

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

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

Số: 2578/QĐ-TVD

Uông Bí, ngày 18 tháng 10 năm 2023.

QUYẾT ĐỊNH

Ban hành Quy định giao mục tiêu và thưởng, khuyến khích lương đối với tập thể, cá nhân khi hoàn thành mục tiêu thi đua, nhiệm vụ trong lao động sản xuất

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 Quy chế quản lý lao động và tiền lương trong Công ty Cổ phần Than Vàng Danh-Vinacomin; Quy chế Thi đua Khen thưởng của Công ty Cổ phần Than Vàng Danh-Vinacomin;

Căn cứ tình hình thực tế sản xuất và công tác quản lý của Công ty Cổ phần Than Vàng Danh-Vinacomin và sau khi bàn bạc, 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 giao mục tiêu và xét thưởng, khuyến khích lương đối với tập thể, cá nhân người lao động khi hoàn thành mục tiêu thi đua, nhiệm vụ trong lao động sản xuất.

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/11/2023 và thay thế Quyết định số 54/QĐ-TVD ngày 12/01/2023 Quy định thưởng, khuyến khích lương đối với tập thể và cá nhân khi hoàn thành mục tiêu thi đua nhiệm vụ trong lao động sản xuất.

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

Nơi nhận:

- Đảng ủy Cty (b/c);
- Công đoàn, ĐTN Cty (P/h);
- Các PGĐ, KTTT;
- Các đơn vị;
- Lưu: VT, TCLĐ, T(05).



Phạm Văn Minh

QUY ĐỊNH

V/v giao mục tiêu và xét thưởng, khuyến khích lương đối với tập thể, cá nhân người lao động khi hoàn thành mục tiêu thi đua, nhiệm vụ trong lao động sản xuất
(Ban hành kèm theo Quyết định số ~~2578~~ **2578** QĐ-TVD ngày 18/10/2023)

Chương I

GIAO VÀ XÉT THƯỞNG, KHUYẾN KHÍCH LƯƠNG KHI HOÀN THÀNH MỤC TIÊU THI ĐUA

Điều 1. Đối tượng áp dụng

1. Tập thể phòng ban, phân xưởng có tham gia và đóng góp vào quá trình sản xuất kinh doanh Công ty cổ phần Than Vàng Danh-Vinacomin.
2. Công nhân, cán bộ nhân viên (sau đây viết tắt CBCNV) có tham gia và đóng góp vào quá trình sản xuất của đơn vị và Công ty.

Điều 2. Giao và xét mục tiêu thi đua

1. Nguyên tắc giao mục tiêu

- a) Xuất phát từ thực tế sản xuất cần đẩy nhanh tiến độ thi công, lắp đặt hoặc khắc phục sự cố và phải có văn bản của Phòng chủ quản đề xuất, phòng TCLĐ thẩm định (đơn giá, nhân lực) xong trình Giám đốc công ty duyệt làm cơ sở giao mục tiêu.
- b) Quyết định giao mục tiêu phải được ban hành trước khi bắt đầu thi công và phải được thông báo cho toàn thể người lao động được biết.
- c) Số tiền thưởng/khuyến khích lương đối với tập thể và cá nhân tham gia thi công, thực hiện mục tiêu thi đua phải tuân thủ quy định tại Khoản 2 và Khoản 3 Điều 11 Quy chế trả lương của Công ty.
- d) Khi hoàn thành mục tiêu thi đua đơn vị thực hiện/phòng chủ quản phải làm văn bản báo cáo kết quả gồm: Thời gian thực hiện; kỹ thuật cơ bản, an toàn vệ sinh lao động (có Biên bản kèm theo); chất lượng/hiệu quả công việc ...; có xác nhận của phòng chủ quản và phòng TCLĐ trình Giám đốc công ty quyết định.

2. Giao mục tiêu:

2.1. Giao mục tiêu công trình:

- Nhằm đẩy nhanh tiến độ thi công, lắp đặt các công trình trọng điểm phục vụ sản xuất cũng như giải quyết nhanh khó khăn vướng mắc, cải thiện điều kiện làm việc hoặc sự cố sản xuất (nếu có) của một khu vực, một hay nhiều đơn vị hoặc của Công ty để đưa hiện trường, môi trường làm việc về trạng thái tốt nhất, thông thoáng nhất giúp các đơn vị sản xuất gia tăng sản lượng, góp phần hoàn thành kế hoạch sản xuất, chất lượng, tiết kiệm và hiệu quả;

Ut

- Căn cứ khối lượng công việc, mức độ quan trọng, thời gian thi công Phòng chủ quản báo cáo trực tiếp Giám đốc công ty (Giám đốc trưởng) xin chủ trương; sau đó làm văn bản đề nghị giao mục tiêu thi đua chuyển Phòng TCLĐ thẩm định xong trình Lãnh đạo công ty duyệt, ký Quyết định giao mục tiêu thi đua với các mức tiền thưởng/khuyến khích lương như sau:

Số TT	Tiền lương trả NLĐ tham gia thực hiện công trình tính theo đơn giá định mức ở điều kiện bình thường	% thưởng/KK so với tiền lương		Lãnh đạo Công ty duyệt
		Một đơn vị	02 đơn vị trở lên	
1	Dưới 50 triệu đồng	10%	14%	Phó Giám đốc
2	Từ 50 đến dưới 100 triệu đồng	9%	13%	
3	Từ 100 đến dưới 200 triệu đồng	8%	12%	
4	Từ 200 đến dưới 300 triệu đồng	7%	11%	
5	Từ 300 đến dưới 500 triệu đồng	6%	10%	
6	Từ 500 triệu đồng trở lên hoặc Công trình không thể xác định được tiền lương cụ thể làm cơ sở giao tiền thưởng/khuyến khích lương thì do Giám đốc công ty trực tiếp xem xét quyết định.			Giám đốc

- Đối với các công trình trọng điểm của Công ty, của khu vực sản xuất liên quan đến nhiều đơn vị thì tùy thuộc vào quy mô và tính chất của công trình, phòng chủ quản (phòng quản lý chính) tham mưu đề xuất mức thưởng/khuyến khích lương thông qua Phòng TCLĐ thẩm định xong trình Giám đốc công ty trực tiếp xem xét quyết định (không ký thay, không ủy quyền ký thay).

2.2. Giao mục tiêu thi đua quý:

- Nhằm tổ chức thực hiện hoàn thành các chỉ tiêu sản lượng tấn than, mét lò, đất bóc, doanh thu, lợi nhuận TKV giao và thực hiện tổ chức sản xuất, an toàn, đẩy nhanh tiến độ đào lò, khai thác và phục vụ khai thác đào lò của các đơn vị ... góp phần hoàn thành các mục tiêu sản xuất đảm bảo chất lượng, tiết kiệm và hiệu quả;

- Căn cứ chức năng nhiệm vụ và điều kiện thực tế sản xuất của từng đơn vị, Giám đốc công ty sẽ giao mục tiêu thi đua kèm theo tiền thưởng các đơn vị, cá nhân hoặc khuyến khích lương CBCNV có tham gia thực hiện với mức tiền thưởng/khuyến khích lương khi hoàn thành mục tiêu và đảm bảo an toàn cụ thể như sau:

Đơn vị	Số tiền (trđ)	Ghi chú
1. Các phân xưởng Khai thác, Đào lò	Từ 05 -:- 30	
2. Các phân xưởng Vận tải hầm lò, Thông gió, Tuyển than, Tuyển VD2, CG-XD	Từ 03 -:- 20	
3. Các phân xưởng mặt bằng, phục vụ	Từ 03 -:- 15	
4. Các phòng ban	Từ 03 -:- 15	

2.3. Giao mục tiêu năm:

Hàng năm căn cứ vào kế hoạch phối hợp sản xuất kinh doanh giữa Công ty với Tập đoàn và chức năng, nhiệm vụ của từng đơn vị, Giám đốc Công ty có quyết định



giao mục tiêu thi đua kèm theo tiền thưởng/khuyến khích lương khi hoàn thành mục tiêu cho các đơn vị và cá nhân người lao động (mức thưởng/khuyến khích lương căn cứ vào điều kiện sản xuất kinh doanh từng năm của Công ty và quy mô, tính chất của mục tiêu được giao).

3. Điều kiện xét thưởng

a) Khi đơn vị thực hiện hoàn thành mục tiêu quý, mục tiêu công trình và đảm bảo an toàn cho người, thiết bị thì được Giám đốc công ty xem xét thưởng/khuyến khích lương với số tiền theo mục tiêu đã giao.

b) Khi đơn vị thực hiện hoàn thành mục tiêu quý, mục tiêu công trình nhưng còn để xảy ra tai nạn lao động (TNLD), sự cố trong đơn vị thì sẽ điều chỉnh mức thưởng/khuyến khích lương cụ thể như sau:

- Xảy ra tai nạn lao động nặng hoặc sự cố loại 2 trở lên thì giảm 10% mức thưởng, khuyến khích lương/vụ.

c) Trường hợp đặc biệt: Đối với đơn vị thực hiện sản phẩm hỗn hợp thì căn cứ vào điều kiện thực tế và nhiệm vụ giao do Thường trực Hội đồng tham mưu đề xuất (vì mục tiêu chung) Giám đốc công ty xem xét quyết định cho phù hợp.

4. Xét khuyến khích quý:

- Trong quý phân xưởng thực hiện đạt từ 95% -:- < 100% kế hoạch giao (ban đầu) và được công nhận hoàn thành nhiệm vụ, không để xảy ra tai nạn lao động nặng hoặc sự cố loại 2 trở lên thì Giám đốc công ty xem xét khuyến khích lương đối với CBCNV hoặc thưởng đối với tập thể đơn vị, mức khuyến khích/thưởng tối đa bằng 90% mức khuyến khích/thưởng khi hoàn thành 100% kế hoạch.

- Các trường hợp đặc biệt khác do Hội đồng xét thưởng đề nghị, Giám đốc công ty xem xét quyết định.

Điều 3. Nguồn chi

1. Tiền thưởng chi từ Quỹ khen thưởng của Công ty theo kế hoạch đã được Giám đốc công ty duyệt.

2. Tiền khuyến khích lương chi từ Quỹ lương của Công ty theo kế hoạch đã được Giám đốc công ty duyệt.

Chương II

THƯỞNG, KHUYẾN KHÍCH LƯƠNG THI ĐUA LAO ĐỘNG SẢN XUẤT QUÝ, NĂM

Điều 4. Đối tượng áp dụng

1. **Tập thể:** Các đơn vị phòng ban, phân xưởng thuộc Công ty Cổ phần Than Vàng Danh - Vinacomin;

2. Cá nhân:

- Các cán bộ chuyên trách Đảng, đoàn thể công ty (không bao gồm Phó Bí thư Đảng ủy và Chủ tịch Công đoàn Công ty);

- Các cán bộ quản lý phòng, phân xưởng (từ Phó phòng, Phó quản đốc trở lên nhưng không bao gồm Người quản lý công ty);

Vt

- Công nhân viên lao động thuộc các đơn vị trong công ty.

Điều 5. Tiêu chuẩn xét thi đua đối với tập thể đơn vị

1. Tiêu chuẩn xét thưởng thi đua quý, năm đối với tập thể đơn vị:

a) Số đơn vị được xét dẫn đầu khối:

- **Khối Khai thác (16 đơn vị: KT1 :- KT16):** 01 đơn vị dẫn đầu (Nhất), 02 đơn vị xếp thứ 2 (Nhì) và 02 đơn vị khuyến khích;

- **Khối Đào lò (10 đơn vị: K1, K2, K3, K5, K6, K7, K9, K11 :- K13):** 01 đơn vị dẫn đầu (Nhất), 01 đơn vị xếp thứ 2 (Nhì) và 01 đơn vị khuyến khích;

- **Khối Dây chuyền - Mặt bằng (11 đơn vị: VTG1, VTG2, VTLò, Thông gió, Tuyển than, Tuyển VD2, CBLò, Điện, CG-XD, Phục vụ và Đời sống):** 01 đơn vị dẫn đầu (Nhất), 01 đơn vị xếp thứ 2 (Nhì) và 01 đơn vị khuyến khích;

- **Khối phòng ban:**

+ Các phòng kỹ thuật (08 đơn vị: KCM, TĐ, AT, TK, CV, ĐTM, KCS, ĐK): 01 đơn vị dẫn đầu (Nhất), 01 đơn vị xếp thứ 2 (Nhì) và 01 đơn vị khuyến khích.

+ Các phòng còn lại (06 đơn vị: KT, KH, Vật tư, VP, TCLĐ, KB): 01 đơn vị dẫn đầu (Nhất), 01 đơn vị xếp thứ 2 (Nhì) và 01 đơn vị khuyến khích.

b) Tiêu chuẩn đối với đơn vị dẫn đầu khối:

- Hoàn thành kế hoạch sản xuất hoặc hoàn thành nhiệm vụ cao nhất khối;

- Không xảy ra tai nạn lao động nặng hoặc sự cố loại 2 trở lên;

- Không có tiêu cực trong đơn vị;

- Không có đơn thư khiếu kiện của cán bộ, công nhân trong đơn vị.

2. Mức thưởng:

STT	Khối - Đơn vị	Thưởng quý (trđ)	Thưởng năm (trđ)
1	Khối Khai thác		
	- Đơn vị dẫn đầu	10 :- 20	20 :- 40
	- Đơn vị xếp thứ 2	08 :- 15	15 :- 30
	- Đơn vị khuyến khích	05 :- 10	10 :- 20
2	Khối Đào lò		
	- Đơn vị dẫn đầu	10 :- 20	20 :- 40
	- Đơn vị xếp thứ 2	08 :- 15	15 :- 30
	- Đơn vị khuyến khích	05 :- 10	10 :- 20
3	Khối Dây chuyền - Mặt bằng		
	- Đơn vị dẫn đầu	08 :- 15	15 :- 30
	- Đơn vị xếp thứ 2	05 :- 10	10 :- 20
	- Đơn vị khuyến khích	04 :- 08	08 :- 15
4	Khối Phòng ban		
	- Đơn vị dẫn đầu	08 :- 15	15 :- 30
	- Đơn vị xếp thứ 2	05 :- 10	10 :- 20
	- Đơn vị khuyến khích	04 :- 08	08 :- 15

Điều 6. Tiêu chuẩn xét thi đua đối với cán bộ quản lý và người lao động

✓

1. Đối với cán bộ quản lý:

1.1. Tiêu chuẩn xét thưởng/khuyến khích lương hàng quý đối với Trưởng phòng, Quản đốc, Phó phòng, Phó quản đốc và chức danh tương đương Trưởng phòng, Phó phòng kể cả người được giao quyền cán bộ quản lý (Quản đốc, Phó quản đốc/Trưởng phòng, Phó phòng).

- Đối với cán bộ chuyên trách Đảng, đoàn thể thì Công ty phải hoàn thành kế hoạch sản lượng than nguyên khai và mét lò đào (tính trung bình cộng % hoàn thành kế hoạch than nguyên khai và mét lò đào $\geq 100\%$); đối với phân xưởng thì đơn vị do mình quản lý trực tiếp phải hoàn thành kế hoạch được giao, không xảy ra tai nạn lao động hoặc sự cố trong sản xuất; đối với các phòng phải hoàn thành nhiệm vụ (các tháng trong quý tập thể phòng không bị điều chỉnh giảm tiền lương) không xảy ra tai nạn lao động hoặc sự cố trong sản xuất;

- Cá nhân cán bộ phải hoàn thành chức trách nhiệm vụ được giao, không bị Công ty xử lý kỷ luật hình thức Khiển trách trở lên;

- Có thời gian tham gia công tác quản lý (không tính thời gian nghỉ chờ giải quyết chế độ hưu trí) từ 13 công/tháng trở lên thì được tính là 01 tháng; nếu tham gia công tác quản lý dưới 13 công/tháng thì tháng đó không xét;

- Người được giao quyền nếu trong tháng tham gia công tác quản lý dưới 13 công thì tháng đó không xét thưởng/khuyến khích lương (như cán bộ).

1.2. Khuyến khích lương

Khuyến khích lương thì đưa hoàn thành kế hoạch quý đối với cán bộ chuyên trách Đảng, đoàn thể công ty, cán bộ quản lý phòng, phân xưởng: Căn cứ vào mức độ hoàn thành kế hoạch sản xuất, công tác AT-VSLĐ, ... hàng quý Phòng TCLĐ chủ trì, phòng KH, phòng KT cùng phối hợp đề xuất mức khuyến khích lương cho phù hợp.

1.3. Nguyên tắc điều chỉnh mức khuyến khích lương đối với cá nhân.

a) Đối với các cán bộ chuyên trách Đảng, đoàn thể công ty.

- Nếu cán bộ tham gia công tác quản lý, điều hành đủ thời gian trong quý và Công ty hoàn thành kế hoạch sản lượng than nguyên khai, mét lò đào mới thì cán bộ được thưởng/khuyến khích lương theo quy định.

- Cán bộ tham gia quản lý tháng nào thì xét thưởng tháng đó, trường hợp không tham gia quản lý đủ thời gian 3 tháng trong quý thì tiền khuyến khích lương sẽ giảm theo tỷ lệ tháng không tham gia quản lý (trừ các trường hợp đi công tác, học tập, tu nghiệp, nghỉ chờ theo quyết định của Công ty hoặc quyết định của cấp trên);

b) Đối với cán bộ quản lý phòng.

- Nếu cán bộ tham gia công tác quản lý, điều hành đủ thời gian trong quý và đơn vị được giao trực tiếp quản lý hoàn thành nhiệm vụ (các tháng trong quý tập thể phòng không bị điều chỉnh giảm tiền lương); không để xảy ra TNLĐ nặng, không có tiêu cực; bản thân cán bộ hoàn thành nhiệm vụ được giao, không vi phạm kỷ luật, hoặc vi phạm quy chế, quy định của Công ty thì cán bộ được khuyến khích lương theo quy định. Nếu một trong các nội dung nêu trên không đạt thì phải điều chỉnh giảm mức khuyến khích lương và được thực hiện theo nguyên tắc sau đây:

✓

- Cán bộ tham gia quản lý tháng nào thì xét thưởng tháng đó, trường hợp không tham gia quản lý đủ thời gian 3 tháng trong quý thì tiền khuyến khích lương sẽ giảm theo tỷ lệ tháng không tham gia quản lý (trừ các trường hợp đi công tác, học tập, tu nghiệp, nghỉ chờ theo quyết định của Công ty hoặc quyết định của cấp trên);

- Nếu trong quý phòng không hoàn thành nhiệm vụ (trong quý tập thể phòng có tháng bị điều chỉnh giảm tiền lương) thì không xét khuyến khích lương đối với cán bộ thuộc đơn vị đó;

- Nếu trong quý cán bộ bị xử lý kỷ luật từ hình thức Khiển trách trở lên thì không xét khuyến khích lương; thời gian cán bộ đang thi hành án kỷ luật không được tính vào thời gian xét khuyến khích lương;

- Nếu trong quý đơn vị xảy ra tai nạn lao động nặng trở lên thì không xét khuyến khích lương đối với những cán bộ ở đơn vị đó;

- Nếu trong quý cán bộ quản lý chưa hoàn thành nhiệm vụ trong công tác quản lý, tổ chức thực hiện AT-VSLĐ, KTCB... thì tháng nào vi phạm tháng đó không xét khuyến khích lương (các tháng còn lại tính theo tỷ lệ tương ứng);

c) Đối với cán bộ quản lý các phân xưởng sản xuất.

Nếu cán bộ tham gia công tác quản lý, điều hành đủ thời gian trong quý và đơn vị được giao trực tiếp quản lý hoàn thành kế hoạch từ 100% trở lên; không để xảy ra TNLĐ nặng hoặc sự cố loại 2 trở lên, không có tiêu cực; bản thân cán bộ hoàn thành nhiệm vụ được giao, không vi phạm kỷ luật, hoặc vi phạm quy chế, quy định của Công ty thì cán bộ được khuyến khích lương theo quy định. Nếu một trong các nội dung nêu trên không đạt thì phải điều chỉnh giảm mức khuyến khích lương và được thực hiện theo nguyên tắc sau đây:

- Nếu cán bộ không tham gia quản lý sản xuất đủ thời gian 3 tháng trong quý thì khuyến khích lương giảm theo tỷ lệ thời gian không tham gia quản lý sản xuất (trừ các trường hợp đi công tác, học tập, tu nghiệp theo yêu cầu của Công ty hoặc quyết định của cấp trên);

- Nếu trong quý đơn vị không hoàn thành kế hoạch được giao thì không xét khuyến khích lương đối với cán bộ thuộc đơn vị đó.

- Nếu trong quý cán bộ bị xử lý kỷ luật từ hình thức Khiển trách trở lên thì không xét khuyến khích lương; thời gian cán bộ đang thi hành án kỷ luật không được tính vào thời gian xét khuyến khích lương;

- Nếu trong quý đơn vị xảy ra tai nạn lao động nặng hoặc sự cố loại III trở lên thì không xét khuyến khích lương đối với những cán bộ ở đơn vị đó;

- Nếu trong quý cán bộ quản lý chưa hoàn thành nhiệm vụ trong công tác quản lý, tổ chức thực hiện an toàn - vệ sinh lao động, kỹ thuật cơ bản ... bị điều chỉnh giảm tiền lương hoặc phải học lại quy trình, đi tuyên truyền mỗi lần bị xử lý giảm 10% mức khuyến khích lương quý khi hoàn thành nhiệm vụ.

1.4. Xét khuyến khích quý:

- Chỉ xét khuyến khích đối với phân xưởng không để xảy ra TNLĐ nặng và phân xưởng thực hiện kế hoạch quý đạt từ 95% đến <100% hoặc được Giám đốc công ty công nhận hoàn thành 100% kế hoạch giao và đảm bảo an toàn thì Giám đốc

lt

công ty xem xét khuyến khích đối với các cán bộ thuộc phân xưởng đó, mức thưởng/khuyến khích lương tối đa bằng 90% mức khuyến khích lương khi hoàn thành 100% kế hoạch.

- Các trường hợp đặc biệt khác tùy theo mức độ vi phạm các phòng chủ quản đề nghị, Giám đốc công ty xem xét quyết định.

2. Tiêu chuẩn, mức xét khuyến khích lương thi đua hằng quý đối với công nhân viên thuộc các đơn vị trong công ty.

2.1 Tiêu chuẩn:

- Ngày công: Chuyên cần lao động, đảm bảo ngày công lao động theo ngày kế hoạch sản xuất của Công ty trong quý (tính cả ngày công Giám đốc cử đi học, tham quan học tập trao đổi kinh nghiệm), không có ngày công nghỉ việc không có lý do chính đáng (nghỉ vô lý do);

- Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao, không vi phạm an toàn vệ sinh lao động, mệnh lệnh sản xuất và bị điều chỉnh giảm lương trong quý;

- Công nhân viên trực tiếp sản xuất, là người nổi bật nhất trong đơn vị và có tiền lương thuộc топ cao của đơn vị (nhân viên phòng ban không bắt buộc); nếu các công nhân thuộc nhóm thu nhập cao mà đều vi phạm dẫn đến xét không đạt và số lượng chưa đủ theo quy định thì mới xét đến các công nhân có thu nhập cao sau liền kề; ưu tiên công nhân có sáng kiến hoặc đề xuất hợp lý hóa sản xuất được Công ty công nhận;

- Chấp hành tốt chủ trương, đường lối của Đảng, pháp luật của Nhà nước;

- Chấp hành tốt các nội quy, quy chế của Công ty, của đơn vị;

- Có tinh thần làm chủ trong xây dựng và phát triển Công ty, đơn vị;

- Có lối sống lành mạnh trong lao động, công tác và sinh hoạt; không vi phạm các tệ nạn xã hội.

2.2. Số lượng bình xét:

Hàng quý, đơn vị bình xét công nhân viên đạt các tiêu chuẩn quy định tại Khoản 2.1 Điều 6 của quy định này và lấy theo thứ tự từ cao đến thấp:

- Đối với các phân xưởng Khai thác, Đào lò: Tỷ lệ bình chọn 6% trên tổng số CBCNV đơn vị (trong đó phân bổ tỷ lệ: công nhân khai thác là 80%, công nhân cơ điện là 20% trên tổng số công nhân được bình xét; trường hợp tính theo tỷ lệ % mà lẻ thì làm tròn theo nguyên tắc: lẻ từ 0,5 trở lên được làm tròn lên 1; dưới 0,5 bằng 0.

- Đối với các phân xưởng VTL, VTG1, VTG2, Điện, Thông gió và các phòng Vật tư, KB, KCS: Tỷ lệ bình chọn 3% trên tổng số CBCNV đơn vị.

- Phân xưởng Tuyển than: Bình chọn 04 người;

- Đối với các phân xưởng TVD2, Đời sống, Phục vụ, CĐL, CG-XD: Bình chọn 03 người/đơn vị

- Các đơn vị còn lại: Bình chọn 02 người/đơn vị.

2.3. Mức khuyến khích lương: 1.000.000 đồng/người/quý.

3. Khuyến khích lương năm đối với công nhân viên



3.1. Đối tượng: Công nhân viên các đơn vị cả 4 quý trong năm đều được đơn vị bình chọn và công ty khuyến khích lương theo Khoản 2 Điều 6 của Quy định này (đối với nhân viên thì trong năm phải có sáng kiến cấp Công ty).

Trường hợp đặc biệt, Thủ trưởng đơn vị có văn bản đề nghị Giám đốc công ty xem xét quyết định cho phù hợp.

3.2. Khi kết thúc năm, các đơn vị bình xét, gửi văn bản đề nghị Công ty khuyến khích lương đối với công nhân viên hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ trong năm (cả 4 quý đều được khuyến khích lương) và đạt tiêu chuẩn quy định tại Khoản 2.1 Điều 6.

3.3. Mức khuyến khích lương: Tùy thuộc vào điều kiện thực tế của Công ty, Phòng TCLĐ đề xuất, Giám đốc Công ty quyết định.

Điều 7. Nguồn chi

1. Tiền thưởng đối với tập thể chi từ Quỹ khen thưởng của Công ty.
2. Khuyến khích lương thi đua quý, năm đối với các CBCNV chi từ Quỹ lương của Công ty theo quy định.

Chương III

THƯỞNG, KHUYẾN KHÍCH NĂNG SUẤT, CHẤT LƯỢNG CÔNG TÁC ĐỢT XUẤT

Điều 8. Đối tượng áp dụng

Trong quá trình lao động sản xuất hằng ngày, tuần, tháng tập thể hoặc cá nhân người lao động có đóng góp/thành tích đột xuất trong giải quyết sự cố, cải thiện điều kiện làm việc ... và được các phòng ban hoặc Thủ trưởng đơn vị đề xuất.

Điều 9. Tiêu chuẩn

- Cá nhân: Cán bộ công nhân viên lao động chuyên cần lao động, hoàn thành tốt nhiệm vụ đạt năng suất; chất lượng tiến độ công việc; có thành tích nổi bật trong sản xuất, công tác hoặc giữ gìn tốt an toàn-vệ sinh lao động ...
- Tập thể: Hoàn thành tốt nhiệm vụ được phân công có chất lượng và đảm bảo thời gian; tiến độ... đáp ứng yêu cầu sản xuất kinh doanh của Công ty.

Điều 10. Mức thưởng/khuyến khích lương

Căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ và khối lượng, chất lượng công việc hoàn thành của từng đơn vị, cá nhân các phòng chủ quản tham mưu đề xuất Giám đốc công ty xem xét quyết định (mức thưởng/khuyến khích lương tùy thuộc vào quy mô và tính chất công việc hoàn thành của từng đơn vị, cá nhân).

Điều 11. Nguồn chi

1. Tiền thưởng chi từ Quỹ khen thưởng của Công ty.
2. Khuyến khích lương chi từ Quỹ lương của Công ty theo quy định.

Chương IV

LƯƠNG CHUYÊN CẦN

Điều 12. Đối tượng áp dụng:

1. Công nhân khai thác, cơ điện (làm việc trong hầm lò) thuộc các phân xưởng Khai thác, Đào lò.

Ut

2. Công nhân căn hạ cống, đổ bê tông, khoan thăm dò trong hầm lò thuộc phân xưởng Thông gió.

Điều 13. Nguyên tắc

1. Lương chuyên cần (ngày công cao) áp dụng với số ngày công trực tiếp tham gia sản xuất (*kể cả ngày công học tập công nghệ mới, vận hành thiết bị tại các phân xưởng trong Công ty*) đảm bảo được năng suất lao động.

2. Mức lương chuyên cần phụ thuộc vào ngày công làm việc của cá nhân.

3. Ngày công làm việc của tháng nào tính để xét trong tháng đó.

Điều 14. Tiêu chuẩn và mức lương chuyên cần tháng

Tiêu chuẩn: Công nhân quy định tại "Điều 12" và " Điều 13" nêu trên có số ngày công trực tiếp tham gia sản xuất trong tháng đạt mức ngày công và năng suất thực hiện bình quân tính theo giá trị công quy ra tiền lương sản phẩm đối với công nhân khai thác là 700.000 đồng/công; đối với công nhân cơ điện các phân xưởng khai thác, đào lò là 500.000 đồng/công; công nhân khoan thăm dò, đổ bê tông, căn hạ cống nước trong lò thuộc phân xưởng Thông gió là 450.000 đồng/công thì được xét trả lương chuyên cần.

Các đối tượng trong tiêu chuẩn xét trả lương chuyên cần mà được giao quyền Phó quản đốc hoặc tham gia hoạt động VHKT, Hội thi, tham gia huấn luyện quân sự, tham quan nghỉ mát do Công ty triệu tập vẫn có từ 13 công/tháng tham gia sản xuất trực tiếp trong hầm lò trở lên đảm bảo năng suất lao động (quy thành tiền nêu trên), các công còn lại trong tháng là công tham gia các hoạt động hoặc giao quyền được người phụ trách đánh giá hoàn thành tốt nhiệm vụ thì được xét trả lương chuyên cần nhưng tối đa chỉ đạt mức 2 cụ thể như sau:

DVT: Đồng/tháng

Số TT	Đối tượng	20 -:- 21 công (Mức 1)	22 -:- 23 công (Mức 2)	24 công trở lên (Mức 3)
1	Công nhân khai thác thuộc các phân xưởng khai thác, đào lò	500.000	600.000	800.000
2	Công nhân cơ điện thuộc các phân xưởng khai thác, đào lò và công nhân căn hạ cống, đổ bê tông, khoan thăm dò (cả cơ điện và khai thác) thuộc phân xưởng Thông gió		500.000	700.000

Điều 15. Đối tượng và ngày công không được xét trả lương chuyên cần

1. Công nhân các phân xưởng khai thác, đào lò, đổ bê tông, khoan thăm dò thuộc phân xưởng Thông gió được bố trí chuyên làm các công việc phục vụ như: công nhân phục vụ sản xuất ngoài lò; hoặc được giao quyền Phó Quản đốc mà trong tháng có công làm sản phẩm trực tiếp < 13 công trở xuống.

2. Người lao động trong tháng vi phạm kỷ luật lao động, quy định an toàn bị xử lý bằng các hình thức theo quy chế, quy định của Công ty; vi phạm pháp luật bị bắt giữ, truy tố.

lt

3. Người lao động không chấp hành sự phân công lao động của cấp trên; trong tháng có ngày công nghỉ việc không có lý do chính đáng;

4. Người lao động không chấp hành thời giờ làm việc trong ca, trong tháng có ngày công ra sớm (Giờ ra sớm cập nhật trên hệ thống phần mềm quản lý người ra vào lò của Công ty do Phòng ĐK cung cấp);

5. Ngày công không tính để xét: Công làm việc ngoài lò, ốm đầu ca, tự ý bỏ vị trí làm việc ra sớm.

6. Các trường hợp vi phạm khác do Quản đốc/Giám đốc công ty quyết định.

Điều 16. Hình thức trả lương chuyên cần: Công ty tổ chức phát bằng tiền mặt (phong bì Vàng) cho các công nhân thuộc phân xưởng khai thác đào lò tại Nhà giao ca của phân xưởng; các đối tượng còn lại sẽ chuyển vào tài khoản cá nhân cùng với kỳ trả lương tháng.

Chương V

LƯƠNG HOÀN THÀNH KẾ HOẠCH, KHẮC PHỤC KHÓ KHĂN

Điều 17. Quy định cụ thể

1. Khuyến khích hoàn thành kế hoạch:

a) Khuyến khích hoàn thành kế hoạch nhằm mục đích thúc đẩy các CBCNV thuộc các đơn vị trong Công ty phấn đấu tăng năng suất lao động, hoàn thành vượt mức kế hoạch sản xuất, nhiệm vụ tháng, quý, năm.

b) Nguồn tiền dùng để khuyến khích hoàn thành kế hoạch được sử dụng từ Quỹ lương của Công ty.

c) Đối tượng áp dụng: Các phân xưởng và các phòng trong Công ty.

d) Cơ sở khuyến khích: Mức độ thực hiện tăng năng suất hoàn thành kế hoạch, hoàn thành nhiệm vụ quý, năm của các đơn vị và mức độ thực hiện công tác an toàn vệ sinh lao động của đơn vị trong kỳ xét.

e) Số tiền khuyến khích khi tăng năng suất hoàn thành kế hoạch

- Đối với các phân xưởng Khai thác:

Mức	Hoàn thành kế hoạch	Số tiền khuyến khích quý (đồng)	Số tiền khuyến khích năm (đồng)
I	Đạt từ 100% ÷ 105%	80.000.000	90.000.000
II	Đạt trên 105% ÷ 110%	90.000.000	100.000.000
III	Đạt trên 110%	100.000.000	120.000.000

- Đối với các phân xưởng Đào lò:

Mức	Hoàn thành kế hoạch	Số tiền khuyến khích quý (đồng)	Số tiền khuyến khích năm (đồng)
I	Đạt từ 100% ÷ 105%	60.000.000	80.000.000
II	Đạt trên 105% ÷ 110%	70.000.000	90.000.000
III	Đạt trên 110%	80.000.000	100.000.000

- Đối với các PX Vận tải hầm lò, Thông gió, Tuyển than, Tuyển VD2:



Mức	Hoàn thành kế hoạch	Số tiền khuyến khích quý (đồng)	Số tiền khuyến khích năm (đồng)
I	Đạt từ 100% ÷ 105%	30.000.000	40.000.000
II	Đạt trên 105% ÷ 110%	40.000.000	50.000.000
III	Đạt trên 110%	50.000.000	60.000.000

- Đối với các phân xưởng còn lại:

Mức	Hoàn thành kế hoạch	Số tiền khuyến khích quý (đồng)	Số tiền khuyến khích năm (đồng)
I	Đạt từ 100% ÷ 105%	20.000.000	30.000.000
II	Đạt trên 105% ÷ 110%	30.000.000	40.000.000
III	Đạt trên 110%	40.000.000	50.000.000

- Đối với các phòng KB, VT, KCS:

Số TT	Mức độ thực hiện	Số tiền khuyến khích quý (đồng)	Số tiền khuyến khích năm (đồng)
1	Hoàn thành nhiệm vụ	30.000.000	40.000.000

- Đối với các phòng CV, KCM, TCLĐ, TĐ, AT, ĐK:

Số TT	Mức độ thực hiện	Số tiền khuyến khích quý (đồng)	Số tiền khuyến khích năm (đồng)
1	Hoàn thành nhiệm vụ	15.000.000	25.000.000

- Đối với các phòng KT, ĐTM, KH, VP:

Số TT	Mức độ thực hiện	Số tiền khuyến khích quý (đồng)	Số tiền khuyến khích năm (đồng)
1	Hoàn thành nhiệm vụ	10.000.000	20.000.000

- Đối với phòng TK:

Số TT	Mức độ thực hiện	Số tiền khuyến khích quý (đồng)	Số tiền khuyến khích năm (đồng)
1	Hoàn thành nhiệm vụ	6.000.000	15.000.000

f) Hình thức trả khuyến khích lương hoàn thành kế hoạch:

- Mức khuyến khích nêu trên là mức tối đa. Trường hợp trong kỳ xét nếu đơn vị để xảy ra tai nạn lao động nặng hoặc sự cố loại II sẽ giảm 10% mức khuyến khích/vụ, nếu để xảy ra tai nạn lao động nghiêm trọng hoặc sự cố loại I sẽ không xét; Các trường hợp đặc biệt mà đơn vị không hoàn thành kế hoạch quý công ty giao thì hội đồng xét duyệt Công ty xem xét quyết định thì mức khuyến khích tối đa được tính bằng 90% mức khuyến khích của đơn vị tại Mức I nêu trên.

- Các đơn vị xây dựng quy định, lập danh sách đề nghị khuyến khích cho từng cá nhân (tổng số tiền đề nghị bằng tổng số tiền Công ty khuyến khích), Công ty sẽ phát bằng tiền mặt cho đơn vị để các đơn vị phát trực tiếp cho người lao động.

2. Khuyến khích khi hoàn thành vượt kế hoạch:

Ut

- a) Mục đích khuyến khích nhằm kích thích tăng sản lượng, đảm bảo thu nhập người lao động khi phân xưởng hoàn thành vượt kế hoạch sản lượng Công ty giao.
- b) Đối tượng áp dụng: Các phân xưởng
- c) Cơ sở khuyến khích đơn giá tiền lương theo sản phẩm trong tháng được nghiệm thu hoặc vị trí định biên.
- d) Mức khuyến khích:

Mức	Mức độ % hoàn thành kế hoạch	Hệ số KK	Ghi chú
Các phân xưởng K, KT			
I	Hoàn thành dưới 101%	1,00	
II	Từ 101% :- 105%	1,02	
III	Từ trên 105% :- 110%	1,04	
IV	Trên 110%	1,06	
Các phân xưởng vận tải, sàng tuyển, Thông gió			
I	Hoàn thành dưới 101%	1,00	
II	Từ 101% :- 105%	1,02	
III	Trên 105%	1,03	
Các phân xưởng mặt bằng (CĐL, Điện, CGXD, PV, ĐS)			
I	Hoàn thành dưới 101% hoặc tương đương	1,00	
II	Từ 101% :- 105%	1,02	
III	Từ trên 105%	1,03	

Trong quá trình thực hiện mức khuyến khích trên có thể được điều chỉnh cho phù hợp với sản lượng điều hành từng quý, mức điều chỉnh nếu có do Phòng TCLĐ đề xuất Giám đốc công ty xem xét quyết định.

3. Khuyến khích khó khăn:

- Đối tượng áp dụng: Các phân xưởng Khai thác, Đào lò.
- Mức khuyến khích: Trong tháng, nếu phân xưởng có diện sản xuất bị ảnh hưởng do điều kiện địa chất hoặc chuyển diện sản xuất, áp dụng công nghệ mới ... làm giảm năng suất lao động, giảm sản lượng thì tùy theo mức độ ảnh hưởng phòng TCLĐ tham mưu đề xuất Giám đốc công ty xem xét có thể khuyến khích nhưng mức tối đa không vượt quá 1,2 lần đơn giá sản phẩm của diện khó khăn đó nhằm ổn định thu nhập tiền lương cho người lao động.
- Trường hợp đặc biệt Phòng TCLĐ tham mưu đề xuất, Giám đốc công ty xem xét quyết định.

Chương VI

TRẢ LƯƠNG ĐÍCH DANH NGƯỜI LAO ĐỘNG KHI THAM GIA TẬP HUẤN, HỌC TẬP PHỤC VỤ SẢN XUẤT

Điều 18. Nhằm thúc đẩy phòng trào thi đua lao động sản xuất đi đôi với tích cực học tập, tập huấn, phục vụ sản xuất không làm ảnh hưởng đến năng suất của đơn vị, Công ty thực hiện trả lương đích danh đối với người lao động được Giám đốc triệu tập làm các công việc này trên bảng lương hàng tháng

U

1. Ngày công tham dự hội nghị sơ kết, tổng kết, tiếp xúc đối thoại, gặp mặt do Công ty hoặc cấp trên tổ chức

Mức trả 280.000 đồng/công, tương ứng với 35.000 đồng/giờ.

2. Ngày công nghỉ mát và hỗ trợ điều trị (nghỉ dưỡng phục hồi sức khỏe) hoặc tham gia phục vụ sản xuất, hoặc đi tuyên truyền vận động kết hợp với văn hóa, thể thao của Công ty hoặc đơn vị thực hiện theo kế hoạch Công ty

Mức trả 300.000 đồng/công, tương ứng với 38.000 đồng/giờ; đối với Đội trưởng tăng 10% so với thành viên trong đội.

3. Ngày công nghỉ dưỡng cuối tuần của thợ lò (nếu có) hoặc ngày công đi tuyên truyền rèn luyện sức khỏe tương ứng bóng chuyền

Mức trả 400.000 đồng/công, tương ứng 50.000 đồng/giờ; đối với Đội trưởng tăng 10% so với thành viên trong đội.

4. Ngày công tập luyện, tham gia hội thao CCM, PCCN, huấn luyện quân sự quốc phòng, tham quan học tập kinh nghiệm quản lý ≤ 6 ngày hoặc ngày công đi tuyên truyền rèn luyện sức khỏe tương ứng bóng đá, vật

Mức trả 500.000 đồng/công, tương ứng với 63.000 đồng/giờ; đối với Đội trưởng tăng 10% so với thành viên trong đội.

5. Công nhân ôn luyện tham gia đội thi thợ giỏi cấp Công ty

- Đối với nghề khai thác và đào lò: Mức trả 500.000 đồng/công, trường hợp trả lương giờ thì mức trả 63.000 đồng/giờ;

- Đối với các nghề còn lại: Mức trả 400.000 đồng/công, trường hợp trả lương giờ thì mức trả 50.000 đồng/giờ.

6. Công nhân là thành viên các đội thi của Công ty tham gia ôn luyện, thi cấp TKV và cấp tỉnh trở lên

- Đối với nghề khai thác và đào lò: Mức trả 700.000 đồng/công ($16900000 : 24 = 704000$ đồng làm tròn xuống 700000 đồng), trường hợp trả lương giờ thì mức trả 88.000 đồng/giờ.

- Đối với các nghề còn lại: Mức trả 500.000 đồng/công, trường hợp trả lương giờ thì mức trả 63.000 đồng/giờ.

7. Trình tự trả lương đích danh.

a) Các đơn vị

Ngoài tiền lương đích danh được Công ty trả quy định tại Điều 18 nêu trên, căn cứ vào thành tích của cá nhân Thủ trưởng đơn vị có thể khuyến khích trả thêm điểm đối với CBCNV của đơn vị mình nhưng tối đa cũng không quá 20% mức Công ty quy định, nguồn trả thêm từ quỹ lương phát sinh công ty giao khoán cho đơn vị nhưng phải thể hiện rõ trong quy định quản lý của đơn vị.

b) Đơn chủ trì quản lý (đơn vị đề nghị triệu tập CBCNV)

- Chịu trách nhiệm trước Giám đốc công ty về tổ chức thực hiện và theo dõi chấm công đối với từng CBCNV;

- Khi kết thúc đợt triệu tập phải lập văn bản xác nhận công tham gia của từng cá nhân và gửi cho các đơn vị được biết đồng thời gửi bảng tổng hợp chung của toàn Công ty trong tháng về Phòng KT trước ngày 05 tháng sau liền kề để trả lương đích danh cho CBCNV;

Ut

c) Phòng TCLĐ: Căn cứ vào đề nghị của các đơn vị đã được Giám đốc công ty duyệt, soạn thảo quyết định triệu tập trình Giám đốc công ty ký ban hành, trong quyết định triệu tập ghi rõ chấm công và tiền lương một công trả người lao động theo quy định tại Điều 18 nêu trên.

d) Phòng KT:

- Căn cứ Quyết định triệu tập của Giám đốc công ty, Giấy xác nhận công của các đơn vị chủ quản và thực hiện nghiệp vụ trả lương đích danh trên bảng lương cùng tháng và được thể hiện thành mục riêng cho người lao động biết.

- Hướng dẫn các đơn vị chấm công (ký hiệu chấm công) đảm bảo thuận lợi cho việc quản lý, thanh toán và theo dõi.

đ) Nguồn chi trả lương đích danh từ quỹ lương của Công ty (không nằm trong quỹ lương sản phẩm của đơn vị).

Chương VII TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 19. Tổ chức thực hiện

1. Trình tự, thủ tục giao và xét thưởng/khuyến khích lương

Các đơn vị căn cứ Hướng dẫn số 79/HD-TVD-TCLĐ ngày 12/01/2023 của Giám đốc công ty để triển khai thực hiện kích thích sản xuất, giải quyết kịp thời khâu yếu, việc khó đảm bảo hiệu quả.

2. Đối với thưởng/khuyến khích lương thi đua hoàn thành kế hoạch quý, kế hoạch năm, khuyến khích lương chuyên cần

2.1. Phòng KH: Tổng hợp kết quả thực hiện kế hoạch sản xuất hàng tháng, quý, và cả năm của từng đơn vị, xác định tỷ lệ % hoàn thành kế hoạch trình Giám đốc duyệt và chuyển về phòng TCLĐ trước ngày 08 của tháng đầu quý sau liền kề để làm cơ sở xét thưởng/khuyến khích lương thi đua cho các tập thể, cá nhân cho các đơn vị;

2.2. Phòng AT: Theo dõi cập nhật các vụ tai nạn lao động, sự cố, vi phạm an toàn bảo hộ lao động, vi phạm quy trình kỹ thuật,... hàng tháng tổng hợp các vụ tai nạn lao động, sự cố của các đơn vị gửi về Phòng TCLĐ để làm cơ sở xét thưởng/khuyến khích lương cho các tập thể, cá nhân.

2.3. Phòng KT

a) Kiểm tra danh sách đề nghị trả lương chuyên cần do phân xưởng lập. Xác định tiền lương ngày chuyên cần của từng người lao động trình Giám đốc Công ty ký duyệt thực hiện.

b) Phát tiền lương chuyên cần hàng tháng cho các đơn vị để các đơn vị phát trực tiếp cho người lao động.

2.4. Phòng TCLĐ

a) Tổ chức cuộc họp xét thưởng/khuyến khích lương thi đua hàng quý, năm và tổ chức tuyên dương trong các Hội nghị sơ kết, tổng kết của Công ty.

b) Tổng hợp các cán bộ có vi phạm gửi thường trực Hội đồng thi đua; căn cứ vào các quy định hiện hành và các nội dung tại Quy định này, cùng với kết quả xét thi



đưa, công nhận hoàn thành kế hoạch hằng quý, năm soạn thảo quyết định trình Giám đốc công ty ký và ban hành Quyết định khen thưởng hoặc khuyến khích lương.

c) Kiểm tra danh sách đề nghị trả lương chuyên cần do phân xưởng lập, duyệt chuyển phòng KT.

2.5. Các đơn vị

a) Thủ trưởng đơn vị phối hợp với Ban Chấp hành Công đoàn triển khai, phổ biến các nội dung Quy định này đến công nhân viên lao động trong đơn vị mình biết và thực hiện theo quy định hiện hành;

b) Lập danh sách đề nghị trả lương chuyên cần đối với công nhân thuộc phân xưởng mình theo quy định này chuyển về phòng TCLĐ xong trước ngày 09 tháng sau liền kề;

c) Căn cứ kết quả thực hiện kế hoạch trong quý của đơn vị và mức độ đóng góp của từng cá nhân để lập danh sách đề nghị khuyến khích hoàn thành kế hoạch đối với từng cá nhân trong đơn vị đảm bảo tổng số tiền khuyến khích đối với từng cá nhân bằng tổng số tiền Công ty khuyến khích đơn vị.

d) Căn cứ kết quả thi đua của công nhân viên trong đơn vị, hằng quý lập danh sách khuyến khích lương cá nhân xuất sắc quý gửi về Công ty qua phòng TCLĐ trước ngày 10 của tháng liền sau tháng cuối quý làm cơ sở đề nghị Hội đồng TĐKT Công ty xét, duyệt.

3. Giám đốc công ty mời đại diện Công đoàn công ty, Đoàn thanh niên công ty cùng tham gia cuộc họp xét thi đua.

Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc hoặc phát sinh, các đơn vị báo cáo Giám đốc công ty (qua Phòng TCLĐ) xem xét sửa đổi, bổ sung cho phù hợp./.

Ut

Mẫu 01:

CÔNG TY CỔ PHẦN
THAN VÀNG DANH-VINACOMIN
ĐƠN VỊ

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

Uông Bí, ngày tháng năm 20....

BÁO CÁO

Đề nghị giao mục tiêu thi đua ...(ghi rõ nội dung mục tiêu)

Kính gửi: - Giám đốc Công ty Cổ phần Than Vàng Danh-Vinacomin;
- Kính gửi Phòng Tổ chức - Lao động tiền lương.

Căn cứ Biện pháp/Lệnh sản xuất số ngày .../.../202.. của Giám đốc công ty, đây là công việc quan trọng quyết định đến sản xuất của khu vực .../đơn vị nên cần thiết phải đẩy nhanh tiến độ các công việc ... (ghi công việc chính) xong trước ngày.../.../202... Sau khi hoàn thành mục tiêu tạo cải thiện điều kiện làm việc tốt cho/ tăng năng suất lao độngNhằm đẩy nhanh tiến độ thi công, lắp đặt các công việc theo Biện pháp/Lệnh sản xuất số ngày .../.../202.. đảm bảo an toàn

Căn cứ Quy định giao mục tiêu và xét thưởng, khuyến khích lương đối với tập thể, cá nhân người lao động khi hoàn thành mục tiêu thi đua, nhiệm vụ trong lao động sản xuất ban hành kèm theo Quyết định số .../QĐ-TVD ngày .../.../ 2023, Phòng ... đề nghị Giám đốc công ty giao mục tiêu thu đua(ghi rõ nội dung mục tiêu) kèm theo tiền thưởng/khuyến khích lương đối với CBCNV các đơn vị tham gia thực hiện như sau:

Số TT	Nội dung công việc	Khối lượng dự kiến	Đơn vị thực hiện	Thời gian hoàn thành	Tiền lương nhân công dự kiến (trđ)	Số tiền thưởng /KK khi hoàn thành (đ)	Ghi chú
1	Tháo thu hồi giá ZH	50 giá	K6	25/10/...	150	12.000.000	8%
2	...	...	...	...	...	...	
3							
	Cộng						

Kính đề nghị Giám đốc công ty duyệt, Phòng TCLĐ xét giao mục tiêu khuyến khích người lao động đã tham gia thực hiện./.

GIÁM ĐỐC CÔNG TY
(Duyệt)

PHÒNG TCLĐ

(Chữ ký)

PHÒNG .../ĐƠN VỊ

Nguyễn Văn A

Mẫu 02:

CÔNG TY CỔ PHẦN
THAN VÀNG DANH-VINACOMIN
ĐƠN VỊ

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

Uông Bí, ngày tháng năm 20....

BÁO CÁO ĐỀ NGHỊ

Thưởng/khuyến khích lương hoàn thành mục tiêu thi đua ... (ghi mục tiêu)

Kính gửi: - Giám đốc Công ty Cổ phần Than Vàng Danh-Vinacomin;
- Kính gửi Phòng Tổ chức - Lao động tiền lương.

Căn cứ Quyết định giao mục tiêu số /QĐ-TVD ngày .../.../ 2023 của Giám đốc công ty; các đơn vị/đơn vị ... đã thực hiện hoàn thành khối lượng công việc ... (ghi theo Biện pháp/Lệnh sản xuất số ngày /.../202...) đảm bảo an toàn, kỹ thuật cơ bản và được chạy thử/nghiệm thu đưa vào sử dụng/hoạt động từ ngày .../.../202... (có Biên bản kèm theo).

Phòng/Đơn vị ... đề nghị Giám đốc công ty, phòng TCLĐ xét thưởng/Khuyến khích lương đối với CBCNV đã tham gia thực hiện

Số TT	Nội dung công việc	Đơn vị thực hiện	Khối lượng giao	Khối lượng thực hiện	% hoàn thành (%) mục tiêu	Số tiền thưởng /KK khi hoàn thành (đ)	Ghi chú
1	Tháo thu hồi giá ZH	K6	50 giá	50 giá	100%	12.000.000	
2	...	...	...		...	...	
3							
	Tổng cộng						

Kính đề nghị Giám đốc công ty duyệt, Phòng TCLĐ xét giao mục tiêu khuyến khích người lao động đã tham gia thực hiện./.

GIÁM ĐỐC CÔNG TY
(Duyệt)

PHÒNG TCLĐ 

PHÒNG .../ĐƠN VỊ

Nguyễn Văn A

Mẫu 03:

CÔNG TY CỔ PHẦN
THAN VÀNG DANH-VINACOMIN
ĐƠN VỊ

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

Uông Bí, ngày tháng năm 20....

BÁO CÁO ĐẢM NHẬN CÔNG TRÌNH
Đăng ký đảm nhận công trình ...*(ghi rõ nội dung đảm nhận)*

Kính gửi: - Giám đốc Công ty Cổ phần Than Vàng Danh-Vinacomin;
- Kính gửi Phòng Tổ chức - Lao động tiền lương.

Căn cứ Biện pháp/Lệnh sản xuất số ngày/.../202.. của Giám đốc công ty, theo đó đơn vị phải thực hiện xong việc Sau khi thực hiện xong ... đảm bảo sản xuất an toàn, điều kiện làm việc tốt cho

Các công việc trên không thể làm ngày thường được, vì vậy Phòng/đơn vị ... báo cáo đề nghị Giám đốc công ty, Phòng TCLĐ cho đơn vị ... đăng ký đảm nhận công trình trên để làm vào các ngày nghỉ sản xuất trong tháng/202.. như sau:

1. Khối lượng công việc:

-Tấn;
-Mét;
-M²/M³;
-Cái/Kg;

2. Thời gian thực hiện: Ngày....

Kính đề nghị Giám đốc công ty duyệt, Phòng TCLĐ xây dựng định mức, các phòng tổ chức nghiệm thu làm cơ sở thanh toán trả lương CBCNV tham gia thực hiện theo quy định hiện hành./.

GIÁM ĐỐC CÔNG TY
(Duyệt)

PHÒNG TCLĐ

Vt

PHÒNG .../ĐƠN VỊ

Nguyễn Văn A

Mẫu 04:

CÔNG TY CỔ PHẦN
THAN VÀNG DANH-VINACOMIN
ĐƠN VỊ

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

Uông Bí, ngày tháng năm 20....

BÁO CÁO ĐỀ NGHỊ
Về việc khen thưởng ...*(ghi rõ nội dung đề nghị)*

Kính gửi: - Giám đốc Công ty Cổ phần Than Vàng Danh-Vinacomin;
- Kính gửi Phòng Tổ chức - Lao động tiền lương.

Căn cứ Kế hoạch sử dụng quỹ khen thưởng năm 2023 và chức năng nhiệm vụ của đơn vị/cá nhân..., trong tháng/quý/năm đơn vị/cá nhân ... đã hoàn thành tốt nhiệm vụ/khoi lượng công việc Giám đốc công ty giao cụ thể như sau:

- Mô tả công việc giao... *(cần ghi rõ thực hiện công việc là gì; nếu là công việc có thể cân, đo, đong, đếm được thì phải có số lượng cụ thể; thời gian thực hiện như thế nào...)*.

- Kết quả thực hiện ... *(cần ghi rõ kết quả thực hiện như thế nào; nếu là công việc có thể cân, đo, đong, đếm được thì phải có số lượng cụ thể; thời gian thực hiện như thế nào...)*; đảm bảo an toàn/chất lượng/tiến độ so với mức giao bằng ... %.

Đề khuyến khích động viên đơn vị/cá nhân đã hoàn thành tốt nhiệm vụ được Giám đốc công ty giao, đơn vị ... đề nghị Giám đốc công ty xem xét thưởng động viên đơn vị/cá nhân ... với số tiền ... đồng (Viết bằng chữ)

Kính đề nghị Giám đốc Công ty duyệt./.

GIÁM ĐỐC CÔNG TY
(Duyệt)

PHÒNG TCLĐ 

PHÒNG .../ĐƠN VỊ

Nguyễn Văn A

Mẫu 05:

CÔNG TY CỔ PHẦN
THAN VÀNG DANH-VINACOMIN
ĐƠN VỊ

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

Uông bí, ngày tháng năm 20....

BÁO CÁO ĐỀ NGHỊ
Về việc khuyến khích lương ...(ghi rõ nội dung đề nghị)

Kính gửi: - Giám đốc Công ty Cổ phần Than Vàng Danh-Vinacomin;
- Kính gửi Phòng Tổ chức - Lao động tiền lương.

Căn cứ Phương án sử dụng quỹ lương năm 2023 và điều kiện thực tế sản xuất nhằm đẩy nhanh tiến độ công trình/giải quyết khắc phục khó khăn /kích thích tăng sản lượng /cải thiện điều kiện làm việc trong tháng/quý/năm đơn vị/cá nhân ... đã hoàn thành tốt nhiệm vụ/khối lượng công việc Giám đốc công ty giao cụ thể như sau:

- Mô tả công việc giao... (cần ghi rõ thực hiện công việc là gì; nếu là công việc có thể cân, đo, đong, đếm được thì phải có số lượng cụ thể; thời gian thực hiện như thế nào...).

- Kết quả thực hiện ... (cần ghi rõ kết quả thực hiện như thế nào; nếu là công việc có thể cân, đo, đong, đếm được thì phải có số lượng cụ thể; thời gian thực hiện như thế nào...); đảm bảo an toàn/chất lượng/tiến độ so với mức giao bằng ... %.

Đề khuyến khích động viên cá nhân ... đã hoàn thành tốt nhiệm vụ đơn vị ... đề nghị Giám đốc công ty xem xét khuyến khích lương đối với ... với số tiền ... đồng (Viết bằng chữ)

Kính đề nghị Giám đốc Công ty duyệt./.

GIÁM ĐỐC CÔNG TY
(Duyệt)

PHÒNG TCLĐ 

PHÒNG .../ĐƠN VỊ

Nguyễn Văn A