CHƯƠNG II

NGUỒN HÌNH THÀNH VÀ SỬ DỤNG QUỸ TIỀN LƯƠNG

Điều 4: Nguồn hình thành quỹ tiền lương và căn cứ để xây dựng hệ số lương CBCNV

4.1. Nguồn hình thành quỹ tiền lương

- Căn cứ vào kết quả thực hiện nhiệm vụ sản xuất kinh doanh, công ty xác định nguồn quỹ tiền lương thực hiện để chi trả cho người lao động như sau:

Tổng quỹ lương thực hiện = Đơn giá tiền lương x Doanh thu từ hoạt động SXKD + Các khoản phụ cấp lương & chế độ khác(Nếu có) + Quỹ tiền lương bổ xung theo quy định nhà nước(Nếu có) + Quỹ tiền lương dự phòng từ năm trước chuyển sang.

- Trong đó: Đơn giá tiền lương được Giám đốc Công ty duyệt theo từng giai đoạn cụ thể căn cứ vào tình hình hoạt động của công ty.

4.2. Căn cứ để xây dựng hệ số lương CBCNV

- Bộ luật lao động
- Tham khảo thang, bảng lương đang được áp dụng tại các Công ty doanh nghiệp nhà nước cùng ngành nghề.

4.3. Tiêu chuẩn xếp hạng Công ty (Xem Phụ lục 01)

- Trong trường hợp có sự thay đổi khung điểm để xếp hạng doanh nghiệp do Hội đồng trả lương sẽ họp và xem xét và ra quyết định.

Điều 5: Phân bổ và sử dụng tổng quỹ tiền lương của Công ty.

Tổng quỹ tiền lương của công ty (theo qui định tại khoản 4.1 điều 4) được dùng để trả lương cho người lao động bao gồm:

- Lương cơ bản và lương trả cho những ngày không làm việc nhưng được hưởng lương theo quy định của Bộ Luật lao động.
- Trả lương cho Khối nghiệp vụ, quản trị và khối bổ trợ gián tiếp theo vị trí hoặc chức

danh đảm nhiệm công việc và hệ số hoàn thành công việc.

- Trả lương cho khối khoán kinh doanh và/hoặc khối lao động trực tiếp theo năng suất, mức độ đóng góp của từng cá nhân.
- Trả lương sản phẩm và lương đánh giá mức độ hoàn thành công việc cho các bộ phận ngoài lương cơ bản.
- Quỹ tiền thưởng đột xuất cho cá nhân CBCNV có thành tích xuất sắc (Vthg) bằng 5% tổng quỹ lương.
- Quỹ tiền lương dự phòng (Vdp) bằng 5% tổng quỹ lương.