

Số: 44/QĐ-XSKT

Bắc Giang, ngày 23 tháng 5 năm 2017

QUYẾT ĐỊNH

Ban hành Quy chế quản lý, sử dụng quỹ tiền lương, thù lao, quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi

CHỦ TỊCH CÔNG TY TNHH MTV XỔ SỐ KIẾN THIẾT BẮC GIANG

Căn cứ nghị định số 30/2007/NĐ-CP ngày 01/3/2007 của Chính phủ về kinh doanh xổ số; Nghị định số 78/2012/NĐ-CP ngày 05/10/2012 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 30/2007/NĐ-CP của Chính phủ về kinh doanh xổ số; Thông tư số 01/2014/TT-BTC ngày 02/01/2014 của Bộ Tài chính hướng dẫn Chế độ quản lý tài chính doanh nghiệp kinh doanh xổ số kiến thiết;

Căn cứ Nghị định số 91/2015/NĐ-CP ngày 13/10/2015 của Chính phủ về đầu tư vốn nhà nước vào doanh nghiệp và quản lý, sử dụng vốn, tài sản tại doanh nghiệp; Nghị định số 65/2014/NĐ-CP ngày 01/7/2014 về việc quy định chi tiết thi hành Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Thi đua, khen thưởng năm 2013;

Căn cứ văn bản hợp nhất số 26/VBHN-BTC ngày 14/9/2015 của Bộ Tài chính hướng dẫn thi hành Nghị định số 218/2013/NĐ-CP ngày 26/12/2013 của Chính phủ;

Căn cứ Nghị định số 51/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 và Nghị định số 52/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ; Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 và Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội;

Căn cứ Công văn số 1586/UBND-KGVX ngày 17/5/2017 về việc cho ý kiến về quy chế quản lý, sử dụng quỹ tiền lương, thù lao, quỹ khen thưởng, phúc lợi;

Căn cứ Điều lệ tổ chức và hoạt động của Công ty;

Xét đề nghị của Kế toán trưởng,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này là Quy chế quản lý, sử dụng quỹ tiền lương, thù lao, quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi của Công ty TNHH một thành viên XSKT Bắc Giang.

Điều 2. Quy chế này được áp dụng từ ngày 01/6/2017 thay thế Quy chế ban hành kèm theo Quyết định số 105/QĐ-XSKT ngày 31/12/2015.

Điều 3. Giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng, Trưởng phòng các phòng nghiệp vụ, Giám đốc chi nhánh, Tổ trưởng Tổ quản lý XSKT các huyện, người lao động trong công ty và các tập thể, cá nhân có liên quan căn cứ quyết định thi hành./.

Nơi nhận:

- UBND tỉnh (báo cáo);
- Sở Lao động-Thương binh và Xã hội;
- Sở Tài chính;
- Kiểm soát viên;
- Như điều 3 (để thực hiện);
- Lưu VT, KT-TV.



**QUY CHẾ QUẢN LÝ, SỬ DỤNG
QUỸ TIỀN LƯƠNG, THÙ LAO, QUỸ KHEN THƯỞNG, QUỸ PHÚC LỢI
CÔNG TY TNHH MỘT THÀNH VIÊN XSKT BẮC GIANG**

(Ban hành kèm theo Quyết định số: ~~44~~/QĐ-XSKT ngày 25 tháng 5 năm 2017)

**Chương I
NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG**

Điều 1. Phạm vi, đối tượng áp dụng

1. Quy chế này quy định việc quản lý, sử dụng quỹ tiền lương, thù lao, quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi đối với người lao động làm việc trong Công ty theo chế độ hợp đồng lao động tại các Nghị định của Chính phủ (không bao gồm lao động hợp đồng ngắn hạn dưới một năm, người lao động trong thời gian thử việc hoặc người lao động theo vụ việc. Các trường hợp này được trả tiền lương theo hợp đồng lao động đã thoả thuận và ký kết giữa Giám đốc công ty với người lao động).

2. Người quản lý công ty: Chủ tịch công ty, Kiểm soát viên, Giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng (không bao gồm Giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng làm việc theo hợp đồng lao động).

Điều 2. Nguyên tắc chi trả lương

1. Thực hiện trả lương cho người quản lý, người lao động căn cứ vào ngày, giờ công lao động, bậc lương và chất lượng công việc của từng người, từng bộ phận theo kết quả kinh doanh và bình xét phân loại lao động trong kỳ.

2. Quỹ tiền lương được chi trực tiếp cho người quản lý, người lao động, không sử dụng vào mục đích khác và thực hiện chi trả đầy đủ theo quy chế được duyệt sau khi quyết toán trong kỳ.

3. Công ty trả lương cho người lao động theo vị trí, chức danh công việc, bảo đảm đúng quy định của pháp luật, dân chủ, công bằng, công khai, minh bạch, gắn với năng suất, chất lượng, hiệu quả kinh doanh, trả lương thỏa đáng đối với người có tài năng, có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, năng suất lao động cao và đóng góp nhiều cho công ty. Đảm bảo chi công bằng (*nhưng không bình quân*) đối với mỗi cá nhân và giữa các bộ phận công tác, không có sự chênh lệch quá lớn giữa các bộ phận và khuyến khích được các tập thể, cá nhân tích cực lao động hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Điều 3. Thời gian được tính công và thời gian không được tính công để trả lương

1. Thời gian được tính công để trả lương:

- Thời gian làm việc thực tế theo chế độ;
- Thời gian đi công tác, hội họp theo sự phân công của Lãnh đạo;
- Thời gian nghỉ phép, nghỉ lễ, nghỉ tết, ngày nghỉ cuối tuần;
- Thời gian nghỉ việc riêng theo Bộ Luật Lao động và thoả ước lao động tập thể.

2. Thời gian không được tính công trả lương:

- Thời gian nghỉ ốm đau, thai sản được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội;
- Thời gian nghỉ không lương, nghỉ không lý do.

Điều 4. Hệ số phân loại lao động để tính trả tiền lương, thù lao và tiền thưởng, phúc lợi

Hệ số phân loại lao động: Xếp loại A là 1,0; xếp loại B là 0,8; xếp loại C là 0,6; xếp loại D là 0,4.

Chương II NHỮNG QUY ĐỊNH CỤ THỂ

A. QUỸ TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG LÀM VIỆC THEO HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Điều 5. Nguồn hình thành quỹ tiền lương

1. Quỹ dự phòng tiền lương của năm trước chuyển sang.
2. Quỹ tiền lương thực hiện của người lao động được xác định theo Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016:

$$V_{th} = TL_{bqth} \times L_{thbq} \times 12 + V_{dt}$$

- V_{th} : Quỹ tiền lương thực hiện.
- TL_{bqth} : Mức tiền lương bình quân thực hiện.
- L_{thbq} : Số lao động bình quân thực tế sử dụng;
- 12: Số tháng trong năm.
- V_{dt} : Khoản chênh lệch tiền lương của cán bộ chuyên trách đoàn thể do tổ chức đoàn thể trả lương.

Điều 6. Xác định quỹ tiền lương, hệ số thưởng khuyến khích

Căn cứ kế hoạch doanh thu và quỹ tiền lương kế hoạch; hệ số lương, phụ cấp lương và biên chế cán bộ của các phòng nghiệp vụ, Chi nhánh và Tổ quản lý XSKT các huyện; để khuyến khích người lao động trực tiếp tích cực lao động thúc đẩy tăng doanh thu. Công ty áp dụng cơ chế trả lương khoán cho cán bộ trực tiếp quản lý nhóm thành phố Bắc Giang, Chi nhánh, Tổ quản lý XSKT các huyện. Bộ phận lao động làm việc gián tiếp trả lương theo thời gian thực tế làm việc, hệ số lương, phụ cấp lương và mức lương tối thiểu vùng.

1. Đối với lao động gián tiếp làm việc tại văn phòng Công ty: Trả lương theo thời gian thực tế làm việc, hệ số lương, phụ cấp lương theo thang lương, bảng lương của Công ty và mức lương tối thiểu vùng với hệ số điều chỉnh (K) là 0,4.

Quỹ tiền lương lao động gián tiếp = (Hệ số lương+phụ cấp lương) x lương tối thiểu vùng x (1+K)

2. Đối với lao động trực tiếp:

Trả lương khoán cho người lao động thuộc phòng kinh doanh quản lý các nhóm đại lý xổ số thành phố Bắc Giang, người lao động thuộc các Chi nhánh và Tổ quản lý XSKT các huyện theo kết quả doanh thu thực hiện (bao gồm lương, phụ cấp lương).

a) Đối với phòng Kinh doanh:

- Khoán đơn giá tiền lương cho các nhóm của phòng Kinh doanh, đơn giá 14 đồng/1.000 đồng doanh thu, hệ số lương khoán của từng nhóm do Phòng trình Lãnh đạo Công ty phê duyệt;

Quỹ tiền lương tất cả các nhóm = Doanh thu thực hiện x đơn giá tiền lương

b) Đối với các huyện:

- Chi nhánh, Tổ quản lý XSKT các huyện được hưởng tỷ lệ 4,5% trên doanh thu thực hiện của từng địa bàn huyện (riêng địa bàn huyện Sơn Động thuộc chi nhánh Lục Nam áp dụng hệ số lương khoán tỷ lệ 3% doanh thu thực hiện):

Quỹ tiền lương = Doanh thu thực hiện * Tỷ lệ khoán (%)

c) Điều kiện được hưởng theo đơn giá tiền lương khoán:

- Tỷ lệ hoàn thành từ 90% kế hoạch tổng doanh thu trở lên thì được hưởng mức khoán như trên;

- Tỷ lệ hoàn thành dưới 90% kế hoạch tổng doanh thu thì được hưởng theo tỷ lệ % hoàn thành.

d) Thưởng tăng năng suất lao động:

- Người lao động quản lý nhóm được hưởng tỷ lệ 1% trên doanh thu vượt kế hoạch của nhóm (doanh thu kế hoạch của từng nhóm và phương thức chi số tiền vượt khoán nhận được do phòng Kinh doanh trình Lãnh đạo công ty phê duyệt).

- Chi nhánh, Tổ quản lý XSKT các huyện được hưởng tỷ lệ 2% trên doanh thu vượt kế hoạch.

3. Hệ số thưởng khuyến khích trên doanh thu thực hiện xổ số truyền thống, xổ số biết kết quả ngay:

Để khuyến khích tăng trưởng doanh thu loại hình xổ số truyền thống, xổ số biết kết quả ngay theo đúng định hướng của Nhà nước và chiến lược phát triển của Công ty, do địa bàn một số huyện ở xa, hàng ngày phải mang vé xổ số truyền thống về hủy tại văn phòng Công ty, Công ty áp dụng hệ số thưởng khuyến khích trên doanh thu thực hiện cho cán bộ quản lý nhóm thành phố Bắc Giang, Chi nhánh và Tổ quản lý XSKT các huyện như sau:

- Đối với loại hình xổ số truyền thống:

+ Chi nhánh Lục Nam, Chi nhánh Tân Yên, Tổ quản lý Hiệp Hòa: Mức 3%;

+ Tổ quản lý XSKT Lạng Giang, Yên Dũng, Việt Yên: Mức 2%.

- Đối với loại hình xổ số biết kết quả ngay: Áp dụng chung một mức 3% đối với cán bộ quản lý nhóm thành phố Bắc Giang, Chi nhánh và Tổ quản lý XSKT các huyện.

Điều 7. Phương thức và thời gian chi trả tiền lương

1. Tạm ứng tiền lương

Để bảo đảm tiền lương chi trả hàng tháng cho người lao động không quá 85% quỹ tiền lương kế hoạch, Công ty quyết định mức tạm ứng tiền lương cho người lao động như sau:

1.1. Chi tạm ứng hàng tháng

Từ ngày 5 đến ngày 10 hàng tháng, các Phòng nghiệp vụ, Chi nhánh, Tổ quản lý XSKT huyện, căn cứ vào doanh thu thực hiện, hệ số lương khoán, lập bảng tính lương, kèm theo bảng chấm công và kết quả bình xét lao động (A,B,C,D) theo tháng gửi về phòng Kế toán - Tài vụ để thanh toán tiền lương.

a) Đối với lao động gián tiếp tại văn phòng Công ty:

- Tạm ứng 70% quỹ tiền lương khoán của lao động gián tiếp:

Tiền lương = (Hệ số lương + phụ cấp lương) x lương tối thiểu vùng x (1+K) x 70%

- Người lao động làm nhiệm vụ thủ kho, thủ quỹ được hưởng tiền trách nhiệm công việc với hệ số 0,2; làm văn thư được hưởng tiền độc hại với hệ số 0,1:

Hệ số trách nhiệm công việc x lương tối thiểu vùng x 70%

b) Đối với lao động quản lý nhóm đại lý thành phố Bắc Giang:

- Tạm ứng 70% quỹ tiền lương khoán của nhóm phòng Kinh doanh:

Tiền lương tất cả các nhóm = Doanh thu thực hiện x đơn giá tiền lương x 70%

- Lao động quản lý nhóm được hưởng tiền trách nhiệm công việc với hệ số 0,14:

Hệ số trách nhiệm công việc x lương tối thiểu vùng x 70%

c) Đối với lao động thuộc Chi nhánh, Tổ quản lý XSKT các huyện:

- Tạm ứng 75% quỹ tiền lương lương khoán của từng đơn vị:

Tiền lương = Doanh thu thực hiện x tỷ lệ khoán x 75%

Và được chi như sau:

+ 30% số tiền lương chia theo số ngày công thực tế tham gia làm việc, hệ số lương và phụ cấp lương trong Hệ thống thang lương, bảng lương của công ty;

+ 70% số tiền lương chia theo số ngày công thực tế tham gia làm việc * hệ số trách nhiệm công việc (Hệ số trách nhiệm công việc: Giám đốc chi nhánh và Tổ trưởng 1,3; Phó Giám đốc chi nhánh kiêm Tổ trưởng 1,3; Phó Giám đốc chi nhánh 1,2; Tổ phó 1,1; cán bộ nhân viên 1,0);

- Lao động tại các Chi nhánh, Tổ quản lý XSKT các huyện được hưởng phụ cấp lương theo quy định của công ty:

Hệ số phụ cấp lương x lương tối thiểu vùng x $(1+K)$ x 70%

- Lao động thuộc Chi nhánh, Tổ quản lý XSKT các huyện hưởng tiền trách nhiệm công việc với hệ số 0,2:

Hệ số trách nhiệm công việc x lương tối thiểu vùng x 75%

1.2. Chi thanh hủy vé xổ số

Kiểm đếm, thanh hủy vé xổ số truyền thống; kiểm đếm cuống vé xổ số lô tô dự thưởng, nhập số dự thưởng, rút vé trúng thưởng xổ số lô tô.

- Lãnh đạo Công ty, Trưởng ca, Phó trưởng ca và quản lý máy chủ 70.000 đồng/người/ca làm việc;

- Nhân viên làm nhiệm vụ kiểm đếm, nhập máy, rút thưởng 50.000 đồng/người/ca làm việc;

- Chi nhánh, Tổ quản lý XSKT huyện khoán theo tỷ lệ 1,1% trên doanh thu thực hiện và phân chia cho người lao động theo hệ số trách nhiệm công việc: Giám đốc chi nhánh và Tổ trưởng 1,3; Phó giám đốc chi nhánh kiêm Tổ trưởng 1,3; Phó giám đốc chi nhánh 1,2; Tổ phó 1,1; nhân viên hệ số 1,0.

Căn cứ chi được tính theo số ngày công, số buổi thực tế tham gia làm việc của người lao động và được chi cùng với thời điểm tạm ứng tiền lương hàng tháng.

1.3. Chi vào ngày lễ, ngày tết

Chi cho người lao động một mức như nhau, số tiền cụ thể từng lần do Giám đốc công ty quyết định.

2. Tiền lương còn lại

Cuối năm, căn cứ kết quả kinh doanh Công ty xác định quỹ tiền lương thực hiện cả năm, số tiền lương còn lại sau khi tạm ứng được chi theo thứ tự như sau:

2.1. Trích 10% quỹ tiền lương thực hiện dùng để khen thưởng cho người lao động. Bao gồm chi thưởng khuyến khích trên doanh thu thực hiện xổ số truyền thống và xổ số biết kết quả ngay, thưởng tăng năng suất lao động cho cán bộ trực tiếp kinh doanh, thưởng cho tất cả người lao động trong Công ty.

Sau khi chi thưởng khuyến khích trên doanh thu thực hiện xổ số truyền thống và xổ số biết kết quả ngay, thưởng tăng năng suất lao động cho cán bộ trực tiếp kinh doanh, số tiền còn lại chi cho người lao động trong Công ty. Chỉ tiêu chi căn cứ vào thời gian tham gia lao động, kết quả bình xét phân loại lao động (A,B,C,D) cả năm của Hội đồng thi đua khen thưởng Công ty (Không căn cứ vào hệ số lương và hệ số phụ cấp lương của từng người lao động).

2.2. Trả số tiền lương khoán còn lại của các đơn vị theo mức độ hoàn thành công việc (đối với lao động gián tiếp), kế hoạch tổng doanh thu các loại hình xổ số (đối với lao động trực tiếp).

2.3. Trích lập quỹ dự phòng tiền lương cho năm sau liền kề, mức dự phòng tiền lương do Giám đốc công ty quyết định sau khi có ý kiến của Ban Chấp hành công đoàn công ty, nhưng không vượt quá 17% quỹ tiền lương thực hiện.

2.4. Tiền lương bổ sung: Sau khi chi các khoản nêu trên và trích lập quỹ dự phòng tiền lương, số tiền còn lại Công ty chi bổ sung tiền lương cho người lao động. Chỉ tiêu chi căn cứ hệ số lương, phụ cấp lương, hệ số phân loại lao động cả năm và số tháng tham gia làm việc trong năm của người lao động.

B. QUỸ TIỀN LƯƠNG, THÙ LAO VÀ QUỸ TIỀN THƯỞNG CỦA NGƯỜI QUẢN LÝ CÔNG TY

Điều 8. Tiền lương của người quản lý công ty chuyên trách

Công ty áp dụng bảng hệ số mức lương và bảng mức tiền lương cơ bản để xác định quỹ tiền lương của người quản lý công ty chuyên trách do Nhà nước quy định tại Phụ lục số I, phụ lục số II ban hành kèm theo Nghị định số 52/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ.

Tiền lương đối với người quản lý công ty chuyên trách được xác định và trả lương gắn với hiệu quả kinh doanh, kết quả quản lý, điều hành hoặc kiểm soát, có không chế mức tối đa.

Điều 9. Thù lao của người quản lý công ty không chuyên trách

Người quản lý công ty không chuyên trách hưởng chế độ thù lao theo công việc và thời gian làm việc, nhưng không vượt quá 20% tiền lương của người quản lý công ty chuyên trách tương ứng.

Điều 10. Xác định quỹ tiền lương thực hiện của người quản lý công ty chuyên trách

1. Quỹ tiền lương thực hiện của người quản lý công ty chuyên trách được xác định theo Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016:

$$V_{thqlct} = L_{qlct} \times TL_{bqth} \times 12$$

Trong đó:

- V_{thqlct} : Quỹ tiền lương thực hiện của người quản lý công ty chuyên trách.
- L_{qlct} : Số người quản lý chuyên trách thực tế tính bình quân theo tháng.
- TL_{bqth} : Mức tiền lương bình quân thực hiện của người quản lý công ty chuyên trách.
- 12: Số tháng trong năm.

2. Mức tiền lương bình quân thực hiện gắn với mức độ thực hiện chỉ tiêu bảo toàn và phát triển vốn nhà nước, nộp ngân sách, năng suất lao động, lợi nhuận theo quy định.

3. Khi xác định quỹ tiền lương và mức tiền lương bình quân thực hiện Công ty loại trừ chênh lệch (cao hơn hoặc thấp hơn) trả thưởng thực tế trong năm so với thực hiện của năm trước liền kề.

4. Căn cứ quỹ tiền lương thực hiện và tiền lương đã tạm ứng cho người quản lý, Công ty xác định quỹ tiền lương còn lại. Trường hợp Công ty đã tạm ứng vượt quá quỹ tiền lương thực hiện thì phải hoàn trả phần tiền lương đã tạm ứng vượt ngay trong năm.

Điều 11. Xác định quỹ thù lao thực hiện của người quản lý không chuyên trách

1. Quỹ thù lao thực hiện của người quản lý không chuyên trách được tính trên cơ sở số người quản lý không chuyên trách thực tế tại các thời điểm trong năm, thời gian làm việc, mức tiền lương thực hiện của người quản lý chuyên trách và tỷ lệ thù lao do công ty xác định theo quy định tại Điều 9 Quy chế này.

2. Căn cứ quỹ thù lao thực hiện và quỹ thù lao đã tạm ứng cho người quản lý không chuyên trách, công ty xác định phân thù lao còn lại. Trường hợp Công ty đã tạm ứng cho người quản lý vượt quá quỹ thù lao thực hiện thì phải hoàn trả phần thù lao đã tạm ứng vượt ngay trong năm.

Điều 12. Trả lương, thù lao đối với người quản lý công ty

1. Quỹ tiền lương, quỹ thù lao của Chủ tịch công ty, Giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng, Kiểm soát viên được xác định theo năm, được chi như sau:

a) Quỹ tiền lương, thù lao, tiền thưởng của Kiểm soát viên được thực hiện theo hướng dẫn tại Thông tư 221/2013/TT-BTC ngày 31/12/2013.

b) Quỹ tiền lương của người quản lý chuyên trách (kể cả của Kiểm soát viên nếu được Chủ Sở hữu ủy quyền cho Công ty chi trả), hàng tháng được tạm ứng không vượt quá 80% của số tiền lương tạm tính cho tháng đó. Chỉ tiêu chi tạm ứng lương căn cứ vào bảng chấm công và kết quả bình xét lao động (A,B,C,D) theo tháng của từng người quản lý.

c) Quỹ thù lao của người quản lý không chuyên trách (kể cả của Kiểm soát viên không chuyên trách nếu được Chủ Sở hữu ủy quyền cho Công ty chi trả), hàng tháng được tạm ứng không vượt quá 80% của số tiền thù lao tạm tính cho tháng đó. Chỉ tiêu chi tạm ứng thù lao căn cứ vào bảng chấm công và kết quả bình xét lao động (A,B,C,D) theo tháng của từng người quản lý.

d) Cuối năm, căn cứ kết quả kinh doanh của Công ty để xác định quỹ tiền lương thực hiện cả năm, Công ty chi quỹ tiền lương, thù lao còn lại.

2. Quỹ tiền lương, thù lao của Chủ tịch công ty, Giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng, Kiểm soát viên được tách riêng với quỹ tiền lương của người lao động, được hạch toán vào chi phí kinh doanh và được thể hiện thành một mục trong báo cáo tài chính hàng năm của Công ty.

Điều 13. Quỹ tiền thưởng của người quản lý Công ty

1. Sử dụng để thưởng cho Chủ tịch công ty, Giám đốc, Phó giám đốc, Kiểm soát viên, Kế toán trưởng. Mức thưởng hàng năm và thưởng khi kết thúc nhiệm kỳ do đại diện chủ sở hữu quyết định gắn với tiêu chí đánh giá người quản lý công ty hiệu quả hoạt động kinh doanh của Công ty, trên cơ sở đề nghị của Chủ tịch công ty.

2. Hàng năm được trích 90% để thưởng cuối năm gắn với hiệu quả kinh doanh và các tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ đối với người quản lý theo quy định của Chính phủ về giám sát tài chính, đánh giá hiệu quả hoạt động, công khai thông tin tài chính, hướng dẫn của Bộ Tài chính và quy chế của Công ty. Chỉ tiêu chi căn cứ vào hệ số phân loại lao động (A,B,C,D) và số tháng tham gia lao động của từng người quản lý.

3. Số 10% quỹ tiền thưởng còn lại được lập thành quỹ tiền thưởng nhiệm kỳ, dùng để chi thưởng khi kết thúc nhiệm kỳ theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ cả nhiệm kỳ của từng người quản lý như sau:

a) Trường hợp các năm trong nhiệm kỳ đều hoàn thành hoặc hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ thì người quản lý được hưởng toàn bộ phần tiền thưởng từ quỹ tiền thưởng nhiệm kỳ;

b) Trường hợp trong nhiệm kỳ, có một năm không hoàn thành nhiệm vụ thì người quản lý chỉ được hưởng 50% phần tiền thưởng từ quỹ tiền thưởng nhiệm kỳ;

c) Trường hợp trong nhiệm kỳ, có hai năm trở lên không hoàn thành nhiệm vụ thì người quản lý không được hưởng phần tiền thưởng từ quỹ tiền thưởng nhiệm kỳ;

Phần quỹ tiền thưởng nhiệm kỳ còn lại người quản lý không được hưởng được hạch toán vào thu nhập khác của công ty.

Nhiệm kỳ để xác định quỹ tiền thưởng nhiệm kỳ của người quản lý được tính theo nhiệm kỳ của Chủ tịch công ty.

4. Trường hợp Chủ tịch công ty, Giám đốc, Phó giám đốc, Kiểm soát viên, Kế toán trưởng Công ty được khen thưởng theo quy định của pháp luật về thi đua khen thưởng thì Công ty sử dụng nguồn quỹ khen thưởng của Công ty để chi thưởng cho các đối tượng nêu trên theo mức thưởng mà pháp luật về thi đua khen thưởng đã quy định đối với từng hình thức thi đua, khen thưởng.

C - QUỸ KHEN THƯỞNG, QUỸ PHÚC LỢI CỦA CÔNG TY

Điều 14. Nguồn hình thành quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi

Trích lập quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi từ lợi nhuận sau thuế TNDN; từ tiền được khen thưởng của các cấp.

Điều 15. Đối tượng, mục đích sử dụng quỹ khen thưởng

1. Đối tượng:

a) Toàn bộ người lao động của công ty. Không dùng để chi thưởng cho đối tượng là người quản lý công ty (trừ khoản thưởng theo quy định của pháp luật về thi đua khen thưởng).

b) Những cá nhân và đơn vị ngoài Công ty có đóng góp nhiều cho hoạt động kinh doanh, công tác quản lý của Công ty.

2. Mục đích:

Quỹ khen thưởng của Công ty được dùng để:

- a) Thưởng cuối năm hoặc thường kỳ trên cơ sở năng suất lao động và thành tích công tác mỗi cán bộ, công nhân viên trong Công ty;
- b) Thưởng đột xuất cho những cá nhân, tập thể trong Công ty có sáng kiến hoặc có thành tích đột xuất;
- c) Thưởng cho những tập thể, cá nhân có thành tích xuất sắc trong phong trào thi đua được các cấp tặng Bằng khen, Giấy khen;
- d) Thưởng cho những cá nhân và đơn vị ngoài Công ty có đóng góp nhiều cho hoạt động kinh doanh, công tác quản lý của Công ty.

Căn cứ vào nguồn quỹ khen thưởng hiện có, mức thưởng cụ thể do Giám đốc Công ty quyết định.

Điều 16. Nội dung chi, mức chi quỹ khen thưởng

1. Khen thưởng các danh hiệu thi đua và hình thức khen thưởng vào dịp tổng kết năm

Căn cứ vào kết quả họp bình xét thi đua của Hội đồng thi đua khen thưởng; Giám đốc công ty quyết định tặng thưởng các danh hiệu thi đua và các hình thức khen thưởng thực hiện theo quy định của Luật Thi đua, Khen thưởng và hướng dẫn của Ban Thi đua - Khen thưởng tỉnh.

a) Thưởng đối với danh hiệu thi đua

- Đối với cá nhân: Danh hiệu “Chiến sĩ thi đua cấp Bộ, ngành, tỉnh, đoàn thể Trung ương” được thưởng 3,0 lần mức lương cơ sở; Danh hiệu “Chiến sĩ thi đua cấp cơ sở” được thưởng 1,0 lần mức lương cơ sở; Danh hiệu “Lao động tiên tiến” được thưởng 0,3 lần mức lương cơ sở;

- Đối với tập thể: Danh hiệu “Tập thể lao động xuất sắc” được thưởng 1,5 lần mức lương cơ sở; Danh hiệu “Tập thể lao động tiên tiến” được thưởng 0,8 lần mức lương cơ sở.

b) Tiền thưởng kèm theo Bằng khen, Giấy khen

- Đối với cá nhân: “Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ” được thưởng 1,5 lần mức lương tối thiểu; “Bằng khen cấp Bộ, ngành, tỉnh, đoàn thể Trung ương” được thưởng 1,0 lần mức lương cơ sở; Giấy khen được thưởng 0,3 lần mức lương cơ sở;

- Đối với tập thể: “Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ”, “Bằng khen cấp Bộ, ngành, tỉnh, đoàn thể Trung ương” được thưởng gấp 2 lần mức tiền thưởng đối với cá nhân; Tập thể được tặng Giấy khen các cấp được thưởng gấp 2 lần tiền thưởng đối với cá nhân.

2. Khen thưởng thường kỳ

Căn cứ vào nguồn quỹ khen thưởng còn lại: Cuối năm trên cơ sở năng suất lao động và thành tích đóng góp của người lao động; kết quả phân loại lao động và số tháng tham gia lao động để tính tiền thưởng cho người lao động.

$$\text{Số tiền được thưởng của mỗi CBCNV} = \frac{\text{Tổng số tiền chi thưởng trong kỳ}}{\text{Tổng hệ số tiền thưởng của CBNV đã được quy đổi}} \times \text{Hệ số phân loại của mỗi lao động} \times \text{số tháng tham gia lao động}$$

3. Khen thưởng đột xuất

Thưởng đột xuất cho những cá nhân, tập thể có sáng kiến hoặc có thành tích xuất sắc trong phong trào thi đua được suy tôn, các cấp tặng Bằng khen, Giấy khen, căn cứ vào kết quả xét của Hội đồng thi đua khen thưởng Giám đốc ra quyết định khen thưởng. Mức khen thưởng theo quy định của Luật Thi đua - Khen thưởng, các văn bản hướng dẫn và nguồn quỹ khen thưởng hiện có của Công ty.

Thưởng cho những tập thể, cá nhân ngoài Công ty có quan hệ kinh tế đã hoàn thành tốt những điều khoản của hợp đồng hoặc có thành tích đóng góp mang lại hiệu quả cho Công ty; Giám đốc quyết định mức khen thưởng cho phù hợp với thành tích và nguồn quỹ hiện có.

Điều 17. Đối tượng, mục đích sử dụng quỹ phúc lợi

1. Đối tượng:

- a) Toàn bộ người lao động của công ty;
- b) Người quản lý công ty.

2. Mục đích:

- a) Đầu tư xây dựng hoặc sửa chữa các công trình phúc lợi của Công ty;
- b) Chi cho các hoạt động phúc lợi của tập thể người lao động Công ty; chi cho ngày Quốc tế phụ nữ 8/3, ngày giỗ tổ 10/3; ngày 30/4; 01/5; 02/9; ngày thành lập công ty; ngày 20/10, 22/12, Tết dương lịch, Tết cổ truyền và ngày gặp mặt đầu xuân;
- c) Sử dụng một phần quỹ phúc lợi để làm từ thiện xã hội và một số khoản chi khác.

Điều 18. Mức chi quỹ phúc lợi

Việc sử dụng quỹ phúc lợi do Giám đốc công ty quyết định. Để chủ động trong việc sử dụng quỹ phúc lợi, Công ty quy định một số khoản chi cụ thể như sau:

1. Chi tặng quà cho Bố, Mẹ đẻ người lao động trong Công ty nhân ngày người cao tuổi Việt Nam 01/10 hàng năm, cho các cụ từ 70 tuổi trở lên mỗi Cụ một túi quà và tiền mặt trị giá từ 300.000 đồng đến 500.000 đồng.

2. Chi tặng quà cho lao động nữ ngày 8/3, ngày 20/10; tặng quà Hội viên Hội Cựu chiến binh ngày 22/12; tặng quà cho cán bộ Công ty đã nghỉ hưu nhân dịp kỷ niệm ngày thành lập Công ty và tết nguyên đán; tặng quà người lao động nhân dịp gặp mặt đầu xuân, ngày thành lập công ty trị giá từ 300.000 đến 500.000 đồng.

Ngoài các khoản chi cụ thể nêu trên, các khoản chi khác và công tác từ thiện xã hội căn cứ vào nguồn quỹ của Công ty.

Chương III

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 19. Tổ chức thực hiện và trách nhiệm thi hành

1. Giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng, Trưởng phòng các phòng nghiệp vụ, Giám đốc chi nhánh, Tổ trưởng tổ quản lý XSKT các huyện và người lao động trong công ty nghiêm chỉnh thực hiện các nội dung quy định trong quy chế này.

2. Khi các chính sách, chế độ của Nhà nước thay đổi thì áp dụng theo chính sách chế độ mới của Nhà nước.

3. Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc, phát sinh, Trưởng phòng các phòng nghiệp vụ, Giám đốc chi nhánh, Tổ trưởng tổ quản lý XSKT các huyện có trách nhiệm báo cáo về phòng Kế toán-Tài vụ tổng hợp báo cáo Chủ tịch công ty xem xét điều chỉnh, sửa đổi, bổ sung cho phù hợp.

gđ

CHỦ TỊCH



Vũ Quốc Hoàn