

**CÔNG TY CỔ PHẦN
KHỬ TRÙNG VIỆT NAM**

Số: 170/QĐ/VFC - NSHC

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

TP. Hồ Chí Minh, ngày 25 tháng 3 năm 2026

QUYẾT ĐỊNH

Ban hành Quy định nội bộ về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất

CÔNG TY CỔ PHẦN KHỬ TRÙNG VIỆT NAM

- Căn cứ 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 Điều lệ hiện hành Công ty Cổ phần Khử trùng Việt Nam.

QUYẾT ĐỊNH

- Điều 1.** Ban hành kèm theo Quyết định này là quy định nội bộ về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất của Công ty Cổ phần Khử trùng Việt Nam.
- Điều 2.** Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký ban hành.
- Điều 3.** Ban Điều hành Công ty, Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở, các đơn vị trực thuộc và toàn thể người lao động làm việc tại Công ty chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG
TỔNG GIÁM ĐỐC



Nơi nhận:

- Ban điều hành Cty;
- BCH CĐCS Cty;
- CĐ cấp trên trực tiếp;
- Lưu VT, CĐCS.

Trần Văn Dũng

QUY ĐỊNH NỘI BỘ

VỀ KỶ LUẬT LAO ĐỘNG VÀ TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT

(Kèm theo quyết định số 170 /QĐ/VFC-NSHC ngày 25 tháng 3 năm 2026 về việc ban hành quy định nội bộ về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất)

CHƯƠNG 1. QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Mục đích và phạm vi áp dụng

Quy định này làm rõ một số nhóm hành vi và căn cứ xử lý kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất theo Nội quy lao động của Công ty và quy định pháp luật có liên quan.

Quy định này là văn bản nội bộ của Công ty, được ban hành để làm căn cứ quản trị và được sử dụng nộp bổ sung cùng hồ sơ đăng ký Nội quy lao động khi cơ quan có thẩm quyền yêu cầu.

Áp dụng đối với toàn thể người lao động làm việc theo hợp đồng lao động tại Công ty và các cán bộ quản lý trong phạm vi trách nhiệm được giao.

Điều 2. Nguyên tắc chung

Xử lý kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất thực hiện theo đúng thẩm quyền, trình tự, thủ tục theo Nội quy lao động và pháp luật.

Việc xác định vi phạm dựa trên chứng cứ, mức độ lỗi, hậu quả/thiệt hại và yếu tố tái phạm (nếu có).

Trách nhiệm liên đới của cán bộ quản lý chỉ xem xét khi có lỗi quản lý trực tiếp, được xác định bằng biên bản xác minh và xử lý theo đúng trình tự kỷ luật lao động.

CHƯƠNG II. LIÊM CHÍNH – XUNG ĐỘT LỢI ÍCH – TRỤC LỢI

Điều 3. Nghĩa vụ kê khai và phòng ngừa

Người lao động có trách nhiệm báo cáo/kê khai khi có hoặc có nguy cơ phát sinh xung đột lợi ích trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.

Người lao động không tham gia đề xuất/lựa chọn/phê duyệt/nghiệm thu/thanh toán đối với đối tác/nhà cung cấp có liên quan đến bản thân hoặc người thân, trừ trường hợp đã kê khai và được Công ty chấp thuận bằng văn bản.

Điều 4. Hành vi bị nghiêm cấm

Nhận/gợi ý nhận/yêu cầu nhận hoa hồng, lợi ích cá nhân từ đối tác/nhà cung cấp/khách hàng liên quan đến công việc.

Lợi dụng chức vụ, quyền hạn để trục lợi; dàn xếp trái phép; tiếp tay chiếm đoạt tài sản/tiền của Công ty/đối tác.

Vi phạm các chính sách về Bán hàng – marketing – thu tiền/công nợ

Điều 5. Tuân thủ chính sách thương mại và công nợ



Người lao động phải tuân thủ quy định về thẩm quyền, hạn mức, hồ sơ phê duyệt đối với các nội dung: giá, chiết khấu, khuyến mại, hỗ trợ, công nợ và các cam kết thương mại.

Nghiêm cấm tự ý điều chỉnh chính sách, làm sai lệch hồ sơ/số liệu, hoặc thực hiện trái thẩm quyền gây thiệt hại cho Công ty.

Điều 6. Chiếm dụng tiền, gian lận công nợ

Nghiêm cấm chiếm dụng tiền thu nợ hoặc các khoản tiền khác của Công ty sử dụng cho mục đích cá nhân.

Nghiêm cấm thu ngoài sổ sách, lập chứng từ khống, bù trừ trái quy định, sửa/xóa chứng từ để che giấu sai phạm.

CHƯƠNG 3. AN TOÀN THÔNG TIN – HỆ THỐNG CNTT

Điều 7. Hành vi vi phạm an toàn thông tin

Nghiêm cấm truy cập trái phép hệ thống thông tin của Công ty hoặc của đồng nghiệp; sử dụng tài khoản người khác khi chưa được phép.

Nghiêm cấm cố ý phát tán mã độc/virus; cài đặt phần mềm trái phép gây rủi ro an toàn thông tin.

Nghiêm cấm sao chép, chuyển giao, phát tán dữ liệu nội bộ trái phép.

CHƯƠNG 4. PHÁT NGÔN – TRUYỀN THÔNG – THÔNG TIN SAI LỆCH

Điều 8. Hành vi vi phạm phát ngôn/truyền thông

Người lao động chỉ phát ngôn nhân danh Công ty khi được phân công/ủy quyền.

Nghiêm cấm cố ý lan truyền thông tin sai sự thật hoặc thông tin chưa được kiểm chứng về Công ty/Lãnh đạo/CBNV (kể cả qua phương tiện điện tử) khi có căn cứ xác minh và gây hậu quả nghiêm trọng hoặc đã bị yêu cầu chấm dứt/đính chính nhưng vẫn tiếp tục.

CHƯƠNG 5. AN NINH – PCCC – RƯỢU BIA – GÂY RỐI

Điều 9. Hành vi vi phạm an ninh, PCCC và trật tự

Nghiêm cấm mang vũ khí, chất nổ, chất cháy vào Công ty trái phép.

Nghiêm cấm sử dụng rượu bia, chất kích thích trong giờ làm việc hoặc đến nơi làm việc trong tình trạng say xỉn/không kiểm soát hành vi.

Nghiêm cấm hành vi bạo lực, cố ý gây thương tích, xúc phạm nghiêm trọng người khác; gây rối, làm mất an ninh trật tự trong phạm vi Công ty.

CHƯƠNG 6. QUẢN LÝ TÀI SẢN – TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT

Điều 10. Nguyên tắc trách nhiệm vật chất

Người lao động có trách nhiệm bảo quản, sử dụng tài sản đúng mục đích; thực hiện bàn giao/kiểm kê theo yêu cầu.

Khi xảy ra mất mát, hư hỏng, thất thoát tài sản, Công ty lập biên bản xác minh để xác định lỗi và mức bồi thường theo Nội quy lao động và quy định pháp luật.

Chương VIII. Xác minh, chứng cứ, phổ biến và hiệu lực

Điều 11. Xác minh, chứng cứ và chế tài áp dụng

Chứng cứ xác minh có thể gồm: biên bản, tường trình, email/tin nhắn, hình ảnh/video, log hệ thống, chứng từ, xác nhận của các bên liên quan... theo quy định pháp luật.

Người lao động vi phạm các quy định nêu tại văn bản này tùy tính chất, mức độ sẽ bị xem xét xử lý theo Nội quy lao động (bao gồm sa thải nếu thuộc trường hợp quy định tại Điều 43 của Nội quy) và/hoặc bồi thường thiệt hại theo quy định.

Điều 12. Phổ biến và hiệu lực

Quy định này được Công ty phổ biến đến người lao động bằng một hoặc nhiều hình thức phù hợp (email/thông báo nội bộ/niêm yết/hợp phổ biến/ký nhận).

Quy định có hiệu lực kể từ ngày ký và được sửa đổi, bổ sung khi cần thiết.

ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG
TỔNG GIÁM ĐỐC



Trần Văn Dũng

