

UBND THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH
CÔNG TY TNHH MỘT THÀNH VIÊN
DỊCH VỤ CÔNG ÍCH HUYỆN NHÀ BÈ

**QUY CHẾ
TRẢ LƯƠNG, NÂNG LƯƠNG, THƯỞNG
CỦA NGƯỜI QUẢN LÝ**

**(Ban hành theo Quyết định số 48/QĐ-HĐTV-CTY ngày 12/12/2016
của Hội đồng thành viên Công ty TNHH một thành viên
Dịch vụ công ích huyện Nhà Bè)**

Tháng 12 năm 2016

Số: 48/QĐ-HĐTV-CTY

Nhà Bè, ngày 12 tháng 12 năm 2016

QUYẾT ĐỊNH

Ban hành Quy chế trả lương, nâng lương, thưởng của người quản lý trong Công ty TNHH một thành viên dịch vụ công ích huyện Nhà Bè

HỘI ĐỒNG THÀNH VIÊN CÔNG TY TNHH MỘT THÀNH VIÊN DỊCH VỤ CÔNG ÍCH HUYỆN NHÀ BÈ

Căn cứ Bộ Luật lao động năm 2012 thông qua ngày 18 tháng 6 năm 2012;

Căn cứ Nghị định số 25/2010/NĐ-CP ngày 19 tháng 3 năm 2010 của Chính phủ về chuyển đổi Công ty Nhà nước thành Công ty TNHH một thành viên dịch vụ công ích huyện Nhà Bè;

Căn cứ Nghị định số 52/2016/NĐ-CP ngày 13 tháng 6 năm 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 Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01 tháng 9 năm 2016 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện quản lý lao động, tiền lương và 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 2771/QĐ-UBND ngày 25 tháng 6 năm 2010 của UBND Thành phố Hồ Chí Minh về việc phê duyệt đề án chuyển đổi Công ty Dịch vụ công ích huyện Nhà Bè thành Công ty Trách nhiệm hữu hạn một thành viên dịch vụ công ích huyện Nhà Bè;

Căn cứ Điều lệ Công ty TNHH một thành viên dịch vụ công ích huyện Nhà Bè;

Căn cứ Quy chế Tổ chức và hoạt động Công ty TNHH một thành viên dịch vụ công ích huyện Nhà Bè;

Căn cứ Quyết định số 176/QĐ-UBND-TC ngày 18 tháng 5 năm 2016 của Chủ tịch UBND huyện Nhà Bè về việc bổ nhiệm lại Thành viên Hội đồng thành viên, Chủ tịch Hội đồng thành viên Công ty TNHH MTV dịch vụ công ích huyện Nhà Bè;

Căn cứ biên bản họp Hội đồng thành viên số 137/BB-HĐTV-CTY ngày 09 tháng 12 năm 2016,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Quy chế trả lương, nâng lương, thưởng của người quản lý trong Công ty TNHH một thành viên dịch vụ công ích huyện Nhà Bè.

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký. Các chế độ quy định tại Quy chế này được áp dụng thực hiện kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2016.

Điều 3. Quyết định kèm theo Quy chế này bãi bỏ và thay thế các quy định có nội dung trái với Quy chế này.

Điều 4. Ban Giám đốc, Quyền Trưởng Phòng Tổ chức – Hành chính – Quản trị, Trưởng phòng Tài chính – Kế toán, Trưởng phòng Kế hoạch – Đầu tư, trưởng các Phòng, Ban, Đội có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như điều 4;
- Hội đồng thành viên, Kiểm soát viên;
- Ban Giám đốc;
- Lưu: VT.

TM. HỘI ĐỒNG THÀNH VIÊN
CHỦ TỊCH 

Huỳnh Ngũ Siêu

Nhà Bè, ngày 12 tháng 12 năm 2016

QUY CHẾ
TRẢ TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG ĐỐI VỚI
NGƯỜI QUẢN LÝ CHUYÊN TRÁCH TRONG CÔNG TY
TNHH MỘT THÀNH VIÊN DỊCH VỤ CÔNG ÍCH HUYỆN NHÀ BÈ

(Ban hành kèm theo Quyết định số 48/QĐ – HĐTV – CTY ngày 12 tháng 12 năm 2016
của Chủ tịch Hội đồng thành viên Công ty TNHH một thành viên dịch vụ công ích huyện Nhà Bè)

Chương I
QUY ĐỊNH CHUNG:

Điều 1: Phạm vi, đối tượng áp dụng

1. Quy chế này quy định việc trả lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý chuyên trách gắn với hiệu quả sản xuất kinh doanh, kết quả quản lý, điều hành hoặc kiểm soát trong Công ty TNHH một thành viên dịch vụ công ích huyện Nhà Bè do Nhà nước làm chủ sở hữu.

2. Đối tượng áp dụng quy chế này gồm: Chủ tịch và thành viên Hội đồng thành viên, Kiểm soát viên, Giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng (gọi tắt là người quản lý chuyên trách) trong Công ty TNHH một thành viên dịch vụ công ích huyện Nhà Bè do Nhà nước làm chủ sở hữu.

Chương II
TIỀN LƯƠNG, THÙ LAO

Điều 2: Xếp lương, nâng bậc lương đối với người quản lý chuyên trách trong Công ty được xếp lương theo hạng Công ty quy định tại Phụ lục 1; Mức lương cơ bản theo phụ lục số II ban hành kèm theo Nghị định 52/2016/NĐ-CP ngày 13 tháng 6 năm 2016 của Chính phủ.

1. Các hệ số, mức lương:

Chức danh	Hạng Công ty	Công ty hạng 3		Mức lương cơ bản (triệu đồng/tháng)
		Bậc I	Bậc II	
1. Chủ tịch Hội đồng thành viên		5,65	5,98	22
2. Giám đốc		5,32	5,65	21
3. Thành viên chuyên trách Hội đồng thành viên, Kiểm soát viên chuyên trách, Phó Giám đốc		4,66	4,99	18
4. Kế toán trưởng		4,33	4,66	16

2. Nâng bậc lương: Người quản lý chuyên trách đang xếp lương bậc 1, được xem xét nâng bậc lương khi bảo đảm đủ các điều kiện sau:

- a. Có thời gian giữ bậc từ 01 đến 03 năm trở lên.
- b. Hoàn thành nhiệm vụ hàng năm theo tiêu chí đánh giá do Chính phủ quy định.
- c. Không vi phạm chế độ trách nhiệm theo quy định của pháp luật lao động.
- d. Không trong thời gian bị thi hành kỷ luật.

3. Công ty báo cáo cấp có thẩm quyền theo phân cấp quản lý xem xét, quyết định nâng bậc lương đối với Người quản lý chuyên trách đủ các điều kiện quy định tại khoản 2 điều này.

Điều 3: Nguyên tắc xác định, trả tiền lương, thù lao, tiền thưởng:

1. Tiền lương đối với người quản lý công ty chuyên trách được xác định và trả lương gắn với hiệu quả sản xuất, kinh doanh, kết quả quản lý, điều hành hoặc kiểm soát và có khống chế mức hưởng tối đa và bảo đảm tương quan hợp lý với tiền lương của người lao động trong công ty. Đối với trường hợp Chủ tịch Hội đồng thành viên chuyên trách kiêm Giám đốc thì chỉ được nhận tiền lương của một chức danh cao nhất.

2. Đối với người quản lý công ty được cử đại diện vốn góp ở nhiều công ty, doanh nghiệp khác có vốn góp của công ty thì khoản thù lao do công ty, doanh nghiệp khác có vốn góp của công ty trả, người quản lý công ty nộp về công ty để chi trả theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ, nhưng tối đa không vượt quá 50% mức tiền lương thực tế được hưởng tại công ty. Phần còn lại (nếu có) được hạch toán vào thu nhập khác của công ty.

3. Quỹ tiền lương, thù lao của người quản lý công ty được xác định theo năm, tách riêng với quỹ tiền lương của người lao động, do công ty xây dựng và trình cơ quan đại diện chủ sở hữu phê duyệt. Hàng tháng, người quản lý công ty được tạm ứng bằng 80% của số tiền lương, thù lao tạm tính cho tháng đó; số 20% còn lại được quyết toán và chi trả vào cuối năm.

4. Quỹ tiền lương, thù lao của người quản lý công ty được hạch toán vào giá thành hoặc chi phí kinh doanh và được thể hiện thành một mục trong báo cáo tài chính hàng năm của công ty.

5. Tiền thưởng của người quản lý công ty được xác định theo năm tương ứng với hiệu quả sản xuất, kinh doanh, kết quả quản lý, điều hành hoặc kiểm soát, được trả một phần vào cuối năm, phần còn lại sau khi kết thúc nhiệm kỳ.

6. Việc trích nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và các khoản khác theo quy định của pháp luật đối với Kiểm soát viên chuyên trách do công ty thực hiện. Sau khi trừ các khoản phải trích nộp nêu trên, công ty chuyển tiền lương, tiền thưởng, thù lao của Kiểm soát viên cho cơ quan đại diện chủ sở hữu để hình thành quỹ chung, đánh giá, chi trả cho Kiểm soát viên theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ.

Điều 4: Quỹ tiền lương kế hoạch của người quản lý chuyên trách

Quỹ tiền lương kế hoạch được xác định trên cơ sở số người quản lý công ty chuyên trách và mức tiền lương bình quân kế hoạch của người quản lý công ty chuyên trách theo Điều 10 và Điều 11 Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01 tháng 09 năm 2016 của Bộ Lao động – Thương binh và xã hội gồm:

1. Mức tiền lương bình quân kế hoạch:

Mức tiền lương bình quân kế hoạch (tính theo tháng) của người quản lý chuyên trách được xác định gắn với năng suất lao động và hiệu quả sản xuất, kinh doanh của công ty như sau:

1.1 Công ty bảo toàn và phát triển vốn nhà nước, nộp ngân sách theo quy định, lợi nhuận kế hoạch bằng lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được tính bằng mức lương cơ bản (xác định trên cơ sở bình quân mức lương cơ bản của người

quản lý công ty chuyên trách tương ứng với hạng công ty theo Phụ lục số 2 ban hành kèm theo Nghị định số 52/2016/NĐ-CP của Chính phủ).

1.2 Công ty bảo toàn và phát triển vốn nhà nước, nộp ngân sách theo quy định, năng suất lao động bình quân không giảm và lợi nhuận kế hoạch cao hơn thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định trên cơ sở mức lương cơ bản và hệ số điều chỉnh tăng thêm so với mức lương cơ bản gắn với quy mô lợi nhuận theo lĩnh vực dịch vụ có lợi nhuận dưới 300 tỷ đồng; lĩnh vực còn lại có lợi nhuận kế hoạch dưới 200 tỷ đồng thì H_{ln} tối đa bằng 0,5 lần mức lương cơ bản.

1.3 Công ty có lợi nhuận kế hoạch thấp hơn lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định trên cơ sở mức lương cơ bản và giảm trừ theo nguyên tắc: cứ 1% lợi nhuận kế hoạch thấp hơn so với thực hiện của năm trước liền kề thì giảm trừ 0,5% mức lương cơ bản, nhưng thấp nhất bằng 1,2 lần so với mức tiền lương bình quân chế độ.

1.4 Công ty không có lợi nhuận thì căn cứ kế hoạch sản xuất, kinh doanh so với thực hiện của năm trước liền kề, mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định thấp nhất bằng mức tiền lương bình quân theo chế độ và cao nhất không vượt quá 1,2 lần so với mức tiền lương bình quân chế độ.

1.5 Công ty lỗ (sau khi loại trừ ảnh hưởng của yếu tố khách quan nếu có) thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định bằng mức tiền lương bình quân chế độ.

1.6 Công ty giảm lỗ so với thực hiện của năm trước hoặc công ty mới thành lập thì căn cứ vào mức độ giảm lỗ hoặc kế hoạch sản xuất, kinh doanh để xác định tiền lương của người quản lý công ty, bảo đảm tương quan chung và báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu xem xét, quyết định.

2. Mức tiền lương bình quân kế hoạch đối với trường hợp đặc thù

2.1 Công ty bảo toàn và phát triển vốn nhà nước, nộp ngân sách theo quy định và có lợi nhuận kế hoạch bằng hoặc cao hơn lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề, nhưng mức tiền lương bình quân kế hoạch (sau khi xác định theo quy định tại mục 1.1 và mục 1.2 Điều 4 Quy chế này) thấp hơn so với thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được tính bằng mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề.

2.2 Công ty bảo đảm chỉ tiêu phát triển vốn nhà nước, nộp ngân sách, lợi nhuận theo mục 1.2 Điều 4 Quy chế này, nhưng năng suất lao động bình quân thấp hơn so với thực hiện của năm trước liền kề thì sau khi xác định mức tiền lương bình quân kế hoạch theo mục 1.2 Điều 4 Quy chế này, phải giảm trừ tiền lương theo nguyên tắc: cứ giảm 1% năng suất lao động bình quân kế hoạch so với thực hiện của năm trước liền kề thì giảm trừ 0,5% mức tiền lương bình quân kế hoạch.

2.3 Công ty sản xuất, kinh doanh những sản phẩm, dịch vụ nhà nước có quy định hạn mức sản xuất, kinh doanh dẫn đến năng suất lao động, lợi nhuận kế hoạch so với thực hiện của năm trước liền kề không tăng thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được tính thêm so với mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề tối đa không quá mức tăng chỉ số giá tiêu dùng dự báo trong năm theo Nghị quyết của Quốc hội về Kế hoạch phát triển kinh tế xã hội hàng năm.

Điều 5. Tạm ứng tiền lương:

5.1 Căn cứ vào quỹ tiền lương kế hoạch công ty tạm ứng tiền lương cho người quản lý công ty theo quy định tại Điều 3 Quy chế này.

5.2 Tiền lương của Kiểm soát viên công ty trích, chuyển cho cơ quan đại diện chủ sở hữu để tạm ứng cho Kiểm soát viên.

Điều 6: Quỹ tiền lương thực hiện của người quản lý chuyên trách

6.1 Quỹ tiền lương thực hiện được xác định trên cơ sở số người quản lý công ty chuyên trách thực tế (tính bình quân) và mức tiền lương bình quân thực hiện gắn với mức độ thực hiện chỉ tiêu bảo toàn và phát triển vốn nhà nước, nộp ngân sách, năng suất lao động, lợi nhuận hoặc khối lượng sản phẩm, dịch vụ, nhiệm vụ (thay cho chỉ tiêu lợi nhuận) quy định tại Điều 10 và Điều 11 Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01 tháng 09 năm 2016 của Bộ Lao động – Thương binh và xã hội như sau:

a) Công ty bảo toàn và phát triển vốn nhà nước, nộp ngân sách theo quy định, lợi nhuận thực hiện bằng lợi nhuận kế hoạch thì mức tiền lương bình quân thực hiện được xác định bằng mức tiền lương bình quân kế hoạch.

b) Công ty bảo toàn và phát triển vốn nhà nước, nộp ngân sách theo quy định, năng suất lao động bình quân thực hiện không thấp hơn kế hoạch và lợi nhuận thực hiện vượt kế hoạch thì cứ 1% lợi nhuận thực hiện vượt lợi nhuận kế hoạch, mức tiền lương bình quân thực hiện được tính thêm tối đa bằng 1%, nhưng tối đa không quá 20% so với mức tiền lương bình quân kế hoạch. Trường hợp năng suất lao động bình quân thực hiện thấp hơn kế hoạch thì công ty giảm trừ tiền lương theo nguyên tắc: cứ giảm 1% năng suất lao động bình quân thực hiện so với kế hoạch thì giảm trừ 0,5% mức tiền lương bình quân thực hiện.

Đối với công ty quy định tại điểm b nêu trên có lợi nhuận thực hiện bằng hoặc cao hơn so với thực hiện của năm trước liền kề, nhưng mức tiền lương bình quân thực hiện thấp hơn so với thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân thực hiện được tính bằng mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề.

c) Công ty có lợi nhuận thực hiện giảm so với lợi nhuận kế hoạch thì cứ 1% lợi nhuận thực hiện giảm so với kế hoạch, phải giảm trừ mức tiền lương bình quân thực hiện bằng 1% so với mức tiền lương bình quân kế hoạch. Trường hợp lợi nhuận thực hiện giảm và thấp hơn lợi nhuận thấp nhất theo lĩnh vực khi xác định mức tiền lương bình quân kế hoạch quy định tại Khoản 2 Điều 10 Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01 tháng 09 năm 2016 của Bộ Lao động – Thương binh và xã hội thì mức tiền lương bình quân thực hiện chỉ được tính theo hệ số điều chỉnh tăng thêm trong khung quy định tương ứng với lợi nhuận nêu tại Khoản 2 Điều 10 Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01 tháng 09 năm 2016 của Bộ Lao động – Thương binh và xã hội.

d) Công ty không có lợi nhuận hoặc lỗ hoặc giảm lỗ so với kế hoạch thì mức tiền lương bình quân thực hiện được xác định theo quy định tại Khoản 4, 5 và Khoản 6 Điều 10 Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01 tháng 09 năm 2016 của Bộ Lao động – Thương binh và xã hội.

6.2 Công ty đánh giá lại việc thực hiện các yếu tố khách quan ảnh hưởng đến năng suất lao động, lợi nhuận thực hiện so với kế hoạch để loại trừ khi xác định quỹ tiền lương thực hiện theo mục 6.1 Điều này.

6.3 Căn cứ quỹ tiền lương thực hiện và tiền lương đã tạm ứng cho người quản lý, công ty xác định quỹ tiền lương còn lại. Trường hợp công ty đã tạm ứng cho người quản lý vượt quá quỹ tiền lương thực hiện thì phải hoàn trả phần tiền lương đã tạm ứng vượt ngay trong năm.

6.4 Đối với khoản tiền lương còn lại của Kiểm soát viên chuyên trách, Công ty xác định trích chuyển cho chủ sở hữu để chi trả cho Kiểm soát viên. Trường hợp đã trích chuyển vượt quỹ lương thực hiện của Kiểm soát viên thì chủ sở hữu phải hoàn trả cho Công ty ngay trong năm.

Điều 7: Quyết toán trả tiền lương, thù lao thực hiện

7.1 Quyết toán trả tiền lương, thù lao: căn cứ vào tình hình sản xuất kinh doanh của Công ty, căn cứ vào quỹ tiền lương, thù lao thực hiện của năm kế hoạch việc trả phần tiền lương còn lại (20%) cho người quản lý công ty chuyên trách được tính theo tỷ lệ phụ lục II bảng mức lương cơ bản của người quản lý công ty chuyên trách theo Nghị định số 52/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ được quyết toán và chi trả vào cuối năm.

- Trường hợp đã tạm ứng vượt quá quỹ tiền lương, thù lao thực hiện thì phải hoàn trả phần tiền lương, thù lao đã chi vượt ngay trong năm.

- Trường hợp Chủ tịch Hội đồng thành viên chuyên trách kiêm Giám đốc ghi chỉ được nhận tiền lương của một chức danh cao nhất.

Điều 8: Mức bảo hiểm, tiền ăn, công tác phí:

1. **Mức đóng bảo hiểm:** Công ty và người quản lý công ty chuyên trách thực hiện việc đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và các khoản khác theo quy định của Nhà nước. Mức lương để đóng bảo hiểm tính theo hệ số mức lương tại phụ lục I (Nghị định 52/2016/NĐ-CP ngày 13 tháng 6 năm 2016 của Chính phủ) nhân với mức lương cơ sở do Chính phủ quy định từng thời kỳ.

2. **Tiền ăn giữa ca:** của người quản lý công ty chuyên trách được chi theo Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01 tháng 09 năm 2016 của Bộ Lao động – Thương binh và xã hội, mức chi không quá 730.000 đồng/người/ tháng.

3. **Công tác phí và các khoản chi phí khác:** Công tác phí và các khoản chi phí khác (nếu có) đối với người quản lý công ty chuyên trách thực hiện theo quy định của Nhà nước và theo Quy chế quản lý chi tiêu nội bộ.

Điều 9: Thời gian tạm ứng và quyết toán lương:

1. Tạm ứng lương: tiền lương, thù lao của người quản lý công ty chuyên trách được tạm ứng hàng tháng, chia làm 02 đợt:

- Đợt 1: từ ngày 05 đến ngày 10 hàng tháng.
- Đợt 2: từ ngày 25 đến ngày 30 hàng tháng.

2. Quyết toán lương: việc quyết toán lương của người quản lý công ty chuyên trách được thực hiện trong tháng 01 của năm tiếp theo.

Chương III TIỀN THƯỞNG

Điều 10: Quỹ tiền thưởng của người quản lý công ty chuyên trách:

1. Quỹ tiền thưởng hàng năm của người quản lý công ty chuyên trách thực hiện theo quy định của Chính phủ về đầu tư vốn Nhà nước vào doanh nghiệp và quản lý, sử dụng vốn, tài sản tại doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ và hướng dẫn của Bộ Tài chính.

- Việc trích quỹ thưởng người quản lý doanh nghiệp, kiểm soát viên chuyên trách thực hiện theo Nghị định 91/2015/NĐ – CP ngày 13/10/2015 của Chính phủ như sau:

+ Doanh nghiệp xếp loại A được trích 1,5 tháng lương thực hiện của người quản lý doanh nghiệp, kiểm soát viên;

+ Doanh nghiệp xếp loại B được trích 01 tháng lương thực hiện của người quản lý doanh nghiệp, kiểm soát viên;

+ Doanh nghiệp xếp loại C hoặc doanh nghiệp không thực hiện xếp loại thì không được trích lập quỹ thưởng người quản lý doanh nghiệp, kiểm soát viên.

- Tiền thưởng của người quản lý công ty chuyên trách được xác định theo năm tương ứng với hiệu quả sản xuất kinh doanh, kết quả quản lý, điều hành hoặc kiểm soát, được trả một phần vào cuối năm.

2. Quỹ tiền thưởng quy định tại khoản 01 Điều này, hàng năm được trích 90% để thưởng cuối năm gắn với hiệu quả sản xuất kinh doanh và các chỉ tiêu đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ đối với người quản lý công ty theo Quy định của Chính phủ về giám sát tài chính, đánh giá hiệu quả hoạt động, công khai tài chính đối với doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ, hướng dẫn của Bộ Tài chính và quy chế thưởng đối với người quản lý công ty.

3. Phần tiền thưởng còn lại (10% quỹ tiền thưởng hàng năm) được lập thành quỹ tiền thưởng nhiệm kỳ, dùng để thưởng khi người quản lý công ty kết thúc nhiệm kỳ theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ cả nhiệm kỳ theo nguyên tắc:

a. Hoàn thành hoặc hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ các năm trong nhiệm kỳ thì được hưởng toàn bộ phần tiền thưởng từ quỹ tiền thưởng nhiệm kỳ.

b. Một năm trong nhiệm kỳ không hoàn thành nhiệm vụ thì chỉ được hưởng 50% phần tiền thưởng từ quỹ tiền thưởng nhiệm kỳ.

c. Hai năm trở lên trong nhiệm kỳ không hoàn thành nhiệm vụ thì không được hưởng phần tiền thưởng từ quỹ tiền thưởng nhiệm kỳ.

Phần tiền thưởng từ quỹ thưởng nhiệm kỳ còn lại tại điểm b và điểm c được hạch toán vào thu nhập khác của Công ty.

Nhiệm kỳ để xác định quỹ tiền thưởng nhiệm kỳ của người quản lý công ty được tính theo nhiệm kỳ của Chủ tịch Hội đồng thành viên (hoặc Chủ tịch công ty). Trường hợp thời điểm bắt đầu nhiệm kỳ của Chủ tịch Hội đồng thành viên (hoặc Chủ tịch công ty) trước ngày 01 tháng 01 năm 2016 thì nhiệm kỳ được tính cho thời gian còn lại của nhiệm kỳ.

4. Đối với khoản tiền thưởng của Kiểm soát viên, Công ty xác định, trích chuyển cho chủ sở hữu để chi trả cho Kiểm soát viên.

Điều 11: Trả tiền thưởng

Tiền thưởng cho người quản lý công ty gắn với mức độ đóng góp vào hiệu quả sản xuất kinh doanh và kết quả quản lý, điều hành của người quản lý Công ty.

Trả 90 % tiền thưởng cho người quản lý công ty theo điều 17 mục 2 Thông tư 27/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/09/2016.

- Phần tiền thưởng còn lại (10%) được dùng để thưởng khi kết thúc nhiệm kỳ theo điều 17 mục 3 Thông tư 27/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/09/2016.

Chương IV
ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 12:

- Quy chế này gồm 04 chương, 12 điều có hiệu lực thực hiện kể từ ngày chủ sở hữu có ý kiến chấp thuận.
- Trường hợp có sự khác biệt giữa quy chế này với các quy định của pháp luật thì thực hiện theo các quy định của pháp luật.
- Trong quá trình thực hiện quy chế này, nếu có phát sinh cần sửa đổi, bổ sung thì Hội đồng thành viên Công ty sẽ xem xét, sửa đổi, bổ sung và báo cáo chủ sở hữu chấp thuận làm cơ sở thực hiện.

TM. HỘI ĐỒNG THÀNH VIÊN CÔNG TY



Huỳnh Ngũ Siêu