

CTY CỔ PHẦN DU LỊCH ĐỒNG NAI

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

Số: 58/2026/QĐ-HĐQT

Đồng Nai, ngày 14 tháng 3 năm 2026.

QUYẾT ĐỊNH

V/v Ban hành Quy chế trả lương, trả thưởng cho CBCNV.

HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ CÔNG TY CỔ PHẦN DU LỊCH ĐỒNG NAI

Căn cứ Bộ Luật lao động - Luật số 45/2019/QH14 ngày 20 tháng 11 năm 2019;

Căn cứ Nghị định số 248/2025/NĐ-CP ngày 15/09/2025 của Chính phủ quy định chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng của người đại diện chủ sở hữu trực tiếp, người đại diện phần vốn nhà nước và Kiểm soát viên trong doanh nghiệp nhà nước;

Căn cứ Điều lệ tổ chức và hoạt động Công ty Cổ phần Du lịch Đồng Nai;

Căn cứ chức năng, quyền hạn, nhiệm vụ của Chủ tịch Hội đồng quản trị Công ty Cổ phần Du lịch Đồng Nai;

Căn cứ phiếu lấy ý kiến các thành viên Hội đồng Lương Công ty CP Du lịch Đồng Nai ngày 27 tháng 06 năm 2026.

QUYẾT ĐỊNH

Điều 1: Ban hành kèm theo Quyết định này Quy chế trả lương, trả thưởng cho CBCNV Công ty Cổ phần Du lịch Đồng Nai.

Điều 2: Quyết định này có hiệu lực và được áp dụng từ ngày 01/01/2026 đồng thời thay thế Quyết định số 77A/QĐ-DLĐN ngày 01/07/2025 về việc ban hành Quy chế trả lương, thưởng của Công ty Cổ phần Du lịch Đồng Nai.

Điều 3. Các Ông (Bà) thành viên Hội đồng Quản trị, Ban Giám đốc, trưởng các phòng/ban công ty và giám đốc các đơn vị kinh doanh trực thuộc chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

Nơi nhận

- Như điều 3
- Lưu HĐQT

TM. HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ



Hồ Lê Hồng Châu

Đồng Nai, ngày 14 tháng 9 năm 2026

QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG, THƯỞNG
CÔNG TY CỔ PHẦN DU LỊCH ĐỒNG NAI
(Ban hành kèm theo Quyết định số: 58/2026/QĐ- HĐQT ngày 14/ 9 /2026
của Chủ tịch HĐQT Công ty Cổ phần Du lịch Đồng Nai)

Chương I
ĐIỀU KHOẢN CHUNG

Điều 1: Mục đích

- Đảm bảo nguồn nhân lực tối ưu cho hoạt động sản xuất kinh doanh.
- Chính sách trả lương phù hợp với các quy định của Nhà nước và Công ty.
- Việc trả lương cho từng đơn vị, bộ phận, từng cá nhân gắn liền với năng suất lao động, hiệu quả công việc, khuyến khích người lao động có chuyên môn, kỹ năng cao giữ vai trò trọng yếu và đóng góp quan trọng vào việc hoàn thành nhiệm vụ sản xuất kinh doanh.

Điều 2: Đối tượng áp dụng

1. Người quản lý công ty chuyên trách: Bao gồm Chủ tịch Hội đồng quản trị, Ban điều hành (Giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng) làm việc theo chế độ bổ nhiệm. Trong đó:

- Người quản lý Công ty chuyên trách đại diện vốn nhà nước là người được chủ sở hữu phần vốn nhà nước ủy quyền bằng văn bản để thực hiện quyền, trách nhiệm và nghĩa vụ của chủ sở hữu phần vốn nhà nước.

- Người quản lý Công ty chuyên trách không đại diện vốn nhà nước bao gồm những người còn lại trong những người quản lý Công ty chuyên trách.

2. Người quản lý Công ty không chuyên trách được hưởng tiền thù lao căn cứ theo Điều 6 - Nghị định 248/2025/NĐ-CP và đã được thông qua Đại hội đồng cổ đông (Phụ lục 3: Mức thù lao người quản lý không chuyên trách).

3. Người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động tại công ty Cổ phần Du lịch Đồng Nai.

Điều 3: Nguyên tắc tính lương, thưởng

Công ty sẽ tạm ứng lương hàng tháng và sẽ được quyết toán lương vào kỳ quyết toán năm tài chính.

Khi kết quả sản xuất kinh doanh tăng thì tiền lương, thưởng, phụ cấp của người lao động tăng theo hiệu quả thực tế phù hợp với Quỹ tiền lương từng tháng được giám đốc công ty phê duyệt.

Tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp được trả theo năng suất lao động và hiệu quả công việc của từng người, không phân phối bình quân để khuyến khích người có tay nghề chuyên môn, kỹ thuật.

Hình thức trả lương cho CBCN-LĐ theo lương cơ bản (lương HĐLĐ), phụ cấp chức vụ (nếu có), phụ cấp chuyên cần, phụ cấp đi lại, các khoản phụ cấp khác, thưởng bán hàng và lương bổ sung năng suất lao động hoặc lương khoán gọn theo thỏa thuận, căn cứ vào:

Thời gian làm việc thực tế.

Theo năng lực làm việc cá nhân.

Theo cấp quản lý.

Theo hiệu quả hoạt động kinh doanh.

Chương II

THANG BẢNG LƯƠNG

ĐIỀU CHỈNH THANG BẢNG LƯƠNG, CHẾ ĐỘ XÉT NÂNG LƯƠNG

Điều 4: Thang bảng lương

- Thang bảng lương Công ty xây dựng căn cứ vào mức lương tối thiểu vùng do Nhà nước quy định, căn cứ vào chức danh, công việc của từng ngành nghề, công việc chuyên môn.

- Bậc thang bảng lương: Công ty xây dựng thang bảng lương gồm có 10 bậc, hệ số chênh lệch giữa 2 bậc liền kề mức tăng từ 5%.

- Hệ thống thang bảng lương áp dụng thực hiện được thông qua Ban chấp hành Công đoàn cơ sở, Hội đồng lương Công ty và Ban giám đốc phê duyệt.

Điều 5: Điều chỉnh thang bảng lương

- Điều chỉnh thang bảng lương: căn cứ theo quy định của Nhà nước điều chỉnh mức tiền lương tối thiểu vùng, mức lương cơ bản (lương HĐLĐ) của mỗi CBCN lao động cũng sẽ được điều chỉnh phù hợp theo nghị định, thông tư hiện hành và được thông qua Ban chấp hành Công đoàn cơ sở, Hội đồng lương Công ty và Ban giám đốc phê duyệt.

Điều 6: Chế độ xét nâng lương cơ bản

- Hàng năm căn cứ vào chất lượng phục vụ, hiệu quả công việc, việc chấp hành nội quy, kỷ luật lao động, tinh thần học hỏi nâng cao trình độ nghiệp vụ, chuyên môn của từng cá nhân thông qua sự đánh giá, đề xuất của Giám đốc đơn vị, bộ phận và tùy theo điều kiện, tình hình sản xuất kinh doanh của công ty, mức tăng

được thông qua Ban chấp hành Công đoàn cơ sở, Hội đồng lương Công ty và Ban giám đốc phê duyệt.

Chương III

LƯƠNG CƠ BẢN, CÁC KHOẢN PHỤ CẤP THEO LƯƠNG LƯƠNG BỔ SUNG NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG

Điều 7: Lương cơ bản theo chức danh, công việc

- Lương cơ bản (lương HDLĐ) căn cứ vào công việc người lao động được giao, dựa vào các tiêu chí: ngành nghề, mức độ phức tạp và mức tiêu hao lao động cho từng công việc cụ thể.

- Căn cứ vào chức danh, công việc đang làm, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và bảng mô tả công việc, mỗi CBCN lao động được xếp lương cơ bản (lương HDLĐ), căn cứ vào các bậc thang bảng lương tương ứng (*Phụ lục 1: Thang bảng lương người lao động*)

- Mức lương cơ bản của Chủ tịch hội đồng quản trị chuyên trách được xác định theo Điều 4, Phụ lục II, Nghị định 248/2025/NĐ-CP ngày 15/09/2025.

- Mức lương cơ bản của Ban điều hành công ty được Hội đồng quản trị phê duyệt dựa trên kế hoạch sản xuất kinh doanh của công ty (*Phụ lục 2: Thang bảng lương Ban điều hành*)

Điều 8: Các khoản Phụ cấp theo lương

1. Phụ cấp chức vụ (nếu có): được tính trên cơ sở công việc đảm nhiệm và đảm bảo ngày công làm việc theo quy định Công ty.

2. Phụ cấp chuyên cần: được tính trên cơ sở ngày công làm việc theo quy định Công ty.

- Hưởng 100% phụ cấp chuyên cần: đủ ngày công làm việc theo quy định của Nhà nước.

- Trường hợp nghỉ phép năm theo chế độ quy định và đã được cấp trên phê duyệt, thì sẽ được hưởng như sau: phụ cấp chuyên cần $(800.000 \text{ đồng} / 26) \times \text{số ngày công làm việc thực tế}$.

- Các trường hợp khác như: nghỉ ốm, nghỉ việc riêng không hưởng lương, số ngày công làm việc trong tháng không đủ theo quy định thì được hưởng như sau:

+ Trường hợp nghỉ 01 ngày thì được hưởng 80% phụ cấp chuyên cần.

+ Nghỉ 02 ngày thì được hưởng 50% phụ cấp chuyên cần.

+ Nghỉ từ 03 ngày trở đi thì không được hưởng phụ cấp chuyên cần hàng tháng.

Chức danh	Mức phụ cấp hàng tháng (đồng / tháng)	
	Chuyên cần	Đi lại
Giám đốc đơn vị, Trưởng phòng ban	1.500.000	150.000
Phó giám đốc đơn vị, Phó phòng ban	1.500.000	150.000
Tổ trưởng, Nhóm trưởng	800.000	150.000
Nhân viên	800.000	150.000

3. Phụ cấp đi lại: được tính trên cơ sở ngày công làm việc theo quy định Công ty.

4. Phụ cấp ca đêm: được trả căn cứ vào số ngày người lao động làm việc vào ca đêm và theo quy định của Công ty, mức phụ cấp là 30.000 đồng/1 đêm.

5. Phụ cấp thu hút: nhằm động viên, khích lệ đối với các trường hợp người lao động có tay nghề cao về chuyên môn kỹ thuật, nghiệp vụ đáp ứng tốt những yêu cầu về đặc thù trong ngành nghề và trong quá trình sản xuất kinh doanh của công ty.

6. Các khoản phụ cấp khác phục vụ quá trình sản xuất kinh doanh như: trang trí, vệ sinh, giữ xe, thưởng bán hàng, giặt ủi.

7. Tiền ăn giữa ca được tính trên cơ sở ngày công làm việc và theo quy định của Công ty (600.000 đồng /26) x số ngày công làm việc. Tiền ăn giữa ca được thanh toán vào ngày cuối của mỗi tháng.

Điều 9: Lương bổ sung năng suất lao động

- Công ty căn cứ đánh giá hiệu suất lao động để phân phối tiền lương hàng tháng. Việc đánh giá được căn cứ vào kết quả kinh doanh hàng tháng dựa trên mức độ hoàn thành doanh thu, lợi nhuận của từng đơn vị kinh doanh trực thuộc đã được công ty giao kế hoạch.

- Lương bổ sung NSLĐ căn cứ vào hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh và mức độ hoàn thành hàng tháng để giám đốc công ty quyết định hệ số phân phối lương năng suất cho từng đơn vị.

- Phân phối lương bổ sung năng suất cho CBCN lao động được căn cứ vào hệ số lương bổ sung NSLĐ của từng người (1 hệ số tương đương 1.000.000 đồng), hiệu quả làm việc, ngày công làm việc và hệ số đánh giá bình xét ABC hàng tháng của từng cá nhân, đơn vị, bộ phận và do giám đốc công ty đánh giá, quyết định.

Hệ số đánh giá bình xét ABC

Để tạo động lực thi đua hoàn thành các chỉ tiêu kế hoạch hàng năm và nâng cao trách nhiệm của từng cá nhân, hàng tháng căn cứ theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao và bảng mô tả công việc từng cá nhân, Tổ trưởng thực hiện việc đánh giá nhân viên, Giám đốc đơn vị đánh giá Tổ trưởng, nhóm trưởng, Giám đốc Công ty đánh giá Giám đốc, Phó giám đốc các đơn vị, bộ phận theo các tiêu chí đánh giá: Nội quy lao động, chất lượng công việc, thái độ phục vụ, sáng kiến trong công việc (đã có bảng hướng dẫn đánh giá nhân viên), để xếp loại hàng tháng cho người lao động.

- Loại A (hệ số 1): đạt từ 90 -> 100 điểm
- Loại B (hệ số 0,8): đạt từ 80 -> dưới 90 điểm
- Loại C (hệ số 0,5): đạt dưới 80 điểm

Chương IV

QUẢN LÝ, SỬ DỤNG QUỸ TIỀN LƯƠNG CỦA CHỦ TỊCH HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ LÀM VIỆC CHUYÊN TRÁCH

Điều 10: Quỹ tiền lương của Chủ tịch Hội đồng Quản trị làm việc chuyên trách.

1. Xây dựng quỹ tiền lương kế hoạch:

- Quỹ tiền lương của Chủ tịch Hội đồng quản trị chuyên trách được xác định theo năm, tách riêng với Quỹ tiền lương Người lao động và Ban điều hành công ty.
- Hàng năm, công ty xây dựng quỹ tiền lương kế hoạch của Chủ tịch Hội đồng quản trị chuyên trách căn cứ theo các quy định tại Điều 4, áp dụng Mức 3 - Nhóm II của Nghị định 248/2025/NĐ-CP ngày 15/09/2025 của Chính phủ (Nghị định 248), được xác định theo công thức:

$$QL_{CT.HĐQT} = (TL_{cb} \times T_{lv})$$

Trong đó:

- + $QL_{CT.HĐQT}$: Quỹ tiền lương Chủ tịch Hội đồng Quản trị làm việc chuyên trách
- + TL_{cb} : Tiền lương cơ bản kế hoạch của Chủ tịch Hội đồng Quản trị làm việc chuyên trách quy định tại Bảng mức lương cơ bản (Điều 4 và Phụ lục II, Nghị định 248).
- + T_{lv} : Thời gian làm việc của Chủ tịch Hội đồng Quản trị chuyên trách.
- Giám đốc Công ty có trách nhiệm chỉ đạo các bộ phận liên quan hàng năm xác định, xây dựng quỹ tiền lương kế hoạch của Chủ tịch Hội đồng quản trị chuyên trách theo quy định và đề xuất Hội đồng Quản trị trình Đại hội đồng cổ đông phê duyệt, thông qua.

2. Phân phối quỹ tiền lương:

Căn cứ tiền lương kế hoạch, hàng tháng công ty tạm ứng tiền lương Chủ tịch Hội đồng Quản trị chuyên trách không quá 80% mức lương kế hoạch tháng; phần còn lại được chi trả khi quyết toán quỹ tiền lương thực hiện. Trường hợp tạm ứng quá mức tiền lương thực hiện thì phải hoàn trả phần tạm ứng vượt trước ngày 30/06 năm sau liền kề.

3. Quỹ tiền lương thực hiện và quyết toán Quỹ tiền lương thực hiện:

- Quỹ tiền lương thực hiện của Chủ tịch Hội đồng Quản trị làm việc chuyên trách được Hội đồng Quản trị trình Đại hội đồng cổ đông phê duyệt theo kết quả sản xuất kinh doanh và theo nguyên tắc tính được quy định tại Điều 4 và Điều 5, Nghị định 248.

- Sau khi có Quyết định phê duyệt quỹ tiền lương thực hiện, Chủ tịch Hội đồng Quản trị làm việc chuyên trách sẽ được quyết toán và chi trả phần tiền lương còn lại sau khi đã trừ các khoản tạm ứng tiền lương.

Chương V

QUẢN LÝ, PHÂN PHỐI TIỀN LƯƠNG CỦA BAN ĐIỀU HÀNH VÀ NGƯỜI LAO ĐỘNG

Điều 11: Quỹ tiền lương kế hoạch

1. Nguyên tắc xây dựng quỹ tiền lương kế hoạch.

Quỹ tiền lương kế hoạch được xác định căn cứ vào kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của năm trước liền kề, kế hoạch sản xuất kinh doanh năm kế hoạch, kế hoạch sử dụng lao động của công ty. Phương pháp xác định quỹ lương kế hoạch được dựa vào các yếu tố: Năng suất lao động; Lợi nhuận trước thuế thu nhập doanh nghiệp; Số lao động bình quân và tiền lương bình quân của Người lao động và Ban điều hành. Các nguyên tắc tính toán quỹ tiền lương kế hoạch như sau:

- Doanh nghiệp có lợi nhuận thì mức tiền lương bình quân gắn với mức tăng, giảm năng suất lao động, lợi nhuận kế hoạch so với thực hiện năm trước liền kề theo nguyên tắc sau:

+ Năng suất lao động tăng và lợi nhuận không giảm so với thực hiện năm trước liền kề: Tiền lương bình quân tăng tối đa không quá mức tăng năng suất lao động;

+ Năng suất lao động tăng và lợi nhuận giảm so với thực hiện năm trước liền kề: Tiền lương bình quân tăng tối đa không quá 80% mức tăng năng suất lao động;

+ Năng suất lao động, lợi nhuận bằng thực hiện năm trước liền kề thì tiền lương bình quân tối đa bằng thực hiện năm trước liền kề;

+ Năng suất lao động giảm, lợi nhuận bằng thực hiện năm trước liền kề thì tiền lương bình quân giảm theo năng suất lao động;

+ Năng suất lao động bằng thực hiện năm trước liền kề và lợi nhuận tăng hoặc giảm; Năng suất lao động và lợi nhuận giảm so với năm trước liền kề: Tiền lương bình quân được điều chỉnh giảm theo năng suất lao động và tăng hoặc giảm tối đa bằng 20% mức tăng hoặc giảm lợi nhuận.

+ Năng suất lao động giảm và lợi nhuận tăng so với thực hiện năm trước liền kề: Tiền lương bình quân điều chỉnh giảm tối đa không quá 80% mức tăng năng suất lao động và tăng tối đa bằng 20% mức tăng lợi nhuận.

- Nguyên tắc tính năng suất lao động tính theo chỉ tiêu “ Doanh thu trừ chi phí chưa có lương”. Năng suất lao động bằng Tổng doanh thu trừ chi phí chưa có chi phí lương (Kế hoạch) chia cho Tổng số lao động bình quân kế hoạch.

- Quỹ tiền lương kế hoạch được tính theo công thức:

$$QL_{KH} = TL_{BQKH} \times TLD_{BQKH} \times 12 \text{ (Tháng)}$$

Trong đó:

QL_{KH} : Quỹ tiền lương kế hoạch của Người lao động và Ban điều hành.

TL_{BQKH} : Tiền lương bình quân kế hoạch

TLD_{BQKH} : Tổng lao động bình quân kế hoạch (bao gồm cả Ban điều hành)

2. Quỹ tiền lương thực hiện.

2.1. Mức tiền lương bình quân thực hiện: Được xác định trên cơ sở mức tiền lương bình quân kế hoạch gắn với mức độ biến động năng suất lao động và lợi nhuận (trước thuế) thực hiện so với năng suất lao động và lợi nhuận kế hoạch theo nguyên tắc xác định mức tiền lương bình quân kế hoạch tại Mục 1 Điều này.

2.2. Quỹ tiền lương thực hiện: Được xác định dựa trên số lao động (kể cả Ban điều hành) bình quân thực tế sử dụng và mức tiền lương bình quân thực hiện theo quy định tại khoản 2.1 Điều này; Lợi nhuận trước thuế thực hiện; Năng suất lao động bình quân thực hiện và được tăng/ giảm theo các nguyên tắc sau:

+ **Trường hợp lợi nhuận thực hiện vượt kế hoạch:** Được tăng thêm tiền lương vào quỹ tiền lương thực hiện theo nguyên tắc vượt 1% lợi nhuận thì được tăng thêm tối đa 2% quỹ tiền lương, nhưng tiền lương tăng thêm không quá 20% phần lợi nhuận vượt kế hoạch và không quá 02 tháng tiền lương bình quân thực hiện.

+ **Trường hợp doanh nghiệp có lợi nhuận thực hiện thấp hơn kế hoạch:** Phải giảm trừ quỹ tiền lương thực hiện theo tỷ lệ phần trăm (%) hoặc theo giá trị tuyệt đối của phần lợi nhuận thực hiện thấp hơn.

+ **Trường hợp doanh nghiệp lỗ hoặc không có lợi nhuận** (sau khi loại trừ yếu tố khách quan nếu có), mức tiền lương được xác định trên cơ sở mức tiền lương theo hợp đồng lao động của người lao động làm việc theo hợp đồng lao động.

3. Thẩm quyền và trình tự xây dựng, phê duyệt quỹ tiền lương kế hoạch.

- Căn cứ kế hoạch sản xuất kinh doanh của năm kế hoạch đã được phê duyệt, Phòng Tổ chức Nhân sự và Phòng Tài chính Kế toán phối hợp xây dựng kế hoạch lương cho năm tài chính trình Giám đốc và Hội đồng quản trị Công ty.

- Hội đồng quản trị căn cứ vào kế hoạch sản xuất kinh doanh sẽ tiến hành xem xét và phê duyệt Quỹ tiền lương kế hoạch của Người lao động và Ban điều hành.

4. Trích quỹ tiền lương tháng

- Quỹ tiền lương hàng tháng được trích theo kế hoạch đã được phê duyệt, phân bổ cho từng tháng và dựa vào kết quả kinh doanh của tháng.

Điều 12: Nguyên tắc phân phối và sử dụng quỹ tiền lương

- Quỹ tiền lương của Ban điều hành và Người lao động được xây dựng và phân phối chung, thống nhất, theo thang bảng lương và các nguyên tắc quy định Điều 14 của Quy chế này.

- Tiền lương được trả trực tiếp, đầy đủ, đúng thời hạn theo thực tế hoàn thành công việc của người lao động, phù hợp với kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty.

- **Phân phối tiền lương cho Ban điều hành:** Căn cứ tiền lương kế hoạch, hàng tháng công ty tạm ứng tiền lương cho Ban điều hành không quá 80% mức lương kế hoạch tháng; phần còn lại được chi trả khi quyết toán quỹ tiền lương thực hiện. Trường hợp tạm ứng quá mức tiền lương thực hiện thì phải hoàn trả phần tạm ứng vượt trước ngày 30/06 năm sau liền kề.

+ Mức tiền lương kế hoạch của Giám đốc công ty được xây dựng tương ứng với mức tiền lương kế hoạch của Chủ tịch Hội đồng Quản trị chuyên trách và thấp hơn tương đương mức thù lao được hưởng.

+ Mức tiền lương kế hoạch của Phó giám đốc công ty được xác định bằng 70% mức lương kế hoạch của giám đốc Công ty.

+ Mức tiền lương kế hoạch của Kế toán trưởng công ty được xác định bằng 65% mức tiền lương kế hoạch của giám đốc Công ty.

- **Phân phối tiền lương cho Người lao động** theo nguyên tắc: Làm nhiều hưởng nhiều, làm ít hưởng ít, làm công việc gì, chức vụ gì thì hưởng lương công việc đó, chức vụ đó; những người thực hiện các công việc đòi hỏi trình độ quản lý, trình độ chuyên môn cao, kỹ thuật cao, tay nghề hoặc nghiệp vụ giỏi thì được trả lương cao; hoặc người có đóng góp nhiều vào kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty được trả thêm phần lương khuyến khích. Khi thay đổi công việc, thay đổi chức vụ thì hưởng theo công việc mới, chức vụ mới.

- Khi kết quả sản xuất kinh doanh tăng lên thì tiền lương, thưởng, các khoản phụ cấp theo lương của người lao động tăng theo hiệu quả thực tế phù hợp với Quỹ tiền lương thực hiện.

- Quỹ tiền lương dùng để trả lương cho Ban điều hành và Người lao động đang làm việc tại Công ty, không sử dụng quỹ tiền lương vào mục đích khác.

Điều 13: Quyết toán quỹ tiền lương thực hiện hàng năm

- Căn cứ vào kết quả thực hiện kế hoạch kinh doanh hàng năm, công ty thực hiện quyết toán quỹ tiền lương dựa trên các nguyên tắc theo các hướng dẫn và quy định của pháp luật hiện hành.

- Thời điểm quyết toán: Trong quý I của năm liền kề

- Phòng Tổ chức nhân sự phối hợp với phòng Tài chính kế toán lập hồ sơ quyết toán quỹ tiền lương đề xuất giám đốc công ty trình Hội đồng quản trị phê duyệt.

Điều 14: Tiền lương hàng tháng của người lao động

1. Tiền lương hàng tháng của Ban điều hành:

Công thức tính lương tháng của Ban điều hành

$$TL_{\text{tháng } i} = (TL_{\text{cbi}} / N_{\text{qd}} \times N_{\text{tti}})$$

Trong đó:

+ $TL_{\text{thang } i}$: Tiền lương hàng tháng của người lao động thứ i

+ TL_{cbi} : Tiền lương cơ bản của người lao động thứ i

+ N_{qd} : Ngày công quy định trong tháng.

+ N_{tti} : Ngày công thực tế được tính lương trong tháng của NLD thứ i

2. Tiền lương hàng tháng của người lao động được xác định:

- Cách tính lương của người lao động được xác định căn cứ vào:

* Bảng chấm công hàng tháng.

* Mức lương cơ bản (lương HĐLĐ).

* Hệ số đánh giá ABC.

* Phụ cấp chức vụ (nếu có).

* Phụ cấp chuyên cần.

* Phụ cấp đi lại.

* Thưởng bán hàng.

* Phụ cấp thu hút, phụ cấp khác... (nếu có).

* Lương bổ sung năng suất lao động.

Công thức tính lương:

$$= TL_{\text{cơ bản}} + \text{Phụ cấp chức vụ (nếu có)} + \text{Phụ cấp chuyên cần} + \text{Phụ cấp đi lại} + \text{Phụ cấp ca đêm} + \text{Thưởng bán hàng} + \text{Phụ cấp thu hút/ khác..(nếu có)} + \text{Lương BS NSLĐ}$$

Trong đó:

$$\bullet \quad TL_{\text{cơ bản}} = \frac{TL_{\text{cơ bản}}}{26} \times \text{tổng số ngày công}$$

(tổng số ngày công = số ngày đi làm thực tế + ngày nghỉ phép, nghỉ lễ tết và các ngày nghỉ theo chế độ quy định của Nhà nước).

- **Phụ cấp chức vụ.**

$$\text{Phụ cấp chức vụ} = \frac{\text{Phụ cấp chức vụ}}{26} \times \text{số ngày theo quy định}$$

+ Số ngày theo quy định = số ngày đi làm + ngày nghỉ phép năm + nghỉ lễ, tết theo chế độ quy định của Nhà nước.

- **Phụ cấp chuyên cần.**

- **Phụ cấp đi lại.**

- **Phụ cấp ca đêm:** được trả căn cứ vào số ngày người lao động làm việc ca đêm và theo quy định của Công ty.

- **Thưởng bán hàng:** được trả căn cứ vào doanh thu tiệc, hội nghị hàng tháng của bộ phận bán hàng và theo quy định của Công ty theo từng thời điểm kinh doanh.

- **Phụ cấp thu hút/ khác...:** nhằm động viên, khích lệ đối với các trường hợp người lao động có tay nghề cao về chuyên môn kỹ thuật, nghiệp vụ đáp ứng tốt những yêu cầu về đặc thù trong ngành nghề và trong quá trình sản xuất kinh doanh của công ty như: trang trí, vệ sinh, giữ xe, thưởng bán hàng, giặt ủi.

- **TL bổ sung NSLĐ** được trả căn cứ mức độ hoàn thành của từng đơn vị và mức đóng góp của người lao động = lương bổ sung NSLĐ x hệ số đánh giá ABC x số ngày đi làm.

3. Hình thức trả lương: Tiền lương hàng tháng được trả qua hệ thống ATM của ngân hàng, mỗi tháng 1 lần vào thời điểm từ ngày 08 đến ngày 10 tháng sau. Đối với hợp đồng thử việc, hợp đồng khoán, thời vụ có mức chi trả < 5 triệu đồng từng lần thì sẽ được thanh toán bằng tiền mặt tại Bộ phận Tài chính Kế toán của Công ty.

Điều 15: Tiền thưởng cuối năm

- Căn cứ vào kết quả hoạt động kinh doanh và mức độ hoàn thành của từng đơn vị. Sau khi hoàn thành nghĩa vụ với Nhà nước, Công ty xác định quỹ tiền thưởng, phúc lợi của CBCN lao động theo quy định và thông qua Đại hội đồng cổ đông.

- Mức tiền thưởng được thông qua Ban chấp hành Công đoàn cơ sở, Ban giám đốc Công ty phê duyệt.

- Mức tiền thưởng cho từng CBCN lao động được trả căn cứ vào thu nhập bình quân trong năm, thời gian làm việc và đánh giá xếp loại.

Điều 16: Những quy định khác

- Các ngày nghỉ lễ, tết theo quy định của Nhà nước người lao động được hưởng nguyên lương.
- Trường hợp CBCN lao động đi học: Người lao động được cử đi học theo yêu cầu đào tạo của Công ty được hưởng 100% tiền lương như đi làm việc.
- Hội họp, huấn luyện dân quân tự vệ được hưởng 100% tiền lương như đi làm việc.
- Cán bộ công nhân trong thời gian bị đình chỉ công việc, bị giam giữ, tạm giam thực hiện theo quy định hiện hành của Nhà nước.
- Việc sắp xếp lương cơ bản (lương HĐLĐ) theo chức danh công việc, theo nguyên tắc ai làm chức danh, công việc gì hưởng theo lương cơ bản chức danh công việc đó. Khi có sự thay đổi công việc hoặc thay đổi chức vụ, sẽ điều chỉnh lương cơ bản theo chức danh công việc mới, không bảo lưu tiền lương chức danh công việc cũ.

Chương VI TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 17: Giám đốc công ty chịu trách nhiệm chỉ đạo Hội đồng lương, Hội đồng Thi đua- Khen thưởng- Kỷ luật triển khai thực hiện quy chế này.

Đối với những vấn đề chưa được quy định trong Quy chế này thì việc giải thích hoặc áp dụng thực hiện theo quy định của Điều lệ Công ty, Quy chế tổ chức và hoạt động Công ty và các quy định của pháp luật hiện hành.

Điều 18: Quy chế gồm 6 Chương 18 Điều. Khi các chế độ, chính sách chung của Nhà nước và điều kiện sản xuất kinh doanh của Công ty thay đổi thì tùy theo phạm vi, thẩm quyền được quy định trong Quy chế này, các nội dung của quy chế sẽ được bổ sung, điều chỉnh cho phù hợp.

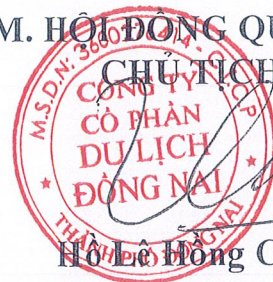
Mọi bổ sung, sửa đổi Quy chế này phải được Hội đồng quản trị Công ty CP Du lịch Đồng Nai thông qua và quyết định mới có hiệu lực thi hành.

Quy chế này có hiệu lực và được áp dụng từ ngày 01/01/2026. Những quy định trước đây về trả lương, thưởng đều được bãi bỏ.

Nơi nhận:

- Công ty TNHH ITV ĐTPT Bửu Long;
- Hội đồng quản trị
- Ban Giám đốc Công ty
- Hội đồng tiền lương Công ty
- BCH Công đoàn Công ty
- Các phòng/ban và NLĐ
- Lưu: VT, TCNS và TCKT

TM. HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ



Hồ Lê Hồng Châu



CÔNG TY CỔ PHẦN DU LỊCH ĐỒNG NAI

THANG BẢNG LƯƠNG NGƯỜI LAO ĐỘNG CÔNG TY CP DU LỊCH ĐỒNG NAI
 Quy chế tiền lương của Công ty CP Du lịch Đồng Nai được ban hành kèm theo quyết định số 53/2026/QĐ-HĐQT ngày 14.1.2026 của Chủ tịch HĐQT Công ty CP Du lịch Đồng Nai

Ngày 10 tháng 11 năm 2025.

MCV		Bậc										Ghi chú
		B1	B2	B3	B4	B5	B6	B07	B08	B09	B10	
1	Nhân viên vệ sinh, tạp vụ (LĐPT)	5,310,000	5,558,000	5,818,000	6,091,000	6,378,000	6,679,000	6,995,000	7,327,000	7,676,000	8,042,000	
2	Thu ngân, Thủ quỹ, Thủ kho, Mua hàng Bảo vệ, Giặt là	5,650,000	5,915,000	6,193,000	6,485,000	6,792,000	7,114,000	7,452,000	7,807,000	8,180,000	8,572,000	
3	Phục vụ Bàn, Phục vụ Buồng	5,750,000	6,020,000	6,304,000	6,602,000	6,915,000	7,243,000	7,588,000	7,950,000	8,330,000	8,729,000	
4	Pha chế, Bảo trì, Bán hàng, Kinh doanh, HDV	5,850,000	6,125,000	6,414,000	6,717,000	7,035,000	7,369,000	7,720,000	8,089,000	8,476,000	8,882,000	
5	Phụ bếp	5,950,000	6,230,000	6,524,000	6,833,000	7,157,000	7,497,000	7,854,000	8,229,000	8,623,000	9,037,000	
6	Kỹ thuật bếp	6,050,000	6,335,000	6,634,000	6,948,000	7,278,000	7,624,000	7,988,000	8,370,000	8,771,000	9,192,000	
7	Lái xe con	5,950,000	6,230,000	6,524,000	6,833,000	7,157,000	7,497,000	7,854,000	8,229,000	8,623,000	9,037,000	
8	Lái xe tải	6,050,000	6,335,000	6,634,000	6,948,000	7,278,000	7,624,000	7,988,000	8,370,000	8,771,000	9,192,000	
9	Trung cấp (Lao động gián tiếp)	5,850,000	6,125,000	6,414,000	6,717,000	7,035,000	7,369,000	7,720,000	8,089,000	8,476,000	8,882,000	
10	Cao đẳng (Lao động gián tiếp)	6,050,000	6,335,000	6,634,000	6,948,000	7,278,000	7,624,000	7,988,000	8,370,000	8,771,000	9,192,000	
11	Đại học (lao động gián tiếp)	6,190,000	6,482,000	6,789,000	7,111,000	7,449,000	7,804,000	8,177,000	8,568,000	8,979,000	9,410,000	
12	Phó Giám đốc đơn vị/ Phó phòng ban	6,850,000	7,175,000	7,516,000	7,874,000	8,250,000	8,645,000	9,060,000	9,496,000	9,953,000	10,433,000	
13	Giám đốc đơn vị/ Trưởng phòng ban	7,350,000	7,700,000	8,068,000	8,454,000	8,859,000	9,284,000	9,731,000	10,200,000	10,693,000	11,210,000	

**CÔNG TY CP DU LỊCH ĐỒNG NAI****THANG BẢNG LƯƠNG BAN ĐIỀU HÀNH NĂM 2026**

(Kèm theo Quy chế tiền lương của Công ty CP Du lịch Đồng Nai được ban hành kèm theo quyết định số 58./2026/QĐ-HĐQT ngày 14/9/2026 của Chủ tịch HĐQT Công ty CP Du lịch Đồng Nai.

- Căn cứ Luật số 68/2025/QH15 ngày 14/06/2025 về quản lý và đầu tư vốn nhà nước tại doanh nghiệp (Điều 24) và Quy định chế độ tiền lương của người đại diện phần vốn nhà nước trong doanh nghiệp nhà nước tại Nghị định 248/2025/NĐ-CP.

Đơn vị tính: Đồng/tháng

STT	Chức danh, công việc	Mức lương	Bậc/ Mức lương
1	- Giám đốc Công ty	Mức lương	34,000,000
2	- Phó giám đốc Công ty	Mức lương	23,800.000
3	- Kế toán trưởng	Mức lương	22,100.000



CÔNG TY CỔ PHẦN DU LỊCH ĐỒNG NAI



MỨC TIỀN THÙ LAO
CỦA NGƯỜI QUẢN LÝ KHÔNG CHUYÊN TRÁCH

Đơn vị tính: Đồng/tháng

STT	Chức danh	Mức phụ cấp/ 1 tháng
1	Thành viên Hội Đồng quản trị	3,000,000
2	Trưởng Ban kiểm soát	3,000,000
3	Kiểm soát viên	2,500,000