

Số: 931/QĐ-EVN

Hà Nội, ngày 9 tháng 8 năm 2017

QUYẾT ĐỊNH
Về việc ban hành Quy định quản lý và sử dụng các quỹ áp dụng trong Tập đoàn Điện lực Việt Nam

TỔNG GIÁM ĐỐC TẬP ĐOÀN ĐIỆN LỰC VIỆT NAM

Căn cứ Nghị định 205/2013/NĐ-CP ngày 06/12/2013 của Chính phủ về Điều lệ tổ chức và hoạt động của Tập đoàn Điện lực Việt Nam;

Căn cứ Nghị định 10/2017/NĐ-CP ngày 09/2/2017 của Chính phủ ban hành Quy chế quản lý tài chính của Tập đoàn Điện lực Việt Nam;

Căn cứ Nghị quyết số 211/NQ-HĐTV ngày 12/7/2017 của HĐTV EVN về việc thông qua Quy định quản lý, phân phối và sử dụng các quỹ áp dụng trong Tập đoàn Điện lực Việt Nam;

Theo đề nghị của Kế toán Trưởng Tập đoàn Điện lực Việt Nam,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này “Quy định quản lý và sử dụng các quỹ áp dụng trong Tập đoàn Điện lực Việt Nam”.

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký. Quyết định này thay thế Quyết định số 779/QĐ-EVN ngày 14/11/2014 của Hội đồng thành viên Tập đoàn Điện lực Việt Nam về việc ban hành Quy chế quản lý, phân phối và sử dụng các quỹ áp dụng trong Tập đoàn Điện lực Việt Nam.

Điều 3. Các Phó Tổng Giám đốc, Chánh Văn phòng, Trưởng các Ban của cơ quan EVN, Thủ trưởng các đơn vị trực thuộc và các tổ chức, cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như điều 3;
- Lưu: VT, TCKT.

(Chữ ký)

TỔNG GIÁM ĐỐC



Đặng Hoàng An

**QUY ĐỊNH
QUẢN LÝ VÀ SỬ DỤNG CÁC QUỸ
ÁP DỤNG TRONG TẬP ĐOÀN ĐIỆN LỰC VIỆT NAM**

*(Ban hành kèm theo quyết định số 93.1/QĐ-EVN ngày 9 tháng 9 năm 2017
của Tập đoàn Điện lực Việt Nam)*

**CHƯƠNG I
CÁC QUY ĐỊNH CHUNG**

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng

1. Phạm vi điều chỉnh

Quy định này quy định về việc quản lý và sử dụng các quỹ trong Tập đoàn Điện lực Việt Nam (viết tắt là EVN).

2. Đối tượng áp dụng

Quy định này áp dụng đối với Tập đoàn Điện lực Việt Nam gồm:

- a) Cơ quan Tập đoàn Điện lực Việt Nam;
- b) Các đơn vị trực thuộc của Tập đoàn Điện lực Việt Nam.

Điều 2. Định nghĩa và các chữ viết tắt

- a) Quy chế quản lý tài chính EVN: là Quy chế quản lý tài chính của Tập đoàn Điện lực Việt Nam ban hành kèm theo Nghị định số 10/2017/NĐ-CP ngày 09/02/2017 của Chính Phủ.
- b) Đơn vị: các đơn vị trực thuộc EVN.
- c) Các từ ngữ khác được hiểu theo các quy định có liên quan của pháp luật và của EVN.

**CHƯƠNG II
QUẢN LÝ VÀ SỬ DỤNG CÁC QUỸ**

Điều 3. Nguồn hình thành các quỹ của EVN

1. Từ lợi nhuận của EVN: Quỹ đầu tư phát triển, quỹ thưởng người quản lý doanh nghiệp, kiểm soát viên, quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi của EVN được trích lập từ lợi nhuận theo quy định tại Quy chế quản lý tài chính của EVN, như sau:

- a) Trích quỹ đầu tư phát triển: mức tối đa 30% lợi nhuận còn lại.

b) Trích quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi cho người lao động trong EVN: căn cứ theo kết quả xếp loại doanh nghiệp của EVN.

c) Trích quỹ thưởng người quản lý doanh nghiệp, kiểm soát viên căn cứ: theo kết quả xếp loại doanh nghiệp của EVN.

2. Từ nguồn các đơn vị thành viên nộp về: áp dụng đối với quỹ khen thưởng, phúc lợi tập trung của EVN

Điều 4. Quỹ đầu tư phát triển của EVN

Quỹ đầu tư phát triển của EVN được dùng để thực hiện các dự án đầu tư phát triển của EVN và bổ sung vốn điều lệ cho EVN.

Điều 5. Quỹ thưởng người quản lý doanh nghiệp, kiểm soát viên

1. Quỹ thưởng người quản lý doanh nghiệp, kiểm soát viên được sử dụng để thưởng cho Chủ tịch và thành viên Hội đồng thành viên, Ban Tổng giám đốc, Kiểm soát viên, Kế toán trưởng EVN.

2. Hàng năm được trích 90% Quỹ thưởng để thưởng cuối năm và 10% còn lại được thưởng khi kết thúc nhiệm kỳ căn cứ vào kết quả đánh giá người quản lý doanh nghiệp, kiểm soát viên và kết quả thực hiện chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh của EVN.

3. Trường hợp Chủ tịch và thành viên Hội đồng thành viên, Ban Tổng giám đốc, Kiểm soát viên, Kế toán trưởng EVN được khen thưởng theo quy định của pháp luật về thi đua khen thưởng thì EVN sử dụng nguồn Quỹ khen thưởng của EVN để chi thưởng cho các đối tượng nêu trên theo mức thưởng mà pháp luật quy định.

Điều 6. Quỹ khen thưởng của EVN

1. Mục đích sử dụng:

a) Thưởng theo quy định pháp luật về thi đua, khen thưởng cho cán bộ công nhân viên trong EVN (bao gồm cả người quản lý doanh nghiệp làm việc theo hợp đồng lao động).

b) Thưởng cuối năm, thưởng thường kỳ, trên cơ sở năng suất lao động và thành tích công tác của mỗi cán bộ công nhân viên của EVN.

c) Thưởng theo chuyên đề, thưởng đột xuất cho những cá nhân, tập thể của EVN.

d) Thưởng cho tập thể và cá nhân ngoài EVN có đóng góp nhiều cho hoạt động sản xuất kinh doanh, công tác quản lý của EVN.

đ) Mức thưởng do Tổng giám đốc EVN, Thủ trưởng đơn vị căn cứ quy định này và quy chế quản lý Quỹ khen thưởng của đơn vị quyết định.

2. Đối tượng xét thưởng:

a) Cán bộ công nhân viên của EVN được xét thưởng trong năm phải thỏa mãn các điều kiện sau:

- Là cán bộ công nhân viên thuộc diện lao động được ký hợp đồng lao động của EVN; cán bộ công nhân viên làm công tác chuyên trách Đảng, Công đoàn, Đoàn thanh niên, những cán bộ công nhân viên đã chuyển công tác hoặc nghỉ theo chế độ;

- Đã công tác ở EVN từ 1 tháng trở lên;

- Có thành tích đóng góp vào kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của EVN trong năm.

b) Tập thể và cá nhân ngoài EVN có đóng góp vào các thành tích của EVN và được lãnh đạo EVN, lãnh đạo đơn vị phê duyệt.

c) Quỹ khen thưởng của EVN không dùng để chi thưởng cho đối tượng là người quản lý doanh nghiệp, kiểm soát viên (trừ khoản thưởng theo quy định của pháp luật về thi đua khen thưởng).

3. Mức thưởng cuối năm:

a) Đối với cán bộ công nhân viên được ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc xác định thời hạn từ 1 năm trở lên của đơn vị thuộc đối tượng xét thưởng với mức 100% lương cấp bậc, phụ cấp chức vụ nhân với tiền thưởng bình quân cho một hệ số lương trong thời gian xét thưởng.

b) Đối với cán bộ công nhân viên được cử đi học trong giờ làm việc của đơn vị lương hàng tháng do EVN trả, đều thuộc đối tượng xét thưởng với mức 50% lương cấp bậc, phụ cấp chức vụ trong thời gian đi học nhân với tiền thưởng bình quân cho một hệ số lương trong thời gian đi học (thời gian đi học không tính các đợt tập huấn, học tập, bồi dưỡng nghiệp vụ ngắn hạn dưới 1 tháng).

c) Đối với cán bộ công nhân viên đã chuyển công tác khỏi EVN hoặc nghỉ chế độ được hưởng 100% mức lương cấp bậc, phụ cấp chức vụ nhân với tiền thưởng bình quân cho một hệ số lương trong thời gian công tác tại EVN.

d) Đối với cán bộ công nhân viên làm hợp đồng ngắn hạn dưới một năm được xem xét thưởng theo kết quả đóng góp và được thưởng 50% mức thưởng của cán bộ công nhân viên được ký hợp đồng không xác định thời hạn và hợp đồng lao động có xác định thời hạn từ 1 năm trở lên có cùng mức lương trong thời gian hợp đồng làm việc tại EVN.

đ) Thời gian để làm căn cứ xét thưởng là tổng số ngày công làm việc thực tế của cán bộ công nhân viên trong tháng, quý, năm tại EVN.

4. Quỹ Khen thưởng của EVN được phân bổ như sau:

a) Quỹ khen thưởng được trích lập từ lợi nhuận hoạt động sản xuất kinh doanh khác của đơn vị; EVN phân phối 100% cho các đơn vị.

b) Quỹ khen thưởng được trích lập từ lợi nhuận hoạt động sản xuất kinh doanh điện của EVN: EVN phân phối như sau:

- Trích 20% vào Quỹ khen thưởng tập trung của EVN.

- Trích 80% còn lại để phân phối cho các đơn vị, theo chỉ tiêu: hệ số thành tích đóng góp của từng đơn vị; lao động thực tế bình quân năm; hệ số lương cấp bậc thực tế bình quân.

- Phương pháp tính theo Phụ lục đính kèm Quy định này.

5. Quỹ khen thưởng của đơn vị:

Đơn vị trực tiếp quản lý và sử dụng Quỹ khen thưởng theo khoản 1 Điều này.

6. Quỹ khen thưởng tập trung của EVN được sử dụng như sau:

a) Chi thưởng thi đua cho tập thể và cá nhân thuộc EVN.

b) Chi thưởng cho các tập thể, cá nhân ngoài EVN đã có thành tích đóng góp vào quá trình hoạt động sản xuất kinh doanh của EVN.

c) Chi thưởng cho tập thể và cá nhân của EVN có đóng góp đặc biệt cho lợi ích chung của EVN.

Điều 7. Quỹ phúc lợi của EVN

1. Mục đích sử dụng:

a) Đầu tư xây dựng hoặc sửa chữa các công trình phúc lợi của EVN.

b) Chi cho các hoạt động phúc lợi công cộng của tập thể cán bộ công nhân viên của EVN (bao gồm cả người quản lý doanh nghiệp, kiểm soát viên), phúc lợi xã hội.

c) Góp một phần vốn để đầu tư xây dựng các công trình phúc lợi chung trong ngành điện hoặc với các đơn vị khác theo hợp đồng.

d) Chăm sóc sức khỏe và hỗ trợ người (hoặc thân nhân) đã cống hiến và làm việc cho EVN nhưng đã mất khả năng lao động, hỗ trợ cho thân nhân của người lao động đã cống hiến và làm việc cho EVN nhưng đã chết.

e) Trợ cấp khó khăn đột xuất cho những người lao động kể cả những trường hợp về hưu, về mất sức, lâm vào hoàn cảnh khó khăn, không nơi nương tựa, hoặc làm công tác từ thiện xã hội.

Mức chi Quỹ phúc lợi do Tổng Giám đốc EVN, Thủ trưởng đơn vị căn cứ quy định này và quy chế quản lý Quỹ phúc lợi của đơn vị quyết định.

2. Quỹ Phúc lợi của EVN được phân bổ như sau:

a) Quỹ phúc lợi được trích lập từ lợi nhuận hoạt động sản xuất kinh doanh khác của đơn vị: EVN phân phối 100% cho các đơn vị.

b) Quỹ phúc lợi được trích lập từ lợi nhuận hoạt động sản xuất kinh doanh điện của EVN: EVN phân phối như sau:

- Trích 20% Quỹ phúc lợi tập trung của EVN.

- Trích 80% phân phối cho các đơn vị, theo chỉ tiêu: lao động thực tế bình quân năm; hệ số lương cấp bậc thực tế bình quân.

- Phương pháp tính theo Phụ lục đính kèm Quy định này.

3. Quỹ phúc lợi của đơn vị: Đơn vị trực tiếp quản lý và sử dụng Quỹ phúc lợi theo khoản 1 Điều này.

4. Quỹ phúc lợi tập trung của EVN được sử dụng như sau:

a) Chi cho các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể thao, tuyên truyền phục vụ chung của EVN.

b) Hỗ trợ đơn vị, cá nhân của EVN, đơn vị thành viên của EVN khi gặp hoàn cảnh khó khăn được cấp có thẩm quyền phê duyệt.

c) Chăm sóc sức khỏe và hỗ trợ người (hoặc thân nhân) đã cống hiến và làm việc cho EVN nhưng đã mất khả năng lao động, hỗ trợ cho thân nhân của người lao động đã cống hiến và làm việc cho EVN nhưng đã chết.

d) Làm công tác từ thiện xã hội.

e) Chi hỗ trợ cho các tổ chức, cá nhân ngoài EVN.

Mức chi theo quy định tại các điểm a, b, d, e khoản này, tùy từng trường hợp cụ thể do Tổng giám đốc EVN quyết định.

Mức chi theo quy định tại điểm c khoản này thực hiện theo khoản 5 điều này.

5. Mức chi chăm sóc sức khỏe và hỗ trợ người (hoặc thân nhân) đã cống hiến và làm việc cho EVN nhưng đã mất khả năng lao động, hỗ trợ cho thân nhân của người lao động đã cống hiến và làm việc cho EVN nhưng đã chết.

a) Hỗ trợ cho những gia đình có người hy sinh, bị chết do tai nạn lao động, bị chết do bệnh nghề nghiệp, bị chết do ốm đau và các rủi ro khác được giải quyết một lần cho từng người với các mức như sau:

- Người hy sinh (người bị chết được công nhận là liệt sỹ, tử quốc ghi công theo quy định của pháp luật) mức trợ cấp là 30.000.000 đồng.

- Người bị chết do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mức trợ cấp là 22.000.000 đồng.

- Người bị chết do ốm đau và các rủi ro khác mức trợ cấp là 12.000.000 đồng.

b) Hỗ trợ cho những người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, bị ốm đau và bị các rủi ro khác dẫn đến bị mất khả năng lao động được giải quyết trợ cấp một lần cho từng người và theo mức độ mất khả năng lao động với các mức như sau:

- Những người bị tai nạn lao động, bị bệnh nghề nghiệp dẫn đến mất khả năng lao động:

+ Mất khả năng lao động từ 21-40% mức trợ cấp tối thiểu là 5.000.000 đồng và tối đa không quá 7.000.000 đồng.

+ Mất khả năng lao động từ 41-60% mức trợ cấp tối thiểu là 7.000.000 đồng và tối đa không quá 10.000.000 đồng.

+ Mất khả năng lao động từ 61-80% mức trợ cấp tối thiểu là 10.000.000 đồng và tối đa không quá 15.000.000 đồng.

+ Mất khả năng lao động từ 81-100% mức trợ cấp tối thiểu là 15.000.000 đồng và tối đa không quá 20.000.000 đồng.

- Những người bị ốm đau dẫn đến mất khả năng lao động:

+ Mất khả năng lao động từ 41-60% mức trợ cấp tối thiểu là 5.000.000 đồng và tối đa không quá 6.000.000 đồng.

+ Mất khả năng lao động từ 61-80% mức trợ cấp tối thiểu là 6.000.000 đồng và tối đa không quá 7.000.000 đồng.

+ Mất khả năng lao động từ 81-100% mức trợ cấp tối thiểu là 7.000.000 đồng và tối đa không quá 8.000.000 đồng.

- Những người bị các rủi ro khác dẫn đến mất khả năng lao động

+ Mất khả năng lao động từ 41-60% mức trợ cấp tối thiểu là 4.000.000 đồng và tối đa không quá 5.000.000 đồng.

+ Mất khả năng lao động từ 61-80% mức trợ cấp tối thiểu là 5.000.000 đồng và tối đa không quá 6.000.000 đồng.

+ Mất khả năng lao động từ 81-100% mức trợ cấp tối thiểu là 6.000.000 đồng và tối đa không quá 7.000.000 đồng.

c) Khi xác định mức hỗ trợ cho từng trường hợp cụ thể, EVN, đơn vị căn cứ vào các mức trợ cấp nêu trên và nhân với tỷ lệ mất khả năng lao động tương ứng (cách tính như phụ lục đính kèm).

CHƯƠNG III

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 8. Trách nhiệm thi hành

1. Các đơn vị căn cứ vào Quy định này để quản lý và sử dụng các quỹ áp dụng tại đơn vị, đảm bảo sử dụng các quỹ tại đơn vị đúng đối tượng và nội dung theo quy định của EVN.

2. Trong quá trình thực hiện, nếu phát sinh vướng mắc, tổ chức, cá nhân có trách nhiệm phản ánh về EVN (Ban Tài chính Kế toán) để xem xét bổ sung, sửa đổi cho phù hợp.

TỔNG GIÁM ĐỐC



Đặng Hoàng An

PHỤ LỤC

I- Phân phối Quỹ Khen thưởng:

EVN phân phối Quỹ Khen thưởng cho các đơn vị như sau:

1- Căn cứ phân phối:

1.1- Đánh giá các chỉ tiêu hoàn thành nhiệm vụ của đơn vị trong năm (ký hiệu là Đ, cách xác định theo mục 2)

1.2- Số lao động sản xuất kinh doanh thực tế bình quân (ký hiệu là L)

1.3- Hệ số lương cấp bậc bình quân thực tế của đơn vị (ký hiệu là K);

Như vậy, tổng hệ số được đưa vào phân phối xác định theo tiêu thức 1.1; 1.2; 1.3 là:

$$\sum_{i=1}^n (\text{Đ}_i \times L_i \times K_i)$$

- Xác định mức thưởng bình quân năm cho 1 hệ số là :

T

$$\mathbf{H} = \text{-----}$$

$$\sum_{i=1}^n (\text{Đ}_i \times L_i \times K_i)$$

- Tiền thưởng phân phối cho đơn vị thứ i sẽ được xác định như sau:

$$T_i = H \times (\text{Đ}_i \times L_i \times K_i)$$

Trong đó:

H là mức tiền thưởng bình quân cho 1 hệ số của toàn đơn vị;

T là tổng Quỹ khen thưởng của EVN đưa ra phân chia cho các đơn vị;

L là tổng số lao động bình quân thực tế năm của đơn vị;

K là hệ số lương cấp bậc thực tế bình quân của đơn vị;

T_i là tiền thưởng của đơn vị thứ i được phân phối;

Đ_i là điểm thành tích của đơn vị thứ i;

L_i là tổng số lao động bình quân năm của đơn vị thứ i;

K_i là hệ số lương cấp bậc thực tế bình quân của đơn vị thứ i;

2- Cách xác định điểm thành tích của từng đơn vị khi phân phối Quỹ khen thưởng.

Điểm thành tích được xác định thông qua việc đánh giá mức độ hoàn thành các chỉ tiêu của EVN giao và đóng góp của đơn vị trong năm. Cụ thể như sau:

Số TT	Chỉ tiêu	Tỷ trọng (%)
1	Đánh giá theo kết quả chấm điểm thi đua	40
2	Đánh giá thực hiện các chỉ tiêu hiệu quả EVN giao	60
	Cộng	100

Phương pháp tính điểm:

- Chỉ tiêu 1: Căn cứ vào kết quả đánh giá hàng năm của Hội đồng thi đua của EVN theo Quy chế chấm điểm thi đua, được quy đổi như sau:

Lấy số điểm thực tế đạt x 40%

- Chỉ tiêu 2: Căn cứ vào Báo cáo tài chính năm đã được duyệt, kết quả thực hiện các chỉ tiêu hiệu quả do EVN giao, Ban Kế hoạch, Ban Tài chính kế toán & Ban chức năng có liên quan đánh giá chấm điểm cho từng đơn vị, trình Lãnh đạo EVN; được quy đổi như sau:

Lấy số điểm thực tế đạt x 60%

3- Tổ chức chấm điểm:

3.1- Việc chấm điểm được thực hiện theo Quy chế chấm điểm thi đua của EVN, do Ban Tổ chức và Nhân sự làm đầu mối, kết quả chấm điểm của các đơn vị là căn cứ đưa vào chỉ tiêu 1;

3.2- Ban Kế hoạch chủ trì cùng các Ban chức năng có liên quan đánh giá chấm điểm cho nội dung chỉ tiêu 2.

II- Phân phối Quỹ Phúc Lợi:

Căn cứ vào kết quả kinh doanh của năm tài chính được Hội đồng thành viên phê duyệt, EVN trích theo chế độ và phân phối cho các đơn vị

1- Căn cứ phân phối:

1.1- Số lao động thực tế SXKD bình quân năm của đơn vị(L);

1.2- Hệ số lương cấp bậc bình quân của đơn vị (K);

Như vậy, tổng hệ số được đưa vào phân phối xác định theo tiêu thức 1.1; 1.2 là:

$$\sum_{i=1}^n (L_i \times K_i)$$

- Xác định mức Quỹ Phúc lợi được phân phối bình quân năm cho 1 hệ số là :

$$H = \frac{T}{\sum_{i=1}^n (L_i \times K_i)}$$

- Tiền Quỹ Phúc lợi phân phối cho đơn vị thứ i sẽ được xác định như sau:

$$T_i = H \times (L_i \times K_i)$$

CÁCH TÍNH MỨC HỖ TRỢ CỤ THỂ CHO TRƯỜNG HỢP MẤT KHẢ NĂNG LAO ĐỘNG

Mức tiền hỗ trợ cho người bị mất khả năng lao động mà không thể bố trí được việc làm sẽ được xác định bằng công thức sau :

$$B_j = B_1 + (B_2 - B_1) \times \frac{A_j - A_1}{A_2 - A_1}$$

Trong đó :

- B_j là tiền hỗ trợ cho người mất khả năng lao động ở mức j ;
- B_1 là mức tiền hỗ trợ thấp nhất tương ứng với tỷ lệ mất khả năng lao động ở mức thấp nhất trong khung hỗ trợ;
- B_2 là mức tiền hỗ trợ cao nhất tương ứng với tỷ lệ mất khả năng lao động ở mức cao nhất trong khung hỗ trợ ;
- A_j là tỷ lệ % mất khả năng lao động của người được xét hỗ trợ ở mức thứ j ;
- A_1 là tỷ lệ % mất khả năng lao động ở mức thấp nhất trong khung hỗ trợ;
- A_2 là tỷ lệ % mất khả năng lao động ở mức cao nhất trong khung hỗ trợ;