

Quy chế lương thưởng, phụ cấp và chế độ cho người lao động

Điều 1: Mục đích:

- Thực hiện theo đúng quy định của pháp luật lao động về lương thưởng và các chế độ cho người lao động.
- Quy định về điều kiện hưởng, mức hưởng và cách tính tiền lương, thưởng, phụ cấp, hỗ trợ, phúc lợi cho người lao động.
- Quy định về các khoản mà người lao động được nhận khi làm làm việc chính thức tại công ty.
- Quy định việc trả lương, trả thưởng, phụ cấp 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 sản xuất kinh doanh của Công ty.
- Đảm bảo đời sống cho cán bộ, công nhân viên trong Công ty yên tâm công tác, đáp ứng được mức sống cơ bản của cán bộ, công nhân viên.

Điều 2: Căn cứ theo:

- Căn cứ Nghị định số 157/2018/NĐ-CP.
- Căn cứ Bộ luật lao động – Luật số 10/2012/QH13.
- Căn cứ Luật làm việc - Luật số 38/2013/QH13.
- Căn cứ Luật Doanh nghiệp - Luật số 68/2014/QH13.
- Căn cứ vào biên bản họp Hội đồng quản trị ngày 03/09/2019 về việc thông qua quy chế trả lương, thưởng của công ty.
- Căn cứ vào điều lệ tổ chức và hoạt động của công ty TNHH TMSX XD THÀNH NAM PHÁT.

Điều 3: Đối tượng áp dụng

- Cán bộ, công nhân viên, người lao động làm việc theo hợp đồng lao động tại công ty TNHH TMSX XD THÀNH NAM PHÁT

Điều 4: Phân loại tiền lương:

- **Lương chính:** là mức lương trả cho người lao động làm việc trong điều kiện lao động bình thường, bảo đảm đủ thời giờ làm việc bình thường trong tháng và hoàn thành định mức lao động hoặc công việc đã thỏa thuận. Lương chính được thực hiện theo Nghị định 157/2018/NĐ-CP quy định về mức lương tối thiểu vùng và được ghi cụ thể trong Hợp đồng lao động.
- **Lương thử việc:** 85% mức lương của công việc đó.
- **Lương khoán:** là mức lương được trả căn cứ vào khối lượng, chất lượng công việc và thời gian phải hoàn thành. Căn cứ vào hợp đồng giao khoán với cá nhân, trên đó thể hiện rõ: Nội dung công việc giao khoán, thời gian thực hiện, mức tiền lương ...

- **Lương theo sản phẩm:** là mức lương được trả căn cứ vào mức độ hoàn thành số lượng, chất lượng sản phẩm theo định mức lao động và đơn giá sản phẩm được giao.

Điều 5: Các khoản phụ cấp, trợ cấp, hỗ trợ:

- Ngoài tiền lương chính người lao động còn nhận được các khoản phụ cấp, trợ cấp, hỗ trợ khác cụ thể theo từng chức danh như sau:
- Phụ cấp tiền ăn trưa, điện thoại, xăng xe sẽ áp dụng cho toàn bộ cán bộ, công nhân viên ký hợp đồng lao động từ 6 tháng trở lên.
- Phụ cấp trách nhiệm sẽ áp dụng từ chức danh Trưởng phòng trở lên cụ thể như sau:

Chức danh	Mức phụ cấp nhận được mỗi tháng			
	Ăn trưa	Xăng xe	Điện thoại	Trách nhiệm
Giám đốc	730.000	1.500.000	1.500.000	6.000.000
Phó giám đốc	630.000	200.000	200.000	300.000
Kế toán trưởng	530.000	100.000	200.000	300.000
Trưởng bộ phận sản xuất Trưởng phòng kỹ thuật Trưởng phòng kinh doanh Trưởng phòng HCNS	500.000	200.000	100.000	260.000
Nhân viên kinh doanh Nhân viên kỹ thuật Nhân viên kế toán Thủ kho Thủ quỹ	250.000	00.000	00.000	
Nhân viên nhân sự Nhân viên bán hàng Nhân viên văn phòng	150.000	000.000	000.000	

- Mức hưởng phụ cấp ăn trưa, điện thoại, xăng xe, trách nhiệm nêu trên sẽ được hưởng theo ngày công đi làm thực tế trong tháng đó.
- Ngoài ra mức hưởng sẽ được ghi cụ thể trong Hợp đồng lao động.
- Người lao động ký hợp đồng lao động dưới 06 tháng (thời vụ, khoán, thử việc): sẽ được thỏa thuận các khoản phụ cấp cụ thể trong HĐLĐ đối với từng người lao động.

Điều 6: Nguyên tắc tính lương, thưởng:

- Mức tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp, hỗ trợ sẽ theo kết quả sản xuất kinh doanh chung của Công ty và mức độ đóng góp của người lao động theo nguyên tắc làm nhiều hưởng nhiều, làm ít hưởng ít, làm công việc gì, chức vụ gì hưởng lương theo công việc đó, chức vụ đó. Khi thay đổi công việc, thay đổi chức vụ thì hưởng lương theo công việc mới, chức vụ mới.
- Khi kết quả sản xuất kinh doanh tăng lên thì tiền lương, thưởng, phụ cấp của người lao động tăng theo hiệu quả thực tế phù hợp với Quỹ tiền lương thực hiện được giám đốc phê duyệt.

Điều 7: Cách tính lương:

1. Cách tính lương chính thực nhận:

- Cuối tháng kế toán dựa vào bảng chấm công hàng tháng để tính lương chính nhận được cụ thể như sau:

Lương chính nhận được =	Tiền lương chính + Phụ cấp (nếu có)	X Số ngày công đi làm
	26	

VD: Trưởng phòng HCNS có mức lương chính theo Hợp đồng lao động là 7.000.000 + Các khoản phụ cấp nêu trên tại điều 5. Trong tháng đó có đi làm 24 ngày.

Lương chính nhận được =	7.000.000 + 4.900.000	X 24
	26	

Lương thực nhận = 10.984.615

- Các khoản thuế TNCN, BHXH, BHYT, BHTN (nếu có) của những lao động ký hợp đồng lao động từ 6 tháng trở lên sẽ trích vào lương của người lao động theo tỷ lệ % quy định hiện hành.

Chú ý: Tiền lương ngày được trả cho một ngày làm việc xác định trên cơ sở tiền lương tháng chia cho số ngày làm việc bình thường trong tháng theo quy định của pháp luật mà doanh nghiệp lựa chọn, nhưng tối đa không quá 26 ngày”.

(Theo Thông tư 47/2015/TT-BLĐTBXH)

2. Tính lương sản phẩm :

- Lương sản phẩm của người lao động dựa trên số lượng sản phẩm đạt chất lượng nhân (X) với đơn giá sản phẩm.
- Đơn giá sản phẩm do Trưởng bộ phận sản xuất duyệt cụ thể đối với từng sản phẩm.

3. Tiền lương làm việc thêm giờ được tính cụ thể như sau:

- Giờ làm thêm là khoảng thời gian nhân viên bắt tay vào làm việc thực tế. Nếu phải di chuyển thì thời gian di chuyển không được tính trong giờ làm thêm, mà được tính tại điều 8 mục 2 của quyết định này.
- Tiền lương làm thêm giờ vào ngày thường = Tiền lương thực trả theo giờ x Số giờ làm thêm.
- Tiền lương làm thêm giờ vào ngày nghỉ hàng tuần (Chủ nhật) = Tiền lương thực trả theo giờ X 150% X Số giờ làm thêm
- Tiền lương làm thêm giờ vào ngày nghỉ lễ, tết = Tiền lương thực trả theo giờ X 200% X Số giờ làm thêm.

4. Thời hạn trả lương:

- Bộ phận sản xuất: Sẽ trả 1 lần vào ngày 10 của tháng sau.
- Bộ phận văn phòng: Sẽ trả 1 lần vào ngày 05 của tháng sau

Điều 8: Chế độ thưởng và các khoản hỗ trợ, phúc lợi khác:

1. Hỗ trợ đám hiếu, hỷ, thiên tai, địch họa, tai nạn, ốm đau:

a. Mức hỗ trợ đám hiếu, hỷ đối với bản thân và gia đình:

- Bản thân người lao động: 500.000 đồng/1 người/1 lần.
- Vợ, chồng, bố mẹ, anh, chị em ruột: 200.000đ/1 người/1 lần.

b. Mức hỗ trợ thiên tai, địch họa, tai nạn, ốm đau:

- Bản thân người lao động: 200.000 đồng/1 người/1 lần.

- Vợ, chồng, bố mẹ, anh, chị em ruột: 100.000đ/1 người/1 lần.

2. Công tác phí:

- Nếu đi về trong ngày sẽ được hỗ trợ: 50.000đ/ 1 ngày

- Nếu đi từ 2 ngày trở lên, mức hỗ trợ 120.000đ/ 1 ngày

Ghi chú: Đây là mức công tác phí hỗ trợ ăn uống, sinh hoạt cá nhân, đi lại tại địa bàn đó. Còn chi phí vé máy bay, tàu xe, nhà nghỉ, khách sạn thì nhân viên sẽ tự chi và phải lấy hoá đơn, chứng từ thanh toán về để Công ty thanh toán.

6. Thưởng các ngày lễ 8/3, 30/4 và 1/5, Quốc tế thiếu nhi 1/6, Ngày quốc khách 2/9, Tết trung thu, Tết Dương lịch, sinh nhật NLD:

- Mức tiền thưởng từ 200.000 đồng đến 500.000 đồng tùy thuộc vào kết quả kinh doanh của Công ty và sự đóng góp công sức, chất lượng công tác, chấp hành đầy đủ nội quy của NLD.

- Giám đốc sẽ quyết định bằng văn bản cụ thể về mức hưởng đối với từng NLD tại thời điểm chi thưởng.

3. Đi du lịch, nghỉ mát

- Hàng năm căn cứ vào kết quả hoạt động kinh doanh của Doanh nghiệp, Giám đốc sẽ có quyết định cụ thể về thời gian, địa điểm, mức phí đi du lịch, nghỉ mát.

4. Hỗ trợ học phí đào tạo:

- Khi có những công việc hoặc chức danh đòi hỏi cán bộ, công nhân viên phải đi học để đáp ứng điều kiện làm công việc hoặc chức danh đó, thì học phí đó sẽ do công ty sẽ chi trả.

- Mức học phí sẽ theo hoá đơn, chứng từ thực tế từng khoá học.

7. Thưởng thâm niên:

- Những NLD có thâm niên làm việc từ 3 năm trở lên sẽ được thưởng thâm niên.

Tiền thưởng thâm niên = số tháng thâm niên X số tiền thâm niên 1 tháng.

+ Số tiền thâm niên 1 tháng: Sẽ được tính theo kết quả hoạt động kinh doanh của Doanh nghiệp và mức cống hiến của từng nhân viên. Mức cụ thể hàng năm sẽ do Giám đốc quyết định bằng văn bản cụ thể vào cuối năm âm lịch.

8. Thưởng đạt doanh thu:

- Cuối năm dương lịch những nhân viên kinh doanh đạt doanh thu do Giám đốc giao, sẽ được thưởng thêm 3% Tổng doanh thu mà nhân viên đó đạt được.

- Cuối năm nếu Phòng kinh doanh đạt doanh thu do Giám đốc giao, sẽ được thưởng thêm 2% Tổng doanh thu mà Phòng đạt được.

5. Thưởng tết âm lịch:

- Căn cứ vào kết quả hoạt động kinh doanh, nếu có lãi Công ty sẽ trích từ lợi nhuận để thưởng cho Người lao động mức thưởng tùy thuộc vào lợi nhuận mỗi năm.

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

- Hàng năm Giám đốc sẽ quyết định bằng văn bản cụ thể về mức hưởng đối với từng NLD.

1. Các ngày nghỉ lễ, tết được hưởng nguyên lương: *(Đối với Nhân viên đã ký hợp đồng lao động trên 6 tháng)

a. Người lao động được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương trong những ngày lễ, tết sau đây:

- Tết Dương lịch 01 ngày (ngày 01/01 dương lịch);

- Tết Âm lịch 05 ngày;

- Ngày Chiến thắng 01 ngày (ngày 30/4 dương lịch);
- Ngày Quốc tế lao động 01 ngày (ngày 01/5 dương lịch);
- Ngày Quốc khánh 01 ngày (ngày 02/9 dương lịch);
- Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương 01 ngày (ngày 10/3 âm lịch).

b. Người lao động được nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương trong những trường hợp sau đây:

- Kết hôn: nghỉ 03 ngày;
- Con kết hôn: nghỉ 01 ngày;
- Bố đẻ, mẹ đẻ, bố vợ, mẹ vợ hoặc bố chồng, mẹ chồng chết; vợ chết hoặc chồng chết; con chết: nghỉ 03 ngày.

Điều 9: Chế độ xét nâng lương:

1. Về chế độ xét nâng lương: Mỗi năm, lãnh đạo Công ty xét nâng lương cho cán bộ, công nhân viên một lần vào tháng 02 của năm.

2. Niên hạn và đối tượng được trong diện xét nâng lương: Cán bộ CNV đã có đủ niên hạn một năm hưởng ở một mức lương (kể từ ngày xếp lương lần kế với ngày xét lên lương mới) với điều kiện hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao và không vi phạm Nội qui lao động, không bị xử lý kỷ luật từ hình thức khiển trách bằng văn bản trở lên. Nếu có vi phạm thì không được vào diện xét. Năm sau mới được xét nâng lương, với điều kiện không tái phạm kỷ luật lao động.

3. Thủ tục xét nâng lương: Phòng HCNS tổng hợp danh sách Cán bộ CNV đã đủ niên hạn nâng lương, rồi trình lên Ban lãnh đạo Công ty để xét duyệt. Khi được duyệt, sẽ tổ chức họp mời các cán bộ, công nhân viên được xét duyệt nâng lương đến để thông báo kết quả và trao Quyết định nâng lương.

4. Mức nâng của mỗi bậc lương từ 5% - 10% mức lương hiện tại tùy theo kết quả kinh doanh của công ty trong năm. Mức này sẽ dựa vào thang bảng lương đã đăng ký với phòng Lao động thương binh xã hội.

Điều 10: Hiệu lực thi hành.

- Những nội dung được quy định về tiền lương, thưởng, phụ cấp, hỗ trợ nêu trên sẽ có hiệu lực từ ngày ban hành.

Nơi nhận:

- Toàn thể cán bộ, công nhân viên
- Các phòng ban Công ty
- Lưu VT

Giám đốc

(Ký tên, ghi rõ họ tên và đóng dấu)



GIÁM ĐỐC

Lê Thị Quỳnh Nga

