

QUY CHẾ

TRẢ LƯƠNG, THƯỞNG CHO VĨN CHỨC

(Ban hành kèm theo Quyết định số/QĐ-XXX, ngàytháng.....năm 20...)

Chương I

QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi áp dụng

Quy chế này quy định việc trả lương, thưởng cho cán bộ viên chức (CBVC) làm việc tại Trung tâm theo hợp đồng làm việc và hợp đồng lao động.

Những vấn đề không được quy định trong quy chế này đương nhiên được áp dụng theo Bộ Luật lao động, các văn bản dưới luật hiện hành, các văn bản hướng dẫn của Trung tâm.

Điều 2. Nguyên tắc trả lương, thưởng

2.1. Thực hiện phân phối theo lao động. Tiền lương, tiền thưởng phụ thuộc vào mức độ hoàn thành nhiệm vụ công tác của từng CBVC, từng đơn vị trực thuộc và kết quả hoạt động của Trung tâm;

2.2. Tiền lương trả cho CBVC không thấp hơn mức lương tối thiểu hiện hành của Nhà nước;

2.3. Cơ sở trả lương cho cá nhân là hệ số mức lương của thang bảng lương do Trung tâm xây dựng và hiệu quả công tác của cá nhân và đơn vị.

Mức lương được xếp theo hệ thống thang bảng lương kèm theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ chỉ áp dụng để tính các khoản trích (bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp) và các chế độ được hưởng tính theo lương tối thiểu chung (bảo hiểm xã hội trả thay lương, trợ cấp thôi việc,...).

Điều 3. Cơ sở xây dựng quy chế

3.1. Bộ luật Lao động ngày 23/6/1994; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động ngày 02/4/2002 và ngày 29/6/2006;

3.2. Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang;

3.3. Nghị định số 115/2005/NĐ-CP ngày 05/09/2005 của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các tổ chức khoa học và công nghệ công lập;

3.4. Thông tư số 12/2006/TTLB-BKH-CN-BTC-BNV ngày 05/06/2006 của Liên Bộ Khoa học và Công nghệ - Bộ Tài Chính - Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện Nghị định 115/2005/NĐ-CP ngày 05/9/2005 của chính phủ.

Điều 4. Trích lập quỹ tiền lương

Quỹ tiền lương được xác định trên cơ sở kết quả thu sự nghiệp với mức trích lập tối thiểu bằng 25% tổng thu sự nghiệp của Trung tâm và do Giám đốc quyết định hàng năm sau khi đã thống nhất với Chủ tịch Công đoàn.

Điều 5. Phân phối tiền lương

Hàng năm, quỹ tiền lương xác định tại điều 4 được phân bổ như sau:

5.1. Trích tối đa 10% quỹ tiền lương để dự phòng nhằm đảm bảo ổn định thu nhập tiền lương của CBVC; thu hút người lao động có trình độ chuyên môn, nghề cao;...

5.2. Trích tối đa 2% quỹ tiền lương lập quỹ khen thưởng của Giám đốc để khuyến khích người lao động có thành tích xuất sắc trong việc góp phần nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh hoặc uy tín cho Trung tâm;

5.3. Quỹ tiền lương còn lại dùng để phân phối đến các đơn vị và cá nhân theo năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc. Cơ cấu của quỹ tiền lương này chia làm 2 phần: quỹ tiền lương ổn định và quỹ tiền lương hiệu quả. Tỷ lệ giữa 2 quỹ này sẽ do Giám đốc quyết định hàng năm dựa trên tình hình thực tế về nguồn thu và quy định về mức lương tối thiểu của Nhà nước.

Chương II

PHƯƠNG PHÁP TRẢ LƯƠNG

Điều 6. Tiền lương của CBVC

Tiền lương thực tế của CBVC gồm 2 phần: tiền lương ổn định & tiền lương hiệu quả.

Công thức tính:

$$TL_{ik} = TL_{1ik} + TL_{2ik}$$

Trong đó :

TL_{ik} là tiền lương thực tế của CBVC thứ k ở đơn vị i;

TL_{1ik} là tiền lương ổn định trong kỳ của CBVC thứ k ở đơn vị i;

TL_{2ik} là tiền lương hiệu quả của CBVC thứ k ở đơn vị i.

6.1. Tiền lương ổn định

$$TL_{1ik} = \frac{ML_C \times H_{ik}}{N_C} \times N_{ik}$$

Trong đó:

ML_C là mức lương trả cho 01 hệ số lương chức danh và do Giám đốc quyết định vào đầu năm;

H_{ik} là hệ số lương chức danh của CBVC thứ k ở đơn vị i (Phụ lục 1);

N_C là ngày công chế độ theo quy định của Trung tâm;

N_{ik} là ngày công thực tế của CBVC thứ k ở đơn vị i và được tính như sau:

$$N_{ik} = N_{Cik} + \frac{G_{1ik} \times 1,5 + G_{2ik} \times 2,0 + G_{3ik} \times 3,0}{8} + N_{Pik} + N_{Hik}$$

Với N_{Cik} là ngày công làm việc thực tế theo chế độ của CBVC thứ k, đơn vị i;

$G_{1ik}, G_{2ik}, G_{3ik}$ lần lượt là số giờ làm thêm vào ngày thường, ngày nghỉ hàng tuần và ngày lễ/tết của CBVC thứ k, đơn vị i;

N_{Pik} là ngày nghỉ phép năm của CBVC thứ k, đơn vị i;

N_{Hik} là ngày đi học (ngắn hạn, dưới 01 tháng) của CBVC thứ k, đơn vị i.

6.2. Tiền lương hiệu quả

$$TL_{2ik} = \frac{QL_{2i}}{\sum_{j=1}^{L_i} H_{ij} \times N_{ij} \times K_{ij}} \times H_{ik} \times N_{ik} \times K_{ik}$$

Trong đó:

H_{ij} là hệ số lương chức danh của CBVC thứ j ở đơn vị i (Phụ lục 1);

N_{ij} là ngày công thực tế của CBVC thứ j ở đơn vị i;

K_{ij} là hệ số hoàn thành nhiệm vụ của CBVC thứ j ở đơn vị i; với mức tối thiểu là 0,8; mức tối đa là 1,2. Riêng đối với các trường hợp nhân viên mới đang thử việc thì hệ số K_{ij} có thể nhỏ hơn 0,8.

L_i là tổng lao động của đơn vị i;

QL_{2i} là quỹ tiền lương hiệu quả của đơn vị thứ i trong kỳ;

Và $QL_{2i} = QL_{2Ki} \times I_i$

Với QL_{2Ki} là quỹ tiền lương hiệu quả kế hoạch 01 kỳ (ứng với nhiệm vụ kinh doanh được giao) của đơn vị thứ i và

$$QL_{2Ki} = \frac{QL_{KC} - QL_{1K}}{12 \times \sum_{t=1}^n \sum_{j=1}^{L_t} H_{tj}} \times \left(T \times \sum_{j=1}^{L_i} H_{ij} \right)$$

Với: QL_{2Ki} là quỹ tiền lương hiệu quả kế hoạch 01 kỳ (ứng với nhiệm vụ kinh doanh được giao) của đơn vị thứ i;

QL_{KC} là quỹ lương kế hoạch được chia trong năm của Trung tâm;

QL_{1K} là quỹ tiền lương ổn định kế hoạch trong năm của Trung tâm;

H_{ij} là hệ số lương chức danh của CBVC thứ j ở đơn vị thứ i (Phụ lục 1);

- L_t là tổng lao động định biên kế hoạch trong năm của đơn vị thứ t ;
 T là số tháng của kỳ quyết toán;
 n là số đơn vị trực thuộc Trung tâm.

I_i là chỉ số hoàn thành nhiệm vụ kinh doanh trong kỳ của đơn vị thứ i .
 Giới hạn thấp nhất của I_i được Giám đốc quy định hàng năm tùy theo tình hình hoạt động của các đơn vị.

Cách tính I_i của các đơn vị trực tiếp được xác định tại mục 6.2.1 và của các đơn vị gián tiếp được xác định tại mục 6.2.2.

6.2.1. Đối với các đơn vị trực tiếp:

$$I_i = (p_1 \times I_{1i}) + (p_2 \times I_{2i})$$

I_{1i} là chỉ số hoàn thành nhiệm vụ về *Doanh thu* trong kỳ của đơn vị i . Công thức tính:

$$I_{1i} = \frac{DT_{Ti}}{DT_{Ki}}$$

Với DT_{Ti} , DT_{Ki} lần lượt là *Doanh thu* thực tế và kế hoạch trong kỳ của đơn vị thứ i .

I_{2i} là chỉ số hoàn thành nhiệm vụ về (*Doanh thu-Chi phí*) trung bình trong kỳ của đơn vị thứ i so với (*Doanh thu-Chi phí*) cả khối. Công thức tính:

$$I_{2i} = \frac{\bar{P}_{Ti}}{\bar{P}_T} \quad \text{và} \quad \bar{P}_{Ti} = \frac{P_{Ti}}{L_i}, \quad \bar{P}_T = \frac{\sum_{i=1}^n P_{Ti}}{\sum_{i=1}^n L_i}$$

Với \bar{P}_{Ti} là (*Doanh thu-Chi phí*) thực tế trung bình 01 CBVC đơn vị thứ i trong kỳ;

P_{Ti} là (*Doanh thu-Chi phí*) thực tế trong kỳ của đơn vị thứ i ;

L_i là tổng lao động của đơn vị thứ i ;

\bar{P}_T là (*Doanh thu-Chi phí*) thực tế trung bình 01 CBVC cả khối (thí nghiệm/nghiệp vụ) trong kỳ;

n là số đơn vị trực tiếp của khối.

p_1 là trọng số của chỉ số hoàn thành nhiệm vụ về *Doanh thu* trong kỳ ($p_1 = 30\%$);

p_2 là trọng số của chỉ số hoàn thành nhiệm vụ về (*Doanh thu-Chi phí*) trung bình trong kỳ ($p_2 = 70\%$).

- *Doanh thu* là tổng thu sự nghiệp do đơn vị thực hiện, không bao gồm thuế giá trị gia tăng;
- *Chi phí* gồm các nội dung chi như sau:
 - + Chi phí vật tư, hóa chất, nhân công thuê ngoài, phần lương ổn định

làm thêm giờ, đi lại, văn phòng phẩm và chi phí trực tiếp khác phục vụ cho hoạt động có thu;
 + Khấu hao tài sản cố định do đơn vị quản lý & sử dụng (do phòng Kế toán thông báo hằng năm);
 - *Kế hoạch doanh thu được Giám đốc Trung tâm giao vào đầu năm.*

6.2.2. Đối với các đơn vị gián tiếp:

$$I_i = (p_1 \times I_{1i}) + (p_3 \times I_{3i})$$

I_{1i} là chỉ số hoàn thành nhiệm vụ về *Doanh thu* trong kỳ của toàn Trung tâm. Công thức tính:

$$I_{1i} = \frac{DT_T}{DT_K}$$

Với DT_T, DT_K lần lượt là *Doanh thu* thực tế và kế hoạch trong kỳ của toàn Trung tâm.

I_{3i} là chỉ số hoàn thành nhiệm vụ theo mục tiêu công tác.

p_1 là trọng số của chỉ số hoàn thành nhiệm vụ về *Doanh thu* trong kỳ ($p_1 = 30\%$);

p_3 là trọng số của chỉ số hoàn thành nhiệm vụ theo mục tiêu công tác trong kỳ ($p_3 = 70\%$).

Điều 7. Thanh toán tiền lương

Vào ngày 10 mỗi tháng, Trung tâm chi trả tiền lương cho CBVC qua thẻ bao gồm tiền lương ổn định và 70% lương hiệu quả theo kế hoạch được xác định theo bảng chấm công và hệ số hoàn thành nhiệm vụ từng CBVC (K_{ij}).

Định kỳ 06 tháng và cả năm, thực hiện quyết toán quỹ lương hiệu quả theo quy định.

Điều 8. Tiền lương bổ sung

Vào đầu năm sau, căn cứ vào tình hình sử dụng quỹ lương dự phòng của năm trước, Giám đốc quyết định tổng quỹ tiền lương bổ sung và phân phối cho CBVC theo công thức sau:

$$TL_{BSik} = \frac{QL_{BS}}{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^{L_i} TTL_{ij}} \times TTL_{ik}$$

Trong đó:

TL_{BSik} là tiền lương bổ sung của CBVC thứ k ở đơn vị thứ i;

QL_{BS} là quỹ tiền lương bổ sung trong năm;

TTL_{ik} là tổng tiền lương cả năm của CBVC thứ k ở đơn vị thứ i;

TTL_{ij} là tổng tiền lương cả năm (gồm tiền lương ổn định và tiền lương hiệu quả) của CBVC thứ j ở đơn vị thứ i.

Chương III

PHƯƠNG PHÁP TRẢ THƯỞNG

Điều 9. Các hình thức tiền thưởng

Trung tâm áp dụng các hình thức thưởng sau đây:

- Thưởng từ quỹ khen thưởng phúc lợi;
- Thưởng từ quỹ khen thưởng của Giám đốc;
- Thu nhập tăng thêm.

Điều 10. Thưởng từ quỹ khen thưởng phúc lợi

- Tiền thưởng từ quỹ khen thưởng chi vào các ngày Giỗ tổ Hùng Vương (10/3 Âm lịch); 30/4 và 01/5; 6 tháng đầu năm; Lễ Quốc khánh 02/9; Tết dương lịch; Tết Nguyên đán.

- Công thức tính:

$$TT_{Pik} = MT_P \times k_{ik}$$

Trong đó:

TT_{Pik} là tiền thưởng của CBVC thứ k ở đơn vị thứ i;

MT_P là mức thưởng chung cho 01 CBVC có thời gian làm việc tại Trung tâm từ đủ 9 tháng trở lên ($k_{ik} = 1$);

k_{ik} là hệ số điều chỉnh mức thưởng chung của CBVC thứ k ở đơn vị thứ i có thời gian làm việc tại Trung tâm dưới 9 tháng. k_{ik} được xác định với 03 mức theo thời gian công tác tại Trung tâm tính đến thời điểm thưởng:

- $k_{ik} = 3/12$ áp dụng đối với CBVC có thời gian công tác dưới 03 tháng;
- $k_{ik} = 6/12$ áp dụng đối với CBVC có thời gian công tác từ 03 tháng đến dưới 06 tháng;
- $k_{ik} = 9/12$ áp dụng đối với CBVC có thời gian công tác từ 06 tháng đến dưới 09 tháng.

- Mức thưởng chung (MT_P) do Giám đốc Trung tâm quyết định sau khi thống nhất với Chủ tịch Công đoàn.

Điều 11. Thưởng từ quỹ khen thưởng của Giám đốc

- Đối tượng áp dụng: CBVC hoặc tập thể hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ công tác được giao; có sáng kiến cải tiến kỹ thuật, tổ chức lao động nâng cao hiệu quả công tác và những đóng góp nâng cao uy tín và làm lợi cho Trung tâm.

- Mức thưởng: được xác định trên cơ sở đánh giá thành tích cụ thể CBVC hoặc tập thể và do Giám đốc quyết định.

Điều 12. Thu nhập tăng thêm

Hàng năm, trên cơ sở phần chênh lệch thu chi còn lại sau thuế (nếu có) sau khi đã trích lập các quỹ theo quy định của Nhà nước và của Trung tâm, Giám đốc phối hợp

với Chủ tịch Công đoàn xem xét quyết định quỹ thu nhập tăng thêm và việc phân phối phần thu nhập tăng thêm.

Thu nhập tăng thêm của CBVC gồm 2 phần: *thu nhập tăng thêm chung* và *thu nhập tăng thêm theo hiệu quả*, trong đó tỷ lệ thu nhập tăng thêm chung tối thiểu bằng 30% và được Giám đốc quyết định hằng năm trên cơ sở phân tích tình hình thu nhập của CBVC theo hiệu quả đóng góp của từng đơn vị. Công thức tính:

$$\mathbf{TN}_{ik} = \mathbf{TN}_{1ik} + \mathbf{TN}_{2ik}$$

Trong đó:

\mathbf{TN}_{ik} là thu nhập tăng thêm của CBVC thứ k ở đơn vị i;

\mathbf{TN}_{1ik} là thu nhập tăng thêm chung của CBVC thứ k ở đơn vị i;

\mathbf{TN}_{2ik} là thu nhập tăng thêm theo hiệu quả của CBVC thứ k ở đơn vị i.

12.1. Thu nhập tăng thêm chung

$$\mathbf{TN}_{1ik} = \mathbf{MT}_C \times \mathbf{k}_{ik}$$

Trong đó:

\mathbf{MT}_C là mức thu nhập tăng thêm chung cho 01 CBVC có thời gian làm việc tại Trung tâm từ đủ 9 tháng trở lên ($k_{ik} = 1$);

\mathbf{k}_{ik} là hệ số điều chỉnh thu nhập tăng thêm chung cho 01 CBVC thứ k ở đơn vị i có thời gian làm việc tại Trung tâm dưới 9 tháng. k_{ik} được xác định với 03 mức theo thời gian công tác tại Trung tâm tính đến thời điểm thường (quy định tại điều 10: $k_{ik} = 3/12$, $k_{ik} = 6/12$, $k_{ik} = 9/12$).

12.2. Thu nhập tăng thêm theo hiệu quả

Trên cơ sở phần còn lại của quỹ thu nhập tăng thêm trong năm (sau khi đã trừ đi phần thu nhập tăng thêm chung) và thành tích, hiệu quả đóng góp của từng đơn vị để tính quỹ thu nhập tăng thêm cho từng đơn vị.

12.2.1. Thu nhập tăng thêm theo hiệu quả của đơn vị:

$$\mathbf{QT}_{2i} = \frac{\mathbf{QT}_2}{\sum_{i=1}^n \mathbf{QL}_{TTi}} \times \mathbf{QL}_{TTi}$$

Trong đó:

\mathbf{QT}_{2i} là quỹ thu nhập tăng thêm theo hiệu quả trong năm của đơn vị thứ i;

\mathbf{QT}_2 là quỹ thu nhập tăng thêm theo hiệu quả trong năm của Trung tâm và được xác định theo công thức:

$$\mathbf{QT}_2 = \mathbf{QT} - \mathbf{QT}_1 = \mathbf{QT} - \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^{L_i} \mathbf{TN}_{1ij}$$

Với \mathbf{QT} là quỹ thu nhập tăng thêm trong năm.

\mathbf{QL}_{TTi} là tổng quỹ tiền lương thực tế cả năm của CBVC ở đơn vị thứ i và được xác định như sau:

$$\mathbf{QL}_{TTi} = \sum_{j=1}^{L_i} \mathbf{TTL}_{ij}$$

Với \mathbf{TTL}_{ij} là tổng tiền lương cả năm của CBVC thứ j ở đơn vị thứ i.

12.2.2. Thu nhập tăng thêm theo hiệu quả của cá nhân:

Trên cơ sở tổng quỹ thu nhập tăng thêm theo hiệu quả trong năm của đơn vị (QT_{2i}), Trưởng đơn vị trực thuộc có trách nhiệm đề xuất mức thu nhập tăng thêm theo thành tích, hiệu quả đóng góp của CBVC trong đơn vị và gửi danh sách cho phòng Kế toán (sau khi đã có ý kiến của Phó Giám đốc phụ trách khối) làm cơ sở thanh toán.

Chương IV

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 13. Trách nhiệm tổ chức thực hiện

13.1. Phòng Hành chính-Tổ chức chịu trách nhiệm triển khai, hướng dẫn thực hiện Quy chế này đến các đơn vị trực thuộc;

13.2. Trưởng các đơn vị trực thuộc phối hợp với tổ chức Công đoàn cùng cấp triển khai đầy đủ nội dung Quy chế này đến từng CBVC. Hàng tháng tổ chức đánh giá xác định hệ số hoàn thành nhiệm vụ của CBVC thuộc đơn vị, gửi về phòng Kế toán (sau khi đã có ý kiến của Phó Giám đốc phụ trách khối) làm cơ sở thanh toán tiền lương cho CBVC.

13.3. Phòng Kế toán phối hợp với phòng Hành chính-Tổ chức thực hiện việc trả lương, trả thưởng đúng theo các nội dung quy định trong quy chế này.

13.4. Tiền lương, tiền thưởng được trả qua thẻ và có phiếu lương làm cơ sở cho từng CBVC kiểm tra.

Điều 14. Đánh giá điều chỉnh ngạch, bậc lương

Hàng năm hoặc khi xét thấy cần thiết, Hội đồng lương của Trung tâm sẽ xem xét và điều chỉnh lương cho CBVC trên cơ sở đề nghị của các Trưởng đơn vị theo quy định tại phụ lục 2.

Điều 15. Xếp ngạch, bậc lương cho lao động tuyển mới

Đối với lao động tuyển mới, xếp ngạch lương theo yêu cầu tuyển dụng và tiêu chuẩn nghiệp vụ/kỹ thuật. Riêng bậc lương được tạm xếp theo thỏa thuận với người lao động trong thời gian thử việc.

Khi kết thúc thời gian thử việc, Trưởng đơn vị nhận xét, đánh giá và đề nghị xếp lương chính thức cho CBVC.

Điều 16. Ban hành kèm theo quy chế này gồm:

- Phụ lục 1. Thang lương theo chức danh công việc;
- Phụ lục 2. Quy định đánh giá điều chỉnh ngạch, bậc lương.

Điều 17. Trong quá trình tổ chức thực hiện, nếu có các nội dung chưa được quy định hoặc chưa phù hợp, phòng Hành chính-Tổ chức có trách nhiệm báo cáo, đề xuất

Giám đốc sửa đổi và bổ sung.

GIÁM ĐỐC