

Số: 75/QĐ-CTLNNS

Ninh Sơn, ngày 25 tháng 8 năm 2023

QUYẾT ĐỊNH

Về việc ban hành Quy chế trả lương, thưởng cho người lao động Công ty TNHH MTV Lâm nghiệp Ninh Sơn

CHỦ TỊCH CÔNG TY TNHH LÂM NGHIỆP NINH SƠN

Căn cứ Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 được Quốc hội khoá XIV, kỳ họp thứ 8, thông qua ngày 20/11/2019 có hiệu lực thi hành ngày 01/01/2021;

Căn cứ Luật Doanh nghiệp số 59/2020/QH14 được Quốc hội khoá XIV, kỳ họp thứ 9, thông qua ngày 17/6/2020 có hiệu lực thi hành ngày 01/01/2021;

Căn cứ Quyết định số 191/QĐ-UBND ngày 20/4/2023 của Ủy ban nhân dân tỉnh Ninh Thuận về việc phê duyệt Đề án cơ cấu lại Công ty TNHH MTV Lâm nghiệp Ninh Sơn giai đoạn 2021 -2025;

Căn cứ Quyết định số 31/2021/QĐ-UBND ngày 24/6/2021 của Ủy ban nhân dân tỉnh Ban hành Điều lệ tổ chức và hoạt động của Công ty TNHH MTV Lâm nghiệp Ninh Sơn;

Căn cứ Công văn số 3542/UBND-KTTH ngày 24/8/2023 của Ủy ban nhân dân tỉnh về việc ý kiến về Quy chế trả lương, thưởng cho người lao động Công ty TNHH MTV Lâm nghiệp Ninh Sơn;

Xét đề nghị của Trưởng phòng Tổ chức – Hành chính,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Quy chế trả lương, thưởng cho người lao động Công ty TNHH MTV Lâm nghiệp Ninh Sơn. Quy chế gồm 05 Chương, 16 Điều.

Điều 2. Quyết định có hiệu lực kể từ ngày ký, những quy định trước đây trái với Quyết định này đều được thay thế và bãi bỏ.

Điều 3. Các Ông trong Ban Giám đốc, Trưởng các Phòng nghiệp vụ và toàn thể CNV, người lao động trong Công ty và các cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
 - Ủy ban nhân dân tỉnh;
 - Sở LĐTB&XH;
 - Chi bộ C.ty;
 - Công đoàn C.ty;
 - Lưu VT, TCHC.
- (Thay báo cáo)



QUY CHẾ

Trả lương, thưởng cho người lao động

Công ty TNHH MTV Lâm nghiệp Ninh Sơn

(Kèm theo Quyết định số 75/QĐ-CTLNS ngày 25/8/2023 của Chủ tịch Công ty)

Chương I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Quy chế này được xây dựng trên cơ sở các quy định của Nhà nước về quản lý lao động, tiền lương, thưởng đối với người lao động làm việc trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do do nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ.

Điều 2. Quy chế này áp dụng để quản lý, sử dụng quỹ tiền lương, thưởng và phân phối tiền lương đối với người lao động làm việc tại Công ty TNHH MTV Lâm nghiệp Ninh Sơn (gọi tắt là Công ty).

Điều 3. Đối tượng và phạm vi áp dụng Quy chế trả lương, thưởng là người lao động làm việc tại Công ty TNHH MTV Lâm nghiệp Ninh Sơn.

Điều 4. Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận. Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác.

Tiền lương trả cho người lao động phải bảo đảm đúng quy định của pháp luật, dân chủ, công bằng, công khai, minh bạch, gắn liền với năng suất, chất lượng, hiệu quả công việc.

Điều 5. Quy chế về tiền lương của Công ty sẽ được điều chỉnh, kịp thời, phù hợp khi các chính sách về tiền lương của Nhà nước có thay đổi.

Điều 6. Căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh hàng năm và mức độ hoàn thành công việc của người lao động, Công ty sẽ có các hình thức khen thưởng theo quy định của Nhà nước.

Chương II

TRÍCH LẬP VÀ SỬ DỤNG QUỸ TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG

Điều 7. Nguồn hình thành quỹ tiền lương, thưởng

Quỹ tiền lương từ nguồn kinh phí hợp đồng đặt hàng thực hiện nhiệm vụ công ích bảo vệ rừng sản xuất là rừng tự nhiên; bảo vệ rừng phòng hộ và từ các hoạt động sản xuất kinh doanh, nguồn thu khác của Công ty được cấp có thẩm quyền phê duyệt.

Quỹ tiền thưởng của người lao động được trích lập trên cơ sở lợi nhuận hàng năm sau khi Công ty hoàn thành nghĩa vụ đối với Nhà nước, Công ty xác định quỹ tiền thưởng của người lao động theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ theo quy định

Điều 8. Trích lập và sử dụng Quỹ tiền lương, tiền thưởng

1. Quỹ tiền lương kế hoạch (thực hiện) được xác định trên cơ sở tiền lương thực hiện của năm gắn với hệ số điều chỉnh tăng thêm tiền lương được quy định và không quá hệ số 0,5 (vùng IV).
2. Quỹ tiền thưởng hàng năm được trích lập và sử dụng theo quy định, hướng dẫn của Bộ Tài chính.
3. Quỹ tiền lương, tiền thưởng của người lao động Công ty không được sử dụng để trả cho Người quản lý và vào các mục đích khác.
4. Quỹ tiền thưởng dùng để thưởng định kỳ, đột xuất cho tập thể, cá nhân có thành tích trong thực hiện nhiệm vụ của Công ty.

Chương III

PHÂN PHỐI TIỀN LƯƠNG

Điều 9. Nguyên tắc trả lương cho người lao động

1. Tiền lương hàng tháng trả cho người lao động là mức lương theo thang - bảng lương do Chủ tịch Công ty ban hành và đã được Chủ sở hữu phê duyệt. Tiền lương hàng tháng được xác định bằng các mức tiền lương cụ thể đối với từng chức danh và ngày công thực tế của người lao động được trả mỗi tháng một lần qua tài khoản cá nhân người lao động chậm nhất vào ngày 10 của tháng sau. Trường hợp vì lý do bất khả kháng phải trả chậm thì không được chậm quá 30 ngày, việc đền bù trả lương không đúng hạn được thực hiện theo Khoản 4, Điều 97, Bộ luật Lao động năm 2019.
2. Tiền lương chế độ được tính trên cơ sở thang - bảng lương Công ty xây dựng và được xác định bằng các mức tiền lương, phụ cấp lương cụ thể theo từng chức danh để trích nộp và giải quyết các chế độ về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và các chế độ khác theo quy định của Nhà nước.
3. Tiền lương tăng thêm hàng năm được tính toán trên tổng quỹ lương thực hiện được duyệt, được trả cho người lao động sau khi được Hội đồng thẩm định tiền lương trình Ủy ban nhân dân tỉnh phê duyệt.

Điều 10. Xác định quỹ tiền lương kế hoạch (thực hiện) và trả lương tháng cho người lao động

1. Xác định quỹ tiền lương kế hoạch (thực hiện)

Trên cơ sở kết quả thực hiện nhiệm vụ, tình hình tài chính hàng năm, Công ty tổ chức, xây dựng, xác định quỹ tiền lương kế hoạch (thực hiện) gửi Hội đồng thẩm định tiền lương họp thẩm định, trình Ủy ban nhân dân tỉnh phê duyệt qua Dịch vụ công trực tuyến của tỉnh.

2. Phân phối tiền lương tháng

a. Cơ sở để tính tiền lương tháng:

- Mức tiền lương theo thang - bảng lương đã được duyệt.
- Ngày, giờ công thực tế trong tháng.

b. Cách tính lương tháng

$$\text{Tiền lương tháng} = \frac{\text{Tiền lương theo chức danh, công việc}}{\text{Ngày làm việc của tháng}} \times \text{Ngày công thực tế}$$

: c. Tiền ăn ca: Thực hiện theo quy định hiện hành của Nhà nước và được trả theo ngày công thực tế.

$$\text{Tiền ăn ca} = \text{Đơn giá 01 ngày ăn ca} \times \text{Ngày công thực tế}$$

3. Phân phối tiền lương tăng thêm

Tiền lương tăng thêm hàng năm được tính toán trên tổng quỹ lương thực hiện được duyệt, tỷ lệ tương ứng với xếp loại mức độ hoàn thành nhiệm vụ hàng năm (A, B, C, D) được Người sử dụng lao động và Công đoàn cơ sở Công ty thống nhất cách tính, phân phối và hình thức thanh toán đảm bảo tính công bằng phù hợp với tình hình thực hiện nhiệm vụ của đơn vị, cụ thể:

- Tỷ lệ phân phối theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ (Tỷ lệ %), như sau:
 - + Đạt loại A (Hoàn thành xuất sắc): Tỷ lệ 120%.
 - + Đạt loại B (Hoàn thành tốt): Tỷ lệ 110%.
 - + Đạt loại C (Hoàn thành): Tỷ lệ 100%.
 - + Đạt loại D (Không hoàn thành): Tỷ lệ 90%.
- Tiền lương tăng thêm của người lao động được xác định theo công thức:

$$TN_{tt} = L_{dc} \times H_{dc} \times HL_{dc} \times \text{số tháng làm việc}$$

Trong đó:

+ TN_{tt} : Thu nhập tăng thêm.

+ L_{dc} : Lương điều chỉnh cơ bản = $\frac{\text{Tổng tiền lương tăng thêm}}{\text{Tổng hệ số điều chỉnh } (HL_{dc})}$

+ H_{dc} : Hệ số điều chỉnh tăng thêm tiền lương do Hội đồng thẩm định tiền lương trình Ủy ban nhân dân tỉnh quyết định nhưng không quá hệ số 0,5.

+ HL_{dc} : Hệ số lương điều chỉnh = Hệ số lương (HL) x Tỷ lệ %

HL : Hệ số lương = $\frac{\text{Lương người lao động}}{4.000.000 \text{ đồng (Mức lương tối thiểu áp dụng)}}$

Điều 11. Trả lương cho các trường hợp khác

1. Trả lương làm thêm giờ, làm việc ban đêm

Người lao động làm thêm giờ theo yêu cầu của người sử dụng lao động sẽ được bố trí nghỉ bù, trong trường hợp không thể bố trí nghỉ bù thì sẽ được trả tiền lương làm thêm giờ theo quy định của Bộ luật Lao động.

Do đặc thù công tác quản lý bảo vệ rừng, công tác trong lĩnh vực lâm nghiệp nặng nhọc. Nhằm thủ hút lao động làm việc lâu dài, tâm huyết với nghề, trong thời gian thử việc, người lao động được trả 100% mức lương theo quy định của thang - bảng lương và được thỏa thuận trong hợp đồng lao động.

3. Trả lương chuyển chức danh, khu vực

Thời gian làm việc của người lao động chuyển chức danh, khu vực từ 14 ngày làm việc trở lên của tháng thì hưởng mức lương theo chức danh, khu vực của tháng đó.

Ví dụ: NLD có thời gian chuyển địa bàn, khu vực làm việc từ khu vực xã Ma Nối qua khu vực xã Hòa Sơn, người lao động đó làm việc tại khu vực xã Hòa Sơn từ đủ 14 ngày làm việc của tháng thì được hưởng tiền lương khu vực xã Hòa Sơn đã được quy định trong thang - bảng lương và được trả cùng tiền lương tháng đó.

4. Trả lương khi chuyển xếp lương do thay đổi chức danh

Người lao động Công ty tham gia học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ khi tốt nghiệp nộp bản sao có chứng thực văn bằng thì trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày nộp đủ hồ sơ hợp lệ, sẽ được Hội đồng xét nâng lương, chuyển xếp lương của Công ty họp xét chuyển xếp lương vào bảng lương theo chức danh, bậc tương ứng với trình độ theo quy định.

Mốc nâng lương lần sau ở chức danh mới được tính như sau

- Nếu chênh lệch giữa tiền lương được xếp ở chức danh mới so với tiền lương đang hưởng ở chức danh cũ bằng hoặc lớn hơn chênh lệch tiền lương giữa 2 bậc lương liền kề ở chức danh cũ, thì mốc nâng lương lần sau là ngày ký quyết định chuyển xếp lương vào chức danh mới.

- Nếu nhỏ hơn chênh lệch tiền lương giữa 2 bậc lương liền kề ở chức danh cũ, thì mốc nâng lương lần sau là mốc nâng lương cũ.

5. Trả tiền trợ cấp thôi việc

Là khoản trợ cấp người sử dụng lao động chi trả cho người lao động thôi việc hợp pháp theo quy định của Bộ luật lao động, cụ thể:

- Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc (nếu có).

- Mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương.

- Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi người lao động thôi việc.

$$\text{Mức trợ cấp thôi việc} = \frac{1}{2} \times \text{Tháng lương bình quân} \times \text{Số năm làm việc} \times \text{Tiền lương}$$

Điều 12. Nâng bậc lương thường xuyên

1. Tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên

Người lao động trong Công ty có đủ điều kiện thời gian giữ bậc theo chức danh quy định, nếu qua đánh giá đạt đủ 02 (hai) tiêu chuẩn sau đây trong suốt thời gian giữ bậc lương cũ thì được nâng một bậc lương thường xuyên:

- Hoàn thành nhiệm vụ được giao hàng năm trong thời gian giữ bậc.
- Không bị xử lý kỷ luật.

2. Điều kiện thời gian giữ bậc để xét nâng bậc lương thường xuyên.

Người lao động trong Công ty được xét nâng lên một bậc lương theo thời gian giữ bậc sau:

- Các chức danh có trình độ từ Cao đẳng trở lên: Sau 3 năm (đủ 36 tháng) giữ bậc lương chức danh thì được xét nâng lên một bậc lương.
- Các chức danh có trình độ Trung cấp trở xuống: Sau 2 năm (đủ 24 tháng) giữ bậc lương chức danh thì được xét nâng lên một bậc lương.

3. Thời gian không được tính để xét nâng bậc lương thường xuyên

- Thời gian nghỉ việc riêng không hưởng lương;
- Thời gian bị đình chỉ công tác, bị tạm giữ, tạm giam.

Tổng các loại thời gian không được tính để xét nâng bậc lương thường xuyên quy định tại Điểm này được tính tròn tháng, nếu có thời gian lẻ không tròn tháng thì được tính như sau: dưới 14 ngày làm việc thì không tính; từ 14 ngày làm việc trở lên tính bằng 01 tháng.

4. Thời gian bị kéo dài xét nâng bậc lương thường xuyên

Trong thời gian giữ bậc lương, người lao động đã có thông báo hoặc quyết định bằng văn bản của Ban Lãnh đạo Công ty là không hoàn thành nhiệm vụ được giao hàng năm hoặc bị kỷ luật một trong các hình thức khiển trách, kéo dài thời hạn nâng lương, cách chức thì bị kéo dài thời gian tính nâng bậc lương thường xuyên so với thời gian quy định tại Khoản 2 Điều này như sau:

a) Kéo dài 12 tháng (một năm) đối với trường hợp người lao động bị kỷ luật cách chức;

b) Kéo dài 06 (sáu) tháng đối với trường hợp người lao động bị kỷ luật cảnh cáo hoặc kéo dài thời hạn nâng lương;

Người lao động không hoàn thành nhiệm vụ được giao hàng năm; trường hợp trong thời gian giữ bậc có 02 năm không liên tiếp không hoàn thành nhiệm vụ được giao thì mỗi năm không hoàn thành nhiệm vụ được giao bị kéo dài 06 (sáu) tháng.

c) Kéo dài 03 (ba) tháng đối với người lao động bị kỷ luật khiển trách.

d) Trường hợp vừa bị đánh giá và xếp loại chất lượng ở mức không hoàn thành nhiệm vụ được giao vừa bị kỷ luật thì thời gian kéo dài nâng bậc lương thường xuyên là tổng các thời gian bị kéo dài quy định tại các điểm a, b và c khoản này.

đ) Trường hợp bị đánh giá và xếp loại chất lượng ở mức không hoàn thành nhiệm vụ do bị kỷ luật (cùng một hành vi vi phạm) thì thời gian kéo dài nâng bậc lương thường xuyên tính theo hình thức kỷ luật tương ứng quy định tại điểm a, b, c khoản này.

5. Trường hợp đã có kết luận của cơ quan có thẩm quyền là oan, sai sau khi bị đình chỉ công tác, bị tạm giữ, tạm giam, bị kỷ luật (khiển trách, kéo dài thời hạn nâng lương, cách chức) thì thời gian này được tính lại các chế độ về nâng bậc lương thường xuyên như sau:

- Thời gian bị đình chỉ công tác, bị tạm giữ, tạm giam do oan, sai được tính lại vào thời gian để xét nâng bậc lương;

- Không thực hiện kéo dài thời gian xét nâng bậc lương đối với các hình thức kỷ luật do oan, sai;

- Được truy lĩnh tiền lương, truy nộp bảo hiểm xã hội theo các bậc lương đã được tính lại.

Điều 13. Nâng bậc lương trước thời hạn

1. Chế độ nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ:

a) Điều kiện và chế độ được hưởng: Người lao động hoàn thành nhiệm vụ, không vi phạm kỷ luật và lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ đã được Ban Lãnh đạo Công ty quyết định công nhận bằng văn bản, nếu chưa xếp bậc lương cuối cùng trong thang - bảng lương và tính đến ngày 31 tháng 12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn còn thiếu từ 12 tháng trở xuống để được nâng bậc lương thường xuyên thì được xét nâng một bậc lương trước thời hạn.

b) Tỷ lệ nâng bậc lương trước thời hạn: Người lao động được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ trong một năm không quá 10% tổng số người lao động trong danh sách trả lương của Công ty tính đến ngày 31 tháng 12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn.

c) Cách tính số người thuộc tỷ lệ được nâng bậc lương trước thời hạn: Cứ mỗi 10 người trong danh sách trả lương Công ty xác định có 01 người được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc (không được làm tròn lên).

d) Số lần được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ: Không thực hiện hai lần liên tiếp nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ.

đ) Xác định thành tích để xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc:

- Thành tích để xét nâng bậc lương trước thời hạn được xác định theo thời điểm ban hành quyết định công nhận thành tích đạt được trong khoảng thời gian 6 năm gần nhất đối với các chức danh có yêu cầu trình độ đào tạo từ cao đẳng trở lên và 4 năm gần nhất đối với các chức danh có yêu cầu trình độ

đào tạo từ trung cấp trở xuống tính đến ngày 31 tháng 12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn.

Riêng đối với trường hợp đã được nâng bậc lương trước thời hạn thì tất cả các thành tích đạt được trước ngày có quyết định nâng bậc lương trước thời hạn trong khoảng thời gian (6 năm và 4 năm) quy định không được tính để xét nâng bậc lương trước thời hạn cho lần sau.

- Việc xét nâng bậc lương trước thời hạn được căn cứ vào thành tích cao nhất đạt được của người lao động; nếu thành tích cao nhất bằng nhau thì xét đến các thành tích khác; trường hợp có nhiều người có thành tích như nhau thì thực hiện ưu tiên theo thứ tự sau:

- + Người lao động nữ;
- + Người lao động có thâm niên công tác nhiều hơn;
- + Người lao động ngoài thành tích được dùng làm căn cứ để xét nâng bậc lương trước thời hạn còn có nhiều thành tích khác hơn.
- + Người lao động chưa được nâng bậc lương trước thời hạn lần nào.

e) Tiêu chuẩn xét nâng bậc lương trước thời hạn: Người lao động được xét nâng bậc lương trước thời hạn 12 tháng phải đạt thành tích xuất sắc được Giám đốc Công ty khen hoặc được các cơ quan cấp trên khen thưởng.

2. Chế độ nâng bậc lương trước thời hạn đối với người lao động đã có thông báo nghỉ hưu:

Người lao động đã có thông báo nghỉ hưu (trước 6 tháng), nếu trong thời gian giữ bậc hoàn thành nhiệm vụ, không vi phạm kỷ luật và lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ đã được công nhận bằng văn bản, chưa xếp bậc lương cuối cùng trong thang - bảng lương và kể từ ngày có thông báo nghỉ hưu đến trước ngày nghỉ hưu còn thiếu từ 12 tháng trở xuống để được nâng bậc lương thường xuyên theo quy định thì được nâng một bậc lương trước thời hạn (không tính vào tỷ lệ 10%).

Trường hợp người lao động vừa thuộc đối tượng được xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ, vừa thuộc đối tượng được xét nâng bậc lương trước thời hạn khi có thông báo nghỉ hưu, thì người lao động được chọn một trong hai chế độ nâng bậc lương trước thời hạn quy định tại Khoản 1 và Khoản 2 Điều này.

Chương IV

PHÂN PHỐI TIỀN THƯỞNG

Điều 14. Nguyên tắc xét thưởng

Hàng năm, căn cứ vào kết quả xếp loại thi đua cuối năm (loại A, B, C, D) và thời gian làm việc thực tế tại Công ty để xét thưởng cho tập thể và cá nhân người lao động tại Công ty.

Điều 15. Mức tiền thưởng

1. Thưởng do đạt năng suất, doanh thu:

Mức tiền thưởng do Ban giám đốc Công ty quyết định sau khi tham khảo ý kiến của Ban Chấp hành Công đoàn và tùy thuộc vào quỹ khen thưởng hàng năm.

-2. Thương đối với tập thể, cá nhân do đạt thành tích:

Bao gồm khen thưởng thường xuyên, chuyên đề và đột xuất với mức tiền thưởng kèm Giấy khen của Công ty, cụ thể:

a) Khen thưởng chuyên đề và đột xuất được Công ty tặng Giấy khen kèm tiền thưởng:

- Đối với tập thể: 1.800.000 đồng;

- Đối với cá nhân: 540.000 đồng.

b) Khen thưởng thành tích;

- Đối với tập thể:

+ Danh hiệu "Tập thể lao động xuất sắc": 2.700.000 đồng.

+ Danh hiệu "Tập thể lao động tiên tiến": 1.440.000 đồng.

- Đối với cá nhân:

+ Danh hiệu "Chiến sĩ thi đua": 1.800.000 đồng.

+ Danh hiệu "Lao động tiên tiến": 540.000 đồng.

Chương V

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 16.

1. Quy chế này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký.

2. Các tổ chức đoàn thể Công ty, các phòng nghiệp vụ, các trạm, chốt QLBR Công ty có trách nhiệm phổ biến quy chế này đến toàn thể CNV, người lao động trong Công ty. Trong quá trình thực hiện nếu có vấn đề phát sinh, không hợp lý, phòng Tổ chức – Hành chính là đầu mối tổng hợp những kiến nghị, báo cáo, tham mưu Ban Giám đốc Công ty để rà soát sửa đổi, bổ sung cho phù hợp./.

CHỦ TỊCH CÔNG TY



Phan Văn Tâm