

Số: ~~248~~/QĐ-TVD

Uông Bí, ngày 05 tháng 10 năm 2024

QUYẾT ĐỊNH

**Ban hành Quy định về việc trả lương đối với cán bộ quản lý,
công nhân phục vụ phân xưởng trong Công ty**

GIÁM ĐỐC CÔNG TY CỔ PHẦN THAN VÀNG DANH-VINACOMIN

Căn cứ Điều lệ tổ chức và hoạt động của Công ty Cổ phần Than Vàng Danh-Vinacomin;

Căn cứ Quyết định số 1471/QĐ-TKV ngày 14/8/2024 của Tổng Giám đốc TKV V/v ban hành hướng dẫn các cơ chế trả lương và mức tiền lương theo vị trí việc làm áp dụng trong nội bộ TKV và Công văn số 799/TKV-TCNS ngày 03/02/2022 của TKV về việc Hướng dẫn khuyến khích lương theo trình độ đào tạo đối với lao động làm việc trong mỏ hầm lò;

Căn cứ Quy chế quản lý lao động và tiền tiền lương trong Công ty Cổ phần Than Vàng Danh - Vinacomin;

Sau khi thống nhất với đại diện Ban chấp hành Công đoàn Công ty Cổ phần Than Vàng Danh;

Theo đề nghị của ông Trưởng phòng TCLĐ.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Quy định về việc trả lương đối với cán bộ quản lý, công nhân phục vụ phân xưởng trong Công ty Cổ phần Than Vàng Danh - Vinacomin.

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/10/2024 và thay thế Quyết định số 788/QĐ-TVD ngày 20/4/2023, Quyết định số 2577/QĐ-TVD ngày 18/10/2023.

Điều 3. Các ông/bà Trưởng phòng TCLĐ, KT, KB và các Thủ trưởng đơn vị trong toàn Công ty căn cứ Quyết định thi hành. / *Chấn*

Nơi nhận:

- Đảng ủy, HĐQT C.ty (B/c);
- CĐ, ĐTN Công ty;
- Các PGĐ, KTTT;
- Các đơn vị trong Công ty;
- Lưu: VT, TCLĐ, T₍₅₎.



Nguyễn Văn Dũng

QUY ĐỊNH

Về việc trả lương đối với cán bộ quản lý, công nhân phục vụ phân xưởng
(Kèm theo Quyết định số: 2481/QĐ-TVD ngày 05/10/2024 của Giám đốc Công ty)

Chương I QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Đối tượng áp dụng, nguyên tắc trả lương

1. Đối tượng áp dụng.

- Quản đốc phân xưởng;
- Phó quản đốc phân xưởng, Quyền Phó quản đốc;
- Nhân viên kinh tế phân xưởng;
- Tổ trưởng sản xuất, Tổ phó sản xuất các phân xưởng;
- Giám trưởng, Ca trưởng cơ điện (nếu có) phân xưởng;
- Công nhân phục vụ phân xưởng trong Công ty.

2. Nguyên tắc trả lương.

Trả lương cán bộ quản lý, công nhân phục vụ gắn với mức độ hoàn thành các chỉ tiêu kế hoạch sản xuất và các mặt quản lý của phân xưởng, nhiệm vụ chăm lo giải quyết chế độ của người lao động; tiền lương giao khoán của các đối tượng quy định tại khoản 1 Điều này được thực hiện như sau:

a) Công ty trả lương trực tiếp trên bảng thanh toán lương gồm: Quản đốc, Phó quản đốc; Nhân viên kinh tế, Công nhân phục vụ, công nhân chuẩn bị vật tư phân xưởng.

b) Công ty giao khoán lương thông qua đơn giá sản phẩm đối với các chức danh Tổ trưởng sản xuất, Tổ phó, Giám trưởng, Ca trưởng cơ điện của phân xưởng khai thác, đào lò.

c) Tiền lương của các đối tượng quy định tại khoản 1 Điều này nằm trong quỹ lương chung của phân xưởng. Thủ trưởng đơn vị trực tiếp trả lương hằng tháng đối với cán bộ quản lý, công nhân viên thuộc phân xưởng theo các Điều 2, Điều 3, Điều 4, Điều 5 của Quy định này.

Chương II CÁC QUY ĐỊNH CỤ THỂ

Điều 2. Trả lương hằng tháng đối với Quản đốc phân xưởng

Căn cứ số ngày sản xuất theo kế hoạch hàng tháng của Công ty và công tác kiểm tra giám sát hiện trường đột xuất ca2, ca3 hoặc chủ nhật. Công ty khoán, trả lương cho chức danh Quản đốc theo tháng kèm theo các tiêu chí hoàn thành kế hoạch sản xuất, quản lý lao động, quản lý tỉ lệ huy động lao động của công nhân khai thác (đối với phân xưởng khai thác, đào lò). Tiền lương sản phẩm của Quản đốc được trả trực tiếp trên bảng lương hằng tháng của các phân xưởng được tính theo công thức:

lt

1. Tiền lương sản phẩm tháng của Quản đốc được tính theo công thức

$$TL_{\text{tháng}} = M \times N \times K1 \times K2 \times K3 \quad ; \text{ đồng} \quad (1)$$

Trong đó:

- $TL_{\text{tháng}}$: Tiền lương sản phẩm tháng của Quản đốc phân xưởng;
- M: Tiền lương 1 ngày công giao khoán của Quản đốc ban hành kèm theo Quyết định số 2479/QĐ-TVD ngày 05/10/2024 của Giám đốc Công ty về việc ban hành mức lương giao khoán sản phẩm, lương định biên đối với một số công việc, chức danh, ngành nghề chủ yếu trong Công ty và văn bản sửa đổi bổ sung (nếu có);
- N: là số ngày công khoán trả lương trong tháng (gồm ngày sản xuất và ngày/giờ công kiểm tra giám sát hiện trường đột xuất ca2, ca3 hoặc chủ nhật thuộc trách nhiệm của cán bộ quản lý) $N = 26$ ngày/tháng; đối với tháng có ngày lễ, tết dẫn đến số ngày sản xuất dưới 20 ngày thì $N =$ Ngày sản xuất thực tế trong tháng đó cộng với 2; trường hợp đặc biệt tháng có số ngày sản xuất > 26 thì lấy theo số ngày Công ty sản xuất.
- K1: là hệ số hoàn thành kế hoạch sản xuất trong quý của phân xưởng; để thuận lợi cho thanh quyết toán thì hai tháng đầu quý hệ số K tính theo % hoàn thành kế hoạch tháng, còn tháng cuối quý hệ số K được tính theo % hoàn thành kế hoạch quý đó như sau.

Hệ số	Điều kiện áp dụng
0,95	- Các PX Khai thác, đào lò hoàn thành $< 90\%$ kế hoạch; - Các đơn vị còn lại hoàn thành $< 100\%$ kế hoạch giao.
0,98	- Các PX Khai thác, đào lò hoàn thành từ $90\% - < 100\%$ kế hoạch.
1,00	- Các PX hoàn thành từ 100% hoặc được công nhận hoàn thành nhiệm vụ (trừ phân xưởng Đồi Sống, Phục Vụ).
1,02	- Các PX Khai thác, đào lò hoàn thành $> 100\% \div 102\%$; - Phân xưởng Đồi Sống, Phục Vụ hoàn thành 100% kế hoạch; - Các PX còn lại hoàn thành $> 100\% - < 105\%$ kế hoạch.
1,04	- Các PX khối dây truyền, mặt bằng hoàn thành $> 105\% - < 110\%$ kế hoạch.
1,05	- Các PX Khai thác, đào lò hoàn thành $> 102\% \div 105\%$ kế hoạch.
1,06	- Các PX khối dây truyền, mặt bằng hoàn thành $> 110\% - < 115\%$ kế hoạch.
1,08	- Các PX Khai thác, đào lò hoàn thành $> 105\% \div 110\%$ kế hoạch; các PX khối dây truyền, mặt bằng hoàn thành $> 115\%$ kế hoạch.
1,10	- Các PX khai thác, đào lò hoàn thành $> 110\%$ kế hoạch.

- K2: Hệ số quản lý lao động theo danh sách quản lý của phân xưởng ngày cuối tháng (bao gồm cả học sinh thực tập, công nhân cấp cứu mổ làm việc theo hợp đồng với Công ty và giao phân xưởng quản lý).

Hệ số	Điều kiện áp dụng
0,90	Đối với phân xưởng có số lao động < 100 người
1,00	Đối với phân xưởng có số lao động từ $100 \div < 150$ người
1,04	Đối với phân xưởng có số lao động ≥ 150 người $\div < 180$ người

U

1,08	Đối với phân xưởng có số lao động ≥ 180 người.
------	---

- K3: Hệ số quản lý tỷ lệ huy động ngày công của công nhân khai thác (áp dụng các phân xưởng khai thác, đào lò):

Hệ số	Điều kiện áp dụng
0,90	Phân xưởng có tỷ lệ huy động lao động từ $\geq 80 \div < 85\%$
1,00	Phân xưởng có tỷ lệ huy động lao động $= 85\%$
1,02	Phân xưởng có tỷ lệ huy động lao động $> 85\% \div 90\%$.
1,05	Phân xưởng có tỷ lệ huy động lao động $> 90\%$.

Tỷ lệ huy động ngày công của công nhân khai thác trong tháng được tính bằng Tổng số ngày công đi làm của CNKT chia (:) Tổng số công nhân khai thác của phân xưởng (không bao gồm các trường hợp nghỉ ốm dài cả tháng và ngày công tham quan nghỉ mát theo kế hoạch, tạm hoãn hợp đồng lao động, nghỉ chờ giải quyết chế độ hưu trí, nghỉ do tai nạn lao động hoặc tai nạn giao thông).

2. Căn cứ Quyết định số 1471/QĐ-TKV ngày 14/8/2024 của Tổng giám đốc tập đoàn về việc hướng dẫn cơ chế trả lương áp dụng trong TKV, Quyết định số 106/QĐ-TVD ngày 30/01/2021 của Giám đốc Công ty về việc ban hành mức lương giao khoán sản phẩm, lương định biên đối với một số công việc, chức danh, ngành nghề chủ yếu trong Công ty và văn bản sửa đổi bổ sung (nếu có). Tiền lương công ty thanh toán trên bảng lương sản phẩm tháng của Quản đốc được tính theo quy định nêu tại khoản 1 Điều này đối với cán bộ làm việc đủ ngày công kế hoạch trở lên và hoàn thành vượt các chỉ tiêu Công ty giao thì tối đa cũng không vượt quá mức như sau:

a) Đối với Quản đốc phân xưởng Khai thác, Đào lò: Tiền lương sản phẩm tháng cao nhất cũng không vượt quá 28.000.000 đồng (bằng 93,3% mức TKV giao).

b) Đối với Quản đốc phân xưởng VTLò, VTG1, VTG2, Tuyển than, Tuyển VD2: Tiền lương sản phẩm tháng cao nhất cũng không vượt quá 23.500.000 đồng (bằng 92,5% mức TKV giao).

c) Đối với Quản đốc phân xưởng Cơ điện lò, Thông gió, GCXD, Điện: Tiền lương sản phẩm tháng cao nhất cũng không vượt quá 21.500.000 đồng (bằng 93,4% mức TKV giao).

d) Đối với Quản đốc phân xưởng Đời sống, Phục vụ: Tiền lương sản phẩm tháng cao nhất cũng không vượt quá 20.500.000 đồng (bằng 89,1% mức TKV giao).

3. Căn cứ quỹ lương Công ty trả cho chức danh Quản đốc và số ngày làm việc thực tế của Quản đốc (tính cả ngày Phó quản đốc được giao quyền), các đơn vị trả lương ngày cho Quản đốc đảm bảo nguyên tắc tổng lương trả cho Quản đốc không vượt quá quỹ lương Công ty thanh toán.

Điều 3. Trả lương theo hiệu quả công việc đối với Quản đốc:

Nhằm nâng cao năng lực lãnh đạo, chỉ đạo điều hành sản xuất và trách nhiệm của người đứng đầu phân xưởng cho phù hợp với thực tế sản xuất, đảm bảo an toàn gắn với công tác tuyên truyền phổ biến, giáo dục, quản lý người lao động chấp hành đầy đủ các quy trình kỹ thuật cơ bản, biện pháp đảm bảo an toàn vệ sinh lao động, chủ động thực hiện các biện pháp cải thiện vị trí làm việc ... theo cơ chế tiền lương quản đốc sẽ được tăng khi thực hiện tốt và giảm khi thực hiện không tốt kỹ thuật cơ bản, an toàn vệ sinh lao động cũng như chăm lo, giải quyết

chế độ hợp pháp, chính đáng của người lao động có liên quan đến nhiệm vụ được giao ... ngoài việc trả lương quản đốc quy định tại Điều 2 nêu trên, Công ty còn áp dụng thêm Hệ thống đánh giá hiệu quả công việc KPIs đối với quản đốc phân xưởng như sau

1. Các tiêu chí đánh giá, biểu điểm đánh giá thực hiện từng tiêu chí, tổng hợp điểm trả lương: Cụ thể được hướng dẫn theo Phụ lục I và II.

2. Tiền lương KPIs trả Quản đốc xác định bằng công thức sau:

$$\text{Tiền lương KPIs Quản đốc} = \frac{\text{Tiền lương sản phẩm xác định theo Điều 2 Quyết định này}}{\text{Hệ số tăng lương ứng với điểm KPIs đạt được trong tháng}}$$

3. Tiền lương KPIs tăng thêm của Quản đốc phân xưởng theo điểm a khoản này không dùng để tính trả lương Phó quản đốc;

4. Mức lương trả Quản đốc phân xưởng khi áp dụng Hệ thống đánh giá hiệu quả công việc KPIs theo quy định này tăng tối đa 10% đối với cán bộ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ và mức giảm tối đa cũng không quá 15% đối với cán bộ chưa hoàn thành nhiệm vụ so với mức lương xác định theo Khoản 2 Điều 2 nêu trên.

Trường hợp phân xưởng có Quyết định giao quyền Quản đốc thì những ngày giao quyền vẫn áp dụng KPIs và quy ra ngày để tính tăng giảm đối với Quản đốc, Quyền Quản đốc; mức tăng, giảm một ngày bằng số tiền tăng/giảm KPIs tháng chia cho số ngày công ty sản xuất.

Điều 4. Khoản lương hằng tháng đối với Phó quản đốc phân xưởng:

Căn cứ Quyết định số 1133/QĐ-TVD-TCLĐ ngày 20/7/2020 của Giám đốc về việc định biên lao động quản lý các đơn vị trong Công ty và văn bản sửa đổi bổ sung (nếu có). Công ty khoán lương tháng đối với Phó quản đốc phân xưởng theo tỷ lệ % của quản đốc và quỹ lương thanh toán hàng tháng đối với phó quản đốc được thể hiện rõ trên bảng lương sản phẩm tháng của phân xưởng, mức khoán cụ thể như sau:

1. Khoán lương sản phẩm:

a) Đối với phân xưởng khai thác, đào lò: Mức khoán tháng trả Phó quản đốc trực ca bằng 95% lương tháng Quản đốc phân xưởng; Phó quản đốc cơ điện, Phó quản đốc kỹ thuật - an toàn bằng 96% lương tháng Quản đốc phân xưởng.

b) Đối với Phân xưởng sàng tuyển, vận tải: Mức khoán tháng trả Phó quản đốc bằng 90% lương tháng Quản đốc phân xưởng.

c) Đối với Phân xưởng Điện, thông gió: Mức khoán tháng trả Phó quản đốc bằng 96% lương tháng Quản đốc phân xưởng.

d) Đối với Phân xưởng còn lại: Mức khoán tháng trả Phó quản đốc bằng 95% lương tháng Quản đốc phân xưởng.

Mức lương khoán trả Phó quản đốc hoàn thành chức trách nhiệm vụ được giao (đã bao gồm tất cả các nhiệm vụ Quản đốc giao làm trong các ngày sản xuất và ngày/giờ công kiểm tra giám sát hiện trường đột xuất ca2, ca3 hoặc chủ nhật) thuộc trách nhiệm của Phó quản đốc.

2. Tiền lương tăng thêm do làm đêm (Quy định 5042/QĐ-TVD ngày 26/12/2018): Công ty trả bằng 30% lương khoán làm ngày nhân số ngày công khoán trong tháng.

3. Quản đốc phải xây dựng quy định có các tiêu chí cụ thể để trả lương đối với Phó quản đốc có gắn trách nhiệm quản lý lao động, khối lượng, chất lượng sản phẩm, thực hiện công tác AT-VSLĐ để trả điểm hàng ca theo nguyên tắc:

a) Trả điểm/lương phải gắn với kết quả công việc (sản lượng, mét lò ...) thực hiện trong ca quản lý lao động hiện có (tỷ lệ huy động lao động) và kỹ thuật cơ bản ... Cán bộ quản lý tốt kỹ thuật cơ bản, tỷ lệ huy động lao động cao, sản lượng cao thì trả lương cao; cán bộ quản lý kỹ thuật cơ bản không tốt, tỷ lệ huy động lao động thấp, sản lượng thấp ... thì trả lương thấp nhưng không dưới 80% mức công ty khoán;

b) Căn cứ vào điều kiện thực tế, công tác tổ chức sản xuất của phân xưởng xây dựng quy định trả điểm đối với phó quản đốc theo quy định nêu tại điểm a khoản này để khuyến khích cán bộ quản lý hoàn thành tốt nhiệm vụ, chỉ đạo sản xuất tốt, sản lượng cao, kỹ thuật cơ bản tốt, vệ sinh công nghiệp sạch sẽ ... (không cào bằng);

c) Tổng quỹ lương phân xưởng trả các Phó quản đốc không vượt quá quỹ lương công ty thanh toán theo khoản 1, khoản 2 Điều này. Trường hợp nếu đơn vị không trả hết thì phần còn lại hòa vào quỹ lương của người lao động tháng đó;

4. Đối với phân xưởng có hai lò chợ hoặc trên 04 gương đào lò hoặc diện sản xuất phân tán (cách xa nhau, khó khăn cho kiểm soát của cán bộ), hoặc thực hiện đào tạo cán bộ được Công ty giao thêm Quyền phó quản đốc (*ngoài định biên theo Quyết định 1133*) thì Công ty bổ sung lương cho các phó quản đốc được giao quyền theo quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều này;

Tổ trưởng/Gương trưởng/Ca trưởng được giao quyền thay Phó quản đốc trong ca khi Phó quản đốc nghỉ phép, đi học, họp, ... và hoàn thành nhiệm vụ được giao thì trả lương như Phó quản đốc nguồn từ Quỹ lương phó quản đốc;

5. Căn cứ vào quỹ lương công ty giao khoán đối với các phó quản đốc, Quản đốc phải bố trí, phân công nhiệm vụ và trả lương Phó Quản đốc theo quy định này.

- Khi Phó quản đốc được giao quyền Quản đốc thì những ngày giao quyền sẽ được trả lương ngày như Quản đốc phân xưởng;

Trường hợp Phó quản đốc đi trực ngày nghỉ lễ theo phương án của Công ty thì ngày đó sẽ thanh toán theo phương án Giám đốc công ty duyệt.

- Trường hợp Phó quản đốc có tham gia làm các công trình giải quyết khâu yếu, việc khó, cải thiện điều kiện làm việc của đơn vị do các tổ chức đoàn thể phát động thì ngày tham gia làm việc của Phó quản đốc được trả lương từ quỹ lương công trình.

- Trường hợp đơn vị quản lý nhiều diện sản xuất và Giám đốc công ty bổ sung cán bộ cho đơn vị bằng quyết định giao quyền và trả lương như Phó quản đốc. Cuối tháng đơn vị tổng hợp số công giao quyền Phó quản đốc do quản lý thêm diện sản xuất trong biên bản nghiệm thu sản phẩm tháng để thanh toán.

- Trường hợp trong tháng có Phó quản đốc hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao, đảm bảo an toàn và ngày công chỉ đạo sản xuất bằng số ngày kế hoạch sản xuất của Công ty trở lên thì mức lương sản phẩm Quản đốc trả trong tháng đối với phó quản đốc đó tối đa chỉ trả bằng 110% mức công ty khoán (cao hơn 5% so với lương Quản đốc); nếu số công chỉ đạo sản xuất thực tế thấp hơn ngày công kế

hoạch thì tiền lương sản phẩm giảm tương ứng (tiền lương ngày công tối đa chỉ bằng 110% giá trị ngày công Công ty giao khoán).

Điều 5. Trả lương đối với Tổ trưởng khai thác, đào lò; Tổ phó sản xuất, Gương trưởng, Ca trưởng cơ điện thuộc phân xưởng khai thác, đào lò và công nhân phục vụ các phân xưởng

1. Đối với Tổ trưởng, Tổ phó sản xuất, Gương trưởng thuộc phân xưởng khai thác, đào lò.

- Quản đốc phân xưởng căn cứ vào khối lượng, chất lượng sản phẩm hàng ca của một gương lò, một khu vực khấu than mà Tổ trưởng, Tổ phó sản xuất, Gương trưởng đã tham gia trực tiếp và mức độ thực hiện công tác AT-VSLĐ để trả điểm/tiền thông qua việc bình công trả lương cho phù hợp.

- Ngoài ra căn cứ kết quả quản lý, công việc thực hiện trong ca Quản đốc có thể trả thêm điểm/tiền trách nhiệm đối với Tổ trưởng, Tổ phó sản xuất, Gương trưởng nhưng mức trả tối đa không quá 600 điểm/công hoặc tối đa không quá 60.000 đồng/công.

2. Đối với Tổ trưởng cơ điện, Ca trưởng cơ điện phân xưởng K, KT.

- Quản đốc phân xưởng căn cứ vào khối lượng sản phẩm, nhiệm vụ thực hiện và mức độ thực hiện công tác AT-VSLĐ để trả điểm/tiền như công nhân cùng làm việc.

- Trường hợp Tổ trưởng, Ca trưởng tham gia trực tiếp làm việc theo nhóm thì Quản đốc trả điểm/tiền thông qua việc bình công chấm điểm.

- Ngoài ra căn cứ vào kết quả quản lý thiết bị, công việc thực hiện trong ca Quản đốc có thể trả thêm điểm/tiền trách nhiệm đối với Tổ trưởng cơ điện, Ca trưởng cơ nhưng mức trả thêm tối đa không quá 400 điểm/công hoặc tối đa không quá 40.000 đồng/công.

Điều 6. Trả lương Nhân viên kinh tế, công nhân phục vụ phân xưởng và công sản xuất khác

1. Đối với nhân viên kinh tế:

Tiền lương sản phẩm của nhân viên kinh tế được giao khoán theo tháng và trả trực tiếp trên bảng lương hằng tháng của các phân xưởng theo kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao; khi hoàn thành tốt nhiệm vụ theo chức năng nhiệm vụ được phân công thì sẽ được Công ty tính theo công thức:

$$TL_{\text{tháng}} = H \times W \times k \quad ; \quad \text{đồng} \quad (2)$$

Trong đó:

- $TL_{\text{tháng}}$: Tiền lương sản phẩm tháng của NVKT phân xưởng;
- H : Là hệ số giao khoán tiền lương đối với chức danh nhân viên kinh tế phân xưởng (tương đương với nhân viên thống kê - Phòng KT);
- W : Tiền lương khoán tính cho 1 hệ số tương ứng với 7.860.000 đồng;
- k : Là hệ số hoàn thành nhiệm vụ quản đốc giao, sự phối hợp với các phòng ban đảm bảo chất lượng thời gian quy định và giải quyết chế độ người lao động do Quản đốc và các phòng liên quan đánh giá hàng tháng cùng kỳ nghiệm thu sản phẩm của đơn vị và được quy định như sau:

+ Nếu QDPX đánh giá hoàn thành tốt nhiệm vụ và tất cả các phòng cùng đánh giá hoàn thành tốt nhiệm vụ thì $k = 1,05$;

Lt

- + Nếu QĐPX đánh giá hoàn thành tốt nhiệm vụ và các phòng cùng đánh giá hoàn thành nhiệm vụ trở lên thì $k = 1,02$;
- + Nếu QĐPX đánh giá hoàn thành tốt nhiệm vụ và có 1 phòng đánh giá chưa hoàn thành nhiệm vụ thì $k = 1,0$;
- + Nếu QĐPX đánh giá hoàn thành tốt nhiệm vụ tuy nhiên có từ 2 phòng trở lên đánh giá chưa hoàn thành nhiệm vụ thì $k = 0,95$;
- + Nếu QĐPX đánh giá hoàn thành nhiệm vụ và các phòng cùng đánh giá hoàn thành nhiệm vụ trở lên thì $k = 1,0$;
- + Nếu QĐPX đánh giá hoàn thành nhiệm vụ nhưng có phòng đánh giá chưa hoàn thành nhiệm vụ thì $k = 0,95$;
- + Nếu QĐPX đánh giá chưa hoàn thành nhiệm vụ hoặc tất cả các phòng đánh giá chưa hoàn thành nhiệm vụ thì $k = 0,85$;

2. Đối với công nhân phục vụ (cấp phát dụng cụ, vệ sinh công nghiệp)

a) Công ty giao khoán lương sản phẩm tháng đối với các công nhân cấp phát dụng cụ, vệ sinh quét dọn nhà giao ca tại các Phân xưởng mức 6.000.000 đồng/tháng;

Căn cứ mức độ hoàn thành công việc trong tháng Quản đốc phân xưởng có thể trả từ 85% đến 100% mức lương Công ty giao khoán cho chức danh trên.

b) Ngoài mức trả theo điểm a khoản này, Quản đốc phân xưởng có thể giao thêm công việc khác (có danh mục trong bảng định điểm của phân xưởng) và trả lương giờ đối với công việc đó từ quỹ lương sản phẩm/lương phát sinh của đơn vị cho phù hợp nhưng tổng số tiền lương sản phẩm tháng tối đa không vượt quá 7.000.000 đồng/tháng.

3. Đối với công nhân chuẩn bị vật tư, vật liệu

a) Công ty giao khoán lương sản phẩm tháng đối với tất cả các công nhân chuẩn bị vật tư mức 7.000.000 đồng/tháng;

b) Ngoài mức trả theo điểm a khoản này, Quản đốc phân xưởng có thể giao thêm công việc khác (có danh mục trong bảng định điểm của phân xưởng) và trả lương giờ đối với công việc đó từ quỹ lương sản phẩm của đơn vị cho phù hợp nhưng tổng số tiền lương sản phẩm tháng tối đa không vượt quá mức như sau:

- Đối với các phân xưởng K, KT: Mức tối đa không quá 9.000.000 đồng/tháng;
- Đối với các phân xưởng còn lại: Mức tối đa không quá 8.500.000 đồng/tháng.

4. Các trường hợp đặc biệt:

a) Trong quá trình thực hiện mà các nội dung viện dẫn trong quy định này có sự thay đổi như hệ số giãn cách tiền lương, mức lương tối thiểu ... thì Công ty cân đối cho phù hợp với mức thu nhập so với mặt bằng chung của Công ty.

b) Cán bộ công nhân viên khi tham gia lao động công trình xung kích, giải quyết khâu yếu việc khó, cải thiện điều kiện làm việc ... của tổ chức đoàn thể hoặc tổ chức chính trị xã hội thì tiền lương trả người tham gia công trình đó tính theo định mức, đơn giá tiền lương của Công ty và ngoài tiền lương khoán tháng.

Điều 7. Điều chỉnh tiền lương

Trong tháng Quản đốc bị điều chỉnh giảm tiền lương do vi phạm công tác quản lý, AT-VSLĐ ... thì tiền lương sản phẩm trả quản đốc được xác định:

1. Trường hợp tiền lương tính theo công thức $1 < \text{mức lương}$ tối đa quy định tại khoản 2 Điều 2 thì tiền lương sản phẩm tháng của quản đốc sẽ bằng tiền lương

U

tính theo công thức 1 trừ đi số tiền bị điều chỉnh giảm, số tiền còn lại được thể hiện trên bảng thanh toán lương sản phẩm của đơn vị.

2. Trường hợp tiền lương sản phẩm tính theo công thức $1 \geq$ mức lương tối đa quy định tại khoản 2 Điều 2 thì tiền lương sản phẩm tháng của quản đốc sẽ bằng tiền lương tối đa quy định tại khoản 2 Điều 2 trừ đi số tiền bị điều chỉnh giảm, số tiền còn lại được thể hiện trên bảng thanh toán lương sản phẩm của đơn vị.

Chương III TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 8. Phân công nhiệm vụ

1. Phòng TCLĐ:

a) Xác định đơn giá lương sản phẩm, hoặc quỹ lương giao khoán đối với cán bộ quản lý, công nhân phục vụ phân xưởng và thanh toán lương cho các đơn vị đảm bảo đúng quy định;

b) Hướng dẫn các đơn vị xây dựng biểu điểm trả lương Phó quản đốc phải gắn với kết quả công việc (sản lượng, mét lò ...) thực hiện trong ngày/tuần/tháng, trả điểm phải có tiêu chí cụ thể đảm bảo nguyên tắc Phó quản đốc quản lý tốt nhân lực, chỉ đạo sản xuất sản lượng cao thì lương cao và ngược lại; phương pháp trả điểm do Quản đốc phân xưởng xây dựng trên cơ sở các phương pháp kèm theo Phụ lục III, phụ lục IV quy định này cho phù hợp.

c) Phối hợp với các phòng ban để giám sát, hướng dẫn các đơn vị chấm công, trả điểm/lương hằng tháng đúng quy định;

d) Căn cứ vào điều kiện thực tế sản xuất của các phân xưởng, tham mưu Giám đốc công ty trả lương các trường hợp phát sinh mới mà quy định này chưa đề cập đến cho phù hợp.

2. Phòng KT:

a) Căn cứ quy định này để giám sát, hướng dẫn các đơn vị chấm công, trả điểm/lương hằng tháng đúng quy định.

b) Hằng tháng tổng hợp số liệu tỷ lệ huy động lao động của công nhân khai thác đối với từng phân xưởng khai thác, đào lò và lao động theo danh sách của từng đơn vị do nhân viên kinh tế phân xưởng báo cáo thành bảng tổng hợp báo công hằng tháng của toàn Công ty và gửi về Phòng TCLĐ làm cơ sở trả lương sản phẩm theo quy định.

3. Phòng KB: Căn cứ vào chức năng nhiệm vụ của mình kiểm tra, giám sát việc thực hiện của các đơn vị để chấn chỉnh kịp thời, những sai sót và đảm bảo đúng quy định này.

4. Hội đồng nghiệm thu sản phẩm:

a) Hàng tháng có trách nhiệm đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ Nhân viên kinh tế phân xưởng làm cơ sở thanh toán lương tháng đảm bảo công tâm, khách quan cùng tiến bộ.

b) Nghiệm thu công việc bán mìn cho các công ty thuê ngoài (nếu có) cần phải xác định hiệu quả của việc bán mìn phải thể hiện trong biên bản nghiệm thu sản phẩm làm cơ sở Phòng TCLĐ thanh toán lương cho các đơn vị được giao nhiệm vụ bán mìn (nếu có).

c) Hàng tháng nghiệm thu sản phẩm phải thể hiện số công giao Quyền Phó quản đốc thực tế đơn vị đã sử dụng trong tháng do quản lý thêm diện sản xuất.

U

5. Các phân xưởng:

a) Quản đốc phân xưởng có trách nhiệm phổ biến quy định này đến CBCNV thuộc đơn vị mình biết để thực hiện, đồng thời xây dựng định điểm, các tiêu trí trả điểm và công thức tính lương, quy định chi tiết, cụ thể trong quy định trả lương của đơn vị cho phù hợp với điều kiện thực tế quản lý, sản xuất.

b) Rà soát quy định quản lý, định điểm của đơn vị đề sửa đổi, bổ sung cho phù hợp, trả lương/điểm CBCNV phải gắn với kết quả công việc (sản lượng, mét lò ...) thực hiện trong ca/tuần/tháng và phải thể hiện bằng điểm trên báo cáo kết quả công việc, hoặc bằng điểm/tiền theo tuần/tháng, không cáo bằng và đảm bảo nguyên tắc Phó quản đốc quản lý tốt nhân lực, sản lượng cao thì lương cao và ngược lại.

c) Nhân viên kinh tế phân xưởng hằng tháng có trách nhiệm tổng hợp số liệu tỷ lệ huy động lao động của toàn đơn vị, tỷ lệ huy động công nhân khai thác, tổng công tham gia sản xuất, số công tham gia các công trình đoàn thể, số công bán mìn cho các đơn vị khác (nếu có) và lao động theo danh sách (thời điểm ngày cuối tháng), lao động sử dụng bình quân tháng của phân xưởng trình Quản đốc kiểm tra, ký xác nhận, chịu trách nhiệm về số liệu của đơn vị mình và nộp về Phòng KT chậm nhất ngày 05 tháng sau liền kề (nếu trùng vào ngày chủ Nhật, ngày lễ thì thời gian thay đổi tương ứng).

d) Xây dựng quy định trả điểm hàng ca đối với Phó quản đốc gắn với trách nhiệm quản lý lao động, chất lượng, khối lượng sản phẩm thực hiện trong ca theo (Thông báo số 1091/TB-TVĐ-TCLĐ ngày 29/6/2024 của Giám đốc công ty) cho phù hợp với điều kiện tổ chức sản xuất của đơn vị, khuyến khích cán bộ xuất sắc.

6. Tổ chức thực hiện: Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc hoặc nội dung phát sinh mới mà quy định chưa đề cập đến thì Thủ trưởng đơn vị có trách nhiệm báo cáo Giám đốc bằng văn bản (qua phòng TCLĐ) đề hướng dẫn thực hiện hoặc sửa đổi, bổ sung cho phù hợp./.

Phụ lục I:

**Quy định về các tiêu chí đánh giá hiệu quả công việc KPIs
đối với các Quản đốc phân xưởng trong toàn Công ty**
(Kèm theo Quyết định số: 2481/QĐ-TVD ngày 05/10/2024)

1. Các tiêu chí đánh giá:

1. Thực hiện tốt công tác tuyên truyền phổ biến CBCNV, NLD trong phân xưởng chấp hành Nội quy lao động, quy định quản lý, kỹ thuật cơ bản, quy trình quy phạm, trong tháng đơn vị không có người bị Công ty điều chỉnh giảm tiền lương (lương AT₁). Chỉ tiêu này được đánh giá trọng số 2.

2. Chỉ đạo CBCNV trong phân xưởng thực hiện sản xuất an toàn, đi làm và đi về chấp hành tốt Luật giao thông, không để xảy ra tai nạn lao động nặng hoặc tai nạn giao thông hoặc sự cố loại III trở lên. Chỉ tiêu này được đánh giá trọng số 4.

3. Phổ biến kịp thời và đầy đủ Nội quy, quy chế, quy định và các văn bản hướng dẫn của Công ty đến người lao động - Giải quyết kịp thời và đầy đủ chế độ hợp pháp, chính đáng của người lao động. Chỉ tiêu này được đánh giá trọng số 2.

4. Tuyên truyền vận động CBCNV trong phân xưởng thực hiện tốt quy chế quy định của Công ty, và đơn vị đã ban hành - Không có đơn thư/tin nhắn của CBCNV trong phân xưởng gửi vượt cấp lên công ty/Lãnh đạo công ty/Các phòng ban. Chỉ tiêu này được đánh giá trọng số 2.

5. Đi ca2, ca3 kiểm tra, giám sát CBCNV trong đơn vị sản xuất chấp hành các quy trình quy phạm, an toàn vệ sinh lao động, quy định quản lý của Công ty. Chỉ tiêu này được đánh giá trọng số 1.

2. Biểu điểm đánh giá thực hiện từng tiêu chí.

1. Thực hiện tốt công tác tuyên truyền phổ biến CBCNV, NLD trong phân xưởng chấp hành Nội quy lao động, quy định quản lý, kỹ thuật cơ bản, quy trình quy phạm, trong tháng đơn vị không có người lao động, cán bộ cấp dưới bị điều chỉnh giảm tiền lương. **Mục tiêu bằng không.**

- a) Không có người vi phạm; đánh giá Vượt yêu cầu: Chấm 4 điểm;
- b) Có 01 người vi phạm; đánh giá Đạt yêu cầu: Chấm 3 điểm;
- c) Nếu có 02 người vi phạm; đánh giá Cần cố gắng: Chấm 2 điểm;
- d) Nếu có 03 người vi phạm trở lên hoặc bản thân Quản đốc vi phạm; đánh giá Không đạt: Chấm 1 điểm.

2. Chỉ đạo CBCNV trong phân xưởng thực hiện sản xuất an toàn, đi làm và đi về chấp hành tốt Luật giao thông đường bộ, không để xảy ra tai nạn lao động nặng hoặc tai nạn giao thông khi đi từ nơi ở đến nơi làm việc hoặc từ nơi làm việc về nơi ở theo tuyến đường và thời gian hợp lý, hoặc sự cố loại III trở lên. **Mục tiêu bằng không.**

- a) Không có tai nạn lao động nặng hoặc tai nạn giao thông hoặc sự cố loại III trở lên; đánh giá Vượt yêu cầu: Chấm 4 điểm;
- b) Để xảy ra 01 vụ tai nạn lao động nhẹ; đánh giá Đạt yêu cầu: Chấm 3 điểm;
- c) Để xảy ra 02 -:- 03 vụ tai nạn lao động nhẹ hoặc 01 vụ tai nạn giao thông nặng; đánh giá Cần cố gắng: Chấm 2 điểm;
- d) Nếu để xảy ra 01 vụ tai nạn lao động nặng hoặc sự cố loại III trở lên hoặc tai nạn giao thông gây chết người hoặc 02 vụ tai nạn giao thông nặng hoặc 04 vụ tai nạn lao động nhẹ trở lên; đánh giá Không đạt: Chấm 1 điểm.

U

3. Phổ biến kịp thời và đầy đủ Nội quy, quy chế, quy định và các văn bản hướng dẫn của Công ty đến người lao động - Chỉ đạo giải quyết kịp thời và đầy đủ chế độ hợp pháp, chính đáng của người lao động. **Mục tiêu không chậm.**

a) Chỉ đạo giải quyết kịp thời và đầy đủ chế độ hợp pháp, chính đáng của người lao động, không chậm; đánh giá Vượt yêu cầu: Chấm 4 điểm;

b) Có 01 người lao động trong đơn vị bị chậm; đánh giá Đạt yêu cầu: Chấm 3 điểm;

c) Có 02 người lao động trong đơn vị bị chậm hoặc 01 người không đầy đủ; đánh giá Cần cố gắng: Chấm 2 điểm;

d) Có 03 người lao động trong đơn vị bị chậm hoặc 02 người không đầy đủ; đánh giá Không đạt: Chấm 1 điểm.

4. Tuyên truyền vận động CBCNV trong phân xưởng thực hiện tốt quy chế quy định của Công ty, và đơn vị đã ban hành - Không có đơn thư/tin nhắn của CBCNV trong phân xưởng gửi vượt cấp gồm: Gửi ra ngoài công ty khi chưa được kiểm chứng hoặc gửi lên công ty/Lãnh đạo công ty/Các phòng ban. Mục tiêu bằng không.

a) Không có đơn thư/tin nhắn gửi ra ngoài công ty khi chưa được kiểm chứng hoặc gửi lên công ty/Lãnh đạo công ty/Các phòng ban; đánh giá Vượt yêu cầu: Chấm 3 điểm;

b) Có 01 tin nhắn gửi lên công ty/Lãnh đạo công ty/Các phòng ban; đánh giá Đạt yêu cầu: Chấm 2 điểm;

c) Nếu có từ 02 tin nhắn gửi lên công ty/Lãnh đạo công ty/Các phòng ban hoặc 01 tin nhắn gửi ra ngoài công ty/dăng trên các trang mạng xã hội khi chưa được kiểm chứng làm ảnh hưởng đến công ty, đơn vị đánh giá Không đạt: Chấm 1 điểm.

5. Kiểm tra, giám sát CBCNV trong đơn vị sản xuất chấp hành các quy trình quy phạm, an toàn vệ sinh lao động, quy định quản lý của Công ty. Mục tiêu đi kiểm tra hiện trường ca3 hoặc ca2 số lượng 02 buổi/tháng;

a) Có từ 03 buổi kiểm tra trong tháng; đánh giá Vượt yêu cầu: Chấm 4 điểm;

b) Có 02 buổi kiểm tra trong tháng; đánh giá Đạt yêu cầu: Chấm 3 điểm;

c) Có 01 buổi kiểm tra trong tháng; đánh giá Cần cố gắng: Chấm 2 điểm;

d) Không đi kiểm tra hiện trường; đánh giá Không đạt: Chấm 1 điểm;

3. Tổng hợp điểm trả lương

1. Điểm đạt từng tiêu chí trong tháng = Điểm đạt x Trọng số. Cụ thể có biểu mẫu đánh giá kèm theo.

Hệ số tăng thêm tương ứng với trọng số: Tiêu chí có trọng số 1, có hệ số 1,0; Tiêu chí có trọng số 2, có hệ số 1,05; Tiêu chí có trọng số 3, có hệ số 1,1; Tiêu chí có trọng số 4, có hệ số 1,15.

2. Tổng điểm các mục tiêu trong tháng và đánh giá KPIs thực hiện nhiệm vụ trong tháng:

a) Điểm KPIs của cá nhân bằng (=) Tổng điểm của các mục tiêu đạt được chia (:) Tổng trọng số các công việc:

Điểm KPIs = Tổng điểm các mục tiêu : Tổng trọng số các công việc.

b) Đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ trong tháng của từng cá nhân được chia làm 4 thang điểm và đánh giá như sau:

- Điểm KPIs đạt dưới 1,8 điểm: Không đạt - Tương ứng với hưởng 85% tiền lương khoán tháng của tháng đó;

U

- Điểm KPIs đạt từ 1,8 điểm đến $\leq 2,8$ điểm: Cần cố gắng hơn - Tương ứng với hưởng 95% tiền lương khoán tháng của tháng đó;
- Điểm KPIs đạt từ 2,8 điểm đến $\leq 3,4$ điểm: Đạt yêu cầu - Tương ứng với hưởng 100% tiền lương khoán tháng của tháng đó;
- Điểm KPIs đạt $> 3,4$ điểm: Vượt yêu cầu - Tương ứng với hưởng 110% tiền lương khoán tháng của tháng đó.

4. Tổ chức thực hiện

1. Quản đốc phân xưởng, khi kết thúc tháng rà soát các mục tiêu và kết quả quản lý trong tháng và tự đánh giá chấm điểm KPIs của cá nhân mình theo quy định này xong gửi về phòng TCLĐ chậm nhất là ngày 03 tháng sau liền kề để tổng hợp, đánh giá trả lương KPIs quản đốc phân xưởng cùng kỳ trả lương sản phẩm tháng. Trường hợp nộp chậm hoặc không nộp thì coi như tháng đó cá nhân quản đốc không hoàn thành nhiệm vụ/không đạt.

2. Các phòng kỹ thuật, trong quá trình giám sát, phối hợp chỉ đạo các phân xưởng tổ chức sản xuất nếu đơn vị có người vi phạm thì phải lập biên bản xử lý trình Giám đốc duyệt, ban hành gửi văn bản tới các phòng ban liên quan.

3. Phòng AT: Hàng tháng tổng hợp số lượng lỗi vi phạm của CBCNV theo phân xưởng trong toàn Công ty về AT-VSLĐ, KTCB ... xong gửi về Phòng TCLĐ chậm nhất là ngày 03 tháng sau liền kề.

4. Phòng KB: Hàng tháng cung cấp cho Phòng TCLĐ danh sách người/đơn vị đã gửi tin nhắn/tin bài ra ngoài công ty khi chưa được kiểm chứng chậm nhất là ngày 03 tháng sau liền kề.

5. Phòng ĐK: Hàng tháng tổng hợp số buổi kiểm tra giám sát hiện trường ca2, ca3 của Quản đốc phân xưởng và số vụ sự cố ... trong tháng của các phân xưởng, gửi về phòng TCLĐ chậm nhất là ngày 03 tháng sau liền kề;

6. Phòng TCLĐ:

a) Hướng dẫn các Quản đốc phân xưởng áp dụng Hệ thống đánh giá hiệu quả công việc KPIs và điều chỉnh tăng, giảm lương vào bảng thanh toán lương sản phẩm hàng tháng;

b) Tiếp nhận bảng tổng hợp kết quả công tác lãnh đạo, quản lý tổ chức sản xuất của các Quản đốc phân xưởng do các phòng chuyển đến và quy định này. Trực tiếp đánh giá trả lương theo tiêu trí tại Điều 2 quy định này đảm bảo cán bộ làm tốt trả lương cao, cán bộ làm chưa tốt/không tốt trả lương thấp.

c) Phòng TCLĐ tổng hợp bảng đánh giá, hệ số tăng lương ứng với điểm KPIs đạt được trong tháng của các Quản đốc đơn vị, trình Giám đốc ký duyệt.

Phụ lục III

**Áp dụng đối với phân xưởng hàng ca khó xác định được sản phẩm rõ ràng
(Các phân xưởng đào lò, phụ trợ phục vụ)**
(Kèm theo Quyết định số: 2481/QĐ-TVD ngày 05/10/2024)

Điều ... Quy định trả điểm/tiền Quản đốc, Phó quản đốc phân xưởng

1. Đối với Quản đốc trả trực tiếp bằng tiền theo Điều 2 Quyết định số 2481/QĐ-TVD ngày 05/10/2024 và các văn bản hướng dẫn của Giám đốc công ty.

2. Đối với các Phó quản đốc áp dụng phương thức trả điểm hàng ngày theo phụ lục ... của Quy định số 2481/QĐ-TVD ngày 05/10/2024.

2.1. Tổng điểm kế hoạch của các Phó quản đốc trong tháng được xác định:

$$\Sigma D_{KH \text{ tháng PQĐ}} = 0,95M \times N_k \times N_{ng} : 100 \quad ; \text{ điểm} \quad (i)$$

Trong đó:

- $\Sigma D_{KH \text{ tháng PQĐ}}$: Tổng điểm kế hoạch tháng (đã bao gồm cả điểm an toàn) của các Phó quản đốc;

- M: Tiền lương 1 ngày công kế hoạch giao khoán của Quản đốc M = ... đồng (Theo Quyết định 2479/QĐ-TVD ngày 05/10/2024);

- N_k : Là số ngày công khoán tháng của Phó quản đốc, $N_k = 26$;

- N_{ng} : Là số Phó quản đốc có Quyết định bổ nhiệm của Giám đốc (theo định biên và bổ sung nếu có).

2.2. Điểm trả hàng ngày đối với từng Phó quản đốc được xác định:

$$D_{KH \text{ ngày IPQĐ}} = \Sigma D_{KH \text{ tháng PQĐ}} : N_k : N_{ng} \times K_1 \times K_2 \times K_3 \quad ; \text{ điểm} \quad (ii)$$

Trong đó:

- $D_{KH \text{ ngày IPQĐ}}$: Điểm kế hoạch ngày công của Phó quản đốc;

- K_1 : Hệ số hoàn thành kế hoạch ca sản xuất quy định như sau:

+ $K_1 = 0,9$ nếu hoàn thành dưới 95% kế hoạch;

+ $K_1 = 0,95$ nếu hoàn thành từ trên 95% đến dưới 100% kế hoạch;

+ $K_1 = 1,00$ nếu hoàn thành từ 100% đến dưới 102% kế hoạch;

+ $K_1 = 1,05$ nếu hoàn thành từ 102% đến dưới 106% kế hoạch;

+ $K_1 = 1,10$ nếu hoàn thành từ trên 106% kế hoạch;

- K_2 : Hệ số quản lý kỹ thuật cơ bản: Đảm bảo KTCB thì $K_2 = 1$, không đảm bảo KTCB thì $K_2 = 0,95$ (tùy theo điều kiện thực tế đơn vị xây dựng cho phù hợp)

- K_3 : Hệ số quản lý nhân lực trong ca: Có công nhân về sớm $K_3 = 0,95$, không có công nhân ra lò sớm $K_3 = 1$ (tùy theo điều kiện thực tế đơn vị xây dựng cho phù hợp);

- K_4 : Hệ số phức tạp trong quản lý: Đối với Phó quản đốc trực ca kỹ thuật $K_4 = 1,1$; Phó quản đốc cơ điện $K_4 = 1,06$ và Phó quản đốc trực ca $K_4 = 1,0$ (tùy theo điều kiện thực tế đơn vị xây dựng cho phù hợp).

2.3. Chậm nhất sau 24 giờ sau khi kết thúc ngày sản xuất Quản đốc phân xưởng phải đánh giá, trả điểm cho các Phó quản đốc.

Tổng điểm thực hiện trong tháng của Phó quản đốc tính theo công thức sau:

$$D_{\text{Tháng I PQĐ}} = \Sigma D_{\text{Ngày I PQĐ}} \quad ; \quad \text{điểm}$$

3. Tiền lương tháng của Phó quản đốc:

vt

- Tiền lương tháng được xác định bằng Quỹ lương Công ty trả Quản đốc/Phó quản đốc chia (:) Tổng điểm các cán bộ quản lý trong tháng nhân (x) Điểm thực hiện của từng cán bộ trong tháng.

- Điểm thực hiện của cán bộ trong tháng bằng tổng điểm trả hàng ngày trừ (-) điểm chỉ đạo không đạt kỹ thuật cơ bản/quản lý lao động không tốt ...;

- Tiền lương làm đêm của Phó quản đốc = Tổng quỹ lương làm đêm : Điểm làm đêm (30% điểm làm ngày) x Điểm làm đêm của PQĐ.

Phụ lục IV

**Áp dụng đối với các phân xưởng hàng ca xác định được sản phẩm rõ ràng
(Các phân xưởng khai thác, Vận tải, Sàng tuyển)
(Kèm theo Quyết định số: 2481/QĐ-TVD ngày 05/10/2024)**

Điều Quy định trả điểm/tiền Quản đốc, Phó quản đốc phân xưởng

1. Đối với Quản đốc trả trực tiếp bằng tiền theo Điều 2 Quyết định số 2481/QĐ-TVD ngày 05/10/2024 và các văn bản hướng dẫn của Giám đốc công ty.

2. Đối với các Phó quản đốc áp dụng phương thức trả điểm hàng ngày theo phụ lục ... của Quy định số 2481/QĐ-TVD ngày 05/10/2024.

2.1. Điểm trả hàng ngày tính theo công thức sau:

$$Đ_{\text{Ngày 1 PQĐ}} = 0,95M : 100 \times K_1 \times K_2 \times K_3 \times K_4 \times K_5 \times K_6 ; \quad \text{điểm}$$

Trong đó:

- M: Tiền lương 1 ngày kế hoạch giao khoán của Quản đốc và M = ... đồng
(Theo Quyết định 2479/QĐ-TVD ngày 05/10/2024).

- 0,95: Hệ số lương khoán của Phó quản đốc bằng 95% lương khoán quản đốc.

- 100: Giá trị đồng điểm cho 1 điểm sản phẩm.

- K₁: Hệ số hoàn thành kế hoạch ca sản xuất đối với PQĐ trực ca, hoàn thành kế hoạch ngày đối với PQĐ kỹ thuật và PQĐ Cơ điện (xét theo kế hoạch công việc chủ chốt Quản đốc giao trong ca và trong ngày):

Hệ số K ₁	Điều kiện áp dụng
0,90	Hoàn thành dưới 80% kế hoạch
0,95	Hoàn thành từ 80% đến dưới 90% kế hoạch
0,98	Hoàn thành từ 90 đến dưới 100% kế hoạch
1,00	Hoàn thành từ 100 đến dưới 105% kế hoạch
1,05	Hoàn thành từ 105% kế hoạch trở lên

- K₂: Hệ số huy động lao động trong ca sản xuất, áp dụng đối với PQĐ trực ca.

Hệ số K ₂	Điều kiện áp dụng
0,95	Trong ca có tỷ lệ huy động lao động dưới 80%
0,98	Trong ca có tỷ lệ huy động lao động từ 80% đến dưới 85%
1,00	Trong ca có tỷ lệ huy động lao động từ 85% trở lên

- K₃: Hệ số quản lý nhân lực trong ca.

Hệ số K ₃	Điều kiện áp dụng
0,90	Trong ca có từ 02 công nhân ra sớm trở lên
0,95	Trong ca có 1 công nhân ra sớm
1,00	Trong ca không có công nhân ra sớm

- K₄: Hệ số quản lý kỹ thuật trong ca đối với Phó quản đốc trực ca và quản lý kỹ thuật trong ngày sản xuất đối với phó quản đốc Kỹ thuật, Cơ điện.

Hệ số K ₄	Điều kiện áp dụng
1	Quản lý đạt yêu cầu
0,95	Quản lý không đạt yêu cầu
0,9	Gây sự cố, kỹ thuật cơ bản kém kéo dài

✓

- K_5 : Hệ số phức tạp trong quản lý. Đối với phó quản đốc Kỹ thuật $K_5 = 1,05$; đối với phó quản đốc Cơ điện $K_5 = 1,03$; đối với phó quản đốc trực ca $K_5 = 1$.
- K_6 : Hệ số điều chỉnh do quản đốc phân xưởng quyết định, $K_6 = \text{Tổng quỹ lương Công ty trả trong tháng (không bao gồm tiền lương làm đêm)} : \text{Tổng điểm phó quản đốc trong tháng} : 100$.

2.2. Tổng điểm thực hiện trong tháng của Phó quản đốc tính theo công thức sau:

$$\mathbf{Đ_{Tháng 1 PQĐ} = \sum \mathbf{Đ_{Ngày 1 PQĐ} \times H - Đ_{at}} \quad ; \text{ điểm}$$

Trong đó:

- $\sum \mathbf{Đ_{Ngày 1 PQĐ}}$: Tổng điểm thực hiện của một phó quản đốc trong tháng.
- H : Hệ số điều chỉnh tiền lương tăng/giảm quỹ lương của PQĐ Công ty trả so với thực tế đơn vị trả (đảm bảo lương sản phẩm đơn vị trả các PQĐ tối đa bằng quỹ lương Công ty trả).
- $\mathbf{Đ_{at}}$: Điểm an toàn bị giảm trừ do cá nhân phó quản đốc vi phạm hoặc thực hiện không tốt bị các phòng và Quản đốc phân xưởng xử lý điều chỉnh giảm tiền lương sản phẩm trong tháng; $\mathbf{Đ_{at} = \text{Số tiền điều chỉnh giảm} : 100}$

2.3. Tiền lương sản phẩm tháng của Phó quản đốc tính theo công thức sau:

Tiền lương tháng được xác định bằng Quỹ lương Công ty trả Phó quản đốc chia (:) Tổng điểm các cán bộ quản lý trong tháng nhân (x) Điểm thực hiện của từng cán bộ trong tháng.

Phụ lục II:

TẬP ĐOÀN CN THAN - KS VIỆT NAM
CÔNG TY CP THAN VÀNG DANH - VINACOMIN

PHIẾU ĐÁNH GIÁ HIỆU QUẢ THỰC HIỆN CÔNG TÁC LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ TỔ CHỨC SẢN XUẤT (KPIs)
Tháng ... năm 202...

Họ và tên:

Phân xưởng:

Số danh bạ:

Chức vụ: Quản đốc phân xưởng

Ngày tháng năm bổ nhiệm chức vụ quản đốc: .../.../20...

Số TT	Tiêu chí, Nội dung công việc thực hiện	Đơn vị tính	Mục tiêu (Bảng số)	Trọng số (1-4)	Không đạt (1 điểm)	Cần cố gắng (2 điểm)	Đạt yêu cầu (3 điểm)	Vượt yêu cầu (4 điểm)	Cơ sở xác định kết quả được duyệt (Đo lường tính điểm)	Kết quả	Điểm đạt được	Điểm mục tiêu (= Điểm đạt x T.số)	Kết quả	Điểm đạt được	Điểm mục tiêu (= Điểm đạt x T.số)	Ghi chú
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
I NHÓM MỤC TIÊU CÔNG TÁC LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ TỔ CHỨC SẢN XUẤT																
1	Thực hiện tốt công tác tuyên truyền phổ biến CBCNV, NLD trong phân xưởng chấp hành Nội quy lao động, quy định quản lý, kỹ thuật cơ bản, quy trình quy phạm, trong tháng đơn vị không có người bị điều chỉnh giảm tiền lương	Số người vi phạm	0	2	> 02 người	02 người	01 người	Không	Các Phó Giám đốc/ Trưởng các phòng ban	1	3	6,3	1	3	6,3	
2	Chỉ đạo CBCNV trong phân xưởng thực hiện sản xuất an toàn, đi làm và đi về chấp hành tốt Luật giao thông, không để xảy ra tai nạn lao động nặng hoặc tai nạn giao thông hoặc sự cố loại III trở lên	Số người vi phạm	0	4	01 vụ TNLĐ nâng trọng lên hoặc tương đương	02- -03 vụ tai nạn nhẹ, hoặc TNGT nặng	01 vụ tai nạn nhẹ	Không	Các Phó Giám đốc/ Trưởng phòng AT	2	2	9,2	01 vụ tai nạn nhẹ	3	13,8	
3	Phổ biến kịp thời và đầy đủ Nội quy, quy chế, quy định và các văn bản hướng dẫn của Công ty đến người lao động - Giải quyết kịp thời và đầy đủ chế độ hợp pháp, chính đáng của người lao động	Số người bị chậm	0	2	> 02 người	02 người	01 người	Không	Các Phó Giám đốc/ Trưởng phòng TCLĐ	1	3	6,3	2	2	4,2	
4	Tuyên truyền vận động CBCNV trong phân xưởng thực hiện tốt quy chế quy định của Công ty, và đơn vị đã ban hành - Không có đơn thư/tin nhắn của CBCNV trong phân xưởng gửi vượt cấp lên công ty/Lãnh đạo công ty/Các phòng ban; không gửi tin bài lên các trang mạng xã hội khi chưa được kiểm chứng làm ảnh hưởng đến công ty, đơn vị	Số người/Số vụ tin nhắn	0	2	> 01 người	01 người	Không	Các Phó Giám đốc/ Trưởng phòng KB, TCLĐ	0	3	6,3	0	3	6,3		
II NHÓM TIÊU CHÍ THAM GIA HỌP																
1	Đi ca2, ca3 kiểm tra, giám sát CBCNV trong đơn vị sản xuất chấp hành các quy trình quy phạm, an toàn vệ sinh lao động, quy định quản lý của Công ty	Số buổi/tháng	2	1	0	1	2	>2	Phòng ĐK	2	3	3	2	3	3	
TỔNG HỆ SỐ VÀ ĐIỂM				11												
ĐIỂM KPIs = Tổng điểm có hệ số/Tổng trọng số											2,83					
Nhận xét của Người đánh giá:											Thang điểm đánh giá					
- Ngay công theo kế hoạch sản xuất của Công ty											< 1,8 điểm					
- Ngay công làm việc thực tế											1,8 đ - 2,8 đ					
- Hệ số theo mức											> 2,8 đ - 3,4 đ					
											> 3,4 đ					
											Không đạt					
											Cần cố gắng					
											Đạt yêu cầu					
											Vượt yêu cầu					
Hệ số tăng lương ứng với điểm KPIs đạt được											0,85					
											0,95					
											1,00					
											1,10					
											1,00					
											1,00					

TL. GIÁM ĐỐC CÔNG TY
TRƯỞNG PHÒNG TCLĐ

Uông Bí, ngày tháng năm 202...

CÁN BỘ THỰC HIỆN