

Số: *41* /QĐ-HĐTV

Khánh Hòa, ngày 28 tháng 4 năm 2014

QUYẾT ĐỊNH

Về việc ban hành Quy chế trả lương, thù lao, tiền thưởng đối với viên chức quản lý Tổng Công ty Khánh Việt

HỘI ĐỒNG THÀNH VIÊN TỔNG CÔNG TY KHÁNH VIỆT

Căn cứ Quyết định số 2914/QĐ-UB ngày 13/11/2009 của UBND tỉnh Khánh Hòa về việc phê duyệt Phương án chuyển đổi và chuyển Tổng Công ty Khánh Việt thành Tổng Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên Khánh Việt;

Căn cứ Quyết định số 1922/QĐ-UB ngày 29/7/2010 của UBND tỉnh Khánh Hòa về việc điều chỉnh tên gọi của Tổng Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên Khánh Việt thành Tổng Công ty Khánh Việt;

Căn cứ Điều lệ tổ chức và hoạt động của Tổng Công ty Khánh Việt đã được UBND tỉnh Khánh Hòa phê duyệt theo Quyết định số 2932/QĐ-UB ngày 12/11/2010;

Căn cứ Nghị định số 51/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 05 năm 2013 của Chính phủ quy định chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Kiểm soát viên, Tổng giám đốc hoặc Giám đốc, Phó tổng giám đốc hoặc Phó giám đốc, Kế toán trưởng trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu;

Căn cứ Thông tư số 19/2013/TT-BLĐTBXH ngày 09 tháng 09 năm 2013 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Kiểm soát viên, Tổng giám đốc hoặc Giám đốc, Phó tổng giám đốc hoặc Phó giám đốc, Kế toán trưởng trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu;

Căn cứ Nghị định số 61/2013/NĐ-CP ngày 25 tháng 06 năm 2013 của Chính phủ về việc ban hành quy chế giám sát tài chính và đánh giá hiệu quả hoạt động và công khai thông tin tài chính đối với doanh nghiệp do nhà nước làm chủ sở hữu và doanh nghiệp có vốn nhà nước;

Căn cứ Thông tư số 158/2013/TT-BTC ngày 13 tháng 11 năm 2013 của Bộ Tài chính hướng dẫn một số nội dung về giám sát tài chính và đánh giá hiệu



quả hoạt động đối với doanh nghiệp do nhà nước làm chủ sở hữu và doanh nghiệp có vốn nhà nước;

Căn cứ Nghị định số 71/2013/NĐ-CP ngày 11 tháng 07 năm 2013 của Chính phủ về đầu tư vốn nhà nước vào doanh nghiệp và quản lý tài chính đối với doanh nghiệp do nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ;

Căn cứ Thông tư số 220/2013/TT-BTC ngày 31 tháng 12 năm 2013 của Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 71/2013/NĐ-CP ngày 11 tháng 7 năm 2013 của Chính Phủ về đầu tư vốn nhà nước vào doanh nghiệp và quản lý tài chính đối với doanh nghiệp do nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ;

Trên cơ sở ý kiến góp ý của Ban Chấp hành Công đoàn Tổng Công ty Khánh Việt,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Quy chế trả lương, thù lao, tiền thưởng đối với viên chức quản lý Tổng Công ty Khánh Việt.

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày UBND tỉnh Khánh Hòa có văn bản đồng ý tiếp nhận Quy chế. Các chế độ quy định tại Quy chế ban hành kèm theo Quyết định này được áp dụng từ ngày 01 tháng 5 năm 2013 trở đi.

Điều 3. Các viên chức quản lý Tổng Công ty Khánh Việt và các tổ chức, cá nhân liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- UBND tỉnh (b/c);
- Sở TC, LĐT BXH (b/c);
- BCH Công đoàn TCT;
- Phòng KT, TCHC, Ban Kiểm soát nội bộ TCT;
- Lưu: VT, TK.

**TM. HỘI ĐỒNG THÀNH VIÊN
CHỦ TỊCH**



Nguyễn Thị Tường Anh

**QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG, THÙ LAO, TIỀN THƯỞNG
ĐỐI VỚI VIÊN CHỨC QUẢN LÝ TỔNG CÔNG TY KHÁNH VIỆT**
*(Ban hành kèm theo Quyết định số 41 /QĐ-HĐTV ngày 28/4/2014
của Hội đồng thành viên Tổng Công ty Khánh Việt)*

**Chương I
QUY ĐỊNH CHUNG**

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Quy chế này quy định việc trả lương, thù lao, tiền thưởng đối với Chủ tịch Hội đồng thành viên, thành viên Hội đồng thành viên, Kiểm soát viên, Tổng giám đốc, Phó tổng giám đốc, Kế toán trưởng Tổng Công ty Khánh Việt (sau đây viết tắt là Tổng Công ty).

Điều 2. Đối tượng áp dụng

Chủ tịch, Hội đồng thành viên, thành viên Hội đồng thành viên, Kiểm soát viên, Tổng giám đốc, Phó tổng giám đốc, Kế toán trưởng Tổng Công ty (sau đây viết tắt là viên chức quản lý).

**Chương II
QUẢN LÝ TIỀN LƯƠNG, THÙ LAO, TIỀN THƯỞNG ĐỐI VỚI VIÊN
CHỨC QUẢN LÝ**

Điều 3. Quỹ tiền lương, thù lao kế hoạch của viên chức quản lý

Tổng Công ty xác định, quyết định quỹ tiền lương, thù lao kế hoạch và tạm ứng tiền lương, thù lao cho viên chức quản lý như sau:

1. Quỹ tiền lương kế hoạch của viên chức quản lý chuyên trách

a) Quỹ tiền lương kế hoạch được xác định trên cơ sở số lượng viên chức quản lý chuyên trách kế hoạch và mức tiền lương bình quân kế hoạch.

b) Tại thời điểm ban hành Quy chế này, mức tiền lương bình quân kế hoạch để xác định quỹ tiền lương kế hoạch được căn cứ vào mức lương cơ bản bình quân của các viên chức quản lý chuyên trách trong Tổng Công ty (sau đây gọi tắt là mức lương cơ bản) quy định tại Phụ lục số II ban hành kèm theo Nghị định số 51/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ tính và chỉ tiêu kế hoạch sản xuất, kinh doanh so với chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh thực hiện của năm trước liền kề như sau:

- Trường hợp Tổng Công ty bảo toàn và phát triển vốn nhà nước, lợi nhuận và năng suất lao động cao hơn thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch tối đa bằng 1,5 lần mức lương cơ bản.

- Trường hợp Tổng Công ty bảo toàn và phát triển vốn nhà nước, lợi nhuận và năng suất lao động bằng thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch tối đa bằng mức lương cơ bản.

- Trường hợp Tổng Công ty bảo toàn và phát triển vốn nhà nước, lợi nhuận và năng suất lao động thấp hơn thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch thấp hơn mức lương cơ bản.

- Trường hợp Tổng Công ty không có lợi nhuận hoặc lỗ thì mức tiền lương bình quân kế hoạch tối đa bằng mức tiền lương chế độ (Tại thời điểm ban hành Quy chế này, mức tiền lương chế độ bằng hệ số mức lương quy định tại Phụ lục số I ban hành kèm theo Nghị định số 51/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ nhân với mức lương cơ sở quy định tại Nghị định số 66/2013/NĐ-CP ngày 27 tháng 6 năm 2013 của Chính phủ).

2. Quỹ thù lao kế hoạch của viên chức quản lý không chuyên trách

Quỹ thù lao kế hoạch được xác định trên cơ sở số lượng viên chức quản lý không chuyên trách kế hoạch và mức thù lao.

Mức thù lao do Tổng Công ty xác định trên cơ sở tính chất công việc và thời gian làm việc, nhưng không vượt quá 20% tiền lương của viên chức quản lý chuyên trách tương ứng. Trường hợp Tổng Công ty không có thành viên chuyên trách Hội đồng thành viên, Kiểm soát viên chuyên trách thì thù lao của thành viên không chuyên trách Hội đồng thành viên, Kiểm soát viên không chuyên trách được tính so với tiền lương của Phó tổng giám đốc; thù lao của Chủ tịch công ty không chuyên trách hoặc Chủ tịch Hội đồng thành viên không chuyên trách được tính so với tiền lương của Tổng giám đốc.

3. Tạm ứng tiền lương, thù lao

a) Căn cứ vào quỹ tiền lương và quỹ thù lao kế hoạch, Tổng Công ty tạm ứng tiền lương, thù lao cho viên chức quản lý theo quy định tại Khoản 4 và Khoản 5, Điều 7 Quy chế này.

b) Đối với khoản tiền lương, thù lao của Kiểm soát viên, Tổng Công ty trích, chuyển cho chủ sở hữu để tạm ứng cho Kiểm soát viên.

Điều 4. Quỹ tiền lương thực hiện của viên chức quản lý chuyên trách

1. Quỹ tiền lương thực hiện của viên chức quản lý chuyên trách được xác định theo công thức sau:

$$V_{thqlct} = L_{qlct} \times T_{Lbqth} \times 12 \quad (1)$$

Trong đó:

- V_{thqlct} : Quỹ tiền lương thực hiện của viên chức quản lý chuyên trách.

- L_{qct} : Số viên chức quản lý chuyên trách thực tế tính bình quân theo tháng.

- TL_{bqth} : Mức tiền lương bình quân thực hiện của viên chức quản lý chuyên trách, được xác định theo quy định tại Khoản 2 Điều này.

- 12: Số tháng trong năm.

2. Mức tiền lương bình quân thực hiện được xác định trên cơ sở mức lương cơ bản bình quân theo tháng, gắn với mức tăng (hoặc giảm) các chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh thực hiện trong năm so với thực hiện của năm trước liền kề như sau:

a) Tổng Công ty bảo đảm đủ các điều kiện: Bảo toàn và phát triển vốn nhà nước; nộp ngân sách theo quy định; lợi nhuận thực hiện trong năm cao hơn lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề và năng suất lao động bình quân không giảm so với thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân thực hiện được xác định như sau:

$$TL_{bqth} = TL_{cb} + H_{ln} \times TL_{cb} \quad (2)$$

Trong đó:

- TL_{bqth} : Mức tiền lương bình quân thực hiện.

- TL_{cb} : Mức lương cơ bản tính theo quy định hiện hành.

- H_{ln} : Hệ số tiền lương tăng thêm so với mức lương cơ bản gắn với mức tăng lợi nhuận như sau:

+ Đối với trường hợp lợi nhuận thực hiện trong năm dưới 500 tỷ đồng: trường hợp lợi nhuận thực hiện trong năm so với thực hiện của năm trước liền kề tăng dưới 5% thì H_{ln} được tính tối đa bằng 0,3; lợi nhuận thực hiện trong năm so với thực hiện của năm trước liền kề tăng từ 5% đến dưới 7% thì H_{ln} được tính tối đa bằng 0,4; lợi nhuận thực hiện trong năm so với thực hiện của năm trước liền kề tăng từ 7% trở lên thì H_{ln} được tính tối đa bằng 0,5.

+ Đối với trường hợp lợi nhuận thực hiện trong năm từ 500 tỷ đồng trở lên: trường hợp lợi nhuận thực hiện trong năm so với thực hiện của năm trước liền kề tăng dưới 3% thì H_{ln} được tính tối đa bằng 0,3; lợi nhuận thực hiện trong năm so với thực hiện của năm trước liền kề tăng từ 3% đến dưới 5% thì H_{ln} được tính tối đa bằng 0,4; lợi nhuận thực hiện trong năm so với thực hiện của năm trước liền kề tăng từ 5% trở lên thì H_{ln} được tính tối đa bằng 0,5.

Trường hợp Tổng Công ty bảo đảm bảo toàn và phát triển vốn nhà nước; nộp ngân sách theo quy định; lợi nhuận thực hiện trong năm cao hơn thực hiện của năm trước liền kề, nhưng năng suất lao động bình quân (sau khi loại trừ yếu tố khách quan theo quy định) thấp hơn so với thực hiện của năm trước liền kề thì sau khi xác định mức tiền lương bình quân thực hiện theo công thức (2) Tổng Công ty phải giảm trừ tiền lương theo nguyên tắc: cứ giảm 1% năng suất lao động bình quân thực hiện trong năm so với thực hiện của năm trước liền kề thì

giảm trừ 1% mức tiền lương bình quân thực hiện của viên chức quản lý. Năng suất lao động bình quân được xác định theo quy định hiện hành.

b) Tổng Công ty bảo đảm đủ các điều kiện: Bảo toàn và phát triển vốn nhà nước; nộp ngân sách theo quy định; lợi nhuận thực hiện trong năm bằng lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân thực hiện bằng mức lương cơ bản bình quân theo tháng.

c) Tổng Công ty có lợi nhuận thực hiện trong năm thấp hơn lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân thực hiện được xác định như sau:

$$TL_{bqth} = TL_{cb} - TL_{ln} \quad (3)$$

Trong đó:

- TL_{bqth} : Mức tiền lương bình quân thực hiện.

- TL_{cb} : Mức lương cơ bản tính theo quy định hiện hành.

- TL_{ln} : Khoản tiền lương giảm theo lợi nhuận, được tính theo công thức

sau:

$$TL_{ln} = TL_{cb} \times \left(1 - \frac{P_{th}}{P_{thmt}}\right) \times 0,5 \quad (4)$$

P_{th} và P_{thmt} : Lợi nhuận thực hiện trong năm và lợi nhuận thực hiện năm trước liền kề.

Mức tiền lương bình quân thực hiện sau khi tính theo công thức (3) bảo đảm thấp nhất bằng 1,2 lần so với mức tiền lương bình quân chế độ theo quy định hiện hành.

d) Tổng Công ty không có lợi nhuận thì tùy theo mức độ thực hiện chỉ tiêu nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh trong năm so với thực hiện của năm trước liền kề và so với kế hoạch, mức tiền lương bình quân thực hiện được xác định thấp nhất bằng mức tiền lương bình quân chế độ và cao nhất không được vượt quá 1,2 lần so với mức tiền lương bình quân chế độ theo quy định hiện hành.

đ) Công ty lỗ thì mức tiền lương bình quân thực hiện bằng mức tiền lương bình quân chế độ theo quy định hiện hành.

3. Khi xác định mức tiền lương bình quân thực hiện từ năm 2014 trở đi theo quy định Điểm a và Điểm b, Khoản 2 Điều này, trường hợp Tổng Công ty bảo toàn và phát triển vốn nhà nước; nộp ngân sách theo quy định; lợi nhuận thực hiện cao hơn lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề đối với trường hợp quy định tại điểm a hoặc lợi nhuận thực hiện bằng lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề đối với trường hợp quy định tại điểm b, mà mức tiền lương bình quân thực hiện thấp hơn mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề thì được tính bằng mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề (Riêng mức tiền lương bình quân thực hiện năm 2013 làm cơ sở so sánh với mức tiền lương bình quân thực hiện năm 2014 chỉ tính bình quân 8 tháng cuối

năm 2013 theo hướng dẫn tại Thông tư số 19/2013/TT-BLĐTBXH ngày 09 tháng 09 năm 2013 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội).

4. Khi xác định quỹ tiền lương và mức tiền lương bình quân thực hiện theo quy định tại Khoản 1 và Khoản 2 Điều này, Tổng Công ty loại trừ các yếu tố khách quan ảnh hưởng đến lợi nhuận thực hiện, bao gồm:

a) Nhà nước có quyết định can thiệp để bình ổn thị trường, ưu đãi thuế thu nhập doanh nghiệp, tăng hoặc giảm vốn nhà nước, yêu cầu tăng khấu hao để thu hồi vốn nhanh.

b) Tổng Công ty thực hiện sản phẩm, dịch vụ do Nhà nước định giá hoặc quản lý giá, thực hiện chương trình an sinh xã hội theo quy định của Chính phủ; tiếp nhận hoặc chuyển giao quyền đại diện chủ sở hữu vốn Nhà nước đối với những doanh nghiệp tái cơ cấu theo chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ; đầu tư mới, mở rộng sản xuất, kinh doanh.

Việc loại trừ yếu tố khách quan nêu trên được thực hiện theo nguyên tắc: phần lợi nhuận bị ảnh hưởng bởi các yếu tố khách quan phải được lượng hóa và tính toán bằng số liệu cụ thể; các yếu tố khách quan làm tăng thêm lợi nhuận thì phải giảm trừ phần lợi nhuận tăng thêm, các yếu tố khách quan làm giảm lợi nhuận thì được cộng thêm phần lợi nhuận giảm vào chỉ tiêu lợi nhuận thực hiện làm căn cứ để xác định mức tiền lương bình quân thực hiện.

Điều 5. Quỹ thù lao thực hiện của viên chức quản lý không chuyên trách

Quỹ thù lao thực hiện của viên chức quản lý không chuyên trách được tính trên cơ sở số viên chức quản lý không chuyên trách thực tế tại các thời điểm trong năm, thời gian làm việc, mức tiền lương thực hiện của viên chức quản lý chuyên trách và tỷ lệ thù lao do Tổng Công ty xác định theo nguyên tắc mức thù lao của viên chức quản lý không chuyên trách không vượt quá 20% tiền lương của viên chức quản lý chuyên trách tương ứng.

Điều 6. Quỹ tiền thưởng của viên chức quản lý

Quỹ tiền thưởng hàng năm của viên chức quản lý chuyên trách và không chuyên trách thực hiện theo quy định của Chính phủ về đầu tư vốn nhà nước vào doanh nghiệp và quản lý tài chính đối với doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ và hướng dẫn của Bộ Tài chính như sau:

- Doanh nghiệp xếp loại A được trích tối đa không quá 1,5 tháng lương thực hiện của viên chức quản lý doanh nghiệp.

- Doanh nghiệp xếp loại B được trích tối đa không quá 01 tháng lương thực hiện của viên chức quản lý doanh nghiệp.

- Doanh nghiệp xếp loại C hoặc doanh nghiệp không thực hiện xếp loại thì không được trích lập quỹ thưởng viên chức quản lý doanh nghiệp.

Điều 7. Trả lương, thù lao, tiền thưởng cho viên chức quản lý

1. Cuối năm, Hội đồng thành viên tổ chức họp đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của từng viên chức quản lý theo hướng dẫn của Bộ Nội vụ.

2. Tiền lương đối với viên chức quản lý chuyên trách, thù lao đối với viên chức quản lý không chuyên trách, tiền thưởng đối với viên chức quản lý được xác định và trả gắn với hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh của Tổng Công ty và kết quả xếp loại viên chức quản lý trong việc quản lý, điều hành hoặc kiểm soát doanh nghiệp.

3. Quỹ tiền lương thực hiện, quỹ thù lao thực hiện và quỹ tiền thưởng của viên chức quản lý phải trình UBND tỉnh phê duyệt trước khi thực hiện.

4. Quỹ tiền lương của viên chức quản lý chuyên trách được xác định theo năm, tách riêng với quỹ tiền lương của người lao động. Căn cứ vào quỹ tiền lương kế hoạch do Tổng Công ty xác định, hàng tháng viên chức quản lý được tạm ứng bằng 80% của số tiền lương tạm tính cho tháng đó; số 20% còn lại được quyết toán và chi trả vào cuối năm.

Căn cứ vào quỹ tiền lương thực hiện và mức độ hoàn thành nhiệm vụ của từng viên chức quản lý, Tổng Công ty trả lương cho từng viên chức quản lý theo nguyên tắc phân phối như sau:

$$TL_{vcqli} = \frac{V_{thqlct}}{\sum TL_{cbi} \times H_{hti}} \times (TL_{cbi} \times H_{hti})$$

Trong đó :

- ◇ V_{thqlct} : Quỹ tiền lương thực hiện của viên chức quản lý chuyên trách
- ◇ TL_{vcqli} : Lương của viên chức quản lý i
- ◇ TL_{cbi} : Mức lương cơ bản của viên chức quản lý i
- ◇ H_{hti} : Hệ số hoàn thành nhiệm vụ của viên chức quản lý i

Mức độ hoàn thành nhiệm vụ của từng viên chức quản lý thực hiện theo hướng dẫn của Bộ Nội vụ, trong đó :

Viên chức quản lý hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ thì $H_{ht} = 1,1$

Viên chức quản lý hoàn thành nhiệm vụ thì $H_{ht} = 1$

Viên chức quản lý không hoàn thành nhiệm vụ thì $H_{ht} = 0,9$

5. Việc xác định, cũng như việc tạm ứng, quyết toán, phân phối và chi trả quỹ thù lao của viên chức quản lý không chuyên trách được thực hiện tương tự như nguyên tắc nêu tại Điểm 4 Điều này.

6. Căn cứ vào quỹ tiền thưởng thực hiện, hàng năm Tổng Công ty sử dụng 90% quỹ tiền thưởng để chi thưởng cuối năm cho từng viên chức quản lý gắn với các tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của viên chức quản lý. Nguyên tắc phân phối 90% quỹ tiền thưởng tương tự như nguyên tắc phân phối tiền lương, riêng viên chức quản lý không hoàn thành nhiệm vụ thì không được chi thưởng, tức $H_{nt} = 0$.

10% quỹ tiền thưởng còn lại được lập thành quỹ tiền thưởng nhiệm kỳ, dùng để thưởng khi kết thúc nhiệm kỳ căn cứ vào mức độ hoàn thành nhiệm vụ cả nhiệm kỳ của từng viên chức quản lý. Nguyên tắc phân phối 10% quỹ tiền thưởng còn lại tương tự như nguyên tắc phân phối tiền lương, trong đó:

- Trường hợp viên chức quản lý hoàn thành, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ trong tất cả các năm của nhiệm kỳ thì được hưởng toàn bộ phần tiền thưởng từ quỹ tiền thưởng nhiệm kỳ.

- Trường hợp trong nhiệm kỳ, có một năm viên chức quản lý không hoàn thành nhiệm vụ thì chỉ được hưởng 50% phần tiền thưởng từ quỹ tiền thưởng nhiệm kỳ.

- Trường hợp trong nhiệm kỳ, có hai năm trở lên viên chức quản lý không hoàn thành nhiệm vụ thì không được hưởng phần tiền thưởng từ quỹ tiền thưởng nhiệm kỳ.

- Nhiệm kỳ để xác định quỹ tiền thưởng nhiệm kỳ của viên chức quản lý được tính theo nhiệm kỳ của Chủ tịch Hội đồng thành viên. Trường hợp thời điểm bắt đầu nhiệm kỳ của Chủ tịch Hội đồng thành viên trước ngày 01 tháng 5 năm 2013 thì nhiệm kỳ được tính cho thời gian còn lại của nhiệm kỳ.

Trường hợp chưa kết thúc nhiệm kỳ nhưng viên chức quản lý không tiếp tục thực hiện nhiệm vụ do được điều động làm công tác khác hoặc nghỉ hưu, nghỉ chế độ thì Hội đồng thành viên xem xét, quyết định mức chi trả cụ thể đối với phần tiền thưởng 10 % còn lại tương ứng với khoảng thời gian tham gia làm viên chức quản lý.

7. Đối với khoản tiền lương của Kiểm soát viên chuyên trách, khoản thù lao của Kiểm soát viên không chuyên trách, khoản tiền thưởng của Kiểm soát viên, Tổng Công ty xác định, trích chuyển cho chủ sở hữu để chi trả cho Kiểm soát viên.

Chương III

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 8. Hiệu lực thi hành

1. Quy chế này có hiệu lực thi hành kể từ ngày UBND tỉnh Khánh Hòa có văn bản đồng ý tiếp nhận Quy chế. Các chế độ quy định tại Quy chế này được áp dụng từ ngày 01 tháng 5 năm 2013 trở đi.

2. Trong quá trình thực hiện nếu có khó khăn vướng mắc, đề nghị các cá nhân, đơn vị phản ánh kịp thời về Tổng Công ty để nghiên cứu, giải quyết./.

**TM. HỘI ĐỒNG THÀNH VIÊN
CHỦ TỊCH**



Nguyễn Thị Tường Anh

