

CÔNG TY

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số:/QCLV-CT

.....,

QUY CHẾ THƯỞNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG LÀM VIỆC TẠI

- Căn cứ Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14;
- Căn cứ Luật việc làm – Luật số 38/2013/QH13;
- Căn cứ vào Điều lệ tổ chức và hoạt động của Doanh nghiệp;

Chương I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Quy chế tiền thưởng đối với Người lao động làm việc tại quy định chế độ tiền thưởng theo lương cho Người lao động làm việc tại Doanh nghiệp.

Điều 2. Đối tượng áp dụng

Quy chế này áp dụng với Người lao động được ký hợp đồng làm việc, hợp đồng lao động tại

Chương II

CHẾ ĐỘ THƯỞNG

Điều 3. Căn cứ xét thưởng

1. Xét thưởng thâm niên:

Dựa vào thời gian làm việc liên tục theo HĐLĐ đến ngày 31 tháng 12 năm truy ngược về quá khứ;

2. Xét thưởng hiệu quả/ý thức và đóng góp trong năm qua, dựa vào:

- Tỷ lệ thời gian làm trong năm: Số tháng đã ký hợp đồng lao động tính đến ngày 31 tháng 12 năm (T) so với toàn năm là 12 tháng; (Tỷ lệ = T/12)
- Kết quả công việc: Mức hoàn thành công việc theo tiến độ/chất lượng, đã giúp gì hay mất hiệu quả như thế nào trong vấn đề tăng trưởng doanh thu của Công ty.
- Kéo lại hay đẩy tới trong Phòng/Ban Công ty: Sự hòa đồng, giúp đỡ, là người đẩy mọi mọi người đi tới hay là bị mọi người kéo, làm hiệu quả chung tăng/giảm.
- Khen thưởng, xử phạt: Quyết khen thưởng, xử phạt, nhắc nhở, khiển trách trong năm qua;
- Tính gương mẫu: Tác phong sinh hoạt trong công ty, sinh khí, sức sống mang tính tích cực hay tiêu cực? Có truyền lửa yêu thích công việc cho cộng sự, nhất là nhân viên mới không, hay là truyền tiêu cực, bàn ra, nói xấu? Tham gia tích cực, chủ động vào các hoạt động trong công ty hay lảng tránh, lo chuyện cá nhân?;
- Ý thức kỷ luật, ý thức trách nhiệm: Số ngày phép chưa hết, số ngày quá phép, số ngày không phép (*xin phép sau nghỉ, gọi điện/nhắn tin*), số ngày đi trễ/đi sớm/về trễ/về sớm/số ngày nghỉ theo thống kê của PM Quản lý Nội bộ.

Điều 4: Cách tính thưởng và mức thưởng:

1. Thưởng cuối năm (Tết Âm lịch)

- Hàng năm nếu Công ty kinh doanh có lãi Công ty sẽ trích từ lợi nhuận để thưởng cho người lao động mức hưởng tùy thuộc vào lợi nhuận mỗi năm.

- Mức thưởng cụ thể từng người lao động tùy thuộc vào sự đóng góp công sức, chất lượng công tác, chấp hành đầy đủ nội quy, các quy định của Công ty.

- Cách tính:

Mức thưởng = tỷ lệ * [tổng lương thực tế trong năm / 12 tháng]

Tỷ lệ % dựa vào kết quả công việc, khen thưởng, xử phạt, tính gương mẫu, giúp công sự trong công việc....

2. Thưởng thâm niên:

Nhân viên ký hợp đồng chính thức với Công ty sẽ có các mức thưởng thâm niên tương ứng với thời gian làm việc trong Công ty. Mức thưởng được công bố vào đợt chi trả lương tháng cuối cùng của năm. Cụ thể, tỷ lệ xếp hạng thâm niên tính đến ngày 31 tháng 12 năm, được tính như sau:

.....

3. Thưởng lễ 30/4 và 1/5, Ngày quốc khánh, Tết Dương lịch:

- Số tiền, tài sản hoặc các hình thức thưởng khác tùy thuộc vào khả năng hoàn thành công việc, mức độ chấp hành nội quy lao động tại Công ty cũng như những đóng góp của từng cá nhân.

- Mức thưởng cụ thể của từng nhân viên sẽ được ghi trong quyết định của Ban Giám đốc tại thời điểm thưởng.

4. Thưởng đạt doanh thu:

Nhân viên kinh doanh đạt doanh thu Ban Giám đốc giao thì được thưởng phần trăm doanh thu hàng tháng, trường hợp vượt doanh thu thì Phòng Kinh doanh làm tờ trình về việc đạt doanh thu, mức được hưởng cho từng nhân viên trình Ban Giám đốc duyệt và chuyển cho Phòng Kế toán trả cùng với lương tháng.

Chương III

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 5: Điều khoản thi hành

- Quy chế này có hiệu lực kể từ ngày

- Giao cho triển khai thực hiện.

	Giám đốc (Ký và ghi rõ họ tên)
--	---