

TẬP ĐOÀN CÔNG NGHIỆP
THAN - KHOÁNG SẢN VIỆT NAM

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: 277/QĐ - TKV

Hà Nội, ngày 23 tháng 02 năm 2017

QUYẾT ĐỊNH

Về việc ban hành Quy chế quản lý lao động và tiền lương

HỘI ĐỒNG THÀNH VIÊN
TẬP ĐOÀN CÔNG NGHIỆP THAN - KHOÁNG SẢN VIỆT NAM

Căn cứ Nghị định số 212/2013/NĐ-CP ngày 19/12/2013 của Thủ tướng Chính phủ quy định Điều lệ tổ chức và hoạt động của Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam;

Căn cứ Bộ Luật Lao động 2012; Nghị định số 51/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ quy định quản lý lao động, tiền lương và tiền thưởng đối với người lao động làm việc trong công ty TNHH một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ; Nghị định số 52/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 quy định tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý công ty TNHH một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ; Nghị định số 53/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 quy định về lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với công ty có cổ phần, vốn góp chi phối của Nhà nước;

Căn cứ Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH; Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH; Thông tư số 28/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện các Nghị định nêu trên;

Căn cứ Nghị quyết số 04/2017/NQ-HĐTV ngày 06/02/2017 của Hội đồng thành viên Tập đoàn;

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Quy chế quản lý lao động và tiền lương của Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam.

Điều 2. Quyết định có hiệu lực kể từ ngày 01/01/2017, thay thế Quy chế ban hành tại Quyết định số 2305/QĐ-HĐTV ngày 06/12/2013.



Điều 3. Tổng giám đốc TKV, Giám đốc các đơn vị trực thuộc, Thủ trưởng các đơn vị sự nghiệp thuộc TKV và người đại diện phần vốn, người đại diện theo ủy quyền của TKV tại các công ty con chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này. /.

Nơi nhận:

- Các công ty con, đơn vị trực thuộc;
- Vụ TCCB Bộ Công Thương (b/c);
- Vụ LĐTTL Bộ LĐTĐ&XH (b/c);
- Đảng ủy, HĐTV (e-copy);
- TGD, các phó TGD, KTTr (e-copy);
- Các KSV Nhà nước (e-copy);
- Công đoàn TKSVN (e-copy);
- Đảng ủy TQN, ĐTN TQN (e-copy);
- Các ban TKV (e-copy);
- Lưu: VT, TCNS(4), Hn.

**TM. HỘI ĐỒNG THÀNH VIÊN
CHỦ TỊCH**



Lê Minh Chuẩn



QUY CHẾ QUẢN LÝ LAO ĐỘNG VÀ TIỀN LƯƠNG

(Ban hành kèm theo Quyết định số: **277/QĐ-HĐTV** ngày **23/02/2017**)

CHƯƠNG I NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Quy chế này quy định các nguyên tắc, nội dung cơ bản của công tác quản lý lao động và tiền lương đối với Công ty mẹ - Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (sau đây gọi và viết tắt là TKV) và định hướng công tác quản lý lao động và tiền lương đối với các doanh nghiệp thành viên các cấp trong Tổ hợp Công ty mẹ - Công ty con Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam.

Điều 2. Đối tượng áp dụng

Đối tượng áp dụng Quy chế này bao gồm toàn bộ người quản lý doanh nghiệp, cán bộ chuyên trách đảng, đoàn thể và người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động và hợp đồng làm việc thuộc TKV.

Điều 3. Những nguyên tắc chung về quản lý lao động và tiền lương

1. Công tác quản lý lao động và tiền lương phải đảm bảo cân đối lợi ích giữa chủ sở hữu doanh nghiệp và người lao động, xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa nhằm nâng cao hiệu quả sản xuất, kinh doanh và phát triển bền vững doanh nghiệp.

2. Việc tuyển dụng, sử dụng lao động phải căn cứ vào chiến lược phát triển và kế hoạch sản xuất, kinh doanh hằng năm của đơn vị được Tập đoàn phê duyệt (hoặc thỏa thuận), không tạo ra gánh nặng về giải quyết lao động cho các giai đoạn sau. Khuyến khích các đơn vị trong Tập đoàn sử dụng lao động hợp lý, trả lương cao để tạo động lực tăng năng suất lao động, tăng hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp.

3. Gắn chính sách tiền lương với chính sách quản lý, tinh giản lao động, nhằm thay đổi cơ cấu, chất lượng lao động để thực hiện mục tiêu “Doanh nghiệp ít người - Trả lương cao”. Từng bước thực hiện thuê các dịch vụ phục vụ, phụ trợ để phát huy các nguồn lực đầu tư của xã hội theo phương châm “Đầu tư công - Quản trị tư”.

4. Trả lương, thưởng phải tuân theo nguyên tắc phân phối theo lao động; làm công việc gì, giữ chức vụ gì thì được trả lương theo công việc, chức vụ đó. Trả lương theo vị trí, chức danh công việc và mức độ hoàn thành công việc, bảo đảm trả lương thỏa đáng (không hạn chế mức tối đa) đối với người có tài năng, có trình độ chuyên môn, kỹ thuật và đóng góp nhiều cho đơn vị. Trả lương, thưởng phải thực sự là động lực khuyến khích, động viên người lao động không ngừng phấn đấu tăng năng suất lao động, chất lượng công tác, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

5. Tiền lương trả cho tập thể hay cá nhân người lao động căn cứ vào năng suất, chất lượng, hiệu quả, đảm bảo an toàn lao động, an toàn đối với vốn, tài sản của chủ sở hữu và mức độ đóng góp của tập thể hay cá nhân người lao động.

6. Tiền lương trả cho người lao động phụ thuộc vào đơn giá tiền lương, năng suất lao động, mức độ thực hiện kế hoạch sản xuất kinh doanh, lợi nhuận thực hiện và các khoản trích nộp theo quy định trong năm kế hoạch.

7. Trả lương, thưởng phải đảm bảo dân chủ, công khai.

8. Không dùng quỹ tiền lương để sử dụng vào các mục đích khác. Đơn vị không được sử dụng quỹ tiền lương của người lao động để trả cho người quản lý doanh nghiệp

9. Toàn bộ tiền lương của người lao động trong đơn vị phải được thể hiện chính xác đầy đủ vào sổ lương của đơn vị theo quy định hiện hành của Nhà nước.

Điều 4. Áp dụng các văn bản pháp luật

Trường hợp các văn bản pháp quy được trích dẫn trong Quy chế này để điều chỉnh các nội dung của Quy chế bị thay thế hoặc sửa đổi, bổ sung, thì các nội dung trong Quy chế đương nhiên phải tham chiếu và áp dụng theo các văn bản pháp quy mới khi chúng có hiệu lực thi hành.

CHƯƠNG II

QUẢN LÝ LAO ĐỘNG VÀ TIỀN LƯƠNG

TẠI CÔNG TY MẸ - TẬP ĐOÀN

Mục 1

QUẢN LÝ LAO ĐỘNG

Điều 5. Lập kế hoạch sử dụng lao động

1. Hằng năm, các đơn vị trực thuộc căn cứ vào kế hoạch và chiến lược sản xuất - kinh doanh, yêu cầu khối lượng, chất lượng công việc, định mức lao động, tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật công nhân, tiêu chuẩn chuyên môn nghiệp vụ và tình hình sử dụng lao động của năm trước liền kề để lập kế hoạch sử dụng lao động cùng với kế hoạch sản xuất kinh doanh trình TKV phê duyệt. Trong đó xác định tổng số lao động sử dụng của năm kế hoạch; số lượng lao động cần tuyển dụng

mới; kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ thuật; số lượng lao động không cần dùng và lập phương án xử lý như đào tạo lại, chấm dứt hợp đồng lao động, nghỉ hưu trước tuổi.

2. Trong điều kiện khối lượng, nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh kế hoạch không tăng hoặc đầu mỗi quản lý, cơ sở sản xuất, kinh doanh của đơn vị không tăng so với thực hiện của năm trước liền kề thì số lao động bình quân kế hoạch không được vượt quá 5% so với số lao động bình quân thực tế sử dụng của năm trước liền kề.

3. Cuối năm đơn vị tổ chức đánh giá việc thực hiện kế hoạch sử dụng lao động làm cơ sở để xây dựng kế hoạch cho năm sau, đồng thời báo cáo TKV để kiểm tra, giám sát. Báo cáo được lập riêng hoặc tập hợp chung trong báo cáo hoạt động sản xuất kinh doanh hằng năm.

4. Thẩm quyền, trình tự báo cáo, phê duyệt kế hoạch lao động:

a) TKV báo cáo chủ sở hữu kế hoạch lao động cùng kỳ với kỳ báo cáo dự án kế hoạch kinh tế - xã hội hằng năm của TKV trình các Bộ, ngành.

b) Tổng giám đốc trình Hội đồng thành viên Tập đoàn kế hoạch lao động cùng kỳ với kỳ kế hoạch sản xuất kinh doanh hằng năm của TKV.

c) Tổng giám đốc quyết định kế hoạch sử dụng lao động cho các đơn vị trong kế hoạch sản xuất kinh doanh hằng năm của các đơn vị.

5. Điều chỉnh kế hoạch lao động:

Trong quá trình điều hành sản xuất, nếu khối lượng công việc, nhiệm vụ sản xuất tăng... Tổng giám đốc được phép điều hành tăng lao động so với kế hoạch đã được Hội đồng thành viên phê duyệt, mức tăng không quá 5%. Trường hợp tăng trên 5% thì phải báo cáo Hội đồng thành viên Tập đoàn xem xét quyết định.

Điều 6. Tuyển dụng, ký kết hợp đồng lao động

1. Căn cứ vào kế hoạch sử dụng lao động đã được TKV phê duyệt, giám đốc đơn vị triển khai phương án tuyển dụng lao động chi tiết trên cơ sở xác định các vị trí, chức danh công việc làm cơ sở để tuyển dụng, sắp xếp, sử dụng lao động và tổ chức thực hiện theo phương án đã lập. Kế hoạch tuyển dụng phải được công bố công khai trong nội bộ đơn vị, đồng thời báo cáo TKV để kiểm tra, giám sát.

2. Các đơn vị có nhu cầu sử dụng lao động tăng so với so với kế hoạch đã được TKV phê duyệt thì đơn vị chỉ được phép tuyển dụng bổ sung sau khi được TKV chấp thuận bằng văn bản.

3. Trường hợp đơn vị tuyển dụng lao động vượt kế hoạch, vượt cơ cấu lao động phục vụ, phụ trợ và quản lý so với kế hoạch hoặc không giảm được lao động theo kế hoạch giảm đã giao thì giám đốc đơn vị sẽ bị giảm các danh hiệu thi đua của năm, nếu hai năm liền vi phạm sẽ bị xử lý theo Quy chế quản lý cán bộ của TKV.

4. Đơn vị phải xây dựng quy định về tuyển dụng lao động phù hợp với từng loại lao động, trong đó khuyến khích các đơn vị áp dụng chế độ thi tuyển

đối với đối với các nghề, công việc mà cung lao động trên thị trường lớn hơn cầu của doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

3. Thẩm quyền tuyển dụng, ký kết hợp đồng lao động của giám đốc đơn vị thực hiện theo phân cấp quản lý của TKV được quy định tại Điều lệ, các quy chế, quy định của TKV và Quy chế tổ chức và hoạt động của đơn vị do TKV ban hành.

Điều 7. Điều chuyển lao động trong nội bộ TKV

1. Khi người lao động xin chuyển nơi làm việc hoặc được TKV quyết định điều chuyển giữa các đơn vị trực thuộc TKV thì vẫn là làm việc trong nội bộ TKV (trong cùng một pháp nhân), do đó đơn vị mà người lao động chuyển đến có trách nhiệm kế thừa hợp đồng lao động và bổ sung phụ lục hợp đồng mà người lao động đã ký với đơn vị cũ cho phù hợp với vị trí làm việc mới hoặc tiến hành ký hành hợp đồng lao động mới, đơn vị cũ chưa phải trả trợ cấp thôi việc.

2. Thẩm quyền điều chuyển lao động:

a) Đối với những trường hợp xin chuyển nơi làm việc vì lý do cá nhân thì các đơn vị tự quyết định cho chuyển và tiếp nhận.

b) Đối với những trường hợp điều chuyển tập thể lao động do cơ cấu lại tổ chức, lao động do chuyển quyền sử dụng tài sản từ đơn vị này sang đơn vị khác... thì do TKV quyết định trên cơ sở báo cáo của các đơn vị liên quan.

c) Trường hợp điều chuyển lao động là công nhân khai thác, xây dựng mỏ hầm lò giữa các đơn vị trong nội bộ TKV thì các đơn vị phải thực hiện theo quy định tại Khoản 3, Điều 26 Quy chế này.

Điều 8. Rà soát, sắp xếp cơ cấu tổ chức, lao động

Trong trường hợp rà soát lại cơ cấu tổ chức, lao động hoặc triển khai thực hiện thuê các dịch vụ phục vụ, phụ trợ để phát huy các nguồn lực đầu tư của xã hội mà người lao động bị mất việc làm hoặc vẫn có việc làm nhưng chịu sự quản lý trực tiếp của người sử dụng lao động mới không thuộc các công ty con, đơn vị trực thuộc Tập đoàn thì đơn vị có trách nhiệm lập phương án sử dụng lao động và giải quyết đầy đủ các chế độ, quyền lợi đối với người lao động bị mất việc, thôi việc theo quy định của pháp luật lao động.

Điều 9. Xây dựng nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể

Các đơn vị trực thuộc TKV căn cứ nội dung Thỏa ước lao động tập thể, Nội quy lao động của TKV để xây dựng các quy định quản lý của đơn vị mình cho phù hợp sau khi thỏa thuận với tổ chức công đoàn cùng cấp. Trường hợp các đơn vị trực thuộc TKV đã có Thỏa ước lao động tập thể, Nội quy lao động có nội dung không trái với Thỏa ước lao động tập thể, Nội quy lao động của TKV thì được tiếp tục thực hiện thỏa ước, nội quy lao động của đơn vị cho đến khi thỏa ước, nội quy lao động đó hết hiệu lực.

Mục 2 QUẢN LÝ QUỸ TIỀN LƯƠNG

Điều 10. Quỹ tiền lương của TKV

1. Quỹ tiền lương năm kế hoạch, gồm:
 - a) Tiền lương của Cơ quan quản lý, điều hành TKV.
 - b) Tiền lương của các đơn vị trực thuộc hoạt động sản xuất - kinh doanh.
 - c) Tiền lương theo định biên của các đơn vị sự nghiệp và ban quản lý dự án trực thuộc.
 - d) Tiền lương của các tổ chức đảng, đoàn thể chuyên sang.
 - đ) Tiền lương dự phòng tập trung của năm kế hoạch.
2. Tiền lương dự phòng của năm trước chuyển sang (nếu có).

Điều 11. Quỹ tiền lương kế hoạch, đơn giá tiền lương và tạm ứng tiền lương


1. Quỹ tiền lương kế hoạch của Công ty mẹ:
 - a) Mức tiền lương bình quân kế hoạch:

Thực hiện theo quy định tại Điều 9 Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.
 - b) Quỹ tiền lương kế hoạch:

Thực hiện theo quy định tại Điều 10 Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Khi có các yếu tố khách quan ảnh hưởng đến năng suất lao động và lợi nhuận thì TKV được phép loại trừ khi xác định tiền lương của người lao động.
2. Quỹ lương kế hoạch TKV giao cho các đơn vị:
 - a) Hằng năm các đơn vị xác định quỹ tiền lương kế hoạch cùng với kế hoạch sản xuất - kinh doanh trình TKV phê duyệt để tạm ứng quỹ tiền lương cho đơn vị. Quỹ tiền lương kế hoạch được xác định trên cơ sở các thông số xác định quỹ lương kế hoạch do TKV hướng dẫn và kế hoạch sản xuất, kinh doanh, kế hoạch lao động của năm kế hoạch.
 - b) Các chỉ tiêu lao động và tiền lương kế hoạch của đơn vị được Tập đoàn phê duyệt gồm: Tổng số lao động định mức; Mức tiền lương bình quân kế hoạch (mức tối thiểu); Quỹ lương kế hoạch; Đơn giá tiền lương và một số chỉ tiêu khác theo yêu cầu quản lý của TKV trong từng thời kỳ.
 - c) Đơn giá tiền lương:

Đơn giá tiền lương được xác định trên cơ sở quỹ tiền lương kế hoạch và chỉ tiêu sản xuất kinh doanh kế hoạch (doanh thu, hoặc doanh thu trừ chi phí chưa có lương, hoặc giá trị sản xuất tự làm, hoặc lợi nhuận, hoặc theo đơn vị sản phẩm...) để làm cơ sở điều hành, quản lý.



3. Tạm ứng tiền lương:

a) Căn cứ quỹ tiền lương kế hoạch được TKV phê duyệt, đơn vị kế hoạch hóa quỹ tiền lương theo Điều 12 Quy chế này và tổ chức giao khoán tiền lương cho người lao động, đảm bảo nguyên tắc quỹ tiền lương giao khoán hằng tháng cho người lao động không vượt quá 85% quỹ tiền lương kế hoạch.

b) Việc điều hành tiền lương hằng tháng của các đơn vị phải gắn với mức độ thực hiện các chỉ tiêu sản xuất kinh doanh trong kỳ kế hoạch, đảm bảo quỹ tiền lương trả cho người lao động không vượt quá quỹ tiền lương được quyết toán trong năm theo quy định tại Điều 14 Quy chế này.

Điều 12. Sử dụng Quỹ tiền lương của năm kế hoạch

1. Trích lập tiền lương dự phòng của TKV (dự phòng trong năm kế hoạch):

Hằng năm, căn cứ dự báo tình hình sản xuất kinh doanh, Tổng giám đốc quyết định trích phần tiền lương dự phòng từ quỹ tiền lương theo đơn giá của TKV để giải quyết những trường hợp phát sinh, bất thường trong năm. Mức chi, đối tượng chi do Tổng giám đốc quyết định.

2. Sau khi trích lập phần tiền lương dự phòng trong năm của TKV, phần còn lại được giao theo đơn giá tiền lương cho Cơ quan quản lý, điều hành TKV và từng đơn vị trực thuộc.

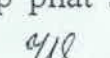
3. Quỹ lương của đơn vị được sử dụng như sau (không bao gồm quỹ tiền lương dự phòng năm trước chuyển sang):

a) Trích không quá 1% tổng quỹ tiền lương để đóng góp hình thành Chi phí Đổi mới cơ cấu lao động tập trung của Tập đoàn. Mức trích cụ thể sẽ được xác định hằng năm và được quyết toán cùng với quyết toán quỹ tiền lương thực hiện.

b) Quỹ tiền lương của các đơn vị sau khi trích đóng góp hình thành Chi phí Đổi mới cơ cấu lao động của Tập đoàn (quy định tại điểm a Khoản này) được tính là 100% và được sử dụng như sau:

- Tiền lương trả trực tiếp cho người lao động theo đơn giá sản phẩm, theo định biên lao động, theo khối lượng công việc khoán, công tác đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động; trả lương chế độ (lương nghỉ lễ, phép, học, thâm niên thợ lò...); bổ sung lương dịp lễ, tết, ngày kỷ niệm; lương thu hút nghề, người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, tay nghề giỏi... không quá 85% tổng quỹ tiền lương kế hoạch.

- Tiền lương khuyến khích người lao động làm việc có năng suất, chất lượng, ngày công lao động cao, có thành tích xuất sắc trong công tác, giữ gìn tốt an toàn, vệ sinh lao động: không quá 8% tổng quỹ tiền lương kế hoạch, trong đó các đơn vị phải ưu tiên sử dụng phần tiền lương này để khuyến khích các mục tiêu về đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động.

- Tiền lương dự phòng để giải quyết những trường hợp phát sinh, bất thường trong năm: không quá 7% tổng quỹ tiền lương kế hoạch. 

4. Việc quản lý, sử dụng Quỹ tiền lương tại các đơn vị phải được cụ thể hóa bằng quy chế/quy định do giám đốc đơn vị ban hành sau khi thống nhất ý kiến với ban chấp hành công đoàn cùng cấp, được phổ biến công khai trong đơn vị để thực hiện.

Điều 13. Tiền lương dự phòng của năm trước chuyển sang

1. Khi quyết toán tài chính năm, nếu quỹ tiền lương thực hiện cao hơn phần tiền lương trả cho người lao động tính đến hết thời hạn nộp hồ sơ quyết toán thuế năm (ngày 31 tháng 3 năm sau liền kề), thì phần chênh lệch quỹ lương được trích lập tiền lương dự phòng để bổ sung vào quỹ tiền lương của năm sau liền kề (nhưng không nằm trong đơn giá tiền lương của năm sau liền kề) nhằm bảo đảm việc trả lương không bị gián đoạn, giữ ổn định thu nhập cho người lao động và không được sử dụng vào mục đích khác.

Mức dự phòng hàng năm do giám đốc quyết định sau khi có ý kiến của ban chấp hành công đoàn cùng cấp, nhưng tổng quỹ tiền lương dự phòng ở các đơn vị và trích tập trung tại Công ty mẹ không quá 17% quỹ tiền lương thực hiện.

Tiền lương dự phòng từ năm trước chuyển sang phải được chi hết trước ngày 30 tháng 6 của năm kế hoạch. Khi chi từ nguồn này, đơn vị phải có quyết định chi và ghi rõ nguồn để làm cơ sở tổng hợp số liệu. Nếu kết thúc 6 tháng năm kế hoạch mà không chi hết thì phải giảm chi phí của năm.

2. Trích và sử dụng quỹ tiền lương dự phòng tập trung của TKV:

Hàng năm căn cứ kết quả sản xuất kinh doanh, Tổng giám đốc quyết định trích quỹ tiền lương dự phòng chuyển sang năm sau của Công ty mẹ sau khi có ý kiến của Công đoàn Than - Khoáng sản Việt Nam. Việc sử dụng quỹ tiền lương dự phòng do Tổng giám đốc quyết định.

Điều 14. Xác định Quỹ tiền lương thực hiện

1. Quỹ tiền lương thực hiện của Công ty mẹ:

Thực hiện theo quy định tại Điều 14 Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

2. Quỹ tiền lương thực hiện của các đơn vị:

2.1. Đơn giá tiền lương để xác định quỹ lương thực hiện của đơn vị được điều chỉnh theo chỉ tiêu sản xuất kinh doanh thực hiện (chỉ tiêu dùng để tính đơn giá tiền lương) như sau:

a) Chỉ tiêu sản xuất kinh doanh thực hiện đạt dưới 110% so với kế hoạch thì đơn giá tiền lương thực hiện bằng 100% đơn giá tiền lương kế hoạch.

b) Chỉ tiêu sản xuất kinh doanh thực hiện đạt từ 110% đến dưới 120% so với kế hoạch thì phần vượt từ 110% đến dưới 120%, đơn giá tiền lương thực hiện bằng 80% đơn giá tiền lương kế hoạch.

c) Chỉ tiêu sản xuất kinh doanh thực hiện đạt từ 120% đến dưới 130% so với kế hoạch thì phần vượt từ 120% đến dưới 130%, đơn giá tiền lương thực hiện bằng 50% đơn giá tiền lương kế hoạch.

d) Chỉ tiêu sản xuất kinh doanh thực hiện đạt từ 130% trở lên so với kế hoạch thì phần vượt từ 130% trở lên, đơn giá tiền lương thực hiện bằng 30% đơn giá tiền lương kế hoạch.

2.2. Trường hợp doanh thu hoặc giá trị sản xuất để tính lương là doanh thu (hoặc giá trị sản xuất) tự làm thì khi xác định để tính quỹ lương thực hiện phải loại trừ:

a) Doanh thu các công việc tự làm đã có trong đơn giá tổng hợp trong tổng doanh thu tính lương sản xuất chính;

b) Thu nhập từ hoạt động tài chính, thu nhập bất thường (trừ những đơn vị đã được tính toán khi giao đơn giá tiền lương);

c) Doanh thu tăng do giá cả đầu vào tăng, do thay đổi chỉ tiêu công nghệ... mà không do năng suất lao động tạo ra.

3. Quỹ tiền lương thực hiện điều chỉnh:

Khi các chỉ tiêu kỹ thuật, công nghệ thay đổi so với kế hoạch thì quỹ tiền lương được điều chỉnh theo hướng dẫn của Tập đoàn.

Quỹ tiền lương thực hiện được gắn với mức tăng hoặc giảm năng suất lao động bình quân và lợi nhuận thực hiện so với kế hoạch hoặc tiết kiệm hay bội chi chi phí đối với các đơn vị TKV giao chi phí bản thân (không giao chỉ tiêu lợi nhuận). Nguyên tắc điều chỉnh như xác định quỹ tiền lương kế hoạch tại Điều 9, Điều 10 Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Khi có các yếu tố khách quan ảnh hưởng đến năng suất lao động và lợi nhuận thì đơn vị được phép loại trừ khi xác định tiền lương của người lao động.

Đối với các đơn vị lỗ hoặc không có lợi nhuận hoặc bội chi chi phí đối với các đơn vị TKV giao chi phí bản thân (không giao chỉ tiêu lợi nhuận), Tổng giám đốc báo cáo Hội đồng thành viên Tập đoàn xem xét quyết định trên cơ sở tiền lương gắn với chỉ tiêu năng suất lao động thực hiện của người lao động. Mức thấp nhất bằng quỹ tiền lương tính trên mức tiền lương bình quân trong hợp đồng lao động, cộng với tiền lương của ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương (nếu chưa tính đến) và tiền lương trả thêm khi làm việc vào ban đêm, khi làm thêm giờ theo quy định của Bộ luật lao động

Điều 15. Thẩm quyền, trình tự báo cáo, phê duyệt quỹ tiền lương kế hoạch, quỹ tiền lương thực hiện:

1. TKV trình chủ sở hữu phê duyệt quỹ tiền lương kế hoạch và quỹ tiền lương thực hiện.



2. Tổng giám đốc trình Hội đồng thành viên Tập đoàn phê duyệt kế hoạch quỹ tiền lương cùng kỳ phê duyệt kế hoạch sản xuất kinh doanh và phê quyết quỹ tiền lương thực hiện cùng kỳ phê duyệt báo cáo quyết toán tài chính.

3. Tổng giám đốc quyết định quỹ tiền lương kế hoạch và quỹ tiền lương thực hiện cho các đơn vị đảm bảo nguyên tắc tổng quỹ tiền lương phê duyệt cho các đơn vị không vượt tổng quỹ tiền lương của TKV được chủ sở hữu phê duyệt.

Mục 3

QUẢN LÝ CÔNG TÁC TRẢ LƯƠNG

Điều 16. Xếp lương và phụ cấp

1. Các đơn vị áp dụng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương do TKV ban hành để làm cơ sở xếp lương, phụ cấp lương cho người lao động của đơn vị.

2. Khi xếp lương cho người lao động, phải đảm bảo nguyên tắc: Làm công việc gì, giữ chức vụ gì thì xếp lương tương ứng với công việc, chức vụ đang đảm nhận trên cơ sở cá nhân phải đáp ứng được các điều kiện theo tiêu chuẩn cấp bậc công nhân hoặc tiêu chuẩn cán bộ chuyên môn, nghiệp vụ. Các đơn vị không xếp lương theo trình độ được đào tạo nếu người lao động không làm công việc sử dụng đến trình độ đó.

Điều 17. Các hình thức trả lương

1. Trả lương khoán, theo sản phẩm sản xuất, tiêu thụ hoặc doanh số bán hàng: áp dụng đối với người lao động trực tiếp làm ra sản phẩm, trực tiếp làm dịch vụ hoặc trực tiếp bán hàng ("sản phẩm" có thể là sản phẩm vật chất, sản phẩm dịch vụ, sản phẩm trí tuệ như kết quả thiết kế, lập dự án...), trả lương lũy tiến theo sản phẩm tăng thêm.

2. Trả lương thời gian:

a) Trả lương tháng: áp dụng đối với người lao động làm công việc chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ thuật, thừa hành, phục vụ, phụ trợ; cán bộ chuyên trách đảng, đoàn thể.

b) Trả lương năm: áp dụng đối với người quản lý, điều hành doanh nghiệp, từ chức danh kế toán trưởng trở lên.

c) Trả lương giờ: Áp dụng đối với một số nghề, công việc không làm việc liên tục trong ngày hoặc không làm việc trọn ngày.

3. Ngoài các hình thức trên, các đơn vị có thể áp dụng hình thức trả lương kết hợp giữa lương sản phẩm và lương thời gian đối với một số đối tượng người lao động đặc thù của đơn vị.

Điều 18. Nguyên tắc giao khoán tiền lương

1. Giao khoán tiền lương theo sản phẩm, dịch vụ thực hiện và theo hiệu quả công việc. Việc giao khoán tiền lương theo các nguyên tắc sau:



a) Xây dựng hệ thống định mức lao động, định mức năng suất thiết bị, định biên lao động tiên tiến để giao khoán tiền lương cho các vị trí công việc trong đơn vị, bao gồm cả khoán quỹ lương cho các phòng, ban tham mưu của đơn vị.

b) Giao khoán tiền lương gắn trách nhiệm của người lao động đối với công tác an toàn, vệ sinh lao động, thực hiện kỹ thuật cơ bản, tiết kiệm tài nguyên, tiết kiệm chi phí và tổ chức lao động, tổ chức sản xuất hợp lý.

c) Những căn cứ để giao khoán:

- Nhiệm vụ sản xuất kinh doanh của đơn vị giao cho các phân xưởng, phòng ban, bộ phận.

- Định mức lao động trực tiếp và định biên lao động các khâu quản lý, phục vụ, phụ trợ (cơ cấu, số lượng từng chức danh).

- Mức tiền lương ngành nghề và hệ số giãn cách theo thông số giao khoán được giám đốc đơn vị phê duyệt.

- Quy định phân loại các công trường, phân xưởng và phòng ban (theo tính chất công việc, quy mô lao động, quy mô tài sản thiết bị, phạm vi quản lý, số diện sản xuất, ...).

2. Khi giao khoán tiền lương, phải thực hiện nguyên tắc trả lương theo vị trí việc làm. Theo đó, cùng một chức danh công việc thì được khoán mức tiền lương như nhau, không phân biệt tuổi đời, thâm niên công tác.

3. Đối với người lao động áp dụng giao đơn giá tiền lương sản phẩm thì tiền lương cá biệt của một người lao động trực tiếp làm sản phẩm không hạn chế tối đa, làm việc gì hưởng lương việc đó theo cấp bậc lương giao khoán.

Điều 19. Quản lý tiền lương cấp phòng ban, phân xưởng

1. Giám đốc đơn vị giao thủ trưởng phòng ban, phân xưởng trực tiếp trả lương cho người lao động của đơn vị mình; Thủ trưởng phòng ban, phân xưởng phải là người trực tiếp xây dựng quy định trả lương cho người lao động trên nguyên tắc tuân thủ các quy định chung của đơn vị và thực hiện dân chủ, công khai. Quy định trả lương phải được Ban chấp hành công đoàn cùng cấp thống nhất và được Giám đốc đơn vị phê duyệt phương pháp trả lương thống nhất trong toàn đơn vị trước khi thực hiện. Giám đốc đơn vị có trách nhiệm ban hành quy định trả lương mẫu cấp phòng ban, phân xưởng để thống nhất áp dụng trong nội bộ.

2. Các đơn vị phải rà soát hoàn thiện cơ cấu tổ chức, xây dựng mô hình quản lý các phòng ban, phân xưởng hợp lý. Từ đó định biên lao động quản lý phù hợp cho từng phòng ban, phân xưởng, đảm bảo tinh gọn và hiệu quả. Trên cơ sở đó, tổ chức khoán quỹ tiền lương cho các phòng ban gắn với chất lượng công tác và hiệu quả kinh doanh của đơn vị. Tiền lương bộ phận quản lý phân xưởng được tính theo tỷ lệ tiền lương lao động trực tiếp do đơn vị quản lý.

3. Đơn vị phải xây dựng hệ số điều chỉnh tiền lương khối quản lý để gắn trách nhiệm của bộ phận quản lý với hiệu quả kinh doanh, việc đảm bảo an toàn lao động, tiết kiệm chi phí và tổ chức lao động, tổ chức sản xuất khoa học.

4. Để tiền lương thực sự đến tay người lao động, ngăn chặn các hiện tượng bớt xén tiền lương của người lao động, các đơn vị phải thực hiện nghiêm túc các quy định sau:

a) Trường hợp phòng ban, phân xưởng có tiền lương dự phòng (tháng lương cao không chi hết để dự phòng cho tháng khó khăn) thì phải do công ty, xí nghiệp quản lý nguồn. Khi sử dụng phần tiền lương dự phòng này đơn vị chỉ được sử dụng để hòa vào nguồn quỹ tiền lương được quyết toán để phân phối cho người lao động theo điểm lương sản phẩm, không được sử dụng để phân phối theo các hình thức khác.

b) Việc lập các quỹ để phục vụ cho các hoạt động chung của phòng ban, phân xưởng như chi hiếu hỉ, thăm hỏi ốm đau, sinh hoạt văn hóa thể thao... phải do người lao động tự nguyện đóng góp, không được trích trực tiếp từ quỹ lương chung của phòng ban, phân xưởng hoặc từ tiền lương, thưởng trước khi người lao động được lĩnh.

c) Hạn chế đến mức thấp nhất việc giao đơn vị thực hiện các công trình, công việc phát sinh ngoài đơn giá sản phẩm đã giao khoán; Các công trình, công việc chỉ giao cho tập thể đảm nhận nếu chưa có trong kế hoạch công việc và phải được thực hiện ngoài giờ làm việc tiêu chuẩn.

d) Nghiêm cấm các đơn vị bớt xén tiền lương, tiền thưởng của người lao động thông qua hình thức “gửi lương, gửi thưởng” vào nhóm người lao động hoặc từng cá nhân sau đó rút ra để dùng vào việc khác, mọi vi phạm phải được xử lý kỷ luật nghiêm minh theo nội quy lao động.

Điều 20. Quản lý tiền lương khuyến khích

1. Tiền lương khuyến khích (quy định tại Điều 12) chỉ được sử dụng để khuyến khích tiền lương cho cá nhân người lao động trong đơn vị có thành tích trong lao động, sản xuất; không được sử dụng để chi cho người quản lý doanh nghiệp và người ngoài đơn vị dưới mọi hình thức.

2. Giám đốc đơn vị thống nhất với ban chấp hành công đoàn cùng cấp để xây dựng quy định về quản lý, sử dụng nguồn tiền lương khuyến khích, xác định rõ tiêu chuẩn về thành tích, đối tượng, mức hưởng và phải đảm bảo các nguyên tắc sau đây:

a) Nội dung chi lương khuyến khích phải gắn với năng suất, chất lượng, hiệu quả, phải có chỉ tiêu cụ thể (có thể cân, đo, đong, đếm được như: ngày công, sản lượng hiện vật, giá trị, chất lượng sản phẩm, tiến độ thời gian...) và có mức tiền khuyến khích cụ thể;

b) Không khuyến khích tiền lương tràn lan, cào bằng, bình quân;

c) Không giao nguồn lương khuyến khích về phân xưởng, phòng ban quản lý mà phải do cấp công ty, xí nghiệp trực tiếp quản lý;

d) Không chi lương khuyến khích tập thể; chi lương khuyến khích theo các chuyên đề (tổ chức các hội nghị, hội thảo để tổng kết các chuyên đề tháng, quý, năm...);

đ) Không sử dụng tiền lương khuyến khích để thưởng các cá nhân có thành tích trong các phong trào thi đua, đạt danh hiệu thi đua từ cấp cơ sở đến Trung ương.

Điều 21. Bổ sung tiền lương

Nhân dịp lễ, tết hoặc kết thúc quý, 6 tháng, năm, đơn vị căn cứ vào kết quả kinh doanh, mức độ hoàn thành kế hoạch, hoàn thành nhiệm vụ, mức tiết kiệm chi phí trong năm và nguồn tiền lương của đơn vị, để quyết định bổ sung tiền lương cho người lao động theo quy chế của đơn vị nhưng phải đảm bảo các nguyên tắc sau:

1. Bổ sung lương nhân ngày nghỉ lễ, tết, ngày kỷ niệm có thể áp dụng bình quân một mức cho toàn thể người lao động. Khuyến khích các đơn vị tham khảo mức chi của các đơn vị khác ở trong vùng và cùng trong khối sản xuất kinh doanh để đảm bảo cân đối chung trong TKV.

2. Bổ sung lương khi kết thúc quý, 6 tháng, năm khi đơn vị cân đối nguồn lương, phải phân phối theo lao động (theo tiền lương của người lao động đã hưởng trong kỳ), không chia đều.

Điều 22. Tiền lương thu hút đối với người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, tay nghề giỏi

1. Các đơn vị dành một phần quỹ tiền lương để trả lương đối với người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, tay nghề giỏi hoặc thu hút những nghề đặc thù mà đơn vị cần.

2. Người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, tay nghề giỏi là những người mà trình độ, năng lực, tay nghề, hiệu quả công việc của họ vượt trội so với những người khác trong đơn vị, góp phần quyết định đến năng suất lao động, chất lượng sản phẩm, dịch vụ và kết quả sản xuất - kinh doanh của đơn vị.

3. Mức tiền lương đối với người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, tay nghề giỏi, ca trưởng, kíp trưởng trong các nhà máy điện, nhà máy alumin, nhà máy hóa chất; thợ sửa chữa cơ khí, cơ điện có tay nghề cao; lực lượng bảo vệ vũ trang thường xuyên đối mặt với nguy hiểm... các đơn vị tùy theo tính chất công việc để áp dụng hệ số tăng thêm tiền lương không hạn chế mức tối đa (có thể cao hơn cả giám đốc doanh nghiệp).

Điều 23. Trả lương những ngày không trực tiếp tham gia sản xuất

1. Tiền lương trả cho người lao động được đơn vị cử đi học các lớp đào tạo, bồi dưỡng, tu nghiệp nâng cao trình độ (trừ đi học đào tạo, chuyển giao công nghệ theo các dự án thì thực hiện theo kế hoạch và dự toán của dự án) được quy định như sau:

a) Học trong nước

- Mức tiền lương do đơn vị quy định nhưng không thấp hơn mức tiền lương theo hợp đồng lao động;

b) Học ở nước ngoài

ML

- Thực hiện theo quy chế đào tạo của đơn vị. Mức lương cụ thể được ghi trong quyết định cử đi học.

- Trường hợp đi học dài hạn, đi thực tập sinh, tu nghiệp sinh có phụ cấp do nước ngoài trả thì thực hiện theo chế độ hiện hành của Nhà nước.

2. Tiền lương trả cho người lao động trong những ngày nghỉ phép, nghỉ lễ, nghỉ việc riêng được hưởng lương (theo Bộ Luật Lao động): ít nhất bằng 100% tiền lương theo hợp đồng lao động.

3. Tiền lương của người lao động trong những ngày nghỉ chế độ ốm đau, thai sản... do Cơ quan Bảo hiểm xã hội trả theo chế độ hiện hành của Nhà nước.

4. Trả lương ngừng việc và trả lương cho người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp phải nghỉ việc trong thời gian điều trị thực hiện theo Điều 98 và khoản 2, Điều 144 Bộ luật Lao động 2012.

Điều 24. Trả lương đối với người quản lý đơn vị

Người quản lý các đơn vị trực thuộc TKV (gồm các chức danh giám đốc, phó giám đốc, kế toán trưởng) được giao, quyết toán quỹ lương riêng không nằm trong quỹ lương theo đơn giá của đơn vị. Việc trả lương, thưởng đối với người quản lý đơn vị được thực hiện theo quy định tại Chương IV Quy chế này.

Mục 4

QUẢN LÝ TIỀN THƯỞNG

Điều 25. Quản lý tiền thưởng đối với người lao động

1. Ngoài tiền lương, người lao động còn được hưởng tiền thưởng từ các nguồn sau:

a) Tiền thưởng từ Quỹ khen thưởng được trích lập từ lợi nhuận sau thuế;

b) Thưởng sáng kiến, cải tiến hạch toán vào chi phí của doanh nghiệp theo quy định của Nhà nước.

2. TKV và các đơn vị xây dựng quy chế quản lý, sử dụng tiền thưởng theo đúng quy định của pháp luật, bảo đảm dân chủ, công khai, minh bạch, gắn với năng suất, chất lượng, hiệu quả sản xuất, kinh doanh, khuyến khích người có tài năng, có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, năng suất lao động cao, đóng góp nhiều cho doanh nghiệp.

CHƯƠNG III

QUẢN LÝ LAO ĐỘNG VÀ TIỀN LƯƠNG

ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP THÀNH VIÊN TẬP ĐOÀN

Điều 26. Quản lý lao động

Người đại diện của TKV tại các doanh nghiệp thành viên có trách nhiệm chỉ đạo đơn vị thực hiện công tác quản lý lao động theo quy định của Nhà nước và các quy định cụ thể sau đây:



1. Lập kế hoạch lao động:

Hằng năm, các doanh nghiệp thành viên lập kế hoạch sử dụng lao động cùng với kế hoạch sản xuất - kinh doanh theo quy định tại Điều 4 Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đối với các công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Tập đoàn nắm giữ 100% vốn điều lệ và Điều 5 Thông tư số 28/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đối với công ty có cổ phần, vốn góp chi phối của Nhà nước.

2. Tuyển dụng, ký kết hợp đồng lao động:

a) Căn cứ vào kế hoạch sử dụng lao động đã thỏa thuận với TKV, đại diện pháp nhân của doanh nghiệp thực hiện việc tuyển lao động mới theo các quy định hiện hành của Nhà nước.

b) Trường hợp đơn vị tuyển dụng lao động vượt kế hoạch hoặc tăng cơ cấu lao động phục vụ, phụ trợ và quản lý so với kế hoạch hoặc không giảm được lao động theo kế hoạch giảm đề ra thì giám đốc đơn vị sẽ bị giảm các danh hiệu thi đua của năm, nếu hai năm liên vi phạm sẽ bị xử lý theo Quy chế quản lý cán bộ của TKV.

c) Để đảm bảo chất lượng lao động nhằm hướng tới mục tiêu cơ giới hóa, hiện đại hóa khai thác than hầm lò, các trường trong Tập đoàn và các doanh nghiệp thành viên chỉ được đào tạo, tuyển dụng công nhân hệ sơ cấp các nghề kỹ thuật khai thác, kỹ thuật xây dựng mỏ hầm lò theo kế hoạch đào tạo đã được thỏa thuận với TKV hằng năm. Đối với công nhân cơ điện hầm lò không tuyển hệ sơ cấp nghề.

d) Các đơn vị có nhu cầu tuyển dụng thợ lò không do các trường thuộc TKV đào tạo để bổ sung cho sản xuất thì phải tổ chức sát hạch lao động tại Trung tâm Đánh giá kỹ năng nghề quốc gia - TKV, nếu đủ điều kiện mới được tuyển dụng (trừ đối tượng có trình độ từ cao đẳng đúng chuyên ngành trở lên).

3. Kiểm soát biến động lao động trong nội bộ Tập đoàn:

a) Để người lao động yên tâm làm việc tại các đơn vị khai thác than - khoáng sản gặp khó khăn khách quan về điều kiện sản xuất (như địa bàn ở xa trung tâm đô thị, điều kiện địa chất, tài nguyên không thuận lợi...), Tập đoàn yêu cầu người đại diện Tập đoàn trong ban quản lý, điều hành doanh nghiệp là tổng giám đốc/giám đốc khi xem xét tiếp nhận người lao động là thợ lò từ các doanh nghiệp khác trong Tập đoàn chuyên đến, cần có sự trao đổi, thống nhất với đơn vị mà người lao động đang làm việc để xem xét các yếu tố liên quan trước khi quyết định tiếp nhận như:

- Cam kết thời gian làm việc tại đơn vị cũ khi thực hiện hợp đồng đào tạo, bồi dưỡng nghề;

- Thái độ, tinh thần làm việc, ý thức chấp hành nội quy lao động, các hình thức kỷ luật;

- Mục đích chuyển đổi nơi làm việc (nếu người lao động thực sự chuyển đổi vì mục đích hợp lý hóa gia đình thì ưu tiên giải quyết để giảm chi phí đi lại,

nhà ở của doanh nghiệp và người lao động có điều kiện chăm lo gia đình). Nếu mục đích chuyển đổi không rõ ràng, không chấp hành kỷ luật lao động tại đơn vị thì không chấp nhận;

b) Đối với những trường hợp điều chuyển tập thể lao động do TKV chỉ đạo cơ cấu lại tổ chức, do chuyển quyền sử dụng tài sản từ đơn vị này sang đơn vị khác... thì TKV có văn bản chỉ đạo người đại diện phần vốn của TKV tại các doanh nghiệp liên quan thực hiện việc điều chuyển và tiếp nhận.

4. Nghĩa vụ tham gia đội cấp cứu mỏ chuyên nghiệp của các đơn vị khai thác than, khoáng sản hầm lò:

a) Các đơn vị có nghĩa vụ chọn cử lao động có năng lực chuyên môn, có trách nhiệm trong công việc để Tập đoàn đào tạo, huấn luyện và thành lập lực lượng cấp cứu mỏ chuyên nghiệp tại Trung tâm Cấp cứu mỏ - TKV nhằm phục vụ cho công việc cứu hộ, cứu nạn, giải quyết các sự cố trong Tập đoàn.

b) Khi cử người lao động đi thực hiện nghĩa vụ này, các đơn vị tiến hành tạm hoãn hợp đồng lao động với người lao động (thời gian tạm hoãn hợp đồng lao động phụ thuộc vào chương trình huấn luyện do các đơn vị và Trung tâm Cấp cứu mỏ - TKV thỏa thuận) và tiếp nhận lại đơn vị khi người lao động hoàn thành nghĩa vụ.

c) Giám đốc Trung tâm Cấp cứu mỏ - TKV có trách nhiệm phối hợp cùng với đơn vị thực hiện việc tuyển chọn, quản lý và sử dụng số lao động do các đơn vị cử sang, ký hợp đồng lao động, thực hiện trả lương và thanh toán các chế độ cho người lao động theo quy định của pháp luật trong thời gian người lao động thực hiện nghĩa vụ tại Trung tâm.

d) Đối với những đội viên cấp cứu mỏ có chất lượng cao Trung tâm Cấp cứu mỏ - TKV được phép kéo dài thời gian tham gia đội cấp cứu mỏ chuyên nghiệp hoặc tiếp nhận làm việc lâu dài tại Trung tâm để làm nòng cốt cho công tác thường trực giải quyết sự cố và huấn luyện sau khi có sự thỏa thuận với người lao động, chủ sử dụng lao động.

5. Cuối năm đơn vị tổ chức đánh giá việc thực hiện kế hoạch sử dụng lao động làm cơ sở để xây dựng kế hoạch cho năm sau, đồng thời gửi TKV để kiểm tra, giám sát. Báo cáo được lập riêng hoặc tập hợp chung trong báo cáo kết quả sản xuất, kinh doanh hằng năm. Đồng thời tham chiếu các quy định của TKV về quản lý lao động trong TKV để đảm bảo tính thống nhất trong Tổ hợp Công ty mẹ - công ty con Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam.

Điều 27. Quản lý tiền lương

Người đại diện của TKV tại các doanh nghiệp thành viên có trách nhiệm chỉ đạo đơn vị thực hiện cơ chế quản lý quỹ tiền lương và quản lý công tác trả lương theo quy định của Nhà nước và các quy định cụ thể sau đây:

1. Hằng năm, các doanh nghiệp lập kế hoạch quỹ tiền lương cùng với kế hoạch sản xuất - kinh doanh (hoặc kế hoạch hoạt động đối với đơn vị sự nghiệp) việc xác định quỹ tiền lương thực hiện theo quy định tại Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã

hội đối với các công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Tập đoàn nắm giữ 100% vốn điều lệ và Thông tư số 28/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đối với công ty có cổ phần, vốn góp chi phối của Nhà nước.

2. Doanh nghiệp thực hiện các thủ tục trong nội bộ (với tư cách là một pháp nhân độc lập) đề tổng giám đốc/giám đốc trình đại diện chủ sở hữu (hội đồng quản trị, hội đồng thành viên hoặc chủ tịch công ty) phê duyệt kế hoạch quỹ tiền lương, đơn giá tiền lương và quyết toán quỹ tiền lương thực hiện của đơn vị.

3. Đối với các doanh nghiệp hoạt động theo mô hình công ty mẹ - công ty con, phải tách bạch việc quản lý tiền lương của công ty mẹ và tổ hợp công ty mẹ - công ty con.

4. Các doanh nghiệp không được trích quỹ lương của đơn vị để tự giải quyết lao động dôi dư hoặc sắp xếp, đổi mới cơ cấu lao động, trừ trường hợp thuộc đối tượng được tham gia đóng góp, thụ hưởng Chi phí đổi mới cơ cấu lao động của Tập đoàn (chỉ được hình thành ở cấp Tập đoàn).

5. Đơn vị tự chủ xây dựng cơ chế trả lương nhằm nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh và thu nhập cho người lao động và phù hợp với đặc thù ngành nghề theo quy định của Nhà nước. Đồng thời tham chiếu các quy định của TKV về quản lý lao động trong TKV để đảm bảo tính thống nhất trong Tổ hợp Công ty mẹ - công ty con Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam.

6. Người đại diện Tập đoàn tại các doanh nghiệp thành viên định hướng cho đơn vị áp dụng thang lương, bảng lương, chế độ phụ cấp theo quy định tại Điều 16 Quy chế này.

CHƯƠNG IV

CHẾ ĐỘ TIỀN LƯƠNG, TIỀN LƯƠNG KIỂM NHIỆM VÀ TIỀN THƯỞNG ĐỐI VỚI NGƯỜI QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP

Điều 28. Người quản lý doanh nghiệp

1. Người quản lý doanh nghiệp là người được bổ nhiệm giữ các chức danh Thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Kiểm soát viên, thành viên Hội đồng quản trị, thành viên Ban kiểm soát, Tổng giám đốc hoặc Giám đốc, Phó tổng giám đốc hoặc Phó giám đốc, Kế toán trưởng hoạt động chuyên trách hoặc kiêm nhiệm của TKV các doanh nghiệp thành viên TKV.

2. Người quản lý các đơn vị trực thuộc TKV (giám đốc, phó giám đốc, kế toán trưởng) được vận dụng các quy định đối với người quản lý doanh nghiệp để quản lý đảm bảo tính thống nhất trong hệ thống quản lý của TKV).

Điều 29. Xếp lương

1. Đối với các công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Tập đoàn nắm giữ 100% vốn điều lệ, người quản lý được xếp hệ số lương theo hạng công ty quy định tại Phụ lục I Nghị định số 52/2016/NĐ-CP ngày 13 tháng 6 năm

2016 của Chính phủ;

2. Đối với các công ty con cổ phần của Tập đoàn được xếp mức tiền lương theo hệ thống thang lương, bảng lương do đơn vị xây dựng;

3. Đối với các chi nhánh thuộc của TKV được xếp mức tiền lương theo hệ thống thang lương, bảng lương do TKV quy định.

Điều 30. Nguyên tắc xác định, trả tiền lương, tiền lương kiêm nhiệm, tiền thưởng

1. Tiền lương đối với người quản lý doanh nghiệp được xác định và trả lương gắn với hiệu quả sản xuất, kinh doanh, kết quả quản lý, điều hành hoặc kiểm soát và có khống chế mức hưởng tối đa.

2. Đối với trường hợp Chủ tịch Hội đồng thành viên, Chủ tịch Công ty hoặc Chủ tịch Hội đồng quản trị chuyên trách kiêm Tổng giám đốc hoặc Giám đốc thì chỉ được nhận tiền lương của một chức danh cao nhất. Nếu mức tiền lương của hai chức danh ngang nhau thì được hưởng phụ cấp kiêm nhiệm.

3. Quỹ tiền lương của người quản lý được xác định theo năm, tách riêng với quỹ tiền lương của người lao động. Hằng tháng, người quản lý doanh nghiệp được tạm ứng bằng 80% của số tiền lương tạm tính cho tháng đó tương ứng với kết quả sản xuất kinh doanh; số 20% còn lại được quyết toán và chi trả vào cuối năm.

4. Tiền lương của người quản lý doanh nghiệp được hạch toán vào giá thành hoặc chi phí kinh doanh và được thể hiện thành một mục trong báo cáo tài chính hàng năm của công ty.

5. Tiền lương kiêm nhiệm của người quản lý không chuyên trách được tính theo công việc và thời gian làm việc. Mức tiền lương kiêm nhiệm do TKV hướng dẫn, nhưng không vượt quá 20% tiền lương của người quản lý chuyên trách.

6. Đối với người quản lý tại một số đơn vị hoạt động có tính chất đặc thù (hoa tiêu hàng hải, viện nghiên cứu, công ty tư vấn, trường đào tạo, trung tâm y tế...): Ngoài tiền lương thực hiện công tác quản lý theo chức danh, nếu trực tiếp tham gia các nghiệp vụ của đơn vị thực hiện như dẫn tàu, nghiên cứu các đề tài, công trình khoa học, thiết kế, lập dự án, giảng dạy hoặc khám, điều trị bệnh nhân thì được trả thêm phần tiền lương hoặc thù lao như người lao động trực tiếp làm công việc đó, tương ứng với khối lượng công việc và thời gian làm việc nhưng tối đa không quá 30% tiền lương quản lý để tập trung vào công tác chính là quản lý doanh nghiệp.

7. 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 sau khi kết thúc nhiệm kỳ. Tiền thưởng người quản lý các chi nhánh thuộc TKV được trả hàng năm.

8. Quỹ lương của người quản lý quy định tại Quy chế này là quỹ lương gắn với nhiệm vụ điều hành sản xuất - kinh doanh của doanh nghiệp. Tiền lương trả cho thời gian thoát ly khỏi công việc như: đi học dài ngày, tiền lương trong thời gian tạm đình chỉ công việc (nếu có)... thực hiện theo quy chế trả lương của đơn vị,

nguồn từ quỹ tiền lương theo đơn giá tiền lương. Tiền lương trả trong thời gian ốm đau, thai sản... do Cơ quan Bảo hiểm xã hội trả theo chế độ hiện hành của Nhà nước.

Điều 31. Quỹ tiền lương kế hoạch

Căn cứ mức tiền lương cơ sở của người quản lý theo quy định của Tập đoàn tương ứng hạng doanh nghiệp, kế hoạch sản xuất, kinh doanh hàng năm và dự kiến mức độ thực hiện các chỉ tiêu năm trước liền kề, TKV quyết định hoặc thỏa thuận quỹ tiền lương kế hoạch để đơn vị tạm ứng cho người quản lý doanh nghiệp phù hợp với từng loại hình doanh nghiệp.

1. Đối với các công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Tập đoàn nắm giữ 100% vốn điều lệ thực hiện theo quy định tại Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

2. Đối với công ty có cổ phần, vốn góp chi phối của Nhà nước thực hiện theo Thông tư số 28/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

3. Đối với các chi nhánh thuộc TKV thực hiện theo quy định của Tập đoàn tương ứng hạng doanh nghiệp gắn với nhiệm vụ được giao trong kỳ kế hoạch.

Điều 32. Quỹ tiền lương thực hiện

1. Quỹ tiền lương thực hiện được xác định trên cơ sở số người quản lý chuyên trách và mức tiền lương bình quân thực hiện.

2. Mức tiền lương bình quân thực hiện để tính quỹ tiền lương được xác định trên cơ sở mức lương cơ sở theo quy định của Tập đoàn tương ứng hạng doanh nghiệp và điều chỉnh tăng/giảm theo hiệu quả sản xuất, kinh doanh của năm kế hoạch.

a) Đối với các công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Tập đoàn nắm giữ 100% vốn điều lệ thực hiện theo quy định tại Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

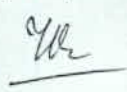
b) Đối với công ty có cổ phần, vốn góp chi phối của Nhà nước thực hiện theo Thông tư số 28/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

c) Đối với các chi nhánh thuộc TKV quỹ tiền lương thực hiện được vận dụng quy định xác định quỹ tiền lương thực hiện của người quản lý quy định tại Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

3. Người quản lý trong năm nếu bị cấp có thẩm quyền thi hành kỷ luật thì phải điều chỉnh mức tiền lương được thanh toán tại Khoản 2 Điều này như sau:

a) Bị kỷ luật khiển trách thì được thanh toán tối đa 90% quỹ tiền lương năm được hưởng.

b) Bị kỷ luật cảnh cáo thì được thanh toán tối đa 80% quỹ tiền lương năm được hưởng.



c) Bị kỷ luật hạ bậc lương thì được thanh toán tối đa 70% quỹ tiền lương năm được hưởng.

d) Bị kỷ luật cách chức hoặc buộc thôi việc thì được thanh toán tối đa 50% quỹ tiền lương năm được hưởng tương ứng với số thời gian đương nhiệm.

đ) Mức tiền lương điều chỉnh thấp nhất không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng.

4. Tiền lương kiêm nhiệm của người quản lý doanh nghiệp không chuyên trách được tính theo công việc và thời gian làm việc, nhưng không vượt quá 20% tiền lương theo mức lương tương ứng của người quản lý chuyên trách; đối với người quản lý được cử đại diện vốn góp ở nhiều công ty, doanh nghiệp khác thì khoản thù lao do công ty, doanh nghiệp khác trả được nộp về 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 công ty. Phần còn lại (nếu có) được hạch toán vào thu nhập khác của công ty. Đối với người đại diện của TKV tại các doanh nghiệp thù lao được quyết toán theo quy định tại Quyết định số 1159/QĐ-TKV ngày 31/5/2016 của Tập đoàn về ban hành Quy chế quản lý người đại diện của Tập đoàn tại các doanh nghiệp.

5. Bổ sung tiền lương nhân các ngày lễ, tết được thực hiện theo hướng dẫn tại Điều 21 Quy chế này, nguồn chi từ quỹ tiền lương kế hoạch của người quản lý.

6. Căn cứ quỹ tiền lương thực hiện và quỹ tiền lương đã tạm ứng cho người quản lý doanh nghiệp, đơn vị xác định phần tiền lương, thù lao còn lại được hưởng. Trường hợp đã tạm ứng vượt quá quỹ tiền lương, thù lao thực hiện thì phải hoàn trả phần tiền lương đã chi vượt trong năm sau liền kề.

7. Quỹ tiền lương của người quản lý được TKV xác định cùng kỳ xác định quỹ tiền lương thực hiện của đơn vị.

8. Tổng giám đốc có trách nhiệm hướng dẫn phương pháp, biểu mẫu xác định quỹ tiền lương thực hiện hàng năm.

Điều 33. Quỹ tiền thưởng

1. Đối với công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần:

Người quản lý chuyên trách và không chuyên trách được hưởng tiền thưởng từ:

a) Quỹ thưởng người quản lý được trích lập từ lợi nhuận sau thuế theo quy định tại Nghị định 91/2015/NĐ-CP ngày 13 tháng 10 năm 2015 của Chính phủ về đầu tư vốn nhà nước vào doanh nghiệp và quản lý, sử dụng vốn, tài sản tại doanh nghiệp; Đối với người quản lý công ty TNHH MTV do TKV nắm giữ 100% vốn điều lệ thì quỹ tiền thưởng người quản lý hằng năm được trích 90% để thưởng cuối năm, phần còn lại 10% để thành lập quỹ thưởng nhiệm kỳ; Đối với người quản lý công ty cổ phần có vốn góp của TKV thì quỹ tiền thưởng được chi trả hết trong năm theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ.

b) Quỹ khen thưởng của doanh nghiệp để thưởng cho người quản lý đạt các danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng theo Luật Thi đua, khen thưởng.

2. Đối với các đơn vị trực thuộc TKV:

a) Quỹ tiền thưởng của người quản lý được cấp từ Quỹ khen thưởng của TKV. Mức thưởng thực hiện theo quy chế Quản lý và sử dụng quỹ khen thưởng, phúc lợi của Công ty mẹ - TKV, được chi trả hết trong năm theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ. Hằng quý căn cứ theo mức độ hoàn thành kế hoạch sản xuất kinh doanh đơn vị có thể tạm ứng, nếu cuối năm mức tạm ứng vượt thì phải hoàn trả vào năm sau liền kề.

b) Quỹ khen thưởng của đơn vị để thưởng cho người quản lý đạt các danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng theo Luật Thi đua, khen thưởng.

3. Tiền lương, thù lao, tiền thưởng và thu nhập bình quân hàng tháng năm trước liền kề của từng người quản lý phải được thông báo công khai trên trang thông tin điện tử (website) của đơn vị theo quy định.

Điều 34. Tiền lương, thưởng của các cán bộ chuyên trách tổ chức đảng, đoàn thể trong doanh nghiệp

1. Chế độ trả lương, thưởng đối với các cán bộ chuyên trách tổ chức đảng, đoàn thể trong doanh nghiệp được thực hiện như cơ chế đối với người quản lý doanh nghiệp chuyên trách quy định tại Chương IV Quy chế này. Mức lương, thưởng thực hiện theo quy định cụ thể của đơn vị.

2. Nguồn chi trả lương, thưởng đối với cán bộ chuyên trách tổ chức đảng, đoàn thể:

a) Tiền lương nằm trong quỹ tiền lương của đơn vị (không nằm trong quỹ tiền lương của người quản lý doanh nghiệp);

b) Tiền thưởng trích từ quỹ khen thưởng của đơn vị.

CHƯƠNG V KHEN THƯỞNG, XỬ LÝ VI PHẠM

Điều 35. Khen thưởng

Các tập thể, cá nhân hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ trong việc quản lý lao động, tiền lương sẽ được Tập đoàn xem xét khen thưởng theo các quy định của Tập đoàn về thi đua, khen thưởng.

Điều 36. Xử lý vi phạm

Các trường hợp vi phạm các quy định, quy chế quản lý lao động và tiền lương đều bị xử lý theo Nội quy lao động và các quy định hiện hành.

CHƯƠNG VI ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 37. Điều khoản thi hành

1. Quy chế này được thực hiện kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2017.



2. Cơ quan quản lý, điều hành TKV và các chi nhánh, văn phòng đại diện trực thuộc TKV (sau đây gọi chung là đơn vị) căn cứ Quy chế này để tổ chức xây dựng các quy chế, quy định về quản lý lao động, tiền lương của đơn vị.

3. Người đại diện theo ủy quyền của TKV tại các công ty con trách nhiệm hữu hạn; Người đại diện phần vốn và những người đại diện của TKV trong ban quản lý, điều hành các công ty con cổ phần; Thủ trưởng các đơn vị sự nghiệp thành viên của TKV căn cứ các quy định của Quy chế này để tổ chức xây dựng các quy chế, quy định về quản lý lao động, tiền lương của đơn vị, đảm bảo đúng quy định của Nhà nước và định hướng quản lý của TKV nhằm xây dựng hệ thống quản lý thống nhất, hài hòa trong toàn Tập đoàn.

4. Trong quá trình thực hiện Quy chế này, nếu có vướng mắc hoặc vấn đề phát sinh, các đơn vị báo cáo về Tập đoàn để xem xét sửa đổi, bổ sung cho phù hợp. /.

TM. HỘI ĐỒNG THÀNH VIÊN

CHỦ TỊCH



Lê Minh Chuẩn