

QUY CHẾ LƯƠNG - THI ĐUA KHEN THƯỞNG

(Ban hành theo Quyết định số 46/QĐ-DIC No1- HĐQT, ngày 31 / 7/2018)

CHƯƠNG I: QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Mục đích xây dựng quy chế

- Quy định về các khoản mà người lao động nhận được khi tham gia làm việc tại công ty.
- Quy định về cách tính lương, mức hưởng của các khoản tiền lương và phụ cấp theo lương.
- Quy định về việc trả lương, trả thưởng, các khoản phúc lợi cho từng cá nhân, từng bộ phận, nhằm khuyến khích người lao động làm việc, hoàn thành tốt công việc theo chức danh và đóng góp quan trọng vào việc hoàn thành kế hoạch SXKD của Công ty.
- Đảm bảo đời sống cho người lao động Công ty yên tâm công tác, đáp ứng được mức sống cơ bản của người lao động trong Công ty.
- Thực hiện theo đúng quy định của pháp luật lao động về lương, thưởng và các chế độ cho người lao động.

Điều 2. Căn cứ pháp lý

- Căn cứ Bộ luật lao động số 10/2012/QH13 được Quốc hội ban hành ngày 18 tháng 6 năm 2012.
- Căn cứ Luật việc làm số 38/2013/QH13.
- Căn cứ luật doanh nghiệp số 68/2014/QH 13.
- Căn cứ Nghị định Số 141/2017/NĐ-CP quy định mức lương tối thiểu vùng.
- Căn cứ Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật lao động về tiền lương.
- Căn cứ Luật thi đua, khen thưởng ngày 26 tháng 11 năm 2003; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật thi đua, khen thưởng ngày 14 tháng 6 năm 2005 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật thi đua, khen thưởng ngày 16 tháng 11 năm 2013.
- Căn cứ Nghị định Số: 91/2017/NĐ-CP, ngày 31 tháng 07 năm 2017, quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật thi đua, khen thưởng.

he

- Căn cứ vào Điều lệ tổ chức và hoạt động của Công ty cổ phần đầu tư phát triển xây dựng số 1.

Điều 3. Đối tượng và phạm vi áp dụng

Đối tượng áp dụng Quy chế này là người lao động làm việc tại Công ty cổ phần đầu tư phát triển xây dựng số 1, người đại diện quản lý phần vốn của Chủ sở hữu bao gồm:

- Chủ tịch Hội đồng quản trị.
- Thành viên Hội đồng quản trị (HĐQT).
- Ban Giám đốc, Kế toán trưởng.
- Cán bộ chuyên trách làm công tác Đảng, đoàn thể (nếu có).
- Người lao động ký Hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng trở lên (Các đối tượng nêu trên gọi tắt là nhân viên).

- Đối tượng lao động hợp đồng theo một số công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng thực hiện trả lương theo mức lương cụ thể thỏa thuận trong hợp đồng lao động.

Điều 4. Nguyên tắc chung về việc trả lương, trả thưởng

4.1 Nguyên tắc trả lương

- Tiền lương trả cho người lao động phải theo nguyên tắc làm việc nào, giữ chức vụ gì được trả lương theo công việc, chức vụ đó; khuyến khích người lao động có trình độ chuyên môn, năng lực, kinh nghiệm gắn bó với đơn vị và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

- Tiền lương tiền thưởng trả cho tập thể hoặc người lao động căn cứ vào năng suất, chất lượng, hiệu quả và mức độ đóng góp của cá nhân tập thể người lao động, đảm bảo sự công bằng và minh bạch giữa tập thể và cá nhân.

- Tiền lương, tiền thưởng trả cho cá nhân hoặc tập thể người lao động phụ thuộc vào quỹ lương được giao (theo hình thức khoán hoặc đơn giá), và mức độ thực hiện kế hoạch sản xuất kinh doanh của Công ty. Không sử dụng quỹ tiền lương, tiền thưởng vào mục đích khác.

- Quy chế trả lương, thưởng phải được sự thống nhất của Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong việc xây dựng, sửa đổi bổ sung và giám sát thực hiện.

- Công ty vận dụng Nghị định Số 141/2017/NĐ-CP Quy định mức lương tối thiểu vùng, Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14/05/2013 của Chính phủ và Nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ quy định hệ thống bảng lương, thang lương và phụ cấp lương của các công ty Nhà nước để xếp lương cơ bản cho người lao động.

- Căn cứ kế hoạch sản xuất kinh doanh của năm Công ty xây dựng quỹ tiền lương. Hội đồng tiền lương căn cứ vào kết quả SXKD của tháng, quý để trả lương cho người lao động.

- Trong mọi trường hợp chưa quy định trong quy chế này sẽ thực hiện theo quy định của Nhà nước về chính sách tiền lương, tiền công.

4.2 Nguyên tắc thi đua, khen thưởng

- Thi đua được thực hiện trên nguyên tắc tự nguyện, tự giác, công khai, đảm bảo tinh thần đoàn kết, hợp tác và cùng phát triển. Việc xét tặng các danh hiệu thi đua phải căn cứ vào kết quả các phong trào thi đua và thành tích mà các tập thể, cá nhân đạt được.

- Thực hiện trên nguyên tắc công khai, chính xác, công bằng, kịp thời.

- Phải đảm bảo thành tích đến đâu, khen thưởng đến đó, không nhất thiết phải theo trình tự có hình thức khen thưởng mức thấp rồi mới được khen thưởng mức cao hơn.

- Thành tích đạt được trong điều kiện, hoàn cảnh khó khăn và có phạm vi ảnh hưởng rộng thì được xem xét đề nghị khen thưởng với mức cao hơn.

CHƯƠNG II:

NGUỒN HÌNH THÀNH VÀ SỬ DỤNG QUỸ TIỀN LƯƠNG

Điều 5. Nguồn hình thành quỹ tiền lương

Căn cứ vào kế hoạch thực hiện nhiệm vụ sản xuất kinh doanh trong năm, công ty xác định nguồn quỹ tiền lương tương ứng để trả cho người lao động. Nguồn quỹ bao gồm:

- Quỹ tiền lương theo đơn giá được giao.

- Quỹ tiền lương từ các hoạt động sản xuất, kinh doanh dịch vụ khác ngoài đơn giá tiền lương được giao.

- Các khoản thù lao và tiền thưởng theo quyết định của Đại hội đồng Cổ đông thường niên.

Điều 6. Quy định sử dụng, tạm ứng tiền lương, đơn giá tiền lương

- Quỹ tiền lương được sử dụng để chi trả cho người lao động. Không sử dụng quỹ tiền lương vào mục đích khác.

- Theo kế hoạch SXKD hàng năm, công ty xác định đơn giá tiền lương theo tổng doanh thu hoặc tổng doanh thu trừ tổng chi phí chưa có lương hoặc lợi nhuận hoặc đơn vị sản phẩm hoặc theo chỉ tiêu hiệu quả sản xuất, kinh doanh khác phù hợp với tính chất hoạt động để điều hành hoạt động sản xuất, kinh doanh của công ty.

- Thời điểm xây dựng đơn giá tiền lương là trong quý I hàng năm.

CHƯƠNG III: TÍNH VÀ TRẢ LƯƠNG

Điều 7. Thang lương, bảng lương

- Lương cơ bản: Hiện tại công ty đang áp dụng theo hệ thống thang, bảng lương ban hành kèm theo Nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004.

- Lương chức danh công việc: Theo quyết định số 164/QĐ-DIC No1-HĐQT, ngày 30/12/2016.

- Khi có sửa đổi, thay đổi hệ thống thang, bảng lương hiện tại, Công ty sẽ thực hiện theo các quyết định thay đổi, phù hợp với tình hình SXKD và pháp luật hiện hành.

Điều 8. Số tháng trả lương

- Người lao động được trả 12 tháng lương và tháng lương thứ 13 hàng năm.

Điều 9. Hình thức trả lương

9.1. Lương cơ bản

- Căn cứ vào trình độ học vấn, chuyên môn, người lao động được xếp hệ số lương theo hệ thống thang, bảng lương ban hành kèm theo Nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004.

* Tiền lương cơ bản = [HSL(NĐ-CP) + phụ cấp (nếu có)] x Mức lương cơ sở.

9.2. Lương thời gian

Lương thời gian áp dụng cho các chức danh Quản lý Công ty, Ban Giám đốc các bộ phận, Trưởng phó các phòng ban, người làm công tác chuyên môn nghiệp vụ, nhân viên thừa hành phục vụ, và một số chức danh khác không thể thực hiện trả lương theo sản phẩm, lương khoán.

9.3. Lương khoán sản phẩm

Lương khoán sản phẩm là hình thức trả lương cho người lao động, căn cứ vào số lượng, chất lượng và đơn giá sản phẩm hoặc công đoạn sản phẩm hoàn thành trong kỳ thanh toán chi trả. Lương khoán sản phẩm có 02 hình thức chi trả: Trả lương khoán sản phẩm trực tiếp cho cá nhân người lao động thực hiện và trả lương khoán sản phẩm cho tập thể đơn vị trực thuộc Công ty thực hiện công việc.

9.4. Lương khoán công việc

Lương khoán công việc là hình thức trả lương cho người lao động theo khối lượng và chất lượng công việc phải hoàn thành. Lương khoán công việc có 02 hình thức chi trả: Trả lương khoán công việc trực tiếp cho cá nhân người lao động và trả lương khoán công việc cho tập thể người lao động thực hiện.

9.5. Lương thử việc

- Lương trả cho người lao động trong thời gian thử việc theo quy định của pháp luật lao động:

+ Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên.

+ Không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn kỹ thuật trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ.

+ Không quá 6 ngày làm việc đối với công việc khác.

- Mức hưởng từ (85% ->100%) mức lương thỏa thuận khi tuyển dụng. Sau thời gian thử việc, nếu được tuyển dụng chính thức thì được hưởng 100% tiền lương thỏa thuận khi tuyển dụng.

- Không thử việc đối với lao động mùa vụ.

9.6. Lương trong thời gian nghỉ chế độ thai sản

Thực hiện theo Luật BHXH và các văn bản pháp luật hiện hành.

9.7. Lương trong thời gian công tác, học tập, tham gia các hoạt động phong trào

Tiền lương của người lao động trong những ngày công tác học tập, hội họp, đào tạo nghiệp vụ, tham gia các hoạt động phong trào do Công ty cử theo chủ trương, kế hoạch đào tạo bồi dưỡng nghiệp vụ, phục vụ trực tiếp công việc sẽ được hưởng nguyên lương.

9.8. Lương ngừng việc

Tiền lương của người lao động trong những ngày nghỉ ngừng việc (theo quy định của pháp luật) được trả như sau:

- Nếu lỗi của Công ty thì Công ty phải chi trả lương ngừng việc cho người lao động. Nếu lỗi của đơn vị trực thuộc thì đơn vị trực thuộc phải chi trả lương ngừng việc cho người lao động.

- Nếu lỗi của người lao động thì người lao động đó không được trả lương, những người lao động trong cùng bộ phận (hoặc đơn vị) phải ngừng việc, được trả chi trả lương ngừng việc.

Tiền lương chi trả cho người lao động trong những ngày nghỉ ngừng việc không thấp hơn mức tiền lương tối thiểu vùng hiện hành.

9.9. Lương tai nạn lao động

Theo quy định của Pháp luật hiện hành.

9.10. Tiền lương của người lao động trong thời gian ốm đau hưởng BHXH

Người lao động trong thời gian nghỉ ốm đau, con ốm phải có xác nhận của cơ quan y tế có thẩm quyền (là cơ quan y tế được phép cấp giấy chứng nhận cho người lao động nghỉ hưởng chế độ BHXH) và được trả trợ cấp ốm đau theo chế độ bảo hiểm xã hội.

9.11. Tiền lương nghỉ phép

Tiền lương của người lao động trong những ngày nghỉ phép năm, được trả theo mức lương thu nhập (bao gồm lương cơ bản và lương chức danh công việc) trong những ngày nghỉ.

Điều 10. Chế độ phụ cấp, trợ cấp, phúc lợi

10.1. Các khoản phụ cấp: Phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp chức vụ, phụ cấp khu vực; phụ cấp công trình; Phụ cấp đảng, đoàn thể, v.v... Các khoản phụ cấp trên áp dụng theo các quy định của Nhà nước và tùy thuộc vào tình hình SXKD của công ty mà Hội đồng tiền lương công ty sẽ quyết định.

10.2. Các khoản trợ cấp

10.2.1. Trợ cấp điện thoại: Cấp cho lãnh đạo, CBNV theo từng vị trí và công việc cụ thể, mức trợ cấp do Giám đốc công ty quyết định.

10.2.2. Tiền trợ cấp nghỉ việc: thực hiện theo quy định của pháp luật hiện hành.

10.3. Những ngày nghỉ được hưởng nguyên lương

- Nghỉ lễ, tết
- Bản thân kết hôn: nghỉ 03 ngày .
- Con kết hôn : nghỉ 01 ngày .
- Tư thân Phụ, Mẫu, vợ hoặc chồng, con chết được nghỉ 03 ngày.
- Người lao động đang trong thời gian thử việc hoặc ký HĐLĐ dưới 1 tháng không được hưởng các chế độ trên.

10.4. Các khoản phúc lợi khác

Hàng năm căn cứ vào hoạt động SXKD của công ty, NSDLĐ xem xét chi bổ sung thêm cho NLĐ và được hạch toán vào chi phí SXKD với các nội dung cụ thể sau:

- | | |
|------------------------------------|------------------------------|
| - Tết Dương lịch: | từ 500.000 đồng trở lên |
| - Quốc tế phụ nữ 8/3(lao động nữ): | từ 500.000 đồng trở lên |
| - Lễ 30/4 và 1/5: | từ 500.000 đồng trở lên |
| - Quà Thiếu nhi 1/6: | từ 200.000 đồng trở lên/cháu |
| - Lễ Quốc khánh 2/9: | từ 500.000 đồng trở lên |

- Quà Trung thu: từ 200.000 đồng trở lên/cháu
- Ngày phụ nữ Việt nam 20/10(lao động nữ): từ 500.000 đồng trở lên
- Ngày thành lập quân đội (quà cho cựu chiến binh): từ 500.000 đồng trở lên
- Quà mừng LĐ nữ/nam sinh con thứ 1 và thứ 2: từ 1.000.000 đồng trở lên
- Quà mừng NLĐ kết hôn: từ 1.000.000 đồng trở lên
- Trợ cấp tang chế NLĐ: từ 5.000.000 đồng trở lên và 01 vòng hoa.

- Trợ cấp tang chế tứ thân phụ mẫu, vợ, chồng, con NLĐ: từ 500.000 đồng trở lên và 01 vòng hoa. Trường hợp ở xa nếu không gửi được vòng hoa thì phúng viếng bằng tiền mặt trị giá 500.000 đồng.

- Thăm bệnh: từ 500.000 đồng trở lên
- Trợ cấp khó khăn đột xuất (xét theo từng trường hợp trên cơ sở mức thu nhập, thâm niên công tác, hoàn cảnh gia đình): từ 1.000.000 đồng/lần/năm trở lên
- Khen thưởng cho các cháu học sinh, sinh viên, đạt thành tích, trúng tuyển đại học, cao đẳng:

- + Học sinh cấp 1, 2, 3 đạt loại khá: từ 300.000 đồng trở lên
- + Học sinh cấp 1, 2, 3 đạt loại giỏi: từ 500.000 đồng trở lên
- + Học sinh trúng tuyển đại học, cao đẳng: từ 1.000.000 đồng trở lên
- + Sinh viên đại học có điểm bình quân tổng kết năm đạt từ 7 đến dưới 8: từ 500.000 đồng trở lên
- + Sinh viên đại học có điểm bình quân tổng kết năm đạt từ 8 trở lên: từ 1.000.000 đồng trở lên
- + Học sinh, sinh viên đạt giải khuyến cấp thành phố hoặc tương đương trở lên: từ 1.000.000 đồng trở lên

Ngoài ra hàng năm công ty tổ chức cho người lao động đi thăm quan, nghỉ mát, du lịch tại địa điểm của do công ty lựa chọn (nguồn chi được trích từ quỹ phúc lợi, nếu thiếu sẽ được hạch toán vào chi phí SXKD của công ty)

Điều 11. Cách tính trả lương

11.1. Lương thời gian

$$* \text{Ltg} = \text{Lcb} + \text{Lcdev}$$

Trong đó:

- Lcb = [HSL(NĐ-CP) + phụ cấp (nếu có)] x Mức lương cơ sở tại thời điểm do nhà nước quy định.

- Lcdev = HSLCDCV x Mức lương chức danh

+ Lương chức danh công việc (Lcdev)

+ Lương cơ bản (Lcb)

11.2. Lương khoán

Tùy thuộc vào tính chất, mức độ của từng công việc cụ thể công ty sẽ áp dụng trả lương khoán cho CBCNV theo tháng, theo thời gian hoàn thành của công trình. Mức khoán do Giám đốc công ty quyết định.

Điều 12. Các chế độ được tính vào lương

12.1. Trả lương làm thêm giờ và làm ban đêm: theo thỏa thuận với người lao động và theo quy định của pháp luật hiện hành.

12.2. Trả lương nghỉ phép và tiền tàu xe đi phép.

- Tiền tàu xe đi phép được tính trên cơ sở chi phí đi lại từ trụ sở công ty -> Hà Nội (đi + về), phương tiện đi lại (ô tô + vé tàu ngồi mềm điều hòa) với tổng số tiền là 2.400.000/12 tháng =200.000 đồng /tháng.

- Tiền phép năm được tính theo quy định của pháp luật và tính theo mức lương (lương cơ bản + lương chức danh). Người lao động được thanh toán 12 ngày lương nghỉ phép/năm và tính vào bảng lương hàng tháng như sau:

Lương nghỉ phép/tháng = {HSL CD*700.000+(HSLCB + phụ cấp (nếu có)] x Mức lương cơ sở} : ngày công tiêu chuẩn trong tháng (22 hoặc 26), (Đối với lương khoán=Mức lương khoán chia cho 22 hoặc 26).

Điều 13. Chi lương bổ sung trong các trường hợp

- Người lao động được xem xét chi lương bổ sung theo quý khi sản lượng thực hiện đạt 100% so với kế hoạch. Trong trường hợp sản lượng quý không đạt mà cả năm đạt kế hoạch thì Hội đồng lương sẽ xem xét chi lương bổ sung cho người lao động của các quý không đạt sản lượng. Mức chi do Hội đồng tiền lương công ty quyết định.

- Khi kết quả SXKD của năm đạt các chỉ tiêu kế hoạch, Quỹ tiền lương chưa sử dụng hết, Hội đồng tiền lương sẽ xem xét quyết định chi lương bổ sung ngoài tháng lương thứ 13. Mức chi tối đa không vượt quỹ tiền lương kế hoạch nhưng vẫn đảm bảo đạt kế hoạch lợi nhuận năm.

CHƯƠNG IV

HỘI ĐỒNG LƯƠNG, THỦ TỤC VÀ CHẾ ĐỘ XÉT NÂNG LƯƠNG

Điều 14. Hội đồng lương

Thành phần hội đồng lương công ty bao gồm các chức danh sau:

- Chủ tịch hội đồng lương: Giám đốc công ty

- Phó Chủ tịch hội đồng lương: Chủ tịch Công đoàn công ty

- Các thành viên hội đồng lương gồm: các Phó giám đốc, Kế toán trưởng các Trưởng phòng, các Tổ trưởng, các Chỉ huy trưởng công trình trong điểm.

Điều 15. Chế độ xét Nâng lương

15.1. Nâng lương cơ bản: Tiếp tục vận dụng theo quy định của Nhà nước.

- Hằng năm Công ty tổ chức nâng lương cơ bản cho NLD vào đầu tháng 01 hàng năm trên cơ sở quy định của Nhà nước cụ thể:

+ Người lao động được xét nâng bậc lương phải có thời gian hưởng lương cơ bản đủ 36 tháng với lao động có trình độ chuyên môn đại học trở lên, 24 tháng đối với lao động còn lại kể từ khi được xếp lương hoặc nâng bậc lương lần trước và trong thời gian đó không vi phạm các cam kết của Hợp đồng lao động, không vi phạm kỷ luật lao động từ khiển trách trở lên.

+ Hoàn thành nhiệm vụ được giao.

- Căn cứ vào tiêu chuẩn trên các phòng ban đơn vị cuối năm nhận được thông báo của Giám đốc Công ty tổ chức họp đơn vị để xét nâng bậc cho NLD và gửi danh sách về Phòng Tổ chức – Hành chính tổng hợp. Trình Hội đồng lương Công ty họp bình xét nâng bậc lương cơ bản cho NLD theo quy định.

- Đối với lao động mới tuyển dụng thì thời gian xét nâng lương cơ bản tiếp theo căn cứ vào thời gian ký hợp đồng chính thức đầu tiên.

15.2. Nâng bậc lương chức danh công việc

- Tiêu chuẩn xét nâng lương chức danh công việc.

- Người lao động luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao sẽ được xem xét nâng lương tương ứng.

- Một năm 02 lần vào tháng 1 và tháng 7 hàng năm Hội đồng lương sẽ tổ chức họp bình xét và sắp xếp lại hệ số lương chức danh cho từng người lao động trên cơ sở đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ trong năm.

15.3. Đối với lao động mới tuyển dụng và lao động điều chuyển công tác, giao nhiệm vụ mới

Căn cứ vào nhiệm vụ, công việc được giao, trình độ chuyên môn của NLD, Giám đốc công ty sẽ quyết định mức lương cụ thể cho các đối tượng trên.

CHƯƠNG V: THI ĐUA KHEN THƯỞNG

Điều 16. Nguồn hình thành Quỹ khen thưởng

Quỹ khen thưởng được hình thành từ lợi nhuận sau thuế theo tỷ lệ được Đại hội cổ đông thường niên thông qua.

Điều 17. Hội đồng thi đua khen thưởng

Thành phần hội đồng thi đua khen thưởng công ty bao gồm các chức danh sau:

- Chủ tịch hội đồng: Giám đốc công ty
- Phó Chủ tịch hội đồng: Chủ tịch Công đoàn công ty
- Thường trực thi đua khen thưởng, thư ký hội đồng: TP. Tổ chức hành chính
- Các thành viên hội đồng gồm: các Phó giám đốc, Kế toán trưởng các Trưởng phòng, các Tổ trưởng, các Chỉ huy trưởng công trình trọng điểm.

Điều 18. Danh hiệu thi đua, phát động thi đua

18.1. Các danh hiệu thi đua

- Bình xét và trao tặng tại đơn vị
- + Tập thể lao động tiên tiến
- + Cá nhân lao động tiên tiến
- + Cá nhân chiến sỹ thi đua cơ sở
- Đề nghị Hội đồng thi đua khen thưởng cấp trên bình xét các danh hiệu cấp Tổng công ty, cấp Bộ, Chính Phủ...

18.2. Phát động thi đua

Hàng năm căn cứ vào nhiệm vụ, kế hoạch SXKD, Công ty và BCH Công đoàn công ty cùng phối hợp phát động các phong trào thi đua lao động sản xuất hoàn thành tiến độ, chất lượng, đảm bảo an toàn lao động, thi đua cải tiến kỹ thuật, nâng cao tay nghề...Tiền thưởng sẽ được hạch toán vào chi phí công trình căn cứ vào hiệu quả của từng đợt thi đua mang lại. Mức thưởng do Hội đồng TĐKT công ty quyết định.

Điều 19. Tiêu chuẩn bình xét các danh hiệu thi đua

19.1. Danh hiệu lao động tiên tiến

- + Hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao
- + Chấp hành tốt chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước.
- + Chấp hành tốt nội quy, quy chế của công ty
- + Tích cực tham gia các phong trào thi đua
- + Tích cực học tập chính trị, văn hóa, chuyên môn, nghiệp vụ
- + Có đạo đức, lối sống lành mạnh

+ Có thời gian làm việc từ đủ 10 tháng trong 01 năm (từ 300 ngày trở lên tính theo chế độ làm việc)

+ Tỷ lệ bầu không quá 80% trong tổng số người lao động của đơn vị.

19.2. Danh hiệu chiến sỹ thi đua cơ sở

+ Đạt tiêu chuẩn danh hiệu “Lao động tiên tiến”

+ Có sáng kiến để tăng năng suất lao động, tăng hiệu quả công tác được công ty công nhận hoặc có đề tài nghiên cứu khoa học đã nghiệm thu được áp dụng tại đơn vị .

+ Tỷ lệ bình bầu danh hiệu “Chiến sỹ thi đua cơ sở” không quá 15% tổng số cá nhân đạt danh hiệu “Lao động tiên tiến”.

19.3. Danh hiệu Tập thể lao động tiên tiến

+ Hoàn thành tốt nhiệm vụ, kế hoạch được giao

+ Có phong trào thi đua thường xuyên, thiết thực, hiệu quả

+ Có trên 50% cá nhân trong tập thể đạt danh hiệu “Lao động tiên tiến” và không có cá nhân bị kỷ luật từ hình thức cảnh cáo trở lên.

+ Nội bộ đoàn kết, Chấp hành tốt chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, nội quy, quy chế của đơn vị.

19.4. Các danh hiệu khác: Căn cứ theo luật thi đua khen thưởng và các văn bản pháp luật hiện hành.

Điều 20. Tổng kết thi đua

Hội đồng thi đua khen thưởng công ty sẽ tiến hành tổng kết công tác thi đua của năm vào đầu tháng 01 hàng năm và trao giải cho các cá nhân, tập thể đạt các danh hiệu trong năm, đồng thời đề xuất Hội đồng thi đua khen thưởng cấp trên bình xét và trao thưởng cho các danh hiệu thi đua cấp Tổng công ty, cấp Bộ, Chính Phủ...

Điều 21. Chế độ thưởng

- Thưởng các danh hiệu thi đua (Tập thể lao động tiên tiến; Cá nhân lao động tiên tiến; Cá nhân chiến sỹ thi đua cơ sở...). Mức thưởng do Hội đồng thi đua khen thưởng Công ty quyết định nhưng không nhỏ hơn mức thưởng quy định tại Luật thi đua khen thưởng và các văn bản pháp luật hiện hành.

- Thưởng cuối năm hoặc thưởng kỳ cho CBCNV trong công ty. Mức thưởng do Hội đồng thi đua khen thưởng Công ty quyết định.

- Thưởng cho cá nhân, tập thể có thành tích xuất sắc trong các đợt thi đua. Mức thưởng do Hội đồng thi đua khen thưởng Công ty quyết định.

- Thưởng cho cá nhân và đơn vị ngoài công ty có quan hệ hợp đồng kinh tế đã hoàn thành tốt các điều kiện của hợp đồng, đã đóng góp nhiều cho hoạt động kinh doanh của công ty. Mức thưởng do Hội đồng thi đua khen thưởng Công ty quyết định.

- Thưởng đột xuất cho những cá nhân trong công ty có thành tích sáng kiến kỹ thuật, mang lại hiệu quả kinh doanh. Mức thưởng do Hội đồng thi đua khen thưởng Công ty quyết định.

- Khen thưởng đối với Ban điều hành doanh nghiệp: Theo quy định của Nghị định 51/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 của Chính phủ, Thông tư 19/2013/TT-BLĐTBXH ngày 09/9/2013 của Bộ Lao động-Thương Binh và Xã hội, các quy định của Nhà nước. Công ty thưởng cho thành viên HĐQT và Ban điều hành khi lợi nhuận sau thuế cả năm vượt kế hoạch Đại hội đồng cổ đông giao.

CHƯƠNG VI: TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 22. Trách nhiệm xây dựng đơn giá tiền lương.

Căn cứ vào quy chế lương – Thi đua khen thưởng, Giám đốc chỉ đạo các bộ phận chức năng và Phòng tổ chức hành chính xây dựng đơn giá tiền lương và phương án trả lương người lao động trong công ty đảm bảo trả xứng đáng với khả năng, năng lực, để thật sự là động lực thúc đẩy năng suất lao động, tăng lợi nhuận cho doanh nghiệp, cải thiện điều kiện vật chất cho người lao động.

Điều 23. Điều khoản thi hành

- Quy chế này gồm 06 chương 23 điều, có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký và phổ biến đến mọi người lao động trong công ty.

- Mọi quy định trước đây trái với quy chế này đều hủy bỏ.

- Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc đề nghị phản ánh về Phòng tổ chức hành chính đề xuất sửa đổi bổ sung.

TM. HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ

Chủ tịch



Nguyễn Văn Thọ