

UBND TỈNH CÀ MAU
CÔNG TY TNHH MTV
XỔ SỐ KIẾN THIẾT CÀ MAU
Số: 133/QĐ-GĐXSCM

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

Cà Mau, ngày 24 tháng 12 năm 2024

QUYẾT ĐỊNH
V/v ban hành Quy chế quản lý tiền lương
của Công ty TNHH MTV Xổ số kiến thiết Cà Mau

CỦA GIÁM ĐỐC CÔNG TY

Căn cứ Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 ngày 20 tháng 11 năm 2019.

Căn cứ Luật số 58/2014/QH13 Luật BHXH năm 2014.

Căn cứ Nghị định số 51/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ quy định quản lý lao động, tiền lương và tiền thưởng đối với người lao động làm việc trong công ty TNHH MTV do nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ.

Căn cứ Nghị định số 52/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ quy định tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ.

Căn cứ Nghị định số 21/2024/NĐ-CP ngày 23/2/2024 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 51/2016/NĐ-CP của Chính phủ quy định quản lý lao động, tiền lương và tiền thưởng đối với người lao động làm việc trong công ty TNHH MTV do nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ và Nghị định số 52/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ quy định tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ.

Căn cứ Quyết định số 2292/QĐ-UBND ngày 26/10/2021 của Ủy ban nhân dân tỉnh Cà Mau, phê duyệt Điều lệ tổ chức và hoạt động của Công ty TNHH MTV Xổ số kiến thiết Cà Mau;

Căn cứ Công văn số: 96/CV-CTXSCM ngày 24/12/2024 của Chủ tịch công ty TNHH MTV Xổ số kiến thiết Cà Mau (Công ty) về việc ban hành Quy chế quản lý tiền lương của Công ty.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Quy chế quản lý tiền lương của Công ty TNHH MTV Xổ số kiến thiết Cà Mau.

Điều 2. Quy chế có hiệu lực thực hiện kể từ ngày có quyết định phê duyệt. Quy chế này thay thế nội dung có liên quan về quản lý tiền lương của NLĐ trong Quy chế phân phối thu nhập của NLĐ được phê duyệt theo Quyết định số 31 ngày 16/8/2019 của Chủ tịch công ty và thay thế nội dung có liên quan về quản lý tiền lương của NQL và KSV chuyên trách trong Quy chế phân phối thu nhập của NQL và KSV chuyên trách được phê duyệt theo Quyết định số 32 ngày 16/8/2024 của Chủ tịch công ty

Điều 3. Người quản lý doanh nghiệp, các Phòng chức năng và CNVC lao động Công ty TNHH MTV Xổ số kiến thiết Cà Mau, căn cứ quyết định thi hành.

Quyết định có hiệu lực kể từ ngày ký./.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Kiểm soát viên;
- Lưu văn thư.



GIÁM ĐỐC

Võ Quốc Tiến

QUY CHẾ
QUẢN LÝ TIỀN LƯƠNG CỦA CÔNG TY TNHH MTV
XỔ SỔ KIẾN THIẾT CÀ MAU
(Ban hành theo QĐ số: 133/QĐ-GĐXSCM, ngày 24 tháng 12 năm 2024)

Chương 1:
NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Căn cứ pháp lý

- Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 ngày 20 tháng 11 năm 2019.
- Luật số 58/2014/QH13 Luật BHXH năm 2014.
- Nghị định số 51/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ quy định quản lý lao động, tiền lương và tiền thưởng đối với người lao động làm việc trong công ty TNHH MTV do nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ.
- Nghị định số 52/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ quy định tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ.
- Nghị định số 21/2024/NĐ-CP ngày 23/2/2024 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 51/2016/NĐ-CP của Chính phủ quy định quản lý lao động, tiền lương và tiền thưởng đối với người lao động làm việc trong công ty TNHH MTV do nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ và Nghị định số 52/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ quy định tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ.
- Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ trưởng Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, hướng dẫn thực hiện quản lý lao động tiền lương và tiền thưởng đối với người lao động làm việc trong công ty TNHH MTV do nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ.
- Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ trưởng Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, hướng dẫn thực hiện chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ.
- Thông tư số 105/2021/TT-BTC ngày 25/11/2021 của Bộ trưởng Bộ Tài chính, hướng dẫn việc thành lập, quản lý tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với

trưởng ban kiểm soát, kiểm soát viên tại Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ.

9. Thông tư số 06/2024/TT-BLĐTBXH ngày 30/7/2024 của Bộ trưởng Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ trưởng Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, hướng dẫn thực hiện chế độ tiền lương và tiền thưởng đối với người lao động làm việc trong công ty TNHH MTV do nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ và Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ trưởng Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, hướng dẫn thực hiện chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ.

10. Quyết định số 2292/QĐ-UBND ngày 26/10/2021 của Ủy ban nhân dân tỉnh Cà Mau về việc phê duyệt Điều lệ tổ chức và hoạt động của Công ty TNHH MTV Xổ số kiến thiết Cà Mau; Quyết định số 933//QĐ-UBND ngày 09/5/2024 của Ủy ban nhân dân tỉnh Cà Mau sửa đổi, bổ sung Điều lệ tổ chức và hoạt động của Công ty TNHH MTV Xổ số kiến thiết Cà Mau.

11. Quyết định số 93/QĐ-CTXSCM và Quyết định số 94/QĐ-CTXSCM ngày 07/10/2024 của Chủ tịch Công ty TNHH MTV Xổ số kiến thiết Cà Mau về việc ban hành Hệ thống thang lương, bảng lương của Công ty TNHH MTV Xổ số kiến thiết Cà Mau.

12. Quy chế quy định thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và chăm sóc sức khỏe cho Công nhân viên chức lao động, được ban hành theo Quyết định số 132/QĐ-GĐXSCM ngày 24/12/2024 của Giám đốc Công ty TNHH MTV Xổ số kiến thiết Cà Mau.

Điều 2. Giải thích từ ngữ và cụm từ viết tắt:

1. Công ty: Là từ viết tắt của Công ty Trách nhiệm hữu hạn một thành viên Xổ số kiến thiết Cà Mau (Công ty TNHH MTV Xổ số kiến thiết Cà Mau).

2. NQLDN: Người quản lý doanh nghiệp, có thể gọi tắt là Người quản lý (NQL), là các thành viên bao gồm Chủ tịch công ty, Giám đốc, các Phó Giám đốc và Kế toán trưởng.

3. KSV: Kiểm soát viên công ty.

4. NLĐ: Người lao động, bao gồm tất cả người làm việc tại Công ty theo hợp đồng lao động.

5. CNVCLĐ: Công nhân viên chức lao động, bao gồm NQLDN, KSV và NLĐ đang làm việc tại Công ty.

6. NSDLĐ: Người sử dụng lao động, khi nói đến chủ thể bị tác động là NLĐ thì NSDLĐ là Giám đốc; khi nói đến chủ thể bị tác động là NQLDN thì NSDLĐ được hiểu là người có thẩm quyền bổ nhiệm đối với chủ thể bị tác động, theo đó khi nói đến chủ thể bị tác động là Giám đốc, Phó giám đốc và Kế toán trưởng thì NSDLĐ là Chủ tịch công ty; khi chủ thể bị tác động là Chủ tịch công ty và Kiểm soát viên thì NSDLĐ là Chủ sở hữu công ty.

7. Bảng lương theo vị trí việc làm: Là Bảng lương đã được Chủ tịch công ty phê duyệt và đang có hiệu lực thực hiện, bao gồm Bảng lương theo vị trí việc làm của của NLĐ; Bảng lương theo vị trí việc làm của NQL và KSV chuyên trách.

8. BHXH: Bảo hiểm xã hội.

Điều 3. Đối tượng áp dụng:

1. Người quản lý và Kiểm soát viên chuyên trách.
2. Người lao động.

Điều 4. Nguyên tắc, mục đích, yêu cầu của Quy chế:

1. Tiền lương cho NQL và KSV chuyên trách căn cứ theo quỹ tiền lương thực hiện được cấp có thẩm quyền phê duyệt, tiền lương cơ bản quy định tại Phụ lục II của Nghị định số 52/2016/NĐ-CP, bảng lương theo vị trí việc làm và những quy định cụ thể của Quy chế này.

2. Tiền lương cho NLĐ căn cứ theo quỹ tiền lương thực hiện được cấp có thẩm quyền phê duyệt, bảng lương theo vị trí việc làm và những quy định cụ thể của Quy chế này.

3. Tiền lương phải đảm bảo tính chính xác, công bằng và hợp lý.

4. Khuyến khích NLĐ nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; nâng cao năng lực thực tiễn và thực hiện hoàn thành tốt nhiệm vụ được phân công.

5. Khuyến khích NLĐ gắn bó với ngành nghề, với quá trình phát triển của Công ty.

Điều 5. Các khoản thu nhập của CNVCLĐ:

1. Tiền lương của NQL và KSV chuyên trách theo quỹ lương thực tế được phê duyệt:

- Tiền lương theo vị trí việc làm của NQL và KSV chuyên trách, để tính tham gia các loại BHXH bắt buộc và các chính sách khác liên quan đến quyền lợi của NQL và KSV chuyên trách theo quy định của pháp luật.

- Tổng quỹ lương thực hiện năm của NQL và KSV chuyên trách được cấp có thẩm quyền phê duyệt, để quyết toán tiền lương thực tế theo năm cho NQL và KSV chuyên trách.

2. Tiền lương của NLĐ theo quỹ lương thực tế được phê duyệt:

- Tổng quỹ lương thực hiện năm của NLĐ được cấp có thẩm quyền phê duyệt, để quyết toán tiền lương thực tế theo năm cho NLĐ, bao gồm: Tiền lương theo vị trí việc làm; tiền lương theo hiệu quả kinh doanh; các khoản bồi dưỡng, phụ cấp bổ sung ngoài lương theo vị trí việc làm.

- Tiền lương theo vị trí việc làm của NLĐ được quyết toán hàng tháng theo mức đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ, không phụ thuộc vào kết quả kinh doanh của Công ty. Đây là khoản tiền lương làm cơ sở ký kết hợp đồng lao động và để

tính tham gia các loại BHXH bắt buộc và các chính sách khác liên quan đến quyền lợi của NLĐ theo quy định của Pháp luật.

- Tiền lương theo hiệu quả kinh doanh được quyết toán theo năm, phụ thuộc vào kết quả hoạt động kinh doanh của Công ty. Quyết toán tiền lương theo hiệu quả kinh doanh căn cứ vào tiền lương theo vị trí việc làm, gắn với mức đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ thực tế của NLĐ. Khoản tiền lương này được tính theo hình thức lượng hóa thành điểm cho từng NLĐ ứng với từng thời điểm và theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ. Do phụ thuộc vào kết quả kinh doanh của Công ty nên tiền lương theo hiệu quả kinh doanh không cố định, không được làm căn cứ tính các khoản BHXH bắt buộc.

- Các khoản bồi dưỡng, phụ cấp bổ sung ngoài lương theo vị trí việc làm, được tính trước khi quyết toán tiền lương theo hiệu quả kinh doanh.

3. Các khoản thu nhập khác:

- Tiền thù lao và tiền thưởng của CNVCLĐ tham gia quản lý vào các doanh nghiệp khác, thực hiện theo quy định hiện hành. Tại Công ty khoản này phát sinh ít, chiếm tỷ lệ rất nhỏ so với tiền lương của CNVCLĐ, nên khoản này được phân phối trực tiếp cho đối tượng được hưởng theo chi tiết từ các doanh nghiệp khác chuyển về.

- Tiền thưởng các loại và các khoản hỗ trợ bằng tiền, hiện vật khác theo quy định hiện hành và từ nguồn phúc lợi của Công ty. Thực hiện theo quy định của Quy chế quản lý quỹ khen thưởng, phúc lợi của Công ty ban hành.

- Quỹ thưởng NQL và KSV chuyên trách, thực hiện theo quy định hiện hành và các quy định có liên quan của Quy chế quản lý quỹ khen thưởng, phúc lợi của Công ty ban hành.

Chương 2:

QUẢN LÝ TIỀN LƯƠNG ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG

Phần 1:

NGÀY ĐƯỢC TÍNH LƯƠNG VÀ ĐÁNH GIÁ KẾT QUẢ THỰC HIỆN NHIỆM VỤ ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG

Điều 6. Ngày được tính lương đối với NLĐ:

Thực hiện theo Quy chế quy định thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và chăm sóc sức khỏe cho CNVCLĐ, được phê duyệt theo Quyết định số xxx/QĐ-GĐXSCM ngày xx/11/2024 của Giám đốc (sau đây gọi tắt là Quy chế ngày làm việc). Xác định ngày được tính lương của NLĐ như sau:

1. Ngày được tính lương 100% (TG_{LV}):

Ngày làm việc, ngày được xem như làm việc và ngày nghỉ được tính lương 100% theo vị trí việc làm và tiền lương theo hiệu quả kinh doanh, được thực hiện theo quy định tại khoản 1 Điều 10 của Quy chế ngày làm việc, cụ thể như sau:

1.1. Ngày NLĐ thực hiện chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn của mình, bao gồm làm việc tại Trụ sở công ty và các văn phòng đại diện; ngày hội họp, học tập... do Công ty tổ chức, Đảng và các đoàn thể trực thuộc tổ chức và các ngày thực hiện nhiệm vụ tương tự khác do người có thẩm quyền quyết định.

1.2. Ngày đi công tác thực hiện nhiệm vụ phát hành vé và thực hiện các nhiệm vụ khác như hội họp, học tập kinh nghiệm... khảo sát, phát triển thị trường theo nhu cầu hoạt động kinh doanh; ngày đi thực hiện nhiệm vụ theo chủ trương, nghị quyết của Đảng, chính sách pháp luật nhà nước và các hoạt động đoàn thể, xã hội; ngày đi giao lưu các hoạt động phong trào do người có thẩm quyền quyết định; ngày đi kiểm tra sức khỏe định kỳ do người có thẩm quyền quyết định và các ngày thực hiện nhiệm vụ tương tự khác do người có thẩm quyền quyết định.

1.3. Ngày nghỉ lễ theo quy định tại Điều 5 của Quy chế ngày làm việc. Theo quy định hiện hành, mỗi năm có 11 ngày nghỉ lễ, tết được ghi đích danh ngày cụ thể theo lịch, bao gồm:

- a) Tết Dương lịch: 1 ngày (1/1 dương lịch);
- b) Tết Âm lịch: 5 ngày;
- c) Ngày Giỗ tổ Hùng Vương: 1 ngày (ngày 10/3 âm lịch);
- d) Ngày Giải phóng Miền Nam: 1 ngày (30/4 dương lịch);
- đ) Ngày Quốc tế Lao động: 1 ngày (1/5 dương lịch);
- e) Ngày Quốc khánh: 2 ngày (ngày 2/9 dương lịch và 1 ngày liền kề trước hoặc sau).

1.4. Ngày nghỉ bù theo quy định tại Điều 6 của Quy chế ngày làm việc.

1.5. Ngày nghỉ phép năm theo quy định tại Điều 7 và Điều 8 của Quy chế ngày làm việc.

1.6. Ngày nghỉ đặc biệt được hưởng nguyên lương, là ngày nghỉ khi bản thân và gia đình có hũu sự theo quy định của pháp luật, NLĐ phải nghỉ đúng theo chuỗi thời gian có liên quan trực tiếp đến từng sự kiện hũu sự, nếu không nghỉ đúng theo từng sự kiện hũu sự thì không được tính nghỉ bù vào thời điểm khác. Các ngày nghỉ này bao gồm:

- a) NLĐ kết hôn: Nghỉ 3 ngày.
- b) Con đẻ, con nuôi kết hôn: Nghỉ 1 ngày.
- c) Cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi chết (kể cả bên vợ hoặc bên chồng), chồng chết, vợ chết, con chết, con nuôi chết: Nghỉ 3 ngày.

2. Thời gian được tính lương theo tỷ lệ %:

Thời gian được tính lương tương ứng tỷ lệ % tiền lương theo vị trí việc làm và tiền lương theo hiệu quả kinh doanh, được thực hiện theo quy định tại khoản 2 Điều 10 của Quy chế ngày làm việc, cụ thể như sau:

2.1. Ngày đi học các khóa có thời gian đào tạo tính theo ngày làm việc từ 1 tháng trở lên (22 ngày làm việc), thực hiện tỷ lệ % tính lương theo quyết định của người có thẩm quyền đối với từng trường hợp cụ thể. Trường hợp người có thẩm quyền không có quy định riêng đối với trường hợp cụ thể, thì áp dụng tỷ lệ chung là 95%. Ngày đi học này được ký hiệu là TG_H , cách quy đổi TG_H thành $TG_{HQĐ}$ như sau:

a) Nếu trong kỳ tính lương người A đi học chỉ áp dụng duy nhất một tỷ lệ tính lương thì quy đổi TG_H thành $TG_{HQĐ}$ theo công thức tính như sau (*Công thức 1*):

$$TG_{HQĐ}A = TG_HA \times H_HA$$

Trong đó:

- $TG_{HQĐ}A$: Thời gian đi học được tính lương của người A đã được quy đổi thành ngày làm việc được tính lương 100%.

- TG_HA : Thời gian đi học được tính lương của người A.

- H_HA : Tỷ lệ tính lương đối với ngày đi học của người A.

b) Nếu trong kỳ tính lương người A, các giai đoạn đi học áp dụng các tỷ lệ tính lương khác nhau, thì quy đổi TG_H thành $TG_{HQĐ}$ theo công thức tính như sau (*Công thức 2*):

$$TG_{HQĐ}A = TG_HA^1 \times H_HA^1 + TG_HA^2 \times H_HA^2 + \dots + TG_HA^n \times H_HA^n$$

Trong đó:

- $TG_{HQĐ}A$: Thời gian đi học được tính lương của người A đã được quy đổi thành ngày làm việc được tính lương 100%.

- TG_HA^1 : Khoảng thời gian đi học thứ nhất được tính lương của người A.

- H_HA^1 : Tỷ lệ tính lương của khoảng thời gian đi học thứ nhất của người A.

- TG_HA^2 : Khoảng thời gian đi học thứ hai được tính lương của người A.

- H_HA^2 : Tỷ lệ tính lương của khoảng thời gian đi học thứ hai của người A.

- TG_HA^n : Khoảng thời gian đi học thứ n được tính lương của người A.

- H_HA^n : Tỷ lệ tính lương của khoảng thời gian đi học thứ n của người A.

2.2. Ngày nghỉ để điều trị và dưỡng bệnh do tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp. Việc xác định ngày nghỉ để điều trị và dưỡng bệnh do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và các khoản chi phí có liên quan được thực hiện theo quy định của Pháp luật hiện hành. Người có thẩm quyền quy định riêng đối với từng trường hợp cụ thể, trường hợp người có thẩm quyền không có quy định riêng đối với các trường hợp cụ thể, thì áp dụng tỷ lệ chung là 75%. Ngày nghỉ này được ký hiệu là TG_N , cách quy đổi TG_N thành $TG_{NQĐ}$ như sau:

a) Nếu trong kỳ tính lương người A nghỉ chỉ áp dụng duy nhất một tỷ lệ tính lương thì quy đổi TG_N thành $TG_{NQĐ}$ theo công thức tính như sau (*Công thức 3*):

$$TG_{NQĐ}A = TG_NA \times H_NA$$

Trong đó:

- $TG_{NQĐA}$: Thời gian nghỉ được tính lương của người A đã được quy đổi thành ngày làm việc được tính lương 100%.

- TG_{NA} : Thời gian nghỉ được tính lương của người A.

- H_{NA} : Tỷ lệ tính lương đối với ngày nghỉ của người A.

b) Nếu trong kỳ tính lương người A, các giai đoạn nghỉ áp dụng các tỷ lệ tính lương khác nhau, thì quy đổi TG_N thành $TG_{NQĐ}$ theo công thức tính như sau (Công thức 4):

$$TG_{NQĐA} = TG_{NA}^1 \times H_{NA}^1 + TG_{NA}^2 \times H_{NA}^2 + \dots + TG_{NA}^n \times H_{NA}^n$$

Trong đó:

- $TG_{NQĐA}$: Thời gian nghỉ được tính lương của người A đã được quy đổi thành ngày làm việc được tính lương 100%.

- TG_{NA}^1 : Khoảng thời gian nghỉ thứ nhất được tính lương của người A.

- H_{NA}^1 : Tỷ lệ tính lương của khoảng thời gian nghỉ thứ nhất của người A.

- TG_{NA}^2 : Khoảng thời gian nghỉ thứ hai được tính lương của người A.

- H_{NA}^2 : Tỷ lệ tính lương của khoảng thời gian nghỉ thứ hai của người A.

- TG_{NA}^n : Khoảng thời gian nghỉ thứ n được tính lương của người A.

- H_{NA}^n : Tỷ lệ tính lương của khoảng thời gian nghỉ thứ n của người A.

2.3. Ngày nghỉ để điều trị và dưỡng bệnh do tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp. Việc xác định ngày nghỉ để điều trị và dưỡng bệnh do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và các khoản chi phí có liên quan được thực hiện theo quy định của Pháp luật hiện hành. Người có thẩm quyền quy định riêng đối với trường hợp cụ thể, trường hợp người có thẩm quyền không có quy định riêng đối với trường hợp cụ thể, thì áp dụng tỷ lệ chung là 75%.

3. Ngày không được tính lương:

Ngày không được tính lương thực hiện theo quy định tại Điều 11 của Quy chế ngày làm việc, cụ thể như sau:

3.1. Ngày nghỉ việc hưởng BHXH: Là ngày nghỉ hộ sản, nghỉ điều trị bệnh... được Bảo hiểm xã hội trả thay lương theo quy định của pháp luật.

3.2. Ngày nghỉ việc riêng theo chế độ không được hưởng lương: NLĐ được nghỉ phép 1 ngày và phải thông báo cho NSDLĐ biết trong trường hợp ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại, anh, chị, em ruột chết; cha hoặc mẹ kết hôn, anh, chị, em ruột kết hôn.

3.3. Ngày đi học theo nhu cầu cá nhân: Là ngày đi học do NLĐ tự đi học theo nhu cầu cá nhân, không được hưởng lương và được NSDLĐ thống nhất theo những quy định riêng đối với từng trường hợp cụ thể.

3.4. Ngày nghỉ việc riêng theo thỏa thuận: Là ngày nghỉ việc riêng ngoài chế độ theo nhu cầu của NL, khi hết thời gian nghỉ phép năm hoặc hết thời gian nghỉ BHXH trả thay lương nhưng có nhu cầu phải tiếp tục nghỉ để xử lý việc riêng hay chăm sóc sức khỏe bản thân... thì xin phép nghỉ tương tự như xin nghỉ phép năm.

3.5. Ngày tự ý nghỉ việc: Là ngày nghỉ việc không được chấp thuận trước của người có thẩm quyền, cụ thể:

- Trong giờ làm việc tại Công ty hoặc trong khi thực hiện nhiệm vụ lúc đi công tác: Tự ý rời vị trí làm việc theo chức năng nhiệm vụ được phân công, hoặc có mặt tại vị trí làm việc nhưng không thực hiện nhiệm vụ theo chức năng được phân công, hoặc có mặt tại vị trí làm việc nhưng trong cơ thể có nồng độ cồn ở mức không còn đủ sức khỏe làm việc. Đây là hình thức vi phạm nội quy lao động về thời gian làm việc.

- Dù vẫn còn chế độ nghỉ phép năm, nhưng tự ý nghỉ việc không báo trước, đồng thời không chứng minh được lý do chính đáng về sự nghỉ việc không thể báo trước đó hoặc có nhu cầu xin nghỉ phép nhưng không được chấp nhận (do nguyên nhân nghỉ phép không cấp thiết trong khi nhu cầu công việc đòi hỏi phải có mặt, nếu vắng mặt trong thời gian đó sẽ gây khó khăn cho hoạt động của Công ty). Đây là hình thức vi phạm nội quy lao động về thời gian làm việc.

3.6. Các trường hợp nghỉ việc khác ngoài những quy định đã được nêu tại Quy chế ngày làm việc.

Điều 7. Đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ đối với NLĐ:

1. Tiêu chí đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của NLĐ:

Đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của NLĐ theo điểm, quy định đánh giá mức thấp nhất 45 điểm, cao nhất 110 điểm. Tùy theo điều kiện cụ thể, Giám đốc có thể quy định đánh giá điểm chi tiết theo 4 tiêu chí được quy định dưới đây, hoặc đánh giá điểm tổng hợp chung của cả 4 tiêu chí, cụ thể như sau:

1.1. Mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao, được đánh giá thông qua năng suất lao động, kết quả công việc cụ thể. Đánh giá theo điểm, tiêu chí này đánh giá từ 30 điểm đến 60 điểm.

1.2. Năng động, sáng kiến, sáng tạo, hợp lý hóa trong công việc ...: Đánh giá theo điểm, tiêu chí này đánh giá từ 5 điểm đến 20 điểm.

1.3. Chấp hành chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, nội quy, quy chế của Công ty; tinh thần học tập chính trị, văn hóa, chuyên môn, nghiệp vụ, phương pháp làm việc hay... Đánh giá theo điểm, tiêu chí này đánh giá từ 5 điểm đến 15 điểm.

1.4. Phẩm chất đạo đức, lối sống; tinh thần đoàn kết, tương trợ và tham gia các phong trào thi đua: Đánh giá theo điểm, tiêu chí này đánh giá từ 5 điểm đến 15 điểm.

2. Tổ chức đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ đối với NLĐ:

2.1. Quy trình đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ đối với NLĐ:

Quy trình đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ đối với NLĐ được thực hiện qua các bước sau đây:

a) Tập thể phòng chức năng đánh giá và đề xuất điểm đánh giá đối với từng NLĐ trực thuộc phòng, riêng đối với lãnh đạo phòng chức năng ngoài đề xuất của tập thể phòng, có thể được tập thể cán bộ chủ chốt tham gia đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ cùng với người quản lý doanh nghiệp.

b) Căn cứ đề xuất của tập thể các phòng chức năng và của tập thể cán bộ chủ chốt, Hội đồng thi đua khen thưởng họp xem xét, kết luận đề nghị điểm đánh giá tất cả NLĐ trong Công ty.

c) Căn cứ đề xuất của Hội đồng thi đua khen thưởng, Giám đốc xem xét quyết định điểm đánh giá tất cả NLĐ trong Công ty.

2.2. Giai đoạn đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ đối với NLĐ:

Có thể đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ đối với NLĐ theo định kỳ tháng, quý hoặc năm. Căn cứ vào yêu cầu và điều kiện thực tế Giám đốc xem xét quyết định, cụ thể như sau:

a) Nếu thực hiện đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ theo định kỳ tháng, thì trên cơ sở kết quả đánh giá tháng sẽ tổng hợp đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ tất cả NLĐ theo định kỳ quý và năm.

b) Nếu không thực hiện đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ theo định kỳ tháng, chỉ thực hiện đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ theo định kỳ quý, thì trên cơ sở kết quả đánh giá quý sẽ tổng hợp đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ tất cả NLĐ theo năm.

c) Nếu không thực hiện đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ theo định kỳ tháng và quý, thì đến cuối năm tổ chức đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ tất cả NLĐ theo năm.

2.3. Phương pháp đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ đối với NLĐ:

Căn cứ điều kiện thực tế, Giám đốc có thể quyết định các phương pháp đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ đối với NLĐ như sau:

a) NLĐ tự chấm điểm, tổ chức họp phòng đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ và chấm điểm trực tiếp đối với từng NLĐ.

b) Tập thể phòng chức năng đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ đối với từng NLĐ thông qua phiếu đích danh, sau đó tổ chức họp phòng thông qua kết quả chấm điểm đối với từng NLĐ.

c) Tập thể phòng chức năng đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ đối với từng NLĐ thông qua phiếu kín, sau đó tổ chức họp phòng thông qua kết quả chấm điểm đối với từng NLĐ.

d) Tập thể lãnh đạo phòng họp xét, chấm điểm trực tiếp đối với từng NLĐ hoặc tính theo điểm bình quân phiếu đích danh của tập thể lãnh đạo, sau đó tổ chức họp phòng thông qua kết quả chấm điểm đối với từng NLĐ.

đ) Tập thể lãnh đạo phòng họp xét, xác định điểm đánh giá bình quân đối với từng NLD thông qua phiếu kín, sau đó tổ chức họp phòng thông qua kết quả chấm điểm đối với từng NLD.

Riêng đối với lãnh đạo phòng chức năng, có thể tổ chức họp cán bộ chủ chốt đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ và chấm điểm trực tiếp cùng với NQLDN, hoặc cán bộ chủ chốt thực hiện đánh giá chấm điểm lãnh đạo phòng chức năng cùng với NQLDN thông qua phiếu đích danh, phiếu kín.

3. Phân nhóm theo đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ:

Phân nhóm theo đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ có thể thực hiện theo tháng, theo quý và theo năm. Nếu đã đánh giá điểm theo tháng, thì sẽ tính bình quân điểm để phân nhóm điểm theo quý và theo năm; nếu không đánh giá điểm theo tháng, chỉ đánh giá điểm theo quý, thì sẽ tính bình quân điểm các quý để phân nhóm điểm theo năm; nếu chưa phân nhóm theo tháng và quý thì đánh giá điểm theo năm để phân nhóm điểm theo năm. Cụ thể quy định phân nhóm điểm đánh giá như sau:

- 3.1. Nhóm 1: Có tổng số điểm đánh giá từ 95 điểm trở lên.
- 3.2. Nhóm 2: Có tổng số điểm đánh giá từ 90 đến dưới 95 điểm.
- 3.3. Nhóm 3: Có tổng số điểm đánh giá từ 85 đến dưới 90 điểm.
- 3.4. Nhóm 4: Có tổng số điểm đánh giá từ 80 đến dưới 85 điểm.
- 3.5. Nhóm 5: Có tổng số điểm đánh giá từ 75 đến dưới 80 điểm.
- 3.6. Nhóm 6: Có tổng số điểm đánh giá dưới 75 điểm.

Phần 2:

QUẢN LÝ TIỀN LƯƠNG THEO VỊ TRÍ VIỆC LÀM CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

Điều 8. Tiền lương tháng theo vị trí việc làm của NLD:

1. Tạm ứng tiền lương tháng theo vị trí việc làm cho NLD:

Thanh toán tiền lương theo vị trí việc làm lần 1 (TL_{VTL_1}), được thực hiện theo hình thức tạm ứng lương vào đầu mỗi tháng, cụ thể trong ngày làm việc đầu tiên của tháng, Công ty tạm tính và chi tương ứng 50% tiền lương theo vị trí việc làm quy định tại Bảng lương của NLD ($TL_{NLD A_{BL}}$).

2. Thời gian tính lương tháng theo vị trí việc làm đối với NLD:

Thời gian tính lương tháng theo vị trí việc làm của NLD, được tính theo công thức như sau (Công thức 5):

$$TG_{TLA} = TG_{LVA} + TG_{HQDA} + TG_{NQDA}$$

Trong đó:

- TG_{TLA} : Số ngày tính lương theo tháng của NLD A.

- $TG_{LV}A$: Số ngày làm việc và ngày được xem như ngày làm việc trong tháng được tính, trả 100% lương của NLĐ A, được quy định tại khoản 1 Điều 6 của Quy chế này.

- $TG_{HQĐ}A$: Số ngày đi học trong tháng quy đổi thành ngày làm việc được tính lương 100% của NLĐ A, được quy định tại mục 2.1 khoản 2 Điều 6 của Quy chế này.

- $TG_{NQĐ}A$: Số ngày nghỉ trong tháng quy đổi thành ngày làm việc được tính lương 100% của NLĐ A, được quy định tại mục 2.2 khoản 2 Điều 6 của Quy chế này.

3. Xác định hệ số tính lương tháng theo vị trí việc làm đối với NLĐ:

Hệ số tính lương tháng theo vị trí việc làm cho NLĐ, được xác định theo công thức tính như sau (*Công thức 6*):

$$H_{TL}A = Đ_{ĐG}A \times H_{ĐC}A$$

Trong đó:

- $H_{TL}A$: Hệ số tính lương theo vị trí việc làm trong tháng của NLĐ A.
- $Đ_{ĐG}A$: Điểm đánh giá theo vị trí việc làm trong tháng của NLĐ A.
- $H_{ĐC}A$: Hệ số điều chỉnh tương ứng theo từng nhóm điểm đánh giá trong tháng của NLĐ A.

Hệ số tính lương theo vị trí việc làm trong tháng đối với NLĐ, áp dụng đối với từng nhóm mức đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ như sau:

3.1. Nếu NLĐ được đánh giá điểm thuộc Nhóm 1, thì hệ số tính lương tháng theo vị trí việc làm được xác định như sau: $H_{TL} = 100\%$

3.2. Nếu NLĐ được đánh giá điểm thuộc Nhóm 2, thì ấn định $H_{ĐC} = 108\%$. Đồng thời không chế H_{TL} tối thiểu = 98% và H_{TL} tối đa = 100%.

3.3. Nếu NLĐ được đánh giá điểm thuộc Nhóm 3, thì ấn định $H_{ĐC} = 112\%$. Đồng thời không chế H_{TL} tối thiểu = 96% và H_{TL} tối đa = 98%.

3.4. Nếu NLĐ được đánh giá điểm thuộc Nhóm 4, thì ấn định $H_{ĐC} = 116\%$. Đồng thời không chế H_{TL} tối thiểu = 94% và H_{TL} tối đa = 96%.

3.5. Nếu NLĐ được đánh giá điểm thuộc Nhóm 5, thì ấn định $H_{ĐC} = 120\%$. Đồng thời không chế H_{TL} tối thiểu = 92% và H_{TL} tối đa = 94%.

3.6. Nếu NLĐ được đánh giá điểm thuộc Nhóm 6, thì ấn định $H_{ĐC} = 124\%$. Đồng thời không chế H_{TL} tối thiểu = 90% và H_{TL} tối đa = 92%.

Trường hợp hàng tháng không tổ chức đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ theo quy định tại Điều 7 của Quy chế này, thì H_{TL} của tất cả NLĐ = 100%

4. Tính tiền lương tháng theo vị trí việc làm đối với NLĐ:

Tiền lương tháng theo vị trí việc làm của NLĐ được tính theo công thức như sau (*Công thức 7*):

$$TL_{VT}A = \frac{TL_{NLD}A_{BL}}{TG_T} \times TG_{TL}A \times H_{TL}A$$

Trong đó:

- $TL_{VT}A$: Tiền lương tháng theo vị trí việc làm của NLD A.
- $TL_{NLD}A_{BL}$: Tiền lương tháng theo vị trí việc làm của NLD A, được quy định tại Bảng lương theo vị trí việc làm.
- TG_T : Số ngày tính lương của tháng, là số ngày theo lịch sau khi trừ đi các ngày nghỉ thứ bảy và chủ nhật trong tháng.
- $TG_{TL}A$: Số ngày tính lương tháng theo vị trí việc làm của NLD A.
- $H_{TL}A$: Hệ số tính lương tháng theo vị trí việc làm của NLD A.

5. Quyết toán tiền lương theo vị trí việc làm đối với NLD:

Chậm nhất ngày 10 hàng tháng, Công ty phải quyết toán tiền lương theo vị trí việc làm của tháng trước liền kề cho NLD, cụ thể như sau:

5.1. Trường hợp tổng tiền lương theo vị trí việc làm trong tháng của NLD (ΣTL_{VT}) không vượt 85% so với quỹ tiền lương kế hoạch bình quân tháng, thì sẽ quyết toán tiền lương theo vị trí việc làm trong tháng như sau: Thanh toán tiền lương theo vị trí việc làm lần 2 ($TL_{VT}L_2$) dứt điểm khoản tiền lương theo vị trí việc làm còn lại, theo công thức tính như sau (*Công thức 8*):

$$TL_{VT}L_2A = TL_{VT}A - TL_{VT}L_1A$$

Trong đó:

- $TL_{VT}L_2A$: Tiền lương theo vị trí việc làm của NLD A được thanh toán lần 2.
- $TL_{VT}A$: Tiền lương tháng theo vị trí việc làm của NLD A được quyết toán.
- $TL_{VT}L_1A$: Tiền lương theo vị trí việc làm của NLD A đã nhận lần 1.

5.2. Trường hợp tổng tiền lương theo vị trí việc làm trong tháng của NLD (ΣTL_{VT}) vượt trên 85% so với quỹ tiền lương kế hoạch bình quân tháng, thì sẽ quyết toán tiền lương theo vị trí việc làm trong tháng như sau:

a) Xác định tỷ lệ tiền lương theo vị trí việc làm phải giữ lại, do tiền lương tạm chi hàng tháng không được vượt 85% quỹ lương kế hoạch bình quân tháng đã được phê duyệt, theo công thức tính như sau (*Công thức 9*):

$$GL_{VT} = (\Sigma TL_{VT} - QL_{KH}/12 \times 85\%) / \Sigma TL_{VT}$$

Trong đó:

- GL_{VT} : Tỷ lệ tiền lương theo vị trí việc làm phải giữ lại.
- ΣTL_{VT} : Tổng tiền lương tháng theo vị trí việc làm của NLD được quyết toán trong tháng.
- QL_{KH} : Quỹ tiền lương kế hoạch năm của NLD đã được phê duyệt.

b) Thanh toán tiền lương theo vị trí việc làm lần 2 (TL_{VTVL_2}) cho NLĐ ngay sau khi tiền lương theo vị trí việc làm của tháng được quyết toán, theo công thức tính như sau (Công thức 10):

$$TL_{VTL_2A} = TL_{VTA} \times (1 - GL_{VT}) - TL_{VTL_1A}$$

Trong đó:

- TL_{VTL_2A} : Tiền lương theo vị trí việc làm của NLĐ A được thanh toán lần 2.
- TL_{VTA} : Tiền lương tháng theo vị trí việc làm của NLĐ A được quyết toán.
- GL_{VT} : Tỷ lệ tiền lương theo vị trí việc làm phải giữ lại.
- TL_{VTL_1A} : Tiền lương theo vị trí việc làm của NLĐ A đã nhận lần 1.

c) Thanh toán tiền lương theo vị trí việc làm lần 3 (TL_{VTL_3}) cho NLĐ vào thời điểm thích hợp, do Giám đốc quyết định khi đã đủ điều kiện xác định được quỹ lương thực hiện của NLĐ, theo công thức tính như sau (Công thức 11):

$$TL_{VTL^3A} = TL_{VTA} - TL_{VTL^1A} - TL_{VTL^2A}$$

Trong đó:

- TL_{VTL_3A} : Tiền lương theo vị trí việc làm của NLĐ A được thanh toán lần 3.
- TL_{VTA} : Tiền lương tháng theo vị trí việc làm của NLĐ A được quyết toán.
- TL_{VTL_1A} : Tiền lương theo vị trí việc làm của NLĐ A đã nhận lần 1.
- TL_{VTL_2A} : Tiền lương theo vị trí việc làm của NLĐ A đã nhận lần 2.

Phần 3: TIỀN LƯƠNG THEO HIỆU QUẢ KINH DOANH CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

Điều 9. Quỹ tiền lương của NLĐ:

Quỹ tiền lương của NLĐ, được cấp có thẩm quyền phê duyệt hàng năm. Quỹ tiền lương của NLĐ, thanh toán theo thứ tự ưu tiên như sau:

1. Thanh toán tiền lương theo vị trí việc làm cho NLĐ:

1.1. Thanh toán tiền lương theo vị trí việc làm lần 1, theo quy định tại khoản 1 Điều 8 của Quy chế này.

1.2. Thanh toán tiền lương theo vị trí việc làm lần 2, theo quy định tại mục 5.1, hoặc tiết b mục 5.2 khoản 5 Điều 8 của Quy chế này.

1.3. Thanh toán tiền lương theo vị trí việc làm lần 3, theo quy định tại tiết c mục 5.2 khoản 5 Điều 8 của Quy chế này.

2. Trừ quỹ tiền lương năm trước chi thừa:

Quỹ tiền lương năm trước chi thừa chưa xử lý thu hồi trực tiếp từ NLĐ.

3. Thanh toán các khoản phụ cấp bổ sung ngoài lương theo vị trí việc làm cho NLĐ:

Thanh toán các khoản phụ cấp bổ sung ngoài lương theo vị trí việc làm đối với NLĐ, theo quy định của Hệ thống lương ban hành theo Quyết định số 94/QĐ-CTXSCM ngày 07/10/2024 của Chủ tịch công ty. Cụ thể các khoản phụ cấp so với mức lương Bậc 1 Ngạch 1 đang thực hiện cùng thời điểm như sau:

3.1. Các khoản phụ cấp độc hại, nặng nhọc, nguy hiểm:

- a) NLĐ có Mã số ĐH1, mỗi tháng được hưởng 2,35%.
- b) NLĐ có Mã số ĐH2, mỗi tháng được hưởng 3,36%.
- c) NLĐ có Mã số ĐH3, mỗi tháng được hưởng 4,68%.

3.2. Phụ cấp trách nhiệm đối với chức danh, chức vụ:

NLĐ có Mã số TN, mỗi tháng được hưởng 2,35%.

3.3. Phụ cấp thâm niên vượt khung:

a) NLĐ thuộc ngạch A1:

- Thâm niên từ năm 21 đến năm 25, mỗi năm được phụ cấp thâm niên 0,45%.
- Thâm niên từ năm 26 đến năm 30, mỗi năm được phụ cấp thâm niên 0,36%.
- Thâm niên từ năm 31 đến năm 35, mỗi năm được phụ cấp thâm niên 0,27%.
- Thâm niên từ năm 36 trở lên, mỗi năm được phụ cấp thâm niên 0,18%.

b) NLĐ thuộc ngạch A2 (Thời gian quy đổi về Ngạch A2):

- Thâm niên từ năm 21 đến năm 25, mỗi năm được phụ cấp thâm niên 0,46%.
- Thâm niên từ năm 26 đến năm 30, mỗi năm được phụ cấp thâm niên 0,37%.
- Thâm niên từ năm 31 đến năm 35, mỗi năm được phụ cấp thâm niên 0,28%.
- Thâm niên từ năm 36 trở lên, mỗi năm được phụ cấp thâm niên 0,18%.

c) NLĐ thuộc ngạch A3 (Thời gian quy đổi về Ngạch A3):

- Thâm niên từ năm 21 đến năm 25, mỗi năm được phụ cấp thâm niên 0,63%.
- Thâm niên từ năm 26 đến năm 30, mỗi năm được phụ cấp thâm niên 0,50%.
- Thâm niên từ năm 31 đến năm 35, mỗi năm được phụ cấp thâm niên 0,38%.
- Thâm niên từ năm 36 trở lên, mỗi năm được phụ cấp thâm niên 0,25%.

d) NLĐ thuộc ngạch B1 (Thời gian quy đổi về Ngạch B1):

- Thâm niên từ năm 21 đến năm 25, mỗi năm được phụ cấp thâm niên 0,69%.
- Thâm niên từ năm 26 đến năm 30, mỗi năm được phụ cấp thâm niên 0,55%.
- Thâm niên từ năm 31 đến năm 35, mỗi năm được phụ cấp thâm niên 0,41%.
- Thâm niên từ năm 36 trở lên, mỗi năm được phụ cấp thâm niên 0,28%.

đ) NLD thuộc ngạch C1 (Thời gian quy đổi về Ngạch C1):

- Thâm niên từ năm 21 đến năm 25, mỗi năm được phụ cấp thâm niên 0,75%.
- Thâm niên từ năm 26 đến năm 30, mỗi năm được phụ cấp thâm niên 0,60%.
- Thâm niên từ năm 31 đến năm 35, mỗi năm được phụ cấp thâm niên 0,45%.
- Thâm niên từ năm 36 trở lên, mỗi năm được phụ cấp thâm niên 0,30%.

e) NLD thuộc ngạch C2 (Thời gian quy đổi về Ngạch C2):

- Thâm niên từ năm 21 đến năm 25, mỗi năm được phụ cấp thâm niên 0,81%.
- Thâm niên từ năm 26 đến năm 30, mỗi năm được phụ cấp thâm niên 0,65%.
- Thâm niên từ năm 31 đến năm 35, mỗi năm được phụ cấp thâm niên 0,49%.
- Thâm niên từ năm 36 trở lên, mỗi năm được phụ cấp thâm niên 0,32%.

g) NLD thuộc ngạch D1 (Thời gian quy đổi về Ngạch D1):

- Thâm niên từ năm 21 đến năm 25, mỗi năm được phụ cấp thâm niên 0,9%.
- Thâm niên từ năm 26 đến năm 30, mỗi năm được phụ cấp thâm niên 0,72%.
- Thâm niên từ năm 31 đến năm 35, mỗi năm được phụ cấp thâm niên 0,54%.
- Thâm niên từ năm 36 trở lên, mỗi năm được phụ cấp thâm niên 0,36%.

h) NLD thuộc ngạch D2 (Thời gian quy đổi về Ngạch D2):

- Thâm niên từ năm 21 đến năm 25, mỗi năm được phụ cấp thâm niên 0,99%.
- Thâm niên từ năm 26 đến năm 30, mỗi năm được phụ cấp thâm niên 0,79%.
- Thâm niên từ năm 31 đến năm 35, mỗi năm được phụ cấp thâm niên 0,59%.
- Thâm niên từ năm 36 trở lên, mỗi năm được phụ cấp thâm niên 0,40%.

4. Các khoản bồi dưỡng trực tiếp từ quỹ lương cho NLD:

NLD chưa nghỉ hết phép năm theo quy định tại mục 3.3 khoản 3 Điều 8 của Quy chế ngày làm việc và chưa nghỉ hết ngày nghỉ lễ hoán đổi theo quy định tại tiết c mục 5.2 khoản 5 Điều 6 của Quy chế ngày làm việc, thì được bồi dưỡng trực tiếp từ quỹ lương theo từng ngạch lương như sau:

- 4.1. Ngạch A1, bồi dưỡng cho mỗi ngày chưa nghỉ : 307 ngàn đồng.
- 4.2. Ngạch A2, bồi dưỡng cho mỗi ngày chưa nghỉ : 314 ngàn đồng.
- 4.3. Ngạch A3, bồi dưỡng cho mỗi ngày chưa nghỉ : 427 ngàn đồng.
- 4.4. Ngạch B1, bồi dưỡng cho mỗi ngày chưa nghỉ : 467 ngàn đồng.
- 4.5. Ngạch C1, bồi dưỡng cho mỗi ngày chưa nghỉ : 507 ngàn đồng.
- 4.6. Ngạch C2, bồi dưỡng cho mỗi ngày chưa nghỉ : 644 ngàn đồng.
- 4.7. Ngạch D1, bồi dưỡng cho mỗi ngày chưa nghỉ : 730 ngàn đồng.
- 4.8. Ngạch D1, bồi dưỡng cho mỗi ngày chưa nghỉ : 802 ngàn đồng.

5. Thanh toán tiền lương năm theo hiệu quả kinh doanh cho NLĐ.

Thực hiện tính và quyết toán tiền lương năm theo hiệu quả kinh doanh cho NLĐ, theo quy định tại Điều 10 của Quy chế này.

Điều 10. Tiền lương năm theo hiệu quả kinh doanh của NLĐ:

1. Xác định quỹ tiền lương năm theo hiệu quả kinh doanh của NLĐ:

Xác định quỹ tiền lương năm theo hiệu quả kinh doanh của NLĐ, theo công thức tính như sau (*Công thức 12*):

$$QL_{HQ} = QL_{TH} - \Sigma TL_{VTN} - TL_{CT} - PC_{BS} - BD_{KN}$$

Trong đó:

- QL_{HQ} : Quỹ tiền lương theo hiệu quả kinh doanh trong năm của NLĐ.
- QL_{TH} : Quỹ tiền lương thực hiện hàng năm của NLĐ.
- ΣTL_{VTN} : Tổng tiền lương theo vị trí việc làm được quyết toán trong năm của NLĐ.
- TL_{CT} : Tiền lương chi thừa của năm trước chưa thu hồi NLĐ.
- PC_{BS} : Các khoản phụ cấp bổ sung ngoài lương theo vị trí việc làm trong năm đối với NLĐ.
- BD_{KN} : Các khoản bồi dưỡng trực tiếp từ quỹ lương đối với ngày phép, ngày nghỉ lễ hoán đổi không nghỉ trong năm đối với.

2. Xác định thời gian tính lương năm theo hiệu quả kinh doanh đối với NLĐ:

Xác định thời gian tính lương năm theo hiệu quả kinh doanh đối với NLĐ, thực hiện theo công thức tính như sau (*Công thức 13*):

$$TG_{TLNA} = \Sigma TG_{TLA} = TG_{LVNA} + TG_{HQĐNA} + TG_{NQĐNA}$$

Trong đó:

- TG_{TLNA} : Thời gian tính lương năm theo hiệu quả kinh doanh của NLĐ A.
- ΣTG_{TLA} : Tổng thời gian tính lương tháng trong năm của NLĐ A, tính theo công thức 5.
- TG_{LVNA} : Số ngày làm việc và ngày được xem như ngày làm việc trong năm được tính lương 100% của NLĐ A, được quy định tại khoản 1 Điều 6 của Quy chế này.
- $TG_{HQĐNA}$: Số ngày đi học trong năm quy đổi thành ngày làm việc được tính lương 100% của NLĐ A, được quy định tại mục 2.1 khoản 2 Điều 6 của Quy chế này.
- $TG_{NQĐNA}$: Số ngày nghỉ trong năm quy đổi thành ngày làm việc được tính lương 100% của NLĐ A, được quy định tại mục 2.2 khoản 2 Điều 6 của Quy chế này.

3. Xác định hệ số tính lương theo hiệu quả kinh doanh của năm (H_{TLN}):

Hệ số tính lương theo hiệu quả kinh doanh của năm đối với NLĐ, được xác định theo công thức tính như sau (*Công thức 14*):

$$H_{TLN} = Đ_{DGN} \times H_{DCN}$$

Trong đó:

- H_{TLN} : Hệ số tính lương năm theo hiệu quả kinh doanh của NLĐ.
- $Đ_{DGN}$: Điểm đánh giá năm theo kết quả thực hiện nhiệm vụ.
- H_{DCN} : Hệ số điều chỉnh tương ứng theo từng nhóm điểm đánh giá của năm.

Hệ số tính lương năm theo hiệu quả kinh doanh, áp dụng đối với từng nhóm mức đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ năm như sau:

3.1. Nếu trong năm NLĐ được đánh giá điểm thuộc Nhóm 1, thì hệ số tính lương năm được xác định như sau: $H_{TLN} = 100\%$

3.2. Nếu trong năm NLĐ được đánh giá điểm thuộc Nhóm 2, thì ấn định $H_{DCN} = 108\%$. Đồng thời khống chế H_{TLN} tối thiểu = 98% và H_{TLN} tối đa = 100%.

3.3. Nếu trong năm NLĐ được đánh giá điểm thuộc Nhóm 3, thì ấn định $H_{DCN} = 112\%$. Đồng thời khống chế H_{TLN} tối thiểu = 96% và H_{TLN} tối đa = 98%.

3.4. Nếu trong năm NLĐ được đánh giá điểm thuộc Nhóm 4, thì ấn định $H_{DCN} = 116\%$. Đồng thời khống chế H_{TLN} tối thiểu = 94% và H_{TLN} tối đa = 96%.

3.5. Nếu trong năm NLĐ được đánh giá điểm thuộc Nhóm 5, thì ấn định $H_{DCN} = 120\%$. Đồng thời khống chế H_{TLN} tối thiểu = 92% và H_{TLN} tối đa = 94%.

3.6. Nếu trong năm NLĐ được đánh giá điểm thuộc Nhóm 6, thì ấn định $H_{DCN} = 124\%$. Đồng thời khống chế H_{TLN} tối thiểu = 90% và H_{TLN} tối đa = 92%.

Trường hợp trong năm không tổ chức đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ theo quy định tại Điều 7 của Quy chế này, thì H_{TLN} của tất cả NLĐ = 100%.

4. Xác định điểm tính lương năm theo hiệu quả kinh doanh đối với NLĐ:

Điểm tính lương năm theo hiệu quả kinh doanh của NLĐ được xác định theo công thức tính như sau (*Công thức 15*):

$$Đ_{HQA} = \frac{TL_{NLD}A_{BL}}{TG_N} \times TG_{TLN}A \times H_{TLN}A$$

Trong đó:

- $Đ_{HQA}$: Điểm tính lương bình quân trong năm, theo hiệu quả kinh doanh của NLĐ A.

- $TL_{NLD}A_{BL}$: Tiền lương theo vị trí việc làm của NLĐ A được quy định tại Bảng lương theo vị trí việc làm.

- TG_N : Số ngày tính lương của năm, là số ngày theo lịch sau khi trừ đi các ngày nghỉ thứ bảy và chủ nhật trong năm.

- $TG_{TLN}A$: Số ngày tính lương năm của NLD A.

- $H_{TLN}A$: Hệ số tính lương năm theo hiệu quả kinh doanh của NLD A.

5. Tính tiền lương theo hiệu quả kinh doanh trong năm đối với NLD:

Tiền lương năm theo hiệu quả kinh doanh của NLD được xác định theo công thức tính như sau (*Công thức 16*):

$$TL_{HQ}A = \frac{\mathcal{D}_{HQ}A}{\Sigma \mathcal{D}_{HQ}} \times QL_{HQ}$$

Trong đó:

- $TL_{HQ}A$: Tiền lương theo hiệu quả kinh doanh trong năm của NLD A.

- $\mathcal{D}_{HQ}A$: Điểm tính lương theo hiệu quả kinh doanh của NLD A bình quân trong năm.

- $\Sigma \mathcal{D}_{HQ}$: Tổng điểm tính lương theo hiệu quả kinh doanh bình quân trong năm của tất cả NLD.

- QL_{HQ} : Quỹ tiền lương theo hiệu quả kinh doanh trong năm của NLD.

6. Tạm ứng tiền lương theo hiệu quả kinh doanh cho NLD:

Trường hợp quyết toán tiền lương theo vị trí việc làm hàng tháng thấp hơn 80% so với quỹ tiền lương kế hoạch bình quân tháng, thì NLD được tạm ứng tiền lương theo hiệu quả kinh doanh hàng tháng, tương ứng khoản chênh lệch thấp hơn vào thời điểm sau khi đã quyết toán tiền lương tháng theo vị trí việc làm quy định tại khoản 4 Điều 8 của Quy chế này. Ngoài ra căn cứ vào kết quả kinh doanh theo tiến độ thực hiện kế hoạch, Công ty có thể tạm tính cho NLD tạm ứng thêm khoản tiền lương theo hiệu quả kinh doanh cho NLD vào các thời điểm thích hợp. Tính tạm ứng lương theo hiệu quả kinh doanh, được tính theo công thức như sau (*Công thức 17*):

$$TU_{HQ}A^x = \frac{\mathcal{D}T_{HQ}A}{\Sigma \mathcal{D}T_{HQ}} \times \Sigma TU_{HQ}^x$$

Trong đó:

- $TU_{HQ}A^x$: Tạm ứng tiền lương theo hiệu quả kinh doanh cho NLD A lần thứ x.

- $\mathcal{D}T_{HQ}A$: Điểm tạm tính lương năm theo hiệu quả kinh doanh của NLD A, đối với lần tạm ứng thứ x.

- $\Sigma \mathcal{D}T_{HQ}$: Tổng điểm tạm tính lương theo hiệu quả kinh doanh của tất cả NLD, đối với lần tạm ứng thứ x.

- ΣTU_{HQ}^x : Tổng số tiền chi tạm ứng lương theo hiệu quả kinh doanh lần thứ x cho NLD.

7. Quyết toán tiền lương năm theo hiệu quả kinh doanh đối với NLĐ:

Quyết toán tiền lương năm theo hiệu quả kinh doanh đối với NLĐ, được tính theo công thức sau (*Công thức 18*):

$$TL_{HQ}A_{QT} = TL_{HQ}A - TU_{HQ}A_1 - TU_{HQ}A_2 \dots - TU_{HQ}A_n$$

Trong đó:

- $TL_{HQ}A^{QT}$: Quyết toán tiền lương năm theo hiệu quả kinh doanh của NLĐ A.
- $TL_{HQ}A$: Tiền lương năm theo hiệu quả kinh doanh của NLĐ A.
- $TU_{HQ}A^1$: Tạm ứng tiền lương theo hiệu quả kinh doanh đã tạm ứng lần thứ 1 cho NLĐ A.
- $TU_{HQ}A^2$: Tạm ứng tiền lương theo hiệu quả kinh doanh đã tạm ứng lần thứ 2 cho NLĐ A.
- $TU_{HQ}A^n$: Tạm ứng tiền lương theo hiệu quả kinh doanh đã tạm ứng lần thứ n cho của NLĐ A.

Nếu kết quả $TL_{HQ}A^{QT}$ là số dương, thì NLĐ A được chi bổ sung tiền lương theo hiệu quả kinh doanh tiếp tục số còn lại theo quyết toán; nếu kết quả $TL_{HQ}A^{QT}$ là số âm, thì NLĐ A phải hoàn trả lại tương ứng số tiền đã chi thừa theo số đã quyết toán.

Cương 3:

QUẢN LÝ TIỀN LƯƠNG ĐỐI VỚI NGƯỜI QUẢN LÝ VÀ KIỂM SOÁT VIÊN CHUYÊN TRÁCH

Phần 1:

THỜI GIAN ĐƯỢC TÍNH LƯƠNG, ĐƯỢC ỨNG LƯƠNG TỐI ĐA HÀNG THÁNG VÀ HÌNH THỨC QUẢN LÝ CHI LƯƠNG ĐỐI VỚI NGƯỜI QUẢN LÝ VÀ KIỂM SOÁT VIÊN CHUYÊN TRÁCH

Điều 11. Thời gian được tính lương đối với NQL và KSV chuyên trách:

Thực hiện tương tự theo quy định tại Điều 6 của Quy chế này. Tuy nhiên, theo quy định hiện hành NQL và KSV chuyên trách hưởng lương theo năm, được đánh giá theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao và hiệu quả công việc thực tế mang lại. Do đó, thời gian được tính lương thực hiện như sau:

1. Thời gian được tính lương năm đối với NQL và KSV chuyên trách:

Tất cả này làm việc, ngày nghỉ của NLQ và KSV chuyên trách được tính để quyết toán Quỹ tiền lương thực hiện năm, thì đều được xem là ngày tính lương năm của NLQ và KSV chuyên trách (TG_N^{QL}).

2. Thời gian không được tính lương đối với NQL và KSV chuyên trách:

Các ngày nghỉ của NLQ và KSV chuyên trách không được tính để quyết toán Quỹ tiền lương thực hiện năm, thì các ngày nghỉ này không được tính lương của NLQ và KSV chuyên trách.

3. Thời gian chưa nghỉ hết phép và ngày nghỉ lễ hoán đổi đối với NQL và KSV chuyên trách:

NQL và KSV chuyên trách chưa nghỉ hết phép năm theo quy định tại mục 3.3 khoản 3 Điều 8 của Quy chế ngày làm việc và chưa nghỉ hết ngày nghỉ lễ hoán đổi theo quy định tại tiết c mục 5.2 khoản 5 Điều 6 của Quy chế ngày làm việc, không được tính bổ sung lương và không được tính bồi dưỡng từ quỹ lương.

Điều 12. Xác định tiền lương được tạm ứng tối đa hàng tháng đối với NQL và KSV chuyên trách:

1. Xác định tiền lương kế hoạch năm của NQL chuyên trách:

Căn cứ quỹ tiền lương kế hoạch NQL chuyên trách đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt; số lượng, mức lương cơ bản của NQL chuyên trách khi xây dựng quỹ tiền lương kế hoạch, xác định tiền lương kế hoạch năm đối với các chức danh NQL chuyên trách, theo công thức tính như sau (*Công thức 19*):

$$TL_{KHNX} = \frac{TL_{CBNX}}{\Sigma TL_{CBN}} \times QL_{KH}^{QL}$$

Trong đó:

- TL_{KHNX} : Tiền lương kế hoạch năm của chức danh X (Chủ tịch công ty, Giám đốc, Phó giám đốc và Kế toán trưởng).
- TL_{CBNX} : Tiền lương cơ bản năm của chức danh X theo quy định tại Nghị định số 52/2016/NĐ-CP, được tính khi xây dựng quỹ lương kế hoạch năm.
- ΣTL_{CBN} : Tổng tiền lương cơ bản trong năm của tất cả NQL chuyên trách theo quy định tại Nghị định số 52/2016/NĐ-CP, được tính khi xây dựng quỹ lương kế hoạch năm.
- QL_{KH}^{QL} : Quỹ tiền lương kế hoạch năm của NQL chuyên trách đã được phê duyệt.

2. Xác định tiền lương tháng được tạm ứng tối đa của NQL và KSV chuyên trách:

Tiền lương tháng được tạm ứng tối đa của NQL và KSV chuyên trách, được tính theo công thức sau (*Công thức 20*):

$$TL_{TDA} = \frac{TL_{KHNA}}{12} \times 80\%$$

Trong đó:

- TL_{TDA} : Tiền lương tháng được tạm ứng tối đa của NQL và KSV chuyên trách A.

- $TL_{KHN}A$: Tiền lương kế hoạch năm của NQL và KSV chuyên trách A, đối với NQL thì tương ứng với chức danh được tính theo công thức 19; đối với KSV thực hiện theo quỹ lương kế hoạch đã được phê duyệt.

Điều 13. Hình thức quản lý quỹ lương và chi lương đối với NQL và KSV chuyên trách:

1. Quỹ tiền lương thực hiện đối với NQL và KSV chuyên trách:

Quỹ tiền lương thực hiện đối với NQL và KSV chuyên trách được quyết toán riêng, quỹ tiền lương của NQL và KSV chuyên trách được cấp có thẩm quyền phê duyệt hàng năm.

2. Quản lý chi lương đối với NQL và KSV chuyên trách:

2.1. Quản lý chung:

Công ty tổ chức quản lý chung về tiền lương của NQL và KSV chuyên trách, cụ thể xây dựng trình phê duyệt quỹ tiền lương kế hoạch và quỹ tiền lương thực hiện hàng năm; quản lý tiến độ tạm ứng tiền lương hàng tháng và quyết toán tiền lương năm.

2.2. Hình thức quản lý chi lương:

Công ty thực hiện tính tạm ứng và quyết toán tiền lương cùng lúc cho NQL và KSV chuyên trách. Về hình thức quản lý chi lương thực hiện như sau:

- Đối với NQL chuyên trách: Công ty trực tiếp quản lý chi lương.
- Đối với KSV chuyên trách: Công ty chuyển lương của KSV (sau khi đã khấu trừ thuế và các khoản khác theo quy định) về Sở Tài chính, Sở Tài chính quản lý chi lương cho KSV. Thời điểm chuyển các khoản tạm ứng, quyết toán lương của KSV về Sở Tài chính cùng thời điểm tạm ứng, quyết toán lương của NQL.

Phần 2:

**TIỀN LƯƠNG CỦA NGƯỜI QUẢN LÝ
VÀ KIỂM SOÁT VIÊN CHUYÊN TRÁCH**

Điều 14. Thanh toán tiền lương tháng cho NQL và KSV chuyên trách:

Thanh toán tiền lương tháng cho NQL và KSV chuyên trách được thực hiện theo hình thức tạm ứng 2 lần mỗi tháng, theo quy định như sau:

1. Thanh toán tiền lương tháng lần 1 cho NQL và KSV chuyên trách:

Vào đầu mỗi tháng, cụ thể trong ngày làm việc đầu tiên của tháng, Công ty tạm ứng tiền lương tháng lần 1 cho NQL và KSV chuyên trách (TL_{L1}), tương ứng tiền lương cơ bản theo quy định tại Nghị định số 52/2016/NĐ-CP.

2. Thanh toán tiền lương tháng lần 2 cho NQL và KSV chuyên trách:

Chậm nhất ngày 10 hàng tháng, Công ty tạm ứng tiền lương tháng lần 2 của tháng trước liền kề cho NQL và KSV chuyên trách, theo công thức tính như sau (*Công thức 21*):

$$TL_{L2}A = TL_{TD}A - TL_{L1}A$$

Trong đó:

- $TL_{L2}A$: Tiền lương tháng của NQL và KSV chuyên trách A được tạm ứng tiếp tục lần 2.
- $TL_{TD}A$: Tiền lương của NQL và KSV chuyên trách A được tạm ứng tối đa hàng tháng.
- $TL_{L1}A$: Tiền lương tháng của NQL và KSV chuyên trách A đã tạm ứng lần 1.

Điều 15. Tiền lương năm của NQL chuyên trách:

1. Xác định thời gian tính lương năm của NQL chuyên trách:

Thời gian tính lương năm của NQL chuyên trách (TG_N^{QL}) thực hiện theo quy định tại khoản 1 Điều 11 của Quy chế này.

2. Xác định điểm tính lương năm của NQL chuyên trách:

Điểm tính lương năm của NQL chuyên trách được xác định theo công thức tính như sau (*Công thức 22*):

$$\mathcal{D}^{QL}A = \frac{TL_{CBT}^{QL}A}{TG_N^{QL}} \times TG_N^{QL}A$$

- $\mathcal{D}^{QL}A$: Điểm tính lương năm của NQL chuyên trách A.
- $TL_{CBT}^{QL}A$: Tiền lương cơ bản của NQL chuyên trách A, theo quy định tại Nghị định số 52/2016/NĐ-CP.
- TG_N^{QL} : Số ngày được tính lương của năm, là số ngày theo lịch sau khi trừ đi các ngày nghỉ thứ bảy và chủ nhật trong năm.
- $TG_N^{QL}A$: Thời gian tính lương năm của NQL chuyên trách A.

3. Tính tiền lương năm đối với NQL chuyên trách:

Tiền lương năm của NQL chuyên trách được xác định theo công thức tính như sau (*Công thức 23*):

$$TL^{QL}A = \frac{\mathcal{D}^{QL}A}{\Sigma \mathcal{D}^{QL}} \times QL^{QL}$$

Trong đó:

- $TL^{QL}A$: Tiền lương năm của NQL chuyên trách A
- $\mathcal{D}^{QL}A$: Điểm tính lương năm của NQL chuyên trách A.
- $\Sigma \mathcal{D}^{QL}$: Tổng điểm tính lương năm của tất cả NQL chuyên trách.
- QL^{QL} : Quỹ tiền lương năm của NQL chuyên trách được phê duyệt.

4. Tạm ứng tiền lương năm đối với NQL chuyên trách:

4.1. Thanh toán hàng tháng theo hình thức tạm ứng, quy định tại Điều 14 của Quy chế này.

4.2. Căn cứ vào tiến độ thực hiện kế hoạch và kết quả kinh doanh, Công ty có thể tạm ứng bổ sung tiền lương năm cho NQL chuyên trách, theo công thức tính như sau (Công thức 24):

$$TU^{QL}A_x = \frac{\bar{D}^T A_x}{\Sigma \bar{D}^T_x} \times \Sigma TU^{QL}_x$$

Trong đó:

- $TU^{QL}A_x$: Tiền lương năm của NQL chuyên trách A được tạm ứng lần x.
- $\bar{D}^T A_x$: Điểm tính lương năm của NQL chuyên trách A, được tạm tính theo điều kiện chi tạm ứng bổ sung lương lần x.
- $\Sigma \bar{D}^T_x$: Tổng điểm tính lương năm của tất cả NQL chuyên trách, được tạm tính theo điều kiện chi tạm ứng bổ sung lương lần x.
- ΣTU^{QL}_x : Tổng số tiền chi tạm ứng bổ sung lương cho NQL chuyên trách lần x.

5. Quyết toán tiền lương năm đối với NQL chuyên trách:

Quyết toán tiền lương năm đối với NQL chuyên trách, theo công thức tính như sau (Công thức 25)

$$TL^{QL}A_{QT} = TL^{QL}A - \Sigma TL^{QL}_{L1}A - \Sigma TL^{QL}_{L2}A - TU^{QL}A_1 - TU^{QL}A_2 \dots - TU^{QL}A_n$$

Trong đó:

- $TL^{QL}A_{QT}$: Quyết toán tiền lương năm của NQL chuyên trách A.
- $TL^{QL}A$: Tiền lương năm của NQL chuyên trách A.
- $\Sigma TL^{QL}_{L2}A$: Tổng số tiền lương các tháng đã nhận lần 2 của NQL chuyên trách A.
- $TU^{QL}A_1$: Tiền lương năm của NQL chuyên trách A, đã được tạm ứng lần 1.
- $TU^{QL}A_2$: Tiền lương năm của NQL chuyên trách A, đã được tạm ứng lần 2.
- $TU^{QL}A_n$: Tiền lương năm của NQL chuyên trách A, đã được tạm chi lần n.

Nếu kết quả $TL^{QL}A_{QT}$ là số dương, thì người A được chi bổ sung tiếp tục; nếu kết quả $TL^{QL}A_{QT}$ là số âm, thì người A phải hoàn trả lại tương ứng theo số đã quyết toán.

Điều 16. Tiền lương năm của KSV chuyên trách:

1. Tiền lương năm của KSV chuyên trách:

Tiền lương năm của KSV chuyên trách thực hiện theo quyết định phê duyệt của cơ quan có thẩm quyền.

2. Tạm ứng tiền lương năm đối với KSV chuyên trách:

2.1. Thanh toán hàng tháng theo hình thức tạm ứng, quy định tại Điều 14 của Quy chế này.

2.2. Căn cứ vào tiến độ thực hiện kế hoạch và kết quả kinh doanh, Công ty có thể tạm ứng bổ sung tiền lương năm cho KSV chuyên trách, theo công thức tính như sau (*Công thức 26*):

$$TU^{KSV}_x = \frac{\Sigma TU^{KSV}_x}{QL_{KH}^{KSV}} \times QL_{KH}^{KSV}$$

Trong đó:

- TU^{KSV}_x : Tiền lương năm của KSV chuyên trách được tạm ứng lần x.
- ΣTU^{KSV}_x : Tổng số tiền tạm ứng lần x của KSV chuyên trách.
- QL_{KH}^{KSV} : Quỹ lương kế hoạch năm đã được phê duyệt của KSV chuyên trách.
- QL_{KH}^{KSV} : Quỹ lương kế hoạch năm đã được phê duyệt của KSV chuyên trách.

3. Quyết toán tiền lương năm đối với KSV chuyên trách:

$$TL^{KSV}_{QT} = TL^{KSV} - \Sigma TL^{KSV}_{L1} - \Sigma TL^{KSV}_{L2} - TU^{KSV}_1 - TU^{KSV}_2 \dots - TU^{KSV}_n$$

Trong đó:

- TL^{KSV}_{QT} : Quyết toán tiền lương năm của KSV chuyên trách.
- TL^{KSV} : Tiền lương năm của KSV chuyên trách, theo quyết định của cơ quan có thẩm quyền.
- ΣTL^{KSV}_{L1} : Tổng tiền lương các tháng đã nhận lần 1 của KSV chuyên trách.
- ΣTL^{KSV}_{L2} : Tổng tiền lương các tháng đã nhận lần 2 của KSV chuyên trách.
- TU^{KSV}_1 : Tiền lương năm của KSV chuyên trách, đã được tạm ứng lần 1.
- TU^{KSV}_2 : Tiền lương năm của KSV chuyên trách, đã được tạm ứng lần 2.
- TU^{KSV}_n : Tiền lương năm của KSV chuyên trách, đã được tạm chi lần n.

Nếu kết quả TL^{KSV}_{QT} là số dương, thì KSV chuyên trách được chi bổ sung tiếp tục; nếu kết quả TL^{KSV}_{QT} là số âm, thì KSV chuyên trách phải hoàn trả lại tương ứng theo số đã quyết toán.

Chương 4: TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 17. Tổ chức thực hiện:

1. Thời điểm áp dụng quy chế:

Tiền lương theo vị trí việc làm, tính BHXH thực hiện theo Quyết định số 93/QĐ-CTXSCM và Quyết định số 94/QĐ-CTXSCM ngày 07/10/2024 của Chủ

tịch Công ty TNHH MTV Xổ số kiến thiết Cà Mau về việc ban hành Hệ thống thang lương, bảng lương của Công ty TNHH MTV Xổ số kiến thiết Cà Mau.

Thực hiện tính và quyết toán tiền lương theo Quy chế này áp dụng từ ngày 01/10/2024. Riêng tính và quyết toán tiền lương năm 2024 đối với NLĐ được thực hiện như sau:

- Quỹ lương thực hiện năm 2024 của NLĐ được phân ra 2 giai đoạn, từ ngày 01/01/2024 đến ngày 30/9/2024 và từ ngày 01/10/2024 đến ngày 31/12/2024. Căn cứ phân chia quỹ tiền lương theo 2 giai đoạn là số lao động bình quân tương ứng với thời gian của 2 giai đoạn.

- Các khoản bồi dưỡng trực tiếp từ quỹ lương cho NLĐ theo quy định của quy chế này, được tính chung cho cả năm 2024 và được quyết toán vào quỹ lương của 2 giai đoạn theo tỷ lệ tương ứng giữa 2 quỹ lương.

2. Thông qua quy chế và hiệu lực thực hiện:

Quy chế này được tập thể CNVCLĐ thảo luận, đóng góp ý kiến; được tổ chức đối thoại trực tiếp với CNVCLĐ ngày 20/12/2024 Đã được tập thể CNVCLĐ biểu quyết thông qua với tỷ lệ thống nhất 100%.

Quy chế có hiệu lực thực hiện kể từ ngày có quyết định phê duyệt. Quy chế này thay thế nội dung có liên quan về quản lý tiền lương của NLĐ trong Quy chế phân phối thu nhập của NLĐ được phê duyệt theo Quyết định số 31 ngày 16/8/2019 của Chủ tịch công ty và thay thế nội dung có liên quan về quản lý tiền lương của NQL và KSV chuyên trách trong Quy chế phân phối thu nhập của NQL và KSV chuyên trách được phê duyệt theo Quyết định số 32 ngày 16/8/2024 của Chủ tịch công ty

3. Sửa đổi, bổ sung Quy chế:

Định kỳ Quy chế được xem xét sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với điều kiện thực tế; khi các quy định có liên quan của Pháp luật có thay đổi thì Quy chế sẽ được sửa đổi, bổ sung tương ứng.