

Phụ lục X
BÁO CÁO CHẾ ĐỘ TIỀN LƯƠNG,
TIỀN THƯỞNG CỦA DOANH NGHIỆP

*(Ban hành kèm theo Nghị định số 81/2015/NĐ-CP ngày 18/9/2015
của Chính phủ)*

TẬP ĐOÀN CÔNG NGHIỆP
THAN - KHOÁNG SẢN VIỆT NAM

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

MST: 5700100256

Hà Nội, ngày tháng 3 năm 2017

CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG
CÔNG TY MẸ - TẬP ĐOÀN CÔNG NGHIỆP
THAN KHOÁNG SẢN VIỆT NAM

Công ty mẹ - Tập đoàn Công nghiệp Than Khoáng sản Việt nam (TKV) là Công ty mẹ của Tập đoàn các công ty do Nhà nước sở hữu 100% vốn điều lệ, được tổ chức dưới hình thức công ty TNHH một thành viên. Cơ cấu Công ty mẹ gồm có Cơ quan quản lý điều hành và các đơn vị trực thuộc được tổ chức dưới dạng chi nhánh, văn phòng đại diện hoặc đơn vị sự nghiệp (gọi tắt là đơn vị). Do đó toàn bộ cơ chế chính sách về tiền lương, tiền thưởng của Công ty mẹ - TKV đều được thực hiện theo các quy định và văn bản hướng dẫn của Nhà nước về công tác tiền lương, tiền thưởng qua từng giai đoạn.

Công cụ quản lý, điều hành tiền lương, tiền thưởng của Công ty mẹ - TKV được thể hiện thông qua các quy chế, quy định và các văn bản hướng dẫn nội bộ về tiền lương, tiền thưởng đảm bảo hài hòa, cân đối lợi ích giữa chủ sở hữu và người lao động trên cơ sở tuân thủ các quy định của Nhà nước, nhằm nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh và phát triển bền vững.

Chính sách tiền lương, tiền thưởng của Công ty mẹ - TKV được khái quát thông qua một số nội dung sau đây:

1. Nguyên tắc trả lương, thưởng:

- Trả lương, thưởng phải tuân thủ 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

- 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”.

- 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.

- 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.

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

- 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.

- 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.

2. Các hình thức trả lương:

2.1. 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.

2.2. 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.

2.3. Ngoài các hình thức trên, 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.

3. Nguyên tắc xác định quỹ tiền lương kế hoạch:

3.1. Quỹ tiền lương kế hoạch của Công ty mẹ - TKV: Được xác định trên cơ sở các loại đơn giá kế hoạch và mức tiền lương bình quân của các đơn vị.

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.

3.2. Quỹ tiền lương kế hoạch của các đơn vị:

Hàng 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.

4. Sử dụng quỹ tiền lương kế hoạch:

4.1. Đối với Công ty mẹ - TKV:

- Hàng 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.

- 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.

- Các chỉ tiêu lao động và tiền lương kế hoạch của đơn vị được Tập đoàn giao 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.

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.

4.2. Đối với các đơn vị:

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

- 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 được tính là 100% và được giao khoán như sau:

+ Tiền lương trả trực tiếp cho người lao động theo đơn giá sản phẩm,

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.

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.

5. Nguyên tắc giao khoán tiền lương:

5.1. 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, ...).

5.2. 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

5.3. 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.

6. Xác định và quyết toán quỹ tiền lương:

6.1. Đối với 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.

6.2. Đối với quỹ tiền lương thực hiện của các đơn vị:

a) 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:

- 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.

- 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.

- 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.

- 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.

b) 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:

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

- 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);

- 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.

c) 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. Nguyên tắc điều chỉnh như xác định quỹ tiền lương kế hoạch tại Điều 9, Điều 10 của Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

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

7. Chính sách phân phối tiền lương.

TKV đang áp dụng các hình thức phân phối sau:

7.1. Trả lương theo nhiệm vụ và khối lượng công việc được giao:

a) 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.

b) 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.

c) 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.

7.2. Trả lương khuyến khích đối với những người có thành tích trong lao động sản xuất:

a) Nguồn tiền lương khuyến khích 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.

b) 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.

định rõ tiêu chuẩn về thành tích, đối tượng, mức hưởng và phải đảm bảo các nguyên tắc sau đây:

- 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;

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

- 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;

- 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...);

- 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.

7.3. Trả lương thu hút đối với người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, tay nghề giỏi:

- 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.

- 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.

- 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).

7.4. Trả lương những ngày không trực tiếp tham gia sản xuất:

- a) 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:

- * Học trong nước

- 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.

b) 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.

c) 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.

d) 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.

7.5. Bổ sung tiền lương nhân các ngày lễ, tết:

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:

a) 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.

b) 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.

8. Chính sách phân phối tiền thưởng:

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

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

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

b) 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.

9. Chế độ tiền lương, tiền lương kiêm nhiệm và tiền thưởng đối với người quản lý doanh nghiệp:

9.1. Người quản lý doanh nghiệp

- 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.

- 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).

9.2. Xếp lương người quản lý

- 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;

- 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;

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

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

- 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 không chế mức hưởng tối đa.

- 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.

- 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.

- 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.

- 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.

- 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 nhân tiền lương hoặc thù lao như người lao động chuyên trách.

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.

- 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 hằng năm.

- 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.

9.4. 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.

- 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;

- 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;

- 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.

9.5. Quỹ tiền lương thực hiện

a) 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.

b) 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.

- 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;

- 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;

Đối với các chi nhánh thuộc TKV thực hiện theo quy định của Tập đoàn tương ứng hạng doanh nghiệp.

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;

c) 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:

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

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

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

- 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.

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

d) 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.

e) Bổ sung tiền lương nhân các ngày lễ, tết được chi từ quỹ tiền lương kế hoạch của người quản lý.

f) 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.

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

9.6. Quỹ tiền thưởng

a) 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:

- 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

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.

- 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.

b) Đối với các đơn vị trực thuộc TKV:

- 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.

- 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.

c) 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.

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

a) 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. Mức lương, thưởng thực hiện theo quy định cụ thể của từng đơn vị.

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

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

**BIỂU BÁO CÁO QUỸ TIỀN LƯƠNG, THÙ LAO, TIỀN THƯỞNG NĂM 2015
CÔNG TY MẸ - TẬP ĐOÀN CÔNG NGHIỆP THAN KHOÁNG SẢN VIỆT NAM**

(Theo phụ lục X ban hành tại Nghị định số 81/2015/NĐ-CP ngày 18/9/2015 của Chính phủ)

STT	Chi tiêu	ĐVT	Năm trước liền kề (2015)		Năm báo cáo (2016)
			Kế hoạch	Thực hiện	Kế hoạch
1	2	3	4	5	6
I	Hạng công ty được xếp		Đặc biệt	Đặc biệt	Đặc biệt
II	Tiền lương của người lao động				
1	Lao động bình quân	Người	56.001	56.550	56.405
2	Mức tiền lương bình quân	1000đ/tháng	9.890	9.796	9.778
3	Quỹ tiền lương	Tr.đồng	6.646.204	6.647.488	6.618.000
4	Quỹ tiền thưởng, phúc lợi phân phối trực tiếp cho người lao động (các đơn vị trực thuộc)	Tr.đồng	368.738	322.779	326.718
5	Thu nhập bình quân	1000đ/tháng	10.439	10.272	10.260
III	Tiền lương của người quản lý doanh nghiệp				
1	Số người quản lý bình quân	Người	16,0	15,8	15,9
2	Mức lương cơ bản bình quân	Tr.đồng/tháng	32,3	32,0	32,2
3	Quỹ tiền lương	Tr.đồng	9.288	8.940	8.903
4	Mức tiền lương bình quân	Tr.đồng/tháng	48,4	47,2	46,7
5	Quỹ tiền thưởng	Tr.đồng	697	683	682
6	Quỹ tiền lương, tiền thưởng	Tr.đồng	9.985	9.623	9.585
7	Mức thu nhập bình quân của người quản lý	Tr.đồng/tháng	52,0	50,8	50,2

Ghi chú: Tiền lương, tiền thưởng của KSVND là trách nhiệm của Công ty mẹ và Công ty con.