





Gia Lai, ngày 25 tháng 02 năm 2012

**NGHỊ QUYẾT**  
**CỦA HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ CÔNG TY CỔ PHẦN SÔNG ĐÀ 505**  
“Vv Thông qua qui chế trả lương Ban Giám đốc, Kế toán trưởng”

**HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ CÔNG TY CỔ PHẦN SÔNG ĐÀ 505**

- Nghị định số 205/2004/NĐ-CP qui định hệ thống thang lương, bảng lương và chế độ phụ cấp trong các Công ty nhà nước ban hành ngày 14/12/2004
- Thông tư liên tịch số 23/TTLT-BLĐT BXH-BTC ngày 31/08/2005 của Bộ lao động thương binh – xã hội và Bộ tài chính về việc hướng dẫn xếp hạng Công ty và xếp lương đối với thành viên chuyên trách Hội đồng quản trị, Giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng.
- Điều lệ tổ chức và hoạt động của Công ty cổ phần Sông Đà 505.
- Qui chế quản lý Tổ chức CB - Lao động Tiền lương số 789/QĐ-S55-TH ngày 25/12/2012.
- Theo đề xuất của GD đốc Công ty.

**QUYẾT NGHỊ**

**Điều 1:** Thông qua qui chế trả lương Ban Giám đốc, Kế toán trưởng Công ty cổ phần Sông Đà 505 ( Có phụ lục đính kèm).

**Điều 2 :** Ủy quyền cho giám đốc điều hành ký hợp đồng lao động và phụ lục hợp đồng hàng năm với Giám đốc các Chi nhánh phù hợp với các qui định tại qui chế này và tuân thủ pháp luật hiện hành của Nhà nước.

**Điều 3 :** Các ông UV HĐQT, UV BKS, Trưởng phòng ban Công ty và các cá nhân trong điều 1 căn cứ nghị quyết thực hiện.

**Chữ ký của các thành viên HĐQT :**



Vũ Khắc Tiệp

**Ủy viên HĐQT :**

1/ Đặng Quang Đạt

2/ Đặng Văn Tuyên

3/ Nguyễn Ngọc Ánh

4/ Vũ Sơn Thủy

30  
C  
C  
30  
A.G.

**Phụ lục 1: QUI CHẾ TRẢ LƯƠNG**  
**BAN GIÁM ĐỐC, KẾ TOÁN TRƯỞNG CÔNG TY CP SÔNG ĐÀ 505**  
*(Kèm theo quyết định số : 35 /QĐ-S55-HĐQT ngày 25/02/2012)*

**Điều 1. Nguyên tắc trả lương:**

- Tiền lương được chi trả trên cơ sở kết quả SXKD của Công ty, gắn trách nhiệm và quyền lợi cho từng vị trí cán bộ phù hợp với yêu cầu quản lý chung của Công ty.
- Đánh giá đúng trình độ năng lực và hiệu quả hoàn thành công việc được giao.
- Nhằm khuyến khích động viên Cán bộ, công nhân viên cùng đoàn kết để quản lý và điều hành sản xuất, mang lại hiệu quả kinh tế ngày càng cao cho đơn vị.

**Điều 2. Đối tượng áp dụng:**

Giám đốc, Phó GD chuyên trách, Kế toán trưởng Công ty; Giám đốc và Kế toán trưởng các Chi nhánh trực thuộc Công ty cổ phần Sông Đà 505 (Trừ Chi nhánh Thí nghiệm có quy chế riêng).

**Điều 3. Tiền lương và cách tính:**

Tiền lương được chi trả trên cơ sở mức độ hoàn thành các chỉ tiêu theo phụ lục Hợp đồng được ký kết hàng năm đối với từng chức danh và được quyết toán sau khi báo cáo tài chính đã được kiểm toán độc lập. HĐQT quyết định tiền lương đối với Giám đốc, Phó GD chuyên trách và Kế toán trưởng Công ty; Giám đốc Công ty quyết định tiền lương đối với Giám đốc và kế toán trưởng các Chi nhánh trực thuộc. Trường hợp các vị trí trên làm không đủ năm thì theo các tháng thực tế làm việc.

**3.1. Cách tính và giới hạn:**

Tổng tiền lương năm:  $TL = TL_{tg} + TL_{ns}$

Trong đó: TL<sub>tg</sub> là tiền lương tối thiểu hàng tháng được tính theo cấp bậc chức vụ và các phụ cấp theo nghị định 205/2005/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ.

TL<sub>ns</sub> là lương năng suất cả năm

Giới hạn lương hàng năm của Giám đốc công ty là  $TL \leq 500$  Triệu đồng và của Giám đốc Chi nhánh là  $TL \leq 400$  Triệu đồng.

**3.1.1 Lương năng suất của giám đốc tính theo bảng sau:**

(Đơn vị là triệu đồng/tháng)

Số TT	CHỈ TIÊU	TL <sub>ns</sub> theo tổng điểm hoàn thành KH SXKD <sup>a</sup>			
		70 ≤ 80	80 < 100	= 100 điểm	> 100 điểm
1	Giám đốc	13	17	20	Cộng thêm*
2	Giám đốc Chi nhánh	9	12	15	Cộng thêm**

Điểm hoàn thành KH SXKD<sup>a</sup> được tính theo các chỉ tiêu sau:

Số TT	CHỈ TIÊU	Tính điểm hoàn thành theo chỉ tiêu KH SXKD			
		70 ÷ < 80%	80 ÷ < 90%	90 ÷ < 100%	> 100%
<b>I Đối với Giám đốc công ty</b>					
1	Giá trị SXKD	4	7	10	
2	Doanh thu	5	7	10	5%=1đ
3	Tiền về tài khoản	5	7	10	5%=1đ
4	Khấu hao TSCĐ	5	7	10	
5	Lợi nhuận sau thuế	10	15	20	5%=1đ

32  
IG  
PH  
NG  
50  
AI

6

6	Lợi nhuận/Doanh thu	8	10	15	
7	Lợi nhuận/ Vốn chủ SH	8	10	15	
8	Thu nhập bq CBCNV	5	7	10	
	<b>Tổng cộng điểm</b>	<b>50</b>	<b>70</b>	<b>100</b>	
<b>Đối với Giám đốc Chi nhánh</b>					
<b>II</b>	<b>( Quản lý tối thiểu 1 công trường có giá trị SL bình quân <math>\geq 5</math> tỷ đồng/tháng)</b>				
1	Giá trị SXKD	10	14	20	
2	Doanh thu	10	14	20	5%=1đ
3	Tiền về tài khoản	10	14	20	5%=1đ
4	Vòng quay vốn	10	14	20	
5	Thu nhập bq CBCNV	10	14	20	5%=1đ
	<b>Tổng cộng điểm</b>	<b>50</b>	<b>70</b>	<b>100</b>	

**Ghi chú :** Vòng quay vốn = Doanh thu thuần/ Tổng vốn sử dụng bình quân. Trong đó : Tổng vốn bq = (Vốn lưu động hàng tháng + Vốn cố định hàng tháng)/12

**3.1.2** Nếu các chỉ tiêu đạt được (qui ra điểm) < 70 điểm thì tiền lương năng suất duyệt theo đề nghị của Giám đốc sau khi xem xét và phân tích các nguyên nhân khách quan, chủ quan nhưng tối đa không vượt quá mức trong khung (70≤80).

**3.1.3** TLns sẽ được tăng thêm khi các chỉ tiêu thực hiện > 100%, trong đó chỉ tiêu lợi nhuận vượt mức kế hoạch giao thì tiền lương được tăng thêm do người ký hợp đồng cùng thảo luận thống nhất nhưng tổng số chi trả tăng thêm cho các vị trí tại Công ty và các vị trí quản lý liên quan không vượt 50% phần lợi nhuận sau thuế vượt kế hoạch toàn Công ty.

**3.1.4** Trong năm nếu mức thu nhập bình quân CBCNV đảm bảo vượt KH thì TLns sẽ được cộng thêm 10 triệu đồng; Nếu không đạt KH thì TLns sẽ bị trừ đi theo tỷ lệ tương ứng (1 triệu/10%). Mỗi năm Công đoàn chọn 1 Giám đốc Chi nhánh làm tốt việc chăm lo đời sống cho người lao động để cộng thêm 15 triệu vào Tns.

**3.1.5.** TLns sẽ bị giảm trừ khi xảy ra tai nạn lao động nặng hoặc vi phạm biện pháp an toàn, quản lý gây tổn thất về tài sản ( liên đới trách nhiệm) thì tiền lương của Giám đốc Công ty và Chi nhánh sẽ giảm trừ 7triệu đồng/vụ

**3.1.6** Trong trường hợp để xảy ra tổn thất về tài sản do lỗi của bộ máy quản lý (Sản phẩm phá đi làm lại, hàng mua sai, thất thoát vật tư, CCDC...) thì tùy theo mức độ, trách nhiệm người ký hợp đồng sẽ quyết định giá trị giảm trừ vào TLns.

**3.1.7** Lương năng suất của Phó Giám đốc chuyên trách, Kế toán trưởng Công ty và kế toán trưởng Chi nhánh tính trên cơ sở hoàn thành công việc theo đề nghị của Giám đốc trong phạm vi từ 65÷75% lương của Giám đốc.

**3.1.8** Đối với Giám đốc Chi nhánh TLns sẽ được tăng thêm theo đầu mỗi quản lý trong đó mỗi đầu mỗi quản lý tăng thêm sẽ được cộng thêm 10% tiền lương năng suất ( Một công trường được gọi là 1 đầu mỗi quản lý phải đảm bảo được giá trị sản lượng  $\geq 5$  tỷ đồng/ tháng; nếu giá trị sản lượng bình quân  $1,5 \leq 5$  tỷ đồng/ tháng thì 2 công trường được xác định bằng 1 đầu mỗi).

**3.1.9** Giám đốc, KTT Chi nhánh trực thuộc, ngoài việc đảm bảo các chỉ tiêu chung của Công ty, nếu tiết kiệm được nguồn thặng dư từ việc quản lý các hợp đồng giao khoán nội bộ (qui định tại quyết định 439/QĐ-S55-TCKT ngày 22/12/2011 “V/v ban

18/12/2011  
 TỶ  
 S/N  
 Đ  
 GI

hành qui chế trả lương tạm thời áp dụng cho bộ máy gián tiếp và phục vụ”) thì Tns của Giám đốc và Kế toán trưởng Chi nhánh sẽ được cộng thêm tối đa không quá 30% giá trị thặng dư đó theo kết quả quyết toán được duyệt; Nếu đề chi vượt nguồn chi phí quản lý thì số tiền chi vượt sẽ được trừ vào TLns tương ứng. (Trường hợp do thay đổi chính sách chế độ của Nhà nước làm ảnh hưởng đến các chỉ tiêu được qui đổi về cùng hệ qui chiếu).

**3.1.10** Tiền lương năng suất (Tns) của Giám đốc và kế toán trưởng Chi nhánh sẽ được cộng hoặc trừ 1 khoản lãi vay phát sinh hàng tháng từ hiệu suất sử dụng vốn nội bộ (không tính các khoản thu thuộc công nợ phải thu đủ điều kiện thanh toán của năm trước chuyển sang) với lãi suất qui ước là 1%/tháng. Công thức tính: Tiền lãi hàng tháng = (Tổng vay phát sinh – Tổng trả phát sinh)\*1%

#### **Điều 4: Tổ chức thực hiện:**

- Giám đốc trình Kế hoạch SXKD trong đó có đề xuất phụ lục hợp đồng lương theo qui chế này cho cấp trên duyệt vào quý I hàng năm trên cơ sở các hợp đồng Công ty đã ký kết và phân giao. Trường hợp trong năm có phát sinh tăng (giảm) do các yếu tố khách quan thì quý III sẽ duyệt KH SXKD điều chỉnh làm cơ sở tính lương cuối năm.
- Lương mỗi vị trí cán bộ được ứng hàng tháng gồm lương thời gian theo chế độ và một khoản tối đa không quá 70% lương năng suất. Kết thúc năm tài chính sau khi có số liệu của kiểm toán thì Giám đốc trình cấp trên phê duyệt quyết toán lương theo phụ lục Hợp đồng năm.
- Qui chế này có hiệu lực từ ngày 01/01/2012, các qui định trước đây trái với qui chế này đều bị bãi bỏ. Trong quá trình thực hiện, Giám đốc Công ty tiếp nhận, phân tích các vướng mắc bất cập nếu cần sẽ đề xuất HĐQT ban hành điều chỉnh./.

6

