

Cẩm Phả, ngày 28 tháng 12 năm 2018

QUYẾT ĐỊNH

“V/v ban hành Quy định trả lương trong Công ty Than Thống Nhất - TKV”

GIÁM ĐỐC CÔNG TY THAN THỐNG NHẤT- TKV

Căn cứ quyết định số: 1173/QĐ - VINACOMIN ngày 01/07/2013 của Chủ tịch Hội đồng thành viên Tập đoàn Công nghiệp Than – Khoáng sản Việt Nam về việc thành lập Chi nhánh Tập đoàn Công nghiệp Than – Khoáng sản Việt Nam - Công ty Than Thống Nhất – TKV;

Căn cứ Quyết định số 2122/QĐ - TKV, ngày 16/8/2016 của Chủ tịch Hội đồng thành viên Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam về việc phê duyệt “Quy chế tổ chức và hoạt động của Công ty Than Thống Nhất – TKV”;

Căn cứ quyết định số: 279/QĐ - TKV ngày 23/02/2017 về việc Quy định mức tiền lương, hệ số giãn cách tiền lương một số công việc và cơ chế trả lương theo vị trí việc làm áp dụng trong TKV của Tổng Giám đốc Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam;

Căn cứ quyết định số: 1699/QĐ - TKV ngày 12/9/2017 về việc sửa đổi bổ sung quy định tại Quyết định số: 279/QĐ - TKV ngày 23/02/2017 của Tổng Giám đốc Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam;

Căn cứ quyết định số: 1768/QĐ - TKV ngày 28/9/2018 về việc sửa đổi bổ sung mức tiền lương tại Quyết định số: 279/QĐ - TKV ngày 23/02/2017 và Quyết định số: 1699/QĐ-TKV ngày 12/9/2017 của Tổng Giám đốc Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam;

Căn cứ Quyết định số 11881/QĐ- VTNC ngày 28 / 12 /2018 của Giám đốc Công ty Than Thống Nhất – TKV về việc ban hành Quy định quản lý lao động tiền lương và thu nhập trong Công ty Than Thống Nhất – TKV;

Xét đề nghị của TP TCLĐ Công ty,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này "Quy định trả lương" trong Công ty Than Thống Nhất - TKV.

Điều 2. Quyết định có hiệu lực kể từ ngày ký và ban hành. Các Quy định trước trái với Quy định này đều bị bãi bỏ.

Điều 3. Thủ trưởng các Đơn vị có trách nhiệm phổ biến Quy định này đến toàn thể CBCNV trong Đơn vị và tổ chức thực hiện theo đúng quy định.

Nơi nhận:

- Đảng ủy (e-coppy, B/c);
- Công đoàn, Đoàn TN (e-coppy, P/h);
- Các PGĐ, KTr (e-coppy);
- Các Đơn vị trong Công ty (e-coppy, Th/h);
- Lưu :VT, TCLĐ, Tr(8).



Phạm Đức Khiêm

QUY ĐỊNH TRẢ LƯƠNG
(Ban hành kèm theo Quyết định số: 11882 /QĐ-VTNC ngày 28.12.2018)
của Giám đốc Công ty Than Thống Nhất -TKV)

CHƯƠNG I
TRẢ LƯƠNG PHÂN XƯỞNG

Điều 1. Cơ sở trả lương

Căn cứ quỹ lương kế hoạch và đơn giá tiền lương của Công ty giao, các Đơn vị phải chủ động xây dựng Quy định trả lương, đơn giá công đoạn và phân phối thu nhập của Đơn vị mình theo thực tế.

1. Việc trả lương cho CNCB phải có đơn giá chi tiết cho từng công đoạn, từng sản phẩm cụ thể.

2. Dự phòng tối đa không quá 5% - 10% đơn giá để điều tiết đơn giá lúc khó khăn và khuyến khích động viên người lao động trực tiếp làm ra sản phẩm, giải quyết công việc có tính chất đột xuất cấp bách để sản xuất ổn định và phát triển.

3. Đơn giá Công ty giao là chỉ số bình quân cả khi khó khăn và thuận lợi và đã có lương ca 3 nên Phân xưởng phải cân đối hợp lý để điều tiết cho các công việc phụ trợ như vận chuyển thiết bị hoặc công việc cần giải quyết làm thêm giờ, ngày chủ nhật, lương ca 3... Vì vậy khi xây dựng đơn giá công đoạn phải tính toán quy định cụ thể tỷ lệ quỹ lương kế hoạch của bộ phận phục vụ, cơ điện, vận hành, Cán bộ quản lý, ca 3...

Điều 2. Phương pháp chia lương

1. Sản phẩm làm ra được thanh toán lương theo số lượng sản phẩm đạt chất lượng nhân với đơn giá của sản phẩm.

2. Tiền lương được trả theo chất lượng và số lượng sản phẩm làm ra, vị trí đảm nhận công việc (không theo hệ số hiện giữ) và mức độ đóng góp của từng cá nhân trong nhóm để hoàn thành công việc chung. Cuối ca làm việc Tổ trưởng hoặc Nhóm trưởng căn cứ vào mức độ đóng góp công sức của từng thành viên để trả tiền lương cho phù hợp sau đó để Lò trưởng, Đội trưởng tổng hợp chia lương.

3. Việc bình xét chia lương phải đảm bảo công khai minh bạch, thống nhất trong nhóm trên tinh thần làm nhiều, làm tốt được hưởng nhiều, làm ít làm chưa tốt được hưởng ít theo đúng năng lực khả năng.

4. Lò trưởng tổng hợp lương các nhóm vào nguyên thủy chia lương, Nhóm trưởng có trách nhiệm ký tên xác nhận tiền lương của các thành viên trong nhóm vào nguyên thủy chia lương hoặc nhật lệnh sản xuất của Đơn vị.

5. Đối với lò chợ có nhiều cặp khâu, thực hiện nhiều bước công việc thì Phó quản đốc, Lò trưởng phân công nhiều Nhóm trưởng để thực hiện công việc này.

6. Trong ca sản xuất, do đặc thù tính chất công việc, có những vị trí làm việc cần có sự điều tiết khuyến khích tiền lương cho phù hợp giữa các nhóm. Cán bộ trong ca phải nhận lệnh thông báo rõ cho công nhân biết trước ca, khi điều tiết phân bổ tiền lương phải đảm bảo sự công bằng theo đúng tính chất công việc và được sự đồng ý của công nhân giữa các nhóm.

7. Khuyến khích công nhân làm kiêm việc, thêm việc để tăng thu nhập, giảm lao động phụ trợ nhưng phải tuyệt đối đảm bảo an toàn. Công việc được giao và công việc kiêm nhiệm người lao động đều phải hoàn thành tốt mới được phân công kiêm nhiệm. Cần phải xác định rõ công việc và đơn giá cụ thể để trả thêm tiền lương các vị trí đó. Các

Phòng, Ban chức năng có trách nhiệm kiểm tra, giám sát hiệu quả, mức độ an toàn việc kiêm nhiệm (những trường hợp làm kiêm thêm việc trả lương kiêm việc không quá 30% tiền lương công việc được kiêm nhiệm – lương kiêm việc khác lương làm thêm giờ).

8. Đối với lao động phục vụ các Phân xưởng, Đơn vị cân đối để trả lương nhưng không vượt quá 10% lương kế hoạch do Công ty quy định.

9. Trường hợp Cán bộ Phân xưởng được cử đi học nghiệp vụ nâng cao trình độ chuyên môn đang phụ trách thì chỉ được hưởng lương khoán bởi đó là công việc Công ty đã khoán lương theo nhiệm vụ Công ty không thanh toán lương các công trên.

Điều 3. Quản lý, cân đối tiền lương

1. Công nhân đi làm phải được thông báo lương của ngày hôm trước, tiền lương của CBCNV phải được công khai chậm nhất sau 24 giờ tại sổ nhật lệnh sản xuất và trên bảng thông báo lương của Đơn vị.

2. Trường hợp quỹ lương của Đơn vị được khuyến khích do hoàn thành kế hoạch và tiết kiệm chi phí hay bị giảm trừ do không hoàn thành kế hoạch, vượt chi phí... thì Đơn vị phải khuyến khích hoặc giảm trừ tiền lương trực tiếp vào từng cá nhân làm tốt hoặc chưa tốt công tác quản lý vật tư nhiên liệu... và chất lượng than trên sổ nhật lệnh chia lương hàng ca, hàng ngày.

3. Hàng tuần, nhân viên kinh tế cùng Quản đốc Phân xưởng phải cân đối tiền lương sản phẩm để điều chỉnh đơn giá cho phù hợp với điều kiện sản xuất. Hạn chế tối đa việc quỹ tiền lương để lại nhiều hơn quy định hay thâm hụt quỹ tiền lương (trường hợp đặc biệt khó khăn chi vượt lương phải vay lương thì làm đơn giải trình với Giám đốc Công ty xin vay lương, nhưng phải công bố cho CNCB biết số tiền vay. Phân xưởng phải tính toán cân đối hoàn trả dần hàng tháng và phải quyết toán dứt điểm vào tháng 12 năm kế hoạch). Nếu phần thu lớn hơn phần chi thì phần còn lại để bổ sung khuyến khích tiền lương theo các tiêu chí mà Đơn vị đã xây dựng và phân phối theo thu nhập.

4. Nhân viên kinh tế phải cập nhật theo dõi thu, chi tiền lương, ngày công, năng suất lao động, tiền lương của công nhân hàng ngày vào bảng chấm công theo mẫu Quy định: Mẫu số: 01 a – LĐTTL, ban hành theo QĐ số: 15/2006/QĐ/BTC ngày 20/3/2006 của Bộ Tài Chính. Bảng chấm công cuối tháng phải thể hiện rõ các cột mục theo quy định, đồng thời ghi rõ thêm:

- Các khoản khuyến khích, phân phối bổ sung.
- Các khoản bồi hoàn thiệt hại.
- Lương khác.
- Tổng hợp xong ghi bằng số và bằng chữ, sau đó Quản đốc đơn vị ký duyệt lương và nộp về phòng TCLĐ trước ngày 08 của tháng sau liền kề.

Điều 4. Trả lương nhân viên kinh tế:

- Căn cứ nhiệm vụ kế hoạch, số lượng lao động Công ty giao, tình hình thực tế, tính chất công việc các Phân xưởng, Công ty giao khoán tiền lương tháng cho NVKT Phân xưởng theo 4 nhóm như sau:

- + Nhóm 1 gồm các PX: KT5.
- + Nhóm 2 PX Ô tô, PX Cơ điện
- + Nhóm 3 gồm các PX: Khai thác, Đào lò, VTL1, VTL2, ST, TGTN
- + Nhóm 4 gồm PX: Đời sống, PV.
- + Nhóm 5 là Đơn vị: Đội VC Phòng VT.
- Tiền lương giao khoán.

DANH MỤC	NHÓM 1	NHÓM 2	NHÓM 3	NHÓM 4	NHÓM 5
	TIỀN LƯƠNG	TIỀN LƯƠNG	TIỀN LƯƠNG	TIỀN LƯƠNG	TIỀN LƯƠNG
Nhân viên KT (khoán tháng)	7 000 000	6 600 000	6 200 000	5 800 000	5 400 000

- 14 PX Khai thác, Đào lò và 02 Phân xưởng VTL1, VTL2 Công ty đã trả lương NVKT trong đơn giá sản phẩm.

Điều 5. Trả lương cán bộ chỉ đạo sản xuất

Để khuyến khích các Phân xưởng phấn đấu hoàn thành KHSX đảm bảo kỹ thuật cơ bản, an toàn lao động, tiết kiệm chi phí, quản lý tốt ngày công lao động. Công ty quy định trả lương tháng đối với cán bộ CHSX Phân xưởng như sau:

1. Đối với các Phân xưởng Khai thác, Đào lò

a) Tiền lương giao khoán Phân xưởng Khai thác, Đào lò

CHỨC DANH	LƯƠNG KHOÁN THÁNG		
	LƯƠNG SP	LƯƠNG CA3	TIỀN LƯƠNG
Quản đốc	16 800 000	420 000	17 220 000
PQĐ Cơ điện	14 600 000	365 000	14 965 000
PQĐ Khai thác	14 600 000	1 094 000	15 694 000
Lò trưởng	13 200 000	990 000	14 190 000
PQĐ khoan thăm dò	12 600 000	315 000	12 915 000

c) Tiền lương thực tế khoán tháng được thanh toán

Hàng tháng căn cứ kết quả thực hiện nhiệm vụ kế hoạch Công ty giao, tiền lương của cán bộ CHSX được tính theo công thức sau: $T_{tt} = T_{kt} \times (A - 1)$; Trong đó:

- T_{tt} : Tiền lương thực tế cuối tháng của mỗi chức danh.

- T_{kt} : Tiền lương khoán tháng của mỗi chức danh.

- $A = K_1 + K_2$ (**Hệ số A tăng hay giảm không vượt quá 15%**)

+ K_1 : Hệ số điều chỉnh tiền lương thực hiện KHSX tháng của Phân xưởng.

Phân xưởng hoàn thành kế hoạch sản xuất 100%: $K_1 = 1,0$

Phân xưởng vượt kế hoạch: cứ vượt 2% kế hoạch hệ số K_1 tăng 1%.

Phân xưởng không hoàn thành KH: cứ giảm 2% kế hoạch hệ số K_1 giảm 1%.

+ Hệ số K_2 tính theo ngày công đi làm thực tế bình quân trong tháng (Tổng thợ lò và học sinh khai thác thực tập sản xuất) quy định 20 công/người/tháng, $K_2 = 1,0$.

Thợ lò đi làm bình quân tăng 01 công so với quy định hệ số K_2 tăng 3%.

Thợ lò đi làm cứ giảm 01 công so với quy định hệ số K_2 giảm 3%.

* Lưu ý:

+ Đội trưởng KT5 = Đội trưởng phụ trợ nhóm 1 x 10%

+ Hệ số tăng, giảm chỉ áp dụng với phần lương khoán sản phẩm.

2. Đối với các Phân xưởng Phục vụ, Phụ trợ

a) Tiền lương giao khoán Nhóm 1 (gồm các PX: VTL1, VTL2, TGTN)

CHỨC DANH	LƯƠNG KHOÁN THÁNG		
	LƯƠNG SP	LƯƠNG CA3	TIỀN LƯƠNG
Quản đốc	14 000 000	350 000	14 350 000
PQĐ Cơ điện	10 800 000	442 000	11 242 000
PQĐ trực ca	10 800 000	885 000	11 685 000
Đội trưởng	9 100 000	682 000	9 782 000

b) Tiền lương giao khoán Nhóm 2 (gồm PX: Cơ điện)

CHỨC DANH	LƯƠNG KHOÁN THÁNG		
	LƯƠNG SP	LƯƠNG CA3	TIỀN LƯƠNG
Quản đốc	13 200 000	330 000	13 530 000
PQĐ Cơ điện	9 900 000	371 000	10 271 000
PQĐ trực ca	9 900 000	742 000	10 642 000
Đội trưởng	8 415 000	631 000	9 046 000

c) Tiền lương giao khoán Nhóm 3 (gồm các PX: Ô tô, ST, BVQS, KCS)

CHỨC DANH	LƯƠNG KHOÁN THÁNG		
	LƯƠNG SP	LƯƠNG CA3	TIỀN LƯƠNG
Quản đốc	11 800 000	295 000	12 095 000
PQĐ Cơ điện	9 200 000	345 000	9 545 000
PQĐ trực ca	9 200 000	670 000	9 870 000
Đội trưởng	7 500 000	562 000	8 062 000
Đội phó KCS	6 700 000	502 000	7 202 000

d) Tiền lương giao khoán Nhóm 4
(Gồm các PX: PV, ĐS, Đội VC phòng VT)

CHỨC DANH	LƯƠNG KHOẢN THÁNG		
	LƯƠNG SP	LƯƠNG CA3	TIỀN LƯƠNG
Quản đốc	10 800 000	270 000	11 070 000
PQĐ Cơ điện, ĐS	8 500 000	212 000	8 712 000
PQĐ trực ca	8 500 000	637 000	9 137 000
Đội trưởng	7 000 000	524 000	7 524 000

Tiền lương thực tế khoán tháng được thanh toán

Được tính theo công thức sau: $T_{tt} = T_{kt} \times A$. Trong đó:

- T_{tt} : Tiền lương thanh toán thực tế cuối tháng của mỗi chức danh.
- T_{kt} : Tiền lương khoán tháng của mỗi chức danh.
- A: Hệ số điều chỉnh tiền lương thực hiện KHSX tháng của Phân xưởng.
- + Hệ số A = 1,0 khi Phân xưởng hoàn thành 100% KH tháng.
- + Kế hoạch thực hiện vượt 02% thì A tăng 01%; Mức tăng tối đa là 10%.
- + Kế hoạch thực hiện giảm 02% thì A giảm 01%; Mức giảm tối đa là 10%.

***Lưu ý: Hệ số tăng, giảm chỉ áp dụng với phần lương khoán sản phẩm.**

Điều 6. Quy định thanh toán

1. Đối với cán bộ vắng mặt không tham gia điều hành sản xuất thì số công vắng được thanh toán cho người có quyết định thay quyền.

2. Phân xưởng có PQĐ trực ca, Lò trưởng, Đội trưởng chuyên ca1, ca2 không đi ca3 thì không được hưởng lương khoán ca3 (Quản đốc, PQĐ Cơ điện được khoán lương ca 3).

3. Tiền lương khoán trên đây là tiền lương khoán theo tháng đã có lương ca 3, chủ nhật, khuyến khích... do vậy Phân xưởng không được tính thêm lương ngày chủ nhật, thêm giờ, đốc gác, kiểm tra cùng cố lò, trực ngày nghỉ. Cán bộ đi làm ngày chủ nhật, thêm giờ, Phân xưởng phải tự cân đối trong lương khoán tháng để trả lương ngày chủ nhật, Lễ, Tết, thêm giờ sao cho đảm bảo công bằng đúng Bộ luật lao động quy định.

4. Công ty thanh toán tiền lương hàng tháng với Phân xưởng dựa trên cơ sở:

- Theo số lượng sản phẩm đã được nghiệm thu trong biên bản nghiệm thu.
- Tiền lương định biên đã được giao trong kế hoạch.
- Tiền lương do tiết kiệm chi phí theo Quy chế quản trị chi phí sản xuất.
- Tiền lương bổ sung, khuyến khích, phụ cấp, học, họp, lễ, tết... theo quy định.

5. Tổng các khoản tăng (giảm) tiền lương do: Hệ số điều chỉnh A-1 và A, tiết kiệm (vượt) chi phí, trừ vi phạm an toàn, vi phạm kỹ thuật công nghệ, vi phạm an toàn điện, cháy động cơ, phẩm chất than (AK) vượt quy định ... theo Quy chế nghiệm thu sản phẩm và các Quy chế khác của Công ty ban hành. Việc tiết kiệm, quản lý tốt hay không tiết kiệm, quản lý kém thể hiện mức độ hoàn thành nhiệm vụ và năng lực của cán bộ, Công

ty sẽ đánh giá cán bộ qua các chỉ tiêu này để cân nhắc điều chuyển, giao nhiệm vụ mới cho phù hợp theo quy chế quản lý cán bộ.

CHƯƠNG II

TRẢ LƯƠNG BỘ PHẬN LAO ĐỘNG QUẢN LÝ PHÒNG BAN

Điều 7. Mục tiêu khoán lương Phòng.

- Để sử dụng một cách hợp lý và hiệu quả quỹ tiền lương của Công ty.
- Gắn việc trả lương của bộ máy quản lý với mức độ hoàn thành các chỉ tiêu kế hoạch SXKD của Công ty.
- Trả lương cao đối với các tập thể và cá nhân thực hiện tốt chức năng nhiệm vụ, đóng góp tích cực vào hoạt động sản xuất kinh doanh, điều chỉnh giảm tiền lương đối với tập thể, cá nhân chưa hoàn thành nhiệm vụ.
- Dùng biện pháp khoán lương để tạo điều kiện và động viên mọi người phát huy năng lực cá nhân, trí tuệ tập thể đóng góp tích cực vào hoạt động SXKD.

Điều 8. Đối tượng áp dụng.

Tất cả CBCN nằm trong bộ máy điều hành thuộc danh mục theo Quy định của Tập đoàn Công nghiệp Than – Khoáng sản Việt Nam bao gồm:

- Viên chức quản lý Công ty.
- Cán bộ chuyên trách tổ chức Đảng, Đoàn thể.
- Cán bộ, nhân viên các Phòng, Trạm y tế.
- Công nhân các Phòng: TĐ, VP, BVQS, VT.

Điều 9. Nguyên tắc giao khoán.

Công ty khoán quỹ lương tháng và thực hiện quyết toán tiền lương tháng cho từng Phòng và Trạm theo định biên lao động.

- Các chức danh Giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng, Bí thư Đảng ủy, Phó bí thư Đảng ủy, Chủ tịch Công đoàn Công ty: Thực hiện khoán quỹ lương năm theo hệ số giãn cách và mức lương quy định của Tập đoàn TKV.

- Các chức danh Trưởng phòng, Phó phòng, Trưởng trạm, Phó trạm và tương đương. Nhân viên Kỹ thuật, Nghiệp vụ, thực hiện khoán lương theo vị trí công việc, cùng một chức danh công việc thì được khoán mức lương như nhau, không phân biệt tuổi đời, hệ số lương hiện giữ.

- Việc giao khoán và thanh toán quỹ lương hàng tháng phải đảm bảo nguyên tắc không được vượt quỹ lương kế hoạch của Tập đoàn TKV quy định (kể cả các khoản lương khuyến khích, phân phối, lễ, phép, ca 3...).

Điều 10. Hình thức trả lương (Công ty có quỹ lương khoán cụ thể).

- Người quản lý Công ty gồm: Giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng. Tiền lương hàng tháng được tạm ứng 80% số tiền lương tạm tính cho tháng đó tương ứng với kết quả SXKD, số tiền 20% còn lại được quyết toán và chi trả vào cuối năm theo hướng dẫn quyết toán của TKV sau khi trừ đi các khoản lương khuyến khích, phân phối, lễ, phép... đã lĩnh trong kỳ được hạch toán riêng vào quỹ lương người quản lý.

- Chức danh Bí thư Đảng ủy Công ty áp dụng theo mức lương Giám đốc Công ty. Chức danh Chủ tịch Công đoàn, phó Bí thư Đảng ủy mức lương áp dụng tương đương

phó Giám đốc công ty. Hàng tháng được tính và quyết toán như chức danh Giám đốc và Phó Giám đốc và được hạch toán vào quỹ lương chung của người lao động.

- Cán bộ chuyên trách Đảng, Công đoàn, ĐTN, các Trưởng phòng, Phó phòng, Trưởng trạm, Phó trạm và tương đương, Nhân viên kỹ thuật, Nghiệp vụ, được trả và thanh toán theo quỹ lương khoán tháng và hạch toán vào quỹ lương chung của người lao động.

- Cán bộ chuyên trách Công đoàn trong tiền lương khoán đã có phần tiền lương cơ sở do Công đoàn Công ty chi trả.

* Công ty giao khoán và xác định thanh quyết toán quỹ tiền lương cho các Phòng, Trạm trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ được giao và định biên lao động hợp lý. Thủ trưởng các đơn vị căn cứ nhiệm vụ, khối lượng, tính chất công việc, mức độ hoàn thành công việc... của mỗi cá nhân để theo dõi, đánh giá và xác định trả lương cho người lao động trong đơn vị và chịu trách nhiệm trước Giám đốc Công ty về việc chia lương cho từng cá nhân trong nội bộ đơn vị

Điều 11. Điều chỉnh và thanh quyết toán quỹ tiền lương.

1. Điều chỉnh tiền lương giao khoán đối với chức danh Lãnh đạo.

Đối với chức danh người quản lý; Bí thư, Phó BT Đảng ủy; Chủ tịch Công đoàn Công ty thực hiện theo Quy định của TKV.

2. Điều chỉnh tiền lương của các Phòng, Trạm.

Hàng tháng Giám đốc công ty căn cứ vào mức độ hoàn thành kế hoạch SXKD của Công ty và kết quả thực hiện nhiệm vụ kế hoạch tháng từng Phòng, Trạm để quyết định điều chỉnh tiền lương tháng của CNV khối Phòng, Trạm như sau:

- Trong tháng Công ty hoàn thành 100% kế hoạch, không để xảy ra tai nạn lao động và sự cố nghiêm trọng các Phòng, Trạm được thanh toán 100% quỹ lương kế hoạch.


- Trong tháng Công ty hoàn thành vượt kế hoạch, không để xảy ra tai nạn lao động và sự cố nghiêm trọng, Công ty điều chỉnh tăng quỹ tiền lương các Phòng, Trạm theo mức độ hoàn thành, mức điều chỉnh vượt 2% kế hoạch tăng 1% tiền lương, tăng tối đa là 10%.

- Trong tháng Công ty không hoàn thành kế hoạch, Công ty điều chỉnh giảm quỹ tiền lương các Phòng, Trạm theo mức độ không hoàn thành, mức điều chỉnh giảm 2% kế hoạch giảm 1% tiền lương, giảm tối đa là 10%.

- Trong tháng Công ty để xảy ra tai nạn lao động và sự cố nghiêm trọng, Công ty điều chỉnh quỹ tiền lương các Phòng, Trạm với mức giảm là 10%.

- Các trường hợp do yêu cầu đào tạo hoặc luân chuyển cán bộ nếu tăng biên chế của các Đơn vị ngoài tiêu chuẩn định biên thì Công ty sẽ bổ sung mức tiền lương giao khoán cho Đơn vị theo số thực tế phát sinh tăng.

- Công ty không điều chỉnh giảm quỹ tiền lương giao khoán của các Phòng, Trạm khi có người nghỉ phép, đi học, họp, công tác, điều dưỡng, tham quan, nghỉ mát, nghỉ việc riêng, nghỉ thai sản, văn nghệ, thể thao... mà Công ty không điều động người thay thế, Đơn vị tự bố trí người kiêm nhiệm Công ty trả lương khoán 100% cho Phòng, Trạm theo quy định.

- Trường hợp CNCB được cử đi học nghiệp vụ nâng cao trình độ, văn nghệ, thể thao, quân sự... mà đúng với công việc, chuyên môn đang phụ trách thì chỉ được hưởng lương khoán Phòng bởi đó là công việc Công ty đã khoán lương theo nhiệm vụ Công ty không thanh toán lương các công trên. 

- Trường hợp Đơn vị không được bổ sung tiêu chuẩn định biên nhưng Công ty điều động lao động có thời hạn, thử việc để Đơn vị kèm cấp đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ phục vụ công tác lâu dài cho Công ty thì được trả lương không quá 85% mức lương khoán của nhân viên làm công việc đó.

- Trường hợp trung dụng để Đơn vị giải quyết các công việc phát sinh cần thiết trong thời gian dài thì được áp dụng như lương nhân viên.

- *Quỹ lương giao khoán cho các Đơn vị Công ty đã khoán có tất cả các công việc phát sinh, gác trực các ngày nghỉ, Lễ, Tết, lương ca3 các Đơn vị phải bố trí lao động cho phù hợp để hoàn thành nhiệm vụ được giao, tự cân đối quỹ lương để chia lương cho CBCNV cho phù hợp và xứng đáng với kết quả công việc được giao, đảm bảo đúng Luật lao động. Phòng TCLĐ chỉ trả thêm lương cho các Đơn vị khi giải quyết một số công việc có tính chất đặc biệt và phải được sự đồng ý của Giám đốc.*

CHƯƠNG III CÁC QUY ĐỊNH TRẢ LƯƠNG KHÁC.

Điều 12. Các ngày nghỉ được hưởng nguyên lương

- Nghỉ phép hàng năm.
- Nghỉ việc riêng có hưởng lương gồm:
 - + Kết hôn: nghỉ 3 ngày.
 - + Kết hôn mà hai vợ chồng cùng làm trong TKV: nghỉ 05 ngày.
 - + Con kết hôn nghỉ 02 ngày.
 - + Bố, mẹ vợ; bố mẹ chồng; vợ; chồng; con chết: nghỉ 03 ngày.
 - + Vợ sinh con chồng được nghỉ 01 ngày. Trường hợp sinh nhiều con trong một lần sinh, sinh bao nhiêu con thì chồng được nghỉ bấy nhiêu ngày.
- Ngày nghỉ lễ:
 - + Tết Dương lịch (01/1) 1 ngày
 - + Tết Nguyên đán 5 ngày
 - + Giỗ Tô Hùng Vương: 1 ngày
 - + Ngày Chiến thắng (30/4) 1 ngày
 - + Ngày Quốc tế lao động (01/5) 1 ngày
 - + Ngày Quốc khánh (02/9) 1 ngày
 - + Ngày Truyền thống Công nhân mỏ (12/11) 1 ngày

Cách tính

$$T = (Tbh + Tpc) : 26 \text{ (ngày)}$$

Trong đó:

- + T: Tiền lương một ngày nghỉ theo chế độ của người lao động
- + Tbh: Mức lương cơ sở của người lao động.
- + Tpc: Phụ cấp lương (theo bảng dưới)

TT	Đối tượng áp dụng	Phụ cấp (đồng)	Ghi chú
1	Trưởng phòng, Quản đốc	689 000	
2	Phó trưởng phòng, Phó QĐ	551 000	

TT	Đối tượng áp dụng	Phụ cấp (đồng)	Ghi chú
3	Lò trưởng, Tổ trưởng sản xuất	278 000	
4	Lưu trữ, thủ quỹ	140 000	

***Mức phụ cấp trên có thể thay đổi khi có sự điều chỉnh mức lương của TKV**

Điều 13. Một số phụ cấp khác

Tiền phụ cấp này được thanh toán vào cuối mỗi tháng, quý.

TT	Đối tượng áp dụng	Phụ cấp lương (đồng/tháng)	Ghi chú
1	An toàn vệ sinh viên trong lò	389 000	
2	An toàn vệ sinh viên ngoài lò	260 000	
3	Ủy viên BCH đảng bộ TKV, đảng bộ than Quảng Ninh	518 000	
4	Ủy viên Ủy ban kiểm tra Đảng bộ TKV, Đảng bộ than Quảng Ninh	389 000	
5	Ủy viên BCH Đảng bộ cơ sở (Ban chi ủy chi bộ cơ sở)	389 000	
6	Ủy viên BCH Đảng ủy bộ phận, Bí thư chi bộ trực thuộc đảng bộ bộ phận và cơ sở	260 000	
7	Ủy viên ủy ban kiểm tra đảng ủy cơ sở	260 000	
8	Kế toán, thủ quỹ kiêm nhiệm của chi, đảng bộ cơ sở	194 000	
9	Ủy viên BCH Công đoàn Công ty, Ủy viên BCH Công đoàn bộ phận, tổ trưởng Công đoàn bộ phận	191 500	
10	Ủy viên BCH ĐTN Than Quảng Ninh	324 000	
11	Ủy viên BCH ĐTN cơ sở	260 000	
12	Ủy viên Ủy ban kiểm tra Đoàn thanh niên Than Quảng Ninh	260 000	
13	Ban chấp hành Đoàn thanh niên cơ sở bộ phận	194 000	
14	Ủy viên Ủy ban kiểm tra Đoàn thanh niên cơ sở bộ phận	130 000	
15	Bí thư Chi đoàn thuộc Đoàn thanh niên cơ sở	130 000	
16	Đội trưởng CCM bán chuyên	428 000	
17	Thanh tra nhân dân	390 000	
18	Cấp cứu viên bán chuyên	389 000	

Trong đó:

+ Đối tượng số 1, 2 được hạch toán vào chi phí sản xuất của Công ty (theo quyết định số 1402/QĐ-TKV ngày 03/4/2017 và quyết định số 1699/QĐ-TKV ngày 12/9/2017 của Tổng Giám đốc Tập đoàn Công nghiệp Than – Khoáng sản Việt Nam)..

+ Đối tượng số 3 đến số 15 được hạch toán vào chi phí hoạt động của tổ chức Đảng, Công đoàn, và Đoàn thanh niên. Chi phí hoạt động của tổ chức Đảng, Công đoàn và Đoàn thanh niên bao gồm nguồn thu từ Đảng phí, đoàn phí, chi phí hỗ trợ từ

chi phí của doanh nghiệp và nguồn thu khác nếu có. (theo quyết định 1699/QĐ-TKV ngày 12/9/2017 của Tổng Giám đốc Tập đoàn Công nghiệp Than – Khoáng sản Việt Nam).

+ Đối tượng số 16, 17, 18 hạch toán vào quỹ tiền lương của người lao động trong Công ty.

- Công ty chỉ thanh toán phụ cấp, hỗ trợ khi có quyết định bổ nhiệm của Giám đốc Công ty và được thanh toán vào tiền lương hàng tháng nhưng phải đảm bảo ngày công đi làm trong tháng thấp nhất bằng 2/3 số ngày công chế độ tháng. Nếu đi làm 1/2 số ngày công chế độ thì thanh toán bằng 1/2 mức phụ cấp trên.

Điều 14. Trả lương ca 3

- Căn cứ Khoản 2, Điều 97, trong Chương VI của Bộ luật lao động, Người lao động làm ca 3 (ca đêm) được Công ty trả thêm 30% tiền lương sản phẩm (tiền lương thực tế) theo công việc của ngày làm việc bình thường (còn gọi là phụ cấp ca 3).

- Công ty đã giao khoán lương ca3 vào trong đơn giá sản phẩm và lương khoán, các Đơn vị chủ động tính toán trả lương cho người lao động đảm bảo đúng luật và quy định của Công ty.

- Để dễ quản lý và đảm bảo đúng quy định, Đơn vị xây dựng đơn giá công đoạn, sản phẩm bình thường, lương ca3 được trả trực tiếp vào đơn giá tăng 30%. Tiền lương ca3 không cần thể hiện riêng mà giao khoán ngay trong đơn giá sản phẩm.

- Tiền lương ca3 chỉ tính theo đơn giá ngày bình thường, không tăng thêm của phần đơn giá khuyến khích các ngày Lễ, Tết, Chủ nhật, làm thêm giờ...

Điều 15. Trả lương thử việc.

- Công nhân thử việc trả 85% - 100% mức tiền lương mà công nhân chính cùng làm công việc đó.

- Học sinh thực tập trả từ 75% - 100% mức tiền lương mà công nhân chính cùng làm công việc đó.

** Công ty giao cho các Đơn vị căn cứ theo thực tế, khả năng năng lực của công nhân thử việc, học sinh thực tập và công việc được giao, sản phẩm thực hiện để chia lương cho phù hợp, đúng người đúng việc, khuyến khích khả năng, năng lực tăng năng suất lao động.*

Điều 16. Trả lương CNCB bị TNLD, điều trị do mắc bệnh nghề nghiệp.

- CNCB bị TNLD, được cử đi điều trị, điều dưỡng tập trung do mắc bệnh nghề nghiệp, được trả 100% mức lương cơ sở hiện giữ. Ngày công được hưởng chế độ theo quy định của pháp luật hiện hành. Số công nghỉ theo giấy xác nhận do Trạm Y tế cấp (trừ ngày chủ nhật, lễ, tết).

Điều 17. Trả lương ngừng việc.

Ngày công ngừng việc khi ngày đó ngừng trọn ca, không có việc làm, không có sản phẩm.

- Nếu do lỗi của Công ty thì Công ty trả 100% mức tiền lương cấp bậc công việc khoán theo công việc thực tế được bố trí.

- Nếu do lỗi người lao động thì người đó không được trả lương; những người lao động khác trong cùng Đơn vị phải ngừng việc hoặc vì nguyên nhân khách quan: sự cố

cổ về điện, nước, thiên tai, hỏa hoạn...thì Công ty trả lương bằng mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

Số công ngừng việc phải có xác nhận của các Phòng, Ban chức năng xác minh rõ lý do, nguyên nhân, thời gian ách tắc sản xuất dẫn đến bị ngừng việc để làm cơ sở thanh toán tiền lương.

Điều 18. Các chế độ tiền lương khác:

1. Trả lương thêm giờ

a. Mức tiền lương thêm giờ:

- Người lao động đi làm vào các ngày nghỉ Lễ, Tết theo yêu cầu của Giám đốc Công ty được thanh toán tiền lương bằng 300% so với ngày làm việc bình thường.

- Người lao động đi làm vào ngày chủ nhật theo yêu cầu của Giám đốc Công ty được thanh toán tiền lương bằng 200% so với ngày làm việc bình thường. Nhưng trong tháng phải đảm bảo ngày công theo quy định của Công ty.

b. Không áp dụng để trả lương thêm giờ trong các trường hợp sau đây:

+ Giám đốc Công ty chưa cho phép.

+ Chưa hoàn thành định mức lao động, khối lượng công việc được giao.

+ Các công việc mang tính chất đặc thù làm việc cả ngày nghỉ hàng tuần như: Tuần tra bảo vệ, gác kho, trực trạm điện, trực bơm... (Phân xưởng phải tổ chức cho nghỉ bù luân phiên).

+ Các sản phẩm, công trình nằm trong KHSX tháng, quý, năm Công ty giao.

- Công ty giao khoán tiền lương gắn với định biên theo chức năng, nhiệm vụ và không khuyến khích người lao động làm thêm giờ, thêm ca. Để đảm bảo ngày công lao động của CNCB theo đúng Bộ luật lao động, Đơn vị căn cứ tình hình thực tế để cân đối công việc, bố trí lao động cho hợp lý, hạn chế tối đa bố trí đi làm ngày chủ nhật, ngày Lễ, ngày Tết trừ trường hợp đặc biệt hay các công việc làm thường xuyên không có ngày nghỉ. Phải bố trí nghỉ luân phiên, nghỉ bù cho CNCB đi làm đủ ngày công quy định mà vẫn đi làm ngày chủ nhật, Lễ, Tết.

- Khi bố trí công nhân làm thêm giờ phải tuân thủ nguyên tắc sau:

+ Đơn vị chủ động tính toán trả lương thêm giờ theo đúng luật lao động.

+ Số giờ làm thêm trong một ngày không quá 4 giờ.

+ Tổng số giờ làm thêm trong một tháng không quá 30 giờ.

+ Tổng số giờ làm thêm trong một năm không quá 200 giờ, trường hợp đặc biệt không quá 300 giờ/năm.

+ Trường hợp bảo vệ tính mạng con người, tài sản của Công ty, cá nhân trong việc khắc phục sự cố, hậu quả thiên tai, hỏa hoạn... Đơn vị có quyền huy động NLD làm thêm bất kỳ ngày nào và NLD không được từ chối.

2. Trả lương các công khác

CNCB có quyết định Giám đốc Công ty cử đi tham gia các hoạt động sau thì được thanh toán tiền lương như sau:

TT	Nội dung công việc	Mức tiền (đồng/ngày)	Ghi chú
1	Công đi tham quan, nghỉ mát, điều dưỡng	200 000	
2	Công học an toàn bước 1	130 000	
3	Công học chính trị, quân sự, huấn luyện an toàn, công nghệ mới ...	150 000	

TT	Nội dung công việc	Mức tiền (đồng/ngày)	Ghi chú
4	Công tập, thi đấu thể thao, văn nghệ	200 000	
5	Công khám tuyển nghĩa vụ quân sự	200 000	
6	Công tập quân sự, huấn luyện quân dự bị	250 000	
7	Công học cấp cứu mở bán chuyên	250 000	
8	Công nhân hội thao PCCC	350 000	
9	Trực mưa bão ngoài lò (có lệnh của Giám đốc trả thêm giờ)	150 000	
10	Trực mưa bão, kiểm tra trong lò (có lệnh của Giám đốc trả thêm giờ)	200 000	
11	Bơm hơi trong lò không được thanh toán tiền công		

Các công trên được hạch toán vào quỹ tiền lương người lao động của Công ty.

Điều 19. Trả lương định biên và các hoạt động khác.

- Công ty khoán công cụ thể trả lương định biên và các hoạt động khác trong bảng đơn giá tiền lương và thu nhập ngành nghề.

**CHƯƠNG IV
ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

1. Quy định này được thực hiện từ tháng 01 năm 2019.
2. Trong quá trình thực hiện Quy định, nếu có vướng mắc hoặc phát sinh, các Đơn vị báo cáo bằng văn bản gửi về Phòng TCLĐ tập hợp, báo cáo Giám đốc Công ty xem xét sửa đổi, bổ sung cho phù hợp./.