



LILAMA 18

CÔNG TY CỔ PHẦN LILAMA 18
LILAMA 18 JSC

OFFICE: 9 - 19 HO TUNG MAU Str. - Dist 1 - HCM CITY
Tel: 84-8-38.298490 / 38.217474 - Fax: 84-8-38.210853
E-mail: lilama18@hcm.fpt.vn. Website: www.lilama18.com.vn



QUY ĐỊNH

PHƯƠNG THỨC TÍNH LƯƠNG, CHUYỂN ĐỔI LƯƠNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG TRỰC TIẾP CỦA CÔNG TY CỔ PHẦN LILAMA 18

(Ban hành theo Quyết định số: 223/QĐ-LLM18,
Ngày 25 tháng 6 năm 2015 của Tổng giám đốc Công ty)

Tháng 6 / 2015



CÔNG TY CỔ PHẦN LILAMA 18
LILAMA 18 JSC

OFFICE: 9 - 19 HO TUNG MAU Str. - Dist 1 - HCM CITY
Tel: 84-8-38.298490 / 3 8.217474 - Fax: 84-8-38.210853
E-mail: lilama18@hcm.fpt.vn. Website: www.lilama18.com.vn



Số: 285/QĐ-LLM18

Tp. Hồ Chí Minh, ngày 25 tháng 6 năm 2015

QUYẾT ĐỊNH

(Về việc: Ban hành Quy định phương thức tính lương, chuyển đổi lương đối với lao động trực tiếp của Công ty)

TỔNG GIÁM ĐỐC CÔNG TY CỔ PHẦN LILAMA 18

Căn cứ Bộ luật Lao động Nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam có hiệu lực từ ngày 01 tháng 01 năm 2013;

Căn cứ Nghị định số: 49/2013/NĐ-CP, ngày 14 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tiền lương;

Căn cứ Nghị định số: 103/2014/NĐ-CP, ngày 11 tháng 11 năm 2014 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc ở doanh nghiệp;

Căn cứ Quy chế khoán gọn, ban hành theo Quyết định số: 165/QĐ, ngày 12 tháng 11 năm 2013 của Tổng Giám đốc Công ty.

QUYẾT ĐỊNH

Điều 1: Ban hành kèm theo quyết định này "Quy định phương thức tính lương, chuyển đổi lương đối với lao động trực tiếp của Công ty Cổ phần Lilama 18".

Điều 2: Quy chế có hiệu lực từ ngày ký quyết định ban hành và có giá trị thay thế các quy chế trước đây.

Điều 3: Thủ trưởng các Phòng, Ban chức năng, đơn vị trực thuộc Công ty chiếu quyết định thi hành.

Nơi nhận:

- Như Điều 3 (để thi hành) ✓
- HĐQT (để báo cáo)
- CĐ Cty (để rõ)
- Lưu: VT Cty.



TỔNG GIÁM ĐỐC
TRẦN SỸ QUỲNH

**QUY ĐỊNH PHƯƠNG THỨC TÍNH LƯƠNG,
CHUYỂN ĐỔI LƯƠNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG TRỰC TIẾP
CỦA CÔNG TY CỔ PHẦN LILAMA 18**

(Ban hành theo Quyết định số: 283/QĐ.LLM18, ngày 25 tháng 6 năm 2015
của Tổng giám đốc Công ty)

Căn cứ Bộ luật Lao động Nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam có hiệu lực từ ngày 01 tháng 01 năm 2013;

Căn cứ Nghị định số: 49/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tiền lương;

Căn cứ Nghị định số: 103/2014/NĐ-CP ngày 11 tháng 11 năm 2014 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc ở doanh nghiệp;

Căn cứ Quy chế khoán gọn, ban hành theo Quyết định số: 165/QĐ, ngày 12 tháng 11 năm 2013 của Tổng Giám đốc Công ty.

Điều 1: Quy định chung

1. Qui chế trả lương thống nhất theo nguyên tắc: Thực hiện phân phối theo lao động, tiền lương thu nhập phụ thuộc vào kết quả lao động của từng người, từng bộ phận.

2. Việc đánh giá kết quả năng suất lao động của từng người phải được tập thể đơn vị sản xuất trực tiếp bình bầu phân loại A, B, C; bảo đảm thực hiện công khai, dân chủ và công bằng, khuyến khích được khả năng tư duy sáng tạo của người lao động.

3. Căn cứ nhiệm vụ kế hoạch được giao, các đơn vị đề nghị Ông Tổng giám đốc Công ty phê duyệt lực lượng gián tiếp và phục vụ của đơn vị mình.

Hàng tháng các đơn vị thi công chịu trách nhiệm chấm công, bình xét A, B, C gửi về Công ty chia lương theo đúng nội dung qui chế đã đề ra.

4. Qui chế này áp dụng để tính lương cho tất cả cán bộ công nhân viên các Xi nghiệp, Nhà máy và các Đội Công trình trực thuộc Công ty.

Điều 2: Xác định các mức khoán lương gián tiếp và phục vụ

1. Căn cứ "Quy chế khoán gọn" của Công ty, việc giao khoán chi phí gián tiếp (chi phí chung) trên tổng giá trị tiền lương trực tiếp, dùng để trả lương cho cán bộ quản lý, giám sát và các bộ phận chuyên trách chung được quy định như sau:

a. Đối với Xí nghiệp Lắp máy 18.3, Xí nghiệp Lắp máy 18.2 và Nhà máy Chế tạo KCT & TBCK giao khoán là 23%.

b. Đối với các Đội công trình giao khoán là 16%.

2. Tổng giám đốc có thể sẽ căn cứ tình hình thực tế của từng dự án, công trình để điều chỉnh mức khoán lương gián tiếp cho phù hợp.

Điều 3: Xác định các hệ số

1. Qui định hệ số lương theo năng lực nghề nghiệp thực tế của người lao động trong từng tổ sản xuất, gồm 06 mức:

Mức 1: Tổ trưởng sản xuất có năng lực quản lý tổ và là thợ lành nghề H.số 3.2.

Mức 2: Nhóm trưởng có năng lực quản lý nhóm và là thợ lành nghề Hệ số 3.

Mức 3: Thợ lành nghề có khả năng làm nhóm trưởng Hệ số 2.8.

Mức 4: Thợ lành nghề làm tốt công việc được giao Hệ số 2.2.

Mức 5: Thợ có tay nghề trung bình Hệ số 1.6.

Mức 6: CNKT mới vào nghề Hệ số 1.

2. Việc xác định mức hệ số nêu trên do tổ hợp bình xét công khai, dân chủ có đầy đủ chữ ký vào biên bản, gửi Phòng Tổ chức- Hành chính, Phòng Tài chính - Kế toán Công ty kiểm tra và trình Tổng giám đốc Công ty ký duyệt. Đối với công nhân mới điều động đến, sau một tháng, tổ bình bầu bổ sung. Văn bản sau khi được Tổng giám đốc Công ty duyệt làm thành 03 bản, chuyển 01 bản Phòng Tài chính - Kế toán Công ty (để tính lương), 01 bản tổ sản xuất giữ, 01 bản đơn vị cơ sở lưu.

3.3. Mức hệ số thành tích năng suất qui định 03 mức.

Loại A = Hệ số 1.8

Loại B = Hệ số 1.2.

Loại C = Hệ số 0.8.

Các mức hệ số năng suất A, B, C do tổ lao động bình xét công khai, dân chủ theo các tiêu chuẩn sau:

Loại A: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao, có trình độ năng lực ở Mức 1, 2, 3 Khoản 1 Điều 3 trên đây; đủ ngày công lao động; nắm chắc và áp dụng phương pháp lao động tiên tiến, đọc được bản vẽ, đảm bảo chất lượng sản phẩm và an toàn tuyệt đối trong lao động.

Loại B: Đảm bảo ngày công (≥ 20 công/tháng), chấp hành nghiêm kỷ luật lao động, chấp hành sự phân công của thủ trưởng đơn vị, lao động đạt năng suất cá nhân và an toàn lao động.

Loại C: Hoàn thành nhiệm vụ được giao ở mức bình thường; không đảm bảo ngày công, giờ công; chưa chấp hành nghiêm các qui định về kỹ thuật an toàn lao động.

Điều 3: Cách tính chia lương

Tiền lương được chia làm 02 phần:

1. Phần tiền lương trả theo tay nghề: Căn cứ mức lương tối thiểu của Chính phủ và lấy phần tiền lương năng suất (A, B, C) làm cơ sở tính.

Cách chia lương: Áp dụng cơ sở mức lương tối thiểu của Nghị định Chính phủ (NĐCP) qui định và trình độ tay nghề.

$$\text{Lương NĐCP} = \frac{\text{Mức lương tối thiểu của CP} \times \text{Hs. tay nghề}}{26 (*)} \times \text{Số ngày công thực tế}$$

2. Chia lương theo năng suất:

Lương năng suất = Lương khoán - Lương Nghị định Chính phủ (tay nghề).

Cách chia:

Số công quy đổi của lao động của lao động thứ n	=	Lương Hs. năng suất A, B hoặc C (**) + Hs. năng lực (nếu có)	x	Số ngày công thực tế của A, B hoặc C
---	---	--	---	--------------------------------------

Tính năng suất bình quân 01 công:

Tiền lương năng suất của người lao động thứ n	=	Lương năng suất bình quân/01 công quy đổi	x	Số công thực tế đã qui đổi của người lao động thứ n
---	---	---	---	---

Tiền lương thu nhập trong tháng của người lao động thứ n	=	Tiền lương theo NĐCP (lương tay nghề) của lao động thứ n	+	Tiền lương năng suất của lao động thứ n
--	---	--	---	---

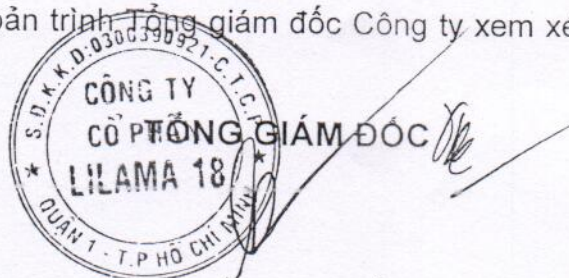
Ghi chú: (*) Tính số ngày công trung bình/tháng

(**) Lương Hs. năng suất của 01 lao động có thể là: (A x công Hs.A) + (...)

Điều 4: Điều khoản thi hành

1. Quy chế này có hiệu lực từ ngày ký quyết định ban hành và thay thế các quy định trước đây.

2. Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc hoặc chưa hợp lý, các đơn vị trực thuộc Công ty kịp thời phản ánh bằng văn bản trình Tổng giám đốc Công ty xem xét, sửa đổi cho phù hợp.


TỔNG GIÁM ĐỐC
TRẦN SỸ QUỲNH