

Số: 977 /QĐ-HĐTV

Tp. Hồ Chí Minh, ngày 08 tháng 10 năm 2018

QUYẾT ĐỊNH

Về việc ban hành Quy chế tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý Công ty mẹ - Tổng Công ty Địa ốc Sài Gòn TNHH một thành viên

HỘI ĐỒNG THÀNH VIÊN TỔNG CÔNG TY ĐỊA ỐC SÀI GÒN TRÁCH NHIỆM HỮU HẠN MỘT THÀNH VIÊN

Căn cứ Luật Doanh nghiệp ngày 26 tháng 11 năm 2014 và các văn bản hướng dẫn thi hành;

Căn cứ Nghị định số 52/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 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 01/9/2016 của Bộ Lao động thương binh xã hội về quản lý lao động tiền lương, thù lao, thưởng của người quản lý trong Công ty TNHH một thành viên nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ;

Căn cứ Quyết định số 3472/QĐ-UBND ngày 10/8/2010 của Ủy ban nhân dân Thành phố về việc phê duyệt Đề án chuyển đổi Tổng Công ty Địa ốc Sài Gòn hoạt động theo mô hình Công ty mẹ - Công ty con thành công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên, hoạt động theo hình thức Công ty mẹ- Công ty con;

Căn cứ Quyết định 4550/QĐ-UBND ngày 26/9/2011 của Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về việc phê duyệt Điều lệ Tổng Công ty Địa ốc Sài Gòn – TNHH một thành viên;

Căn cứ Quyết định số 443/QĐ-HĐTV ngày 14/6/2012 của Hội đồng thành viên Tổng Công ty Địa ốc Sài Gòn – TNHH một thành viên về việc ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của Hội đồng thành viên Tổng Công ty Địa ốc Sài Gòn – TNHH một thành viên;

Căn cứ Quyết định số 134/QĐ-UBND-TC ngày 06/7/2016 của Ủy ban nhân dân Thành phố về bổ nhiệm Chủ tịch Hội đồng thành viên Tổng Công ty Địa ốc Sài Gòn – TNHH một thành viên;

Căn cứ Nghị quyết số 235/NQ-HĐTV ngày 30/3/2018 của Hội đồng thành viên Tổng công ty Địa ốc Sài Gòn – TNHH một thành viên về điều chỉnh, bổ sung quy chế người quản lý Công ty mẹ;

Căn cứ Văn bản số 16024/SLĐTBXH-LĐ ngày 22/6/2018 về góp ý Quy chế trả lương, thù lao, tiền thưởng người quản lý Tổng Công ty Địa ốc Sài Gòn – TNHH một thành viên;

Xét Báo cáo số 888/BC-TCT-VP ngày 12/9/2018 của Tổng Giám đốc về việc điều chỉnh, bổ sung Quy chế lương người quản lý công ty mẹ;

Căn cứ Biên bản họp số 43/BBH-HĐTV ngày 02/10/2018 của Hội đồng thành viên Tổng Công ty Địa ốc Sài Gòn – TNHH một thành viên,



QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Nay ban hành kèm theo Quyết định này Quy chế tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý Tổng Công ty Địa ốc Sài Gòn - TNHH một thành viên.

Điều 2. Tổng Giám đốc Tổng Công ty, Giám đốc Ban Quản lý dự án đầu tư xây dựng, Trưởng các phòng thuộc Tổng Công ty và các cá nhân, đơn vị có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như Điều 2;
- Sở LĐTBXH (đề b/c);
- TV.HĐTV Tcty;
- KSV;
- Các Phó TGĐ Tcty;
- Lưu: VT, LĐTL (Hà 2) (18).



TM. HỘI ĐỒNG THÀNH VIÊN
CHỦ TỊCH

Nguyễn Phước Ngọc

QUY CHẾ

Tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý Tổng công ty Địa ốc Sài Gòn TNHH một thành viên

(Ban hành kèm theo Quyết định số 977 /QĐ-HĐTV ngày 08 tháng 10 năm 2018
của Hội đồng thành viên Tổng công ty Địa ốc Sài Gòn TNHH MTV)

Chương I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi, đối tượng áp dụng

1. Quy chế này được áp dụng trong phạm vi nội bộ Tổng công ty Địa ốc Sài Gòn TNHH một thành viên (sau đây gọi tắt là Tổng công ty). Quy chế này quy định về tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý Tổng công ty.

2. Đối tượng áp dụng:

- Người quản lý chuyên trách Tổng công ty bao gồm Chủ tịch Hội đồng thành viên, Tổng giám đốc, Thành viên Hội đồng thành viên, Phó Tổng giám đốc, Kiểm soát viên, Kế toán trưởng. Người quản lý chuyên trách không bao gồm Tổng giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Kế toán trưởng làm việc theo hợp đồng lao động.

- Người quản lý không chuyên trách bao gồm Thành viên không chuyên trách Hội đồng thành viên, Kiểm soát viên không chuyên trách.

Điều 2. Nguyên tắc xếp lương, trả lương, thù lao, tiền thưởng

1. Người quản lý chuyên trách được xếp hệ số lương theo hạng Tổng công ty quy định tại Phụ lục I - Bảng hệ số mức lương của người quản lý chuyên trách Tổng công ty ban hành kèm theo Nghị định số 52/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ.

2. Người quản lý chuyên trách đang xếp lương bậc 1, được xem xét nâng bậc lương khi đảm bảo đủ các điều kiện sau:

- Có thời gian giữ bậc 1 từ đủ 36 tháng;
- Hoàn thành nhiệm vụ hàng năm theo tiêu chí đánh giá do Chính phủ quy định, chủ sở hữu hướng dẫn đánh giá;
- Không vi phạm chế độ trách nhiệm theo quy định của pháp luật lao động;
- Không trong thời gian bị thi hành kỷ luật;

3. Người quản lý chuyên trách được xếp lương theo Bảng mức lương cơ bản để xác định quỹ lương của người quản lý chuyên trách Tổng công ty tại Phụ lục II ban hành kèm theo Nghị định số 52/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ. Mức lương này được chi trả cho người quản lý gắn với hiệu quả sản xuất kinh doanh của Công ty mẹ Tổng công ty, kết quả quản lý, điều hành hoặc kiểm soát, có không chế mức hưởng tối đa và bảo đảm tương quan hợp lý với tiền lương người lao động trong Tổng công ty.

4. Thù lao của người quản lý không chuyên trách được tính theo công việc và thời gian làm việc; mức thù lao tối đa không vượt quá 20% tiền lương của người quản lý chuyên trách tương ứng theo Khoản 2 Điều 3 Thông tư 27/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ Lao động Thương binh Xã hội. Từ 01/01/2018 không xây dựng quỹ thù lao này theo chỉ đạo tại công văn 6358/UBND-VX ngày 16/10/2017 của Ủy ban nhân dân thành phố.

5. Đối với người quản lý được cử làm đại diện vốn góp ở nhiều doanh nghiệp khác thì khoản thù lao do doanh nghiệp khác trả được nộp về Tổng công ty để chi trả theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ nhưng tối đa không vượt quá 50% mức tiền lương thực tế được hưởng tại Tổng công ty. Phần còn lại (nếu có) được hạch toán vào thu nhập khác của Tổng công ty.

6. Quỹ tiền lương, thù lao của người quản lý được xác định theo năm, tách riêng với quỹ tiền lương của người lao động, do Tổng công ty xây dựng và trình chủ sở hữu phê duyệt. Hàng tháng người quản lý 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.

7. Quỹ tiền lương, thù lao của người quản lý được hạch toán vào giá thành hoặc chi phí kinh doanh và thể hiện thành một mục riêng trong báo cáo tài chính hàng năm của Tổng công ty.

8. Tiền thưởng của người quản lý được xác định theo năm tương ứng với hiệu quả sản xuất, kinh doanh, kết quả quản lý, điều hành hoặc kiểm soát, được trả một phần vào cuối năm, phần còn lại được trả sau khi kết thúc nhiệm kỳ.

9. Đối với trường hợp Chủ tịch Hội đồng thành viên chuyên trách kiêm Tổng giám đốc thì chỉ được nhận tiền lương của một chức danh cao nhất.

10. Việc trích nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và các khoản khác theo quy định của pháp luật đối với Kiểm soát viên do Tổng công ty thực hiện. Sau khi trừ các khoản trích nộp, Tổng công ty chuyển tiền lương, tiền thưởng của Kiểm soát viên cho chủ sở hữu là Ủy ban nhân dân thành phố (thông qua cơ quan đại diện là Chi cục Tài chính doanh nghiệp) để hình thành quỹ chung. Việc chi trả cho Kiểm soát viên do Ủy ban nhân dân thành phố quyết định trên cơ sở đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Chương II

QUỸ TIỀN LƯƠNG, THÙ LAO

Điều 3. Quỹ tiền lương, thù lao kế hoạch

1. Quỹ tiền lương kế hoạch đối với người quản lý chuyên trách

Quỹ tiền lương kế hoạch được xác định trên cơ sở số người quản lý chuyên trách và mức tiền lương bình quân kế hoạch 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 theo hướng dẫn tại Thông tư 27/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ Lao động Thương binh Xã hội.

2. Quỹ thù lao kế hoạch đối với người quản lý không chuyên trách

Quỹ thù lao kế hoạch được xác định trên cơ sở số người quản lý không chuyên trách và mức thù lao theo quy định tại Khoản 4 Điều 2 Quy chế này.

3. Quý 1 hàng năm, Tổng giám đốc trình Hội đồng thành viên phương án xây dựng Quỹ tiền lương, thù lao kế hoạch và báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu phê duyệt (đồng gởi Kiểm soát viên có ý kiến). Mức tạm ứng tiền lương, thù lao cho người quản lý thực hiện theo Khoản 6 Điều 2 Quy chế này.

Đối với khoản tiền lương của Kiểm soát viên, Tổng công ty trích, chuyển cho cơ quan đại diện chủ sở hữu để tạm ứng cho Kiểm soát viên theo quy định.

Điều 4. Quỹ tiền lương, thù lao thực hiện

1. Quỹ tiền lương thực hiện đối với người quản lý chuyên trách

Quỹ tiền lương thực hiện được xác định trên cơ sở số người quản lý 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 theo hướng dẫn tại Thông tư 27/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ Lao động Thương binh Xã hội.

2. Quỹ thù lao thực hiện đối với người quản lý không chuyên trách

Quỹ thù lao thực hiện được xác định trên cơ sở số người quản lý không chuyên trách thực tế tại các thời điểm trong năm, thời gian làm việc và mức thù lao theo quy định tại Khoản 4 Điều 2 Quy chế này.

3. Quý 1 hàng năm, Tổng giám đốc trình Hội đồng thành viên thông qua phương án xây dựng Quỹ tiền lương, thù lao thực hiện năm trước liền kề và báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu phê duyệt (đồng gởi Kiểm soát viên có ý kiến). Căn cứ quỹ tiền lương, thù lao thực hiện và tiền lương, thù lao đã tạm ứng cho người quản lý, Tổng công ty xác định quỹ tiền lương, thù lao còn lại. Trường hợp đã tạm ứng vượt quá quỹ tiền lương, thù lao thực hiện thì phải hoàn trả phần tiền lương, thù lao đã tạm ứng vượt ngay trong năm.

Điều 5. Quỹ tiền lương của Kiểm soát viên

Quỹ tiền lương, thù lao của Kiểm soát viên được thực hiện theo Quy chế quản lý, sử dụng quỹ tiền lương, thù lao, tiền thưởng của Kiểm soát viên do Ủy ban nhân dân thành phố ban hành.

Chương III

PHÂN PHỐI TIỀN LƯƠNG

Điều 6. Thời gian chi tiền lương, thù lao

1. Tổng công ty chi tạm ứng tiền lương, thù lao cho người quản lý vào ngày 15 hàng tháng. Nếu rơi vào ngày nghỉ thì chi vào ngày làm việc liền kề trước đó.

2. Phần tiền lương còn lại được quyết toán sau khi có Thông báo phê duyệt quỹ lương, thù lao thực hiện của Ủy ban nhân dân thành phố.

Điều 7. Quy định chi trả lương, thù lao

Căn cứ vào quỹ lương thực tế hàng năm, Tổng công ty chi trả cho người quản lý gắn với kết quả sản xuất kinh doanh nhưng không vượt quá quỹ tiền lương, thù lao cho phép được Ủy ban nhân dân thành phố phê duyệt.

Điều 8. Các chính sách, chế độ khác

Ngoài các điều khoản quy định trong Quy chế này, Tổng công ty phải tuân thủ các chính sách, chế độ khác của nhà nước về quyền lợi và nghĩa vụ của người quản lý.

Chương IV

ĐÁNH GIÁ NGƯỜI QUẢN LÝ

Điều 9. Mục đích đánh giá người quản lý

Hàng năm, căn cứ vào các tiêu chí đánh giá tại Điều 10 Quy chế này để thực hiện đánh giá người quản lý phục vụ công tác phân phối tiền lương, thù lao kể cả thù lao người quản lý được cử làm đại diện vốn tại doanh nghiệp khác, tiền thưởng cho chức danh quản lý nhằm đảm bảo tính khách quan, công bằng, dân chủ.

Điều 10. Tiêu chí đánh giá người quản lý

1. Tiêu chí đánh giá hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ

Người quản lý Tổng công ty được đánh giá hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ khi đạt được tất cả các tiêu chí sau:

a. Doanh nghiệp hoàn thành trên 90% nhiệm vụ được giao theo chương trình, kế hoạch công tác năm, trừ trường hợp bất khả kháng hoặc do nguyên nhân khách quan;

b. Luôn gương mẫu, chấp hành tốt đường lối chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của nhà nước, pháp luật về phòng chống tham nhũng; thực hành tiết kiệm, chống lãng phí; điều lệ, nội quy, quy chế của Tổng công ty;

c. Có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt; có lối sống lành mạnh; lễ lối làm việc chuẩn mực;

d. Lãnh đạo, quản lý, chỉ đạo, điều hành các đơn vị thành viên hoặc lĩnh vực được giao phụ trách hoàn thành xuất sắc các nhiệm vụ được giao;

e. Đảm bảo hiệu quả của việc tuyển dụng, sử dụng lao động Công ty theo kế hoạch lao động đã được cơ quan đại diện chủ sở hữu có ý kiến trước khi Hội đồng thành viên Tổng công ty phê duyệt;

f. Tham gia ít nhất một hoạt động xã hội do chủ sở hữu, Tổng công ty tổ chức;

2. Tiêu chí đánh giá hoàn thành nhiệm vụ

Người quản lý Tổng công ty được đánh giá hoàn thành nhiệm vụ khi đạt được tất cả các tiêu chí sau:

a. Doanh nghiệp hoàn thành từ 70% đến 90% nhiệm vụ được giao theo chương trình, kế hoạch công tác năm, trừ trường hợp bất khả kháng hoặc do nguyên nhân khách quan;

b. Luôn gương mẫu, chấp hành tốt đường lối chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của nhà nước, pháp luật về phòng chống tham nhũng; thực hành tiết kiệm, chống lãng phí; điều lệ, nội quy, quy chế của Tổng công ty;

c. Có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt; có lối sống lành mạnh; lễ lối làm việc chuẩn mực;

d. Lãnh đạo, quản lý, chỉ đạo, điều hành các đơn vị thành viên hoặc lĩnh vực được giao phụ trách hoàn thành các nhiệm vụ được giao;

e. Đảm bảo hiệu quả của việc tuyển dụng, sử dụng lao động Công ty theo kế hoạch lao động đã được cơ quan đại diện chủ sở hữu có ý kiến trước khi Hội đồng thành viên Tổng công ty phê duyệt;

f. Tham gia ít nhất một hoạt động xã hội do chủ sở hữu, Tổng công ty tổ chức;

3. Tiêu chí đánh giá không hoàn thành nhiệm vụ

Người quản lý Tổng công ty được đánh giá không hoàn thành nhiệm vụ khi vi phạm một trong các tiêu chí sau:

a. Doanh nghiệp hoàn thành dưới 70% nhiệm vụ được giao theo chương trình, kế hoạch công tác năm;

b. Không thực hiện hoặc vi phạm đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của nhà nước; pháp luật về phòng chống tham nhũng; thực hành tiết kiệm, chống lãng phí; bị cấp có thẩm quyền xử lý kỷ luật theo quy định;

c. Lãnh đạo, quản lý, chỉ đạo, điều hành các đơn vị thành viên hoặc lĩnh vực được giao phụ trách không hoàn thành các nhiệm vụ được giao;

d. Vi phạm điều lệ, nội quy, quy chế của Tổng công ty;

e. Tuyển dụng lao động vượt quá kế hoạch hoặc không đúng kế hoạch dẫn đến người lao động không có việc làm, phải chấm dứt hợp đồng lao động;

f. Để xảy ra mất đoàn kết trong Tổng công ty hoặc trong các đơn vị thành viên được giao phụ trách.



Chương V

QUỸ TIỀN THƯỞNG

Điều 11. Quỹ tiền thưởng của người quản lý

1. Quỹ tiền thưởng hàng năm của người quản lý (bao gồm chuyên trách, không chuyên trách) thực hiện theo quy định của Chính phủ về đầu tư vốn nhà nước vào doanh nghiệp và quản lý, sử dụng vốn, tài sản tại doanh nghiệp và hướng dẫn của Bộ Tài chính.

2. Quỹ tiền thưởng quy định tại Khoản 1 Điều này, hàng năm 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 tại Điều 10 Quy chế này.

3. Phần tiền thưởng còn lại (10% quỹ tiền thưởng hàng năm) được lập thành quỹ thưởng nhiệm kỳ dùng thưởng khi người quản lý kết thúc nhiệm kỳ theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ cả nhiệm kỳ của từng người quản lý Tổng công ty:

a. 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;

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

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

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

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

4. Đối với khoản tiền thưởng của Kiểm soát viên chuyên trách, thực hiện theo Quy chế quản lý, sử dụng quỹ tiền lương, thù lao, tiền thưởng của Kiểm soát viên do Ủy ban nhân dân thành phố ban hành.

Chương VI

TRÁCH NHIỆM TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 12. Trách nhiệm của Hội đồng thành viên

1. Quyết định chuyển xếp, nâng bậc lương đối với người quản lý 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 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 thưởng năm trước và báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu phê duyệt (đồng thời gửi cho Kiểm soát viên).

3. Xác định tiền lương, tiền thưởng của 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 được đánh giá theo quy định tại Điều 10 Quy chế này.

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

5. Xây dựng quy chế, đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ và quyết định mức thù lao được hưởng đối với người quản lý Tổng công ty được cử làm đại diện vốn góp tại các doanh nghiệp khác.

6. Cung cấp các tài liệu, báo cáo liên quan đến tình hình thực hiện chế độ tiền lương, 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.

7. 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 để báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu; công khai trên trang thông tin điện tử (Website) của Tổng công ty theo quy định của pháp luật.

Điều 13. 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, Tổng giám đốc Tổng công ty theo quy định của Chính phủ.

2. Đề nghị Hội đồng thành viên Tổng công ty 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 ngày nhận báo cáo của Hội đồng thành viên. Kiểm soát viên chịu trách nhiệm về tính chính xác, trung thực của báo cáo thẩm định.

Chương VII

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 14. Hiệu lực thi hành

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

2. Trong trường hợp có những quy định của pháp luật nhưng chưa đề cập trong Quy chế này hoặc khi có những quy định mới của pháp luật khác với Quy chế này thì những quy định của pháp luật đương nhiên được áp dụng.

Điều 15. Sửa đổi, bổ sung

Việc sửa đổi, bổ sung Quy chế này do Tổng giám đốc xem xét, trình Hội đồng thành viên quyết định./.