

TỔNG CÔNG TY
CÔNG TY

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

....., ngày tháng năm

QUY CHẾ LƯƠNG

CỦA CÔNG TY

(Ban hành kèm theo Quyết định số : /QĐ – HĐQT ngày...../ .../.....
của Chủ tịch HĐQT Công ty)

CHƯƠNG I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1 : Phạm vi và đối tượng áp dụng

- 1.1 Phạm vi: Qui chế này quy định các nguyên tắc, nội dung quản lý tiền lương, tiền thưởng từ quỹ lương; thống nhất việc sử dụng, trả tiền lương, tiền thưởng từ quỹ lương của Công ty phù hợp với quy định của Pháp luật, Điều lệ tổ chức và hoạt động của Công ty.
- 1.2 Đối tượng áp dụng:
 - Qui chế này áp dụng trong việc phân phối tiền lương cho Giám đốc Công ty và toàn thể người lao động đã ký hợp đồng lao động làm việc tại Công ty
 - Qui chế này không áp dụng cho các đối tượng do Công ty cử quản lý phần vốn góp ở các doanh nghiệp khác mà Công ty tham gia góp vốn.

Điều 2 : Các thuật ngữ dùng trong qui chế lương

- Khối quản lý là khối lao động làm công tác quản lý, điều hành trong Công ty, bao gồm : các Phó Giám đốc, Kế toán trưởng, các trưởng/phó phòng và các trưởng/phó ban.
- Khối lao động gián tiếp là những nhân viên làm công tác chuyên môn, nghiệp vụ tại các phòng ban trong Công ty, bao gồm : Phòng Tổ chức – Hành chính, Phòng Tài chính - Kế toán, Phòng Kế hoạch – Kinh doanh và Ban Lao động - Tiền lương.
- Khối lao động trực tiếp là những nhân viên trực tiếp làm ra sản phẩm thuộc các phòng ban : Phòng Giải pháp phần mềm, Phòng Tự động hoá và Phòng Thiết bị mạng.
- Khối kinh doanh là những CBCNV làm việc tại Phòng Kế hoạch – Kinh doanh của Công ty.
- Lương thời gian là lương trả theo Nghị định 205/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ.
- Lương chức danh là lương trả cho khối quản lý và lao động gián tiếp theo nguyên tắc làm công việc gì thì hưởng lương theo hệ số lương chức danh của công việc đó, chức vụ đó, ngày công và kết quả thực hiện công việc đó.
- Lương năng suất là lương trả cho khối lao động trực tiếp theo nguyên tắc khoán gọn về số lượng, chất lượng và tiến độ làm việc. Người lao động làm nhiều được hưởng nhiều, làm ít được hưởng ít ; tham gia càng nhiều đầu công việc trong một dự án hoặc tham gia làm việc trong càng nhiều dự án thì lương càng cao.
- Thưởng doanh số là mức thưởng cho khối kinh doanh nhằm khuyến khích mỗi cá nhân hoàn thành vượt mức các chỉ tiêu kế hoạch được giao.

Điều 3: Nguyên tắc phân phối và sử dụng quỹ tiền lương

- Tiền lương được trả trực tiếp, đầy đủ, đúng thời hạn về số lượng, chất lượng và tiến độ thực tế hoàn thành công việc của người lao động, phù hợp với kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty.
- Phân phối tiền lương cho người lao động theo nguyên tắc: những người thực hiện công việc như nhau thì hưởng lương như nhau; những người thực hiện các công việc đòi hỏi trình độ quản lý, trình độ chuyên môn cao, kỹ thuật cao, tay nghề hoặc nghiệp vụ giỏi, đóng góp nhiều vào kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty thì được trả lương cao.
- Quỹ tiền lương dùng để trả lương cho người lao động đang làm việc tại Công ty, không sử dụng quỹ tiền lương vào mục đích khác.

CHƯƠNG II

NGUỒN HÌNH THÀNH VÀ SỬ DỤNG QUỸ TIỀN LƯƠNG

Điều 4: Nguồn hình thành quỹ tiền lương

4.1 Quỹ tiền lương kế hoạch (Q_{lkh}) được xác định căn cứ vào kế hoạch sản xuất kinh doanh các hoạt động sản xuất, kinh doanh, dịch vụ của Công ty. Quỹ tiền lương thực hiện (Q_{lth}) được xác định căn cứ vào doanh thu thực hiện từ các hoạt động sản xuất, kinh doanh và dịch vụ của Công ty.

Quỹ tiền lương tính trên doanh thu (theo Phụ lục 1) như sau:

- Quỹ tiền lương từ các dự án tự động hoá, thiết bị mạng và giải pháp phần mềm bằng 40% doanh thu
 - Quỹ tiền lương từ kinh doanh thiết bị công nghệ thông tin và thiết bị tự động hoá bằng 2,5% doanh thu
- 4.2 Quỹ tiền lương từ các hoạt động sản xuất kinh doanh khác ngoài lĩnh vực hoạt động chính của Công ty (nếu có).
- 4.3 Quỹ tiền lương dự phòng từ năm trước chuyển sang.

Điều 5: Phân bổ tổng quỹ tiền lương của Công ty

Tổng quỹ tiền lương hình thành từ các quỹ tiền lương tại khoản 4.1, khoản 4.2 và khoản 4.3 Điều 4 được chia thành 3 quỹ:

- Quỹ tiền lương trả trực tiếp cho người lao động (V_{tql}) bằng 85%. Quỹ tiền lương này được sử dụng như sau:
 - + Trả lương vòng 1 cho người lao động: theo Nghị định 205/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ và trả lương cho những ngày không làm việc nhưng được hưởng lương theo quy định của Bộ Luật lao động.
 - + Trả lương vòng 2 cho người lao động theo kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty và mức độ hoàn thành công việc của người lao động.
- ✓ Trả lương cho khối quản lý và khối lao động gián tiếp theo chức danh công việc.
- ✓ Trả lương cho khối lao động trực tiếp theo năng suất, mức độ đóng góp của từng cá nhân trong dự án.

- Quỹ khen thưởng (V_{kt}) từ quỹ lương bằng 5%.

Quỹ khen thưởng dùng để khen thưởng, động viên khuyến khích những tập thể, cá nhân trong Công ty có nhiều thành tích như hoàn thành công việc trước hoặc đúng thời hạn, đạt chất lượng tốt, tiết kiệm chi phí, vượt khó khăn, sáng tạo trong công việc, có thành tích nổi trội, hoàn thành xuất sắc công việc. Giám đốc Công ty quyết định việc sử dụng quỹ khen thưởng.

- Quỹ tiền lương dự phòng (V_{dp}) bằng 10%.

Điều 6: Quyết toán quỹ tiền lương thực hiện hàng năm

- Chi phí nhân công trực tiếp và chi phí quản lý - lao động gián tiếp được hạch toán trực tiếp vào từng dự án, hợp đồng kinh tế trên nguyên tắc đảm bảo tối thiểu lợi nhuận định mức Hội đồng quản trị giao.
- Trường hợp lợi nhuận thực hiện thấp hơn lợi nhuận kế hoạch được giao, Công ty phải giảm trừ quỹ tiền lương thực hiện theo tỷ lệ : cứ giảm 1% lợi nhuận thì quỹ tiền lương bị giảm 0,5% nhưng tổng số không quá 5%. Hội đồng quản trị Công ty phê duyệt quyết toán quỹ tiền lương thực hiện vào cuối năm kế hoạch.

CHƯƠNG III

QUI ĐỊNH CHẾ ĐỘ TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG

ĐỐI VỚI GIÁM ĐỐC CÔNG TY

Điều 7: Chế độ tiền lương của Giám đốc

- Mức lương vòng 1 của Giám đốc được xếp theo bảng lương của Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng tại Nghị định số 205/2004/NĐ - CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ quy định hệ thống thang lương, bảng lương và chế độ phụ cấp trong các công ty Nhà nước.
- Tổng tiền lương thực tế của Giám đốc được trả căn cứ vào việc thực hiện lợi nhuận theo nguyên tắc: Lợi nhuận tăng thì tiền lương tăng, lợi nhuận giảm thì tiền lương giảm nhưng mức lương thấp nhất do HĐQT Công ty phê duyệt trên cơ sở đề nghị của Giám đốc Công ty.

- Quỹ tiền lương kế hoạch hàng năm của Giám đốc do Hội đồng quản trị phê duyệt theo một giá trị cố định từ đầu năm và được thực hiện theo Điều 8.
- Quỹ tiền lương của Giám đốc không tính trong quỹ tiền lương của Công ty và được hạch toán vào giá thành hoặc chi phí kinh doanh.

Điều 8: Phương thức trả lương và quyết toán quỹ lương của Giám đốc

- Phương thức trả lương: Hàng tháng được tạm ứng tối đa bằng 80% quỹ tiền lương kế hoạch; Phần tiền lương còn lại được thanh toán vào cuối năm theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ kế hoạch sản xuất - kinh doanh của Công ty.
- Quyết toán quỹ lương của Giám đốc căn cứ vào kết quả thực hiện kế hoạch sản xuất kinh doanh của Công ty. Quỹ lương của Giám đốc được quyết toán như sau:
 - + Hoàn thành 100% trở lên chỉ tiêu lợi nhuận kế hoạch: quyết toán 100% quỹ lương kế hoạch.
 - + Đạt từ 90% đến dưới 100% chỉ tiêu lợi nhuận kế hoạch: quyết toán quỹ lương Giám đốc bằng tỷ lệ hoàn thành kế hoạch đạt được nhân với quỹ lương kế hoạch.
 - + Đạt dưới 90% chỉ tiêu lợi nhuận kế hoạch: quyết toán bằng 85% quỹ lương kế hoạch.

CHƯƠNG IV

PHÂN PHỐI TIỀN LƯƠNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

Điều 9: Kết cấu tiền lương của người lao động:

Tiền lương chi trả hàng tháng cho người lao động được chia làm 2 vòng:

- Mức lương vòng 1 được trả cho tất cả người lao động theo Nghị định số 205/2004/NĐ - CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ quy định hệ thống thang lương, bảng lương và chế độ phụ cấp trong các công ty Nhà nước.
- Mức lương vòng 2 được trả cho người lao động như sau :

+ Đối với khối quản lý trả lương theo chức danh công việc trên cơ sở thu nhập thoả thuận hàng tháng :

Thu nhập thoả thuận hàng tháng = Lương vòng 1 + Lương vòng 2

+ Đối với khối lao động gián tiếp trả lương theo chức danh công việc trên cơ sở quỹ lương chung chi trả cho khối lao động gián tiếp.

+ Đối với khối lao động trực tiếp trả lương năng suất theo phương pháp khoán, đảm bảo nguyên tắc làm nhiều hưởng nhiều, làm ít hưởng ít, không làm không hưởng lương. Người lao động tham gia làm nhiều đầu công việc trong một dự án hoặc tham gia làm nhiều dự án trong tháng sẽ được hưởng lương cao.

Điều 10: Phương thức trả lương và quyết toán tiền lương cho người lao động

- Công ty trả lương cho người lao động trên cơ sở doanh thu thực hiện trong tháng. Trường hợp trong tháng không có doanh thu, Công ty sẽ tạm ứng lương cho người lao động căn cứ vào doanh số kế hoạch.
 - Phương thức trả lương: Hàng tháng người lao động được hưởng 100% mức lương vòng 1 và tạm ứng 80% mức lương vòng 2. Phần tiền lương còn lại được quyết toán vào cuối quý căn cứ vào kết quả sản xuất - kinh doanh của Công ty .
 - Quyết toán quỹ lương vòng 2 vào cuối quý như sau ::
- + Hoàn thành 100% trở lên chỉ tiêu lợi nhuận kế hoạch quý thì được quyết toán 100% quỹ lương vòng 2.
- + Đạt từ 90% đến dưới 100% chỉ tiêu lợi nhuận kế hoạch thì được quyết toán quỹ lương vòng 2 bằng tỷ lệ hoàn thành kế hoạch đạt được nhân với quỹ lương kế hoạch.
- + Đạt dưới 90% chỉ tiêu lợi nhuận kế hoạch thì được quyết toán bằng 85% quỹ lương kế hoạch.
- Cuối năm kế hoạch, quỹ lương vòng 2 sẽ được quyết toán lại như quyết toán quỹ lương cuối quý.
 - Chứng từ và quy trình tính trả lương :
- + Bảng chấm công là cơ sở để tính lương cho khối quản lý và lao động gián tiếp. Phiếu giao việc là cơ sở để tính lương cho khối lao động trực tiếp của từng dự án (Phụ lục 2).

- + Bảng công bố doanh thu thực hiện của toàn Công ty và của từng đơn vị sản xuất trực tiếp trong tháng do Phòng Kế hoạch – Kinh doanh thống kê và thông báo (theo mẫu tại Phụ lục 03).
- + Hội đồng thi đua khen thưởng họp vào ngày cuối tháng để đánh giá, xếp loại cán bộ nhân viên và quyết định hệ số tỷ lệ lương sản xuất cho CBCNV trong Công ty (theo quy trình đánh giá, xếp loại CBCNV).
- + Phòng Tài chính - Kế toán căn cứ các chứng từ lương đã được phê duyệt để tính và trả lương cho CBCNV trong Công ty.

Điều 11 : Lương thời gian

- Lương thời gian là lương được Công ty đảm bảo cho người lao động trong khi hợp đồng lao động còn hiệu lực trên cơ sở đủ số ngày công làm việc trong tháng theo quy định của Nhà nước.
- Công thức:

$$TL_{tgi} = \frac{L_{tt} \times (H_{cbi} + \sum H_{pci})}{N_{cd}} \times N_{tgi}$$

Trong đó:

- + L_{tt} : là tiền lương tối thiểu theo quy định hiện hành của Nhà nước
- + H_{cbi} : là hệ số tiền lương cơ bản của người lao động thứ i.
- + $\sum H_{pci}$: là tổng các hệ số phụ cấp của người lao động thứ i.
- + N_{tgi} : là số ngày công làm việc thực tế của người lao động thứ i, không tính công làm thêm giờ và ngày công hưởng lương khoán trong tháng.
- + N_{cd} : là số ngày công theo chế độ, được xác định là số ngày theo lịch trừ đi các ngày nghỉ hàng tuần, nghỉ lễ, nghỉ tết trong tháng theo qui định của Luật Lao động.

Điều 12 : Lương chức danh công việc

- Đối với khối quản lý:

$$TL_{cdqli} = \frac{80\% \times H_{cdi} \times L_{tt}}{N_{cd}} \times N_{tti} \times K_{hti}$$

Trong đó:

- + H_{cdi} : là hệ số lương chức danh công việc của người lao động thứ i (theo Phụ lục 4)
- + L_{tt} : là tiền lương tối thiểu theo quy định hiện hành của Nhà nước.
- + N_{cd} : là số ngày công theo chế độ, được xác định là số ngày theo lịch trừ đi các ngày nghỉ hàng tuần, nghỉ lễ, nghỉ tết trong tháng theo qui định của Luật Lao động.
- + N_{tti} : là số ngày công làm việc thực tế của người lao động thứ i, không tính công làm thêm giờ và ngày công hưởng lương khoán trong tháng.
- + K_{hti} : Là tỷ lệ lương sản xuất của người lao động thứ i (theo quy trình đánh giá, xếp loại CBCNV)

- Đối với khối lao động gián tiếp:

$$TL_{cdgti} = \frac{80\% \times [V_{tqlgt} - \sum TL_{tg} - \sum TL_{cdqli}]}{\sum_{i=1}^n [(H_{cdi} + H_{pci}) \times N_{tti} \times K_{hti}]}$$

Trong đó:

- + V_{tqlgt} : là tổng quỹ tiền lương trả cho khối quản lý và lao động gián tiếp trong tháng.
- + $\sum TL_{tg}$: là tổng quỹ lương thời gian trả cho khối quản lý và lao động gián tiếp trong tháng.
- + $\sum TL_{cdql}$: là tổng quỹ lương chức danh công việc trả cho khối quản lý trong tháng.
- + H_{cdi} : Hệ số lương chức danh công việc của người lao động thứ i trong khối lao động gián tiếp (theo Phụ lục số 4).
- + H_{pci} : là tổng các hệ số phụ cấp lương chức danh công việc của người lao động thứ i trong khối lao động gián tiếp
- + N_{tti} : Là ngày công làm việc thực tế trong tháng của người lao động thứ i trong khối lao động gián tiếp (không bao gồm ngày công thêm giờ và ngày nghỉ có hưởng lương)
- + K_{hti} : Là tỷ lệ lương sản xuất của người lao động thứ i trong khối lao động gián tiếp (theo quy trình đánh giá, xếp loại CBCNV)
- + n : là tổng số CBCNV khối lao động gián tiếp trong Công ty.

Điều 13 : Lương năng suất

- Lương năng suất là lương trả cho nhân công trực tiếp sản xuất theo phương án kinh doanh đã được Giám đốc phê duyệt. Lương năng suất nhằm khuyến khích người lao động tham gia vào nhiều đầu công việc trong 1 dự án hoặc tham gia vào nhiều dự án trong một thời điểm. Giám đốc quyết định danh sách lao động trực tiếp tham gia dự án trên cơ sở đề nghị của trưởng phòng nghiệp vụ triển khai dự án.
- Trưởng phòng nghiệp vụ triển khai dự án có nhiệm vụ xây dựng hệ số điểm tính lương các đầu công việc trong dự án (theo mẫu tại phụ lục 5).
- Quỹ lương khoán cho khối lao động trực tiếp (V_{ksp}):
 - + Trường hợp dự án, hợp đồng dịch vụ tự động hoá, thiết bị mạng và phần mềm:

Quỹ lương (V_{ksp}) = số nhân công trực tiếp x lương bình quân/01 người/01 tháng x số tháng

- + Trường hợp mua bán thiết bị tự động hoá, thiết bị công nghệ thông tin :

Quỹ lương (V_{ksp}) = 1,3% x Doanh thu thiết bị

- Mức lương khoán của lao động trực tiếp làm 1 dự án:

$$TL_{kspi} = \frac{V_{ksp}}{\sum_{i=1}^n (H_i \times K_{hti})}$$

Trong đó:

- + TL_{kspi} : là số tiền lương khoán của người lao động thứ i trong dự án
- + V_{ksp} : là quỹ tiền khoán chi trả cho nhân công trực tiếp tham gia dự án.
- + H_i : là tổng các hệ số công việc người thứ i đảm nhiệm trong dự án (Phụ lục số 5)
- + K_{hti} : là hệ số hoàn thành công việc trong tháng của người lao động thứ i (theo quy trình đánh giá, xếp loại CBCNV)
- + n : là số nhân công trực tiếp tham gia triển khai thực hiện dự án.
- Tổng tiền lương khoán của nhân công tham gia nhiều dự án:

$$TL_{tkspi} = \sum_{j=1}^m TL_{kspij}$$

Trong đó:

- + TL_{tkspi} : là tổng số tiền lương khoán của người lao động thứ i (khi tham gia vào nhiều dự án).
- + TL_{kspij} : là tiền lương khoán của lao động trực tiếp thứ i trong dự án thứ j.
- + m : là số dự án mà người lao động thứ i tham gia thực hiện.
- Lương năng suất (lương vòng 2) của khối lao động trực tiếp :

$$TL_{nsi} = 80\% \times (TL_{tkspi} - TL_{tgi})$$

Trong đó :

- + TL_{tkspi} : là tổng số tiền lương khoán của người lao động thứ i (khi tham gia vào nhiều dự án).
- + TL_{tgi} : là tiền lương thời gian của lao động trực tiếp thứ i đã hưởng vòng 1

CHƯƠNG V

CHẾ ĐỘ BẢO HIỂM XÃ HỘI - BẢO HIỂM Y TẾ

Điều 14 : Mức lương tối thiểu qui định tại Điều 1 của Nghị định số 203/2004/NĐ-CP và hệ thống thang, bảng lương, phụ cấp lương qui định tại Điều 3, Điều 4 của Nghị định 205/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ được dùng làm căn cứ đóng và hưởng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

Điều 15 : Các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế được áp dụng theo qui định hiện hành của Nhà nước.

CHƯƠNG VI

QUY ĐỊNH TRẢ LƯƠNG TRONG NHỮNG TRƯỜNG HỢP ĐẶC BIỆT

Điều 16: Trả lương cho một số trường hợp đặc biệt

- Đối với những vị trí chuyên môn kỹ thuật đặc biệt giỏi cần tuyển dụng làm việc tại Công ty, Giám đốc Công ty sẽ quyết định mức lương tối thiểu căn cứ vị trí công việc đảm nhận, khối lượng và hiệu quả công việc hoàn thành của từng cá nhân hoặc có thể thỏa thuận mức lương cố định thỏa đáng, tương xứng với hiệu quả mang lại cho Công ty.
- Đối với một số vị trí công việc chủ chốt hoặc lao động đặc biệt giỏi đang làm việc tại Công ty, căn cứ vào kết quả đóng góp cụ thể trong một thời gian nhất định, Giám đốc quyết định điều chỉnh hệ số lương chức danh công việc phù hợp với năng lực chuyên môn và tinh thần trách nhiệm của từng người.
- Đối với một số lao động cần thu hút làm việc lâu dài tại Công ty, cứ mỗi năm làm việc tại Công ty, được cộng thêm phụ cấp thâm niên 0,1 vào hệ số lương chức danh; tối đa phụ cấp này không quá hệ số 0,5. Danh sách cụ thể do các Phòng đề nghị vào tháng 1 hàng năm, Hội đồng lương trình Giám đốc quyết định.

Điều 17: Tiền lương thêm giờ:

1. Tiền lương làm thêm giờ (ngoài thời gian theo quy định của Nhà nước):
 - Lương thêm giờ được trả cho người lao động khi làm việc ngoài thời gian chính theo quy định của Công ty và quy định của Nhà nước (không áp dụng đối với khối lao động trực tiếp).
 - Người lao động làm thêm giờ phải có phiếu đề nghị và được Giám đốc Công ty phê duyệt theo các quy định hiện hành của Công ty.
 - Lương thêm giờ (TL_{thg}) được tính như sau:

$$TL_{thg} = \frac{L_{tt} \times (H_{cb} + \sum H_{pc})}{N_{cd} \times 8 \text{ giờ/ngày công}} \times \text{Số giờ làm thêm} \times K_{lt}$$

Trong đó :

K_{lt} là hệ số điều chỉnh tiền lương làm thêm giờ theo quy định hiện hành của Nhà nước:

- ✓ Làm thêm vào ngày thường : $K_{lt} = 1,5$
- ✓ Làm thêm vào ngày nghỉ hàng tuần : $K_{lt} = 2,0$
- ✓ Làm thêm vào ngày lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương : $K_{lt} = 3,0$

Điều 18: Tiền lương trả cho người lao động trong các ngày nghỉ lễ, tết, nghỉ phép :

$$TL_{nlt} = \frac{L_{tt} \times (H_{cb} + \sum H_{pc})}{22} \times \text{Số ngày nghỉ}$$

Trong đó :

- + L_{tt} : là tiền lương tối thiểu theo quy định hiện hành của Nhà nước
- + H_{cb} : là hệ số tiền lương cơ bản của người lao động.
- + $\sum H_{pc}$: là tổng các hệ số phụ cấp của người lao động.

Điều 19: Tiền lương trả cho người lao động trong thời gian nghỉ để điều trị tai nạn lao động (TL_{tnld})

Người lao động bị tai nạn lao động, trong thời gian điều trị hưởng lương như sau :

$$TL_{tnld} = \frac{L_{tt} \times (H_{cb} + \sum H_{pc})}{22} \times \text{Số ngày nghỉ để điều trị tai nạn lao động}$$

Điều 20 : Tiền lương trả cho người lao động bị tạm giữ, tạm giam (TL_{tgg})

- Theo khoản 3 - Điều 67 của Bộ luật lao động, người lao động bị tạm giữ, tạm giam do vi phạm có liên quan đến quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động thì trong thời gian tạm giữ, tạm giam, hàng tháng người lao động được Công ty tạm ứng tiền lương với mức bằng 50% tiền lương cơ bản của tháng trước liền kề, được tính theo công thức sau:

$$TL_{tgg} = \frac{L_{tt} \times (H_{cb} + \sum H_{pc})}{22} \times \text{Số ngày tạm giữ, tạm giam} \times 50\%$$

22

- Khi hết hạn tạm giữ, tạm giam, nếu do lỗi của người sử dụng lao động, Công ty sẽ trả đủ tiền lương cơ bản và tiền đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động trong thời gian tạm giữ, tạm giam. Nếu do lỗi của người lao động thì người lao động không phải trả lại số tiền đã tạm ứng. Nếu do lỗi của cơ quan tiến hành tố tụng, thì cơ quan này phải hoàn trả cho người sử dụng lao động số tiền lương đã tạm ứng cho người lao động và bồi thường cho người lao động số tiền lương còn lại, tiền đóng bảo hiểm xã hội theo qui định của pháp luật trong thời gian bị tạm giữ, tạm giam.
- Người lao động bị tạm giữ, tạm giam do vi phạm không liên quan đến quan hệ lao động thì người sử dụng lao động không phải tạm ứng tiền lương cho người lao động.

Điều 21: Tiền lương trả cho những ngày phải ngừng việc (Điều 62 Bộ luật lao động)

- Nếu do lỗi của người sử dụng lao động thì mỗi ngày ngừng việc người lao động được trả đủ tiền lương cơ bản theo qui định của Nhà nước.
- Nếu do lỗi của người lao động thì người lao động đó không được hưởng lương; Những người lao động khác trong cùng đơn vị phải ngừng việc được trả lương theo mức do hai bên thoả thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu.
- Nếu vì sự cố điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động hoặc vì những nguyên nhân bất khả kháng, thì tiền lương do hai bên thoả thuận, nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu.

Điều 22: Tiền lương trả cho thời gian tạm đình chỉ công việc (Điều 92 Bộ luật Lao động)

- Người sử dụng lao động có quyền tạm đình chỉ công việc của người lao động khi vụ việc vi phạm có những tình tiết phức tạp, nếu xét thấy để người lao động tiếp tục làm việc sẽ gây khó khăn cho việc xác minh, sau khi tham khảo ý kiến của Ban chấp hành công đoàn Công ty.

- Thời gian đình chỉ công việc không được quá 15 ngày, trường hợp đặc biệt cũng không được quá 3 tháng. Trong thời gian đó người lao động được tạm ứng 50% tiền lương cơ bản trước khi bị đình chỉ công việc.
- Công thức tính lương đình chỉ công việc (TL_{dc}) như sau:

$$TL_{dc} = \frac{L_{tt} \times (H_{cb} + \sum H_{pc})}{22} \times \text{Số ngày tạm đình chỉ công việc} \times 50\%$$

- Hết hạn đình chỉ công việc, người lao động phải được tiếp tục làm việc.
- Nếu có lỗi mà bị xử lý kỷ luật lao động, người lao động cũng không phải trả lại số tiền đã tạm ứng.
- Nếu người lao động không có lỗi thì Công ty phải trả đủ tiền lương cơ bản trong thời gian tạm đình chỉ công việc.

Điều 23: Tiền lương trả cho người lao động trong thời gian học tập, đào tạo như sau:

- Người lao động được Công ty cử đi học tập, đào tạo và tập huấn để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, luyện tập quân sự theo kế hoạch của cơ quan quân sự địa phương, học các lớp do các tổ chức đoàn thể tổ chức có kết quả học tập, luyện tập từ mức đạt trở lên thì những ngày học tập, luyện tập được tính là những ngày công được hưởng lương như khi đi làm việc.
- Người lao động tự đi học, tự đi đào tạo cho bản thân mình và được sự đồng ý của Giám đốc Công ty thì tiền lương được hưởng theo sự thỏa thuận giữa người lao động và Công ty và theo Quy chế đào tạo hiện hành của công ty.

CHƯƠNG VII

TĂNG LƯƠNG, ĐIỀU CHỈNH LƯƠNG CHỨC DANH

Điều 24: Nguyên tắc và quy trình xếp lương chức danh

1, Xếp lương trong và sau thời gian thử việc:

- Sau phỏng vấn và tuyển dụng, căn cứ vào kết quả phỏng vấn, người lao động có thể được xếp các bậc lương chức danh công việc từ bậc 1 đến bậc 3 trong thời gian thử việc.
- Sau thời gian thử việc, căn cứ vào mức độ hoàn thành công việc của người lao động, cán bộ quản lý trực tiếp đánh giá nhân sự mới tuyển dụng và đề nghị bậc lương chức danh công việc chính thức. Bậc lương chức danh công việc chính thức có thể ở mức thấp hơn, bằng hoặc cao hơn bậc lương chức danh công việc trong thời gian thử việc.

Các bước tiến hành như sau :

- + Hết thời gian thử việc, nhân sự mới tuyển dụng làm báo cáo kết quả thực hiện công việc và kế hoạch trong tháng tiếp (theo mẫu).
 - + Lãnh đạo Phòng trực tiếp đánh giá nhân viên mới tuyển dụng, đề nghị hệ số lương chức danh sau thử việc cho nhân viên, chuyển Phòng Tổ chức – Hành chính trình Giám đốc phê duyệt.
 - + Giám đốc Công ty ra quyết định chính thức, chuyển Phòng TC – HC gửi quyết định xuống các phòng ban có liên quan và cá nhân người lao động để thực hiện.
 - Trong thời gian thử việc, người lao động được hưởng 80% mức lương chức danh công việc khởi điểm.
 - Mức lương chức danh công việc chính thức sẽ là căn cứ để trả lương chức danh hàng tháng cho người lao động.
2. Trường hợp cá biệt, người lao động được hưởng 100% lương chức danh công việc theo thỏa thuận trong thời gian thử việc (áp dụng đối với các lao động có kinh nghiệm và trình độ chuyên môn cao) thì Giám đốc Công ty sẽ quyết định. Hết thời gian thử việc sẽ xem xét như quy định tại mục 1 điều này

Điều 25: Nâng bậc lương chức danh công việc:

- Định kỳ vào tháng 1 và tháng 7 hàng năm, Hội đồng lương họp rà soát, đánh giá và xếp hệ số lương chức danh cho CBCNV trong Công ty. Quy trình như sau :
- + Cá nhân tự đánh giá và đề xuất xếp hệ số mức lương chức danh công việc.

- + Lãnh đạo Phòng trực tiếp đánh giá xếp hệ số lương cho cán bộ đơn vị mình, lấy ý kiến CBCNV trong phòng thống nhất trước khi đề nghị Hội đồng lương.
- + Hội đồng lương đánh giá xếp hệ số lương cho CBCNV và trình Giám đốc quyết định.
 - Tiêu chuẩn xét nâng lương :
- + Hoàn thành các công việc được giao đảm bảo số lượng, chất lượng và tiến độ; đảm bảo trong kỳ xét nâng lương cá nhân có 6 tháng xếp loại A trở lên Trường hợp cá nhân có dưới 6 tháng xếp loại A nhưng vì lý do khách quan cũng sẽ được Hội đồng Thi đua khen thưởng xem xét trình Giám đốc quyết định.
- + Chấp hành tốt các nội quy, qui chế của Công ty, không vi phạm kỷ luật trong lao động và sinh hoạt.
- + Chủ động, sáng tạo trong công việc và mức độ hợp tác, phối hợp với các đồng nghiệp.
- + Đạt yêu cầu qua các kỳ thi nâng bậc do Công ty tổ chức hoặc thông qua đánh giá trình độ năng lực chuyên môn của các phòng ban chức năng và Hội đồng lương. Riêng khối quản lý sẽ do Giám đốc đánh giá trình độ năng lực chuyên môn và các kỹ năng quản lý, điều hành.

Điều 26: Thẩm quyền và quy trình xét điều chỉnh lương :

1. Phân cấp rà soát, xếp lương, điều chỉnh lương chức danh:
 - Hội đồng quản trị quyết định mức lương chức danh của Giám đốc Công ty.
 - Hội đồng lương xem xét đề nghị Giám đốc quyết định rà soát, điều chỉnh lương chức danh từ Phó giám đốc đến toàn thể CBCNV trong Công ty.
2. Thời gian định kỳ cho việc rà soát, điều chỉnh lương :
 - Đối với lao động thử việc, tăng lương điều chỉnh lương trước thời hạn: giải quyết theo thời gian phát sinh.
 - Đối với nâng bậc, chuyển ngạch lương chức danh công việc theo định kỳ vào tháng 1 và tháng 7 hàng năm.
3. Sơ đồ quy trình xét điều chỉnh, tăng lương :

**SƠ ĐỒ QUY TRÌNH XÉT NÂNG LƯƠNG,
ĐIỀU CHỈNH LƯƠNG VÀ CHUYỂN NGẠCH LƯƠNG CHỨC DANH**

GIÁM ĐỐC

Xem xét và lập tờ trình

Ra quyết định

đề nghị Giám đốc ra QĐ

gửi bộ phận, cá nhân

liên quan để thực hiện

HỘI ĐỒNG LƯƠNG

Tổng hợp, có ý kiến và

đề nghị HĐ LĐTTL xem xét

Gửi QĐ để thực hiện

Triển khai thực hiện

PHÒNG TC - HC

CÁC PHÒNG BAN

CHƯƠNG VIII

PHÂN PHỐI TIỀN THƯỞNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

Điều 27 : Thưởng doanh số

- Thưởng doanh số nhằm tạo điều kiện tăng thêm thu nhập và động lực cho khối kinh doanh nâng cao hiệu quả làm việc, Công ty sẽ có chính sách thưởng được áp dụng vào cuối năm. Chính sách thưởng doanh số sẽ được ban hành tiếp theo sau Quy chế này bằng phụ lục kèm theo. Trong đó qui định cụ thể về:
 - (1) Mức thưởng cho cán bộ quản lý khối kinh doanh
 - (2) Mức thưởng cho nhân viên khối kinh doanh.
- Thưởng doanh số cho CBCNV khối kinh doanh trên cơ sở hoàn thành vượt mức chỉ tiêu kế hoạch được giao về doanh số và tiến độ theo kế hoạch.
- Quỹ tiền thưởng doanh số cho khối kinh doanh không tính trong quỹ tiền lương của Công ty mà hạch toán vào giá thành hoặc chi phí kinh doanh.

Điều 28: Thưởng kết quả, hiệu quả SXKD cho khối quản lý

- Nhằm động viên khuyến khích cán bộ quản lý hoàn thành tốt công việc được giao theo chức năng, nhiệm vụ của phòng ban, Giám đốc quyết định trích một phần thưởng vào cuối năm kế hoạch.
- Nguồn thưởng : Tiền thưởng sẽ được trích từ quỹ lương dự phòng hoặc từ lợi nhuận của Công ty.
- Công thức chia thưởng :

$$V_{\text{tqt}}$$

$$T_{qli} = \frac{V_{tqt}}{n} \times H_{cdi}$$

Trong đó:

- + T_{qli} : là số tiền thưởng cho cán bộ quản lý thứ i trong Công ty.
- + V_{tqt} : là tổng quỹ thưởng cho khối quản lý, do Giám đốc quyết định.
- + H_{cdi} : là hệ số tiền lương chức danh công việc của cán bộ quản lý thứ i
- + n : là tổng số cán bộ quản lý trong Công ty.

Điều 29: Thưởng đột xuất

- Thời gian: xét thưởng hàng quý, thi đua ngắn ngày hoặc đột xuất (tối thiểu 6 tháng tổ chức xét thưởng 1 lần).
- Nguồn thưởng: Quỹ khen thưởng đột xuất từ quỹ lương quy định tại Điều 5 và một phần từ Quỹ khen thưởng chung.
- Đối tượng thưởng:
 - + Những cá nhân, tập thể có thành tích nổi bật, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao, phục vụ tốt yêu cầu SXKD; đề xuất các giải pháp hữu ích mang lại hiệu quả kinh tế; CBCNV tham gia giải quyết các dự án hoặc chương trình công tác trọng điểm...
 - + Các đơn vị sản xuất, các phòng kế hoạch - kinh doanh và chuyên viên tiếp thị bán hàng có thành tích đặc biệt xuất sắc trong việc phát triển khách hàng tốt, bán hàng vượt mức kế hoạch được giao, thu hồi công nợ tốt, tiết kiệm chi phí ...
 - + Người lao động có năng suất lao động vượt trội.
- Mức thưởng:

- + Trên cơ sở báo cáo thành tích và đề nghị khen thưởng của các đơn vị về cá nhân và tập thể, căn cứ đánh giá về hiệu quả và nguồn quỹ tiền thưởng, Hội đồng thi đua đề xuất, thống nhất mức thưởng cụ thể trình Giám đốc quyết định;
- + Mức thưởng cho khối quản lý và lao động gián tiếp không quá 1 tháng lương vòng 2 mà người lao động đó hiện giữ.
- + Mức thưởng cho khối lao động trực tiếp không quá 1 tháng lương vòng 2 bình quân của người đó, tính từ đầu năm đến tháng xét thưởng.

Điều 30: Thưởng định kỳ

- Thời gian: Xét thưởng năm trước thực hiện vào đầu quý năm sau, chậm nhất trước 31/3 hàng năm.
- Nguồn thưởng: Từ quỹ khen thưởng năm trích 5% tổng quỹ lương của Công ty theo quy định tại Điều 5.
- Đối tượng thưởng : các đơn vị, cá nhân xuất sắc tiêu biểu trong toàn Công ty; thưởng các danh hiệu, phong trào thi đua do Công ty và các cấp trao tặng.
- Mức thưởng:

a) Bảng hệ số thưởng (H_{hst}) theo hạng thành tích hoàn thành công việc được giao:

Số TT	Loại thành tích	Hệ thưởng số	Yêu cầu
1	A	1,2	Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ (đạt trên 120% các nhiệm vụ hoặc chỉ tiêu được giao).
2	B	1,1	Hoàn thành tốt nhiệm vụ (đạt từ 106% đến dưới 120% nhiệm vụ hoặc chỉ tiêu được giao)
3	C	1,0	Hoàn thành tốt nhiệm vụ (đạt 100 % đến 105% nhiệm vụ hoặc chỉ tiêu được giao).
4	D	0,8	Hoàn thành dưới 100% nhiệm vụ hoặc chỉ tiêu được giao.

b) Mức thưởng cho lao động trực tiếp:

$$TT_{cni} = L_{tt} \times (H_{cbi} + H_{pci}) \times H_{hsti}$$

Trong đó :

+ L_{tt} : là mức lương tối thiểu theo quy định của Nhà nước

+ H_{cbi} : là hệ số lương cơ bản của lao động trực tiếp thứ i

+ H_{pci} : là tổng các hệ số phụ cấp của lao động trực tiếp thứ i

+ H_{hsti} : là hệ số thành tích thưởng của người lao động thứ i.

c) Mức thưởng cho khối quản lý và lao động gián tiếp:

$$Q_{ttl}$$

$$TT_{cni} = \frac{Q_{ttl}}{n} \times \{H_{cdi} \times N_{tti} \times H_{hsti}\}$$

n

$$\sum \{N_{tti} \times H_{cdi} \times H_{hsti}\}$$

i =1

Trong đó:

+ TT_{cni} : Là tiền thưởng cá nhân i được phân phối.

+ Q_{ttl} : là quỹ tiền thưởng được phân phối sau khi trả thưởng cho khối lao động trực tiếp.

+ H_{cdi} : Là hệ số lương chức danh công việc của người lao động thứ i.

+ N_{ti} : là ngày công làm việc thực tế của người lao động thứ i.

CHƯƠNG IX

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 31: Trách nhiệm thực hiện

- Giám đốc Công ty quyết định thành lập Hội đồng lương để tổ chức xây dựng, thực hiện chế độ tiền lương, tiền thưởng trong đơn vị.
- Thành phần hội đồng lương gồm:
 - + Chủ tịch Hội đồng Giám đốc Công ty
 - + Phó chủ tịch Hội đồng Phó Giám đốc Công ty
 - + Ủy viên thường trực Trưởng Phòng TC – HC
 - + Thư ký Hội đồng Trưởng Ban Lao động - Tiền lương
 - + Các ủy viên Trưởng phòng ban nghiệp vụ
- Trách nhiệm của Hội đồng lương
 - + Tổ chức xây dựng dự thảo Quy chế tiền lương hoặc dự thảo bổ sung sửa đổi quy chế tiền lương, tiền thưởng; tổ chức lấy ý kiến của người lao động trong Công ty và tham khảo ý kiến của ban chấp hành Công đoàn của Công ty;
 - + Hoàn thiện Quy chế sau khi lấy ý kiến tham gia, trình HĐQT Công ty phê duyệt và ban hành;
 - + Dự thảo các quy định cụ thể về quản lý, phân phối tiền lương và thu nhập của đơn vị; xây dựng các phương án khoán lương, tổ chức thảo luận, báo cáo Công ty và ban hành áp dụng;

+ Tổ chức đánh giá chất lượng lao động để xếp bậc lương cho người lao động, định kỳ 6 tháng họp xét nâng lương cho CBCNV 1 lần.

Điều 32 : Hiệu lực thi hành

- Qui chế này gồm 9 chương, 32 điều và có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký ban hành, các qui chế trước đây trái với Qui chế này đều bị bãi bỏ.
- Khi các chế độ chính sách chung của Nhà nước và điều kiện sản xuất kinh doanh của Công ty thay đổi thì qui chế này được bổ sung, điều chỉnh cho phù hợp.
- Mọi bổ sung, sửa đổi qui chế phải được Hội đồng quản trị Công ty cổ phần tin học viễn thông Petrolimex phê duyệt, quyết định mới có hiệu lực thi hành./.

T/M HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ

CHỦ TỊCH

Nơi nhận :

- Ban giám đốc;
- Các phòng ban Công ty;
- Các đơn vị trực thuộc;
- Lưu VP.

TỔNG CÔNG TY
CÔNG TY

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

....., ngày ... tháng ... năm ...

PHỤ LỤC

BẢNG HỆ SỐ TIỀN LƯƠNG CHỨC DANH CÔNG VIỆC

(Ban hành kèm theo Quyết định số: /QĐ – HĐQT ngày tháng năm
của Chủ tịch Hội đồng quản trị Công ty)

[illegible]

T/M HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ

CHỦ TỊCH

Nơi nhận:

- Ban giám đốc;
- Các phòng ban Công ty;
- Các đơn vị trực thuộc;
- Lưu VP.

Bạn muốn xuất báo cáo này trên phần mềm ?

Vui lòng tham khảo

<https://giaiphap tinhhoa.com/phan-mem-cham-cong-eTAP/>