

## NỘI QUY LAO ĐỘNG

- Căn cứ Bộ Luật lao động được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIV, kỳ họp thứ 8 thông qua ngày 20 tháng 11 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 và các văn bản hướng dẫn thi hành;
- Căn cứ Điều lệ tổ chức hoạt động của Công ty TNHH một thành viên nông nghiệp Rạng Đông;
- Căn cứ tình hình thực tế sản xuất kinh doanh và yêu cầu tổ chức lao động sản xuất tại Công ty TNHH một thành viên nông nghiệp Rạng Đông.
- Sau khi thống nhất với BCH công đoàn Công ty, Chủ tịch Công ty ban hành nội quy lao động gồm những quy định sau:

### CHƯƠNG I NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

**Điều 1:** Mọi cán bộ, CNV lao động làm việc tại Công ty TNHH một thành viên nông nghiệp Rạng Đông đều phải tuân theo các quy định trong bản nội quy này.

**Điều 2:** Hiệu lực thi hành

Bản nội quy lao động này gồm 7 chương 28 điều. Những quy định trước đây của Công ty trái với nội quy này đều bãi bỏ. Khi các quy định liên quan của Nhà nước thay đổi, hoặc khi các điều kiện sản xuất kinh doanh thay đổi nội quy này sẽ được bổ xung điều chỉnh cho phù hợp.

### CHƯƠNG II THỜI GIỜ LÀM VIỆC VÀ NGHỈ NGƠI

**Điều 3:** Thời giờ làm việc quy định như sau

1. Mọi người làm việc tại Công ty phải làm việc đủ 8h/ngày và đủ 40h/tuần

- Buổi sáng: Làm việc từ 07h00' - 11h00'.

- Buổi chiều: Làm việc từ: 13h30' - 17h30'.

Những thay đổi về thời gian làm việc được thông báo đến cán bộ, công nhân viên trước ít nhất 01 ngày.

2. Đối với lao động nữ có thai từ tháng thứ 7 hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi, không bố trí làm thêm giờ hoặc đi công tác xa.

3. Khi có nhu cầu cần thiết Công ty có thể huy động làm thêm giờ trên cơ sở được sự đồng ý của người lao động và bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động theo quy định của Luật lao động. Khi làm thêm giờ Công ty đảm bảo nguyên tắc, điều kiện làm việc và các chế độ theo quy định hiện hành và thông báo trước cho người lao động biết.

4. Khi có sự cố thiên tai, hoả hoạn trong phạm vi Công ty thì Công ty có quyền huy động mọi lực lượng ứng cứu bất kể thời gian nào.

#### **Điều 4: Thời giờ nghỉ ngơi**

1. Người lao động làm việc theo thời giờ làm việc bình thường 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. Trong một tuần làm việc người lao động được nghỉ 02 ngày vào ngày thứ bảy, chủ nhật hàng tuần.

3. Người lao động được nghỉ làm việc mà vẫn được hưởng lương những ngày lễ, tết sau đây:

- Tết dương lịch: 01 ngày (ngày 01 tháng 01 dương lịch);

- Tết âm lịch: 05 ngày;

- Ngày Chiến thắng: 01 ngày (ngày 30 tháng 4 dương lịch);

- Ngày Quốc tế lao động: 01 ngày (ngày 01 tháng 5 dương lịch);

- Ngày Quốc khánh: 02 ngày (ngày 02 tháng 9 dương lịch và 01 ngày liền kề trước hoặc sau);

- Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương: 01 ngày (ngày 10 tháng 3 âm lịch).

Nếu những ngày nghỉ trên trùng với ngày nghỉ hàng tuần thì người lao động được nghỉ bù vào ngày kế tiếp.

Nếu do tính chất công việc đòi hỏi phải làm việc vào ngày nghỉ, người sử dụng lao động sẽ bố trí nghỉ bù vào ngày khác trong tuần và trả lương làm thêm giờ theo quy định của Bộ luật lao động.

#### **4. Nghỉ hàng năm.**

- Người lao động làm việc đủ từ 12 tháng thì hàng năm được nghỉ hưởng nguyên lương 12 ngày làm việc đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường.

- Khi nghỉ hàng năm, nếu người lao động đi bằng các phương tiện đường bộ, đường sắt, đường thủy mà số ngày đi đường cả đi và về trên 02 ngày thì từ ngày thứ 03 trở đi được tính thêm thời gian đi đường ngoài ngày nghỉ hàng năm và chỉ được tính cho 01 lần nghỉ trong năm.

- Cứ đủ 05 năm làm việc cho một người sử dụng lao động thì số ngày nghỉ hàng năm của người lao động được tăng thêm tương ứng 01 ngày.

#### **Điều 5: Nghỉ việc riêng và nghỉ không lương**

##### **1. Nghỉ việc riêng có lương:**

Người lao động được nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương và phải thông báo với người sử dụng lao động trong những trường hợp sau đây:

- Bản thân kết hôn: Nghỉ 03 ngày;
- Con đẻ, con nuôi kết hôn: Nghỉ 01 ngày;
- Bố/mẹ đẻ, bố/mẹ vợ hoặc bố/mẹ chồng; vợ/chồng, con hoặc cha nuôi, mẹ nuôi chết: Nghỉ 03 ngày.

Trước khi nghỉ phải báo cáo với người phụ trách.

**2. Nghỉ việc riêng không lương:** Người lao động được nghỉ không hưởng lương 01 ngày và phải thông báo với người sử dụng lao động khi ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại, anh, chị, em ruột chết; cha hoặc mẹ kết hôn; anh, chị, em ruột kết hôn.

**3. Nghỉ ốm, nghỉ do các yếu tố có liên quan đến dịch bệnh, môi trường...** phải có giấy chứng nhận của cơ quan y tế hoặc cơ quan quản lý của địa phương theo quy định và phải báo cáo với người quản lý trực tiếp.

### **CHƯƠNG III TRẬT TỰ TRONG CÔNG TY**

**Điều 6:** Toàn thể cán bộ, CNV-LĐ trong Công ty phải chấp hành nghiêm, đầy đủ nội quy đề ra.

**Điều 7:** Người lao động phải chấp hành nghiêm chỉnh phân công lao động của Chủ tịch Công ty, phải tuân thủ theo sự chỉ huy của người quản lý trực tiếp, tuân thủ nghiêm chỉnh các quy định, kỹ thuật sản xuất an toàn lao động.

**Điều 8:** Người lao động phải hoàn thành tốt công việc đã được phân công, trong thời gian làm việc không được làm việc riêng, không được làm việc khác ngoài nhiệm vụ của mình được phân công.

**Điều 9:** Nghiêm cấm việc gây mất trật tự trong Công ty, vào làm việc đúng vị trí và phạm vi phân công, không gây ồn ào làm ảnh hưởng tới công việc của người khác.

- Không đưa người không có nhiệm vụ và trẻ em vào nơi làm việc, nghiêm cấm mọi hành vi cờ bạc dưới mọi hình thức tại nơi làm việc.

- Người lao động khi làm việc không được ở trong trạng thái uống rượu, bia.

**Điều 10:** Người lao động đến nơi làm việc bằng các phương tiện ô tô, xe máy, xe đạp... phải để đúng nơi quy định.

200  
10

- Cứ đủ 05 năm làm việc cho một người sử dụng lao động thì số ngày nghỉ hàng năm của người lao động được tăng thêm tương ứng 01 ngày.

**Điều 5: Nghỉ việc riêng và nghỉ không lương**

**1. Nghỉ việc riêng có lương:**

Người lao động được nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương và phải thông báo với người sử dụng lao động trong những trường hợp sau đây:

- Bản thân kết hôn: Nghỉ 03 ngày;
- Con đẻ, con nuôi kết hôn: Nghỉ 01 ngày;
- Bố/mẹ đẻ, bố/mẹ vợ hoặc bố/mẹ chồng; vợ/chồng, con hoặc cha nuôi, mẹ nuôi chết: Nghỉ 03 ngày.

Trước khi nghỉ phải báo cáo với người phụ trách.

**2. Nghỉ việc riêng không lương:** Người lao động được nghỉ không hưởng lương 01 ngày và phải thông báo với người sử dụng lao động khi ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại, anh, chị, em ruột chết; cha hoặc mẹ kết hôn; anh, chị, em ruột kết hôn.

**3. Nghỉ ốm, nghỉ do các yếu tố có liên quan đến dịch bệnh, môi trường...** phải có giấy chứng nhận của cơ quan y tế hoặc cơ quan quản lý của địa phương theo quy định và phải báo cáo với người quản lý trực tiếp.

**CHƯƠNG III  
TRẬT TỰ TRONG CÔNG TY**

**Điều 6:** Toàn thể cán bộ, CNV-LĐ trong Công ty phải chấp hành nghiêm, đầy đủ nội quy đề ra.

**Điều 7:** Người lao động phải chấp hành nghiêm chỉnh phân công lao động của Chủ tịch Công ty, phải tuân thủ theo sự chỉ huy của người quản lý trực tiếp, tuân thủ nghiêm chỉnh các quy định, kỹ thuật sản xuất an toàn lao động.

**Điều 8:** Người lao động phải hoàn thành tốt công việc đã được phân công, trong thời gian làm việc không được làm việc riêng, không được làm việc khác ngoài nhiệm vụ của mình được phân công.

**Điều 9:** Nghiêm cấm việc gây mất trật tự trong Công ty, vào làm việc đúng vị trí và phạm vi phân công, không gây ồn ào làm ảnh hưởng tới công việc của người khác.

- Không đưa người không có nhiệm vụ và trẻ em vào nơi làm việc, nghiêm cấm mọi hành vi cờ bạc dưới mọi hình thức tại nơi làm việc.

- Người lao động khi làm việc không được ở trong trạng thái uống rượu, bia.

**Điều 10:** Người lao động đến nơi làm việc bằng các phương tiện ô tô, xe máy, xe đạp... phải để đúng nơi quy định.

## CHƯƠNG IV AN TOÀN, VỆ SINH LAO ĐỘNG

**Điều 11:** Người sử dụng lao động, người lao động và cơ quan, các đội sản xuất trong Công ty có liên quan đến lao động, sản xuất, kinh doanh phải thực hiện quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động.

**Điều 12:** Người lao động được trang bị bảo hộ lao động phù hợp với công việc hàng năm để sử dụng khi làm việc.

- Người sử dụng lao động có trách nhiệm thực hiện đầy đủ các giải pháp nhằm bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc.

- Người lao động có trách nhiệm chấp hành quy định, nội quy, quy trình, yêu cầu về an toàn, vệ sinh lao động; tuân thủ pháp luật và nắm vững kiến thức, kỹ năng về các biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc.

**Điều 13:** Người lao động làm ở bộ phận nào phải có trách nhiệm làm vệ sinh ở bộ phận đó, phải giữ gìn vệ sinh nơi làm việc sạch sẽ gọn gàng, rác thải đổ đúng nơi quy định không làm ảnh hưởng tới vệ sinh môi trường.

**Điều 14:** Khi phát hiện có nguy cơ tai nạn lao động, nguy cơ xảy ra cháy nổ hay hư hỏng máy móc thiết bị, người lao động phải báo ngay cho người phụ trách biết và thực hiện ngay các biện pháp xử lý, khắc phục. Người lao động có quyền từ chối làm việc hoặc rời bỏ nơi làm việc khi thấy rõ có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động, đe dọa sức khỏe, tính mạng của mình và phải báo cáo ngay cho người phụ trách biết.

**Điều 15:** Người lao động bị tai nạn lao động phải được cấp cứu kịp thời tại trạm y tế hoặc bệnh viện, các chi phí y tế cho người bị tai nạn lao động do Công ty chịu trách nhiệm theo chế độ hiện hành.

**Điều 16:** Ban an toàn, vệ sinh lao động của Công ty thường xuyên kiểm tra, theo dõi công tác vệ sinh, an toàn lao động, kết hợp với các bộ phận đề ra các biện pháp bảo đảm an toàn. Có hình thức xử lý kỷ luật nghiêm đối với những hành vi vi phạm vệ sinh an toàn lao động.

## CHƯƠNG V BẢO VỆ TÀI SẢN VÀ BÍ MẬT KINH DOANH, BÍ MẬT CÔNG NGHỆ, SỞ HỮU TRÍ TUỆ CỦA CÔNG TY

**Điều 17:** Mọi cán bộ, CNV-LĐ trong Công ty phải có trách nhiệm bảo vệ tài sản, tiền vốn chung của Công ty, không làm hư hỏng, mất mát, làm giảm giá trị tài sản.

Các đơn vị được giao vốn sản xuất kinh doanh phải có trách nhiệm bảo toàn và phát triển vốn, nếu để thất thoát nguồn vốn sẽ chịu trách nhiệm bồi thường.

**Điều 18:** Người lao động, cán bộ quản lý được Công ty giao quản lý, sử dụng tài sản phải chịu trách nhiệm bảo quản, giữ gìn. Nếu xảy ra hư hỏng, mất mát tùy

theo mức độ và điều kiện cụ thể sẽ bị xử lý kỷ luật, bồi thường vật chất theo quy định.

Sau giờ làm việc các đơn vị, bộ phận, cá nhân tự quản lý sổ sách, tài liệu. Các phòng ban tự khóa cửa và bàn giao cho bảo vệ. Riêng phòng Hành chính Kế toán thì thủ quỹ tự khóa và niêm phong két bạc, phải có thêm khóa cửa phòng của bảo vệ. Khi phát hiện những bất thường và các vi phạm phải kịp thời báo cáo lãnh đạo để xử lý kịp thời.

Vật tư, hàng hoá phải sắp xếp gọn gàng đúng vị trí quy định. Thủ kho phải cập nhật tốt chế độ sổ sách, kiểm kê, kiểm soát, báo cáo và xử lý kịp thời vật tư hàng hoá bị hư hỏng, vật tư ứ đọng.

Nghiêm cấm cán bộ, CNV-LĐ trong Công ty có hành vi trộm cắp, tham ô, thiếu trung thực. Tài sản, vật tư, hàng hoá đưa ra ngoài nơi làm việc phải được sự đồng ý của Chủ tịch, Ban Giám đốc hoặc người được Chủ tịch, Ban Giám đốc Công ty uỷ quyền.

**Điều 19:** Nghiêm cấm cán bộ, CNV-LĐ trong Công ty cung cấp bất cứ hồ sơ, tài liệu, thông tin liên quan đến việc sản xuất kinh doanh của Công ty cho người không có trách nhiệm (như giá cả, địa chỉ khách hàng, tài sản, vật tư, hàng hoá, tiền vốn của Công ty). Người vi phạm tùy theo mức độ sẽ bị xử lý kỷ luật theo quy định.

Khi khách đến làm việc tại Công ty không được tùy tiện cung cấp số liệu, mẫu mã hàng hoá. Việc cung cấp số liệu cho đối tác phải căn cứ từng đối tượng để cung cấp. Trong một số trường hợp cần thiết liên quan đến bí mật kinh doanh phải xin ý kiến của Chủ tịch Công ty.

**Điều 20:** Người được giao quản lý hồ sơ, tài liệu, chứng từ phải có trách nhiệm bảo quản chu đáo. Nếu để mất, hư hỏng, lộ thông tin ra ngoài sẽ bị xử lý kỷ luật tùy theo mức độ vi phạm.

## **CHƯƠNG VI KỶ LUẬT LAO ĐỘNG VÀ TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT**

**Điều 21:** Hành vi vi phạm kỷ luật

Tất cả cán bộ, CNV-LĐ trong Công ty không chấp hành đúng nội quy này đều coi là các hành vi vi phạm kỷ luật.

**Điều 22:** Xử lý vi phạm kỷ luật

1. Cán bộ, CNV-LĐ vi phạm kỷ luật lao động sẽ bị xử lý một trong bốn hình thức sau đây:

- a) Khiển trách.
- b) Kéo dài thời gian nâng lương không quá 6 tháng.
- c) Cách chức.

d) Sa thải. Hình thức xử lý kỷ luật sa thải được người sử dụng lao động áp dụng trong trường hợp sau đây:

- Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy tại nơi làm việc;

- Người lao động có hành vi tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm 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 người sử dụng lao động hoặc quấy rối tình dục tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động;

- Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương hoặc cách chức mà 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 của Bộ luật lao động;

- Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày hoặc 20 ngày cộng dồn trong thời hạn 365 ngày tính từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng.

Trường hợp được coi là có lý do chính đáng bao gồm thiên tai, hỏa hoạn, bản thân, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền và trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động.

2. Công tác kiểm tra việc chấp hành nội quy lao động do trưởng, phó các phòng ban, đội trưởng các đội sản xuất chịu trách nhiệm.

3. Các biên bản vi phạm kỷ luật lao động được gửi về phòng HC-KT chậm nhất 24 giờ sau khi sự việc xảy ra.

4. Nguyên tắc, trình tự tiến hành xử lý kỷ luật áp dụng Điều 123 Bộ luật lao động hiện hành.

#### **5. Xóa kỷ luật, giảm thời hạn chấp hành kỷ luật lao động:**

- Người lao động bị khiển trách sau 03 tháng hoặc bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương sau 06 tháng hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức sau 03 năm kể từ ngày bị xử lý nếu không tiếp tục vi phạm kỷ luật lao động thì đương nhiên được xóa kỷ luật.

- Người bị kỷ luật ở hình thức kéo dài thời hạn nâng lương hoặc chuyển làm công việc khác có mức lương thấp hơn nếu sau khi chấp hành được 1/2 thời hạn, nếu sửa chữa tiến bộ sẽ được người sử dụng lao động xét giảm thời hạn.

#### **Điều 23: Các hành vi bị nghiêm cấm khi xử lý kỷ luật lao động**

- Xâm phạm sức khỏe, danh dự, tính mạng, uy tín, nhân phẩm của người lao động.

- Phạt tiền, cắt lương thay việc xử lý kỷ luật lao động.

- Xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động có hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động hoặc không thỏa thuận trong hợp đồng lao động đã giao kết hoặc pháp luật về lao động không có quy định.

#### **Điều 24: Tạm đình chỉ công việc**

1. Người sử dụng lao động có quyền tạm đình chỉ công việc của người lao động khi vụ việc vi phạm có những tình tiết phức tạp nếu xét thấy để người lao động tiếp tục làm việc sẽ gây khó khăn cho việc xác minh. Việc tạm đình chỉ công việc của người lao động chỉ được thực hiện sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động đang bị xem xét tạm đình chỉ công việc là thành viên.

2. Thời hạn tạm đình chỉ công việc không được quá 15 ngày, trường hợp đặc biệt không được quá 90 ngày. Trong thời gian bị tạm đình chỉ công việc, người lao động được tạm ứng 50% tiền lương trước khi bị đình chỉ công việc.

Hết thời hạn tạm đình chỉ công việc, người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc.

3. Trường hợp người lao động bị xử lý kỷ luật lao động, người lao động cũng không phải trả lại số tiền lương đã tạm ứng.

4. Trường hợp người lao động không bị xử lý kỷ luật lao động thì được người sử dụng lao động trả đủ tiền lương cho thời gian bị tạm đình chỉ công việc.

#### **Điều 25: Một số quy định về xử lý vi phạm kỷ luật lao động**

##### 1. Khiển trách (bổ sung)

- Đi muộn về sớm (30 phút trở lên) không lý do;

- Làm việc riêng, bỏ vị trí làm việc không lý do.

##### 2. Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 6 tháng.

- Bỏ việc từ 1 - 2 ngày trong tháng mà không có lý do chính đáng;

- Người lao động bị khiển trách bằng văn bản mà tái phạm trong thời hạn 03 tháng kể từ ngày bị khiển trách

##### 3. Cách chức

- Gây gỗ đánh cãi nhau, chống người thi hành công vụ gây hậu quả chưa đến mức nghiêm trọng;

- Đánh bạc dưới mọi hình thức, uống rượu bia trong giờ làm việc gây hậu quả chưa đến mức nghiêm trọng;

- Làm sai quy trình, quy phạm kỹ thuật an toàn lao động làm thiệt hại tài sản Công ty chưa đến mức nghiêm trọng;

- Trộm cắp tài sản của Công ty và cá nhân chưa đến mức nghiêm trọng;

- Thông đồng bao che cho người khác trộm cắp tài sản của Công ty chưa đến mức nghiêm trọng;





- Lợi dụng việc được giao tham ô tài sản của Công ty chưa đến mức nghiêm trọng.

- Tiết lộ bí mật công nghệ sản xuất kinh doanh, các thông tin kinh tế của Công ty gây hậu quả chưa đến mức nghiêm trọng.

### 3. Sa thải

Căn cứ Điều 125 BLLĐ năm 2019, người sử dụng lao động được áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải trong trường hợp:

- Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy tại nơi làm việc;

- Người lao động có hành vi tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ;

- Người lao động gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động;

- Người lao động quấy rối tình dục tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động;

- Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương hoặc cách chức mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật;

- Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong 30 ngày hoặc 20 ngày cộng dồn trong 365 ngày tính từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng.

### **Điều 26: Trách nhiệm vật chất**

1. Người lao động làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản của người sử dụng lao động thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật hoặc nội quy lao động của người sử dụng lao động.

Trường hợp người lao động gây thiệt hại không nghiêm trọng do sơ suất với giá trị không quá 10 tháng lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố được áp dụng tại nơi người lao động làm việc thì người lao động phải bồi thường nhiều nhất là 03 tháng tiền lương và bị khấu trừ hằng tháng vào lương theo quy định tại khoản 3 Điều 102 của Bộ luật lao động.

2. Người lao động làm mất dụng cụ, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động hoặc tài sản khác do người sử dụng lao động giao hoặc tiêu hao vật tư quá định mức cho phép thì phải bồi thường thiệt hại một phần hoặc toàn bộ theo thời giá thị trường hoặc nội quy lao động; trường hợp có hợp đồng trách nhiệm thì phải bồi thường theo hợp đồng trách nhiệm; trường hợp do thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa, dịch bệnh nguy hiểm, thảm họa, sự kiện xảy ra 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 thì không phải bồi thường.

## CHƯƠNG VII ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

**Điều 27:** Bản nội quy lao động của Công ty TNHH một thành viên nông nghiệp Rạng Đông làm cơ sở để Công ty quản lý lao động, điều hành hoạt động sản xuất kinh doanh, khen thưởng người lao động có thành tích trong việc chấp hành nội quy lao động và xử lý các trường hợp vi phạm quy định về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất do Công ty đề ra.

Cán bộ, CNV-LĐ có thành tích góp phần nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh, tìm được thị trường tiêu thụ, khai thác được nguồn hàng, tiềm năng đất đai đều được khen thưởng bằng tiền, mức thưởng do Hội đồng thi đua khen thưởng Công ty quy định.

Cuối năm các bộ phận tiến hành phân loại lao động. Việc phân loại phải đảm bảo chính xác, trung thực. Công ty căn cứ vào kết quả phân loại lao động và hiệu quả kinh doanh trong năm để quyết định mức thưởng cho phù hợp.

Mọi trường hợp không quy định trong bản nội quy lao động này sẽ được giải quyết theo thoả ước lao động tập thể của Công ty và các văn bản quy định của Nhà nước.

**Điều 28:** Bản nội quy này làm tại Công ty TNHH một thành viên Nông nghiệp Rạng Đông gồm 7 chương 28 điều và được phổ biến đến từng người lao động.

Mọi người có trách nhiệm thực hiện nghiêm chỉnh nội quy lao động, đấu tranh ngăn chặn mọi hành vi gây thiệt hại đến hoạt động sản xuất kinh doanh, an ninh, an toàn trật tự của Công ty.

Bản nội quy lao động này được niêm yết tại nơi làm việc của các đội sản xuất và trụ sở Công ty TNHH MTV nông nghiệp Rạng Đông.

*Rạng Đông, ngày 16 tháng 01 năm 2025*



**Trần Mạnh Tuấn**



**Trần Duy Năng**