

Số: 438 /QĐ-HĐTV

Hà Nội, ngày 23 tháng 10 năm 2013

QUYẾT ĐỊNH

V/v: Ban hành Quy chế Tiền lương-Tiền thưởng của TCTQLBVN.

HỘI ĐỒNG THÀNH VIÊN TỔNG CÔNG TY QUẢN LÝ BAY VIỆT NAM

- Căn cứ Quyết định số 1754/QĐ-BGTVT ngày 25/6/2010 của Bộ trưởng Bộ Giao thông vận tải về việc thành lập Công ty mẹ - Tổng Công ty Quản lý bay Việt Nam và Quyết định số 573/QĐ-BGTVT ngày 11/3/2013 của Bộ trưởng Bộ Giao thông vận tải về việc phê duyệt Điều lệ về tổ chức và hoạt động của Tổng Công ty Quản lý bay Việt Nam;
- Căn cứ Bộ Luật Lao động của Nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam;
- Căn cứ Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 qui định chi tiết thi hành một số Điều của Bộ Luật Lao động về tiền lương, Nghị định số 50/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 qui định quản lý lao động, tiền lương và tiền thưởng đối với Người lao động làm việc trong công ty TNHH một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu và các qui định có liên quan của cơ quan chức năng Nhà nước;
- Căn cứ công văn số 11215/BGTVT-TCCB ngày 21/10/2013 của Bộ Giao thông vận tải về việc xây dựng Quy chế Tiền lương-Tiền thưởng của TCTQLBVN;
- Căn cứ Nghị quyết số 412/NQ-HĐTV ngày 07/10/2013 của Hội đồng Thành viên về Quy chế Tiền lương-Tiền thưởng của TCTQLBVN,

QUYẾT ĐỊNH

- Điều 1.** Ban hành kèm theo Quyết định này Quy chế Tiền lương-Tiền thưởng của Tổng Công ty Quản lý bay Việt Nam.
- Điều 2.** Quy chế này có hiệu lực áp dụng từ ngày 01/10/2013. Bãi bỏ Quy chế Trả lương-Trả thưởng được ban hành theo Quyết định số 112/QĐ-HĐTV ngày 09/11/2010 và được sửa đổi, bổ sung theo các quyết định có liên quan khác.
- Điều 3.** Tổng Giám đốc, Trưởng Ban Tổ chức Cán bộ-Lao động, Kế toán trưởng, Giám đốc các đơn vị trực thuộc và thủ trưởng các cơ quan, đơn vị có liên quan chịu trách nhiệm thi hành./

Nơi nhận:

- Vụ TCCB, Bộ GTVT (để báo cáo);
- Cục HKVN (để báo cáo);
- Hội đồng Thành viên;
- TGD và các Phó TGD;
- Các đơn vị trực thuộc;
- Các Ban, VP Khối CQ;
- BCHCD Tổng Công ty;
- BBT Website CD TCT;
- Lưu VT, TCCB (35b).



Hương Thành

**QUY CHẾ TIỀN LƯƠNG - TIỀN THƯỞNG
CỦA CÔNG TY MẸ - TỔNG CÔNG TY QUẢN LÝ BAY VIỆT NAM**

(Ban hành kèm theo Quyết định số: 438 /QĐ-HĐTV ngày 23 tháng 10 năm 2013)

**Chương I
NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG**

Điều 1. Đối tượng áp dụng

1. Quy chế này áp dụng đối với Người lao động làm việc tại Công ty mẹ - Tổng Công ty Quản lý bay Việt Nam theo chế độ Hợp đồng lao động, trừ các trường hợp quy định tại khoản 2 dưới đây.
2. Quy chế này không áp dụng với các đối tượng sau:
 - a) Viên chức quản lý (bao gồm Chủ tịch, thành viên Hội đồng Thành viên; Tổng Giám đốc, Phó Tổng Giám đốc; Kế toán trưởng; Kiểm soát viên do Bộ Giao thông vận tải bổ nhiệm).
 - b) Người lao động làm việc theo chế độ Hợp đồng lao động với mức lương khoán gọn.
 - c) Người lao động thuộc Trung tâm Dịch vụ thương mại Quản lý bay.

Điều 2. Giải thích từ ngữ và chữ viết tắt

Trong Quy chế này, những từ ngữ dưới đây được hiểu hoặc viết tắt như sau:

1. *Tổng Công ty*: Là Công ty mẹ - Tổng Công ty Quản lý bay Việt Nam.
2. *Đơn vị*: Là các đơn vị trực thuộc Công ty mẹ - Tổng Công ty Quản lý bay Việt Nam.
 - Các đơn vị trực thuộc theo mô hình tổ chức hiện tại bao gồm: Công ty Quản lý bay miền Nam; Công ty Quản lý bay miền Trung; Công ty Quản lý bay miền Bắc; Trung tâm Hiệp đồng Điều hành bay; Trung tâm Thông báo tin tức Hàng không; Trung tâm Phối hợp Tìm kiếm-Cứu nạn Hàng không, Trung tâm Đào tạo-Huấn luyện nghiệp vụ Quản lý bay và Khối Cơ quan Tổng Công ty.
 - Trường hợp thay đổi về tổ chức, tên gọi các đơn vị trực thuộc thì thực hiện theo mô hình tổ chức tại thời điểm có sự thay đổi.

3. *Người lao động*: Là những người làm việc theo chế độ Hợp đồng lao động thuộc đối tượng áp dụng quy định tại khoản 1, điều 1 của Quy chế này.
4. *Nhân viên*: Là những Người lao động không giữ chức vụ quản lý, không phân biệt theo ngạch lương cấp bậc được xếp theo Nghị định 205/2004/NĐ-CP trước đây (đã hết hiệu lực áp dụng từ ngày 01/5/2013).
5. *Tổng Công ty Quản lý bay Việt Nam*: Viết tắt là TCTQLBVN.
6. *Quy chế Tiền lương-Tiền thưởng*: Viết tắt là QCTL.
7. *Bảo đảm hoạt động bay*: Viết tắt là BÐHÐB.
8. *Kiểm soát không lưu*: Viết tắt là KSKL.
9. *An toàn Hàng không*: Viết tắt là ATHK.

Điều 3. Nguyên tắc trả lương, trả thưởng

1. QCTL được xây dựng phải đảm bảo nguyên tắc công bằng, dân chủ, công khai và minh bạch.
2. Người lao động làm công việc gì, giữ chức vụ gì thì được trả lương, trả thưởng theo công việc, chức vụ đó.
3. Khuyến khích Người lao động có tài năng, có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, đóng góp nhiều vào hiệu quả hoạt động sản xuất, kinh doanh của Tổng Công ty; tránh phân phối bình quân.
4. Quỹ tiền lương, tiền thưởng phải được sử dụng đúng mục đích, đúng đối tượng quy định.
5. QCTL của Tổng Công ty phải được định kỳ rà soát, sửa đổi bổ sung cho phù hợp với điều kiện thực tế phát triển của doanh nghiệp.
6. QCTL của Tổng Công ty là cơ sở để phân bổ quỹ lương, quỹ thưởng và xây dựng QCTL riêng của các đơn vị.

Chương II NGUỒN HÌNH THÀNH VÀ PHƯƠNG PHÁP PHÂN BỐ QUỸ LƯƠNG, QUỸ THƯỞNG TỚI CÁC ĐƠN VỊ

Điều 4. Nguồn hình thành Quỹ lương

Quỹ lương chung của Tổng Công ty là một phần của chi phí hoạt động sản xuất kinh doanh; được xác định theo kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của Tổng Công ty và các qui định có liên quan của Nhà nước.

Điều 5. Nguồn hình thành Quỹ thưởng và đối tượng được thưởng

1. Quỹ thưởng của Tổng Công ty được trích từ Quỹ Khen thưởng - Phúc lợi theo tỷ lệ quy định tại Thỏa ước Lao động tập thể. Quỹ Phúc lợi nếu không được sử dụng hết trong năm thì phần còn lại được chuyển vào Quỹ thưởng.
2. Quỹ thưởng của Tổng Công ty được dùng để thưởng cho các đối tượng sau:
 - a) Thưởng cuối năm hoặc hàng quý trên cơ sở năng suất lao động và thành tích công tác của mỗi Người lao động trong Tổng Công ty;
 - b) Thưởng đột xuất cho những cá nhân, tập thể trong Tổng Công ty;
 - c) Thưởng cho các tổ chức, cá nhân có nhiều đóng góp cho việc hoàn thành kế hoạch sản xuất kinh doanh, công tác quản lý của Tổng Công ty và các đối tượng khác theo qui định.

Mức thưởng theo quy định tại các điểm a,b,c khoản này do Tổng Giám đốc quyết định. Riêng đối với điểm a khoản này, Tổng Giám đốc trao đổi ý kiến với Chủ tịch Công đoàn Tổng Công ty trước khi quyết định.

Điều 6. Các khối lao động

Căn cứ vào tính chất công việc, các nhóm chức vụ lãnh đạo, quản lý và chức danh công việc được xếp vào 1 trong 3 khối dưới đây để phù hợp với yêu cầu của công tác quản lý, sử dụng và trả lương, trả thưởng đối với Người lao động. Quỹ lương, quỹ thưởng được Tổng Công ty phân bổ cho khối nào phải chi trả đúng đối tượng của khối đó, không được điều chuyển nguồn tiền giữa các khối.

1. Khối Quản lý

Người lao động thuộc Khối quản lý là những cán bộ, người quản lý, người người làm công tác chuyên môn nghiệp vụ trong các lĩnh vực chuyên môn nghiệp vụ thuộc bộ máy điều hành của Tổng Công ty và các đơn vị trực thuộc. Đối tượng cụ thể như sau:

- Giám đốc, Phó Giám đốc;
- Trưởng Ban, Phó Trưởng Ban (và tương đương);
- Trưởng Phòng, Phó Trưởng Phòng (và tương đương);
- Kiểm soát viên chính, Kiểm soát viên thuộc Ban Kiểm soát;

- Chuyên viên Tham mưu tổng hợp: Áp dụng với những trường hợp đáp ứng đủ các điều kiện như sau:
 - + Có trình độ học vấn từ bậc đại học trở lên phù hợp với lĩnh vực công tác của cơ quan; nếu có trình độ đại học khác thì phải có chứng chỉ đã qua bồi dưỡng trình độ nghiệp vụ chuyên ngành. Riêng đối với lĩnh vực Không lưu, tối thiểu phải có bằng trung cấp không lưu (hoặc tương đương) và phải có trình độ đại học khác. Hiểu biết về công nghệ thông tin, sử dụng thành thạo các chương trình phần mềm tin học văn phòng có liên quan đến lĩnh vực được phân công; đọc hiểu các tài liệu tiếng Anh có liên quan đến nghiệp vụ.

- + Đã có thời gian công tác trong lĩnh vực được phân công tại Tổng Công ty tối thiểu 5 năm. Nắm vững về cơ chế quản lý, cơ cấu tổ chức và tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh chung của Tổng Công ty.
 - + Có khả năng làm việc độc lập, làm việc theo nhóm; có kỹ năng giao tiếp, lập kế hoạch, thu thập thông tin, phân tích, tổng hợp, tổ chức và triển khai thực hiện các công việc (đặc biệt là các vấn đề mới phát sinh trong thực tiễn).
 - + Hiểu biết pháp luật, có khả năng tiếp cận nhanh qui định của Nhà nước và Tổng Công ty; cẩn trọng, trung thực và khách quan trong công tác.
 - + Được phân công đảm nhiệm chức vụ Tổ trưởng, Tổ phó chuyên môn nghiệp vụ thuộc các Ban, Văn phòng Khối Cơ quan Tổng Công ty.
- Nhân viên chuyên môn nghiệp vụ: Bao gồm những đối tượng làm công tác chuyên môn nghiệp vụ thuộc các chuyên ngành Kế hoạch, Đầu tư, Xây dựng cơ bản; Tài chính, Kế toán; Tổ chức, Nhân sự, Lao động, Tiền lương; Đào tạo, Huấn luyện; Đối ngoại-Tổng hợp (thuộc Văn phòng TCT và Văn phòng các đơn vị), Thư ký lãnh đạo Tổng Công ty, Pháp chế; công tác Đảng, công tác Đoàn thể; Thi đua, Tuyên truyền; Không lưu; An toàn; Kỹ thuật; Thông báo tin tức Hàng không; Khí tượng; Tìm kiếm cứu nạn.
2. Khối Hành chính: Bao gồm các chức danh quản lý, nhân viên trong các lĩnh vực Bảo tàng, Văn thư, Thư viện, Kho, Vật tư, Y tế, Hành chính, Quản trị, Lễ tân, Điện nước cơ quan, Lái xe, An ninh Hàng không, Bảo vệ và Phục vụ.
 3. Khối Cung cấp dịch vụ BĐHĐB: Khối này được tách thành 2 khối nhỏ là Khối KSKL và Khối Cung cấp các dịch vụ BĐHĐB khác.
 - 3.1. Khối KSKL: Người lao động thuộc Khối KSKL là những người có giấy phép hành nghề, năng định, đạt chuẩn tiếng Anh theo qui định, đáp ứng các tiêu chuẩn khác do Nhà nước qui định và trực tiếp làm công tác KSKL. Đối tượng cụ thể như sau:
 - Kíp trưởng, Kíp phó không lưu;
 - Đài trưởng, Đài phó Đài KSKL (trường hợp trực tiếp làm công tác KSKL);
 - Kiểm soát viên không lưu.
 - 3.2. Khối Cung cấp dịch vụ BĐHĐB khác, bao gồm:
 - a) Cán bộ, người quản lý các bộ phận trực tiếp cung cấp dịch vụ BĐHĐB:
 - Trưởng Trung tâm, Phó Trưởng Trung tâm (Trung tâm trực thuộc đơn vị);
 - Trưởng Phòng, Phó Trưởng Phòng;
 - Đài trưởng, Đài phó các Đài KSKL (trường hợp không trực tiếp làm công tác KSKL);
 - Trưởng Trạm, Phó Trưởng Trạm;
 - Đội trưởng, Đội phó;
 - b) Những người trực tiếp làm việc trong dây chuyền cung cấp các dịch vụ: Không lưu (trừ các đối tượng thuộc Khối KSKL); Thông tin - Giám sát; Thông báo tin tức hàng không; Khí tượng; Tìm kiếm cứu nạn. Đối tượng cụ thể như sau:

- Vị trí Kíp trưởng;
- Nhân viên Kỹ thuật (trừ Nhân viên Điện nước cơ quan);
- Nhân viên Thiết kế phương thức bay;
- Nhân viên Thông báo hiệp đồng bay;
- Nhân viên Quản lý phép bay, Kế hoạch bay;
- Nhân viên Xử lý dữ liệu không lưu;
- Nhân viên Thông báo tin tức Hàng không;
- Nhân viên Khí tượng;
- Nhân viên Tìm kiếm cứu nạn.

- c) Những người thực hiện các nghiệp vụ hỗ trợ cho dây chuyền cung cấp các dịch vụ BDHDB. Đối tượng cụ thể như sau:
- Huấn luyện viên không lưu;
 - Phi công giả định, Kiểm soát viên không lưu chưa đáp ứng điều kiện về năng lực, tiếng Anh và các qui định có liên quan khác của Nhà nước và của TCTQLBVN;
 - Nhân viên Thống kê số liệu bay;
 - Học viên KSKL.

Điều 7. Phân bổ quỹ lương, quỹ thưởng đối với Khối KSKL

1. *Tổng quỹ lương của Khối KSKL TCTQLBVN (bao gồm cả tiền lương ca đêm, tiền lương khu vực) được xác định bằng tổng lao động Khối KSKL TCTQLBVN nhân với mức tiền lương bình quân Khối KSKL TCTQLBVN (khoản 1, điều 9).*

Sau khi trừ đi phần quỹ lương thực chi cho chế độ ca đêm, khu vực của Khối KSKL các đơn vị (phân bổ sau), Tổng quỹ lương còn lại của Khối KSKL TCTQLBVN được chia thành các phần như sau:

- Quỹ lương chức danh: **51%** Tổng quỹ lương còn lại của Khối KSKL TCT.
- Quỹ lương hiệu quả: **9%** Tổng quỹ lương còn lại của Khối KSKL TCT.
- Quỹ lương giờ: **40%** Tổng quỹ lương còn lại của Khối KSKL TCT.

2. *Tổng quỹ thưởng từ lợi nhuận của Khối KSKL TCTQLBVN (bao gồm cả tiền thưởng hằng quý, hằng năm và tiền thưởng lễ tết) được xác định bằng tổng lao động Khối KSKL TCTQLBVN nhân với mức tiền thưởng bình quân Khối KSKL TCTQLBVN (khoản 1, điều 9).*

3. *Phân bổ quỹ lương, quỹ thưởng của Khối KSKL TCTQLBVN đến các đơn vị*

- a) *Quỹ lương chức danh*

$$QL_{CD} = \text{Tổng LD} \times HSPB_{BQ} \times GT_{BQC1} \quad (1)$$

Trong đó:

- QL_{CD} : Quỹ lương chức danh phân bổ đến Khối KSKL của đơn vị.
- Tổng LD: Tổng lao động Khối KSKL của đơn vị.

- HSPB_{BQ}: Hệ số phân bổ bình quân của Khối KSKL đơn vị (*phụ lục 1*).
- GT_{BQC1}: Giá trị bình quân chung của 1 đơn vị hệ số phân bổ quỹ lương chức danh Khối KSKL TCTQLBVN.

b) *Quỹ lương hiệu quả*

$$QL_{HQ} = \text{Tổng LĐ} \times HSPB_{BQ} \times HSTT_{DV} \times GT_{BQC2} \quad (2)$$

Trong đó:

- QL_{HQ}: Quỹ lương hiệu quả phân bổ đến Khối KSKL của đơn vị.
- Tổng LĐ: Tổng lao động Khối KSKL của đơn vị.
- HSPB_{BQ}: Hệ số phân bổ bình quân của Khối KSKL đơn vị (*phụ lục 1*).
- HSTT_{DV}: Hệ số thành tích đơn vị (khoản 3, điều 9).
- GT_{BQC2}: Giá trị bình quân chung của 1 đơn vị hệ số phân bổ quỹ lương hiệu quả Khối KSKL TCTQLBVN.

c) *Quỹ lương giờ*: Phân bổ như quỹ lương chức danh.

d) *Quỹ thưởng*: Sau khi trừ đi phần tiền thưởng lễ tết, tổng quỹ thưởng còn lại của Khối KSKL TCTQLBVN được phân bổ như quỹ lương hiệu quả.

Điều 8. Phân bổ quỹ lương, quỹ thưởng đối với các Khối còn lại

1. *Tổng quỹ lương của các khối còn lại trong Tổng Công ty (bao gồm cả tiền lương ca đêm, tiền lương khu vực) là phần còn lại của Tổng quỹ lương TCTQLBVN sau khi đã trừ đi Tổng quỹ lương Khối KSKL TCTQLBVN.*

Sau khi trừ đi phần quỹ lương thực chi cho chế độ ca đêm, khu vực (phân bổ sau), Tổng quỹ lương của các khối còn lại trong Tổng Công ty được chia thành các phần như sau:

- Quỹ lương chức danh: Chiếm tỷ lệ **85%**.
- Quỹ lương hiệu quả: Chiếm tỷ lệ **15%**.

2. *Tổng quỹ thưởng từ lợi nhuận của các khối còn lại trong Tổng Công ty (bao gồm cả tiền thưởng hằng quý, hằng năm và tiền thưởng lễ tết) là phần còn lại của Tổng quỹ thưởng TCTQLBVN sau khi đã trừ đi Tổng quỹ thưởng Khối KSKL TCTQLBVN.*

3. *Phân bổ quỹ lương, quỹ thưởng của các khối còn lại trong Tổng Công ty đến các đơn vị*

a) *Quỹ lương chức danh:* $QL_{CD} = \text{Tổng LĐ} \times HSPB_{BQ} \times GT_{BQC3} \quad (3)$

Trong đó:

- QL_{CD}: Quỹ lương chức danh phân bổ đến các khối còn lại của đơn vị.
- Tổng LĐ: Tổng lao động các khối còn lại của đơn vị.

- $HSPB_{BQ}$: Hệ số phân bổ bình quân các khối còn lại của đơn vị (*phụ lục 2*).
- GT_{BQC3} : Giá trị bình quân chung của 1 đơn vị hệ số phân bổ quỹ lương chức danh các khối còn lại trong Tổng Công ty.

b) *Quỹ lương hiệu quả*

$$QL_{HQ} = \text{Tổng LD} \times HSPB_{BQ} \times HSTT_{DV} \times GT_{BQC4} \quad (4)$$

Trong đó:

- QL_{HQ} : Quỹ lương hiệu quả phân bổ đến các khối còn lại của đơn vị.
- Tổng LD: Tổng lao động các khối còn lại của đơn vị.
- $HSPB_{BQ}$: Hệ số phân bổ bình quân các khối còn lại của đơn vị (*phụ lục 2*).
- $HSTT_{DV}$: Hệ số thành tích đơn vị (khoản 3, điều 9).
- GT_{BQC4} : Giá trị bình quân chung của 1 đơn vị hệ số phân bổ quỹ lương hiệu quả các khối còn lại trong Tổng Công ty.

- c) *Quỹ thưởng*: Sau khi trừ đi phần tiền thưởng lễ tết, tổng quỹ thưởng của các khối còn lại trong Tổng Công ty được phân bổ như quỹ lương hiệu quả.

Điều 9. Các tham số phân bổ quỹ lương, quỹ thưởng

1. *Mức tiền lương, tiền thưởng bình quân Khối KSKL TCTQLBVN được xác định bằng hệ số K nhân với mức tiền lương, tiền thưởng bình quân của các khối còn lại trong Tổng Công ty (các khối còn lại không bao gồm Khối KSKL).*
 - Hệ số K nêu trên do Tổng Giám đốc báo cáo Hội đồng Thành viên xem xét, quyết định căn cứ vào các qui định của cơ quan chức năng Nhà nước và tình hình thực tế của Tổng Công ty.
 - Tại thời điểm ban hành Quy chế này, hệ số K có giá trị bằng 2,0.
2. *Hệ số phân bổ*: Là căn cứ để phân bổ quỹ lương chức danh, quỹ lương hiệu quả và quỹ thưởng.
 - Bảng hệ số phân bổ đối với Khối KSKL: Phụ lục 1.
 - Bảng hệ số phân bổ đối với các Khối còn lại: Phụ lục 2.
3. *Hệ số thành tích đơn vị*: Được áp dụng để phân bổ quỹ lương hiệu quả và quỹ thưởng.
 - a) Các mức hệ số như sau: Mức 1: 0,9; Mức 2: 1,0; Mức 3: 1,1.
 - b) Tiêu chí và Phương pháp đánh giá thành tích tập thể đối với các Ban, Văn phòng và đơn vị trực thuộc: Thực hiện theo qui định có liên quan của Tổng Công ty.
4. *Lao động*: Tham số lao động làm căn cứ phân bổ quỹ lương, quỹ thưởng được thực hiện theo lộ trình gồm 03 giai đoạn dưới đây. Thời điểm áp dụng đối với

từng giai đoạn do Tổng Giám đốc báo cáo Hội đồng Thành viên xem xét, quyết định.

- a) *Giai đoạn 1*: Phân bổ quỹ lương, quỹ thưởng theo lao động thực tế.
- b) *Giai đoạn 2*: Phân bổ quỹ lương, quỹ thưởng theo lao động thực tế có kết hợp lao động định biên. Cụ thể như sau:
 - Trường hợp 1 (Lao động thực tế \leq Lao động định biên): Phân bổ theo lao động thực tế.
 - Trường hợp 2 (Lao động thực tế $>$ Lao động định biên): Phân bổ theo 2 mức:
 - + Một mức đối với số lao động theo định biên.
 - + Mức thấp hơn để phân bổ đối với số lao động vượt so với định biên.
- c) *Giai đoạn 3*: Phân bổ quỹ lương, quỹ thưởng theo lao động định biên.

Điều 10. Kỳ phân bổ

1. Kỳ phân bổ quỹ lương chức danh: 3 tháng.
 - a) Đầu kỳ:
 - Các đơn vị báo cáo số liệu tổng hợp, kèm theo danh sách chi tiết về lao động và các mức hệ số phân bổ.
 - Tổng Công ty phân bổ quỹ lương chức danh của tháng đầu kỳ cho các đơn vị.
 - Trên cơ sở các mức giá trị bình quân chung, các tham số có liên quan theo các khối được Tổng Công ty thông báo, các đơn vị chủ động xác định quỹ lương chức danh được tạm ứng chi trả các tháng tiếp theo trong kỳ phân bổ.
 - b) Cuối kỳ:
 - Các đơn vị báo cáo số liệu tổng hợp trong kỳ phân bổ, kèm theo danh sách chi tiết về lao động và các mức hệ số phân bổ thời điểm cuối kỳ.
 - Tổng Công ty tiến hành kiểm tra, đối chiếu và phân bổ bổ sung cho đơn vị đối với kỳ phân bổ đã qua và phân bổ cho tháng đầu kỳ tiếp theo.
2. Kỳ phân bổ quỹ lương hiệu quả và quỹ thưởng: Phân bổ hằng quý; thực hiện trong thời gian 02 tuần đầu của tháng sau liền kề kỳ phân bổ (sau khi đã có số liệu tổng hợp kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh chung của Tổng Công ty và các đơn vị).
3. Phân bổ bổ sung: Ngoài việc phân bổ định kỳ nêu trên, quỹ lương chức danh, quỹ lương hiệu quả và quỹ thưởng được phân bổ bổ sung căn cứ vào kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh chung của Tổng Công ty và các qui định có liên quan của Nhà nước.

Điều 11. Quỹ lương ca đêm, Quỹ lương khu vực, Quỹ lương/Quỹ thưởng chi trả các khoản hệ số cộng thêm, Quỹ lương làm thêm giờ và Quỹ thưởng của Giám đốc.

1. *Quỹ lương ca đêm:* Các cơ quan, đơn vị chủ động chi trả tiền lương ca đêm đối với Người lao động theo hệ số mức lương đóng BHXH và các qui định có liên quan của Nhà nước, Tổng Công ty; sau đó tổng hợp quyết toán với Tổng Công ty.
2. *Quỹ lương khu vực:*
 - Vận dụng Thông tư liên tịch số 11/2005/TTLT-BNV-BLĐTBXH-BTC-UBDT ngày 05/01/2005, chế độ tiền lương khu vực được áp dụng đối với Người lao động làm việc tại sân bay Điện Biên, Phú Quốc và Côn Sơn.
 - Các cơ quan, đơn vị chủ động chi trả tiền lương khu vực đối với Người lao động theo hệ số mức lương đóng BHXH và các qui định có liên quan của Nhà nước, Tổng Công ty; sau đó tổng hợp quyết toán với Tổng Công ty.
3. *Quỹ lương/Quỹ thưởng chi trả các khoản hệ số cộng thêm (hệ số trách nhiệm, hệ số luân chuyển, hệ số hướng dẫn KSVKL tập sự, hệ số thu hút và các loại hệ số cộng thêm khác do đơn vị chủ động xây dựng):*
 - Tổng Công ty không phân bổ quỹ lương, quỹ thưởng riêng để chi trả các khoản hệ số cộng thêm.
 - Căn cứ vào quỹ lương và quỹ thưởng xác định theo các bảng hệ số phân bổ, các đơn vị chủ động tổ chức sản xuất, bố trí sắp xếp lao động (bao gồm việc bố trí các chức danh quản lý đội, tổ, kíp), xây dựng các mức hệ số chức danh, hệ số cộng thêm để trả lương, trả thưởng tới Người lao động theo qui định của Nhà nước và hướng dẫn thực hiện của Tổng Công ty.
4. *Quỹ lương làm thêm giờ:*
 - Tổng Công ty không phân bổ quỹ lương làm thêm giờ theo kế hoạch.
 - Trường hợp do nguyên nhân bất khả kháng (tìm kiếm cứu nạn; hoặc giải quyết công việc cấp bách không thể trì hoãn do thiên tai, địch họa hoặc yêu cầu của cơ quan an ninh, quốc phòng) thì các cơ quan, đơn vị được chủ động bố trí làm thêm giờ (nhưng phải kịp thời báo cáo lãnh đạo Tổng Công ty); chi trả tiền lương làm thêm giờ căn cứ vào hệ số mức lương đóng BHXH và các qui định có liên quan của Nhà nước, Tổng Công ty; sau đó tổng hợp quyết toán với Tổng Công ty (được Tổng Công ty phân bổ sau).
5. *Quỹ thưởng của Giám đốc:* Trên cơ sở tổng quỹ lương được phân bổ, Giám đốc đơn vị chủ động quyết định về mức trích (không quá 1% tổng quỹ lương được phân bổ) và xây dựng phương pháp chi trả để khen thưởng Người lao động kịp thời.

Chương III
CHI TRẢ TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG ĐẾN NGƯỜI LAO ĐỘNG

Điều 12. Hình thức, thời gian chi trả

1. TCTQLBVN áp dụng hình thức trả lương theo thời gian làm việc thực tế trong tháng của Người lao động.
2. Hằng tháng, Người lao động được trả lương và các chế độ có liên quan thông qua tài khoản ngân hàng hoặc trả trực tiếp bằng tiền mặt tại nơi làm việc.
3. Tiền lương hằng tháng được trả theo 02 kỳ:
 - a) Kỳ 1: Tạm ứng tiền lương trong tháng vào khoảng ngày 20 của tháng đó
 - b) Kỳ 2: Thanh toán tiền lương và các chế độ có liên quan của tháng chậm nhất vào ngày 05 của tháng sau liền kề, trường hợp đặc biệt chậm nhất vào ngày 10 của tháng sau liền kề.
4. Tiền lương hằng tháng không được trả chậm quá 01 tháng tính từ ngày 01 của tháng sau liền kề. Trường hợp trả lương chậm từ 01 tháng trở lên tính từ ngày 01 của tháng sau liền kề thì Người lao động được trả thêm bằng số tiền trả chậm nhân với lãi suất huy động tiền gửi do Ngân hàng Nhà nước công bố tại thời điểm trả lương.
5. Nếu Người lao động gặp khó khăn thì được tạm ứng tiền lương bằng một tháng tiền lương chức danh và phải hoàn trả trong năm tạm ứng.

Điều 13. Nguyên tắc chi trả tiền lương chức danh, tiền lương hiệu quả, tiền lương giờ (đối với Khối KSKL) và tiền thưởng

1. Trên cơ sở quỹ lương, quỹ thưởng được phân bổ, các đơn vị chủ động xây dựng hệ số chức danh, hệ số hiệu quả và các loại hệ số khác theo quy định đối với các nhóm chức danh công việc, đánh giá/phân loại lao động, xếp mức hệ số và trả lương, trả thưởng đến cá nhân Người lao động.
 - Các tham số phân bổ quỹ lương, quỹ thưởng (bao gồm tỷ lệ % lao động áp dụng tại một số khung hệ số phân bổ và các mức hệ số phân bổ) là căn cứ để Tổng Công ty phân bổ quỹ lương, quỹ thưởng tới các đơn vị. Khi xây dựng QCTL riêng, việc áp dụng hoặc không áp dụng tỷ lệ % lao động xếp vào một số khung hệ số chức danh, hệ số hiệu quả do các đơn vị chủ động quyết định.
2. Tiền lương chức danh được trả căn cứ vào hệ số chức danh và các yếu tố có liên quan khác. Công thức xác định cơ bản như sau:

$$TL_{CD} = (HS_{CD} + HS_{CT}) : NC_{TC} \times NC_{TT} \times GT_{BQCS} \quad (5)$$

Trong đó:

- TL_{CD} : Tiền lương chức danh của cá nhân Người lao động.

- HS_{CD}: Hệ số chức danh của cá nhân Người lao động (khoản 1, điều 14).
- HS_{CT}: Hệ số cộng thêm của cá nhân Người lao động (khoản 3, điều 14).
- NC_{TC}: Số ngày công tiêu chuẩn trong tháng.
- NC_{TT}: Số ngày công thực tế trong tháng của cá nhân Người lao động.
- GT_{BQC5}: Giá trị bình quân chung của 1 đơn vị hệ số chi trả QL chức danh.

3. Tiền lương hiệu quả và tiền thưởng hằng quý được xác định căn cứ vào hệ số hiệu quả bình xét hằng quý. Về nguyên tắc, Người lao động không được hưởng tiền lương hiệu quả và tiền thưởng nếu vi phạm kỷ luật lao động. Công thức xác định cơ bản như sau:

$$TL_{HQ} = HS_{HQ} \times GT_{BQC6} \quad (6)$$

$$TT = HS_{HQ} \times GT_{BQC7} \quad (7)$$

Trong đó:

- TL_{HQ}: Tiền lương hiệu quả của cá nhân Người lao động.
- TT: Tiền thưởng của cá nhân Người lao động.
- HS_{HQ}: Hệ số hiệu quả của cá nhân Người lao động (khoản 2, điều 14).
- GT_{BQC6}: Giá trị bình quân chung của 1 đơn vị hệ số chi trả QL hiệu quả.
- GT_{BQC7}: Giá trị bình quân chung của 1 đơn vị hệ số chi trả quỹ thưởng.

4. *Phương pháp chi trả Quỹ lương giờ của Khối KSKL*: Các đơn vị chủ động xây dựng các mức hệ số chi trả cho phù hợp, căn cứ vào số giờ trực tại các vị trí công tác, năng lực thực tế (khả năng đảm nhiệm tại các vị trí trực), độ phức tạp công việc (có sự phân biệt giữa các vị trí công tác trong cùng kíp trực, giữa các cơ sở điều hành bay), cường độ lao động và các yếu tố có liên quan khác.

a) Công thức cơ bản xác định tiền lương giờ của Người lao động Khối KSKL:

$$TL_G = \sum (G \times HS_{QDCT})_j \times GT_{BQC8} \quad (8)$$

Trong đó:

- TL_G: Tiền lương giờ của cá nhân Người lao động.
- G: Số giờ làm việc thực tế của cá nhân Người lao động tại vị trí công tác j trong ca trực theo qui định.
- HS_{QDCT}: Hệ số qui đổi số giờ làm việc thực tế của cá nhân Người lao động tại vị trí công tác j trong ca trực theo qui định (khoản 4, điều 14).
- GT_{BQC8}: Giá trị bình quân chung của 1 đơn vị hệ số chi trả quỹ lương giờ.

b) Ngoài tiền lương chức danh, Giám đốc, Phó Giám đốc và các Trưởng Trung tâm, Phó Trưởng Trung tâm Kiểm soát Đường dài, Tiếp cận-Tại sân được hưởng tiền lương từ nguồn quỹ lương giờ của Khối KSKL khi tham gia trực giám sát điều hành bay.

- c) Ngoài tiền lương chức danh, các Đài trưởng Đài KSKL, Đài phó Đài KSKL khi trực tiếp điều hành bay được hưởng tiền lương từ nguồn quỹ lương giờ của Khối KSKL.
5. Trên cơ sở quỹ lương phân bổ cho Khối KSKL và các Khối khác, các đơn vị chủ động xác định tỷ lệ phân chia các quỹ lương (quỹ lương chức danh, quỹ lương hiệu quả và quỹ lương giờ), nhưng phải đảm bảo nguyên tắc:
- Quỹ lương được phân bổ cho khối nào phải chi trả cho đúng đối tượng của khối đó, không được điều chuyển nguồn tiền giữa các khối.
 - Về cơ bản, tiền lương của người lãnh đạo phải cao hơn cấp dưới và các nhân viên trong cùng tổ chức (nếu có cùng mặt bằng đáp ứng thời gian làm việc chế độ qui định; trừ trường hợp Người lao động được áp dụng chính sách thu hút nhân tài và một số trường hợp đặc biệt khác).
 - Tiền lương chức danh của các nhóm trong Khối KSKL phải phù hợp với vai trò quan trọng và mối quan hệ tiền lương so với các chức danh nghề, công việc khác trong Tổng Công ty.
 - Khuyến khích thực hiện cơ chế phân bổ quỹ lương, quỹ thưởng về các Ban/Văn phòng thuộc Khối Cơ quan TCT và các Trung tâm/Phòng thuộc đơn vị.

Điều 14. Hệ số chức danh (HS_{CD}), Hệ số hiệu quả (HS_{HQ}), Hệ số cộng thêm (HS_{CT}), Hệ số qui đổi số giờ làm việc thực tế của cá nhân Người lao động ($HS_{QĐCT}$).

- Bảng Hệ số chức danh (HS_{CD}):* Do các đơn vị chủ động xây dựng theo nguyên tắc: Về cơ bản, số khung HS_{CD} tương ứng với số khung HS_{PB} ; có sự phân biệt các khung, các mức hệ số dựa theo khối lượng, độ phức tạp thực tế công việc đảm nhiệm của Người lao động; có tiêu chí xếp vào các khung, các mức hệ số. Xây dựng 02 loại khung HS_{CD} :
 - Khung 02 mức hệ số: áp dụng đối với các chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý từ Phó Trưởng Phòng (và tương đương) trở lên và một số chức danh khác:
 - Tổ trưởng, Tổ phó Tổ An toàn các đơn vị.
 - Chuyên viên Tham mưu tổng hợp; Kiểm soát viên chính thuộc Ban Kiểm soát.
 - Đội trưởng, Đội phó thuộc các Trung tâm Kiểm soát Đường dài, Tiếp cận Tại sân và Trung tâm Bảo đảm kỹ thuật.
 - Đài trưởng, Đài phó các Đài KSKL; Kíp trưởng, Kíp phó KSKL.
 - Kíp trưởng Thông báo hiệp đồng bay.
 - Huấn luyện viên không lưu.
 - Khung 05 mức hệ số: áp dụng đối với các chức danh công việc còn lại.
 - Khi xây dựng tiêu chí xếp vào các khung, các mức HS_{CD} , các đơn vị cần chủ động tính đến các trường hợp sau:
 - Điều kiện nâng mức HS_{CD} .
 - Điều kiện hạ mức HS_{CD} .
 - Xếp mức HS_{CD} đối với các trường hợp mới được tuyển dụng.

- Xếp mức HSCD đối với trường hợp luân chuyển trong nội bộ Tổng Công ty hoặc được thay đổi chức danh công việc hoặc do yêu cầu của quá trình tái cơ cấu, sắp xếp lại lao động.
 - Chế độ vượt khung (áp dụng với trường hợp hưởng kịch mức trong khung HSCD được xếp, nhưng không đủ điều kiện xếp lên khung HSCD cao hơn).
 - Chế độ đối với các trường hợp được khen thưởng cấp Bộ, Chính phủ, Nhà nước và các hình thức, danh hiệu khen thưởng khác.
2. *Bảng Hệ số hiệu quả (HS_{HQ}):* Do các đơn vị chủ động xây dựng (4 mức đối với mỗi khung hệ số hiệu quả, trong đó mức 1 có hệ số thấp nhất và lớn hơn 0). Tỷ lệ xếp vào mức 4 (mức cao nhất) tối đa không quá 30% tổng số lao động được xếp trong cùng khung hệ số hiệu quả.
3. *Bảng Hệ số cộng thêm (HS_{CT}):* Do các đơn vị chủ động xây dựng dựa trên những nguyên tắc như sau:
- a) *Hệ số trách nhiệm (tối đa không quá 0,5).*
- Áp dụng với những vị trí quản lý mà Tổng Công ty chưa xây dựng mức lương riêng hoặc các vị trí Kíp trưởng hoặc một số chức danh khác.
 - Các vị trí này phải là các vị trí được xác định trong định biên lao động của Tổng Công ty, trừ trường hợp Tổng Công ty đang trong thời gian áp dụng điểm a, khoản 5, Điều 9 của Quy chế này (Giai đoạn 1 - Phân bổ quỹ lương, quỹ thưởng theo lao động thực tế).
- b) *Hệ số luân chuyển (tối đa không quá 0,5).*
- Mục đích để khuyến khích Kiểm soát viên không lưu và Nhân viên kỹ thuật thực hiện chế độ luân chuyển từ sân bay quốc tế tới các sân bay, đài, trạm ở vùng sâu vùng xa.
 - Trong thời gian luân chuyển (ít nhất 01 tháng), ngoài hệ số chức danh được bảo lưu, Người lao động được hưởng hệ số luân chuyển.
- c) *Hệ số hướng dẫn Kiểm soát viên không lưu tập sự (tối đa không quá 0,5):*
- Chế độ hướng dẫn Kiểm soát viên không lưu tập sự được trích từ nguồn quỹ lương, quỹ thưởng phân bổ cho Khối KSKL.
 - Các đơn vị chủ động quyết định về mức hệ số (tối đa không quá 0,5), đối tượng áp dụng, thời gian áp dụng và những nội dung có liên quan.
- d) *Hệ số thu hút*
- Hệ số thu hút được áp dụng để thực hiện việc thu hút, khuyến khích người có tài năng, có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao làm việc cho Tổng Công ty.
 - Mức cụ thể do các đơn vị chủ động áp dụng cho phù hợp với tình hình đơn vị và đối tượng cần thu hút (không khống chế mức tối đa).
- e) Ngoài 4 loại hệ số cộng thêm nêu trên, các đơn vị có thể chủ động xây dựng các loại hệ số cộng thêm khác, nhưng về cơ bản phải phù hợp với tình hình thực tế

đơn vị, nguyên tắc “Phân phối theo lao động” và chi trả từ nguồn quỹ lương đã được phân bổ cho đơn vị.

4. *Hệ số qui đổi số giờ làm việc thực tế của cá nhân Người lao động (HS_{QDCT})*: Là căn cứ để xác định tiền lương giờ đối với Người lao động thuộc Khối KSKL. Các mức hệ số cụ thể do đơn vị xây dựng, căn cứ vào năng lực thực tế (khả năng đảm nhiệm tại các vị trí trực), độ phức tạp công việc (có sự phân biệt giữa các vị trí công tác trong cùng dịp trực, giữa các cơ sở điều hành bay), cường độ lao động và các yếu tố có liên quan khác.

Điều 15. Đánh giá, phân loại lao động và xếp mức HS_{CD}, HS_{HQ}

1. Khi đánh giá, xếp loại lao động và các mức hệ số đối với cá nhân Người lao động, các cơ quan, đơn vị phải căn cứ vào năng lực chuyên môn, trình độ tay nghề thực tế, mức độ phức tạp công việc, kết quả công việc thực tế, thâm niên công tác trong ngành Hàng không và các yếu tố có liên quan khác (nhưng yếu tố thâm niên công tác không được giữ vai trò quyết định).
 - Đối với các chức vụ quản lý, chức danh công việc xây dựng 2 mức HSCD: Ngoài các tiêu chí xếp mức HSCD do các đơn vị chủ động xây dựng thì Người lao động phải có thâm niên giữ chức vụ quản lý, chức danh công việc hiện tại (và tương đương) tối thiểu 03 năm mới đủ điều kiện xếp HSCD vào mức 2/2.
 - Đối với những lĩnh vực công tác, những nhóm chức danh công việc được xây dựng ít nhất 2 khung hệ số chức danh trở lên hoặc được xây dựng 05 mức hệ số trong mỗi khung hệ số chức danh thì các đơn vị không được xếp tất cả Người lao động vào cùng 1 khung hoặc vào cùng 1 mức hệ số trong mỗi khung.
2. Để đảm bảo khách quan, minh bạch, dân chủ và phát huy trí tuệ tập thể, khi đánh giá phân loại lao động và xem xét xếp mức HSCD, HSHQ đối với cá nhân Người lao động, lãnh đạo các Ban (hoặc Trung tâm, Phòng trực thuộc đơn vị) phải tổ chức họp với sự tham gia của đại diện tổ chức Công đoàn cùng cấp và cán bộ quản lý trực tiếp của Người lao động. Ngoài ra, tùy theo hoàn cảnh cụ thể, cán bộ quản lý cấp trên một cấp và đại diện cơ quan TCCB-LĐ đơn vị chủ động tham gia để phối hợp kiểm tra, giám sát quá trình đánh giá, xếp mức HSCD, HSHQ đối với Người lao động.
 - Lãnh đạo các Ban (hoặc Trung tâm, Phòng trực thuộc đơn vị) có trách nhiệm lập Bản mô tả công việc để phân công, theo dõi thực hiện công việc đảm bảo công bằng, cụ thể, minh bạch và phù hợp với năng lực, trình độ, tinh thần nhiệt tình trong công tác của từng Người lao động. Về cơ bản, Người lao động được giao những công việc quan trọng, có độ phức tạp và khối lượng lớn phải được xếp HSCD, HSHQ ở mức cao.
3. Định kỳ các đơn vị tổ chức rà soát, đánh giá lao động và xếp loại các mức hệ số chức danh. Kỳ đánh giá là 6 tháng hoặc 12 tháng, do các đơn vị chủ động quyết định. HSCD của Người lao động được xét kỳ sau có thể cao hơn, bằng hoặc thấp hơn so với kỳ trước liền kề.

4. Hệ số hiệu quả được bình xét, xếp loại hàng quý (có căn cứ vào yêu cầu đảm bảo thời gian làm việc theo chế độ qui định và các yếu tố có liên quan khác).
5. Phân cấp đánh giá, xếp mức HSHQ như sau:
 - a) Ban lãnh đạo Tổng Công ty xem xét, quyết định mức HSHQ đối với Trưởng các cơ quan, đơn vị trực thuộc Tổng Công ty.
 - b) Trưởng các cơ quan, đơn vị trực thuộc Tổng Công ty tổ chức đánh giá, xếp mức HSHQ đối với các chức danh còn lại thuộc các cơ quan, đơn vị.

Điều 16. Nguyên tắc chi trả tiền lương ca đêm, tiền lương khu vực, tiền lương/tiền thưởng đối với các khoản hệ số cộng thêm và tiền lương làm thêm giờ

1. *Tiền lương ca đêm*: Xem khoản 1, điều 11.
2. *Tiền lương khu vực*: Xem khoản 2, điều 11.
3. *Tiền lương, tiền thưởng đối với các khoản hệ số cộng thêm*: Được xác định căn cứ vào các mức hệ số cộng thêm do đơn vị chủ động xây dựng theo qui định.
4. *Tiền lương thêm giờ do nguyên nhân bất khả kháng*: Xem khoản 4, điều 11.

**Chương IV
CÁC CHẾ ĐỘ CÓ LIÊN QUAN**

Điều 17. Chế độ với người được tạm giao giữ quyền cấp trưởng, phụ trách đơn vị

Cấp Phó được tạm giao giữ quyền cấp trưởng, phụ trách đơn vị thì được hưởng tiền lương, tiền thưởng và các chế độ khác tương đương cấp Trưởng kể từ tháng thứ 4 trở đi (tính từ ngày quyết định giao nhiệm vụ có hiệu lực) cho đến khi thôi giữ quyền cấp trưởng, thôi phụ trách đơn vị.

Điều 18. Chế độ đối với người được cử đi học

Trong thời gian được cử đi học, Người lao động được hưởng 100% tiền lương chức danh. Tiền lương hiệu quả và tiền thưởng từ lợi nhuận của Người lao động phụ thuộc vào mức hệ số hiệu quả trong quý được xếp loại (căn cứ vào kết quả học tập để đánh giá, xếp loại hệ số hiệu quả).

Điều 19. Chế độ nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng hưởng lương, nghỉ dưỡng sức

Trong thời gian nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng hưởng lương và nghỉ dưỡng sức, Người lao động được hưởng 100% tiền lương chức danh. Tiền lương hiệu quả và tiền thưởng từ lợi nhuận của Người lao động phụ thuộc vào mức hệ số hiệu quả trong quý được xếp loại (những ngày nghỉ việc trong trường hợp này được coi như ngày công thực tế đạt kết quả *tốt* theo qui định).

Điều 20. Chế độ nghỉ ốm đau, thai sản, tai nạn lao động - bệnh nghề nghiệp

1. Trong thời gian nghỉ ốm đau, con ốm mẹ nghỉ, nghỉ thai sản (sinh con, khám thai, dưỡng thai, sảy thai, kế hoạch hóa sinh con) đúng chính sách Dân số - Kế hoạch hóa gia đình, bệnh nan y và nghỉ điều trị các bệnh cần chữa dài ngày theo qui định của Nhà nước hoặc do Tổng Giám đốc quyết định, Người lao động được hưởng tiền trợ cấp thay lương do cơ quan BHXH chi trả theo qui định của Nhà nước; được hưởng 50% tiền lương chức danh (trường hợp nghỉ sinh con thì được hưởng 100% tiền lương chức danh); không được hưởng tiền lương hiệu quả và tiền thưởng từ lợi nhuận.
 - Trong thời gian nghỉ tiếp tục điều trị do Tổng Giám đốc quyết định ngoài thời hạn nêu trên, Người lao động mắc các bệnh nan y, bệnh cần chữa trị dài ngày được hưởng tiền trợ cấp BHXH thay lương do cơ quan BHXH chi trả; được hưởng 30% tiền lương chức danh; không được hưởng tiền lương hiệu quả và tiền thưởng từ lợi nhuận.
2. Người lao động nghỉ thai sản không đúng chính sách Dân số - KHH gia đình thì chỉ được hưởng tiền trợ cấp BHXH thay lương do cơ quan BHXH chi trả.
3. Người lao động phải nghỉ việc do bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, ngoài chế độ bồi thường, trợ cấp tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp theo qui định của Nhà nước thì được hưởng các chế độ sau:
 - a) Nếu nguyên nhân xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp là do lỗi của Người sử dụng lao động hoặc do yếu tố khách quan khác thì Người lao động được hưởng 100% tiền lương chức danh. Tiền lương hiệu quả và tiền thưởng từ lợi nhuận của Người lao động phụ thuộc vào mức hệ số hiệu quả trong quý được xếp loại (những ngày nghỉ việc trong trường hợp này được coi như ngày công thực tế đạt kết quả *tốt* theo qui định).
 - b) Nếu nguyên nhân xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp là do lỗi của 2 phía (Người sử dụng lao động và Người lao động) thì Người lao động được hưởng 100% tiền lương chức danh. Tiền lương hiệu quả và tiền thưởng từ lợi nhuận của Người lao động phụ thuộc vào mức hệ số hiệu quả trong quý được xếp loại (những ngày nghỉ việc trong trường hợp này được coi như ngày công thực tế đạt kết quả *trung bình* theo qui định).
 - c) Nếu nguyên nhân xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp là do lỗi của Người lao động thì Người lao động được hưởng tiền lương chức danh căn cứ vào tỷ lệ số ngày công thực tế trong tháng so với ngày công tiêu chuẩn theo qui định (ít nhất bằng 75% mức tiền lương chức danh khi đi làm đầy đủ); không được hưởng tiền lương hiệu quả và tiền thưởng từ lợi nhuận.

Điều 21. Chế độ đối với các trường hợp nghỉ hưu, nghỉ chờ hưu, nghỉ do hết tuổi lao động nhưng chưa đủ điều kiện nghỉ hưu, chết trong thời gian đang công tác, chết trong thời gian nghỉ chờ hưu

1. Chế độ nghỉ hưu: Người lao động khi nghỉ hưu được trợ cấp một lần bằng 03 tháng tiền lương chức danh của tháng liền kề trước khi nghỉ và được tặng quà trị giá 4.000.000 đồng.
 - Chế độ nêu trên áp dụng cả với những trường hợp Người lao động nghỉ do hết tuổi lao động nhưng chưa đủ điều kiện nghỉ hưu.
2. Chế độ nghỉ chờ hưu: Trong thời gian nghỉ chờ hưu theo quy định tại Thỏa ước Lao động tập thể của Tổng Công ty, Người lao động được hưởng 100% mức hệ số chức danh được xếp ở thời điểm trước khi nghỉ; không được hưởng tiền lương hiệu quả và tiền thưởng từ lợi nhuận.
3. Người lao động chết trong thời gian đang công tác, chết trong thời gian nghỉ chờ hưu được trợ cấp một lần bằng 03 tháng tiền lương chức danh của tháng liền kề trước khi chết.
4. Trường hợp Người lao động nghỉ hưu sau khi đã nghỉ chờ hưu theo quy định hoặc chết trong thời gian nghỉ chờ hưu, thì áp dụng mức tiền lương chức danh của một Người lao động khác có các điều kiện tương đương (cùng công việc, cùng vị trí công tác) để làm căn cứ xác định số tiền trợ cấp.
 - Trong những tháng đầu năm khi Tổng Công ty chưa được phê duyệt quỹ lương kế hoạch của năm, đang thực hiện chế độ phân bổ tạm ứng ở mức thấp hơn so với mức phân bổ của tháng 12 năm trước liền kề thì mức tiền lương làm căn cứ xác định khoản trợ cấp một lần nêu trên được tính theo mức tiền lương chức danh của tháng 12 năm trước liền kề (bao gồm cả những khoản phân bổ bổ sung tính cho tháng 12 nếu có) của cá nhân Người lao động.
5. Các khoản trợ cấp và quà tặng nêu trên được trích từ Quỹ Phúc lợi của TCTQLBVN.

Điều 22. Chế độ đối với người mới được tuyển dụng, tiếp nhận

1. Trong thời gian thử việc trước khi được tiếp nhận, tuyển dụng chính thức, Người lao động được hưởng tiền lương chức danh theo vị trí dự kiến xếp nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Nhà nước quy định trên địa bàn làm việc; không có tiền lương hiệu quả và các chế độ lương thưởng khác.
2. Sau khi hết thời gian thử việc:
 - a) Đối với những chức danh nghề không bắt buộc phải có giấy phép hành nghề, năng định và đạt chuẩn tiếng Anh theo qui định: Người lao động được hưởng tiền lương chức danh và các chế độ lương thưởng khác theo các qui định trên.

- b) Đối với những chức danh nghề bắt buộc phải có giấy phép hành nghề, năng định và đạt chuẩn tiếng Anh theo qui định: Ngoài tiền lương chức danh, Người lao động chỉ được hưởng tiền lương giờ (đối với Khối KSKL), tiền lương hiệu quả và tiền thưởng từ lợi nhuận khi có giấy phép hành nghề, năng định và đạt chuẩn tiếng Anh theo qui định.

Điều 23. Chế độ đối với các trường hợp bị tạm đình chỉ công việc, bị kỷ luật lao động, bị thu hồi giấy phép hành nghề, năng định hoặc không đạt chuẩn tiếng Anh theo qui định

1. Trong thời gian bị tạm đình chỉ công việc, Người lao động được tạm ứng 50% tiền lương chức danh.
 - Khi hết hạn tạm đình chỉ mà được kết luận không có lỗi thì Người lao động được thanh toán 100% tiền lương chức danh. Tiền lương hiệu quả và tiền thưởng từ lợi nhuận của Người lao động phụ thuộc vào mức hệ số hiệu quả trong quý được xếp loại (những ngày bị tạm đình chỉ công việc trong trường hợp này được coi như ngày công thực tế đạt kết quả *tốt* theo qui định).
 - Trường hợp bị kết luận có lỗi thì Người lao động không bị truy thu phần tiền lương chức danh đã tạm ứng.
2. Trong thời gian thi hành quyết định kỷ luật (tính từ khi có quyết định kỷ luật đến khi được xóa kỷ luật, trừ trường hợp áp dụng hình thức kỷ luật Sa thải), Người lao động được hưởng các chế độ như sau:
 - a) Đối với hình thức kỷ luật Khiển trách hoặc Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng:
 - Được hưởng 100% tiền lương chức danh tại thời điểm trước khi có quyết định kỷ luật;
 - Không được hưởng tiền lương hiệu quả và tiền thưởng từ lợi nhuận.
 - b) Đối với hình thức kỷ luật Cách chức: Được xếp hệ số chức danh theo công việc mới và được hưởng hệ số hiệu quả căn cứ vào kết quả công tác thực tế hàng quý.
3. Đối với những chức danh nghề, công việc bắt buộc phải có giấy phép hành nghề, năng định và đạt chuẩn tiếng Anh theo qui định: Khi bị thu hồi giấy phép hành nghề, năng định hoặc không đạt chuẩn tiếng Anh theo qui định, ngoài tiền lương chức danh, Người lao động chỉ được hưởng tiền lương giờ (đối với Khối KSKL), tiền lương hiệu quả và tiền thưởng từ lợi nhuận khi có giấy phép hành nghề, năng định và đạt chuẩn tiếng Anh theo qui định.

Điều 24. Chế độ Thưởng ATHK

Việc tạo nguồn và chi trả chế độ Thưởng ATHK được thực hiện theo các qui định của Nhà nước và của TCTQLBVN.

Chương V
TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 25. Trách nhiệm của Tổng Giám đốc

1. Chỉ đạo, hướng dẫn các đơn vị thực hiện Quy chế này.
2. Phê duyệt QCTL riêng do các đơn vị xây dựng.
3. Quyết định chức danh Chuyên viên Tham mưu tổng hợp trên cơ sở đề xuất của các Ban, Văn phòng Khối Cơ quan Tổng Công ty.
4. Chỉ đạo xây dựng, ban hành Qui định về Tiêu chí và Phương pháp đánh giá thành tích tập thể đối với các Ban, Văn phòng và đơn vị trực thuộc Tổng Công ty và các qui định có liên quan để hướng dẫn thực hiện Quy chế này.
5. Báo cáo Hội đồng Thành viên xem xét, sửa đổi Quy chế này nếu cần thiết.

Điều 26. Trách nhiệm của các cơ quan, đơn vị trực thuộc

1. Các đơn vị trực thuộc:

- a) Xây dựng QCTL riêng của đơn vị trên cơ sở Quy chế này và tình hình thực tế của đơn vị, báo cáo Tổng Giám đốc xem xét phê duyệt.
- b) Trên cơ sở Quỹ lương, Quỹ thưởng được phân bổ, các đơn vị thực hiện chi trả tiền lương, tiền thưởng và các chế độ liên quan tới Người lao động theo đúng QCTL riêng đã được phê duyệt.
- c) Lập và gửi các báo cáo số liệu công tác lao động, tiền lương theo qui định của Tổng Công ty.
- d) Phối hợp với tổ chức Công đoàn cùng cấp tổ chức tuyên truyền, phổ biến Quy chế này và QCTL riêng của đơn vị tới Người lao động.

2. Ban TCCB-LĐ:

- a) Phối hợp, hướng dẫn các đơn vị xây dựng QCTL riêng nếu cần thiết.
- b) Tham gia thẩm định QCTL riêng của các đơn vị, báo cáo Tổng Giám đốc xem xét, phê duyệt.
- c) Phối hợp với Ban Tài chính và Ban Kế hoạch xác định tình hình thực hiện Kế hoạch sản xuất kinh doanh, xác định tình hình thực hiện Quỹ lương, Quỹ thưởng của Tổng Công ty; lập kế hoạch phân bổ Quỹ lương, Quỹ thưởng trình Hội đồng Thành viên, Tổng Giám đốc xem xét, phê duyệt.
- d) Phân bổ Quỹ lương, Quỹ thưởng cho các đơn vị.

- e) Kiểm tra, theo dõi việc thực hiện Quy chế này và QCTL riêng của đơn vị.
- f) Đề xuất sửa đổi, bổ sung Quy chế này nếu cần thiết.
- g) Phối hợp với Ban chấp hành Công đoàn TCTQLBVN và các đơn vị tổ chức tuyên truyền, phổ biến Quy chế này tới Người lao động.

3. *Ban Tài chính, Ban Kế hoạch:*

- a) Trên cơ sở tình hình thực hiện kế hoạch sản xuất kinh doanh hàng tháng, hàng quý, đề xuất các biện pháp điều chỉnh kế hoạch, cân đối thu - chi tài chính nhằm đảm bảo nguồn chi trả Quỹ lương, Quỹ thưởng đã được cơ quan có thẩm quyền phê duyệt.
- b) Phối hợp với Ban TCCB-LĐ hướng dẫn, triển khai thực hiện các khoản phải thu, phải nộp theo quy định của pháp luật.

4. *Ban Không lưu, Ban Kỹ thuật:* Tham gia phối hợp xây dựng QCTL của Tổng Công ty và thẩm định QCTL riêng của các đơn vị.

Điều 27. Trách nhiệm của tổ chức Công đoàn

Căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn theo qui định, Ban Chấp hành Công đoàn TCTQLBVN và Ban Chấp hành Công đoàn các cấp có trách nhiệm tổ chức tuyên truyền, phổ biến và giám sát việc thực hiện QCTL.

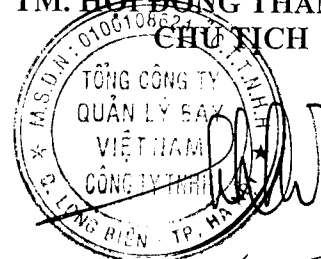
Điều 28. Nguyên tắc sửa đổi, bổ sung QCTL

- 1. Đối với QCTL của TCTQLBVN: Hằng năm, trên cơ sở qui định của Nhà nước về chế độ, chính sách đối với Người lao động, tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh, kiến nghị của các đơn vị và Ban Chấp hành Công đoàn TCTQLBVN, Quy chế này sẽ được xem xét, sửa đổi bổ sung nếu thấy cần thiết.
- 2. Đối với QCTL riêng của đơn vị: Căn cứ vào QCTL của TCTQLBVN, các qui định có liên quan và tình hình thực tiễn tại đơn vị, các đơn vị chủ động nghiên cứu, xây dựng mới hoặc sửa đổi bổ sung QCTL riêng và báo cáo Tổng Giám đốc xem xét, phê duyệt.

Điều 29. Hiệu lực áp dụng

- 1. Quy chế này có hiệu lực áp dụng kể từ ngày 01/10/2013.
- 2. Các quy chế, qui định ban hành trước đây có nội dung trái với Quy chế này hết hiệu lực áp dụng kể từ ngày 01/10/2013./.

TM. HỘI ĐỒNG THÀNH VIÊN
CHỦ TỊCH



BẢNG HỆ SỐ PHÂN BỐ CỦA KHỐI KIỂM SOÁT KHÔNG LƯU

(Ban hành kèm theo Quyết định số: 438/QĐ-HĐTV ngày 20 tháng 10 năm 2013)

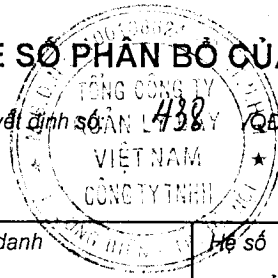
Mã nhóm chức danh	Nhóm Chức danh	Hệ số phân bổ	Ghi chú
1	2	3	4
1	Đài trưởng Đài KSKL (Không lưu)		
1.1	Đài KSKL sân bay Vinh, sân bay Cà Mau	6,67	Chưa áp dụng tại thời điểm ban hành QCTL.
1.2	Đài KSKL sân bay hoạt động 24/24	6,14	
1.3	Đài KSKL sân bay hoạt động 12/24	5,33	
2	Đài phó Đài KSKL (Không lưu)		
2.1	Đài KSKL sân bay Vinh, sân bay Cà Mau	5,33	Gồm cả trạm Radar-Thông tin.
2.2	Đài KSKL sân bay hoạt động 24/24	5,00	
2.3	Đài KSKL sân bay hoạt động 12/24	4,29	
3	Kíp trưởng Không lưu		
3.1	ACC HCM.	5,33	
3.2	APP/TWR TSN; ACC HAN, APP/TWR NBA.	4,86	
3.3	APP/TWR DAN.	4,52	
4	Kíp phó Không lưu	3,98	
5	Kiểm soát viên không lưu		
5.1	Nhóm 1		
5.1.1	KSVKL ACC HCM, APP/TWR TSN.	3,37	
5.1.2	KSVKL ACC HAN, APP/TWR NBA.	3,26	
5.1.3	KSVKL APP/TWR DAN.	3,03	
5.2	Nhóm 2	2,57	Áp dụng đối với KSVKL các Đài KSKL sân bay Cam Ranh, Phú Quốc, Buon Mê Thuột, Vinh, Phú Bài, Cát Bi, Pleiku, Liên Khương, Phù Cát, Cần Thơ.
5.3	Nhóm 3	2,43	Áp dụng đối với KSVKL các Đài KSKL sân bay Côn Sơn, Điện Biên, Tuy Hòa, Rạch Giá, Chu Lai, Đồng Hới, Cà Mau, Thọ Xuân.

Ghi chú:

- Bảng Hệ số nêu trên được dùng để phân bổ Quỹ lương Chức danh, Quỹ lương Hiệu quả và Quỹ lương giờ của Khối KSKL.
- Hằng năm, căn cứ vào điểm đánh giá tổng hợp theo số liệu của năm trước liền kề tại các cơ sở điều hành bay để xác định lại các nhóm đối tượng cụ thể xếp vào các khung hệ số phân bổ.

BẢNG HỆ SỐ PHÂN BỐ CỦA CÁC KHỐI CÒN LẠI

(Ban hành kèm theo Quyết định số AN 438/QĐ-HĐTV ngày 23 tháng 10 năm 2013)



Mã nhóm CD	Khối	Nhóm Chức danh	Hệ số phân bố	Ghi chú
1	2	3	4	5
I	KHỐI QUẢN LÝ			
6		Giám đốc CTQLBMN, MB, MT	11,71	
7		Giám đốc TT HĐĐHB, TTTBTTHK	10,57	
8		Phó Giám đốc CTQLBMN, MB, MT	9,43	
9		Phó Giám đốc TT HĐĐHB, TTTBTTHK	8,57	
10		Trưởng Ban (và tương đương).	9,71	Bao gồm Trưởng Ban chuyên trách trong lĩnh vực công tác Đảng, Đoàn thể cấp Tổng Công ty; Trưởng Trung tâm Phối hợp TKCN; Trưởng Trung tâm Đào tạo-Huấn luyện nghiệp vụ Quản lý bay; Trưởng Ban QLDA ATCC/HAN, TWR TSN, Cơ sở làm việc Gia Lâm (các Ban QLDA khác căn cứ vào QĐ thành lập để xác định mức hệ số tương đương).
11		Phó Trưởng Ban (và tương đương).	7,87	Bao gồm Phó Trưởng Ban chuyên trách trong lĩnh vực công tác Đảng, Đoàn thể cấp Tổng Công ty; Phó Chủ nhiệm Ủy ban Kiểm tra chuyên trách của Đảng ủy TCT; Phó Chủ tịch Công đoàn TCT chuyên trách; Phó Trưởng Trung tâm Phối hợp TKCN; Phó Trưởng Trung tâm Đào tạo-Huấn luyện nghiệp vụ Quản lý bay; Phó Trưởng Ban QLDA ATCC/HAN, TWR TSN, Cơ sở làm việc Gia Lâm (các Ban QLDA khác căn cứ vào QĐ thành lập để xác định mức hệ số tương đương).
12		Trưởng Phòng (và tương đương).	6,67	Bao gồm chức danh Bí thư Đoàn Thanh niên TCT chuyên trách (nếu có).
13		Phó Trưởng Phòng (và tương đương).	5,33	Bao gồm chức danh Phó Bí thư ĐTN TCT chuyên trách (nếu có).
14		Tổ trưởng An toàn các đơn vị.	5,33	
15		Tổ phó An toàn các đơn vị.	4,29	
16		Chuyên viên Tham mưu tổng hợp; Kiểm soát viên chính thuộc Ban Kiểm soát.	5,23	
17		Nhân viên chuyên môn nghiệp vụ; Kiểm soát viên thuộc Ban Kiểm soát.		
17.1		Nhóm 1	3,29	25% (1): Nhân viên CMNV Khối CQ TCT và TT ĐTHL NV QLB. 20% (2): Nhân viên CMNV TT.TBTT HK. 10% (3): Nhân viên CMNV TT.PH TKCN HK. 20% (4): Nhân viên CMNV các đơn vị trực thuộc khác. (Các lĩnh vực CMNV theo khoản 1, Điều 6, QCTL).
17.2		Nhóm 2	3,00	45% (1) + 30% (2) + 30% (3) + 50% (4).
17.3		Nhóm 3	2,14	30% (1) + 50% (2) + 60% (3) + 30% (4).
II	KHỐI HÀNH CHÍNH			
18		Nhân viên hành chính		
18.1		Nhóm 1	3,14	30% (1): Nhân viên Hành chính Khối CQ TCT và TT ĐTHL NV QLB. 20% (2): Nhân viên Hành chính TTTBTTHK. 10% (3): Nhân viên Hành chính TT.PH TKCN HK. 20% (4): Nhân viên Hành chính các đơn vị trực thuộc khác. (Các lĩnh vực HC theo khoản 2, Điều 6, QCTL; trừ LX, ANHK, BV, PV).
18.2		Nhóm 2	2,14	50% (1) + 30% (2) + 30% (3) + 50% (4).
18.3		Nhóm 3	1,57	20% (1) + 50% (2) + 60% (3) + 30% (4).
19		Nhân viên Lái xe	2,57	
20		Nhân viên An ninh Hàng không	1,68	
21		Nhân viên Bảo vệ	1,53	
22		Nhân viên Phục vụ	1,15	

Mã nhóm CD	Khối	Nhóm Chức danh	Hệ số phân bổ	Ghi chú
1	2	3	4	5
III	KHỐI CUNG CẤP DỊCH VỤ BỆNH VIỆN KHÁC			
23		Trưởng Trung tâm	7,37	Trung tâm Kiểm soát Đường dài, Tiếp cận Tại sân; Trung tâm Bảo đảm kỹ thuật.
24		Phó Trưởng Trung tâm	5,71	Trung tâm Kiểm soát Đường dài, Tiếp cận Tại sân; Trung tâm Bảo đảm kỹ thuật.
25		Đội trưởng thuộc Trung tâm	4,86	Trung tâm Kiểm soát Đường dài, Tiếp cận Tại sân; Trung tâm Bảo đảm kỹ thuật.
26		Đội phó thuộc Trung tâm	4,00	Trung tâm Kiểm soát Đường dài, Tiếp cận Tại sân; Trung tâm Bảo đảm kỹ thuật.
27		Trưởng Phòng (và tương đương).	6,67	Phòng HĐ ĐHB, Khí tượng, BDKT, AIP, NOTAM, TBTTHK TSN, Bản đồ và phương thức bay, Trạm Radar-Thông tin Sơn Trà, Quy Nhơn.
28		Phó Trưởng Phòng (và tương đương).	5,33	
29		Đài trưởng Đài KSKL (Kỹ thuật)		
29.1		Đài KSKL sân bay Vinh, Cà Mau	6,67	
29.2		Đài KSKL sân bay hoạt động 24/24	6,14	
29.3		Đài KSKL sân bay hoạt động 12/24	5,33	
30		Đài phó Đài KSKL (Kỹ thuật)		
30.1		Đài KSKL sân bay Vinh, Cà Mau	5,33	
30.2		Đài KSKL sân bay hoạt động 24/24	5,00	
30.3		Đài KSKL sân bay hoạt động 12/24	4,29	
31	ATS	Kíp trưởng Thông báo hiệp đồng bay.	4,86	
32		Nhân viên Thông báo hiệp đồng bay.	2,57	
33		Nhân viên Kế hoạch bay-Quản lý phép bay.	2,57	
34		Nhân viên Xử lý dữ liệu Không lưu	2,57	
35	CNS	Nhân viên Kỹ thuật		
35.1		Nhóm 1	3,43	- 100% (1): HF/VHF; Viba; VSAT; ATM hoặc RDP/FDP; AMSS, Radar tại Nội Bài, Đà Nẵng, TSN, Sơn Trà, Quy Nhơn, Vinh, Cà Mau. - 50% NV Điện nguồn-Điện lạnh tại Nội Bài, Đà Nẵng, Tân Sơn Nhất.
35.2		Nhóm 2.1	3,14	- 70% (2): Các chuyên ngành còn lại. - 25% NV Điện nguồn-Điện lạnh tại Nội Bài, Đà Nẵng, Tân Sơn Nhất.
35.3		Nhóm 2.2	2,29	- 30% (2): Các chuyên ngành còn lại. - 25% NV Điện nguồn-Điện lạnh tại Nội Bài, Đà Nẵng, Tân Sơn Nhất.
35.4		Nhóm 3	2,14	100% (3): AFTN, tổng đài, đường dây, ăng ten.
36	AIS	Nhân viên thiết kế phương thức bay	3,29	
37		Nhân viên TBTTHK		
37.1		Nhóm 1	3,14	30% AIP, Bản đồ, Phương thức bay.
37.2		Nhóm 2	2,57	100% NOTAM, TBTTHK TSN + 70% AIP, Bản đồ, Phương thức bay.
38		Nhân viên Khí tượng		
38.1		Nhóm 1	3,14	Dự báo Khí tượng.
38.2		Nhóm 2	2,29	Khai thác số liệu Khí tượng.
39	SAR	Nhân viên TKCN	2,29	
40	Bổ trợ	Huấn luyện viên không lưu	5,00	
41		Phi công giả định; KSVKL chưa đáp ứng điều kiện, tiêu chuẩn năng định, tiếng Anh.	2,29	
42		Nhân viên Thống kê số liệu bay	2,29	
43		Học viên KSKL		Được Tổng Công ty phân bổ căn cứ vào hợp đồng lao động và các qui định có liên quan của Nhà nước.