín, thương hiệu và vị thế của EVNGENCO2 trong mối quan hệ với khách hàng, đối tác của EVNGENCO2, với NLD trong nội bộ EVNGENCO2, với các cơ quan Nhà nước và trong xã hội nói chung hoặc gây ảnh hưởng đặc biệt nghiêm trọng đến hoạt động sản xuất kinh doanh của EVNGENCO2.

23. Tai nạn lao động làm chết NLD (sau đây gọi tắt là tai nạn lao động chết người) là tai nạn lao động mà NLD bị chết thuộc một trong các trường hợp sau đây: (i) Chết tại nơi xảy ra tai nạn lao động; (ii) Chết trên đường đi cấp cứu hoặc trong thời gian cấp cứu; (iii) Chết trong thời gian điều trị hoặc chết do tái phát của vết thương do tai nạn lao động gây ra theo kết luận tại biên bản giám định pháp y; (iv) NLD được tuyên bố chết theo kết luận của Tòa án đối với trường hợp mất tích.

24. Tai nạn lao động làm NLD bị thương nặng (sau đây gọi tắt là tai nạn lao động nặng) là tai nạn lao động làm NLD bị ít nhất một trong những chấn thương được quy định tại Phụ lục II ban hành kèm theo Nghị định 39/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 của Chính phủ.

25. Tai nạn lao động làm NLD bị thương nhẹ (sau đây gọi tắt là tai nạn lao động nhẹ) là tai nạn lao động không thuộc trường hợp quy định tại khoản 23 và khoản 24 Điều này.

26. Bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ

a) Bí mật kinh doanh là thông tin thu được từ hoạt động đầu tư tài chính, trí tuệ, chưa được bộc lộ và có khả năng sử dụng trong kinh doanh của EVNGENCO2 nếu bị lộ thì gây bất lợi cho EVNGENCO2/Đơn vị.

b) Bí mật công nghệ là các thông tin về giải pháp, quy trình, bí quyết có kèm hoặc không kèm công cụ, phương tiện dùng để biến đổi nguồn lực thành sản phẩm mà không công bố, chưa công bố hoặc chỉ công bố trong phạm vi giới hạn nhất định, nếu bị tiết lộ thì gây bất lợi cho EVNGENCO2/Đơn vị.

27. Lý do chính đáng: là các trường hợp quy định sau đây, nhưng NLD hoặc thân nhân của NLD phải báo cáo hoặc thông tin ngay cho người quản lý trực tiếp hoặc đơn vị quản lý NLD trong thời gian 24 giờ tính từ lúc xảy ra sự việc, trừ các sự việc xảy ra tại Đơn vị hoặc Đơn vị đã biết:

a) Do thiên tai, hỏa hoạn;

b) Do bản thân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền;

c) Do thân nhân bị ốm trong trường hợp cấp cứu, bệnh hiểm nghèo và các xác nhận của cơ sở khám chữa bệnh có thẩm quyền. Thân nhân bị ốm bao gồm: bố, mẹ (bố, mẹ đẻ hoặc bố mẹ nuôi hợp pháp); bố, mẹ vợ hoặc chồng; vợ hoặc chồng; con (cả con đẻ và con nuôi hợp pháp); ông, bà nội hoặc ngoại; anh, chị, em ruột;

d) Khó khăn đặc biệt khác, gồm (i) Do áp dụng các biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, hoặc (ii) Chấp hành các văn bản, yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền nhằm thực thi pháp luật.

28. Trường hợp bất khả kháng: Là trường hợp xảy ra một cách khách quan không thể lường trước được và không thể khắc phục được mặc dù đã áp dụng mọi biện pháp cần thiết và khả năng cho phép để ngăn chặn, bao gồm nhưng không giới hạn các sự kiện như thiên tai, dịch họa, dịch bệnh, hỏa hoạn, sự kiện bất ngờ nằm ngoài tầm kiểm soát.

Những từ ngữ, chữ viết tắt khác được hiểu và giải nghĩa theo quy định trong BLLĐ, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Doanh nghiệp, Điều lệ tổ chức và hoạt động của EVNGENCO2, pháp luật có liên quan, Quy chế quản lý nội bộ của EVNGENCO2 và các sửa đổi, bổ sung thay thế hợp lệ sau này.

Điều 3. Nguyên tắc thực hiện Nội quy lao động

Đối với các quy định về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất của người quản lý doanh nghiệp và những người làm việc chuyên trách tại các đoàn thể trong EVNGENCO2 được thực hiện theo quy định của pháp luật có liên quan và quy định của các đoàn thể.

Chương II

THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

Điều 4. Thời giờ làm việc

1. Chế độ làm việc theo giờ hành chính: áp dụng đối với NLD làm việc ở các vị trí, chức danh công việc không yêu cầu làm việc theo ca. Thời giờ làm việc bình thường không quá 08 giờ trong 01 ngày và 48 giờ trong 01 tuần (khuyến khích tăng năng suất lao động để có thể làm việc 40 giờ/tuần tại đơn vị). Biểu thời gian làm việc hàng ngày do Đơn vị quy định phù hợp với đặc thù của Đơn vị và giờ làm việc của từng địa phương.

2. Chế độ làm việc theo ca sản xuất: Các vị trí công tác có yêu cầu đảm bảo quá trình sản xuất liên tục thì phải tổ chức làm việc theo ca. Thời giờ làm việc bình thường không quá 48 giờ trong một tuần. Các Đơn vị quy định giờ bắt đầu và kết thúc của mỗi ca, nhưng phải đảm bảo thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi theo quy định của BLLĐ.

3. NLD làm các công việc có tính chất đặc thù về thời gian như lái xe ô tô, phương tiện cơ giới khác, công việc phát sinh theo công trình thì thời giờ làm việc không quá 48 giờ trong một tuần. Thực hiện công việc theo lệnh công tác, nhưng đảm bảo thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi theo quy định tại BLLĐ và các quy định của pháp luật có liên quan.

Điều 5. Làm thêm giờ

1. NSDLĐ được sử dụng NLD làm thêm giờ khi đáp ứng đủ các điều kiện theo quy định tại khoản 2 Điều 107 BLLĐ.

2. NSDLĐ có quyền yêu cầu NLD làm thêm giờ vào bất kỳ ngày nào mà không bị giới hạn về số giờ làm thêm theo quy định tại Điều 107 BLLĐ và NLD không được từ chối trong các trường hợp sau đây:

a) Thực hiện lệnh động viên, huy động bảo đảm nhiệm vụ quốc phòng, an

ninh theo quy định của pháp luật;

b) 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, trừ trường hợp có nguy cơ ảnh hưởng đến tính mạng, sức khỏe của NLD theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động.

c) Xử lý sự cố và các tình huống khẩn cấp khác ảnh hưởng đến an ninh năng lượng quốc gia, trật tự an toàn xã hội trên địa bàn.

Điều 6. Thời giờ nghỉ ngơi

1. Nghỉ trong giờ làm việc: NLD làm việc theo thời giờ làm việc bình thường quy định tại Điều 105 BLLĐ từ 06 giờ trở lên trong một ngày thì được nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút liên tục, làm việc ban đêm thì được nghỉ giữa giờ ít nhất 45 phút liên tục.

2. Nghỉ hằng tuần:

a) Người làm việc theo giờ hành chính nghỉ hằng tuần vào ngày thứ bảy và chủ nhật;

b) Người làm việc theo ca được bố trí nghỉ theo chu kỳ ca, nhưng đảm bảo thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi theo quy định của BLLĐ và Nội quy này;

c) Người làm việc lái xe, phương tiện cơ giới, công việc phát sinh theo công trình được nghỉ ít nhất 08 ngày trong một tháng.

3. Nghỉ không hưởng lương: Ngoài các ngày nghỉ việc riêng được hưởng nguyên lương theo quy định của Điều 115 BLLĐ, NLD được nghỉ không hưởng lương trong các trường hợp sau:

a) Con kết hôn (kể cả con nuôi hợp pháp) được nghỉ thêm 01 ngày;

b) Ông, bà (nội, ngoại), anh chị em ruột (cùng mẹ cùng cha, cùng cha khác mẹ, cùng mẹ khác cha) chết được nghỉ thêm 02 ngày;

c) Vợ sinh con, chồng được nghỉ thêm 02 ngày ngoài các ngày nghỉ theo quy định của Luật BHXH.

NLD được nghỉ không hưởng lương theo quy định tại khoản 2 Điều 115 BLLĐ và quy định tại điểm a, b, c nêu trên phải thông báo với Trưởng bộ phận quản lý trực tiếp. Các trường hợp khác, NLD phải thông báo và được sự đồng ý của đại diện NSDLĐ được ủy quyền.

4. Nghỉ phép hằng năm: Số ngày đi đường được cộng thêm vào số ngày nghỉ phép hằng năm (tính một lần trong năm) trong trường hợp đi bằng các phương tiện đường sắt, đường bộ, đường thủy và được trả tiền lương như ngày

nghỉ hằng năm căn cứ vào quãng đường đi như sau:

- a) Từ 200 km đến dưới 500 km được tính 01 ngày;
- b) Từ 500 km đến dưới 1.000 km được tính 02 ngày;
- c) Từ 1.000 km đến dưới 1.500 km được tính 03 ngày;
- d) Từ 1.500 km trở lên được tính thêm 04 ngày.

5. Thời giờ nghỉ ngơi cho lao động nữ: Lao động nữ đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi hoặc đang mang thai từ tháng thứ 7 trở đi được nghỉ mỗi ngày 120 phút trong thời giờ làm việc, trường hợp lao động nữ đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi sinh đôi trở lên, mỗi ngày được nghỉ 150 phút trong thời giờ làm việc.

6. NSDLĐ tạo điều kiện, giúp đỡ đối với NLD có hoàn cảnh đột xuất khi gia đình quá khó khăn, ốm đau, bệnh tật hoặc người thân qua đời... được điều chỉnh ngày nghỉ hằng năm đã được NSDLĐ quy định trước đó.

7. NSDLĐ có trách nhiệm quy định lịch nghỉ hằng năm sau khi tham khảo ý kiến của NLD và phải thông báo trước cho NLD biết. Trường hợp NLD do thôi việc, bị mất việc làm mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm được thanh toán ngày nghỉ phép hằng năm theo quy định tại khoản 3 Điều 67 Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ và các sửa đổi, bổ sung sau này, bao gồm cả thời gian đi đường theo khoản 4 Điều này. Chế độ thanh toán và mức thanh toán phương tiện đi lại theo quy định tại Thông tư số 141/2011/TT-BTC ngày 20/10/2011 của Bộ Tài chính và các sửa đổi, bổ sung sau này.

Chương III

TRẬT TỰ TẠI NƠI LÀM VIỆC

Điều 7. Nội quy ra vào nơi làm việc

1. Phương tiện đi lại phải để đúng nơi quy định và đảm bảo nguyên tắc phòng cháy chữa cháy.

2. Ra, vào nơi làm việc phải chấp hành sự kiểm tra của bảo vệ cơ quan, đơn vị. Không tự ý đưa người không có nhiệm vụ liên quan vào nơi làm việc.

3. Hết giờ làm việc NLD phải vệ sinh nơi làm việc, tắt điện, nước... nơi làm việc, khóa cửa cẩn thận trước khi ra về.

4. Các trường hợp mang vật tư thiết bị, công cụ dụng cụ, tài sản của EVNGENCO2/Đơn vị ra, vào cổng phải có giấy tờ hợp pháp hoặc chấp thuận của người phụ trách có thẩm quyền.

Điều 8. Trật tự nơi làm việc

1. NLD phải tuân thủ nghiêm túc thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi theo quy định, đến và về đúng giờ làm việc. Trong giờ làm việc, NLD không được tự ý ra khỏi nơi làm việc và phạm vi Đơn vị khi chưa được phép của người quản lý trực tiếp. Nếu phải đi muộn hoặc về sớm vì lý do chính đáng thì phải xin phép và được sự đồng ý của người quản lý trực tiếp.

2. Trong giờ làm việc, NLD phải đeo thẻ tên theo mẫu thống nhất của EVNGENCO2/Đơn vị. Nghiêm cấm việc tẩy, xóa, cạo, sửa thẻ tên, cho mượn thẻ hoặc dùng thẻ của người khác.

3. NLD phải có tác phong làm việc nghiêm túc, phù hợp với văn hóa doanh nghiệp và Quy tắc ứng xử hiện hành của EVNGENCO2.

4. NLD phải sắp xếp nơi làm việc trật tự, gọn gàng và vệ sinh sạch sẽ.

5. NLD tập trung vào nhiệm vụ được giao theo yêu cầu của công tác.

Điều 9. Đồng phục và phương tiện bảo vệ cá nhân

Trong giờ làm việc hoặc đang thi hành nhiệm vụ, tất cả NLD phải mặc trang phục và sử dụng phương tiện bảo vệ cá nhân theo quy định của EVNGENCO2.

1. NLD làm việc ở bộ phận gián tiếp phải mặc đồng phục vào ngày trong tuần theo quy định của Đơn vị. Những ngày làm việc còn lại mặc lịch sự, không mặc áo phông, đi dép lê, mặc quần jeans.

2. NLD làm việc ở bộ phận trực tiếp khi thi hành nhiệm vụ phải sử dụng phương tiện bảo vệ cá nhân theo quy định của EVNGENCO2/Đơn vị.

3. NLD nữ đang mang thai thì không bắt buộc mặc đồng phục nhưng phương tiện bảo vệ cá nhân vẫn phải thực hiện và mặc trang phục phải đảm bảo lịch sự nghiêm túc theo quy định của EVNGENCO2/Đơn vị.

Điều 10. Các hành vi nghiêm cấm đối với NLD

1. Tổ chức, tham gia các hoạt động: trộm cắp, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy, làm lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của NSDLĐ, QRTD tại nơi làm việc, có hành vi gây thiệt hại hoặc đe dọa gây thiệt hại về tài sản và/hoặc lợi ích của NSDLĐ.

2. Tự ý đem chất nổ, chất dễ cháy, chất độc, vũ khí, ma túy, các chất có nguồn gốc từ ma túy và các vật tương tự khác vào Đơn vị.

3. Trong bất kỳ trường hợp nào, NLD không được tự ý phát ngôn trên các phương tiện thông tin đại chúng về các vấn đề liên quan đến các hoạt động của EVNGENCO2, trừ những trường hợp theo quy định tại Điều 122 Quy chế Quản

trị trong Tổng công ty Phát điện 2 – CTCP ban hành kèm theo Quyết định số 99/QĐ-HĐQT ngày 15/7/2022 và các quyết định sửa đổi, bổ sung sau này.

4. Không được tự ý đăng tải các thông tin có liên quan đến hoạt động quản lý điều hành của đơn vị; các thông tin của đơn vị/cá nhân; các hiện tượng, sự việc phát sinh chưa được cơ quan có thẩm quyền xem xét, kết luận.

5. Lợi dụng vị trí, nhiệm vụ, công việc được giao nhằm tạo ảnh hưởng, vụ lợi cá nhân hoặc gây tổn hại đến uy tín, quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ.

Điều 11. Chấp hành quy định, quyết định của người quản lý trong EVNGENCO2

1. NLD có nghĩa vụ tuân thủ, chấp hành sự giám sát, điều hành sản xuất kinh doanh, sự phân công lao động nhằm đảm bảo yêu cầu hoạt động sản xuất, kinh doanh của EVNGENCO2/Đơn vị. Công tác theo đúng chức trách, nhiệm vụ, vị trí công tác và nội dung công việc đã phân công.

2. Cấp dưới tuân thủ chỉ đạo của cấp trên; NLD ở từng bộ phận, phòng, ban, phân xưởng phải tuân thủ sự phân công của người quản lý trực tiếp.

3. NLD phải chịu trách nhiệm về kết quả thực hiện công việc được giao.

4. Trường hợp sự phân công, chỉ đạo của người quản lý có nguy cơ gây hư hỏng thiết bị, hoặc đe dọa đến tính mạng con người hoặc trái pháp luật, thuần phong mỹ tục thì nhân viên có quyền không thực hiện nhưng phải báo cáo cấp trên của người quản lý và chịu trách nhiệm về quyết định của mình.

5. NLD phải có thái độ tích cực, có tinh thần trách nhiệm trong công việc.

6. NLD phải thực hiện giao tiếp văn minh lịch sự đối với cơ quan cấp trên, địa phương, khách hàng, đối tác và đồng nghiệp. Không được có thái độ khiếm nhã đối với khách hàng, đồng nghiệp và cấp trên.

Chương IV

TRƯỜNG HỢP ĐƯỢC TẠM THỜI CHUYỂN NGƯỜI LAO ĐỘNG LÀM CÔNG VIỆC KHÁC SO VỚI HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Điều 12. Trường hợp được tạm thời chuyển NLD làm việc khác so với HĐLĐ

1. Các trường hợp được tạm thời chuyển NLD làm công việc khác so với HĐLĐ, bao gồm:

- a) Khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm;
- b) Áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;

c) Sự cố điện, nước;

d) Do nhu cầu sản xuất, kinh doanh như:

- Khi các vị trí sản xuất cần luân chuyển nhân sự để đảm bảo chất lượng công tác vận hành;

- Hỗ trợ hoạt động của các bộ phận/ phòng ban khác nhằm đảm bảo hoạt động sản xuất kinh doanh;

- Điều động sang các vị trí khác đang thiếu lao động để đáp ứng nhu cầu công việc;

- Các trường hợp khác phải giải quyết công việc cấp bách, không thể trì hoãn phát sinh từ yếu tố khách quan liên quan trực tiếp đến hoạt động sản xuất, kinh doanh.

2. EVNGENCO2/Đơn vị được quyền tạm thời chuyển NLD làm công việc khác so với HĐLĐ quy định tại khoản 1 Điều này nhưng không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm. Trường hợp chuyển NLD làm công việc khác so với HĐLĐ quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm thì chỉ được thực hiện khi NLD đồng ý bằng văn bản.

3. Khi tạm thời chuyển NLD làm công việc khác so với HĐLĐ, NSDLĐ phải báo cho NLD 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 NLD.

4. NLD chuyển sang làm công việc khác so với HĐLĐ 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.

5. 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 NSDLĐ phải trả lương ngừng việc theo quy định tại Điều 99 BLLĐ.

Chương V

AN TOÀN LAO ĐỘNG - VỆ SINH LAO ĐỘNG

Điều 13. Trách nhiệm của NSDLĐ và NLD đối với công tác ATLĐ, VSLĐ

1. Trách nhiệm của NSDLĐ:

a) Tuân thủ các quy định về ATLĐ, VSLĐ được quy định tại Luật An toàn vệ sinh lao động hiện hành và các quy định có liên quan của EVNGENCO2;

b) Xây dựng chương trình, kế hoạch và tổ chức thực hiện các giải pháp

trong việc đảm bảo ATLĐ, VSLĐ cho NLĐ;

c) Trang bị đầy đủ quần áo bảo hộ lao động, phương tiện dụng cụ bảo vệ cá nhân trong lao động hợp cách, đủ tiêu chuẩn chất lượng cho NLĐ; Có trách nhiệm đầu tư để cải thiện điều kiện, môi trường làm việc và vệ sinh lao động cho NLĐ ngày càng tốt hơn;

d) Tổ chức huấn luyện, bồi dưỡng, tập huấn các nội dung, quy định về ATLĐ, VSLĐ định kỳ cho NLĐ để tất cả NLĐ nắm vững, thực hiện. Đối với các nghề có yêu cầu nghiêm ngặt về ATLĐ, VSLĐ (do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định) thì việc huấn luyện phải hết sức cẩn trọng, tỉ mỉ và cẩn kẽ;

e) Tổ chức khám sức khỏe định kỳ hằng năm cho NLĐ. Đối với NLĐ làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, NLĐ thường xuyên phải làm việc trên cao, lặn sâu, thì được khám sức khỏe ít nhất 6 tháng một lần;

f) Những vị trí làm việc có nhiều yếu tố độc hại, EVNGENCO2/Đơn vị tổ chức mời các cơ quan có thẩm quyền về kiểm tra và tiến hành đo lường định kỳ các yếu tố độc hại;

g) Thông tin đầy đủ về tình hình tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, các yếu tố nguy hiểm, có hại và các biện pháp đảm bảo ATLĐ, VSLĐ cho NLĐ.

2. Trách nhiệm của NLĐ:

a) Phải tuân thủ các quy định về ATLĐ, VSLĐ và phòng chống cháy nổ, bảo vệ môi trường theo quy định của pháp luật, quy định của EVNGENCO2;

b) Sử dụng và bảo quản đúng chế độ, thực hiện đúng quy định, quy trình đối với các trang thiết bị bảo hộ lao động, phương tiện phòng cháy chữa cháy, các thiết bị điện, máy tính, máy văn phòng và các thiết bị điện tử khác được EVNGENCO2/Đơn vị trang bị;

c) Tham gia đầy đủ và nghiêm túc các khóa huấn luyện các quy định về ATLĐ, VSLĐ do EVNGENCO2/đơn vị tổ chức;

d) Trước khi nhận công việc, NLĐ phải kiểm tra nhận bàn giao cụ thể hiện trường để đảm bảo an toàn;

e) Trong thời gian làm việc phải mang đầy đủ và đúng chủng loại trang phục làm việc hoặc bảo hộ lao động đã được cấp phát theo quy định;

f) NLĐ có bệnh sau khi đã được cơ quan Y tế khám và có giấy cho nghỉ thì được phép nghỉ và báo cáo với người quản lý trực tiếp;

g) Giữ vệ sinh nơi làm việc, sắp xếp tài liệu, dụng cụ, công cụ, nguyên vật

liệu gọn gàng;

h) Trong quá trình làm việc, khi thấy có hiện tượng bất thường, NLD phải báo cho bộ phận có trách nhiệm để có biện pháp xử lý ngay;

i) Tuân thủ quy định phòng, chống dịch bệnh truyền nhiễm tại nơi làm việc.

Điều 14. Thực hiện quy định về ngăn ngừa tai nạn lao động

1. Trường hợp nơi làm việc có nguy cơ gây tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, NLD phải báo kịp thời với người có trách nhiệm để có biện pháp khắc phục hoặc phải lệnh ngừng hoạt động tại nơi làm việc cho tới khi nguy cơ được khắc phục.

2. Khi thấy có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động, đe dọa nghiêm trọng đến tính mạng hoặc sức khỏe của mình, NLD có quyền từ chối làm việc hoặc rời bỏ nơi làm việc, đồng thời NLD có trách nhiệm phải báo cáo ngay với người quản lý trực tiếp hoặc lên cấp có thẩm quyền giải quyết.

3. NLD khi được tuyển dụng vào làm việc phải học tập và kiểm tra quy trình, quy định đạt yêu cầu. Đối với NLD trong giờ làm việc để xảy ra sự cố do vi phạm quy trình, quy định thì bắt buộc phải học tập và kiểm tra lại quy trình, quy định, khi kiểm tra đạt yêu cầu mới được bố trí trở lại làm việc. Không được bố trí NLD chưa qua học tập và kiểm tra quy trình, quy định vào làm việc.

4. NLD đều phải có trách nhiệm và nghĩa vụ tham gia công tác phòng cháy, chữa cháy và phòng chống thiên tai và tìm kiếm cứu nạn.

5. NLD không được tự ý thực hiện các công việc khi chưa có sự phân công của người quản lý theo quy định hoặc không có phiếu công tác, lệnh công tác trừ trường hợp khẩn cấp liên quan đến tính mạng của con người, cháy nổ, thiên tai và các tình huống khẩn cấp khác theo quy định.

6. Người quản lý trực tiếp phải phân công thực hiện công việc rõ ràng, đầy đủ, lưu ý các biện pháp an toàn khi thực hiện công việc; thường xuyên kiểm tra, giám sát, nhắc nhở NLD thực hiện đúng, đầy đủ các nội quy, quy trình, quy định và biện pháp an toàn khi thực hiện công việc; chấn chỉnh kịp thời các tồn tại, thiếu sót, hiện tượng mất ATLĐ, VSLĐ; tổ chức xử lý, khắc phục kịp thời các yếu tố nguy hiểm, có hại để đảm bảo điều kiện ATLĐ, VSLĐ cho NLD khi thực hiện công việc.

Chương VI

PHÒNG, CHỐNG QUÁY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC

Điều 15. Các hành vi QRTD tại nơi làm việc

1. Hành vi QRTD mang tính thể chất, gồm:

- a) Cố tình động chạm vào các bộ phận trên cơ thể (không bao gồm các bộ phận sinh dục, bộ phận nhạy cảm) của người khác;
- b) Sờ mó, cấu véo, vuốt ve, hôn, hoặc ôm ấp (không bao gồm các bộ phận sinh dục, bộ phận nhạy cảm) của người khác;
- c) Cố tình động chạm, sờ mó, cấu véo, vuốt ve, hôn vào bộ phận sinh dục, bộ phận nhạy cảm của người khác;
- d) Dâm ô, giao cấu hoặc có hành vi tấn công tình dục với người khác.

2. Hành vi QRTD bằng lời nói, gồm:

- a) Cố tình sử dụng lời nói, nhận xét, bình luận khiếm nhã, trêu ghẹo, khiêu khích có ngụ ý về tình dục với người khác (ví dụ: kể truyện khiêu dâm; nhận xét về trang phục hoặc các bộ phận cơ thể mà người khác không mong muốn...);
- b) Gọi điện quấy rối người khác có nội dung hoặc ngụ ý về tình dục;
- c) Đề nghị, dụ dỗ, gợi ý trao đổi về tình dục đối với người khác.

3. Hành vi QRTD phi lời nói, gồm:

- a) Sử dụng ngôn ngữ cơ thể, các biểu hiện không đúng đắn mang tính khiêu khích về tình dục (ví dụ: nháy mắt gợi tình, các cử chỉ khêu gợi, khiêu dâm);
- b) Sử dụng trang phục không đúng đắn, hở hang, để lộ các bộ phận nhạy cảm hoặc bộ phận tình dục trước mặt người khác;
- c) Phô bày các tài liệu khiêu dâm, hình ảnh, đồ vật về tình dục hoặc ngụ ý về tình dục;
- d) Gửi thư, tin nhắn, các tài liệu có nội dung hoặc ngụ ý về tình dục cho người khác;
- e) Nhìn trộm người khác trong lúc họ tắm, vệ sinh hoặc thay quần áo.

4. Hành vi không được coi là QRTD: những lời khen hoặc khích lệ thông thường được chấp nhận hoặc phù hợp về mặt văn hóa, xã hội; hành vi giao cấu đồng thuận (trừ hành vi pháp luật cấm), tiếp nhận hay đáp lại đều không được coi là hành vi QRTD.

Điều 16. Trách nhiệm của NSDLĐ, NLD và tổ chức đại diện NLD tại cơ sở trong việc phòng, chống QRTD tại nơi làm việc

1. Trách nhiệm của NSDLĐ

- a) Nghiêm cấm các hành vi QRTD tại nơi làm việc;
- b) Thực hiện và giám sát việc thực hiện các quy định của pháp luật về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc;
- c) Duy trì môi trường làm việc lành mạnh, hiệu quả và không chấp nhận các hành vi QRTD tại nơi làm việc;
- d) Tổ chức tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật và quy định về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc cho NLĐ;
- e) Khi xuất hiện khiếu nại, tố cáo về hành vi QRTD tại nơi làm việc, NSDLĐ phải kịp thời ngăn chặn, xử lý và có biện pháp bảo vệ bí mật, danh dự, uy tín, nhân phẩm, an toàn cho nạn nhân bị QRTD, người khiếu nại, tố cáo và người bị khiếu nại, bị tố cáo;
- f) Xử lý kỷ luật lao động đối với người có hành vi QRTD tại nơi làm việc/hoặc đề nghị cơ quan Nhà nước có thẩm quyền xử lý theo quy định của pháp luật.

2. Trách nhiệm của NLĐ

- a) Tham gia xây dựng môi trường làm việc không có QRTD;
- b) Tự thực hiện các biện pháp phòng, chống hành vi QRTD tại nơi làm việc và không thực hiện hành vi QRTD tại nơi làm việc;
- c) Ngăn cản và báo cáo mọi hành vi không được chấp nhận theo quy định của pháp luật và các hành vi QRTD như đã nêu ở Điều 15 Nội quy này;
- d) Trong trường hợp NLĐ cho rằng mình là mục tiêu của hành vi QRTD, NLĐ phải thông báo cho người bị cho là đã có hành vi quấy rối và yêu cầu họ dừng ngay hành vi đó;
- e) Báo cáo ngay cho người có thẩm quyền về hành vi QRTD tại nơi làm việc;
- f) Tham gia quá trình giải quyết phản ánh, khiếu nại, tố cáo về QRTD tại nơi làm việc khi được yêu cầu.

3. Trách nhiệm của tổ chức đại diện NLĐ

- a) Tham gia xây dựng, thực hiện, giám sát việc thực hiện các quy định về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc;
- b) Cung cấp thông tin, tư vấn và đại diện cho NLĐ bị QRTD, NLĐ đang bị khiếu nại, bị tố cáo có hành vi QRTD;
- c) Tuyên truyền, phổ biến, tập huấn quy định về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc.

Điều 17. Trình tự, thủ tục xử lý hành vi QRTD tại nơi làm việc

1. Khi phát hiện hành vi QRTD tại nơi làm việc, người bị quấy rối hoặc người phát hiện hành vi quấy rối thông báo đến đầu mối tiếp nhận (bộ phận tổ chức nhân sự hoặc bộ phận khác theo phân công của từng đơn vị) thông qua số điện thoại đường dây nóng hoặc hòm thư góp ý hoặc thông báo trực tiếp.

2. Khi nhận được thông tin khiếu nại, tố cáo về QRTD tại nơi làm việc, EVNGENCO2/Đơn vị thực hiện xác minh vụ việc, thu thập chứng cứ (nếu cần); đưa ra các khuyến nghị, tư vấn đối với người quấy rối và người bị quấy rối; thực hiện hòa giải kín, tư vấn hay một hình thức thích hợp khác như thảo luận để giải quyết khiếu nại/tố cáo.

3. Trường hợp hòa giải không thành, EVNGENCO2/Đơn vị có trách nhiệm:

a) Thực hiện xử lý hành vi QRTD theo trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động đối với trường hợp người thực hiện hành vi QRTD là NLĐ của EVNGENCO2/Đơn vị;

b) Người đại diện tổ chức đại diện NLĐ tại EVNGENCO2/Đơn vị mà NLĐ là thành viên đại diện cho NLĐ bị QRTD khiếu nại, tố cáo đến cơ quan có thẩm quyền đối với trường hợp người thực hiện hành vi QRTD không phải là NLĐ của EVNGENCO2/Đơn vị.

Chương VII

BẢO VỆ TÀI SẢN VÀ BÍ MẬT CÔNG NGHỆ, BÍ MẬT KINH DOANH

Điều 18. Bảo vệ tài sản

1. Mỗi NLĐ đều phải có trách nhiệm bảo vệ tài sản của EVNGENCO2. Những dụng cụ, phương tiện làm việc được trang bị, NLĐ phải có ý thức quản lý trong quá trình sử dụng, không được sử dụng công cụ, phương tiện được trang bị để làm việc riêng.

2. NLĐ không được di chuyển tài sản đến nơi khác trong phạm vi cơ quan nếu không xuất phát từ yêu cầu công việc hoặc không có ý kiến của người quản lý trực tiếp hoặc lãnh đạo đơn vị có thẩm quyền. Mọi vật tư, tài sản chuyển ra ngoài cơ quan phải đủ thủ tục hợp lệ và xuất trình cho bảo vệ trước khi ra cổng.

Điều 19. Bảo mật công việc

1. NLĐ có trách nhiệm giữ gìn bí mật nhà nước, bí mật nội bộ trong EVNGENCO2. NLĐ không được tiết lộ những thông tin nội bộ, cung cấp tài liệu cho bất kỳ tổ chức, cá nhân nào khi chưa được phép của người có thẩm quyền.

2. NLĐ khai thác, sử dụng, bảo quản, tiêu hủy tài liệu mật theo quy định tại

Quy định về công tác Văn phòng của EVN/EVNGENCO2 hiện hành.

3. NLD có trách nhiệm bảo vệ an ninh, an toàn thông tin theo quy định của đơn vị.

Điều 20. Bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh, sở hữu trí tuệ

1. NLD phải có trách nhiệm bảo vệ thương hiệu, uy tín, bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh, sở hữu trí tuệ và các lợi ích hợp pháp liên quan của EVNGENCO2.

2. NLD không được phép tiết lộ bất cứ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh, sở hữu trí tuệ nào trong thời gian làm việc tại EVNGENCO2 hoặc thời gian sau này (các thông tin tồn tại dưới bất cứ hình thức nào, kể cả giấy tờ, bản in, thẻ, micro phim, băng từ, đĩa mềm, thông tin trong các file máy tính, qua lời nói và những vật dụng mang tin khác) thuộc danh mục sau đây:

a) Các thông tin liên quan trực tiếp đến sản xuất, kinh doanh không công bố, chưa được công bố hoặc công bố trong phạm vi giới hạn nhất định;

b) Các tài sản, thiết bị, công nghệ, thông tin được bảo hộ quyền sở hữu trí tuệ;

c) Hồ sơ kiểm soát của Ban Kiểm toán nội bộ và giám sát tài chính thuộc HĐQT EVNGENCO2 hoặc của Ban Kiểm toán nội bộ và giám sát tài chính tại các Đơn vị là Công ty TNHH một thành viên do EVNGENCO2 nắm giữ 100% vốn điều lệ chưa được cấp có thẩm quyền thông qua và các Nghị quyết của HĐQT chưa công bố.

d) Các báo cáo quyết toán tài chính chưa công bố;

e) Thông tin về chủ trương, chính sách, đề án, chiến lược, quy hoạch, kế hoạch, đàm phán, hợp tác, đầu tư liên quan đến hoạt động sản xuất kinh doanh; các thông tin về tài chính, kết quả kinh doanh; các thông tin về thị trường, đối tác, khách hàng; các thông tin về sáng kiến, sáng chế, phát minh, cải tiến, thiết kế liên quan đến công nghệ, kỹ thuật, thiết bị máy móc; các thông tin về quá trình nghiên cứu, thử nghiệm, ứng dụng và các thông tin chưa công bố khác liên quan đến bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh của EVNGENCO2.

3. NLD không được sao chép, lấy tài liệu, hay những thông tin bảo mật, thiết bị của EVNGENCO2 nếu không được phép. NLD chỉ được sử dụng bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh, sở hữu trí tuệ của EVNGENCO2 trong phạm vi thực hiện công việc do hai bên thỏa thuận theo HĐLĐ hoặc theo văn bản thỏa thuận về bảo vệ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh.

4. NLD không được làm thêm ngoài giờ làm việc cho những tổ chức, cá nhân có hoạt động, ngành nghề có thể làm phương hại hoặc ảnh hưởng đến quyền hoặc lợi ích hợp pháp của EVNGENCO2 được ghi trong Hợp đồng lao

động và/hoặc các quy định khác của EVNGENCO2.

Chương VIII

HÀNH VI VI PHẠM KỶ LUẬT LAO ĐỘNG VÀ HÌNH THỨC XỬ LÝ

Điều 21. Hành vi vi phạm bị xử lý kỷ luật lao động theo hình thức khiển trách

Hình thức khiển trách được áp dụng đối với NLD vi phạm một trong những hành vi sau:

1. Không tuân thủ thời gian làm việc theo quy định từ 02 lần trở lên trong 01 tháng (đi muộn, về sớm hoặc bỏ nơi làm việc trên 30 phút) không có lý do chính đáng hoặc không tuân thủ thời gian làm việc theo quy định dưới 30 phút từ 08 lần trở lên trong thời hạn 30 ngày.

2. Tự ý bỏ việc 01 ngày đến 02 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày hoặc từ 5 ngày - 10 ngày cộng dồn trong thời hạn 365 ngày tính từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng.

3. Không chấp hành sự phân công công việc của Trưởng bộ phận quản lý trực tiếp mà không có lý do chính đáng nhưng chưa gây thiệt hại về tài sản và/hoặc lợi ích cho EVNGENCO2.

4. Vi phạm các quy định trong công tác quản lý dự án, sửa chữa, vận hành và sản xuất kinh doanh điện và các quy định khác nhưng chưa gây thiệt hại về tài sản và/hoặc lợi ích của EVNGENCO2 hoặc chưa gây tai nạn cho bản thân và/hoặc người khác.

5. Vi phạm quy định làm việc của EVNGENCO2/Đơn vị gây mất trật tự tại nơi làm việc.

6. Uống rượu, bia, chất có nồng độ cồn, chất có nguồn gốc ma túy trong giờ làm việc hoặc có hành vi hút thuốc tại nơi cấm hút thuốc trong phạm vi nơi làm việc.

7. Có thái độ thiếu văn minh, lịch sự, gây phiền hà đối với đối tác hoặc đồng nghiệp trong giờ làm việc.

8. Có hành vi bịa đặt, truyền đạt thông tin sai sự thật làm ảnh hưởng đến EVNGENCO2 nhưng chưa gây thiệt hại đến tài sản và/hoặc lợi ích của EVNGENCO2.

9. Cố tình gửi đơn thư khiếu nại sai sự thật, có hành vi bịa đặt, nói xấu cá nhân hoặc tập thể nhưng chưa gây thiệt hại về tài sản và/hoặc lợi ích của EVNGENCO2.

10. Cố ý sử dụng tài sản, phương tiện, nhân công của EVNGENCO2/Đơn vị để thực hiện các công việc ngoài nhiệm vụ của EVNGENCO2/Đơn vị nhằm

mục đích vụ lợi cho cá nhân, tập thể nhưng chưa gây thiệt hại về tài sản và/hoặc lợi ích của EVNGENCO2.

11. Sử dụng giấy tờ không hợp pháp, khai báo không đúng vào hồ sơ lý lịch cá nhân để được cử tham gia bồi dưỡng kiến thức, đào tạo theo các quy định của EVNGENCO2/Đơn vị.

12. Vi phạm quy định của pháp luật về: phòng, chống tham nhũng; thực hành tiết kiệm, chống lãng phí; bình đẳng giới; phòng chống tệ nạn xã hội và các quy định khác của pháp luật có liên quan nhưng chưa gây thiệt hại về tài sản.

13. Vi phạm, không chấp hành quy định, yêu cầu, chỉ đạo của cấp có thẩm quyền hoặc của NSDLĐ liên quan trong việc thực hiện công tác phòng, chống dịch, bệnh nguy hiểm.

14. Người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu đơn vị trực thuộc của EVNGENCO2 để có NLD vi phạm pháp luật về thực hành tiết kiệm, chống lãng phí trong lĩnh vực công tác được giao quản lý hoặc trong Đơn vị trực tiếp phụ trách gây thiệt hại nhưng chưa đến mức nghiêm trọng về tài sản và/hoặc lợi ích cho EVNGENCO2/Đơn vị.

15. Giả mạo chữ ký, hồ sơ tài liệu, con dấu nhưng chưa gây thiệt hại về tài sản và/hoặc lợi ích của EVNGENCO2/Đơn vị.

16. Bao che, dung túng, đồng lõa cho hành vi vi phạm Nội quy lao động của NLD khác nhưng chưa gây thiệt hại về tài sản và/hoặc lợi ích của EVNGENCO2/Đơn vị.

17. Tự ý đem bán công cụ, dụng cụ, tài sản, vật tư thiết bị ngành điện (được quy ra bằng tiền có giá trị không quá 50 triệu đồng) được EVNGENCO2/Đơn vị cấp phát, trang bị.

18. NLD đi nước ngoài (hình thức tự túc, kể cả trong ngày nghỉ và ngày lễ) khi chưa có quyết định hoặc văn bản chấp thuận của cấp có thẩm quyền.

19. Báo cáo sai sự thật các thông tin với cấp trên trực tiếp hoặc không chấp hành hoặc thực hiện không đầy đủ, không chính xác, không đúng thời hạn theo yêu cầu công việc và của người quản lý trực tiếp.

20. Bỏ các cuộc làm việc, cuộc họp, đào tạo mà không có lý do chính đáng bị người có thẩm quyền nhắc nhở (bằng hình thức email, qua cuộc họp hoặc các hình thức khác) từ 03 lần cộng dồn trong thời hạn 90 ngày tính từ lần nhắc nhở đầu tiên.

21. Không chấp hành thông báo của cấp có thẩm quyền trong trường hợp được cử đi đào tạo hoặc yêu cầu tham gia giảng dạy, đào tạo nội bộ mà không có lý do chính đáng.

22. Không thực hiện đúng quy tắc ứng xử của EVNGENCO2 bị người có thẩm quyền nhắc nhở (bằng hình thức email, qua cuộc họp hoặc các hình thức khác) từ 03 lần cộng dồn trong thời hạn 90 ngày tính từ lần nhắc nhở đầu tiên.

23. Không sử dụng hoặc sử dụng không đúng trang phục (bảo hộ lao động) theo quy định hoặc không đeo thẻ cán bộ công nhân viên (hoặc phù hiệu) khi làm việc (nếu có) bị Trưởng bộ phận quản lý trực tiếp nhắc nhở (bằng hình thức email, qua cuộc họp hoặc các hình thức khác) 02 lần cộng dồn trong thời hạn 90 ngày tính từ lần nhắc nhở đầu tiên mà không khắc phục.

24. Không sắp xếp, cất giữ hồ sơ tài liệu, phương tiện, thiết bị, dụng cụ làm việc ngăn nắp, gọn gàng và sạch sẽ bị Trưởng bộ phận quản lý trực tiếp nhắc nhở (bằng hình thức email, qua cuộc họp hoặc các hình thức khác) từ 02 lần trở lên trong 90 ngày liên tục.

25. Vô ý hoặc thiếu tinh thần trách nhiệm dẫn đến trực tiếp hoặc gián tiếp làm mất, hỏng, mất tác dụng hoặc lãng phí tài sản gây thiệt hại không nghiêm trọng, trừ trường hợp bất khả kháng.

26. Trực tiếp hoặc móc ngoặc với NLD khác thuộc EVNGENCO2/Đơn vị cung cấp các thông tin của EVNGENCO2 cho bên ngoài khi chưa được sự đồng ý của người có thẩm quyền hoặc làm lộ, lọt thông tin, hoặc có hành vi truy cập trái phép các phần mềm dùng chung nhưng chưa gây thiệt hại về tài sản và/hoặc lợi ích của EVNGENCO2/Đơn vị.

27. Không quản lý lao động chặt chẽ dẫn đến NLD thuộc quyền quản lý trực tiếp của mình gây thiệt hại từ nghiêm trọng về tài sản và/hoặc lợi ích trở lên cho EVNGENCO2/Đơn vị.

28. Lợi dụng chức vụ, quyền hạn trong khi thi hành nhiệm vụ, công việc vì vụ lợi.

29. Vi phạm quy định về việc sử dụng, bảo quản, lưu trữ hồ sơ, tài liệu thông tin.

30. Vi phạm về nội quy, quy trình, quy định trong công tác ATLĐ, VSLĐ như sau:

a) Đối với NLD thuộc một trong các trường hợp:

- Vi phạm lần thứ hai trong vòng 180 ngày kể từ ngày lần đầu vi phạm;
- Vi phạm dẫn đến xảy ra 01 vụ TNLD nhẹ phải nghỉ để điều trị.

b) Đối với người quản lý trực tiếp thuộc một trong các trường hợp:

- Vi phạm lần thứ hai trong vòng 180 ngày kể từ ngày lần đầu vi phạm;

- Đẻ NLD thuộc mình quản lý tự ý làm việc 01 lần khi chưa có sự phân công hoặc làm việc không có phiếu công tác, lệnh công tác;

- Đẻ NLD thuộc mình quản lý vi phạm từ 03 lần trở lên, trong vòng 180 ngày;

- Đẻ NLD thuộc mình quản lý vi phạm dẫn đến xảy ra 02 vụ TNLD nhẹ phải nghỉ để điều trị, trong vòng 180 ngày.

c) Đối với người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu đơn vị trực thuộc của EVNGENCO2 được giao, phân công phụ trách lĩnh vực thuộc một trong các trường hợp:

- Vi phạm lần thứ hai trong vòng 180 ngày kể từ ngày lần đầu vi phạm;

- Đẻ NLD thuộc mình quản lý vi phạm dẫn đến xảy ra 03 TNLD nhẹ phải nghỉ để điều trị, trong vòng 180 ngày;

- Đẻ NLD thuộc mình quản lý vi phạm dẫn đến xảy ra 01 TNLD nặng.

31. Vi phạm các quy định về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc như sau:

- NLD tố cáo sai sự thật về QRTD;

- NLD có hành vi QRTD quy định tại điểm a khoản 1; điểm a, điểm b khoản 2; điểm a khoản 3 Điều 15 Nội quy này.

32. NLD làm thêm ngoài giờ làm việc cho những tổ chức, cá nhân có hoạt động, ngành nghề có thể làm phương hại hoặc ảnh hưởng đến quyền hoặc lợi ích hợp pháp của EVNGENCO2 được ghi trong Hợp đồng lao động và/hoặc các quy định khác của EVNGENCO2.

Điều 22. Hành vi vi phạm bị xử lý kỷ luật lao động theo hình thức kéo dài thời hạn nâng bậc lương không quá sáu tháng.

Hình thức kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương không quá 6 tháng được thực hiện đối với NLD khi vi phạm một trong những hành vi sau:

1. Đã bị xử lý kỷ luật với hình thức khiển trách mà tái phạm trong thời gian đang chấp hành quyết định kỷ luật.

2. Nghỉ việc từ 03 đến 04 ngày cộng dồn trong 30 ngày hoặc từ 11 ngày đến 19 ngày cộng dồn trong 365 ngày mà không có lý do chính đáng.

3. Không chấp hành sự phân công công việc của người quản lý trực tiếp mà không có lý do chính đáng, gây thiệt hại chưa nghiêm trọng về tài sản và/hoặc lợi ích của EVNGENCO2.

4. Vi phạm các quy định trong công tác quản lý dự án, sửa chữa, vận hành và sản xuất kinh doanh điện và các quy định khác nhưng gây thiệt hại chưa nghiêm trọng về tài sản và/hoặc lợi ích của EVNGENCO2 hoặc chưa gây tai nạn nghiêm trọng cho bản thân và/hoặc người khác.

5. Vu khống, truyền đạt thông tin sai sự thật làm ảnh hưởng đến EVNGENCO2 nhưng gây thiệt hại chưa nghiêm trọng cho EVNGENCO2/Đơn vị.

6. Có hành vi gửi đơn thư khiếu nại sai sự thật, vu khống, nói xấu cá nhân hoặc tập thể nhưng gây thiệt hại chưa nghiêm trọng cho EVNGENCO2/Đơn vị.

7. Có hành vi làm ảnh hưởng thiệt hại không nghiêm trọng đến văn hóa, uy tín, hình ảnh, thương hiệu EVNGENCO2/Đơn vị.

8. Cố ý sử dụng tài sản, phương tiện, nhân công của EVNGENCO2 để thực hiện các công việc ngoài nhiệm vụ của EVNGENCO2 nhằm mục đích vụ lợi cho cá nhân, tập thể nhưng chưa gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản và/hoặc lợi ích của EVNGENCO2/Đơn vị.

9. Vi phạm quy định của pháp luật về: phòng, chống tham nhũng; thực hành tiết kiệm, chống lãng phí; bình đẳng giới; phòng chống tệ nạn mại dâm và các quy định khác của pháp luật có liên quan gây thiệt hại nhưng chưa nghiêm trọng về tài sản và/hoặc lợi ích cho EVNGENCO2/Đơn vị.

10. Vi phạm, không chấp hành quy định, yêu cầu, chỉ đạo của cấp có thẩm quyền hoặc của NSDLĐ liên quan trong việc thực hiện công tác phòng, chống dịch, bệnh nguy hiểm gây thiệt hại nghiêm trọng đến tài sản và/hoặc lợi ích EVNGENCO2/Đơn vị.

11. Người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu đơn vị trực thuộc của EVNGENCO2 để có NLD vi phạm pháp luật về thực hành tiết kiệm, chống lãng phí trong lĩnh vực công tác được giao quản lý hoặc trong Đơn vị trực tiếp phụ trách gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản và/hoặc lợi ích cho EVNGENCO2/Đơn vị.

12. Giả mạo chữ ký, làm giả hồ sơ tài liệu, con dấu nhưng gây thiệt hại chưa nghiêm trọng về tài sản và/hoặc lợi ích của EVNGENCO2/Đơn vị.

13. Bao che, dung túng, đồng lõa cho hành vi vi phạm Nội quy lao động của NLD khác gây thiệt hại chưa nghiêm trọng cho EVNGENCO2/Đơn vị.

14. Không thực hiện đúng quy định về trang phục tại nơi làm việc (đeo thẻ nhân viên; không mặc đúng trang phục, bảo hộ lao động), bị người quản lý trực tiếp nhắc nhở (bằng hình thức email, qua cuộc họp hoặc các hình thức khác) 03 lần trở lên trong vòng 90 ngày liên tục mà không khắc phục.

15. Có hành vi gây mất đoàn kết nội bộ hoặc lôi kéo, kích động, ép buộc, đe dọa người khác gây mất đoàn kết nội bộ. Đưa thông tin sai lệch, chưa được kiểm chứng, nói xấu, kết luận chủ quan thiếu tính xây dựng về cá nhân/ đơn vị gây ảnh hưởng hoặc đe dọa ảnh hưởng đến uy tín cá nhân hoặc đơn vị.

16. Vi phạm quy định về việc sử dụng, bảo quản, lưu trữ hồ sơ, tài liệu thông tin dẫn đến bị hư hỏng hoặc không có khả năng phục hồi hoặc dẫn đến khó khăn cho công tác sử dụng, lưu trữ hồ sơ tài liệu.

17. Trực tiếp móc ngoặc với NLD khác thuộc EVNGENCO2/đơn vị hoặc truy cập trái phép các phần mềm dùng chung, cung cấp các thông tin của EVNGENCO2 cho các đối thủ cạnh tranh trực tiếp hoặc làm lộ, lọt thông tin, gây thiệt hại không nghiêm trọng về tài sản và/hoặc lợi ích của EVNGENCO2/Đơn vị hoặc nhằm vụ lợi cá nhân.

18. Vi phạm pháp luật trong khi làm việc dẫn đến EVNGENCO2/Đơn vị bị thiệt hại không nghiêm trọng về tài sản và/hoặc lợi ích hoặc bị cơ quan có thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính.

19. Vi phạm về nội quy, quy trình, quy định trong công tác ATLĐ, VSLĐ như sau:

a) Đối với NLD thuộc một trong các trường hợp:

- Trong thời gian bị xử lý kỷ luật khiến trách theo khoản 30 Điều 21 Nội quy này mà tiếp tục vi phạm;

- Tự ý làm việc 01 lần khi chưa có sự phân công hoặc làm việc không có phiếu công tác, lệnh công tác trừ trường hợp khẩn cấp liên quan đến tính mạng con người, cháy nổ, thiên tai và các tình huống khẩn cấp khác theo quy định;

- Vi phạm dẫn đến xảy ra 01 vụ TNLĐ nặng.

b) Đối với người quản lý trực tiếp thuộc một trong các trường hợp:

- Trong thời gian bị xử lý kỷ luật khiến trách theo khoản 30 Điều 21 Nội quy này mà tiếp tục vi phạm;

- Để NLD thuộc mình quản lý vi phạm dẫn đến xảy ra 01 vụ TNLĐ nặng.

c) Đối với người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu đơn vị trực thuộc của EVNGENCO2 được giao, phân công phụ trách lĩnh vực thuộc một trong các trường hợp:

- Trong thời gian bị xử lý kỷ luật khiến trách theo khoản 30 Điều 21 Nội quy này mà tiếp tục vi phạm;

- Để NLD thuộc mình quản lý vi phạm dẫn đến xảy ra 01 vụ TNLĐ chết người;

- Không khai báo tai nạn hoặc điều tra, kết luận không đúng bản chất vụ tai nạn (nặng thành nhẹ, không công nhận là TNLĐ theo quy định).

20. Vi phạm các quy định về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc như sau:

NLD có hành vi phạm QRTD quy định tại điểm b khoản 1; điểm c khoản 2; điểm b, điểm c và điểm d khoản 3 Điều 15 Nội quy này.

Điều 23. Hành vi vi phạm bị xử lý kỷ luật lao động theo hình thức cách chức

1. NLD làm việc theo HĐLĐ giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý theo quy chế quản lý cán bộ của EVNGENCO2 có hành vi vi phạm quy định tại Điều 22 Nội quy này, tùy theo mức độ vi phạm có thể bị hình thức kỷ luật theo Điều này.

2. NLD làm việc theo HĐLĐ giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý theo quy chế quản lý cán bộ của EVNGENCO2 có hành vi vi phạm thuộc một trong những trường hợp sau đây:

a) Có hành vi vi phạm lần đầu, gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản và/hoặc lợi ích của EVNGENCO2/Đơn vị thuộc một trong các trường hợp sau đây:

- Không thực hiện đúng, đầy đủ chức trách, nhiệm vụ quản lý, điều hành theo sự phân công;

- Người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu đơn vị trực thuộc của EVNGENCO2 được giao, phân công phụ trách lĩnh vực, đứng đầu ca sản xuất để NLD thuộc mình quản lý có hành vi vi phạm pháp luật nghiêm trọng trong phạm vi phụ trách mà không có biện pháp ngăn chặn.

b) Lợi dụng chức vụ, quyền hạn, vị trí công việc hoặc uy tín của EVNGENCO2 để gây phiền hà, cửa quyền, sách nhiễu hoặc làm sai lệch, gian lận hồ sơ, giấy tờ, tài liệu thông tin của EVNGENCO2 hoặc có hành vi gian lận khác nhằm vụ lợi cá nhân.

c) Đối với người quản lý trực tiếp thuộc một trong các trường hợp:

- Trong thời gian bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương theo khoản 19 Điều 22 Nội quy này mà tiếp tục để NLD do mình quản lý vi phạm dẫn đến xảy ra 01 vụ TNLĐ nặng khác;

- Để NLD thuộc mình quản lý vi phạm dẫn đến xảy ra 01 vụ TNLĐ chết người.

d) Đối với người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu đơn vị trực thuộc của EVNGENCO2 được giao, phân công phụ trách lĩnh vực:

Trong thời gian bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương theo khoản 19 Điều 22 Nội quy này mà tiếp tục để NLD do mình quản lý vi phạm dẫn đến xảy ra 01 vụ TNLĐ chết người khác.

e) Sử dụng văn bằng, chứng chỉ, giấy chứng nhận, xác nhận giả hoặc không hợp pháp để được bổ nhiệm chức vụ.

Điều 24. Hành vi vi phạm bị xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải

Hình thức kỷ luật sa thải được áp dụng khi NLD vi phạm một trong những hành vi sau:

1. Tự ý bỏ việc từ 05 (năm) ngày làm việc cộng dồn trong thời gian 30 ngày, kể từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc hoặc 20 (hai mươi) ngày làm việc cộng dồn trong thời hạn 365 ngày, tính từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng.

2. NLD có hành vi trộm cắp, tham ô hoặc tiết lộ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của EVNGENCO2 gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản và uy tín, lợi ích của EVNGENCO2.

3. NLD có hành vi đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy trong phạm vi nơi làm việc hoặc trong thời gian thực hiện nhiệm vụ được giao.

4. Làm sai lệch, gian lận hồ sơ, giấy tờ, tài liệu, thông tin của EVNGENCO2 gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản và/hoặc lợi ích của EVNGENCO2.

5. Có hành vi đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản và/hoặc lợi ích EVNGENCO2.

6. Không thực hiện đúng các quy định, quy trình nghiệp vụ của EVNGENCO2 hoặc pháp luật hoặc thiếu trách nhiệm trong thực hiện công việc, trù trừ hợp bất khả kháng dẫn đến gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản và/hoặc lợi ích của EVNGENCO2/Đơn vị hoặc dẫn đến EVNGENCO2/Đơn vị bị cơ quan có thẩm quyền áp dụng các chế tài khác theo quy định của pháp luật, gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản và/hoặc lợi ích của EVNGENCO2.

7. Lợi dụng vị trí việc làm, nhiệm vụ để nhân danh EVNGENCO2/ đơn vị vụ lợi hoặc nhận các lợi ích vật chất có giá trị trên 50 triệu đồng hoặc gây thiệt hại nghiêm trọng đến tài sản và/hoặc lợi ích của EVNGENCO2/Đơn vị.

8. Phá hoại, cố ý làm hỏng, mất tác dụng, lãng phí tài sản, gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản và/hoặc lợi ích của EVNGENCO2/Đơn vị.

9. NLD vi phạm về nội quy, quy trình, quy định trong công tác ATLĐ, VSLĐ dẫn đến TNLĐ chết người.

10. Bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm.

11. Cố ý cung cấp thông tin không chính xác về EVNGENCO2/Đơn vị cho truyền thông gây khủng hoảng truyền thông, gây thiệt hại nghiêm trọng về lợi ích của EVNGENCO2/Đơn vị.

12. Vi phạm các quy định về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc như sau:

a) NLD bị xử lý kỷ luật lao động theo hình thức kéo dài thời hạn nâng lương hoặc cách chức mà tiếp tục có hành vi thuộc các trường hợp quy định

điểm a, điểm b khoản 1, điểm b khoản 2 Điều 15 trong thời gian chưa xóa kỷ luật;

b) NLĐ có hành vi QRTD quy định tại điểm c, điểm d khoản 1 và điểm e khoản 3 Điều 15 Nội quy này.

Điều 25. Nguyên tắc và trình tự, thời hiệu xử lý vi phạm kỷ luật lao động

1. Nguyên tắc và trình tự xử lý vi phạm kỷ luật lao động thực hiện theo quy định tại Điều 122 BLLĐ và Điều 70 Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về điều kiện lao động và quan hệ lao động.

2. Thời hiệu xử lý vi phạm kỷ luật lao động thực hiện theo quy định tại Điều 123 BLLĐ.

Điều 26. Thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động

Thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động là người đại diện theo pháp luật của đơn vị hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật. Riêng trường hợp xử lý kỷ luật sa thải, sau khi kết thúc cuộc họp xử lý kỷ luật lao động, đại diện NSDLĐ được ủy quyền có trách nhiệm hoàn thiện hồ sơ, đề nghị NSDLĐ xem xét, ra quyết định và tổ chức thực hiện theo quyết định xử lý kỷ luật lao động được ban hành.

Điều 27. Bồi thường thiệt hại

1. NLĐ làm mất tài sản hoặc làm hư hỏng do thiếu trách nhiệm hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản của NSDLĐ đều phải bồi thường theo quy định về các khoản thiệt hại do mình gây ra, bao gồm nhưng không giới hạn các trường hợp sau:

a) Làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc thiệt hại tài sản của EVNGENCO2/Đơn vị;

b) Làm mất mát dụng cụ, trang thiết bị, tài sản trong phạm vi trách nhiệm được giao;

c) Sử dụng, tiêu hao vật tư quá định mức cho phép do EVNGENCO2/Đơn vị quy định;

d) Làm thất thoát công quỹ;

e) Mua vật tư, nguyên liệu, hàng hóa và các tài sản khác kém phẩm chất, sai quy cách so với tiêu chuẩn kỹ thuật được duyệt;

f) Xuất nhập kho nhầm lẫn gây thiệt hại đến EVNGENCO2/Đơn vị;

g) Có tình tráo đổi vật tư trong khi làm nhiệm vụ gây thiệt hại cho

EVNGENCO2/Đơn vị;

h) Các hành vi khác gây thiệt hại đến tài sản của EVNGENCO2/Đơn vị.

2. Trường hợp gây thiệt hại không nghiêm trọng do sơ suất thì phải bồi thường nhiều nhất là 03 tháng tiền lương ghi trong HĐLĐ của tháng trước liền kề trước khi gây thiệt hại bằng cách khấu trừ hằng tháng, mỗi tháng khấu trừ không quá 30% lương tháng sau khi trích nộp các khoản BHXH, BHYT, BHTN, thuế thu nhập cá nhân.

3. Trường hợp NLD gây thiệt hại có giá trị từ 50 triệu đồng trở lên do sơ suất thì tùy theo từng trường hợp phải bồi thường một phần hay toàn bộ giá trị tài sản bị thiệt hại theo thời giá thị trường và phải chịu các hình thức kỷ luật lao động.

4. Trường hợp NLD gây thiệt hại cho NSDLĐ theo quy định tại khoản 2 Điều này mà có hợp đồng trách nhiệm với NSDLĐ thì phải bồi thường theo hợp đồng trách nhiệm.

5. Việc xem xét, quyết định mức bồi thường thiệt hại phải căn cứ vào lỗi, mức độ thiệt hại thực tế, hoàn cảnh thực tế gia đình, nhân thân và tài sản của NLD.

6. Trình tự, thủ tục, thời hiệu xử lý việc bồi thường thiệt hại được áp dụng theo quy định tại Điều 130 BLLĐ và Điều 71, Điều 72 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 hướng dẫn BLLĐ về điều kiện lao động và quan hệ lao động.

Điều 28. Tạm đình chỉ công việc

1. NSDLĐ có quyền tạm đình chỉ công việc của NLD khi vụ việc vi phạm có những tình tiết phức tạp hoặc liên quan đến tai nạn làm 02 người bị thương nặng trở lên hoặc chết người, nếu xét thấy để NLD tiếp tục làm việc sẽ gây khó khăn cho việc xác minh.

2. Việc tạm đình chỉ công việc chỉ được thực hiện sau khi tham khảo ý kiến của Ban chấp hành Công đoàn cơ sở.

3. Thời hạn tạm đình chỉ công việc không được quá 15 ngày, trường hợp đặc biệt cũng không được quá 90 ngày. Trong thời gian bị tạm đình chỉ công việc, NLD được tạm ứng 50% tiền lương khi chưa bị đình chỉ công việc.

Điều 29. Xóa kỷ luật lao động, các tình tiết giảm nhẹ mức xử lý kỷ luật lao động

1. Quy định về xóa kỷ luật, giảm thời gian chấp hành kỷ luật lao động thực hiện theo Điều 126 BLLĐ. Cấp nào quyết định kỷ luật thì cấp đó quyết định xóa kỷ luật, giảm thời gian chấp hành kỷ luật lao động.

2. Trong quá trình xử lý kỷ luật lao động và trách nhiệm bồi thường thiệt hại, EVNGENCO2/Đơn vị tổ chức các cuộc họp để xem xét cụ thể, trong đó có xem xét quá trình công hiến, hoàn cảnh, sự ăn năn hối lỗi của NLD để xét giảm nhẹ hình thức xử lý kỷ luật và trách nhiệm bồi thường thiệt hại. Đối với hình thức xử lý kỷ luật sa thải, trong trường hợp khắc phục được ba phần tư giá trị thiệt hại về tài sản trở lên do hành vi vi phạm gây ra, người sử dụng lao động sẽ xem xét áp dụng hình thức nhẹ hơn tùy từng trường hợp cụ thể.

Chương IX

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 30. Tổ chức thực hiện

1. EVNGENCO2 gửi Nội quy lao động đến cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh nơi đặt trụ sở của các Đơn vị.

2. Nội quy lao động này được phổ biến đến từng NLD và niêm yết tại nơi làm việc để thực hiện. NLD có trách nhiệm thực hiện nghiêm chỉnh Nội quy lao động, đấu tranh ngăn chặn mọi hành vi gây thiệt hại đến sản xuất kinh doanh, an ninh trật tự cũng như uy tín của EVNGENCO2/Đơn vị.

3. Trường hợp các quy định mới của Nhà nước hoặc EVN/EVNGENCO2 điều chỉnh các nội dung liên quan đến Nội quy lao động này thì NSDLĐ sẽ tiến hành sửa đổi, bổ sung Nội quy lao động cho phù hợp. Trong quá trình sửa đổi, bổ sung Nội quy lao động thì sẽ áp dụng quy định mới của pháp luật và của EVNGENCO2.

4. Những vấn đề chưa được quy định trong Nội quy này sẽ được thực hiện theo quy định của pháp luật lao động, Thỏa ước lao động tập thể và các quy chế quản lý nội bộ của EVNGENCO2.

5. Người đại diện phần vốn của EVNGENCO2 tại các công ty cổ phần, công ty trách nhiệm hữu hạn có thể vận dụng quy định của Nội quy lao động này để có ý kiến khi xây dựng Nội quy lao động của đơn vị mình.

6. Trong quá trình thực hiện Nội quy lao động này nếu có vướng mắc, các Đơn vị, cá nhân kịp thời báo cáo EVNGENCO2 xem xét, giải quyết hoặc đề xuất sửa đổi, bổ sung cho phù hợp.