



 **TNG**



HỆ THỐNG ĐẪI NGỘ TNG 2020

Chế độ tiền lương

- Kết cấu thu nhập
- Ngày công và giờ làm việc tiêu chuẩn
- Thời điểm & hình thức trả lương
- Chế độ chi trả lương trong thời gian đào tạo/đi học, công tác, tạm đình chỉ công tác, ngừng việc, ngày nghỉ có hưởng lương, thử việc, làm thêm giờ, làm việc ban đêm
- Điều chỉnh lương
- Điều chỉnh cấp bậc

Các khoản thưởng

- Thưởng kinh doanh
- Thưởng hiệu suất

Phụ cấp lương

- Phụ cấp công việc,
- Phụ cấp đặc thù công việc
- Phụ cấp điều động
- Phụ cấp kiêm nhiệm, Phụ cấp giao phụ trách,
- Phụ cấp thu hút

Các khoản hỗ trợ

- Trợ cấp thôi việc
- Trợ cấp mất việc làm
- Hỗ trợ gia nhập
- Hỗ trợ đi lại/điện thoại

Các chế độ phúc lợi

- Phúc lợi gắn kết
- Phúc lợi chăm sóc sức khỏe
- Phúc lợi ngày nghỉ
- Phúc lợi tài chính
- Phúc lợi chi ngày Lễ, sự kiện đặc biệt, ...

CHẾ ĐỘ TIỀN LƯƠNG

KẾT CẤU THU NHẬP

Lương chức danh

Phụ cấp

Thưởng kinh doanh

Hỗ trợ, Ăn ca

Phụ cấp kiêm nhiệm

Phụ cấp giao phụ
trách

Phụ cấp điều động

Phụ cấp đặc thù

Phụ cấp công việc

CƠ SỞ THAM GIA
BHXH❖ NGÀY CÔNG TIÊU CHUẨN LÀM CƠ SỞ
TÍNH LƯƠNG:

căn cứ theo lịch làm việc từng tháng và không vượt quá số ngày công theo quy định của Luật.

(*): Tiền ăn ca áp dụng chung là 680.000 đ/tháng; riêng một số nhóm đặc thù thì mức ăn ca có thể thay đổi, ví dụ: site Sojo có bếp ăn tập thể không hưởng ăn ca, bảo vệ, vệ sinh của Bắc Trường Tiền mức ăn ca thấp hơn...

CHẾ ĐỘ TIỀN LƯƠNG

2

CHẾ ĐỘ TIỀN LƯƠNG

Đào tạo, tập huấn, đi học	Được phê duyệt	$L_{CD} + T_{AC} + PC_{CV} + PC + T_{KD}$	
	Tự túc	Không được chi trả	
Trong thời gian đình chỉ công tác	Tạm ứng 50% (LCD + Phụ cấp)	CBNV có lỗi và bị xử lý KLLĐ	Không phải trả lại khoản tạm ứng
		CBNV không có lỗi	$LCD + PC_{CV} + PC + TKD$
Trong thời gian ngừng việc	Do lỗi của TNG	$LCD + TAC + PC_{CV} + PC + TKD$	
	Do lỗi của CBNV	Không được chi trả	
	Do lỗi khách quan	Theo thỏa thuận, không thấp hơn lương tối thiểu vùng	

Ngày lễ tết, ngày nghỉ
có hưởng lương

$$L_{CD} + T_{AC} + PC_{CV} + PC + T_{KD}$$

Trong thời gian
nghỉ BHXH

Do cơ quan BHXH chi trả

Trong thời gian
thử việc

Tối thiểu 85%, nhưng không thấp hơn lương
tối thiểu vùng

Làm việc vào ban
đêm

Thêm 30% mức làm việc bình thường

Trong thời gian đi
công tác

$$LCD + T_{AC} + PC_{CV} + PC + TKD$$

CHẾ ĐỘ LÀM THÊM GIỜ

2.2



Đăng ký

Xác nhận

Phê duyệt

- CÁN BỘ QUẢN LÝ TRỰC TIẾP

- **TỔNG GIÁM ĐỐC TNG**
- **CHỦ TỊCH/TỔNG GIÁM ĐỐC CÁC CÔNG TY THÀNH VIÊN TRỰC THUỘC**

CHẾ ĐỘ LÀM THÊM GIỜ

PHỤ CẤP (BAO GỒM
PC ĐIỀU ĐỘNG VÀ
KIỂM NHIỆM)

LƯƠNG CHỨC
DANH

- Chế độ riêng đối với nhóm trực 24/7
- Không áp dụng nhóm hoán đổi nghỉ bù



ĐIỀU CHỈNH LƯƠNG



Thời điểm rà soát điều chỉnh lương: 01/04 hằng năm
Thời gian tối thiểu giữ mức lương hiện hưởng là 12 tháng (không bao gồm thời gian tạm hoãn HĐLĐ, **nghỉ không lương**, nghỉ việc riêng không hưởng lương);

Quy định kéo dài thời gian giữ mức lương hiện hưởng:

- 03 tháng/lần khi CBNV bị xử lý vi phạm KLLĐ theo hình thức khiển trách bằng văn bản;
- 06 tháng/lần khi CBNV bị xử lý vi phạm KLLĐ theo hình thức cách chức;
- Toàn bộ thời gian nghỉ do tạm hoãn HĐLĐ;
- Toàn bộ thời gian nghỉ không lương liên tiếp từ 01 tháng trở lên.

Quy định xếp loại: xếp loại A hoặc tương đương trở lên

Ưu tiên 1: mức lương thấp hơn mức tối thiểu vùng hàng năm;

Ưu tiên 2: xếp loại từ A trở lên (hoặc tương đương) và mức lương hiện tại thấp hơn mức lương cùng vị trí cạnh tranh trên thị trường;

Ưu tiên 3: xếp loại từ A trở lên và mức lương hiện tại bằng hoặc cao hơn mức lương cùng vị trí trên thị trường, điều chỉnh lương để khuyến khích nhân viên, giữ chân nhân tài

THƯỞNG KINH DOANH

- ✓ Tạm ứng hằng tháng
- ✓ Khấu trừ vi phạm thưởng tuân thủ hằng tháng
- ✓ Quyết toán cuối năm theo mức độ hoàn thành doanh thu thuần

THƯỞNG HIỆU SUẤT

- ✓ Chi trả căn cứ trên kết quả hoạt động của TNG
- ✓ CBNV nghỉ việc trước thời điểm chi trả sẽ không hưởng thưởng hiệu suất
- ✓ Giảm mức thưởng đối với các trường hợp vi phạm KLLĐ (giảm từ 20%~50% tùy hình thức xử lý)

Ghi chú: đối với các trường hợp CBNV TNG qua đời sẽ được hưởng thưởng hiệu suất tương ứng với theo từng nhóm hưởng COM hoặc back

CHẾ ĐỘ PHỤ CẤP

ĐỊNH NGHĨA

Bù đắp các yếu tố về điều kiện lao động, mức độ phức tạp công việc, điều kiện sinh hoạt chưa được tính đầy đủ trong lương

MỨC HƯỞNG

Do cấp có thẩm quyền phê duyệt theo từng trường hợp cụ thể

PHỤ CẤP ĐẶC THÙ CÔNG VIỆC

ĐỊNH NGHĨA

Bù đắp các yếu tố về thời gian làm việc, tính chất đặc thù của công việc (thường xuyên làm ngoài giờ, làm ngoài giờ hành chính để trực 24/7...)

MỨC HƯỞNG

Mức hưởng cố định chi trả cùng kỳ lương áp dụng đối với các chức danh đặc thù

PHỤ CẤP ĐỘC HẠI

ĐỊNH NGHĨA

bù đắp hao phí sức lao động cho CBNV đảm nhận những vị trí công việc có tính chất độc hại từ môi trường như: kho lạnh, sản xuất, thuyền viên

MỨC HƯỞNG

Mức hưởng cố định theo chức danh hoặc 7% lương chức danh

CHẾ ĐỘ ĐIỀU ĐỘNG

- 1. Định nghĩa:** Chế độ điều động là khoản TNG hỗ trợ cho CBNV trong thời gian được phân công đi điều động để thực hiện công việc.
- 2. Điều kiện hưởng:** CBNV được phân công đi điều động (*có quyết định điều động*) đến địa bàn cách nơi sinh sống hiện tại từ 30 km trở lên và trong thời gian ít nhất 30 ngày liên tục (*ngày theo lịch*), sẽ được thanh toán chế độ điều động vào tiền lương của tháng có phát sinh (*nếu hưởng chế độ điều động sẽ không được hưởng chế độ công tác phí theo quy định của TNG*).
- 3. Các trường hợp không áp dụng chế độ điều động:** CBNV được điều động tới Đơn vị khác do yêu cầu cơ cấu, bố trí sắp xếp lại tổ chức.
- 4. Thời gian điều động:** theo thời gian phân công đi điều động thực tế hoặc tối đa 12 tháng để rà soát, điều chỉnh (*nếu có*).
- 5. Mức hưởng phụ cấp điều động, các khoản hỗ trợ:** Chi tiết theo quy định tại Phụ lục số 02.
- 6. Phương thức thanh toán:**
 - ✓ Mức hưởng phụ cấp điều động và mức hỗ trợ đi lại được quy định chi tiết cho từng trường hợp tại Quyết định điều động và sẽ được thanh toán theo ngày công thực tế và cùng kỳ lương của tháng có phát sinh đi điều động.
 - ✓ Mức hỗ trợ nhà ở thực hiện thanh toán theo thực tế phát sinh (*nếu có*)
- 7. Riêng đối với CBNV do đặc thù công việc được giao đảm nhiệm chức danh tham gia các dự án, thường xuyên được cử đi điều động tại các dự án để thực hiện công việc thì được hưởng chế độ điều động đặc thù như sau:**
 - ✓ Điều kiện hưởng: CBNV được giao đảm nhiệm các chức danh tại các dự án được phân công đi điều động (*có quyết định điều động*) đến địa bàn cách nơi sinh sống hiện tại từ 30 km trở lên và trong thời gian ít nhất 30 ngày liên tục (*ngày theo lịch*), sẽ được thanh toán chế độ điều động tại mục c vào tiền lương của tháng có phát sinh.
 - ✓ Thời gian điều động: theo thời gian phân công đi điều động thực tế.
 - ✓ Chế độ điều động bao gồm: Hỗ trợ đi lại, Hỗ trợ điện thoại (*nếu có*) và Hỗ trợ nhà ở.
 - ✓ Mức hỗ trợ và cách thức chi trả: Do Cấp có thẩm quyền phê duyệt từng thời kỳ.

CHẾ ĐỘ ĐIỀU ĐỘNG

ĐIỀU KIỆN ÁP DỤNG



Khoảng cách > 30 Km



Thời gian > 30 ngày

MỨC HƯỞNG

Phụ cấp điều động (M)
 $M = 30\% (L_{CD} + T_{KD})$

Trong đó:

M: Mức hưởng phụ cấp điều động;

L_{CD} : Lương chức danh của tháng liền kề trước tháng điều động;

T_{KD} : Thưởng kinh doanh của tháng liền kề trước tháng điều động

Mức hưởng tối đa 10,000,000 VNĐ/tháng

Hỗ trợ đi lại

Khoảng cách (km)	Mức hỗ trợ tối đa (đồng/tháng)
$30 \leq KC \leq 100$	200.000
$100 < KC \leq 300$	300.000
$300 < KC \leq 500$	500.000
$KC > 500$	900.000

Hỗ trợ nhà ở

Vùng	Mức hỗ trợ (đồng/tháng)
I	4.000.000
II	3.000.000
III	2.000.000
IV	1.000.000

CHẾ ĐỘ ĐIỀU ĐỘNG

1. Phụ cấp điều động

- a. Cấp có thẩm quyền, căn cứ vào từng trường hợp cụ thể và tính chất công việc khi đi điều động (*khoảng cách, mức độ phức tạp của từng dự án...*) để quyết định mức hưởng cho CBNV bằng hoặc thấp hơn mức hưởng phụ cấp điều động tính theo công thức quy định nhưng không vượt quá mức hưởng tối đa 10.000.000 đồng/tháng.
- b. Mức hưởng tối đa được hiểu là mức phụ cấp điều động tính theo tỷ lệ hưởng cao hơn mức hưởng tối đa thì phụ cấp điều động bằng mức hưởng tối đa.
- c. Các trường hợp đặc biệt theo quyết định của Cấp có thẩm quyền.

2. Hỗ trợ đi lại

- a. Hỗ trợ đi lại là khoản hỗ trợ để CBNV về thăm nhà, khi CBNV được phân công đi điều động thì được hưởng chế độ hỗ trợ đi lại này và không hưởng chế độ hỗ trợ chi phí đi lại do tính chất công việc (*nếu có*) theo quy định hiện hành của TNG
- b. Mức hỗ trợ đi lại (tham khảo mức tại slide trước)
 - Hỗ trợ đi lại kể trên không bao gồm chi phí cho lần đi và lần về của đợt điều động. Chi phí của lần đi và lần về thực hiện theo Quy chế Tài chính hiện hành của TNG.
 - Mức hỗ trợ trên là mức chi cố định theo tháng, không phải mức hỗ trợ cho CBNV về thăm nhà định kỳ hằng tháng. CBNV chủ động bố trí thời gian phù hợp để về thăm nhà trong thời gian điều động.

CHẾ ĐỘ ĐIỀU ĐỘNG

3. Hỗ trợ nhà ở

- a. Vùng I, II, III và IV được quy định theo phân vùng Lương tối thiểu vùng của Nhà nước trong từng thời kỳ;
- b. Cấp có thẩm quyền, căn cứ vào từng trường hợp cụ thể, quyết định mức hỗ trợ nhà ở cho CBNV nhưng không vượt quá mức hỗ trợ tối đa. Trường hợp CBNV được bố trí nhà ở miễn phí tại nơi điều động đến công tác thì không được hưởng hỗ trợ nhà ở. Trường hợp có nhiều hơn 01 CBNV được phân công đi điều động thì xem xét việc bố trí ghép nhà ở để tiết kiệm chi phí;
- c. Trong 05 ngày làm việc đầu tiên của tuần đi điều động, nếu CBNV chưa bố trí được chỗ ở ổn định thì thanh toán hỗ trợ nhà ở theo quy định tại Công tác phí hiện hành.
- d. Tiền điện/tiền internet/tiền nước và các chi phí khác liên quan đến nhà ở sẽ do CBNV thanh toán theo mức tiêu thụ thực tế.

PHỤ CẤP ĐIỀU ĐỘNG ĐẶC THÙ



ĐIỀU ĐỘNG ĐẶC THÙ

Thường xuyên đi điều động tại các dự án

Thời gian > 30 ngày

MỨC HƯỞNG

Không áp dụng phụ cấp điều động

Hỗ trợ điện thoại, đi lại

Hỗ trợ nhà ở

Trình TGD phê duyệt mức cụ thể

PHỤ CẤP KIÊM NHIỆM

- Định nghĩa:** Phụ cấp kiêm nhiệm là khoản hỗ trợ và khuyến khích CBNV khi đảm nhiệm thêm công việc.
- Điều kiện hưởng:** CBNV có thời gian kiêm nhiệm hoặc đảm nhiệm thêm công việc từ 30 ngày liên tục trở lên (*ngày theo lịch*) theo phân công của Cấp có thẩm quyền, để:
 - ✓ Đảm nhiệm thêm mảng công việc khác;
 - ✓ Đảm nhiệm cùng mảng công việc đang thực hiện nhưng thay thế cho CBNV khác nghỉ liên tục 30 ngày trở lên (*ngày theo lịch*);
 - ✓ Đảm nhiệm thêm mảng công việc ngang/thấp hơn so với cấp bậc hiện tại tại Đơn vị khác.
- Các trường hợp không áp dụng phụ cấp kiêm nhiệm**
 - ✓ Kiêm nhiệm chức danh quản lý thấp hơn trực thuộc cùng Đơn vị đang quản lý;
 - ✓ Thời gian kiêm nhiệm dưới 30 ngày liên tục (*ngày theo lịch*);
 - ✓ CBNV đủ điều kiện hưởng phụ cấp kiêm nhiệm nhưng không hoàn thành công việc chính được giao hoặc không hoàn thành công việc kiêm nhiệm (theo đánh giá của CBQL);
 - ✓ Các trường hợp khác theo quyết định của Cấp có thẩm quyền.
- Thời gian kiêm nhiệm:** theo thời gian phân công kiêm nhiệm công việc đến khi thôi giao kiêm nhiệm hoặc tối đa 12 tháng để rà soát, điều chỉnh (*nếu có*).
- Mức hưởng:** Chi tiết theo quy định bên dưới
- Phương thức thanh toán:** mức hưởng theo ngày công làm việc thực tế và được thanh toán cùng kỳ lương của tháng có phát sinh được hưởng phụ cấp kiêm nhiệm

PHỤ CẤP KIÊM NHIỆM

ĐỊNH NGHĨA

Là khoản hỗ trợ và khuyến khích CBNV khi đảm nhiệm thêm công việc (*thêm mảng công việc khác, cùng mảng công việc nhưng thay thế cho CBNV nghỉ liên tục 30 ngày trở lên* | mảng công việc kiêm nhiệm thêm không phải là cấp quản lý)

ĐIỀU KIỆN ÁP DỤNG

- Thời gian kiêm nhiệm: từ 30 ngày liên tục trở lên
- Không áp dụng đối với trường hợp kiêm nhiệm chức danh quản lý thấp hơn hoặc các trường hợp không hoàn thành công việc

$$M = 10\% (L_{CD} + T_{KD})$$

Trong đó:

M: Mức hưởng phụ cấp kiêm nhiệm;

L_{CD} : Lương chức danh của tháng liền kề trước tháng kiêm nhiệm;

T_{KD} : Thưởng kinh doanh của tháng liền kề trước tháng kiêm nhiệm

Mức hưởng tối thiểu: 1,000,000 VNĐ/tháng

MỨC HƯỞNG

PHỤ CẤP KIÊM NHIỆM

1. Cấp có thẩm quyền, căn cứ vào khối lượng công việc và yêu cầu của vị trí kiêm nhiệm, quyết định mức hưởng cụ thể cho CBNV nhưng không thấp hơn mức hưởng tối thiểu là 1.000.000 đồng/tháng.
2. Mức hưởng tối thiểu được hiểu là mức phụ cấp kiêm nhiệm tính theo tỷ lệ hưởng thấp hơn mức hưởng tối thiểu thì phụ cấp kiêm nhiệm bằng mức hưởng tối thiểu.
3. T_{HS} (nếu có) cho chức danh kiêm nhiệm được trả theo phụ cấp kiêm nhiệm và tỷ lệ hưởng tại Đơn vị kiêm nhiệm;
4. Trường hợp đặc biệt khác do Cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định

PHỤ CẤP GIAO PHỤ TRÁCH

1. Định nghĩa: Phụ cấp giao phụ trách là khoản hỗ trợ và khuyến khích CBNV khi được Cấp có thẩm quyền giao tạm thời thay thế/đảm nhiệm vị trí công việc của chức danh quản lý (*cao hơn ít nhất 01 cấp bậc*) hoặc công việc có tính chất phức tạp hơn và mang tính kiểm soát cho một bộ phận/chức năng/Đơn vị tại cùng Đơn vị/khác Đơn vị.
2. Điều kiện hưởng: CBNV có thời gian thay thế/đảm nhiệm tạm thời cho vị trí công việc của chức danh quản lý (*cao hơn ít nhất 01 cấp bậc*) hoặc công việc có tính chất phức tạp hơn và mang tính kiểm soát cho một bộ phận/chức năng/Đơn vị tại cùng Đơn vị/khác Đơn vị từ 30 ngày liên tục trở lên (*ngày theo lịch*) theo phân công của Cấp có thẩm quyền để phụ trách toàn bộ hoạt động của bộ phận/chức năng/Đơn vị và chịu trách nhiệm là người đứng đầu bộ phận/chức năng/Đơn vị theo phân công của Cấp có thẩm quyền.
3. Các trường hợp không áp dụng phụ cấp giao phụ trách
 - ✓ Thời gian giao phụ trách dưới 30 ngày liên tục (*ngày theo lịch*);
 - ✓ Các trường hợp được điều chỉnh lương, bổ nhiệm chức danh Quyền để giao thử thách;
 - ✓ Các trường hợp thuộc đối tượng trong diện quy hoạch hoặc được giao thêm nhiệm vụ để thử thách;
 - ✓ Các trường hợp không có Quyết định của Cấp có thẩm quyền về việc giao phụ trách;
 - ✓ CBNV đủ điều kiện hưởng phụ cấp giao phụ trách nhưng không hoàn thành công việc;
 - ✓ Các trường hợp thuộc đối tượng hưởng phụ cấp kiêm nhiệm;
 - ✓ Các trường hợp khác theo quyết định của Cấp có thẩm quyền.
4. Thời gian giao phụ trách: theo thời gian được phân công giao phụ trách công việc đến khi thôi giao phụ trách hoặc tối đa 12 tháng để rà soát, điều chỉnh (*nếu có*).
5. Mức hưởng: Chi tiết theo quy định tại Phụ lục số 04.
6. Phương thức thanh toán: mức hưởng theo ngày công làm việc thực tế và được thanh toán cùng kỳ lương của tháng có phát sinh được hưởng phụ cấp giao phụ trách.

PHỤ CẤP GIAO PHỤ TRÁCH

ĐỊNH NGHĨA

Thay thế/đảm nhiệm tạm thời cho vị trí công việc cho chức danh quản lý (**cao hơn ít nhất 01 cấp bậc**) hoặc công việc tính chất phức tạp hơn và mang tính kiểm soát cho bộ phận/chức năng và chịu trách nhiệm là người đứng đầu

ĐIỀU KIỆN ÁP DỤNG

- Phụ trách toàn bộ hoạt động của đơn vị
- Phụ trách tại chính đơn vị mình hoặc đơn vị khác

Thời gian > 30 ngày

MỨC HƯỞNG

Mức hưởng căn cứ trên cấp bậc

Cấp bậc hiện tại của CBNV	Tỷ lệ hưởng	Mức hưởng tối thiểu (đồng/tháng)
Band 8/Band 7/Band 6/ Band 5	20% ($L_{CD} + T_{KD}$)	3.000.000
Band 4/Band 3	20% ($L_{CD} + T_{KD}$)	1.500.000

PHỤ CẤP THU HÚT

ĐỊNH NGHĨA

CBNV có năng lực, khan hiếm trên thị trường

ĐIỀU KIỆN ÁP DỤNG

Thời gian tối đa 06 tháng

Đánh giá để kết cấu lại thu nhập (KPI tối thiểu 80% hoặc tương đương) (*)

MỨC HƯỞNG

Chênh lệch so với mặt bằng lương thị trường

() Việc đánh giá được thực hiện theo Biểu mẫu Nhân sự ban hành, kết quả đánh giá được Cấp có thẩm quyền phê duyệt và có ý kiến đồng thuận từ Nhân sự*

TRỢ CẤP THÔI VIỆC

ĐIỀU KIỆN ÁP DỤNG

Thời gian làm việc thực tế tại TNG từ đủ 12 tháng trở lên và chấm dứt HĐLĐ với TNG theo đúng quy định của Pháp luật

MỨC HƯỞNG

$$M = T * 0.5 * L_{BQ}$$

Trong đó:

M: Mức hưởng;

T: Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc (*);

L_{BQ} : được tính bằng L_{CD} và PC bình quân của 06 tháng liền kề trước khi CBNV chấm dứt HĐLĐ.

(*): Là tổng thời gian CBNV làm việc thực tế cho TNG trừ đi thời gian CBNV đã tham gia BHTN theo đúng quy định của Luật BHXH và thời gian làm việc đã được TNG chi trả trợ cấp thôi việc;
T được tính theo năm. Trường hợp có tháng lẻ thì từ đủ 01 tháng đến dưới 06 tháng được tính bằng 1/2 năm và từ đủ 06 tháng trở lên được tính bằng 01 năm làm việc.

TRỢ CẤP MẤT VIỆC LÀM

ĐIỀU KIỆN ÁP DỤNG

Thời gian làm việc thực tế cho TNG từ 12 tháng trở lên và bị mất việc làm do thay đổi cơ cấu, công nghệ, vì lý do kinh tế hoặc sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp.

MỨC HƯỞNG

$$M = T * L_{BQ}$$

Trong đó:

M: Mức hưởng;

T: Thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm(*);

L_{BQ} : được tính bằng L_{CD} và PC bình quân của 06 tháng liền kề trước khi CBNV chấm dứt HĐLĐ.

(*): Là tổng thời gian CBNV làm việc thực tế cho TNG trừ đi thời gian CBNV đã tham gia BHTN theo đúng quy định của Luật BHXH và thời gian làm việc đã được TNG chi trả trợ cấp thôi việc;
T được tính theo năm. Trường hợp có tháng lẻ thì từ đủ 01 tháng đến dưới 06 tháng được tính bằng 1/2 năm và từ đủ 06 tháng trở lên được tính bằng 01 năm làm việc.

CHẾ ĐỘ PHÚC LỢI

PHÚC LỢI GẮN KẾT



ĐỐI TƯỢNG

CBNV thử việc, chính thức

ĐỊNH MỨC

1,500,000 VNĐ/người

THỰC HIỆN

Đơn vị lên kế hoạch tổ chức các hoạt động tập thể gắn kết CBNV trong Đơn vị tối đa 02 lần/năm

TNG MEI – NGÀY HỘI VĂN HÓA



ĐỐI TƯỢNG

Toàn thể CBNV TNG

THỜI GIAN

Ngày 19/05 hằng năm

THỰC HIỆN

Chuỗi các hoạt động, cuộc thi hướng đến kỷ niệm chặng đường xây dựng và phát triển Tập đoàn

CHI CÁC KHOẢN PHÚC LỢI NHÂN DỊP LỄ/TẾT

ĐỐI TƯỢNG

CBNV đang giao kết HĐLĐ xác định/không xác định thời hạn tính đến thời điểm chi(*)

THỜI GIAN

Chi nhân dịp các ngày Lễ, Tết (Quốc tế phụ nữ 08/03, Quốc tế thiếu nhi 01/06, Chúc Tết đầu năm) theo phê duyệt của TGD từng thời kỳ

THỰC HIỆN

**Hình thức chi: Chuyển khoản
Định mức: Tối đa 200,000 VNĐ/Đợt chi(**)**

() Đối với chi Quốc tế thiếu nhi 01/06, nguyên tắc xét hưởng chế độ đối với TH từ 2 CBNV trở lên có cùng một con: chỉ xét hưởng 1 lần cho đại diện 1 CBNV*

*(**) Định mức chi có thể thay đổi theo phê duyệt của TGD từng thời kỳ*

CHƯƠNG TRÌNH BẢO HIỂM TNG CARE



Chương trình bảo hiểm	Cấp hàm
Chương trình bảo hiểm cấp 0	Thành viên Hội đồng Quản trị, Ban Kiểm soát, Tổng Giám đốc, Thành viên Hội đồng Điều hành - Band 9
Chương trình bảo hiểm cấp 1	CBNV cấp band 7, band 8
Chương trình bảo hiểm cấp 2	CBNV cấp band 5, band 6
Chương trình bảo hiểm cấp 3	CBNV cấp band 3, band 4
Chương trình bảo hiểm cấp 4	CBNV cấp band 1, band 2

PHÚC LỢI CHĂM SÓC SỨC KHỎE

CHƯƠNG TRÌNH KHÁM SỨC KHỎE ĐỊNH KỲ



ĐỐI TƯỢNG

CBNV thử việc, chính thức

DANH MỤC KHÁM

Danh mục khám tối ưu phân theo cấp bậc và đảm bảo nhu cầu khám sức khỏe cơ bản của CBNV

ĐỊNH KỲ THỰC HIỆN

Định kỳ 01 lần/năm đối với toàn thể CBNV và 02 lần/năm đối với CBNV làm công việc nặng nhọc, độc hại

PHÚC LỢI NGÀY NGHỈ

Ngày nghỉ phép tăng thêm



↑
+
01
01



PHÚC LỢI NGÀY NGHỈ

NGÀY NGHỈ SINH NHẬT

Đối tượng

CBNV chính thức (không bao gồm CBNV tại (TNS Clean, V-One, Nhất Việt, trừ CBNV HO các đơn vị này vẫn áp dụng)

Hình thức áp dụng

Nghỉ vào ngày sinh nhật với CBNV đủ 01 năm trở lên

Quy định nghỉ bù

- Sinh ngày 29/02: được nghỉ vào ngày 01/03
- Ngày sinh trùng vào ngày Quốc Lễ, Tết dương lịch: nghỉ bù vào ngày liền sau.
- Không áp dụng chế độ nghỉ bù nếu ngày sinh nhật hoặc ngày nghỉ thay thế của CBNV trùng vào dịp nghỉ Lễ, Tết âm lịch và ngày nghỉ hàng tuần
- Các trường hợp không ghi ngày sinh trong hồ sơ: ngày sinh được ghi nhận là ngày 01/01



PHÚC LỢI TÀI CHÍNH

VAY ƯU ĐÃI



CHƯƠNG TRÌNH CỔ PHIẾU
ƯU ĐÃI (ESOP)





XIN CẢM ƠN!