

Số: 83 /QĐ-HĐTVCSVN

TP. Hồ Chí Minh, ngày 22 tháng 03 năm 2017

## **QUYẾT ĐỊNH**

**Về việc ban hành Quy chế trả lương người lao động Công ty Mẹ- Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam năm 2017.**

### **HỘI ĐỒNG THÀNH VIÊN TẬP ĐOÀN CÔNG NGHIỆP CAO SU VIỆT NAM**

Căn cứ Quyết định số: 981/2010/QĐ-TTg ngày 25 tháng 6 năm 2010 của Thủ tướng Chính phủ về việc chuyển Công ty Mẹ- Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam thành công ty TNHH một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu;

Căn cứ Thông tư 17/2015/TT-BLĐTBXH ngày 22/4/2015 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội v/v hướng dẫn xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương và chuyển xếp lương đối với người lao động trong công ty TNHH MTV do nhà nước làm chủ sở hữu theo Nghị định 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 Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01 tháng 9 năm 2016 của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện Nghị định 51/2016/NĐ-CP ngày 13 tháng 06 năm 2016 của Chính phủ v/v Quy định Quản lý lao động, tiền lương và tiền thưởng đối với người lao động làm việc trong Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ;

Xét đề nghị của Tổng Giám đốc Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam tại Tờ trình số: .....658.../TT-CSVN ngày 20 tháng 03 năm 2017 v/v đề nghị ban hành Quy chế trả lương người lao động Công ty Mẹ- Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam năm 2016,

## **QUYẾT ĐỊNH:**

**Điều 1.** Ban hành Quy chế trả lương người lao động Công ty Mẹ- Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam năm 2017.

**Điều 2.** Quy chế này thay thế cho Quy chế đã ban hành trước đây, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2017. Quy chế sẽ được xem xét, sửa đổi bổ sung cho phù hợp khi nhà nước có những thay đổi về chế độ, chính sách tiền lương.

**Điều 3.** Tổng Giám đốc Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam, Lãnh đạo các Ban chuyên môn, các tổ chức Đoàn thể chính trị, Văn phòng, Văn phòng đại diện và Người lao động tại Công ty Mẹ- Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam có trách nhiệm thi hành Quyết định này.

### **Nơi nhận:**

- Như Điều 3;
- Kiểm soát viên Tập đoàn;
- Lưu: VT, LĐTL.

**TM. HỘI ĐỒNG THÀNH VIÊN  
CHỦ TỊCH**



**Võ Sỹ Lực**

## **QUY CHẾ**

**V/v trả lương người lao động**

**Công ty Mẹ - Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam**

*(Ban hành kèm theo Quyết định số 83 /QĐ-HĐTVCSVN ngày 22 tháng 3 năm 2017)*

### **Chương I**

#### **NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG**

**Điều 1.** Quy chế này quy định nguyên tắc, nội dung cơ bản của việc trả lương đối với người lao động thuộc Công ty Mẹ - Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam.

**Điều 2.** Đối tượng áp dụng trả lương theo quy chế này bao gồm: người lao động làm việc theo hợp đồng lao động (*không xác định thời hạn và xác định thời hạn trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng theo quy định của Bộ Luật lao động*) trong Công ty Mẹ - Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam.

Đối với lao động hợp đồng mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng thực hiện trả lương theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động.

**Điều 3. Căn cứ xây dựng quy chế trả lương:**

- Căn cứ Nghị định 51/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ “Quy định quản lý lao động, tiền lương và tiền thưởng đối với người lao động làm việc trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ” và Thông tư hướng dẫn số 26/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội;

- Căn cứ Quyết định số 480/QĐ-HĐTVCSVN, ngày 31/12/2015 của Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam v/v phê duyệt Hệ thống thang, bảng lương, chế độ phụ cấp lương và phương án chuyển xếp lương Công ty Mẹ - Tập đoàn CNCSVN;

- Căn cứ Quyết định số 182/QĐ-HĐTVCSVN, ngày 10/05/2015 của Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam v/v ban hành Quy chế nâng bậc lương đối với người lao động tại Công ty Mẹ - Tập đoàn CNCSVN.

- Căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty Mẹ - Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam;

- Căn cứ vào chính sách tiền lương chung của toàn Tập đoàn;

**Điều 4. Nguyên tắc trả lương:**

- Quỹ tiền lương thực hiện hàng năm căn cứ vào hiệu quả sản xuất kinh doanh của Công ty Mẹ - Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam và được Bộ Nông nghiệp và PTNT phê duyệt.

- Tiền lương của người lao động làm việc tại Công ty Mẹ - Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam được chi trả bao gồm 02 phần:

+ Tiền lương chính theo hợp đồng lao động (khoản tiền lương theo chế độ) là mức lương tối thiểu trả cho người lao động trường hợp Công ty Mẹ-Tập đoàn không có lợi nhuận hoặc lỗ.

+ Các khoản bổ sung khác (gọi là tiền lương bổ sung) là khoản tiền lương được xác định căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh hàng năm của Công ty Mẹ- Tập đoàn, được tính toán trả lương cho người lao động theo hiệu quả công việc trên cơ sở đánh giá các tiêu chí sau : Trách nhiệm công việc; Kỹ năng làm việc, thời gian tích lũy kinh nghiệm; Mức độ ảnh hưởng công việc; Trình độ đào tạo; điều kiện lao động;

- Tiền lương theo công việc và chức vụ: Khi thay đổi công việc, chức vụ thì được trả lương theo công việc mới, chức vụ mới và không bảo lưu mức lương cũ;

- Phụ cấp chức vụ, phụ cấp trách nhiệm: Người lao động đảm nhận nhiều chức danh, chức vụ thì chỉ được hưởng 01 mức phụ cấp cho chức danh cao nhất.

- Đối với các khoản phụ cấp khác như: Đảng, Đoàn thể, Quân sự, ... (nếu có) được tính hưởng riêng theo quy định của nhà nước (một năm chi trả 01 lần vào cuối năm), và không áp dụng trong quy chế này.

## Chương II

### NGUỒN HÌNH THÀNH QUỸ TIỀN LƯƠNG

#### Điều 5. Quỹ tiền lương kế hoạch và thực hiện hàng năm:

Quỹ tiền lương được chủ sở hữu là Bộ Nông nghiệp và PTNT giao từ đầu năm và phê duyệt quỹ tiền lương thực hiện cuối năm gắn với các chỉ tiêu sản xuất kinh doanh thực hiện của Công ty Mẹ- Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam.

#### Điều 6. Nguồn hình thành Quỹ tiền lương :

1. Quỹ tiền lương dự phòng từ năm trước chuyển sang (nếu có);
2. Quỹ tiền lương thực hiện được phê duyệt, sau khi trừ khoản trích dự phòng để bổ sung vào quỹ tiền lương của năm sau liền kề nhằm bảo đảm việc trả lương không bị gián đoạn, mức trích hàng năm theo quy định của nhà nước (nếu có);

Quỹ tiền lương trong năm được phân phối theo Quy chế trả lương này cho người lao động tại Công ty Mẹ- Tập đoàn.

## Chương III

### XÁC ĐỊNH QUỸ TIỀN LƯƠNG KẾ HOẠCH, TẠM ÚNG QUỸ TIỀN LƯƠNG

#### Điều 7. Mức tiền lương bình quân kế hoạch:

Căn cứ mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề và chỉ tiêu kế hoạch sản xuất, kinh doanh, công ty xác định mức tiền lương bình quân kế hoạch (tính theo tháng) để tính quỹ tiền lương kế hoạch gắn với năng suất lao động và lợi nhuận kế hoạch so với thực hiện của năm trước liền kề như sau:

#### 1. Trường hợp NSLĐ tăng, gắn với chỉ tiêu lợi nhuận

$$TL_{bqkh} = TL_{bqthnt} + TL_{bqthnt} \times \left( \frac{W_{kh}}{W_{thnt}} - 1 \right) \times H_{tins}$$

*Trong đó:*

$TL_{bqthnt}$  : Mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề;

$W_{thnt}$ : Năng suất lao động b/q thực hiện năm trước;

$W_{kh}$ : Năng suất lao động b/q kế hoạch;

$H_{tlns}$ : Hệ số tiền lương tăng theo mức tăng NSLĐ bình quân kế hoạch so với thực hiện năm trước liền kề, do Công ty Mẹ-Tập đoàn quyết định gắn với lợi nhuận kế hoạch:

+ Lợi nhuận kế hoạch > lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề, thì  $H_{tlns}$  tối đa không vượt quá 1,0

$$TL_{bqkh} = TL_{bqthnt} + TL_{bqthnt} \times (W_{kh} / W_{th} - 1) \times H_{tlns} \rightarrow \text{tối đa } 1,0$$

+ Lợi nhuận kế hoạch < lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề, thì  $H_{tlns}$  tối đa không vượt quá 0,5

$$TL_{bqkh} = TL_{bqthnt} + TL_{bqthnt} \times (W_{kh} / W_{th} - 1) \times H_{tlns} \rightarrow \text{tối đa } 0,5$$

## **2. Trường hợp NSLĐ giảm, gắn với chỉ tiêu lợi nhuận**

+ Lợi nhuận kế hoạch > lợi nhuận thực hiện năm trước liền kề:

$$TL_{bqkh} = TL_{bqthnt} - TL_{ns} + TL_{ln}$$

*Trong đó:*

$$TL_{ns} = TL_{bqthnt} \times \left(1 - \frac{W_{kh}}{W_{thnt}}\right) \times 0,8$$

$$TL_{ln} = TL_{bqthnt} \times \left(1 - \frac{P_{kh}}{P_{thnt}}\right) \times 0,2$$

+ Lợi nhuận kế hoạch < lợi nhuận thực hiện năm trước liền kề:

$$TL_{bqkh} = TL_{bqthnt} - TL_{ns} - TL_{ln}$$

*Trong đó:*

$$TL_{ns} = TL_{bqthnt} \times \left(1 - \frac{W_{kh}}{W_{thnt}}\right) \times 0,8$$

$$TL_{ln} = TL_{bqthnt} \times \left(1 - \frac{P_{kh}}{P_{thnt}}\right) \times 0,2$$

3. Trường hợp Công ty Mẹ-Tập đoàn lỗ hoặc không có lợi nhuận (sau khi đã loại trừ các yếu tố khách quan nếu có) thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được tính bằng mức tiền lương bình quân trong hợp đồng lao động.

4. Trường hợp Công ty Mẹ-Tập đoàn có lợi nhuận (sau khi đã loại trừ các yếu tố khách quan nếu có), sau khi xác định tiền lương theo Khoản 1, 2 Điều này mà mức tiền

lương bình quân kế hoạch thấp hơn mức tiền lương bình quân trong hợp đồng lao động quy định tại Khoản 3 Điều này thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được tính bằng mức tiền lương bình quân trong hợp đồng lao động.

5. Trường hợp Công ty Mẹ-Tập đoàn có năng suất lao động bình quân và lợi nhuận kế hoạch cao hơn so với thực hiện của năm trước liền kề, mà mức tiền lương bình quân kế hoạch thấp hơn mức tiền lương bình quân trong hợp đồng lao động, thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được tính trên cơ sở mức tiền lương bình quân trong hợp đồng lao động và điều chỉnh theo mức tăng năng suất lao động và lợi nhuận kế hoạch so với thực hiện của năm trước liền kề.

### **Điều 8. Quỹ tiền lương kế hoạch**

1. Quỹ tiền lương kế hoạch của người lao động Công ty Mẹ- Tập đoàn được xác định theo công thức sau:

$$V_{kh} = TL_{bqkh} \times L_{khhq} \times 12 + V_{dt}$$

Trong đó:

- $V_{kh}$ : Quỹ tiền lương kế hoạch.
- $TL_{bqkh}$ : Mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định theo quy định tại Điều 7 Quy chế này.
- $L_{khhq}$ : Số lao động bình quân kế hoạch.
- $V_{dt}$ : Khoản chênh lệch giữa mức tiền lương bình quân của Công ty Mẹ- Tập đoàn cao hơn và mức tiền lương bình quân do Công đoàn Cao su Việt Nam trả.

### **Điều 9. Tạm ứng tiền lương**

Căn cứ kế hoạch sản xuất kinh doanh, Công ty Mẹ-Tập đoàn quyết định mức tạm ứng tiền lương, nhưng không quá 85% quỹ tiền lương kế hoạch để chi trả hàng tháng cho người lao động.

## **Chương IV**

### **XÁC ĐỊNH QUỸ TIỀN LƯƠNG THỰC HIỆN**

### **Điều 10. Quỹ tiền lương thực hiện**

1. Quỹ tiền lương thực hiện của người lao động được xác định theo công thức sau:

$$V_{th} = TL_{bqth} \times L_{thbq} \times 12 + V_{dt}$$

Trong đó:

- $V_{th}$ : Quỹ tiền lương thực hiện.
- $TL_{bqth}$ : Mức tiền lương bình quân thực hiện, xác định trên cơ sở mức tiền lương bình quân kế hoạch gắn với mức tăng hoặc giảm năng suất lao động bình quân và lợi nhuận thực hiện so với kế hoạch theo nguyên tắc như xác định mức tiền lương bình quân kế hoạch trên cơ sở mức tiền lương bình quân thực hiện năm trước liền kề gắn với mức tăng hoặc giảm năng suất lao động bình quân và lợi nhuận kế hoạch so với thực hiện năm trước liền kề quy định tại Điều 7 Quy chế này.
- $L_{thbq}$ : Số lao động bình quân thực tế sử dụng, gắn với số lao động kế hoạch đã được Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty phê duyệt, bảo đảm trong điều kiện khối lượng,

nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh thực hiện không tăng hoặc đầu mỗi quản lý, cơ sở sản xuất, kinh doanh của công ty không tăng so với kế hoạch thì số lao động bình quân thực tế sử dụng để tính quỹ tiền lương không được vượt quá số lao động bình quân kế hoạch.

-  $V_{dt}$ : Khoản chênh lệch giữa mức tiền lương bình quân của Công ty Mẹ- Tập đoàn cao hơn và mức tiền lương bình quân do Công đoàn Cao su Việt Nam trả.

Trường hợp Công ty Mẹ- Tập đoàn lỗ hoặc không có lợi nhuận (sau khi đã loại trừ yếu tố khách quan nếu có) thì quỹ tiền lương thực hiện được tính trên mức tiền lương bình quân trong hợp đồng lao động, cộng với tiền lương của ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương (nếu chưa tính đến) và tiền lương trả thêm khi làm việc vào ban đêm, khi làm thêm giờ theo quy định của Bộ luật lao động.

## **Chương V**

### **PHÂN PHỐI QUỸ TIỀN LƯƠNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG**

**Điều 11. Tiền lương theo hợp đồng lao động** của người lao động được xác định từ các căn cứ sau :

- Căn cứ Quyết định số 480/QĐ-HĐTVCSVN do Hội đồng thành viên ban hành ngày 31/12/2015 về Hệ thống thang, bảng lương, chế độ phụ cấp lương của người lao động tại Công ty Mẹ-Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam theo quy định Nghị định 49/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 của Chính phủ;

- Căn cứ mức lương tối thiểu vùng do nhà nước quy định hàng năm;

- Đối với những trường hợp mới tiếp nhận, chuyển vị trí công tác,...Căn cứ hồ sơ cá nhân, quá trình tham gia BHXH trước đó. Ban TCCB xem xét đề xuất xếp lương mới trình Tổng Giám đốc phê duyệt;

**Điều 12. Các khoản bổ sung khác** được đánh giá theo 02 tiêu chí: trả lương theo vị trí và trả lương theo năng lực:

#### **1. Trả lương theo vị trí công tác:**

Xác định các yêu cầu về trình độ và khả năng của người lao động đối với từng vị trí công việc, từ đó trả lương cho người lao động tương ứng với khả năng đảm nhiệm của từng vị trí công việc. Trả lương cao đối với các công việc đòi hỏi tính trách nhiệm và hiệu quả trong đơn vị. Ngược lại, trả lương ở mức thấp đối với những công việc mang tính giản đơn, không đòi hỏi trình độ hoặc kỹ năng chuyên môn.

#### **2. Trả lương theo năng lực:**

Thực hiện thông qua việc xây dựng tiêu chí và số điểm theo từng nhóm chức danh công việc dựa vào các yếu tố:

- + Trách nhiệm công việc
- + Kỹ năng làm việc, thời gian tích lũy kinh nghiệm
- + Mức độ ảnh hưởng công việc
- + Trình độ đào tạo
- + Điều kiện lao động

#### **3. Phương pháp xây dựng:**

### 3.1. Xác định số điểm tối thiểu cho từng khung độ phức tạp của chức danh nghề, công việc theo hạng Tập đoàn kinh tế:

Căn cứ hướng dẫn tại Phụ lục số 1 của Thông tư 17/2015/TT-BLĐTBXH, đối với Tập đoàn kinh tế nhà nước, quy định điểm tối đa đối với bậc 1 và hệ số lương bậc cao nhất của các ngạch chức danh bảo đảm quy định như sau:

Stt	Ngạch chức danh	Điểm tối đa đối với bậc 1	Hệ số lương tối đa đối với bậc cao nhất
1	Trưởng phòng Tập đoàn kinh tế	66	6,80
2	Ngạch Chuyên viên chính, kỹ sư chính (hoặc tương đương)	45	5,65
3	Ngạch Chuyên viên, kỹ sư (hoặc tương đương)	28	-
4	Ngạch Cán sự, kỹ thuật viên (hoặc tương đương)	21	-

### 3.2 Xác định khoảng cách điểm cho từng chức danh:

Căn cứ theo chức danh và mức thu nhập thực tế hiện nay tại Công ty Mẹ- Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam; điểm tối thiểu và tối đa của từng nhóm chức danh được xây dựng như sau:

Stt	Ngạch chức danh	Điểm tối thiểu	Điểm tối đa
1	Trưởng Ban	60	80
2	Phó ban	48	60
3	Ngạch Chuyên viên chính, kỹ sư chính	38	47
4	Ngạch Chuyên viên, kỹ sư (hoặc tương đương)	32	40
5	Ngạch Cán sự, kỹ thuật viên (hoặc tương đương)	20	28
6	Ngạch Nhân viên	10	21
a	Nhân viên Phục vụ	10	16
b	Nhân viên Bảo vệ bảo vệ	12	18
c	Nhân viên Lái xe	12	21

### 3.3. Xác định chức danh:

a) Nhóm cán bộ quản lý: Trưởng, Phó ban

b) Nhóm chuyên môn, nghiệp vụ, bao gồm:

+ Chuyên viên cao cấp; chuyên viên chính, kỹ sư chính: có trình độ từ đại học trở lên;

+ Chuyên viên : có trình độ đại học trở lên;

+ Cán sự: trình độ chuyên môn từ Cao đẳng, trung cấp trở xuống;

c) Nhóm nhân viên bao gồm: lái xe, bảo vệ, phục vụ và nhân viên khác không có bằng cấp chuyên môn nghiệp vụ.

### 3.4. Phương pháp xác định tiêu chí, điểm số cho từng nhóm chức danh

### 3.4.1. Nhóm Trưởng, Phó ban:

Stt	Tiêu chí	Số điểm	
		Trưởng ban	Phó ban
<b>1</b>	<b>Mức độ ảnh hưởng công việc</b>		
a	Chi tác động trong phạm vi Bộ phận	12	10
b	Tác động đến người khác trong phạm vi bộ phận hoặc tác động tới một vài bộ phận khác ở mức độ hạn chế	14	11
c	Tác động đến toàn Tập đoàn	16	12
<b>2</b>	<b>Trách nhiệm đối với công việc</b>		
<b>2.1</b>	<b>Trách nhiệm về kinh tế</b>		
a	Khi sai sót chỉ làm thiệt hại đến tài sản trong phạm vi công việc hoặc trong bộ phận	13	9
b	Khi sai sót làm thiệt hại đến tài sản của nhiều bộ phận trong Tập đoàn	16	11
c	Khi sai sót làm thiệt hại đến tài sản của Tập đoàn ở mức trầm trọng.	18	12
<b>2.2</b>	<b>Trách nhiệm đối với pháp luật</b>		
a	Tính chất công việc không ảnh hưởng đến yếu tố pháp luật	12	9
b	Tính chất công việc có ảnh hưởng đến yếu tố pháp luật nhưng không thường xuyên	13	10
c	Tính chất công việc có ảnh hưởng nhiều đến yếu tố pháp luật	16	11
<b>3</b>	<b>Kỹ năng làm việc</b>		
a	Lập kế hoạch hàng tháng và triển khai làm việc trong phạm vi bộ phận	14	11
b	Lập kế hoạch Quý, trung hạn và triển khai phối hợp làm việc toàn bộ hoặc một số bộ phận liên quan khác	16	12
c	Xây dựng chiến lược phát triển dài hạn và triển khai phối hợp toàn diện trong Tập đoàn.	18	13
<b>4</b>	<b>Trình độ chuyên môn</b>		
a	Cử nhân, kỹ sư	9	9
b	Thạc sỹ	10	10
c	Tiến sỹ	12	12
	<b>Khoảng cách điểm</b>	<b>60 → 80</b>	<b>48 → 60</b>



### 3.4.2 Nhóm Chuyên viên chính:

Stt	Tiêu chí đánh giá	Tổng điểm	Nhận thức cá nhân		
			TB	Khá	Tốt
<b>1</b>	<b>Trách nhiệm trong công việc</b>	<b>10</b>			
a	Tuân thủ nội quy cơ quan, tác phong trong công việc	2			
b	Tuân thủ trong phân công công việc	2			
c	Đạo đức nghề nghiệp, trách nhiệm với công việc	2			
d	Cầu tiến, học hỏi, Hiệu quả thực hiện công việc	2			
đ	Tinh thần đoàn kết trong tập thể, nhiệt tình tham gia các hoạt động của đơn vị	2			
<b>2</b>	<b>Kỹ năng làm việc</b>	<b>14</b>			
a	Kỹ năng thực hiện công việc độc lập	3			
b	Kỹ năng sắp xếp công việc, tính chủ động trong công việc	2			
c	Chế độ thực hiện báo cáo	2			
d	Tính sáng tạo, Kỹ năng làm việc nhóm	2			
đ	Kỹ năng giao tiếp, truyền đạt thông tin	2			
e	Khả năng xử lý thông tin trong toàn Tập đoàn	3			
<b>3</b>	<b>Kiến thức, Kinh nghiệm</b>				
<b>3.1</b>	<b>Kiến thức</b>	<b>7</b>			
a	Kiến thức về công việc chuyên môn đang đảm nhận	3			
b	Nắm bắt quy trình làm việc trong ban, toàn Tập đoàn	2			
c	Hiểu biết về pháp luật liên quan đến chuyên môn	2			
<b>3.2</b>	<b>Kinh nghiệm</b>	<b>4</b>			
a	Quen thuộc các công việc đã được tiêu chuẩn hoá (từ 01 - < 3 năm)	2			
b	Có kinh nghiệm để giải quyết các vấn đề chuyên môn trong lĩnh vực phụ trách (từ 03- < 5 năm).	3			
c	Có kinh nghiệm chuyên sâu về chuyên môn để giải quyết các vấn đề phụ trách > 05 năm.	4			
<b>4</b>	<b>Trình độ chuyên môn</b>	<b>11</b>			
b	Cử nhân, kỹ sư	9			
c	Thạc sỹ	10			
d	Tiến sỹ	12			
	<b>Tổng điểm</b>	<b>47</b>			

### 3.4.3. Nhóm Chuyên viên:

Stt	Tiêu chí đánh giá	Tổng điểm	Nhận thức cá nhân		
			TB	Khá	Tốt
<b>1</b>	<b>Trách nhiệm trong công việc</b>	<b>10</b>			
a	Tuân thủ nội quy cơ quan, tác phong trong công việc.	2			
b	Tuân thủ trong phân công công việc	2			
c	Đạo đức nghề nghiệp, trách nhiệm với công việc	2			
d	Cầu tiến, học hỏi, Hiệu quả thực hiện công việc	2			
đ	Tinh thần đoàn kết trong tập thể, nhiệt tình tham gia các hoạt động của đơn vị	2			
<b>2</b>	<b>Kỹ năng làm việc</b>	<b>10</b>			
a	Kỹ năng thực hiện công việc.	2			
b	Kỹ năng sắp xếp công việc, tính chủ động trong công việc.	1.5			
c	Chế độ thực hiện báo cáo	1.5			
d	Tính sáng tạo, Kỹ năng làm việc nhóm	1.5			
đ	Kỹ năng giao tiếp, truyền đạt thông tin	1.5			
e	Tư duy sáng tạo, hiệu quả công việc	2			
<b>3</b>	<b>Kiến thức, Kinh nghiệm</b>				
<b>3.1</b>	<b>Kiến thức</b>	<b>6</b>			
a	Kiến thức về công việc chuyên môn đang đảm nhận.	3			
b	Nắm bắt quy trình làm việc trong ban, toàn Tập đoàn.	1.5			
c	Hiểu biết về pháp luật liên quan đến chuyên môn.	1.5			
<b>3.2</b>	<b>Kinh nghiệm</b>	<b>4</b>			
a	Quen thuộc các công việc đã được tiêu chuẩn hoá (từ 01 - < 3 năm)	2			
b	Có kinh nghiệm để giải quyết các vấn đề chuyên môn trong lĩnh vực phụ trách (từ 03- < 5 năm)	3			
c	Có kinh nghiệm chuyên sâu về chuyên môn để giải quyết các vấn đề phụ trách > 05 năm	4			
<b>4</b>	<b>Trình độ chuyên môn</b>	<b>10</b>			
a	Cử nhân, kỹ sư	9			
b	Thạc sĩ	10			
	<b>Tổng điểm</b>	<b>40</b>			

### 3.4.4. Nhóm Cán sự:

Stt	Tiêu chí đánh giá	Tổng điểm	Nhận thức cá nhân		
			TB	Khá	Tốt
<b>1</b>	<b>Trách nhiệm trong công việc</b>	<b>10</b>			
a	Tuân thủ nội quy cơ quan, tác phong trong công việc	2			
b	Tuân thủ trong phân công công việc	2			
c	Đạo đức nghề nghiệp, trách nhiệm với công việc	2			
d	Hiệu quả thực hiện công việc	2			
đ	Cầu tiến, học hỏi ,Tinh thần đoàn kết trong tập thể, nhiệt tình tham gia các hoạt động của đơn vị	2			
<b>2</b>	<b>Kỹ năng làm việc</b>	<b>6</b>			
a	Khả năng thực hiện công việc độc lập	1.5			
b	Kỹ năng sắp xếp công việc, Tính sáng tạo trong công việc	1.5			
c	Chế độ thực hiện báo cáo	1.5			
d	Kỹ năng làm việc nhóm	1.5			
<b>3</b>	<b>Kiến thức, Kinh nghiệm</b>				
<b>3.1</b>	<b>Kiến thức</b>	<b>3</b>			
a	Kiến thức về công việc chuyên môn đang đảm nhận	1.5			
b	Nắm bắt quy trình làm việc trong ban, toàn Tập đoàn	1.5			
<b>3.2</b>	<b>Kinh nghiệm</b>	<b>2</b>			
a	Quen thuộc các công việc đã được tiêu chuẩn hoá (từ 01 - < 3 năm)	1			
b	Có kinh nghiệm chuyên sâu về chuyên môn để giải quyết các vấn đề phụ trách > 03 năm	2			
<b>4</b>	<b>Trình độ chuyên môn</b>				
a	Trung cấp, Trung học nghề	6			
b	Cao đẳng , cao đẳng nghề	7			
	<b>Tổng điểm</b>	<b>28</b>			

### 3.4.5. Nhóm Nhân viên:

Stt	Tiêu chí đánh giá	Tổng điểm	Nhận thức cá nhân		
			TB	Khá	Tốt
<b>1</b>	<b>Trách nhiệm trong công việc</b>	<b>10</b>			
a	Tuân thủ nội quy cơ quan, tác phong trong công việc	2			
b	Tuân thủ trong phân công công việc	2			
c	Đạo đức nghề nghiệp, trách nhiệm với công việc	2			
d	Cầu tiến, học hỏi, nhiệt tình tham gia các hoạt động của đơn vị	2			
đ	Ý thức giữ gìn và bảo vệ tài sản	2			
<b>2</b>	<b>Kỹ năng làm việc</b>	<b>4</b>			
a	Kỹ năng thực hiện công việc	1,5			
b	Kỹ năng sắp xếp công việc, tính chủ động trong công việc	1			
c	Hiệu quả thực hiện công việc	1,5			
<b>3</b>	<b>Kiến thức</b>	<b>2</b>			
a	Kiến thức về công việc chuyên môn đang đảm nhận	1			
b	Nắm bắt quy trình làm việc trong lĩnh vực được phân công	1			
<b>4</b>	<b>Kinh nghiệm</b>	<b>2</b>			
a	Quen thuộc các công việc đã được tiêu chuẩn hoá (từ 01 - < 2 năm)	1			
b	Quen thuộc các công việc đã được tiêu chuẩn hoá (> 2 năm)	2			
	<b>Tổng điểm</b>	<b>18</b>			

### 3.4.6. Nhóm Lái xe:

Stt	Tiêu chí đánh giá	Tổng điểm	Nhận thức cá nhân		
			TB	Khá	Tốt
<b>1</b>	<b>Trách nhiệm trong công việc</b>	<b>10</b>			
a	Tuân thủ nội quy cơ quan, tác phong trong công việc	2			
b	Tuân thủ trong phân công công việc	2			
c	Đạo đức nghề nghiệp, trách nhiệm với công việc.	2			
d	Tinh thần đoàn kết trong tập thể, nhiệt tình tham gia các hoạt động của đơn vị	2			
đ	Ý thức giữ gìn và bảo vệ tài sản	2			
<b>2</b>	<b>Kỹ năng, hiệu quả công việc</b>	<b>4</b>			
a	Kỹ năng thực hiện công việc	2			
b	Hiệu quả thực hiện công việc	2			
<b>3</b>	<b>Kinh nghiệm</b>	<b>2</b>			
a	Quen thuộc các công việc đã được tiêu chuẩn hoá (từ 01 - < 3 năm)	1			
b	Quen thuộc các công việc đã được tiêu chuẩn hoá > 03 năm	2			
<b>4</b>	<b>Trình độ chuyên môn</b>	<b>5</b>			
a	Có bằng lái xe tải > 3,5 tấn , xe khách >30 chỗ	5			
b	Có bằng lái xe tải < 3,5 tấn , xe khách <30 chỗ	4			
	<b>Tổng điểm</b>	<b>21</b>			

### 3.4.7. Nhóm Bảo vệ:

Stt	Tiêu chí đánh giá	Tổng điểm	Nhận thức cá nhân		
			TB	Khá	Tốt
<b>1</b>	<b>Trách nhiệm trong công việc</b>	<b>10</b>			
a	Tuân thủ nội quy cơ quan, tác phong trong công việc	2			
b	Tuân thủ trong phân công công việc	2			
c	Đạo đức nghề nghiệp, trách nhiệm với công việc	2			
d	Tinh thần đoàn kết trong tập thể, nhiệt tình tham gia các hoạt động của đơn vị	2			
đ	Ý thức giữ gìn và bảo vệ tài sản	2			
<b>2</b>	<b>Kỹ năng làm việc</b>	<b>5</b>			
a	Kỹ năng thực hiện công việc	1,5			
b	Kỹ năng sắp xếp công việc	1,5			
c	Hiệu quả thực hiện công việc	2			
<b>3</b>	<b>Kinh nghiệm</b>	<b>3</b>			
a	Quen thuộc các công việc đã được tiêu chuẩn hoá (từ 01 < 3 năm)	2			
b	Quen thuộc các công việc đã được tiêu chuẩn hoá > 03 năm	3			
	<b>Tổng điểm</b>	<b>18</b>			

### 3.4.8. Nhóm nhân viên Phục vụ:

Stt	Tiêu chí đánh giá	Tổng điểm	Nhận thức cá nhân		
			TB	Khá	Tốt
<b>1</b>	<b>Trách nhiệm trong công việc</b>	<b>10</b>			
a	Tuân thủ nội quy cơ quan, tác phong trong công việc	2			
b	Tuân thủ trong phân công công việc	2			
c	Đạo đức nghề nghiệp, trách nhiệm với công việc	2			
d	Cầu tiến, học hỏi, nhiệt tình tham gia các hoạt động của đơn vị	2			
đ	Ý thức giữ gìn và bảo vệ tài sản	2			
<b>2</b>	<b>Kỹ năng làm việc</b>	<b>4</b>			
a	Kỹ năng thực hiện công việc	1,5			
b	Kỹ năng sắp xếp công việc	1			
c	Hiệu quả thực hiện công việc	1,5			
<b>3</b>	<b>Kinh nghiệm</b>	<b>2</b>			
a	Quen thuộc các công việc đã được tiêu chuẩn hoá (từ 01 - < 2 năm)	1			
b	Quen thuộc các công việc đã được tiêu chuẩn hoá (> 2 năm)	2			
	<b>Tổng điểm</b>	<b>16</b>			

### **3.5. Quy định về chấm điểm:**

#### **3.5.1. Nguyên tắc chung:**

- Khách quan, trung thực, công bằng và chính xác;  
- Xác định đúng nhu cầu về trình độ và khả năng của người lao động đối với từng vị trí công việc đang đảm nhận, làm cơ sở trả lương cho người lao động tương ứng và khả năng đảm nhiệm công việc.

- Nguyên tắc chấm điểm tiêu chí về “nhận thức cá nhân”:

+ Trung bình: 50% số điểm

+ Khá: 70% số điểm ( 2đ x 70% = 1.5; 1.5 x 70% = 1)

+ Tốt: 100% số điểm

*Sau khi chấm điểm theo từng tiêu chí đánh giá (trách nhiệm trong công việc, kỹ năng làm việc). Nếu có số lẻ thập phân: nguyên tắc làm tròn đến hàng đơn vị (nếu số thập phân > 0,5 làm tròn thành số nguyên; nếu số thập phân < 0,5 làm tròn thành 0,5)*

#### **3.5.2. Tiến hành chấm điểm:**

- Căn cứ vào tiêu chí đánh giá của từng nhóm chức danh, các Ban chuyên môn, Văn phòng, Đảng ủy, Đoàn Thanh niên tổ chức chấm điểm làm cơ sở xác định tiền lương theo hiệu quả công việc:

+ Đối với chức danh Trưởng, phó ban và tương đương: cá nhân tự chấm. Sau đó, gửi về Ban LĐTTL tổng hợp trình Hội đồng lương xem xét, trình Tổng Giám đốc phê duyệt.

+ Đối với cán bộ, nhân viên (bao gồm mới tuyển dụng): các cá nhân tự chấm, sau đó lãnh đạo Ban, Tổ Công đoàn rà soát chấm lại. Sau đó, gửi về Ban LĐTTL tổng hợp trình Hội đồng lương xem xét, trình Tổng Giám đốc phê duyệt làm cơ sở xác định tiền lương theo hiệu quả công việc..

- Người lao động được tuyển mới vào Công ty mẹ - Tập đoàn, thì số điểm của 2 tiêu chí Kiến thức, kinh nghiệm và kỹ năng làm việc được xếp ở mức Trung bình trong hệ thống thang điểm ban hành.

- Người lao động trước đó làm việc tại các đơn vị thành viên được tuyển vào Công ty mẹ - Tập đoàn, hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ mới số điểm của 2 tiêu chí Kiến thức, kinh nghiệm và kỹ năng làm việc được xếp ở mức Khá trong hệ thống thang điểm ban hành.

#### **3.5.3 Một số quy định khác:**

- Ngoài tiêu chí và điểm đã xác định trong khoản 3.4 nêu trên, để khuyến khích thêm về trình độ ngoại ngữ đối với những cán bộ, nhân viên (*không áp dụng đối với chức danh Trưởng, phó Ban và tương đương*) có trình độ ngoại ngữ Anh văn từ bằng C trở lên hoặc tương đương TOEFL iBT = 70, TOIEC = 700, IELTS = 5.0, ... được cộng thêm 01 điểm.

- Hàng năm, căn cứ vào hướng dẫn của Tập đoàn; Trưởng các Ban chuyên môn tiến hành đánh giá lại mức độ hoàn thành nhiệm vụ của nhân viên và chấm lại số điểm cho phù hợp để điều chỉnh lại mức tiền lương bổ sung .

## **Chương VI**

### **MỘT SỐ QUY ĐỊNH CỤ THỂ TRONG TRẢ LƯƠNG**

## **Điều 13. Chế độ phụ cấp**

### **1. Phụ cấp chức vụ**

- Mức phụ cấp chức vụ áp dụng cho các chức danh Trưởng, phó Ban, Văn phòng; mức phụ cấp bảo đảm không quá 15% mức lương chuyên môn, nghiệp vụ cao nhất trong bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ, cụ thể:

- Mức phụ cấp không quá 15% mức lương cao nhất ngạch Chuyên viên cao cấp trong Bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ.

<b>Chức danh</b>	<b>Mức phụ cấp (đồng)</b>
Trưởng Ban chuyên môn, Đảng và đoàn thể	1.700.000
Phó ban chuyên môn, Đảng và đoàn thể	1.400.000

### **2. Phụ cấp trách nhiệm:**

- Những chức danh được hưởng phụ cấp phải có Quyết định ban hành của lãnh đạo Tập đoàn.

- Phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp khác được xây dựng tính riêng khoản lương trả theo trách nhiệm và hiệu quả công việc, áp dụng cho người lao động làm việc thuộc công tác quản lý (*tổ trưởng, đội trưởng, đội phó, quản đốc, thủ kho, thủ quỹ...*) hay công việc đòi hỏi trách nhiệm cao hơn so với trách nhiệm đã tính mức lương.

- Mức phụ cấp bảo đảm không quá 10% mức lương cao nhất trong ngạch Chuyên viên, kỹ sư trong Bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ.

đang hưởng:

<b>Chức danh</b>	<b>Mức phụ cấp (đồng)</b>
Thủ quỹ	700.000
Thư ký HĐTV	500.000
Thư ký TGD	500.000
Thư ký Phó TGD	300.000
Đội trưởng Đội xe	400.000
Đội phó Đội xe	200.000
Trưởng phòng	500.000
Phó phòng	300.000
Tổ trưởng	200.000
Tổ phó	100.000

Người lao động kiêm nhiệm một hoặc nhiều chức danh khác chỉ hưởng một mức phụ cấp cao nhất. Khi thôi giữ kiêm nhiệm các chức danh, thì không được hưởng phụ cấp kiêm nhiệm kể từ tháng sau liền kề.

### **3. Phụ cấp khác:**



- Đối tượng là CBCNV đang công tác tại Văn phòng đại diện Công ty Mẹ- Tập đoàn tại Lào và Campuchia (*khoản phụ cấp này không dùng để đóng và hưởng các chế độ*);

## **Điều 14. Trả lương làm thêm giờ**

### **1. Đối tượng trả lương thêm giờ:**

1.1. Trả lương thêm giờ đối với CBCNV trực cơ quan vào những ngày lễ, tết do lãnh đạo Tập đoàn phân công.

1.2. Trả thêm giờ đối với nhân viên lái xe, bảo vệ và phục vụ theo thực tế phát sinh làm thêm giờ.

### **2. Thời gian tính thêm giờ:**

2.1. Đối với lái xe, phục vụ: Thời gian tính làm thêm giờ chỉ tính trong phạm vi giờ làm việc theo nội quy của Công ty Mẹ-Tập đoàn.

2.2 Đối với bảo vệ: thời gian tính thêm giờ vào các ngày nghỉ, Lễ tết trong năm theo ca trực được phân công, cụ thể:

+ Ca 1: từ 6 giờ đến 14 giờ

+ Ca 2: từ 14 giờ đến 22 giờ

+ Ca 3: từ 22 giờ đến 6 giờ

- Tổng thời gian làm thêm giờ giải quyết trong tháng không quá 30 giờ, trong năm không vượt quá 200 giờ.

### **3. Cách tính lương thêm giờ:**

3.1. Tiền lương làm thêm giờ được tính trên cơ sở mức lương chính (*lương chế độ*) của hợp đồng lao động như sau:

- Ngày nghỉ hàng tuần, bằng 200% (tính thêm 100%)

- Ngày nghỉ lễ, ngày nghỉ có hưởng lương, bằng 300% (tính thêm 200%)

$$= \frac{(\text{Hệ số lương} + \text{phụ cấp}) \times \text{Mức lương tối thiểu vùng I}}{22 \times 8} \times 200\%, 300\% \times \text{số giờ làm thêm}$$

3.2. Đối với nhân viên lái xe, phục vụ:

3.2.1. Đối với lái xe cho lãnh đạo Tập đoàn: chấm công làm thêm giờ theo bảng kê và có xác nhận của Lãnh đạo Tập đoàn về thời gian làm thêm giờ sau mỗi lần công tác.

3.2.2 Đối với phục vụ: chấm công làm thêm giờ theo bảng kê và có xác nhận của Văn phòng Tập đoàn.

3.2.3. Đối với lái xe cho CBCNV Công ty Mẹ-Tập đoàn: thời gian làm việc ngoài giờ phải phù hợp với lịch công tác hàng tuần. Nếu có đi công tác đột xuất phải có xác nhận của Văn phòng.

## **Điều 15. Chi lương bổ sung**

### **1. Nguồn chi lương bổ sung:**

1.1 Từ nguồn quỹ lương được hưởng trong năm;

1.2 Từ nguồn dự phòng năm trước chuyển sang;

## **2. Đối tượng:**

### **2.1 Đối tượng chi lương bổ sung:**

- CBCNV có tên trong danh sách bảng lương tại thời điểm chi lương bổ sung, trừ trường hợp được quy định tại mục 2.2;

### **2.2 Đối tượng không chi lương bổ sung:**

- Các trường hợp được Tập đoàn cử đi đào tạo, bồi dưỡng dài hạn (*nước ngoài*);

- *Các trường hợp tạm hoãn hợp đồng lao động, đã chấm dứt hợp đồng lao động, nghỉ hưu trí, ốm đau dài hạn.*

- *Đối với những trường hợp được điều về công tác tại Tập đoàn có tên trong bảng lương tại cơ quan nhưng không làm việc tại Tập đoàn; thời gian đang chờ sắp xếp bố trí công tác chỉ được hưởng lương ghi trong hợp đồng lao động.*

- Người lao động được Tập đoàn ký hợp đồng theo mức lương cố định, theo mùa vụ có thời hạn dưới 12 tháng. Người lao động đang trong thời gian thử việc.

## **3. Cách tính tiền lương chi bổ sung:**

3.1 Khoản tiền lương được tính chi lương bổ sung: tính trên cơ sở bình quân gia quyền của tiền lương thực lãnh hàng tháng, cụ thể:

- Từ nguồn quỹ lương được hưởng trong năm: tính bình quân gia quyền từ tháng 01 đến thời điểm chi lương bổ sung trong năm. Nếu chi bổ sung vào thời điểm năm sau: tính tiền lương b/g gia quyền năm trước liền kề.

- Từ nguồn dự phòng năm trước chuyển sang: tính bình quân gia quyền từ tháng 01 của năm liền kề đến thời điểm chi lương dự phòng năm trước chuyển sang.

- Thời gian thử việc, thời gian bị kỷ luật( bằng văn bản) không được tính để chi lương bổ sung.

### **3.2 Khoản tiền lương không được tính chi lương bổ sung:**

- Tiền lương *thử việc* không được tính chi lương bổ sung (*nếu có*);

- Tiền lương *làm thêm giờ* không tính chi lương bổ sung (*nếu có*);

## **Điều 16: Nguyên tắc chấm công trả lương**

1. Những ngày đi làm việc; đi công tác; hội họp, học tập chính trị, quân sự; tham dự các lớp bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, các lớp học công đoàn, đoàn thể.

2. Những ngày nghỉ theo quy định trong Bộ luật Lao động như: phép năm, ốm đau, thai sản, ngày nghỉ việc riêng (ma chay, cưới hỏi).

### **3. Những ngày nghỉ hưởng lương theo quy định của pháp luật:**

a) Nghỉ việc riêng: Những trường hợp sau đây nghỉ việc riêng vẫn được hưởng 100% lương(*theo hợp đồng lao động + các khoản bổ sung khác*):

+ Kết hôn: Nghỉ 03 ngày

+ Con kết hôn: Nghỉ 01 ngày

+ Bố, mẹ (cả bên chồng và bên vợ) chết, vợ hoặc chồng chết, con chết nghỉ 03 ngày

+ Khi ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại, anh, chị, em ruột chết; bố hoặc mẹ, anh chị em ruột kết hôn: Nghỉ 01 ngày;

b) Nghỉ lễ, Tết: theo quy định của Nhà nước hàng năm

c) Nghỉ theo chế độ lao động nữ: nghỉ khám thai, nghỉ thai sản, ...

d) Nghỉ phép năm: 12 ngày/năm và ngày nghỉ được tăng thêm theo thâm niên làm việc trong ngành (05 năm được nghỉ thêm 01 ngày).

- Phép hàng năm được tính kéo dài đến 31 tháng 03 của năm liền kề.

- Nếu cá nhân nào nghỉ vượt quá những ngày nghỉ hưởng lương theo chế độ quy định, thì những ngày nghỉ đó sẽ không được tính lương (*theo hợp đồng lao động + các khoản bổ sung khác*).

- Trường hợp người lao động nghỉ phép hàng năm theo chế độ quy định, nhưng người sử dụng lao động không bố trí được thời gian cho người lao động nghỉ phép do yêu cầu, tính chất công việc (bằng văn bản), thì người lao động sẽ được trả lương thêm khoản tiền lương (*theo hợp đồng lao động + các khoản bổ sung khác*) cho những ngày không được nghỉ phép.

Những ngày nghỉ hưởng lương theo quy định điểm a, b, c nêu trên, người lao động được phải báo cho người sử dụng lao động biết; đối với quy định tại điểm d nêu trên, người lao động phải làm đơn xin nghỉ phép.

#### **Điều 17. Hình thức trả lương:**

- Trả lương theo thời gian làm việc thực tế và mức độ hoàn thành công việc

- Trả 01 lần vào ngày 05 hàng tháng (trả lương tháng trước vào ngày 05 của tháng sau liền kề)

- Trả bằng hình thức chuyển khoản qua ngân hàng (hoặc tiền mặt).

#### **Điều 18. Tiền thưởng:**

Cuối năm, căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh và quỹ khen thưởng của Tập đoàn, mức độ hoàn thành công việc và việc chấp hành nội quy cơ quan của người lao động, Tổng Giám đốc quyết định tiền thưởng cho người lao động căn cứ theo kết quả bình bầu, phân loại thi đua (A, B, C).

#### **Điều 19. Chế độ nâng bậc lương:**

Thực hiện theo quy chế nâng bậc lương do Công ty Mẹ- Tập đoàn ban hành tại Quyết định số 182/QĐ-HĐTVCSVN ngày 17/5/2016.

#### **Điều 20. Một số quy định khác:**

1. Tiền lương trong thời gian thử việc được trả bằng 85% mức lương công việc đó theo hợp đồng lao động do 02 bên thỏa thuận.

2. Trường hợp lao động nữ đi làm trước thời gian nghỉ thai sản theo quy định:

- Nếu có nhu cầu đi làm sớm (*với điều kiện đã nghỉ sinh đủ 04 tháng trở lên và có giấy chứng nhận của các cơ sở y-tế đủ sức khỏe đi làm việc*) và được người sử dụng lao động đồng ý.

- Khi đi làm sớm, lao động nữ được hưởng nguyên lương (*theo hợp đồng lao động + các khoản bổ sung khác*) và phải đóng các chế độ BHXH, BHYT, BHTN, công đoàn phí.

*Ghi chú:* Lao động nữ đi làm trước khi hết thời hạn nghỉ sinh con vẫn được hưởng chế độ thai sản cho đến khi hết thời hạn quy định.

3. Trả lương cho các trường hợp nghỉ ốm đau (*không bao gồm chế độ thai sản*):

- Trường hợp nghỉ ốm từ 01 đến 03 ngày: Người lao động được hưởng 100% lương (theo hợp đồng lao động + các khoản bổ sung khác).

- Trường hợp nghỉ ốm dài hạn (từ ngày thứ tư trở lên): Người lao động chỉ được hưởng lương theo hợp đồng lao động và do cơ quan Bảo hiểm xã hội chi trả theo Luật Bảo hiểm xã hội hiện hành.

4. Những CBNV đang đảm nhận công việc cán sự, kỹ thuật viên trung cấp khi bổ sung bằng đại học; Công ty Mẹ- Tập đoàn tổ chức thi nâng ngạch từ cán sự lên chuyên viên, hoặc Ban tổ chức cán bộ trình lãnh đạo Tập đoàn xem xét chuyển lên ngạch chuyên viên, kỹ sư theo mức lương tương ứng.

**Điều 21.** Những trường hợp mà chưa được quy định trong Quy chế này, sẽ do Lãnh đạo Tập đoàn xem xét giải quyết từng trường hợp cụ thể theo quy định của pháp luật.

## **Chương VII**

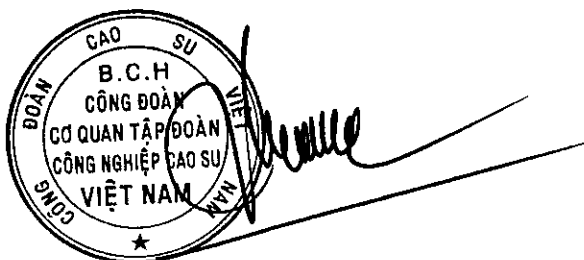
### **TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

**Điều 22.** Quy chế này bao gồm 7 Chương và 24 Điều, có hiệu lực thi hành kể từ 01 tháng 01 năm 2017. Lãnh đạo các Ban chuyên môn, các tổ chức Đoàn thể chính trị, Văn phòng, Văn phòng đại diện có trách nhiệm phổ biến công khai Quy chế này cho toàn thể người lao động trong Công ty Mẹ- Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam biết và thực hiện.

**Điều 23.** Những nội dung khác với quy định trong quy chế sẽ được thực hiện theo quy định về tiền lương, thu nhập hiện hành của nhà nước và thỏa ước lao động tập thể của Công ty Mẹ- Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam.

**Điều 24.** Quy chế sẽ được xem xét sửa đổi, bổ sung cho phù hợp khi có những thay đổi về chế độ, chính sách tiền lương của nhà nước hoặc những phát sinh mới trong quá trình thực hiện.

**TM. CÔNG ĐOÀN  
CHỦ TỊCH**



**Trương Minh Trung**

**KT. TỔNG GIÁM ĐỐC  
PHÓ TỔNG GIÁM ĐỐC**



**Huỳnh Văn Bảo**