

Số: 09 /QĐ-HĐQL

Ninh Bình, ngày 01 tháng 12 năm 2023

QUYẾT ĐỊNH

Ban hành Quy chế Quản lý lao động, tiền lương, thù lao đối với người lao động và thành viên Ban Kiểm soát không chuyên trách của Quỹ Đầu tư phát triển Ninh Bình

HỘI ĐỒNG QUẢN LÝ QUỸ ĐẦU TƯ PHÁT TRIỂN NINH BÌNH

Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 20/11/2019;

Căn cứ các Nghị định của Chính phủ: Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động; Nghị định số 147/2020/NĐ-CP ngày 18/12/2020 quy định về tổ chức và hoạt động của Quỹ đầu tư phát triển địa phương; Nghị định số 51/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 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;

Căn cứ Thông tư số 86/2021/TT-BTC ngày 09/8/2021 của Bộ trưởng Bộ Tài chính hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 147/2020/NĐ-CP ngày 18/12/2020 của Chính phủ;

Căn cứ các Thông tư của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội: Thông tư số 26/2016/TT-LĐTBXH ngày 01/9/2016 hướng dẫn thực hiện 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; Thông tư số 45/2016/TT-BLĐTBXH ngày 12/12/2016 hướng dẫn thực hiện quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với Quỹ Đầu tư phát triển địa phương;

Căn cứ Quyết định số 1305/QĐ-UBND ngày 24/11/2021 của UBND tỉnh Ninh Bình ban hành Điều lệ tổ chức và hoạt động của Quỹ Đầu tư phát triển Ninh Bình;


Căn cứ ý kiến thống nhất của các thành viên Hội đồng quản lý Quỹ Đầu tư phát triển Ninh Bình;

Theo đề nghị của Giám đốc Quỹ Đầu tư phát triển Ninh Bình tại Tờ trình số 252/TTr-QĐT ngày 02/11/2023.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Quy chế quản lý lao động, tiền lương, thù lao đối với người lao động và thành viên Ban Kiểm soát không chuyên trách của Quỹ Đầu tư phát triển Ninh Bình.

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký.

Điều 3. Hội đồng quản lý Quỹ, Ban Giám đốc Quỹ, Ban Kiểm soát Quỹ, các phòng trực thuộc Quỹ và các tổ chức, cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành quyết định này. / 

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Ủy ban nhân dân tỉnh;
- Sở Lao động – Thương binh & Xã hội;
- Lưu: VP, TCKH.

**TM. HỘI ĐỒNG QUẢN LÝ
CHỦ TỊCH**



**CHỦ TỊCH UBND TỈNH
Phạm Quang Ngọc**

QUY CHẾ

Quản lý lao động, tiền lương, thù lao đối với người lao động và thành viên Ban Kiểm soát không chuyên trách của Quỹ Đầu tư phát triển Ninh Bình
(Kèm theo Quyết định số 09 /QĐ-HĐQL ngày 01 /12/2023
của Hội đồng quản lý Quỹ Đầu tư phát triển Ninh Bình)

Chương I QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

1. Quy chế này quy định về quản lý lao động, tiền lương, thù lao đối với người lao động và thành viên Ban Kiểm soát của Quỹ Đầu tư phát triển Ninh Bình (sau đây gọi tắt là Quỹ).

2. Người lao động làm bảo vệ, công việc mang tính thời vụ, giao khoán các công việc cụ thể không thuộc đối tượng áp dụng Quy chế này.

Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động gồm: Hợp đồng không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn.

2. Thành viên Ban kiểm soát không chuyên trách.

Điều 3. Nguyên tắc chung

1. Tiền lương đối với người lao động được xác định và trả lương gắn với hiệu quả kinh doanh, chức danh và mức độ hoàn thành nhiệm vụ.

2. Không được sử dụng quỹ tiền lương của người lao động để trả cho người quản lý và sử dụng vào mục đích khác.

3. Để đảm bảo tương quan hợp lý giữa tiền lương của lao động quản lý (Trưởng, Phó phòng và tương đương) và người quản lý chuyên trách thì tổng tiền lương cao nhất của lao động quản lý được hưởng trong năm tối đa không quá 85% tổng tiền lương thấp nhất của người quản lý chuyên trách.

4. Tiền lương, thù lao của người lao động và thành viên Ban Kiểm soát được hạch toán vào chi phí quản lý và được thể hiện trong báo cáo tài chính hàng năm của Quỹ.

Chương II QUY ĐỊNH CỤ THỂ Mục 1 QUẢN LÝ LAO ĐỘNG

Điều 4. Rà soát, sắp xếp cơ cấu tổ chức lao động

Hàng năm, Giám đốc Quỹ tổ chức thực hiện:



1. Rà soát lại cơ cấu tổ chức để sắp xếp, điều chỉnh cho phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và yêu cầu công việc bảo đảm tinh gọn, không trùng lặp chức năng, nhiệm vụ và có sự kết nối giữa các phòng/ban.

2. Sắp xếp lại lao động trong từng phòng/ban, trong đó tổ chức theo vị trí việc làm hoặc chức danh công việc đối với lao động quản lý, lao động chuyên môn, nghiệp vụ, phục vụ.

Điều 5. Xây dựng kế hoạch lao động

1. Kế hoạch lao động hàng năm của Quỹ được xây dựng căn cứ vào cơ cấu tổ chức theo Điều 4 Quy chế này và yêu cầu thực hiện kế hoạch hoạt động, kế hoạch tài chính, tình hình sử dụng lao động năm trước, vị trí việc làm hoặc chức danh công việc.

2. Kế hoạch lao động bao gồm: Tổng số lao động cần sử dụng, số lượng, chất lượng lao động tuyển dụng mới theo chức danh, vị trí làm việc; kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ thuật của từng loại lao động.

3. Trong điều kiện các chỉ tiêu kế hoạch tài chính không tăng so với thực hiện của năm trước liền kề thì số lao động bình quân kế hoạch không được vượt quá 5% so với số lao động bình quân thực tế sử dụng của năm trước liền kề. Số lao động bình quân thực tế sử dụng và lao động bình quân kế hoạch được xác định theo Phụ lục ban hành kèm theo Thông tư 26/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/09/2016 của Bộ trưởng Lao động - Thương binh và Xã hội.

Điều 6. Báo cáo, phê duyệt kế hoạch lao động

1. Giám đốc Quỹ xây dựng kế hoạch lao động, trình Hội đồng quản lý phê duyệt sau khi có ý kiến chấp thuận của Ủy ban nhân dân tỉnh.

2. Sau khi phê duyệt kế hoạch lao động, Hội đồng quản lý Quỹ báo cáo Ủy ban nhân dân tỉnh về Kế hoạch lao động và Quỹ tiền lương kế hoạch của Quỹ để kiểm tra, giám sát.

3. Giám đốc Quỹ phải chịu trách nhiệm trước Hội đồng quản lý Quỹ; Hội đồng quản lý Quỹ chịu trách nhiệm trước Ủy ban nhân dân tỉnh về kế hoạch lao động của Quỹ.

Điều 7. Thực hiện kế hoạch lao động

1. Căn cứ vào kế hoạch lao động đã được phê duyệt, Giám đốc Quỹ bố trí, sử dụng lao động; tuyển dụng và giao kết hợp đồng lao động với người lao động mới được tuyển dụng.

2. Việc tuyển dụng, sử dụng lao động phải bảo đảm công khai, minh bạch theo quy định của pháp luật và Quy chế tuyển dụng lao động của Quỹ do Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành.

3. Giám đốc Quỹ không được tuyển dụng thêm lao động mới khi chưa được Hội đồng quản lý Quỹ phê duyệt kế hoạch lao động và phải chịu trách nhiệm trước Hội đồng quản lý Quỹ về hiệu quả của việc tuyển dụng, sử dụng lao động.

Điều 8. Đánh giá tình hình sử dụng lao động

1. Hằng năm, Giám đốc Quỹ thực hiện xây dựng báo cáo đánh giá tình hình sử dụng lao động theo kế hoạch lao động đã được phê duyệt, báo cáo Hội đồng quản lý Quỹ và Ủy ban nhân dân tỉnh.

2. Nội dung đánh giá phải phân tích rõ ưu điểm, tồn tại, hạn chế trong việc tuyển dụng, sử dụng lao động, nguyên nhân chủ quan, khách quan, trách nhiệm của Giám đốc Quỹ và đề xuất biện pháp khắc phục tồn tại, hạn chế.

Điều 9. Xử lý trách nhiệm trong tuyển dụng, sử dụng lao động

1. Trong quá trình thực hiện, nếu người lao động không đáp ứng được yêu cầu công việc hoặc không có việc làm, Giám đốc Quỹ thực hiện các biện pháp sắp xếp lại lao động hoặc bồi dưỡng, đào tạo, đào tạo lại lao động. Trường hợp Quỹ không bố trí, sắp xếp được việc làm, phải chấm dứt hợp đồng lao động thì phải giải quyết đầy đủ các chế độ, quyền lợi đối với người lao động theo quy định của pháp luật lao động.

2. Đối với trường hợp tuyển dụng lao động vượt quá kế hoạch hoặc không đúng kế hoạch, dẫn đến người lao động không có việc làm, phải chấm dứt hợp đồng lao động thì tùy theo trách nhiệm được phân công và hậu quả gây ra, Giám đốc Quỹ, thành viên Hội đồng quản lý Quỹ không được hưởng tiền thưởng, không được tăng lương, kéo dài thời gian nâng lương, giảm mức tiền lương.

3. Đánh giá trách nhiệm thực hiện kế hoạch lao động là một nội dung để đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của người quản lý Quỹ theo quy định.

Mục 2

**XÁC ĐỊNH QUỸ TIỀN LƯƠNG VÀ
TẠM ƯNG QUỸ TIỀN LƯƠNG KẾ HOẠCH**

Điều 10. 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 tài chính, Quỹ 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 (tổng doanh thu trừ tổng chi phí sau khi đã xác định tiền lương của Hội đồng quản lý, Trưởng ban kiểm soát, Giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng Quỹ) so với thực hiện của năm trước liền kề như sau:

1. Quỹ có năng suất lao động bình quân tăng so với thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định như sau:

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

Trong đó:

- TL_{bqkh} : Mức tiền lương bình quân kế hoạch.
- TL_{bqthnt} : Mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề, xác định trên cơ sở quỹ tiền lương thực hiện chia cho số lao động bình quân thực tế sử dụng của năm trước liền kề tính theo hướng dẫn tại Phụ lục ban hành kèm theo Thông tư 26/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/09/2016 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.
- W_{kh} : Năng suất lao động bình quân kế hoạch; W_{thnt} : năng suất lao động bình quân thực hiện năm trước liền kề tính theo hướng dẫn tại Phụ lục ban hành kèm theo Thông tư 26/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/09/2016 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.
- H_{tlns} : Hệ số tiền lương tăng theo mức tăng năng suất lao động bình quân kế hoạch so với thực hiện của năm trước liền kề do Quỹ quyết định gắn với lợi nhuận kế hoạch: Lợi nhuận kế hoạch cao hơn so với lợi nhuận thực hiện năm trước liền kề thì H_{tlns} tối đa không được vượt quá 1,0; Lợi nhuận kế hoạch bằng lợi nhuận thực hiện năm trước liền kề thì H_{tlns} tối đa không được vượt quá 0,8; Lợi nhuận kế hoạch thấp hơn so với lợi nhuận thực hiện năm trước liền kề thì H_{tlns} tối đa không được vượt quá 0,5.

2. Quỹ có năng suất lao động bình quân bằng thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định như sau:

a) Trường hợp lợi nhuận kế hoạch cao hơn thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định theo công thức sau:

$$TL_{bqkh} = TL_{bqthnt} + TL_{ln} \quad (2)$$

Trong đó:

- TL_{bqkh} : Mức tiền lương bình quân kế hoạch.
- TL_{bqthnt} : Mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề.
- TL_{ln} : Khoản tiền lương tăng thêm theo lợi nhuận, được xác định theo công thức sau:

$$TL_{ln} = TL_{bqthnt} \times \left(\frac{P_{kh}}{P_{thnt}} - 1 \right) \times 0,2 \quad (3)$$

P_{kh} : Lợi nhuận kế hoạch; P_{thnt} : Lợi nhuận thực hiện năm trước liền kề.

b) Trường hợp lợi nhuận kế hoạch bằng thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định bằng mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề.

c) Trường hợp lợi nhuận kế hoạch thấp hơn thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định theo công thức sau:

$$TL_{bqkh} = TL_{bqthnt} - TL_{ln} \quad (4)$$

Trong đó:

- TL_{bqkh} : Mức tiền lương bình quân kế hoạch.
- TL_{bqthnt} : Mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề.
- TL_{ln} : Khoản tiền lương giảm theo lợi nhuận, được xác định theo công thức:

$$TL_{ln} = TL_{bqthnt} \times \left(1 - \frac{P_{kh}}{P_{thnt}}\right) \times 0,2 \quad (5)$$

P_{kh} : Lợi nhuận kế hoạch; P_{thnt} : lợi nhuận thực hiện năm trước liền kề.

3. Quỹ có năng suất lao động bình quân thấp hơn thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định như sau:

a) Trường hợp lợi nhuận kế hoạch cao hơn thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định theo công thức sau:

$$TL_{bqkh} = TL_{bqthnt} - TL_{ns} + TL_{ln} \quad (6)$$

Trong đó:

- TL_{bqkh} : Mức tiền lương bình quân kế hoạch.
- TL_{bqthnt} : Mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề.
- TL_{ns} : Khoản tiền lương giảm theo năng suất lao động bình quân, được xác định theo công thức:

$$TL_{ns} = TL_{bqthnt} \times \left(1 - \frac{W_{kh}}{W_{thnt}}\right) \times 0,8 \quad (7)$$

- W_{kh} : Năng suất lao động bình quân kế hoạch; W_{thnt} : năng suất lao động bình quân thực hiện năm trước liền kề.

- TL_{ln} : Khoản tiền lương tăng thêm theo lợi nhuận, được tính theo công thức (3).

b) Trường hợp lợi nhuận kế hoạch bằng thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định bằng mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề trừ đi khoản tiền lương giảm theo năng suất lao động bình quân (TL_{ns}) tính theo công thức (7).

c) Trường hợp lợi nhuận kế hoạch thấp hơn thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định theo công thức sau:

$$TL_{bqkh} = TL_{bqthnt} - TL_{ns} - TL_{ln} \quad (8)$$

Am

Trong đó:

- TL_{bqkh} : Mức tiền lương bình quân kế hoạch.
- TL_{bqthnt} : Mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề.
- TL_{ns} : Khoản tiền lương giảm theo năng suất lao động bình quân, được tính theo công thức (7).
- TL_{ln} : Khoản tiền lương giảm theo lợi nhuận, được tính theo công thức (5).

4. Trường hợp Quỹ 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 (gồm mức lương, phụ cấp lương và tiền lương của ngày nghỉ lễ, tết, tiền lương làm thêm giờ theo quy định của Bộ Luật lao động). Quỹ phải tổ chức rà soát, sắp xếp lại lao động để nâng cao năng suất lao động, hiệu quả hoạt động và tiền lương cho người lao động.

5. Trường hợp Quỹ 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 và Khoản 3 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 4 Điều này thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được tính bằng mức tiền lương bình quân trong hợp đồng lao động. Trường hợp 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.

6. Trường hợp Quỹ giảm lỗ so với thực hiện năm trước liền kề thì căn cứ vào mức độ giảm lỗ hoặc chỉ tiêu kế hoạch tài chính để xác định mức tiền lương bình quân, bảo đảm tương quan chung và báo cáo Ủy ban nhân dân tỉnh xem xét trước khi quyết định.

Điều 11. Quỹ tiền lương kế hoạch

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

$$V_{kh} = TL_{bqkh} \times L_{khhq} \times 12 \quad (9)$$

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 10 Thông tư này.
- L_{khhq} : Số lao động bình quân kế hoạch, được xác định theo Phụ lục ban hành kèm theo Thông tư này.
- 12: Số tháng trong năm.

Aur

2. Sau khi xác định (hoặc đã quyết định) quỹ tiền lương kế hoạch theo Khoản 1 Điều này, trường hợp Quỹ điều chỉnh lại chỉ tiêu kế hoạch tài chính thì phải rà soát, điều chỉnh lại mức tiền lương bình quân và quỹ tiền lương kế hoạch bảo đảm các điều kiện quy định tại Điều 10 Quy chế này.

Điều 12. Yếu tố khách quan để xác định quỹ tiền lương kế hoạch

Khi xác định quỹ tiền lương kế hoạch của người lao động, Quỹ được loại trừ các yếu tố khách quan theo quy định tại Điều 6 Thông tư 45/2016/TT-BLĐTBXH ngày 12/12/2016 của Bộ trưởng Lao động - Thương binh và Xã hội.

Điều 13. Tạm ứng quỹ tiền lương

Căn cứ kết quả hoạt động kinh doanh, Giám đốc Quỹ quyết định mức tạm ứng tiền lương không quá 85% quỹ lương kế hoạch được phê duyệt để chi trả hàng tháng cho người lao động.

Mục 3 XÁC ĐỊNH QUỸ TIỀN LƯƠNG THỰC HIỆN

Điều 14. Quỹ tiền lương thực hiện

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

$$V_{th} = TL_{bqth} \times L_{thbq} \times 12 \quad (10)$$

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 10 Quy chế này.
- L_{thbq} : Số lao động bình quân thực tế sử dụng tính theo hướng dẫn tại Phụ lục ban hành kèm theo Thông tư 26/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/06/2019 của Bộ trưởng Lao động - Thương binh và Xã hội, gắn với số lao động kế hoạch đã được phê duyệt, bảo đảm trong điều kiện hoạt động kinh doanh thực hiện 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.

- 12: Số tháng trong năm

Trường hợp Quỹ kinh doanh 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.

2. Căn cứ quỹ tiền lương thực hiện và quỹ tiền lương đã tạm ứng cho người lao động, Quỹ xác định quỹ tiền lương còn lại được hưởng. Trường hợp Quỹ đã chi tạm ứng cho người lao động vượt quá quỹ tiền lương thực hiện thì người lao động phải hoàn trả phần tiền lương đã tạm ứng vượt từ quỹ tiền lương của năm sau liền kề.

Điều 15. Yếu tố khách quan để xác định quỹ tiền lương thực hiện

Khi xác định quỹ tiền lương thực hiện của người lao động, Quỹ phải 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. Các yếu tố khách quan được loại trừ theo quy định tại Điều 6 Thông tư 45/2016/TT-BLĐTBXH ngày 12/12/2016 của Bộ trưởng Lao động-Thương binh và Xã hội.

Điều 16. Trích lập quỹ dự phòng tiền lương

Căn cứ vào quỹ tiền lương thực hiện, Quỹ trích lập quỹ dự phòng tiền lương cho năm sau liền kề nhằm bảo đảm việc trả lương không bị gián đoạn. Mức dự phòng hàng năm do Giám đốc Quỹ quyết định sau khi có ý kiến của Tổ Công đoàn, nhưng không được vượt quá 17% quỹ tiền lương thực hiện quy định tại Điều 14 Quy chế này.

Mục 4

PHÂN PHỐI QUỸ TIỀN LƯƠNG

Điều 17. Phân phối quỹ tiền lương kế hoạch

Quỹ lương kế hoạch của người lao động gồm 2 phần: lương cơ bản và lương kinh doanh

$$V_{kh} = V_{cb} + V_{kd}$$

Trong đó:

- V_{kh} : Quỹ tiền lương kế hoạch
- V_{cb} : Lương cơ bản
- V_{kd} : Lương kinh doanh

1. Lương cơ bản

Lương cơ bản là mức lương thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động. Mức lương cơ bản không bao gồm các khoản phụ cấp, tiền thưởng, phúc lợi và các khoản thu nhập bổ sung khác.

Hằng tháng, người lao động được tạm ứng 100% tiền lương cơ bản theo hệ số được quy định tại hệ thống thang bảng lương của Quỹ cộng với các khoản phụ cấp (nếu có) nhân với mức lương tối thiểu vùng theo quy định của Chính phủ, tương ứng với số ngày công làm việc thực tế sau khi trừ các khoản phải nộp theo quy định của pháp luật.

$$TL_{cb,i} = H_{cb,i} \times T_{min} \times \frac{N_i}{N_j}$$

$TL_{cb,i}$: Tiền lương cơ bản của người lao động thứ i

$H_{cb,i}$: Hệ số lương của người lao động thứ i

T_{min} : Mức lương tối thiểu vùng theo quy định hiện hành của Nhà nước.

N_i : Số ngày công làm việc có hưởng lương của người lao động thứ i trong tháng.

N_j : Số ngày công làm việc quy định trong tháng.

2. Lương kinh doanh

Lương kinh doanh là mức lương mà người lao động được nhận căn cứ vào kết quả hoạt động kinh doanh trong năm so với các chỉ tiêu kế hoạch được cấp có thẩm quyền phê duyệt.

- Căn cứ vào kết quả hoạt động kinh doanh, hàng quý hoặc 06 tháng Giám đốc quyết định mức tạm ứng tiền lương kinh doanh sau khi trừ lương cơ bản đã tạm ứng tại Khoản 1 Điều này và lương làm thêm giờ nhưng không vượt quá 85% quỹ tiền lương kế hoạch tính bình quân chia cho quý hoặc 06 (sáu) tháng.

- Quỹ lương kinh doanh gồm: quỹ lương theo chức danh lao động quản lý và quỹ lương theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ của từng người lao động (bao gồm cả lao động quản lý).

$$V_{kd} = V_{kdcđ} + V_{kdhntv}$$

Trong đó:

$V_{kdcđ}$: Quỹ tiền lương kinh doanh.

$V_{kdcđ}$: Quỹ tiền lương kinh doanh theo chức danh lao động quản lý.

V_{kdhntv} : Quỹ tiền lương kinh doanh theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ.

a) Quỹ lương theo chức danh lao động quản lý tối đa không quá 15% tổng quỹ lương kinh doanh và được phân phối cho từng lao động quản lý theo hệ số chức danh được quy định tại Khoản 2 Điều 19 Quy chế này và số ngày công làm việc thực tế.

Tiền lương kinh doanh theo chức danh lao động quản lý được tính như sau:

$$TL_{kdcdi} = \frac{V_{kdcd}}{12} \times \frac{H_{cdi} \times N_i}{\sum(H_{cdi} \times N_i)}$$

Trong đó:

TL_{kdcdi} : Tiền lương theo chức danh lao động quản lý thứ i trong tháng.

V_{kdcd} : Quỹ tiền lương kinh doanh theo chức danh lao động quản lý.

H_{cdi} : Hệ số lương chức danh lao động quản lý thứ i trong tháng

N_i : Số ngày công làm việc thực tế của lao động quản lý thứ i trong tháng

$\sum(H_{cdi} \times N_i)$: Tổng của tích hệ số lương chức danh và ngày công lao động thực tế làm việc của tất cả lao động quản lý được hưởng lương theo chức danh trong tháng.

12: Số tháng trong năm.

b) Quỹ lương theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ của người lao động (bao gồm cả lao động quản lý) tối thiểu bằng 85% tổng quỹ lương kinh doanh và được phân phối cho từng lao động theo hệ số mức độ hoàn thành nhiệm vụ được quy định tại Khoản 1, điểm a Khoản 2 Điều 19 Quy chế này và số ngày công làm việc thực tế.

Tiền lương kinh doanh theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ của người lao động được tính như sau:

$$TL_{kdhtnv} = \frac{V_{kdhtnv}}{12} \times \frac{\mathbb{D}_{htnvi} \times H_{htnvi} \times N_i}{\sum(\mathbb{D}_{htnvi} \times H_{htnvi} \times N_i)}$$

Trong đó:

TL_{kdhtnv} : Tiền lương theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ của người thứ i được phân phối trong tháng.

V_{kdhtnv} : Quỹ tiền lương kinh doanh theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ

\mathbb{D}_{kdhtnv} : Điểm số hoàn thành nhiệm vụ của người lao động thứ i trong tháng

H_{htnvi} : Hệ số mức độ hoàn thành nhiệm vụ của người lao động thứ i trong tháng

N_i : Số ngày công làm việc thực tế của người lao động thứ i trong tháng

$\sum(\mathbb{D}_{htnvi} \times H_{htnvi} \times N_i)$: Tổng của tích điểm số hoàn thành nhiệm vụ, hệ số mức độ hoàn thành nhiệm vụ và ngày công lao động thực tế làm việc của tất cả lao động được hưởng lương mức độ hoàn thành nhiệm vụ trong tháng.

12: Số tháng trong năm.

3. Lương kinh doanh còn lại

a) Căn cứ kết quả hoạt động kinh doanh, cuối năm khi đạt các chỉ tiêu kế hoạch, Quỹ chi tiếp 15% lương kinh doanh còn lại.

b) Các trường hợp khác do Giám đốc quyết định.

c) Tiền lương kinh doanh còn lại (nếu có) được thực hiện chi trả như theo quy định tại Khoản 2 Điều này.

Điều 18. Quyết toán quỹ tiền lương thực hiện

Căn cứ kết quả hoạt động kinh doanh và sau khi được Hội đồng quản lý Quỹ phê duyệt quỹ lương thực hiện, Quỹ tiến hành quyết toán quỹ lương thực hiện. Trường hợp quỹ tiền lương thực hiện được phê duyệt lớn hơn quỹ tiền lương kế hoạch thì Quỹ chi trả phần còn lại cho người lao động và thực hiện chi trả như theo quy định tại Khoản 2 Điều 17 Quy chế này.

Điều 19. Xác định hệ số để chi trả lương

1. Xác định điểm số hoàn thành nhiệm vụ: Căn cứ các tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ để tính điểm, xếp loại mức độ hoàn thành nhiệm vụ của từng lao động.

2. Xác định hệ số lương kinh doanh

a) Hệ số theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ hệ số 2,0; Hoàn thành tốt nhiệm vụ hệ số 1,5; Hoàn thành nhiệm vụ hệ số 1,0; không hoàn thành nhiệm vụ hệ số 0.

b) Hệ số theo chức danh đối với lao động quản lý: Trưởng phòng và tương đương hệ số 1,5; Phó phòng và tương đương hệ số: 1,2.

3. Quy định về đánh giá, xếp loại mức độ hoàn thành nhiệm vụ của người lao động do Giám đốc Quỹ ban hành.

Mục 5

QUY ĐỊNH VỀ CHI TRẢ LƯƠNG LÀM THÊM GIỜ, TRONG THỜI GIAN ĐI HỌC, TẬP HUẤN, HỘI NGHỊ, HỘI THAO, HỘI DIỄN, HỢP ĐỒNG THỬ VIỆC VÀ CHUYỂN CÔNG TÁC TỪ NƠI KHÁC ĐẾN

Điều 20. Quy định về chi trả lương làm thêm giờ; tiền lương trong thời gian đi học, tập huấn, hội nghị, hội thao, hội diễn; tiền lương thử việc, tiền lương đối với lao động chuyển công tác từ nơi khác đến

1. Tiền lương làm thêm giờ, làm thêm vào ban đêm

a) Người lao động làm thêm giờ được trả lương tính theo tiền lương thực trả theo công việc đang làm như sau:

- Vào ngày thường, ít nhất bằng 150%;

- Vào ngày nghỉ hằng tuần, ít nhất bằng 200%;

- Vào ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300% chưa kể tiền lương ngày lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương đối với người lao động hưởng lương ngày.

b) Người lao động làm việc vào ban đêm thì được trả thêm ít nhất bằng 30% tiền lương thực trả theo công việc của ngày làm việc bình thường.

c) Người lao động làm thêm giờ vào ban đêm thì ngoài việc trả lương theo quy định tại điểm a và điểm b, người lao động còn được trả thêm 20% tiền lương tính theo công việc làm vào ban ngày của ngày làm việc bình thường hoặc của ngày nghỉ hằng tuần hoặc của ngày nghỉ lễ, tết.

2. Tiền lương trong thời gian đi học, tập huấn, hội nghị, hội thao, hội diễn

a) Trường hợp người lao động được Quỹ cử đi học, tập huấn, hội nghị, hội thao, hội diễn thì được hưởng nguyên lương và các chế độ khác như đi làm việc bình thường.

b) Trường hợp người lao động được Quỹ đồng ý cho đi học, tập huấn theo nguyện vọng cá nhân, không thuộc yêu cầu đào tạo của Quỹ thì không được hưởng lương trong những ngày đi học, tập huấn.

3. Tiền lương thử việc và hợp đồng lao động có thời hạn

a) Người lao động chưa qua tuyển dụng

- Trong thời gian thử việc được hưởng 85% mức lương theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động, không được hưởng lương kinh doanh.

- Trường hợp ký hợp đồng lao động có thời hạn được hưởng 100% mức lương theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động, không được hưởng lương kinh doanh.

b) Người lao động đã qua tuyển dụng

- Trong thời gian thử việc theo quy định tại Bộ Luật lao động được hưởng 85% mức lương theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động.

- Sau khi hết thời gian thử việc được hưởng 100% mức lương theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động và 85% lương kinh doanh nếu ký hợp đồng lao động xác định thời hạn và 100% lương kinh doanh nếu ký hợp đồng không thời hạn.

4. Tiền lương đối với lao động chuyên công tác từ đơn vị khác đến.

Người lao động chuyên công tác từ đơn vị khác đến được hưởng 100% lương cơ bản và lương kinh doanh.

5. Các trường hợp khác do Giám đốc Quỹ quyết định và chịu trách nhiệm về quyết định của mình.

Điều 21. Quy định trả thù lao cho thành viên Ban Kiểm soát không chuyên trách

1. Thời điểm chi trả thù lao cho thành viên Ban Kiểm soát không chuyên trách được xác định và chi trả theo kỳ trả lương của người lao động.

2. Mức tạm ứng thù lao hàng tháng của thành viên Ban Kiểm soát không chuyên trách được tính không vượt quá 20% mức lương của nhóm chức danh Trưởng phòng và tương đương được quy định tại Thang, bảng lương lao động quản lý (bảng lương A2) của Quỹ.

3. Mức thù lao kế hoạch, thù lao thực hiện của thành viên Ban Kiểm soát không chuyên trách được tính tối đa không quá 20% mức lương của chức danh Trưởng phòng được quy định tại điểm a Khoản 2 Điều 17 và điểm b Khoản 2 Điều 19 Quy chế này.

Chương III **TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

Điều 22. Tổ chức thực hiện

1. Trách nhiệm của Giám đốc Quỹ

a) Rà soát lại hoặc xây dựng mới định mức lao động, kế hoạch lao động, đánh giá tình hình sử dụng lao động; xây dựng và ban hành quy chế tuyển dụng, sử dụng lao động và tổ chức tuyển dụng lao động theo quy định.

b) Quý I hàng năm, xác định quỹ tiền lương kế hoạch, quỹ tiền lương thực hiện của năm trước liền kề, thống kê số liệu tại biểu mẫu số 2 ban hành kèm theo Thông tư 26/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/09/2016 của Bộ trưởng Lao động - Thương binh và Xã hội báo cáo Hội đồng quản lý Quỹ phê duyệt.

c) Tổ chức xây dựng mới hoặc rà soát lại vị trí chức danh, công việc, thang lương, bảng lương, phụ cấp lương, tiền lương theo vị trí chức danh, công việc, tiêu chuẩn chức danh, công việc, quy chế nâng lương, quy chế trả lương, quy chế thưởng của Quỹ.

d) Tạm ứng tiền lương, quyết định việc xây dựng đơn giá tiền lương, mức trích dự phòng tiền lương; thực hiện trả lương, tiền thưởng cho người lao động theo quy chế trả lương, quy chế thưởng của Quỹ.

e) Định kỳ báo cáo Hội đồng quản lý Quỹ tình hình lao động, tiền lương, tiền thưởng; cung cấp đầy đủ các báo cáo, tài liệu, số liệu về lao động, tiền lương, tiền thưởng theo yêu cầu của Trưởng ban kiểm soát.

2. Trách nhiệm của Hội đồng quản lý Quỹ

a) Quý I hàng năm, phê duyệt kế hoạch sử dụng lao động sau khi có ý kiến của Ủy ban nhân dân tỉnh; phê duyệt quỹ tiền lương kế hoạch, quỹ tiền lương thực hiện của năm trước liền kề của người lao động theo quy định.

b) Báo cáo Ủy ban nhân dân tỉnh, đồng thời gửi cho Trưởng Ban kiểm soát kế hoạch sử dụng lao động, quỹ tiền lương kế hoạch và quỹ tiền lương thực hiện của năm trước theo biểu mẫu số 2 ban hành kèm theo Thông tư

26/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/09/2016 của Bộ trưởng Lao động - Thương binh và Xã hội chậm nhất sau 10 ngày kể từ ngày phê duyệt để kiểm tra, giám sát.

c) Cung cấp các tài liệu, báo cáo có liên quan đến tình hình thực hiện chế độ tiền lương, tiền thưởng theo yêu cầu của Trưởng Ban kiểm soát; rà soát các nội dung theo kiến nghị của Trưởng Ban kiểm soát (nếu có) để chỉ đạo Giám đốc Quỹ sửa đổi, bổ sung theo đúng quy định.

3. Trách nhiệm của Trưởng ban kiểm soát

a) Kiểm tra, giám sát và định kỳ báo cáo Ủy ban nhân dân tỉnh việc thực hiện các nội dung về quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng theo quy định của Chính phủ và quy định tại Thông tư 26/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/09/2016 của Bộ trưởng Lao động - Thương binh và Xã hội.

b) Đề nghị Hội đồng quản lý Quỹ chỉ đạo sửa đổi, điều chỉnh những nội dung chưa phù hợp quy định trong quá trình rà soát, kiểm tra. Trường hợp Hội đồng quản lý Quỹ không thực hiện thì báo cáo Ủy ban nhân dân tỉnh để kịp thời giải quyết theo quy định.

Thẩm định việc xác định quỹ tiền lương để báo cáo Hội đồng quản lý Quỹ, Ủy ban nhân dân tỉnh; chịu trách nhiệm về tính chính xác, trung thực của báo cáo thẩm định.

Điều 23. Sửa đổi, bổ sung

1. Khi các văn bản quy phạm pháp luật dẫn chiếu tại Quy chế này được sửa đổi, bổ sung hoặc thay thế thì thực hiện theo các văn bản sửa đổi, bổ sung hoặc thay thế đó.

2. Trong quá trình thực hiện, nếu có khó khăn, vướng mắc, Giám đốc Quỹ báo cáo Hội đồng quản lý Quỹ xem xét sửa đổi, bổ sung Quy chế theo quy định./.