

ỦY BAN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH
CÔNG TY TRÁCH NHIỆM
HỮU HẠN MỘT THÀNH VIÊN
DỊCH VỤ CÔNG ÍCH QUẬN 6

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: 155/QĐ-HĐTV

Quận 6, ngày 30 tháng 6 năm 2022

QUYẾT ĐỊNH

**Ban hành Quy chế trả lương, thù lao, tiền thưởng đối với
người quản lý Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên
Dịch vụ công ích quận 6.**

HỘI ĐỒNG THÀNH VIÊN CÔNG TY TNHH MỘT THÀNH VIÊN DỊCH VỤ CÔNG ÍCH QUẬN 6

Căn cứ Nghị định số 91/2015/NĐ-CP ngày 13 tháng 10 năm 2015 của Chính phủ về đầu tư vốn nhà nước vào doanh nghiệp và quản lý, sử dụng vốn, tài sản tại doanh nghiệp;

Căn cứ Nghị định số 52/2016/NĐ-CP ngày 13 tháng 6 năm 2016 của Chính phủ quy định tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn Điều lệ;

Căn cứ Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01 tháng 9 năm 2016 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn Điều lệ;

Căn cứ Nghị định số 32/2018/NĐ-CP ngày 08 tháng 3 năm 2018 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 91/2015/NĐ-CP ngày 13 tháng 10 năm 2015 của Chính phủ về đầu tư vốn nhà nước vào doanh nghiệp và quản lý, sử dụng vốn, tài sản tại doanh nghiệp;

Căn cứ Nghị định số 121/2020/NĐ-CP ngày 09 tháng 10 năm 2020 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung khoản 2 Điều 12 Nghị định 91/2015/NĐ-CP ngày 13 tháng 10 năm 2015 của Chính phủ về đầu tư vốn nhà nước vào doanh nghiệp và quản lý, sử dụng vốn, tài sản tại doanh nghiệp, đã được sửa đổi, bổ sung tại khoản 5 Điều 1 Nghị định số 32/2018/NĐ-CP ngày 08 tháng 3 năm 2018 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 91/2015/NĐ-CP;

Căn cứ Nghị định số 140/2020/NĐ-CP ngày 30 tháng 11 năm 2020 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 126/2017/NĐ-CP ngày 16 tháng 11 năm 2017 của Chính phủ về chuyển doanh nghiệp nhà nước và công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do doanh nghiệp nhà nước đầu tư 100% vốn điều lệ thành công ty cổ phần;

Căn cứ Thông tư số 36/2021/TT-BTC ngày 26 tháng 5 năm 2021 của Bộ Tài chính hướng dẫn một số nội dung về đầu tư vốn nhà nước vào doanh nghiệp và quản lý, sử dụng vốn, tài sản tại doanh nghiệp quy định tại Nghị định số 91/2015/NĐ-CP ngày 13 tháng 10 năm 2015;

Theo đề nghị của Hội đồng thành viên,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Nay ban hành Quy chế trả lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên Dịch vụ công ích quận 6 (kèm theo Quyết định này).

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

Điều 3. Hội đồng thành viên, Giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng, các Phòng chuyên môn, nghiệp vụ, các đơn vị phụ thuộc công ty chịu trách nhiệm thi hành quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- UBND TPHCM;
- Chi cục Tài chính DN;
- Ban Quản lý Đổi mới DN;
- Ủy ban nhân dân quận 6;
- Kiểm soát viên công ty;
- Lưu: VT.

**TM. HỘI ĐỒNG THÀNH VIÊN
CHỦ TỊCH**



Nguyễn Văn Tiếng

ỦY BAN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH
**CÔNG TY TRÁCH NHIỆM
HỮU HẠN MỘT THÀNH VIÊN
DỊCH VỤ CÔNG ÍCH QUẬN 6**

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

QUY CHẾ

Trả lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý

Công ty Trách nhiệm hữu hạn một thành viên Dịch vụ công ích quận 6.

(Kèm theo Quyết định số 155/QĐ-HĐTV ngày 30 tháng 6 năm 2022
của Công ty TNHH MTV Dịch vụ Công Ích Quận 6)



Chương I
QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi và đối tượng áp dụng:

Quy chế này quy định chế độ tiền lương, tiền thưởng đối với Người quản lý chuyên trách công ty Trách nhiệm hữu hạn một thành viên Dịch vụ công ích quận 6; thù lao đối với Người quản lý không chuyên trách (nếu có).

Người quản lý gồm các chức danh sau: Chủ tịch Hội đồng thành viên; Thành viên Hội đồng thành viên; Kiểm soát viên; Giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng (không bao gồm Giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng làm việc theo hợp đồng lao động).

Chương II
**XÁC ĐỊNH VÀ CHI TRẢ QUỸ TIỀN LƯƠNG,
THÙ LAO, TIỀN THƯỞNG**

Điều 2. Nguyên tắc xác định Quỹ tiền lương, thù lao, tiền thưởng

1. Tiền lương của người quản lý chuyên trách được xác định và chi trả gắn với hiệu quả sản xuất kinh doanh, kết quả quản lý, điều hành hoặc kiểm soát, có khống chế mức hưởng tối đa và đảm bảo tương quan hợp lý với tiền lương của người lao động trong công ty.

2. Thù lao đối với người quản lý không chuyên trách tại công ty được tính theo công việc và thời gian làm việc, nhưng không vượt quá 20% tiền lương của người quản lý chuyên trách.

3. Quỹ tiền lương, thù lao của người quản lý chuyên trách được xác định theo năm, tách riêng với quỹ tiền lương của người lao động, do công ty xây dựng trình cơ quan đại diện chủ sở hữu phê duyệt. Căn cứ vào quỹ tiền lương, thù lao kế hoạch do công ty xác định và được phê duyệt, hàng tháng người quản lý được tạm ứng không vượt 80% của số tiền lương, thù lao tạm tính cho tháng đó; số còn lại được quyết toán và chi trả vào cuối năm;

4. Tiền lương của Kiểm soát viên sau khi khoản phải nộp BHXH, BHYT và các khoản khác theo quy định, công ty nộp cho cơ quan đại diện chủ sở hữu. Cơ quan đại diện chủ sở hữu chi trả cho Kiểm soát viên theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao.

5. Quỹ tiền lương kế hoạch của người quản lý chuyên trách

a). Quỹ tiền lương kế hoạch được xác định trên cơ sở số người quản lý công ty chuyên trách và mức tiền lương bình quân kế hoạch của người quản lý công ty chuyên trách theo Điều 10 và Điều 11 Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH, theo đó mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định trên cơ sở mức lương cơ bản quy định tại Phụ lục II ban hành kèm theo Nghị định số 52/2016-NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ (gọi tắt là mức tiền lương cơ bản) gắn với năng suất lao động và hiệu quả sản xuất, kinh doanh của công ty như sau:

- Công ty bảo toàn và phát triển vốn nhà nước, nộp ngân sách theo quy định, năng suất lao động bình quân không giảm và lợi nhuận kế hoạch cao hơn thực hiện của năm trước liền kề thì được áp dụng hệ số điều chỉnh tăng thêm tối đa bằng 0,5 lần mức lương cơ bản.

- Công ty bảo toàn và phát triển vốn nhà nước, nộp ngân sách theo quy định, lợi nhuận kế hoạch bằng lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch bằng mức lương cơ bản.

- Công ty có lợi nhuận kế hoạch thấp hơn lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định trên cơ sở mức lương cơ bản và giảm trừ theo nguyên tắc: cứ 1% lợi nhuận kế hoạch thấp hơn so với thực hiện của năm trước liền kề thì giảm 0,5% mức lương cơ bản, nhưng thấp nhất bằng 1,2 lần so với mức tiền lương bình quân chế độ.

- Công ty không có lợi nhuận thì căn cứ vào kế hoạch sản xuất kinh doanh so với thực hiện của năm trước liền, mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định thấp nhất bằng mức tiền lương bình quân theo chế độ và cao nhất không vượt quá 1,2 lần so với mức tiền lương bình quân chế độ.

- Công ty lỗ (trừ các trường hợp khách quan quy định tại Khoản 6 Điều 5 Nghị định 52/2016/NĐ-CP) thì mức tiền lương bình quân kế hoạch bằng mức tiền lương chế độ trên cơ sở hệ số lương theo Điều 3 Nghị định 52/2016/NĐ-CP và mức lương cơ sở.

- Công ty giảm lỗ so với thực hiện năm trước thì căn cứ vào mức độ giảm lỗ hoặc kế hoạch sản xuất, kinh doanh để xác định tiền lương, đảm bảo tương quan chung và báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu xem xét quyết định.

b) Công ty bảo toàn và phát triển vốn nhà nước, nộp ngân sách theo quy định và có lợi nhuận kế hoạch bằng hoặc cao hơn lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề, nhưng mức tiền lương bình quân kế hoạch (sau khi xác định theo quy định tại Khoản 1 và Khoản 2 Điều 10 Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH) thấp hơn so với thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được tính bằng mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề.

c) Đối với trường hợp công ty bảo đảm chi tiêu phát triển vốn nhà nước, nộp ngân sách, lợi nhuận kế hoạch cao hơn thực hiện của năm trước liền kề, nhưng năng suất lao động bình quân thấp hơn so với thực hiện của năm trước liền kề thì sau khi xác định mức tiền lương bình quân kế hoạch theo Khoản 2 Điều 10 Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH, phải giảm trừ tiền lương theo nguyên tắc: cứ giảm 1% năng suất lao động bình quân kế hoạch so với thực hiện của năm trước liền kề thì giảm 0,5% mức tiền lương bình quân kế hoạch.

d) Công ty hoạt động không vì mục tiêu lợi nhuận hoặc thực hiện sản phẩm, dịch vụ công ích do Nhà nước đặt hàng, giao kế hoạch thì công ty thay chỉ tiêu lợi nhuận kế hoạch bằng chỉ tiêu khối lượng sản phẩm, dịch vụ, nhiệm vụ kế hoạch để xác định mức tiền lương bình quân kế hoạch.

e) Khi xác định mức tiền lương bình quân, quỹ tiền lương, quỹ thù lao kế hoạch, nếu có yếu tố khách quan ảnh hưởng làm tăng hoặc làm giảm năng suất lao động và lợi nhuận thì công ty tính toán, lượng hóa để giảm trừ phần yếu tố khách quan làm tăng năng suất lao động, lợi nhuận hoặc cộng thêm phần yếu tố khách quan làm giảm năng suất lao động, lợi nhuận. các yếu tố khách quan được quy định tại Khoản 1 Điều 13 Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH.

6. Quỹ thù lao kế hoạch của người quản lý không chuyên trách

Quỹ thù lao kế hoạch của người quản lý không chuyên trách được xác định theo Điều 3 Thông tư 27/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01 tháng 09 năm 2016.

7. Quỹ lương thực hiện của người quản lý chuyên trách:

a) Thực hiện theo Điều 15 Thông tư 27/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01 tháng 09 năm 2016, theo đó quỹ tiền lương thực hiện được xác định trên cơ sở số người quản lý công ty chuyên trách thực tế (tính bình quân) và mức tiền lương bình quân thực hiện gắn với mức độ thực hiện chỉ tiêu bảo toàn và phát triển vốn nhà nước, nộp ngân sách, năng suất lao động, lợi nhuận hoặc khối lượng sản phẩm, dịch vụ, nhiệm vụ (thay cho chỉ tiêu lợi nhuận) quy định tại Điều 10 và Điều 11 Thông tư 27/2016/TT-BLĐTBXH, cụ thể như sau:

- Công ty bảo toàn và phát triển vốn nhà nước, nộp ngân sách theo quy định, lợi nhuận thực hiện bằng lợi nhuận kế hoạch thì mức tiền lương bình quân thực hiện được xác định bằng mức tiền lương bình quân kế hoạch.

- Công ty bảo toàn và phát triển vốn nhà nước, nộp ngân sách theo quy định, năng suất lao động bình quân thực hiện không thấp hơn kế hoạch và lợi nhuận thực hiện vượt kế hoạch thì cứ 1% lợi nhuận thực hiện vượt lợi nhuận kế hoạch, mức tiền lương bình quân thực hiện được tính thêm tối đa bằng 1%, nhưng tối đa không quá 20% so với mức tiền lương bình quân kế hoạch. Trường hợp năng suất lao động bình quân thực hiện thấp hơn kế hoạch thì công ty giảm trừ tiền lương theo nguyên tắc: cứ giảm 1% năng suất lao động bình quân thực hiện so với kế hoạch thì giảm trừ 0,5% mức tiền lương bình quân thực hiện.

- Công ty có lợi nhuận thực hiện giảm so với lợi nhuận kế hoạch thì cứ 1% lợi nhuận thực hiện giảm so với kế hoạch, phải giảm trừ mức tiền lương bình quân thực hiện bằng 1% so với mức tiền lương bình quân kế hoạch. Trường hợp lợi nhuận thực hiện giảm và thấp hơn lợi nhuận thấp nhất theo từng lĩnh vực khi xác định mức tiền lương bình quân kế hoạch quy định tại Khoản 2 Điều 10 Thông tư 27/2016/TT-BLĐTBXH thì mức tiền lương bình quân thực hiện chỉ được tính theo hệ số điều chỉnh tăng thêm trong khung quy định tương ứng với lợi nhuận nêu tại Khoản 2 Điều 10 Thông tư 27/2016/TT-BLĐTBXH.

- Công ty không có lợi nhuận hoặc lỗ hoặc giảm lỗ so với kế hoạch thì mức tiền lương bình quân thực hiện được xác định theo quy định tại Khoản 4, 5 và Khoản 6 Điều 10 Thông tư này.

b) Đối với công ty bảo toàn và phát triển vốn nhà nước, nộp ngân sách theo quy định, năng suất lao động bình quân thực hiện không thấp hơn kế hoạch và có lợi nhuận thực hiện bằng hoặc cao hơn so với thực hiện của năm trước liền kề, nhưng mức tiền lương bình quân thực hiện thấp hơn so với thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân thực hiện được tính bằng mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề.

c) Công ty 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 theo Khoản 1 Điều này.

8. Quỹ thù lao thực hiện của người quản lý không chuyên trách

Quỹ thù lao thực hiện của người quản lý không chuyên trách được xác định theo quy định tại khoản 2 Điều 3 Thông tư 27/2016/TT-BLĐTBXH.

9. Quỹ tiền thưởng hàng năm của người quản lý

a) 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 theo hướng dẫn của Bộ Tài Chính. (Khoản 2 Điều 7 Thông tư số 36/2021/TT-BTC ngày 26 tháng 5 năm 2021 của Bộ Tài chính)

b) Công ty xếp loại A; B được trích tương ứng 1,5; 01 tháng lương thực hiện của người quản lý doanh nghiệp, kiểm soát viên.

c) Công ty xếp loại C hoặc doanh nghiệp không thực hiện xếp loại thì không được trích lập quỹ thưởng người quản lý doanh nghiệp, kiểm soát viên.

d) Tiền lương tháng thực hiện làm căn cứ trích lập quỹ: căn cứ quỹ tiền lương, thù lao thực hiện trong năm tài chính của người quản lý doanh nghiệp (chuyên trách và không chuyên trách) đã được chủ sở hữu phê duyệt và được xác định theo quy định của Nghị định số 52/2016/NĐ-CP ngày 13 tháng 6 năm 2016 của Chính phủ quy định tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với Người quản lý công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ và các văn bản sửa đổi, bổ sung, thay thế (nếu có), chia (:) cho 12 tháng.

Điều 3: Chi trả tiền lương, thù lao:

1. Theo quy định tại Điều 3 Thông tư 27/2016/TT-BLĐTBXH, căn cứ vào quỹ tiền lương và quỹ thù lao kế hoạch được phê duyệt, công ty tạm ứng tiền lương, thù lao cho người quản lý công ty theo đó:

+ Hàng tháng, người quản lý công ty được tạm ứng bằng 80% của số tiền lương, thù lao tạm tính cho tháng đó; số 20% còn lại được quyết toán và chi trả vào cuối năm.

+ Đối với khoản tiền lương, thù lao của Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên, công ty trích, chuyển cho cơ quan đại diện chủ sở hữu Kiểm soát viên sau khi trích nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và các khoản khác theo quy định của pháp luật.

2. Quỹ tiền lương, thù lao còn lại của người quản lý được xác định trên cơ sở Quỹ tiền lương, thù lao thực hiện được và Quỹ tiền lương, thù lao đã tạm ứng cho người quản lý. Được thanh toán sau khi Quỹ lương thực hiện được phê duyệt. Trường hợp đã tạm ứng và chi vượt Quỹ tiền lương thực hiện thì người quản lý công ty phải hoàn trả phần tiền lương đã chi vượt ngay trong năm.

Điều 4. Chi trả tiền thưởng

a) Theo quy định tại Điều 17 Thông tư 27/2016/TT-BLĐTBXH, hàng năm công ty được trích 90% để thưởng cuối năm gắn với hiệu quả sản xuất kinh doanh và các tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ đối với người quản lý theo quy định của

Chính phủ về giám sát tài chính, đánh giá hiệu quả hoạt động, công khai thông tin tài chính theo quy định.

b) Phần tiền thưởng còn lại (10% quỹ tiền thưởng hàng năm) được lập thành quỹ tiền thưởng nhiệm kỳ, dùng để thưởng khi người quản lý công ty kết thúc nhiệm kỳ theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ cả nhiệm kỳ theo nguyên tắc:

- Hoàn thành hoặc hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ các năm trong nhiệm kỳ thì được hưởng toàn bộ phần tiền thưởng từ quỹ tiền thưởng nhiệm kỳ;

- Một năm trong nhiệm kỳ không hoàn thành nhiệm vụ thì chỉ được hưởng 50% phần tiền thưởng từ quỹ tiền thưởng nhiệm kỳ;

- Hai năm trở lên trong nhiệm kỳ không hoàn thành nhiệm vụ thì không được hưởng phần tiền thưởng từ quỹ tiền thưởng nhiệm kỳ.

- Phần quỹ tiền thưởng nhiệm kỳ còn lại được hạch toán vào thu nhập khác của công ty.

c) Nhiệm kỳ để xác định quỹ tiền thưởng nhiệm kỳ của người quản lý công ty được tính theo nhiệm kỳ của Chủ tịch Hội đồng thành viên.

Chương III

TRÁCH NHIỆM VÀ TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 5. Trách nhiệm của Hội đồng thành viên

1. Quyết định chuyển xếp, nâng bậc lương đối với người quản lý công ty chuyên trách thuộc thẩm quyền bổ nhiệm; báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu quyết định chuyển xếp, nâng bậc lương đối với người quản lý công ty chuyên trách thuộc thẩm quyền bổ nhiệm của cơ quan đại diện chủ sở hữu.

2. Quý I hàng năm, xây dựng quỹ tiền lương, thù lao kế hoạch; xác định quỹ tiền lương, thù lao thực hiện, quỹ tiền thưởng năm trước và báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu phê duyệt (đồng thời gửi cho Kiểm soát viên) kèm số liệu theo biểu mẫu số 1 ban hành kèm theo Thông tư 27/2016/TT-BLĐTBXH.

3. Xác định tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với Kiểm soát viên và trích nộp cho cơ quan đại diện chủ sở hữu để chi trả gắn với mức độ hoàn thành nhiệm vụ của từng người.

4. Xây dựng quy chế trả lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý công ty và báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu trước khi thực hiện; trả lương, thù lao, tiền

thường cho người quản lý công ty theo quy chế trả lương, thù lao, quy chế thưởng của công ty.

5. Cung cấp các tài liệu, báo cáo có liên quan đến tình hình thực hiện chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng khi Kiểm soát viên yêu cầu; rà soát lại nội dung Kiểm soát viên kiến nghị (nếu có) để chỉ đạo sửa đổi, điều chỉnh theo đúng quy định.

6. Quý II hàng năm, tổng hợp tiền lương, thù lao, tiền thưởng và thu nhập bình quân hàng tháng năm trước liền kề của từng người quản lý công ty để báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu kèm số liệu theo biểu mẫu số 2 ban hành kèm theo Thông tư 27/2016/TT-BLĐTBXH; công khai trên trang thông tin điện tử (Website) của công ty theo quy định của pháp luật.

Điều 6. Trách nhiệm của Kiểm soát viên

1. Kiểm tra, giám sát và định kỳ báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu việc thực hiện trách nhiệm của Hội đồng thành viên, Giám đốc theo quy định của Chính phủ và quy định tại Thông tư 27/2016/TT-BLĐTBXH.

2. Đề nghị Hội đồng thành viên chỉ đạo sửa đổi, điều chỉnh nếu phát hiện nội dung không đúng quy định trong quá trình rà soát, kiểm tra. Trường hợp Hội đồng thành viên không thực hiện thì báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu biết để kịp thời xử lý.

3. Rà soát, thẩm định việc xác định quỹ tiền lương, thù lao để báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu trong vòng 15 ngày kể từ khi nhận báo cáo của Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty. Kiểm soát viên chịu trách nhiệm về tính chính xác, trung thực của báo cáo thẩm định.

Điều 7: Tổ chức thực hiện

1. Quy chế tài chính này bao gồm 3 Chương 7 Điều, Chủ tịch Hội đồng thành viên, Giám đốc công ty chịu trách nhiệm tổ chức thực hiện Quy chế này.

2. Phòng Quản trị nhân sự phối hợp với phòng Tài chính Kế toán xây dựng Quỹ lương, thù lao kế hoạch, Quỹ lương, thù lao thực hiện cho người quản lý.

3. Phòng Tài chính Kế toán thực hiện chi trả lương, trả thưởng theo Quy chế này.

4. Đối với những điều khoản không thể hiện trong quy chế này, công ty phải thực hiện theo đúng quy định pháp luật hiện hành.

5. Quy chế này có hiệu lực kể từ ngày ký.

6. Việc sửa đổi và bổ sung Quy chế này do Hội đồng thành viên công ty phê duyệt trên cơ sở kiến nghị của Giám đốc công ty./.