

CÔNG TY
CỔ PHẦN CÔNG TRÌNH 6

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



QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG

CÔNG TY CP CÔNG TRÌNH 6

(THEO QUYẾT ĐỊNH SỐ 231/QĐ-TCHC NGÀY 03 THÁNG 10 NĂM 2011)

Hà Nội, tháng 10 năm 2011

QUYẾT ĐỊNH
V/v ban hành quy chế trả lương

TỔNG GIÁM ĐỐC CÔNG TY CỔ PHẦN CÔNG TRÌNH 6

Căn cứ Nghị định 28/CP ngày 28/3/1997 của Chính phủ về đổi mới quản lý tiền lương và thu nhập trong các doanh nghiệp Nhà nước;

Căn cứ Thông tư 13 LĐT BXH/TT ngày 14/4/1997 của Bộ lao động thương binh và xã hội hướng dẫn xây dựng đơn giá tiền lương, quản lý tiền lương và thu nhập trong các doanh nghiệp Nhà nước;

Căn cứ Nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ quy định hệ thống Thang lương, Bảng lương & chế độ trợ cấp lương trong các Công ty Nhà nước;

Căn cứ Thông tư số 05/2007/TT-BXD ngày 25 tháng 7 năm 2007 của Bộ xây dựng hướng dẫn lập và quản lý chi phí đầu tư xây dựng;

Căn cứ công văn số 4320 LĐT BXH/TL ngày 29/12/1998 của Bộ lao động thương binh và xã hội hướng dẫn xây dựng quy chế trả lương trong doanh nghiệp Nhà nước.

Căn cứ Công văn số 121ĐS/ TCCB -LĐ ngày 29/5/2001 hướng dẫn xây dựng quy chế trả lương trong ngành Đường sắt.

Căn cứ Điều lệ tổ chức hoạt động của Công ty CP công trình 6.

QUYẾT ĐỊNH

Điều 1. Ban hành kèm theo quy chế trả lương của Công ty cổ phần Công trình 6.

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 10 năm 2011; Các quy định trước trái với Quyết định này đều bãi bỏ.

Điều 3. Các Phòng nghiệp vụ Công ty; các đơn vị phối hợp với Công đoàn cùng cấp hướng dẫn, phổ biến tới từng người lao động và thực hiện nghiêm chỉnh Quy chế này. *Tr./Thư*

Nơi nhận.

- ĐU, LDC (Báo cáo);
- Như Điều 3;
- CĐ, ĐTN(P/hợp);
- Lưu. VT, LDTL.



TỔNG GIÁM ĐỐC

Lại Văn Quán

Hà Nội; ngày 03 tháng 10 năm 2011

QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG
CÔNG TY CỔ PHẦN CÔNG TRÌNH 6
THEO QUYẾT ĐỊNH SỐ 231 /QĐ-TCHC NGÀY 03 THÁNG 10 NĂM 2011

I- Nguyên tắc chung:

Điều 1: Tiền lương được phân phối theo lao động và kết quả lao động của từng người, từng bộ phận. Những người thực hiện các công việc đòi hỏi trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, tay nghề giỏi đóng góp nhiều vào hiệu quả sản xuất kinh doanh thì được trả lương cao; Mức chi trả tiền lương gắn liền với hiệu quả sản xuất kinh doanh của từng bộ phận, đơn vị.

Điều 2: Chống phân phối bình quân; Quỹ tiền lương được phân phối trực tiếp cho người lao động, không sử dụng vào mục đích khác.

Điều 3: Tiền lương và thu nhập hàng tháng của người lao động được ghi vào sổ lương theo quy định tại thông tư số 15 LĐTĐBXH/TT ngày 10 tháng 7 năm 1997 của bộ lao động thương binh xã hội.

Điều 4: Giám đốc các đơn vị phối hợp với Công đoàn để xây dựng quy chế trả lương cụ thể cho đơn vị mình. Quy chế trả lương được phổ biến công khai đến từng người lao động trong đơn vị.

II - Đối tượng áp dụng:

Điều 5: Đối tượng áp dụng quy chế này bao gồm: Toàn thể CBCNV trong Công ty và số lao động hợp đồng ngắn hạn, hợp đồng thời vụ.

III- Nguồn hình thành và sử dụng quỹ tiền lương:

Điều 6: Quỹ tiền lương của Công ty cổ phần Công trình 6 được hình thành từ các nguồn sau đây:

- Lương từ sản phẩm, công trình hoàn thành.
- Lương của năm trước chuyển sang (nếu có).
- Lương đoàn thể và các tổ chức khác chuyển đến.

Điều 7: Để đảm bảo chi lương không vượt so với quỹ tiền lương được hưởng; tiền lương trả trực tiếp cho người lao động theo lương khoán, lương sản phẩm, lương thời gian không vượt quá 93% lương theo sản phẩm thực hiện.

Quỹ tiền lương dự phòng không nhỏ hơn 7% lương theo sản phẩm thực hiện (theo thông tư số 05/2001/TT-BLĐTBXH của bộ lao động - Thương binh và Xã hội ngày 29/01/2001

hướng dẫn xây dựng đơn giá tiền lương và quản lý tiền lương, thu nhập trong doanh nghiệp nước).

Điều 8: Trả lương theo sản phẩm hoặc lương khoán:

a- Đối với lao động làm lương khoán và làm lương sản phẩm, tiền lương được trả theo công thức sau.

$$T = V_{dg} \times Q \quad (1)$$

Trong đó:

- T: Là tiền lương của một lao động nào đó.

- V_{dg} : Là đơn giá tiền lương sản phẩm, đối với làm khoán là tiền lương khoán không quá 81% tiền lương được duyệt (căn cứ đơn giá dự toán sau khi trừ 8% không ổn định sản xuất, 4% lễ, Phép, hội họp học tập; 7% tiền lương dự phòng). Riêng sản phẩm tà vẹt bê tông chỉ lương không quá 88% đơn giá tiền lương sản phẩm.

- Q: Là số lượng sản phẩm hoặc công việc khoán hoàn thành (xác định bằng tổng đo hàng ngày, hàng tháng).

b- Đối với lao động làm lương khoán, lương sản phẩm tập thể thì việc trả lương thực hiện theo phương pháp sau:

Trả lương theo hệ số cấp bậc công việc đảm nhận (không theo hệ số lương được xếp theo nghị định số 205/2004/NĐ-CP) và số điểm đánh giá mức độ đóng góp để hoàn thành công việc.

Công thức tính:

$$T_i = \frac{V_{sp}}{\sum_{i=1}^m d_i} \times d_i \quad (2)$$

Trong đó:

- T_i : Là tiền lương của người thứ i được nhận.

- V_{sp} : Là quỹ lương sản phẩm tập thể ứng với khối lượng hoàn thành.

- d_i : Là số điểm đánh giá mức độ đóng góp để hoàn thành công việc của của người thứ i. việc xác định số điểm (d_i) của từng người được đánh giá hàng ngày thông qua bình xét tập thể, tiêu chuẩn đánh giá cụ thể như sau:

- Chấp hành nghiêm sự phân công lao động

- Đảm bảo giờ công có ích.

- Đảm bảo chất lượng công việc (Sản phẩm).

- Tiết kiệm vật tư đảm bảo an toàn lao động.

Nếu đảm bảo đủ các tiêu chuẩn trên thì được 16 điểm, Tiêu chuẩn nào không đảm bảo thì trừ điểm tùy theo mức độ không hoàn thành hoặc có thể được cộng thêm điểm nếu tập thể, cá nhân có đóng góp quan trọng vào hoàn thành sản phẩm....

+ Ví dụ: Chia lương cho công nhân làm sản phẩm.

Một tổ sản xuất gồm 10 công nhân, quỹ lương trong tháng của cả tổ là:

15.860.000đ hệ số tiền lương của từng tổ viên, số điểm đánh giá mức độ hoàn thành công việc được tập hợp theo biểu sau:

(Giả sử ngày công thực tế, số điểm đánh giá của từng công nhân đã được bình xét theo số liệu trong biểu).

TT	Công nhân	Ngày công	Bậc lương (cấp bậc thợ)	Tổng số điểm (đi)
	Công nhân 1	18	3	288
	Công nhân 2	20	3	324
	Công nhân 3	22	3	352
	Công nhân 4	19	4	304
	Công nhân 5	20	4	320
	Công nhân 6	22	5	352
	Công nhân 7	18	5	290
	Công nhân 8	18	5	290
	Công nhân 9	15	6	240
	Công nhân 10	19	6	305
				3.065

Tiền lương của công nhân 1 (T1) được tính như sau:

$$T1 = \frac{15.860.000\text{đồng}}{3.065\text{điểm}} \times 288\text{điểm} = 1.490.271\text{đồng}$$

Tính tương tự ta được:

- Công nhân 2 = 1.676.554đồng
- Công nhân 3 = 1.821.441đồng
- Công nhân 4 = 1.573.063đồng
- Công nhân 5 = 1.655.856đồng
- Công nhân 6 = 1.821.441đồng
- Công nhân 7 = 1.500.619đồng
- Công nhân 8 = 1.500.619 đồng
- Công nhân 9 = 1.241.892 đồng
- Công nhân 10 = 1.578.237 đồng

Qua kiểm toán xác định được tổng số tiền lương thực chia cho công nhân trong tổ bằng với quỹ tiền lương mà tổ đã thực hiện (15.860.000đồng).

c- Việc trả lương cho bộ phận cấp dưỡng, tín hiệu, trông coi vật tư: Nguồn trả từ quỹ lương sản phẩm hoặc lương khoán theo phương pháp trả lương thực thanh gắn với kết quả SXKD toàn đơn vị: Tỷ lệ do đơn vị xác định mức độ công việc thực hiện.

d- Việc trả lương cho lao động hợp đồng, Xí nghiệp phải tách rõ: Lương sản phẩm, tiền BHXH, tiền BHYT, BHTN.... Mức độ chênh lệch so với công nhân chính thức tối thiểu phải bằng 90% (nếu hoàn thành công việc như nhau).

Điều 9: Trả lương cho CBCNV trong những ngày nghỉ được hưởng lương theo chế độ quy định:

1- Trả lương thời gian. Nghỉ phép, nghỉ việc riêng có lương; nghỉ lễ, nghỉ tết, nghỉ chế độ nữ, hội họp, học tập:

Công thức tính:

$$T_{TG} = \frac{(T_{CB} + PC) \times T_{\min}}{n_{CD}} \times n_{ksx} \quad (3)$$

Trong đó:

- T_{TG} : Là tiền lương trả cho CBCNV trong những ngày công không tham gia sản xuất theo chế độ quy định..

- T_{CB} : Tiền lương cấp bậc.

- PC : Phụ cấp chức vụ, hệ số bảo lưu, trách nhiệm, khu vực (nếu có).

- $T_{\min}$: Tiền lương tối thiểu Nhà nước quy định.

- n_{CD} : Ngày công làm việc theo chế độ quy định/ tháng.

- n_{ksx} : Số ngày nghỉ được hưởng lương.

+ Ví dụ: Ông Nguyễn Văn T chức vụ phó phòng (Phụ cấp chức vụ 0,4) Hệ số lương 3,27. Trong tháng 1/2008 nghỉ phép 5 ngày công, theo chế độ thì tiền lương nghỉ phép của ông T được tính như sau:

$$T_{TG} = \frac{(3,27 + 0,4) \times 830.000đ}{22 \text{ ngày (chế độ)}} \times 5 \text{ ngày} = 692.295 \text{ đồng}$$

(ngày công chế độ theo quy định từng thời điểm của công ty)

2- Trợ cấp BHXH: (tỷ lệ hưởng & ngày công chế độ theo QĐ của Nhà nước)

Những ngày nghỉ ốm đau, thai sản được hưởng trợ cấp BHXH theo quy định hiện hành. Mức lương để tính BHXH bao gồm: Hệ số lương cấp bậc, chức vụ, các khoản phụ cấp khác (nếu có). Tỷ lệ % hưởng tùy theo mỗi loại (áp dụng công thức 3):

a- Nghỉ ốm bệnh thông thường hưởng 75%:

+ ví dụ: ông T là công nhân thuộc XNVL và XL có mức lương (hệ số lương 2,56) trong tháng 1/2011 ông T nghỉ ốm phải nằm viện hoặc điều trị tại nhà là 3 ngày.

Tiền lương BHXH của ông T được tính như sau:

$$T_{TG} = \frac{2,56 \times 830.000đ}{26 \text{ công}} \times 3 \text{ công} \times 75\% = 183.876 \text{ đồng}$$

b- Nghỉ thai sản hưởng 100%:

Ví dụ: Bà Hoàng Thị H là công nhân của XNVL & XL có mức lương (hệ số 2,56). Trong tháng 1/2011 bà H nghỉ thai sản 20 ngày công.

Tiền lương BHXH của bà H được tính như sau:

$$T_{TG} = \frac{2,56 \times 830.000đ}{26\text{công}} \times 20 \text{ công} \times 100\% = 1.634461\text{đồng}$$

3-Trợ cấp tai nạn lao động : Do doanh nghiệp chi trả, hưởng 100% lương (áp dụng công thức 3).

Ví dụ: Ông Nguyễn Văn K là công nhân thuộc XNVL&XL có mức lương (hệ số 2,56). Trong tháng 1/2008 ông K nghỉ do tai nạn lao động điều trị tại nhà 3 ngày.

Tiền lương của ông K được hưởng như sau:

$$T_{TG} = \frac{2,56 \times 830.000đ}{26\text{công}} \times 3 \text{ công} \times 100\% = 245.169\text{đồng}$$

4-Trả lương thêm giờ, thêm ca:

- Cần hạn chế việc làm thêm giờ; phải tổ chức lao động - sản xuất khoa học và hợp lý, phấn đấu tăng năng suất lao động để đáp ứng tiến độ công trình và nâng cao thu nhập cho người lao động.

- Do đặc điểm của ngành XDCEB nói chung, của Công ty nói riêng, tất cả các Công trình đều phải đấu thầu - Tiến độ thi công là một yếu tố để thắng thầu và nâng cao uy tín cho nhà thầu. Việc tổ chức làm thêm giờ trong những ngày nghỉ hàng tuần và Lễ, tết(nếu có) là cần thiết, là mệnh lệnh sản xuất, mọi CBCNV phải có trách nhiệm chấp hành.

- Khi thực hiện làm thêm giờ, người lao động được trả lương thêm giờ theo điều 61 của Bộ luật lao động. Việc trả lương làm thêm giờ chỉ thực hiện khi người lao động đã hoàn thành định mức lao động - công tác theo kế hoạch trong khoảng thời gian làm việc bình thường của ngày công chế độ. Đối với các nghề, công việc có tính chất đặc thù: Có việc thì làm, không có việc thì nghỉ tại chỗ, gặp trường hợp cần thiết phải thực hiện nhiệm vụ của mình ngoài giờ làm việc không được hưởng lương thêm giờ như: Thủ kho, bảo vệ, thường trực, bốc xếp, lái xe con, thợ điện nước, phục vụ, tạp công ...

Điều 10: Trả lương đối với cán bộ quản lý, chuyên môn nghiệp vụ thừa hành và các đối tượng khác vừa theo hệ số bậc lương, vừa theo kết quả của các bộ phận:

Theo công thức:

$$T_i = T1i + T2i \quad (4)$$

Trong đó:

- **Ti:** Là tiền lương của người thứ i
- **T1i:** là tiền lương lần 1 của người thứ i
- **T2i:** là tiền lương lần 2 của người thứ i

I - Nguồn tiền lương:

1 - Đối với các đơn vị trong công ty:

1.1- Đơn vị căn cứ kết quả SXKD hàng tháng (*tổng đo khối lượng thực hiện của các tổ, bộ phận*) để xác định nguồn tiền lương được hưởng phân phối cho người lao động.

1.2- Đối với CBCNV gián tiếp, phục vụ của các đơn vị phải căn cứ vào kết quả SXKD toàn đơn vị để xác định quỹ lương cho bộ máy của đơn vị theo tỷ lệ 2% -:- 2,5% giá trị sản lượng thực hiện (không tính GTSL B phụ thực hiện) hoặc 25% -:- 28% trên tổng tiền lương

thực hiện trong tháng của công nhân trực tiếp sản xuất; Riêng Công ty đá Phủ Lý phải xác định quy chế phù hợp với điều kiện sản xuất kinh doanh. Phòng Thí nghiệm kiểm định chất lượng công trình chi trả lương theo kết quả sản xuất kinh doanh, nếu tình trạng thu không đủ chi kéo dài thì Công ty trả tiền tương theo mức lương tối thiểu vùng của Nhà nước quy định.

1.3 - Đối với công trình sản phẩm có chi phí máy, phải tính đúng, tính đủ tiền nhân công trong ca máy, lương của thợ sửa chữa máy móc, thiết bị được dùng từ nguồn sửa chữa thường xuyên.

1.4 - Hằng tháng các đơn vị tạm tính giá trị sản lượng thực hiện để chi trả lương cho bộ máy gián tiếp và phục vụ. Hết năm kế hoạch các đơn vị tổng hợp giá trị sản lượng để quyết toán quỹ tiền lương. Nếu còn thì được chi bổ sung, nếu chi quá thì trừ vào quỹ lương năm sau.

1.5 - Việc chi trả tiền lương gắn với hiệu quả sản xuất kinh doanh. Nếu công trình - sản phẩm có lãi, quỹ tiền lương vẫn còn thì đơn vị được trích thêm để chi trả lương cho CBCNV; Mức trích và chi trả cho CBCNV, lãnh đạo đơn vị phải lập phương án trình Tổng giám đốc công ty quyết định.

Nếu công trình sản phẩm bị lỗ, ngoài việc người đứng đầu công trình phải chịu trách nhiệm vật chất và hành chính thì CBCNV văn phòng cũng bị trừ lương tới 30% những tháng đã lĩnh lương của công trình sản phẩm lỗ.

1.6 - Việc thực hiện chi trả tiền lương gắn với hiệu quả sản xuất kinh doanh quy định tại mục 1.5 khoản 1 điều 10, Lãnh đạo đơn vị phải trao đổi thống nhất trong Ban Lãnh đạo, Chủ tịch Công đoàn của đơn vị.

2- Đối với văn phòng cơ quan Công ty:

Đối với CBCNV tại văn phòng Cơ quan công ty căn cứ vào kết quả SXKD của các đơn vị, Quỹ lương được xác định từ 1,8 -:- 2% trên tổng giá trị sản lượng thực hiện của các đơn vị trong toàn công ty hoặc 20% -:- 24% trên tổng quỹ lương thực hiện của công nhân TTSX các đơn vị trong Công ty.

II- Các bước thanh toán tiền lương:

1- Trả lương lần 1: Trả lương theo hệ số lương quy định tại nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ; Căn cứ mức lương chức vụ, cấp bậc và số ngày công thực tế của từng người.

+ Công thức tính:

$$T_{li} = \frac{(TCB + TPC) \times T_{min}}{n_{CD}} \times n_i \quad (5)$$

Trong đó;

T_{li}: Là tiền lương của người thứ i được phân phối lần thứ nhất.

TCB: Hệ số tiền lương cấp bậc, chức vụ.

TPC: Hệ số phụ cấp (Nếu có).

T_{min}: Mức lương tối thiểu được áp dụng. (theo từng thời điểm quy định).

N_i: Ngày công thực tế làm việc của người thứ i

n_{CD}: Ngày công chế độ quy định.

2- Trả lương lần 2: Trả lương theo kết quả của các bộ phận trong đơn vị.

Áp dụng theo công thức:

$$T_{2i} = \frac{V_{th} - V_{CD}}{\sum_{i=1}^m n_{hi}} \times n_{hi} \quad (6)$$

Trong đó:

T_{2i}: Là tiền lương của người thứ i được phân phối lần thứ hai.

V_{th}: quỹ lương thực hiện tương ứng với mức độ hoàn thành công việc trong tháng.

V_{CD}: Quỹ lương tính theo nghị định 205/2004/NĐ-CP (đã trả lần 1).

n_i: Ngày công thực tế làm việc của người thứ i.

h_i: Hệ số tiền lương ứng với công việc được giao mức độ phức tạp, tính trách nhiệm của công việc đòi hỏi và mức độ hoàn thành của người thứ i.

Σn_{hi}: Tổng số tích các hệ số h_i và ngày công của đơn vị, bộ phận công tác.

2.1-Trình tự các bước tính như sau:

+ Bước 1:

Tính tiền lương lần 2 của từng người:

Theo công thức:

$$T_{2i} = n_i \times h_i \times k \quad (7)$$

Trong đó:

n_i: Là ngày công thực tế làm việc của người thứ i.

h_i: hệ số quy định cho từng chức danh (ứng với công việc được giao, mức độ phức tạp, tính trách nhiệm của người thứ i).

k: Hệ số tiền lương chung.

+ Bước 2:

Xác định hệ số chung (k).

$$k = \frac{V_{th} - V_{CD}}{\sum_{i=1}^m n_{hi}} \quad (8)$$

+ Bước 3:

Xác định hệ số(h_i) của từng người:

$$h_i = \frac{đ1_i + đ2_i}{đ1 + đ2} \times a \quad (9)$$

h_i: Là hệ số tiền lương của người thứ i ứng với công việc được giao, mức độ phức tạp, tính trách nhiệm của công việc đòi hỏi và mức độ hoàn thành công việc.

đ1_i: *Tỷ trọng điểm* được xác định từ 1 -:-70 điểm: Là số điểm căn cứ vào trình độ đào tạo của từng ngành nghề quy định; tính chủ động, sáng tạo, mức độ phức tạp của công việc ; mức độ đóng góp vào kết quả sản xuất kinh doanh của người thứ i đảm nhận

đ2i: Tỷ trọng điểm được xác định từ 1 -:-30 điểm: Là số điểm căn cứ vào tính chất, vị trí của công việc; tính trách nhiệm đối với kết quả sản xuất kinh doanh, với tài sản, tính mạng con người, quan hệ công tác... trong quá trình thực hiện công việc của người thứ i đảm nhận.

(đ1 + đ2): Là tổng số điểm mức độ phức tạp và tính trách nhiệm của công việc giản đơn nhất. Chức danh đơn giản nhất là tạp công có đ1 = 14 điểm, đđ = 10 điểm => đ1 + đ2 = 24 điểm.

a: Là hệ số trách nhiệm và mức độ hoàn thành công việc hàng tháng có các mức: 1; 1,1; 1,2; 1,3; 1,5; 1,7; 2,0; 2,50; chưa hoàn thành là: 0,8; 0,7; 0,5.

(các bước xác định và phương pháp tính theo các biểu phụ lục 1,2,3,4,5 kèm theo).

2.2- Quy định hệ số (hi).

- Tổng giám đốc là người có hệ số cao nhất, nhưng không vượt quá 10 so với chức danh đơn giản nhất ($hi = 1$); Các chức danh Phó Tổng giám đốc, Kế toán Trưởng công ty có hệ số không vượt quá 6.

- Các chức danh tham mưu, lãnh đạo các Phòng - Ban, đơn vị xếp hệ số phù hợp với chức năng nhiệm vụ được giao và mức độ hoàn thành nhiệm vụ: Cấp Trưởng 3,90; Cấp phó 3,25; Cấp phó phụ trách 3,53.

- Đối với cán bộ chuyên trách đoàn thể giữ chức vụ Phó Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch Công đoàn Công ty xếp hệ số tương đương Phó phòng nghiệp vụ Công ty. Nếu các chức danh Lãnh đạo của Đoàn thể là kiêm nhiệm thì tính theo chức danh chuyên môn đảm nhiệm và cộng thêm 0,2 (Nếu là Trưởng phòng nghiệp vụ trở lên mà kiêm nhiệm thì không cộng thêm hệ số).

- Các chức danh Chuyên viên, nhân viên giúp việc tại các Phòng - Ban, Đơn vị: Tùy theo mức độ công việc đảm nhiệm, năng lực chuyên môn và trình độ được đào tạo được xếp hệ số từ: 1,88; 2,21; 2,46; 2,58; 2,71.

- Các chức danh lái xe con, thợ điện nước xếp hệ số: 2,21.

- Chức danh Bảo vệ xếp hệ số 1,83.

- Chức danh tạp công, Tạp vụ xếp hệ số: 1,00.

* Dựa vào hệ số cố định, hàng tháng Giám đốc các đơn vị có quyền điều chỉnh hệ số (**hi**) căn cứ vào mức độ hoàn thành nhiệm vụ, hiệu suất, chất lượng công tác của từng người cho phù hợp, tạo sự hợp lý trong phân phối tiền lương và thúc đẩy tinh thần lao động. CBCNV trong thời gian thử việc hệ số **hi** = 0,8; hết thời gian thử việc trong 12 tháng đầu hệ số **hi** = 1,3; 18 tháng tiếp theo hệ số **hi** = 1,88; sau đó nếu hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao mới được xếp vào bậc theo quy định của chức danh đảm nhận.

Hệ số (**hi**) có thể hạ bậc hoặc bãi bỏ nếu trong tháng những cá nhân trực tiếp hoặc gián tiếp (người có trách nhiệm liên đới) vi phạm kỷ luật lao động, mất an toàn lao động, làm thất thoát tài sản của tập thể, vi phạm nội quy, quy chế của Công ty và pháp luật của nhà nước.

Điều 11: Tổ chức thực hiện:

Việc quy định hệ số (hi) cụ thể cho từng người phải thông qua: Ban Giám đốc, Công đoàn. Quy chế trả lương của các đơn vị phải được Tổng Giám đốc Công ty xét thừa nhận mới được thực hiện.

- Phòng KT-TB và Phòng KH - DA có trách nhiệm xác định khối lượng thực hiện, giá trị sản xuất kinh doanh và xác định nguồn tiền lương trong tháng, trình Tổng giám đốc công ty duyệt để các đơn vị căn cứ chi trả lương cho CBCNV.

- Phòng TC-KT căn cứ vào bản xác định khối lượng và kinh phí tiền lương đã được duyệt chi chuyển nguồn cho các đơn vị cấp phát kịp thời và giám sát thường xuyên.

- Phòng TC-HC có trách nhiệm giám sát, chỉ đạo việc chi lương theo quy chế đã được công ty duyệt và quy định của nhà nước.

- Hàng tháng các đơn vị thanh toán lương nộp báo cáo lương và bản thanh toán lương (bản phô tô) về phòng TC-HC kèm theo bản xác định khối lượng được duyệt của Phòng KT -TB và Phòng KH-DA kể từ ngày 10 đến 15 tháng sau.

- Quy chế này được áp dụng từ ngày 01/10/2011. Các quy chế khác trái với quy chế này bị bãi bỏ ; Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc, đơn vị báo cáo về công ty để cùng nghiên cứu giải quyết *TS/Thư*



TỔNG GIÁM ĐỐC

Lại Văn Quán