CÔNG TY CP VẬN TẢI DẦU KHÍ THÁI BÌNH DƯƠNG	CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Số: 09/QĐ-TBD	*Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 17 tháng 02 năm 2023*

QUYẾT ĐỊNH

Về việc ban hành Quy định về Chính sách quản lý Thuyền viên của Công ty

GIÁM ĐỐC
CÔNG TY CỔ PHẦN VẬN TẢI DẦU KHÍ THÁI BÌNH DƯƠNG

Căn cứ Điều lệ tổ chức và hoạt động của Công ty Cổ phần Vận tải Dầu khí Thái Bình Dương đã được Đại hội đồng cổ đông thông qua;

Căn cứ Quy chế hoạt động của HĐQT và sự phân cấp giữa HĐQT và Giám đốc;

Căn cứ Tờ trình số 01/TTr-ATPCTV-ĐD ngày 15/02/2023 của Phòng An toàn – Pháp chế – Thuyền viên về việc ban hành Quy định về Chính sách Quản lý Thuyền viên của Công ty;

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành Quy định về Chính sách Quản lý Thuyền viên của Công ty Cổ phần Vận tải Dầu khí Thái Bình Dương (kèm theo quyết định này).

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 03 năm 2023.

Điều 3. DPA, Các phòng chức năng, Thuyền trưởng và Thuyền viên đội tàu Công ty chịu trách nhiệm thi hành quyết định này.

GIÁM ĐỐC



Hoàng Đức Chính

Nơi nhận:
- Như điều 3;
- Các Phó Giám đốc (để p/h);
- Lưu: VT, ATPCTV, HT, (2b).

CÔNG TY CP VTDK THÁI BÌNH DƯƠNG
PHÒNG ATPCTV

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

Số: 01/TTr-ATPCTV-ĐD

Tp. Hồ Chí Minh, ngày 15 tháng 02 năm 2023

TỜ TRÌNH
Về việc ban hành Quy định về Chính sách Quản lý Thuyền viên của Công ty

Kính gửi: Giám đốc công ty.

Căn cứ Quy chế về mối quan hệ làm việc của Hội đồng quản trị với Ban điều hành và các cơ quan tổ chức trong Công ty Cổ phần Vận tải Dầu khí Thái Bình Dương được ban hành kèm theo Quyết định số 11/QĐ-TBD-HĐQT ngày 13/06/2022;

Căn cứ Nghị quyết 01/NQ-TBD-HĐQT ngày 16/01/2023 của HĐQT phê duyệt kế hoạch SXKD năm 2023 Công ty CP Vận tải Dầu khí Thái Bình Dương.

Trong năm 2022, Công ty đã triển khai thành công Sổ tay Hệ thống quản lý an toàn và lao động (SLMM) trên đội tàu, qua đó tiến hành trực tiếp quản lý an toàn, kỹ thuật tàu Apollo. Sau thời gian trực tiếp quản lý an toàn, kỹ thuật tàu Apollo, nhận thấy để có thể phát triển Hệ thống quản lý tàu, cũng như chủ động trong tất cả các công việc liên quan, việc phát triển công tác quản lý Thuyền viên là một yêu cầu cần thiết, đóng góp vào sự phát triển chung của Hệ thống quản lý Công ty cũng như tăng sức cạnh tranh của Công ty khi chào tàu với các hãng dầu lớn như ExxonMobil, Chevron, Shell, BP…

Ngoài ra, phát triển công tác quản lý Thuyền viên cũng giúp cho Công ty sẽ chủ động hơn trong các dự án đầu tư tàu. Vì vậy, P. ATPCTV kính trình Giám đốc xem xét thông qua các nội dung của dự thảo Quy định về Chính sách Quản lý Thuyền viên của Công ty, thời gian có hiệu lực áp dụng kể từ ngày 01/03/2023.

Kính trình,

Người trình	Trưởng phòng	Phó GĐ phụ trách	Giám đốc
Bùi Đức Dũng	Vũ Thanh Tùng	Vũ Ngọc Khôi	

CÔNG TY CP VTDK THÁI BÌNH DƯƠNG
PHÒNG ATPCTV

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

Số: 09 /BCĐX-ATPCTV-ĐD

Tp. Hồ Chí Minh, ngày 06 tháng 02 năm 2023

BÁO CÁO ĐỀ XUẤT

Về việc: Ban hành quy định về Chính sách Quản lý Thuyền viên của Công ty

Kính gửi: Giám đốc công ty.

Trong năm 2022, Công ty đã triển khai thành công Sổ tay Hệ thống quản lý an toàn và lao động (SLMM) trên đội tàu, qua đó tiến hành trực tiếp quản lý an toàn, kỹ thuật tàu Apollo. Mặc dù đã triển khai thành công công tác quản lý Thuyền viên trên tàu theo quy định của Công ước Lao đông hàng hải MLC 2006, tuy nhiên công tác về tuyển dụng, chính sách chế độ cho Thuyền viên vẫn thực hiện theo Hợp đồng dịch vụ hỗ trợ vận hành tàu với Công ty PSM.

Công tác quản lý Thuyền viên theo Hợp đồng với Công ty PSM mặc dù hỗ trợ trong công tác tuyển dụng và các chế độ cho Thuyền viên trong điều kiện bộ máy nhân lực quản lý của PAC chưa được hoàn thiện, tuy nhiên nếu tiếp tục kéo dài việc này sẽ dẫn đến việc không đảm bảo yêu cầu về năm kinh nghiệm với Công ty – Years with Operator – trong báo cáo Crew Matrix của tàu. Điều này dẫn đến khó khăn trong việc chào tàu với các hãng dầu lớn như ExxonMobil, Chevron, Shell, BP … ảnh hưởng tới công tác phát triển chung của Hệ thống quản lý Công ty.

Vì vậy, theo kế hoạch phát triển đội tàu và nhiệm vụ trọng tâm của Phòng trong năm 2023, dựa trên các yêu cầu của Bộ luận lao động, bộ luật hàng hải, Công ước MLC 2006, P. ATPCTV đã soạn thảo các quy định về Chính sách Quản lý Thuyền viên dự kiến áp dụng cho Thuyền viên trên đội tàu do Công ty quản lý, bao gồm cả quản lý trực tiếp và thuê của Đơn vị cung ứng bên ngoài.

Phòng ATPCTV kính trình Giám đốc xem xét và phê duyệt nội dung về Quy định về Chính sách Quản lý Thuyền viên của Công ty, bước đầu trong công tác hoàn thiện bộ máy quản lý Thuyền viên.

Kính trình Ông Giám đốc phê duyệt.

Người trình	**Trưởng phòng**	**Phó GĐ phụ trách**	**Giám đốc**
Bùi Đức Dũng	**Vũ Thanh Tùng**	**Vũ Ngọc Khôi**	

TỔNG CÔNG TY CP VẬN TẢI DẦU KHÍ
CÔNG TY CP VTDK THÁI BÌNH DƯƠNG

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

QUY ĐỊNH
REGULATIONS
Về Chính sách Quản lý Thuyền viên của Công ty
(Ban hành kèm theo QĐ số 09 /QĐ-TBD ngày 17/02/2023
của Giám đốc Công ty)
About the Company's crew management policy
(Issued together with Decision No. 09 /QD- TBD dated 17 /02/2023
of the Managing Director)

CHƯƠNG 1
CHAPTER 1
QUY ĐỊNH CHUNG
GENERAL REQUIREMENTS

Điều 1. Phạm vi và đối tượng áp dụng.
Article 1. Scope and application

1.1 Quy định này áp dụng đối với:

+ Các công việc tuyển dụng thuyền viên mới vào làm việc trên các tàu của Công ty.

+ Áp dụng cho thuyền viên đang thực hiện hợp đồng và được phổ biến đến tất cả các thuyền viên của Công ty.

+ Phòng ATPCTV là đầu mối để lập các kế hoạch liên quan và triển khai, trao đổi với thuyền viên về các kế hoạch này và thực hiện các chế độ chính sách cho thuyền viên.

***1.1** This regulation applies to:*

+ Recruit new crew members to work on the Company's Fleet.

+ Apply to seafarers who are performing contracts and disseminated to all crew members of the Company.

+ The Safety-legal-Crew Department is the PIC for establishing relevant plans and implementing, communicating with seafarers about these plans and implementing regimes and policies for seafarers.

1.2 Trong các trường hợp thuê thuyền viên từ các đơn vị cung cấp thuyền viên về phục vụ cho Công ty, mọi chế độ chính sách cho các thuyền viên này sẽ do Giám đốc Công ty quyết định theo nội dung thỏa thuận tại hợp đồng lao động/hợp đồng cung ứng thuyền viên với đơn vị cho thuê thuyền viên.

***1.2** In case of hiring seafarers from Manning agent, all regimes and policies for these seafarers will be decided by the Company's Director according to the content agreed in the Seafarer employment Agreement/Crew supply contract with the Manning agent.*

Điều 2. Giải thích các từ ngữ, các từ viết tắt.
Article 2. Interpretation of terms and abbreviations.

2.1 Công ty: Công ty Cổ phần Vận tải Dầu khí Thái Bình Dương (PV Trans Pacific JSC).

***Company:** Pacific Petroleum Transportation JSC (PV Trans Pacific JSC)*

2.2 Giám đốc: Giám đốc của Công ty Cổ phần Dầu khí Thái Bình Dương.

***Director:** Managing Director of PV Trans Pacific JSC*

2.3 Các cơ sở đào tạo: Các đơn vị/ trung tâm có chức năng tổ chức, thực hiện việc đào tạo và cấp chứng chỉ cho thuyền viên.

Training Center: *Agents/Centers have the function of organizing and conducting training and certification for seafarers.*

2.4 Thời gian đào tạo: Là thời điểm được cử đi đào tạo cho đến khi kết thúc khóa hoặc thời điểm báo cáo thực tập được phê duyệt.

Training period: *It is the time for training until the end of the course or when the training report is approved.*

2.5 Thời gian làm việc nghĩa vụ: Tổng thời gian người được cử đi đào tạo phải cam kết làm việc cho công ty sau khi kết thúc đào tạo.

Obligatory working time: *The total time the person sent for training must commit to work for the company after completing the training.*

2.6 Chi phí đào tạo: Tổng các chi phí trực tiếp cho khoá đào tạo (học phí), các chi phí khác (sinh hoạt phí, bảo hiểm, vé máy bay,…) và các chi phí liên quan trả cho người đi đào tạo (tiền lương, các khoản bổ sung, bảo hiểm, quản lý phí,…).

Training costs: *Total costs for the training course, other expenses (living expenses, insurance, air tickets, ...) and related expenses paid to the trainees. (salary, additional allowances, insurance, management fee,...).*

2.7 Chi phí thay ca: Những chi phí liên quan bao gồm, nhưng không giới hạn: thủ tục nhập rời tàu, visa, đi lại, đại lý phí, ăn ở, bảo hộ lao động, chi phí phát sinh liên quan do việc rời bỏ tàu (chi phí tàu nằm chờ do thiếu định biên) và chi phí nhập tàu của thuyền viên thay thế, chi phí xét nghiệm, cách ly Covid-19 theo quy định hiện hành,… (nếu có).

Crew change cost: *The costs involved include, but are not limited to: formalities for boarding and disembarking, visas, travel, agency fees, accommodation, labor protection, costs incurred in connection with leaving ship (cost of waiting ship due to lack of manning) and cost of boarding for replacement crew, cost of Covid-19 testing and isolation according to current regulations, etc. (if any).*

2.8 Hợp đồng: Nói chung của hợp đồng lao động, hợp đồng SEA, hợp đồng đào tạo, hợp đồng trách nhiệm, hợp đồng cung ứng thuyền viên với Công ty hoặc đang trong giai đoạn tiến hành các thủ tục chấm dứt hợp đồng với Công ty.

Contracts: *Generally of labor contracts, SEA contracts, training contracts, liability contracts, crew supply contracts with the Company or in the process of carrying out the process to terminate the contract with the Company.*

2.9 Sổ tay HTQLAT: Là sổ tay Hệ thống quản lý An toàn và Lao động Hàng hải của Công ty.

SLMS manuals *is the Company Safety & Labor Management manuals*

Điều 3. Qui định về định biên trên tàu.
Article 3: Requirements for onboard manning

- Để đáp ứng đủ định biên theo quy định của Chính quyền tàu treo cờ và phù hợp với những hoạt động thực tiễn của tàu như: trực ca, điều động, làm dây, làm hàng, bảo dưỡng, trực an ninh … định biên tiêu chuẩn tối thiểu trên tàu của đội tàu Công ty Pacific được quy định cụ thể như sau:

  To fully meet the manning as required by the flag Administration and in accordance with the actual operations of the ship such as: watchkeeping, maneuvering, mooring, cargo operation, maintenance, security watch, etc. The minimum manning on board of the Company's fleet are specified as follows:

+ Thủy thủ (II/5 hoặc II/4): 01

+ Thợ máy (III/5 hoặc III/4): 01

In case the ship carrys out STS operation regularly, continuous and long time operation, the ship has to maneuver on a short route, moves frequently, and the ship operating in an area with high security risks, the manning on board will be considered and add the following positions:

+ Deck officer (II/1 or II/2): 01

+ AB (II/5 or II/4): 01

+ Oiler (III/5 or III/4): 01

- Đối với các trường hợp đặc biệt liên quan đến loại tàu, loại hàng chuyên chở, Giám đốc công ty sẽ xem xét bổ sung Thuyền viên theo từng trường hợp cụ thể để đảm bảo hoạt động an toàn tàu.

  For special cases related to the type of ship and type of cargo handled, the Company's Director will consider adding crew members on a case-by-case basis to ensure safe operation of the ship.

Điều 4. Thời gian làm việc trên tàu và thời hạn thay ca
Article 4. Duration for working onboard

Thời hạn làm việc trên tàu của thuyền viên áp dụng theo điều 25 của Quy định này.

The duration of work on board the seafarers shall be as Article 25 of this Regulation.

Thuyền viên của Công ty công tác trên tàu theo chế độ:

The crew members work on board the ship according to the following:

- Từ tối thiểu 05 (năm) tháng đến tối đa 11 (mười một) tháng kể từ ngày thuyền viên chính thức đảm nhận chức danh trên tàu.
  From a minimum of 05 (five) months to a maximum of 11 (eleven) months from the date officially assumes the responsibility on board the ship.

- Trong trường hợp vì lý do không thể thay thuyền viên do dịch bệnh, chiến tranh, xung đột vũ trang, do lệnh của chính quyền cảng, thuyền viên sẽ phải tiếp tục làm việc trên tàu cho đến cảng thuận tiện tiếp theo trong hành trình khai thác của tàu, mà ở đó được phép thay thuyền viên bình thường theo tập quán hàng hải.
  In the event that crew members cannot be replaced due to epidemics, wars, armed conflicts, or by orders of port authorities, seafarers will have to continue working on board the ship until the next convenient port in the voyage. operation of the ship, where it is permissible to replace in accordance with maritime custom.

- Tùy thực tế hoạt động sản xuất kinh doanh và nguyện vọng của thuyền viên, Công ty sẽ kéo dài thời gian làm việc trên tàu nhưng phải đảm bảo đúng quy định của MLC và Chính quyền tàu treo cờ.
  Depending on the actual business activities and the crew's aspirations, the Company will extend the working time on the ship but must ensure compliance with the regulations of the MLC and the flag Administration.

- Thời gian làm việc hàng ngày trên tàu theo các quy định của Bộ luật Hàng hải Việt Nam năm 2015, Công ước Lao động Hàng hải (MLC 2006) được sửa đổi bổ sung năm 2018, Sổ tay HTQLAT, Bộ luật lao động 2019 và tập quán của ngành hàng hải.
  Daily working time on board according to the provisions of Vietnam Maritime Code 2015, Maritime Labor Convention (MLC 2006) amended and supplemented in 2018, SLMS Manuals, Labor Code 2019 and customs of the maritime industry.

STT *No.*	Chức danh *Rank*	Số lượng *Quantity*	Ghi chú *(SCTW Reg.)*
1	Thuyền trưởng *Master*	1	II/2
2	Đại phó *Chief Officer*	1	II/2
3	Phó hai *Second Officer*	1	II/1
4	Phó ba *Third Officer*	1	II/1
5	Máy trưởng *Chief Engineer*	1	III/2
6	Máy hai *Second Engineer*	1	III/2
7	Máy ba *Third Engineer*	1	III/1
8	Máy tư *Fouth Engineer*	1	III/1
9	Sỹ quan điện *Electrical Officer*	1	III/6
10	Thủy thủ trưởng *Bosun*	1	II/4 hoặc II/5
11	Thợ bơm *Pump man*	1	
12	Thủy thủ AB *ABD*	3	II/5
13	Thủy thủ OS *OSD*	1	II/4
14	Thợ cả *Fitter*	1	III/4 hoặc III/5
15	Thợ máy AB *ABE*	3	III/5
16	Bếp trưởng *Cook*	1	
17	Phục vụ *Messman*	1	
Tổng số / *Total*:		21	

- Đối với một số trường hợp đặc biệt (tàu biển có tuyến hoạt động ngắn, mức tự động hóa cao...), căn cứ vào đặc tính kỹ thuật, mức độ tự động hóa và vùng hoạt động của tàu, Quốc gia tàu mang cờ/Cơ quan đăng ký tàu biển quyết định định biên của tàu phù hợp với thực tế sử dụng, khai thác tàu, tuy nhiên số lượng và các chức danh thuyền viên không ít hơn theo qui định trong "**Giấy chứng nhận định biên an toàn tối thiểu**" của tàu.

  For special cases (ships with short operating routes, high level of automation...), based on technical characteristics, level of automation and operating areas of ships, the Flag State/Ship registration authority decide the ship's manning in accordance with the actual use and operation of the ship, however the number and titles of crew members are not less than as specified in the "Minimum safe manning certificate" of the ship.

- Trường hợp tàu hoạt động chuyển tải thường xuyên, liên tục và kéo dài, tàu phải điều động tuyến ngắn, dịch chuyển thường xuyên, tàu hoạt động trong khu vực có nguy cơ cao về an ninh, định biên trên tàu sẽ được xem xét, bổ sung các chức danh sau:

  + Sỹ quan boong (II/1 hoặc II/2): 01

- Hàng tháng công ty đã trả trong lương số tiền làm thêm giờ cho thuyền viên phù hợp với quy định về thời gian làm việc trên tàu. Thuyền viên phải thực hiện làm thêm (miễn là thời gian làm thêm này không vượt quá các quy định trong Bộ luật quản lý an toàn quốc tế ISM Code và Công ước MLC 2006) khi có yêu cầu của Thuyền/Máy trưởng nhằm đảm bảo tàu trong điều kiện bảo dưỡng tốt và hoạt động sản xuất an toàn và hiệu quả. Thuyền/Máy trưởng chịu trách nhiệm sắp xếp và bố trí thời gian làm việc và nghỉ bù hợp lý cho Thuyền viên trên tàu thoả mãn quy định của Công ty và Công ước MLC 2006.
  Monthly, the Company has paid in salary the amount of overtime for crew members in accordance with regulations on working time on board. Seafarers must perform overtime work (as long as this overtime does not exceed the provisions of the International Safety Management Code and the MLC Convention 2006) at the request of the Master / Chief Engineer to ensure ships in good maintenance and safe and efficient operations. The Master/Chief Engineer are responsible for arranging reasonable working and resting time for the crew on board the ship in compliance with the Company's regulations and the MLC Convention 2006.
- Các hoạt động/công việc không được tính là thời gian làm việc ngoài giờ gồm: Các công việc/hoạt động thực hiện trong những trường hợp khẩn cấp ảnh hưởng đến an toàn của tàu, hành khách, thuyền viên hoặc hàng hoá trên tàu do Thuyền trưởng là người quyết định, hoặc đối với việc hỏa hoạn trên tàu, hoặc thực tập tình huống khẩn cấp trên tàu, hoặc các công việc yêu cầu để trợ giúp các tàu khác hoặc những người đang trong tình huống nguy hiểm khẩn cấp theo thông lệ của Hàng hải quốc tế.
  Activities/works that do not consider as overtime include: Work/activities performed in emergencies affecting the safety of the ship, passengers, crew or cargo on board ship at the discretion of the Master, either in the case of a fire on board, or in emergency practice on board, or in any work required to assist other ships or persons in urgent situations in accordance with international maritime practices.
- **Thời gian tối thiểu giữa hai lần thay đổi 02 chức danh quản lý của cùng một bộ phận (Thuyền trưởng – Đại phó, Máy trưởng – Máy hai) là 01 chuyến hàng (xếp và dỡ), trong mọi trường hợp không ít hơn 07 ngày. Việc thay đổi cùng lúc 02 chức danh này chỉ được cho phép nếu Thuyền viên mới nhận nhiệm vụ đã có ít nhất 03 tháng thực tập chức danh trên tàu.**
  The minimum duration between two changes of 02 management positions of the same department (Master – Chief Officer, Chief Engineer – Second Engineer) is 01 shipment (loading and unloading), in any case not less than 07 days. The change of these two ranks at the same time is only allowed if the new crew member has had at least 03 months of training on the ship.
- Thuyền viên trước khi xuống tàu sẽ ký Mẫu cam kết đọc hiểu theo mẫu của Phụ lục 01 Quy định này.
  Before disembarking, seafarers will sign a commitment to read and understand according to the form in Appendix 01 to this Regulation.

Điều 5. Thời gian nghỉ ca, công tác điều động- luân chuyển đối với thuyền viên dự trữ:
Article 5. Reserve time, manoeuvre-rotation for reserve crew members:

- Thuyền viên Công ty được nghỉ ca theo quy định của Công ước MLC 2006. Tuy nhiên để phục vụ cho hoạt động sản xuất kinh doanh, Công ty có quyền điều động thuyền viên nhập tàu ngay sau khi về nghỉ ca và sẽ bố trí nghỉ bù trong thời gian sớm nhất, nhưng tổng thời gian công tác trên tàu liên tục không được vượt quá 11 tháng.
  The Company's crew members are entitled to rest in accordance with the provisions of the MLC Convention 2006. However, in order to serve business activities, the Company has the right to dispatch the crew to enter the ship right after returning from the shift and will

arrange compensatory leave as soon as possible, but the total working time on board continuously must not exceed 11 months.

- Thuyền viên dự trữ sẽ phải tham dự các khóa huấn luyện, đào tạo hoặc điều động biệt phái lên văn phòng khi Công ty có yêu cầu. Các chi phí phụ cấp có liên quan (nếu có) trong thời gian này sẽ do Giám đốc Công ty xem xét hỗ trợ theo thực tế.
  Reserve crewmembers will have to attend training courses, train or work in the office when required by the Company. The relevant allowance costs (if any) during this time will be considered and approved by the Company's Director.
- Trong thời gian dự trữ, nếu thuyền viên có kế hoạch nghỉ dài hơn 2 tháng để giải quyết những việc quan trọng như: tham gia các khóa đào tạo, giải quyết việc gia đình/cá nhân… thì phải gửi đơn cho Công ty càng sớm càng tốt, đồng thời cam kết thời gian sẵn sàng quay lại tàu công tác. Trường hợp thuyền viên không có đơn gửi Công ty và liên tục 02 lần từ chối lệnh điều động nhập tàu của Công ty (mà không có lý do chính đáng) thì Công ty sẽ chấm dứt mọi chế độ liên quan và/hoặc có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (HĐLĐ) với thuyền viên. Khi đó, thuyền viên có trách nhiệm bồi hoàn chi phí đào tạo và các chi phí liên quan theo cam kết đã ký (nếu có).
  During the reserve period, if the crew members plan to take a vacation longer than 2 months to deal with important things such as: attending training courses, dealing with family/personal matters, etc., they must submit an application to the Company as soon as possible, and commit the time to being ready to return for working. In case the seafarer does not send a letter to the Company and repeatedly refuses the Company's order to enter the ship (without a valid reason), the Company will terminate all related regimes and/or have the right to unilaterally terminate the labor contract with the seafarer. At that time, seafarers are responsible for reimbursement of training costs and related expenses according to the signed commitment (if any).

CHƯƠNG 2: QUY ĐỊNH VỀ TUYỂN DỤNG, THUYỀN VIÊN NGHỈ CA
CHAPTER 2: RECRUITMENTS ON RECRUITMENT, RESERVE CREW

Điều 6. Yêu cầu chung đối với Thuyền viên khi tuyển dụng mới vào Công ty.
Article 6. General requirements for newly recruited Seafarers.

- Có các giấy chứng nhận chuyên môn nghiệp vụ, kinh nghiệm liên quan và độ tuổi đáp ứng theo các tiêu chuẩn của Công ước STCW và cơ quan chính quyền quản lý hàng hải địa phương.
  Have competency qualifications, relevant experience and age that meet the standards of the STCW Convention and the local maritime regulatory authority.
- Có giấy chứng nhận y tế tại các bệnh viện được chứng nhận phù hợp với quy định về kiểm tra sức khỏe cho Thuyền viên.
  Having a medical certificate from a certified hospital in accordance with regulations on health examination for Seafarers.
- Tất cả các Sĩ quan, đặc biệt là Sĩ quan quản lý, phải thông thạo các quy định của IMO và hiểu biết về ISM Code.
  All Officers, especially Senior Officers, must be familiar with IMO regulations and understand the ISM Code.
- Tất cả các Sĩ quan quản lý phải có khả năng giao tiếp tiếng Anh thông thạo đạt chuẩn tiếng Anh Hàng hải theo quy định của IMO.
  All Senior Officers must be able to communicate fluently in English up to the standards of Maritime English in accordance with IMO regulations.

- Tất cả các Sĩ quan phải hiểu biết về chính sách An toàn, Sức khỏe và bảo vệ Môi trường (HSE) theo quy định của Công ước STCW và MARPOL.
  All Officers must be knowledgeable about the Safety, Health and Environmental Protection (HSE) policy as required by the STCW and MARPOL Conventions.

Điều 7. Yêu cầu về độ tuổi và kinh nghiệm làm việc
Article 7. Age and work experience requirements

- Kinh nghiệm làm việc của Thuyền viên được xác định trên
  + Số năm làm việc cho Công ty – Áp dụng đối với Thuyền viên dự trữ
  + Số năm kinh nghiệm chức danh
  + Số năm kinh nghiệm làm việc trên loại tàu tanker mà Thuyền viên dự tuyển.

  Yêu cầu tối thiểu về kinh nghiệm làm việc cho Công ty và các yêu cầu về độ tuổi tối đa, về kinh nghiệm làm việc của các chức danh khi tuyển dụng mới liệt kê chi tiết tại Phụ lục 02 đính kèm.
- *Seafarer's work experience is determined on*
  + *Number of years working for the Company – Applies to Reserve Crew members*
  + *Number of years in rank*
  + *Number of years in type of tanker that the crew member applies for.*

  The minimum requirements on working experience for the Company and the requirements on the maximum age and working experience of new titles when recruiting is detailed in Appendix 02 attached.

Điều 8. Tiêu chuẩn, yêu cầu về bằng cấp và các giấy tờ khác
Article 8. Standards, requirements for qualifications and other documents

Các quy định về tiêu chuẩn, bằng cấp và các giấy tờ khác liên quan theo Phụ lục 02 đính kèm.

Regulations on standards, certificates and other relevant licenses are specified in Appendix 02 attached.

Điều 9. Tổ chức tuyển dụng bổ sung vào Thuyền viên dự trữ.
Article 9. Organization of additional recruitment of Reserve Crew members.

- Căn cứ nhu cầu sử dụng thuyền viên, hàng năm Công ty sẽ tổ chức các cuộc tuyển dụng nhằm bổ sung thêm thuyền viên mới cho các chức danh cần bổ sung theo nhu cầu khai thác. Phòng ATPCTV sẽ phối hợp với các phòng chức năng để lập kế hoạch tuyển dụng theo qui trình tuyển dụng và đào tạo PAC-06-02 để trình cấp có thẩm quyền phê duyệt. Trên cơ sở kế hoạch được phê duyệt Phòng ATPCTV triển khai thực hiện để tuyển dụng thuyền viên mới.
  Based on the needs of crew members, annually the Company will organize recruitment to add new crew members for the positions that need to be added according to the business needs. The Safety-Legal-Crew Department will coordinate with other departments to make a recruitment plan according to the Procedure for recruitment and training PAC-06-02 to submit for approval. Based on the approved plan, the Safety-Legal-Crew Department deploys to recruit new crew members.
- Đối với Thuyền viên đã làm việc trên đội tàu Công ty và có thời gian nghỉ ca từ 06 tháng trở xuống và trong thời gian nghỉ ca không làm việc trên đội tàu Công ty khác, sẽ được tuyển dụng mà không cần phỏng vấn nếu đi cùng chức danh. Đối với các trường hợp khác (bao gồm thuyền viên chưa chấm dứt Hợp đồng lao động với Công ty) thì vẫn phải tham gia phỏng vấn trước khi điều động lên tàu làm việc.

For Seafarers who have worked on the Company's fleet and have a break of 06 months or less and during the time off, do not work on another company's fleet, will be recruited without interview for same title. For other cases (including seafarers who have not terminated their labor contracts with the Company), they still have to attend an interview before being re-assigning.

- Đối với thuyền viên đã chấm dứt Hợp đồng lao động với Công ty và có nhu cầu làm việc lại trên tàu của Công ty sẽ phải tham gia tuyển dụng như thuyền viên mới.
  For seafarers who have terminated labor contracts with the Company and wish to work on board the Company's ships again, they will have to participate in recruitment as new seafarers.
- Trong tất cả các trường hợp phỏng vấn tuyển dụng, ưu tiên lựa chọn các thuyền viên đã từng đi trên tàu của Công ty và đã được nhận xét hoàn thành tốt nhiệm vụ theo Hợp đồng đi biển gần nhất.
  In all recruitment interviews, priority is given to seafarers who have been on the Company's ships and have been commented on for successfully completing their duties under the latest Seafaring Contract.
- Đối với sinh viên thực tập:
  For students
  + P. ATPCTV liên hệ với các trường đào tạo thuyền viên, ĐH Hàng Hải, ĐH Giao thông vận tải để tìm nguồn sinh viên từ năm thứ 3 trở đi có học lực khá trở lên, ưu tiên sinh viên có hoàn cảnh khó khăn sắp ra trường để tuyển dụng làm Thuyền viên dự trữ của Công ty sau khi tốt nghiệp.
    Safety-Legal-Crew Deaprtment contacts crew training schools, Maritime University, and University of Transport to find sources of students from the 3rd year onwards with good academic performance or higher, giving priority to students from difficult circumstances and soon to graduate to recruit as a Reserve Crew of the Company after graduation.
  + Công ty có thể xem xét cấp học bổng cho đối tượng sinh viên này. Đồng thời, các sinh viên này phải ký cam kết làm việc cho Công ty sau khi ra trường ít nhất 03 năm.
    The company may consider granting scholarships to these students. At the same time, these students must sign a commitment to work for the Company after graduation for at least 3 years.

Điều 10. Thẩm quyền phỏng vấn tuyển dụng thuyền viên.
Article 10. Competence to interview and recruit seafarers.

Khi Công ty có nhu cầu tuyển dụng thuyền viên, căn cứ vào chức danh thuyền viên và số lượng thuyền viên cần phỏng vấn, P. ATPCTV sẽ thông báo danh sách các thành viên của Hội đồng tham gia phỏng vấn theo bảng sau:

When the Company has a need to recruit seafarers, based on the rank and the number of crew members to be interviewed, Safety-Legal-Crew Deaprtment will announce the list of members of the Council participating in the interview according to the following table:

PIC / Chức danh *Ranks*	TBP An toàn *Safety Manager*	TBP Kỹ thuật *Tech. Manager*	TBP Crew *Crew Manager*	DPA	TP. KTTV *C&O Dept Manager*	Thuyền / Máy trưởng *Master / Chief Engineer*	Ban giám đốc *BOD*	Lưu ý *Notes*
Thuyền trưởng *Master*	X	X	X	X	X	X	(1) Tham gia phỏng vấn *Directly interview* (2) Quyết định tuyển dụng *Recruitment decision*	Thuyền viên sẽ được tuyển dụng nếu được ít nhất 50% phiếu đồng ý của Hội đồng phỏng vấn *Crew will pass interview if agreed by at least 50% of interviewers.*
Đại phó *Chief Officer*	X	X	X	X	X	X		
Máy trưởng *Ch. Engineer*	X	X	X	X		X		
Máy hai *2nd Engineer*	X	X	X	X		X		
Sỹ quan boong *Deck Officer*	X		X	X		X		
SQ máy/ Điện *Engineer / Elect. Officer*		X	X	X		X		
Chức danh khác *Other ranks*	X		X			X	BGD quyết định *As BOD's decision*	

Điều 11. Ký Hợp đồng lao động với Công ty.

Article 11. Signing a labor contract with the Company.

- Thuyền viên đáp ứng quy định như điều 10 sẽ ký HĐLĐ với Công ty, sau khi ký hợp đồng thuyền viên là nguồn nhân lực dự trữ của Công ty và Thuyền viên phải tuân theo các qui định, điều động, bố trí công tác của Công ty. Đồng thời thuyền viên cũng được hưởng các chế độ chính sách của Công ty trong suốt thời gian có hiệu lực của hợp đồng. Cụ thể:

  + Thuyền viên được hưởng mức lương và các khoản phụ cấp, chế độ đóng bảo hiểm…. theo qui định trong HĐLĐ.

  + Mức lương của Thuyền viên và các chế độ chính sách sẽ được điều chỉnh, cập nhật theo qui định mới nhất của Nhà nước/Công ty.

  Seafarers who meet the provisions of Article 10 will sign a labor contract with the Company. After signing the contract, the seafarer is a reserve human resource of the Company and the seafarer must comply with the regulations, dispatch and arrange work of the company. At the same time, seafarers are also entitled to the Company's regimes and policies during the validity period of the contract. Specifically:

  + Crew members are entitled to salary and allowances, insurance payment…. according to the provisions of the labor contract.

  + Crew's salary and policies will be adjusted and updated according to the latest regulations of the State/Company.

- Công ty tham gia đóng các BHXH, BHYT, BHTN cho thuyền viên đã ký HĐLĐ theo các quy định hiện hành của Nhà nước.
  The company participates in paying social insurance, health insurance and accident insurance for seafarers who have signed labor contracts according to current regulations of the Country.

- P. ATPCTV có trách nhiệm soạn thảo thang bảng lương cho thuyền viên, nội dung HĐLĐ để trình các cấp phê duyệt, trên cơ sở đó trao đổi với thuyền viên và ký kết hợp đồng.
The Safety-Legal-Crew Dept. is responsible for drafting the crew wage, the content of the labor contract to submit for approval, on that basis, to discuss with the crew and sign the contract.

- P. ATPCTV có trách nhiệm tập hợp và lưu trữ hồ sơ của thuyền viên trong hệ thống, cập nhật các thông tin mới nhất của thuyền viên vào hồ sơ để theo dõi và làm cơ sở để đề xuất các vấn đề về gia hạn hợp đồng, xét nâng bậc, nâng chức danh cho thuyền viên.
Safety-Legal-Crew Dept. is responsible for gathering and storing the crew's file in the system, updating the latest information of the seafarer in the file for monitoring and as a basis for proposing contract renewal issues, consider upgrading, promote for seafarers.

Điều 12. Thuê Thuyền viên của đơn vị cung ứng thuyền viên.
Article 12. Employing from Crew manning agent.

- Khi cần thiết phục vụ yêu cầu khai thác, Công ty sẽ thuê Thuyền viên của các đơn vị cung ứng Thuyền viên.
When necessary to serve the business requirements, the Company will employ Crew members from Crew manning agent.

- Trước khi sử dụng dịch vụ cung ứng Thuyền viên, Phòng ATPCTV yêu cầu nhà cung ứng cung cấp các tài liệu liên quan để khẳng định dịch vụ của họ đáp ứng các yêu cầu của Tiêu chuẩn 1.4 của Công ước MLC 2006, tối thiểu phải bao gồm:
  + Giấy phép cung cấp dịch vụ cung ứng Thuyền viên.
  + Bằng chứng giám sát định kỳ của cơ quan có thẩm quyền.
  + Giấy chứng nhận tuân thủ ISO 9001:2008 và MLC 2006, Tiêu chuẩn 1.4 Công ước MLC 2006.

  (Các tài liệu này phải được lưu trên văn phòng).

  Before using the Crew manning service, the Safety-Legal-Crew Department requires the supplier to provide relevant documents to confirm their service meets the requirements of the Standard 1.4 of the 2006 MLC Convention shall, as a minimum, include:
  + *License to provide seafarer supply service.*
  + *Evidence of periodic surveillance by the competent authority.*
  + *Certificate of compliance with ISO 9001:2008 and MLC 2006, Standard 1.4 MLC Convention 2006.*

  (These documents must be kept in the office).

- Công tác lựa chọn, giám sát và đánh giá chất lượng dịch vụ của các Công ty cung ứng Thuyền viên được thực hiện theo Quy trình lựa chọn và quản lý nhà cung ứng <PAC-03-03>.
The selection, monitoring and evaluation of service quality of Crew supply companies are carried out according to the Procedure for Selection and Management of Contractor <PAC-03-03>.

- Công tác tuyển dụng, lựa chọn và đào tạo Thuyền viên được thực hiện theo Quy trình tuyển dụng và đào tạo <PAC-06-02>.
The recruitment, selection and training of Seafarers is carried out according to the Procedure for Recruitment and Training <PAC-06-02>.

Điều 13. Quản lý bằng cấp, chứng chỉ chuyên môn.
Article 13. Management of Licenses and certificates.

- Nhằm đảm bảo tất cả bằng cấp, chứng chỉ của thuyền viên đầy đủ và còn hiệu lực, trong thời hạn Hợp đồng lao động với thuyền viên, Công ty sẽ giữ hộ tất cả các bằng cấp, chứng chỉ chuyên môn (bản chính) của thuyền viên.
  In order to ensure that all qualifications and certificates of seafarers are complete and valid, during the term of the Labor Contract with the seafarers, the Company will keep all qualifications and professional certificates (original copies) of the crew.

- Đối với các bằng cấp chứng chỉ chứng thực liên quan cần bổ sung theo quy định của Chính quyền tàu treo cờ (khi tàu hành trình) sẽ do Công ty thu xếp và thanh toán (thuyền viên cung cấp, tự chịu chi phí giấy khám sức khỏe theo quy định, biểu mẫu của Chính quyền tàu mang cờ). Nếu thuyền viên chấm dứt Hợp đồng lao động với Công ty sớm hơn thời gian hết hạn các Bằng cấp chứng chỉ này, thuyền viên có trách nhiệm thanh toán lại cho Công ty khi quyết toán thanh lý HĐLĐ chi phí theo tỷ lệ chi phí Bằng cấp chứng chỉ tương ứng với thời gian công tác còn lại cho đến khi hết thời hạn bằng cấp chứng chỉ trên, sau khi trừ đi thời gian công tác trên tàu thực tế từ ngày cấp bằng cấp chứng chỉ.
  For relevant certifications that need to be supplemented according to the regulations of the flag government (when the ship is sailing) will be arranged and paid by the Company (the crew, at their own expense pay for medical examination according to regulations, the form of the flag Administration). If the seafarer terminates the Labor Contract with the Company earlier than the expiry time of these Certificates, the seafarer is responsible for paying back to the Company when finalizing the liquidation of the Labor Contract corresponding to the remaining working time until the expiry of the above certificate, after deducting the actual working time on board from the date of issuance of the certificate.

Điều 14. Thuyền viên nghỉ ca.
Article 14. Crew left after complete SEA

- Sau khi hoàn thành hợp đồng đi biển, thuyền viên nghỉ ca được Công ty thu xếp rời tàu. Số ngày nghỉ ca của thuyền viên được tính từ tối thiểu là bằng 2.5 ngày nhân với số tháng đã công tác liên tục (ví dụ Thuyền viên đã công tác liên tục 10 tháng, số ngày nghỉ ca tối thiểu: 2.5 x 10 = 25 ngày) đến số ngày nghỉ tối đa 02 tháng.
  After completing the SEA contract, the crew members are arranged by the Company to leave the ship. The number of days off for a seafarer is calculated from a minimum of 2.5 days multiplied by the number of months of continuous work (eg Seafarer has worked continuously for 10 months, the minimum number of days off shift: 2.5 x 10 = 25 days) to the maximum number of days off for 2 months.

- Trước thời gian 10 ngày hết hạn nghỉ ca tối đa (02 tháng) thuyền viên phải xác báo sẵn sàng nhận điều động lên tàu làm việc.
  Before the expiry of 10 days maximum leave (02 months), seafarers must confirm their readiness to work on the ship.

- Trong trường hợp, thuyền viên có nhu cầu nghỉ thêm để tự tham gia các khóa học, giải quyết việc gia đình/cá nhân…., thuyền viên phải thông báo cho Phòng ATPCTV về thời gian nghỉ và thời gian dự kiến sẵn sàng nhận lệnh điều động lên tàu để Phòng ATPCTV lập kế hoạch điều động thay ca cho thuyền viên. Tuy nhiên trong thời gian này thuyền viên phải cam kết không làm việc trên các tàu của Công ty khác, nếu Công ty phát hiện thuyền viên đã làm việc trên tàu của các Công ty khác thì thuyền viên sẽ bị chấm dứt HĐLĐ và phải hoàn trả các khoản chi phí do Công ty chi trả theo các điều khoản hợp đồng/cam kết.

In case, the seafarer needs to take extra time off to attend courses, deal with family/personal matters, etc., the seafarer must notify the Safety-Legal-Crew Department of the break time and the expected time to be ready to board the ship so that the Safety-Legal-Crew Department can make a plan to assign crew. However, during this time, seafarers must commit not to work on ships of other companies, if the Company discovers that seafarers have worked on ships of other companies, the seafarers will have their labor contracts terminated and have to pay full refunds to the Company according to the terms of the contract/commitment.

- Trong thời gian thuyền viên nghỉ ca/dự trữ, Công ty sẽ duy trì các chế độ bảo hiểm (BHXH, BHYT, BHTN), theo nội dung trong HĐLĐ của thuyền viên, trong thời nghỉ tối thiểu của thời gian nghỉ ca dự trữ. Sau thời gian này, nếu thuyền viên sẵn sàng công tác mà Công ty chưa điều động công tác trên tàu, thì Công ty sẽ duy trì các chế độ bảo hiểm đến hết tháng thứ 4 sau nghỉ ca. Ngược lại, nếu sau thời gian nghỉ tối thiểu mà thuyền viên chưa sẵn sàng công tác, thì Công ty sẽ dừng mọi chế độ bảo hiểm của thuyền viên đó.
  During the time when the crew members are off, the Company will maintain the insurance regimes (social insurance, health insurance, accident insurance), according to the content of the crew's labor contract, during the minimum of the time leave. After this time, if the crew is ready to work but the Company has not assign to work on the ship, the Company will maintain the insurance regimes until the end of the 4th month after the leave. On the contrary, if after the minimum rest period, the seafarer is not ready to work, the Company will stop all insurance policies of that seafarer.
- Trong thời gian nghỉ ca của Thuyền viên, nếu được Công ty điều động, Thuyền viên có trách nhiệm tham gia docking tàu và được thanh toán các chế độ liên quan do Phòng ATPCTV và các phòng liên quan đề xuất Giám đốc phê duyệt.
  During the time leave, if requested by the Company, the Seafarer is responsible for participating in docking the ship and is paid the relevant regimes proposed by the Safety-Legal-Crew Department and the relevant departments for approval by the Director.

CHƯƠNG 3
CHAPTER 3
QUY ĐỊNH VỀ HUẤN LUYỆN, ĐÀO TẠO, NÂNG BẬC, NÂNG CHỨC DANH.
REGULATIONS ON TRAINING, EDUCATION, UPGRADE, PROMOTE.

Điều 15. Yêu cầu chung về công tác huấn luyện đào tạo.
Article 15. General requirements for training.

- Cung cấp một đội ngũ sĩ quan Thuyền viên được đào tạo bài bản, có đủ khả năng chuyên môn để phục vụ cho đội tàu mà Công ty quản lý.
  Provide well-trained and qualified Crew officers to serve the Company's Fleet.
- Công tác đào tạo phải đa mục đích, vừa cung cấp một đội ngũ Thuyền viên được đào tạo một cách bài bản, vừa hỗ trợ Thuyền viên trong các chương trình đào tạo tự nâng cao thông qua việc cấp chứng chỉ và trang bị đủ bằng cấp để họ có cơ hội thăng tiến.
  Training must be multi-purpose, both providing a well-trained Seafarers and supporting Seafarers in self-improvement training programs through certification and adequate equipment qualifications to give them a chance to promote.
- Cung cấp cho Thuyền viên những kiến thức cơ bản về các vấn đề an toàn, sức khoẻ và môi trường, điều này giữ an toàn cho việc hành hải, cho chính bản thân họ, cho đồng nghiệp, hàng hoá và môi trường, bảo vệ quyền lợi và tài sản của Công ty.

Provide Seafarers with basic knowledge of safety, health and environmental issues, which keeps navigation safe, for themselves, for their colleagues, cargo and the environment, protecting the interests and assets of the Company.

- Công ty sẽ tổ chức các khoá đào tạo cấp bằng và nâng cao tay nghề cho Thuyền viên về an toàn, vận hành và các lĩnh vực khác thông qua các trường hàng hải bằng kinh phí đào tạo của Công ty.
  The Company will organize training courses to grant qualifications and improve skills for Seafarers in safety, operation and other fields through the maritime schools with the training budget of the Company.
- Để phục vụ cho việc nâng cao kiến thức, khả năng chuyên môn của Thuyền viên, Công ty sẽ tổ chức các khoá đào tạo để nâng cao nghiệp vụ chuyên môn cho đội ngũ sỹ quan, Thuyền viên bằng hình thức tổ chức buổi trao đổi, chia sẻ kinh nghiệm trên Công ty hoặc Công ty sẽ kết hợp với các Trung tâm đào tạo bên ngoài có các chương trình đào tạo hiệu quả và phù hợp để tổ chức các khóa học.
  In order to serve to improve the knowledge and professional ability of Seafarers, the Company will organize training courses to improve professional skills for officers and seafarers in the form of an award ceremony for exchange and share experiences on the Company or the Company will combine with external Training Centers with effective and appropriate training programs to organize courses.

Điều 16. Hình thức đào tạo.
Article 16. Forms of training.
16.1 Đào tạo tại chỗ (đối với Thuyền viên mới, đã từng có kinh nghiệm đi tàu với chức danh tuyển dụng):
16.1 On-site training (for new Seafarers have had sailing experience at the same rank):

- Phòng ATPCTV tập hợp danh sách Thuyền viên cần đào tạo và lập kế hoạch đào tạo, trong đó nêu rõ hình thức đào tạo, thời gian và chi phí đào tạo để trình cấp trên phê duyệt.
  The Safety-Legal-Crew Department gathers a list of seafarers who need training and establishes a training plan, clearly stating the form of training, time and cost of training to submit for approval.
- Sau khi đào tạo, Thuyền viên tham gia phỏng vấn về các nội dung đã được cập nhật, hướng dẫn, chia sẻ. Kết quả phỏng vấn sẽ được xem xét trong công tác điều động lên tàu, đảm nhận chức danh.
  After training, crew members participated in interviews about updated, guided and shared contents. The interview results will be considered assigning onboard.
- Đối với thuyền viên mới được tuyển dụng và thuyền viên đang nghỉ ca, Công ty xem xét điều động tới các phòng chức năng của Công ty để tham gia thực hiện các công việc nhằm nâng cao năng lực quản lý, cũng như sử dụng các kinh nghiệm của bản thân để xử lý các công việc liên quan. Trong thời gian này thuyền viên được hưởng lương và các chế độ theo quyết định của Giám đốc Công ty.
  For newly recruited seafarers and crew members who are on leave, the Company considers sending them to the Company's Departments to participate in performing tasks to improve management capacity, as well as use own experience to handle related jobs. During this time, seafarers are entitled to salary and other benefits as decided by the Company's Director.

16.2 Đào tạo bên ngoài (đối với Thuyền viên dự trữ):
16.2 External training (for Reserve Crew):

- Đối với Thuyền viên đang nghỉ dự trữ: Phòng ATPCTV rà soát danh sách Thuyền viên dự trữ, căn cứ vào Biên bản đánh giá năng lực Thuyền viên <PAC-06-02-10> trước đây khi còn công tác trên đội tàu Công ty, tập hợp danh sách Thuyền viên cần đào tạo và liên hệ các Trung tâm đào tạo bên ngoài để tổ chức cho Thuyền viên tham gia các khóa học.
  For Seafarers on leave: The Safety-Legal-Crew Department reviews the list of Reserve Crew members, based on the previous Crew Assessment Report <PAC-06-02-10> while still working on the fleet, gather a list of Seafarers who need training and contact external Training Centers to organize training courses.
- Khi có các khóa đào tạo, huấn luyện mới, đặc biệt là các khóa đào tạo chuyên đề từ các Trung tâm đào tạo Thuyền viên, Phòng ATPCTV lập danh sách đưa Thuyền viên đi đào tạo hoặc mời các chuyên gia giỏi đào tạo cho Thuyền viên tại Trung tâm đào tạo bằng nguồn kinh phí của Công ty.
  When there are new training courses, especially thematic training courses from Seafarer Training Centers, the Safety-Legal-Crew Department makes a list to send Seafarers for training or invites good experts to train at the Training Center with the Company's funds.
- Kết quả đào tạo là cơ sở xem xét nâng bậc lương, chức danh cho thuyền viên.
  Training results are the basis for considering raising salary and promote for seafarers.

16.3 Đào tạo đột xuất
16.3 Unscheduled training

- Phòng ATPCTV lên kế hoạch đào tạo tại tàu trong những trường hợp sau:
  + Khi có các công ước, quy định,… mới cần cập nhật cho Thuyền viên.
  + Khi có các vấn đề liên quan đến lỗi vetting, an toàn, an ninh,...
  + Khi cần đào tạo thao tác thực tế với các trang thiết bị, máy móc trên tàu.
  + Khi Công ty có chiến dịch đào tạo theo từng chủ đề.
- *The Safety-Legal-Crew Department plans on-board training in the following cases:*
  + *When there are new conventions, regulations, etc., it is necessary to update the Crew members.*
  + *When there are issues related to vetting, safety, security,...*
  + *When it is necessary to train in practical operation with equipment and machinery on board the ship.*
  + *When the Company has a training campaign on each topic.*

16.4 Đào tạo tại tàu: theo quy trình PAC-06-02
16.4 On-board training: *according to procedure PAC-06-02*

Điều 17. Chi phí đào tạo.
Article 17. Training expenses.

- Đối với Thuyền viên dự trữ: Tùy theo nhu cầu khai thác trong thời gian thuyền viên dự trữ tham gia các khoá đào tạo trên bờ (nếu có), các chi phí liên quan đến khóa học bao gồm: chi phí khóa học, chi phí ăn ở và đi lại sẽ do Công ty chi trả, chi phí này sẽ được phân bổ trong thời gian 03 năm kể từ ngày kết thúc khóa đào tạo.
  For Reserve Crew: Depending on the business needs during the time when the reserve crew member participates in shore training courses (if any), the costs related to the course include: course cost, accommodation and travel expenses will be paid by the

Company, this cost will be distributed over a period of 03 years from the end of the training course.

- Đối với Thuyền viên làm việc trên tàu: thuyền viên được phổ biến cập nhật các quy định mới do IMO và Chính quyền tàu treo cờ ban hành và được hưởng các quyền lợi sau:
  + Lương: Theo qui định mới nhất của Công ty.
  + Trường hợp thuyền viên đang đảm nhận một chức danh chính mà kiêm nhiệm thực tập một chức danh khác thì vẫn hưởng lương, chế độ theo chức danh chính đang đảm nhận.
  + Thuyền viên đào tạo thực tế tại tàu được hưởng các quyền lợi về ăn ở, đi lại, trang bị bảo hộ lao động, bảo hiểm như thuyền viên đảm nhận chức danh chính thức.
  + Thời gian đào tạo tối đa 02 tháng
- *For Seafarers working on board ships: seafarers are informed to update new regulations issued by IMO and flag authorities and have the following benefits:*
  + *Salary: According to the latest regulations of the Company.*
  + *In case a seafarer is holding a main rank but concurrently intern in another position, will still receive salary and regime according to the main rank.*
  + *Seafarers with practical training at the ship are entitled to the same benefits of accommodation, travel, labor protection equipment and insurance as seafarers holding official ranks.*
  + *Training period up to 2 months*

Điều 18. Thời gian làm việc nghĩa vụ sau khóa đào tạo.
Article 18. Obligatory working time after the training course.

- Thuyền viên sau khi hoàn tất thời gian đào tạo trên tàu thì phải có nghĩa vụ làm việc cho Công ty ít nhất là 05 năm đối với Sỹ quan và 03 năm đối với các chức danh còn lại (bao gồm cả thời gian làm việc thực tế trên tàu và thời gian nghỉ chế độ trên bờ) kể từ ngày ký hợp đồng lao động chính thức (đối với thuyền viên chưa ký hợp đồng lao động) hoặc ngày phê duyệt Báo cáo thực tập (đối với thuyền viên đã ký hợp đồng lao động).
  After completing the training period on board, seafarers are obliged to work for the Company for at least 05 years for officers and 03 years for the other ranks (including actual working time on board and on shore) from the date of signing the official labor contract (for seafarers who have not yet signed a labor contract) or the date of approval of the Training Report (for seafarers who have signed employment contract).
- Trường hợp thuyền viên vi phạm các quy định về thời gian làm việc nghĩa vụ, phải bồi thường một phần hoặc toàn bộ chi phí đào tạo - huấn luyện (bao gồm cả chi phí thay ca và các chi phí hợp lý khác nếu có), chi phí tiền lương trong thời gian được cử đi đào tạo và các khoản tiền phạt được quy định trong Hợp đồng đào tạo.
  In case a seafarer violates the regulations on duty working time, he must compensate part or all of the training - training expenses (including the cost of changing shifts and other reasonable expenses, if any), salary expenses during the training period and the fines specified in the Training Contract.

Điều 19. Bồi thường và cam kết sau đào tạo.
Article 19. Compensation and commitment after training.

- Thuyền viên được Công ty thu xếp đào tạo hoặc do Công ty chi trả các khoản phí, phải ký hợp đồng đào tạo với Công ty. Sau khi hoàn thành khóa đào tạo, phải ký hợp đồng lao động dài hạn, trong đó cam kết làm việc cho Công ty theo thời hạn quy định tại điều 18 (bao gồm cả thời gian làm việc thực tế trên tàu và thời gian nghỉ chế độ trên bờ, trong đó thời gian làm việc trên tàu tối thiểu là 42 tháng đối với Sỹ quan và 28 tháng đối với các chức danh còn lại).
Seafarers who are arranged to train by the Company or paid for by the Company, must sign a training contract with the Company. After completing the training course, a long-term labor contract must be signed, which commits to work for the Company for the period specified in article 18 (including actual working time on board and time off. ashore regime, in which the minimum working time on board is 42 months for Officers and 28 months for the other ranks).

- Thuyền viên phải bồi hoàn một khoản tiền do đơn phương chấm dứt HĐLĐ dài hạn với Công ty mà không được sự đồng ý của Công ty và nghỉ trước 06 tháng so với thời hạn cam kết theo hợp đồng dài hạn đã ký. Chi phí bồi thường sẽ gồm các chi phí đào tạo, và các chế độ trong thời gian nghỉ trên bờ, được tính theo tỷ lệ thời gian làm việc trên tàu thực tế so với thời gian làm việc trên tàu quy định tại điều này.
Seafarers must compensate for a sum of money due to unilaterally terminating long-term labor contracts with the Company without the consent of the Company and leaving 06 months before the commitment period under the signed long-term contract. Compensation costs will include training costs, and allowances during shore leave, calculated according to the ratio of actual time worked on board to the time worked on board as specified in this article.

- Thuyền viên phải bồi thường 100% chi phí đào tạo bao gồm: học phí/tiền công, chi phí ăn ở, đi lại, trang bị cơ sở vật chất (nếu có) do:

  + Thuyền viên bỏ ngang/không đạt kết quả đào tạo hoặc trong quá trình đào tạo vi phạm kỷ luật buộc thôi việc và ngưng đào tạo.

  + Thuyền viên từ chối ký kết hợp đồng lao động vì bất kỳ lý do nào sau khi hoàn tất khóa đào tạo được Công ty đánh giá đạt kết quả theo yêu cầu.

  + Đối với Thuyền viên dự trữ là nguồn sinh viên các trường Hàng hải, Giao thông vận tải, ngoài việc bồi thường chi phí như trên, phải bồi thường thêm 1 khoản tiền khác tương ứng với số tiền mà Công ty đã hỗ trợ học bổng (nếu có) trong khoảng thời gian trước khi ký hợp đồng với Công ty.

- *Seafarers must compensate 100% of training costs including: training fees/wages, accommodation, travel expenses, equipment and facilities (if any) due to:*

  + *Seafarers who quit/fail training results or in the training process violate discipline, force dismissal, and stop training.*

  + *The seafarer refuses to sign a labor contract for any reason after completing the training course that is assessed by the Company with the required results.*

  + *For reserve crew members who are students of VIMARU, Maritime and Transport schools, in addition to the above compensation, they must compensate another amount corresponding to the amount that the Company has supported to study (if any) during the period before signing the contract with the Company.*

- Các nội dung khác, căn cứ Hợp đồng đào tạo đã ký giữa Thuyền viên và Công ty.
Others, based on the training contract signed between the Seafarer and the Company.

Điều 20. Miễn giảm bồi thường chi phí đào tạo.
Article 20. Exemption or reduction of training expenses.

Công ty có thể xem xét miễn giảm một phần hoặc toàn bộ việc bồi thường chi phí huấn luyện/đào tạo hoặc chi phí tạm ứng cho thuyền viên trong những trường hợp sau:

The company may consider waiving part or all of the compensation for training costs or advance costs for seafarers in the following cases:

- Trong thời gian đào tạo (bao gồm đào tạo trên bờ và đào tạo dưới tàu), thuyền viên đã cố gắng hết sức nhưng không đủ khả năng để tiếp thu các nội dung đào tạo hoặc không được các cơ quan có thẩm quyền cấp chứng chỉ/bằng cấp về chuyên môn nghiệp vụ theo yêu cầu của các Công ước quốc tế và quy định của Luật Hàng hải Việt Nam.
  During the training period (including ashore training and aboard training), the seafarers tried their best but were not able to gain the training contents or were not granted by the competent authorities issuing professional certificates/diplomas as required by international conventions and regulations of the Vietnam Maritime Law.
- Thuyền viên không đảm bảo đủ sức khoẻ để có thể đưa xuống đào tạo dưới tàu hoặc trong thời gian đào tạo dưới tàu không có đủ sức khoẻ buộc phải rời tàu.
  Crew members who are not healthy enough to be onboard training or during the training period are not healthy enough to be forced to leave the ship.
- Thuyền viên phải đi làm nghĩa vụ quân sự ở đơn vị quân thường trực hay dự bị theo quy định của pháp luật.
  Seafarers must join the military in a standing or reserve army unit as prescribed by law.
- Gia đình có việc đột xuất (cha, mẹ đẻ, cha, mẹ vợ, con ốm, chết, gặp tai nạn phải nằm bệnh viện) mà không thể tiếp tục tham gia đào tạo, thực hiện hợp đồng đào tạo huấn luyện đã ký kết.
  The family has an unexpected job (father, mother, father-in-law, mother-in-law, child is sick, dies, has an accident requiring hospitalization) but cannot continue to participate in training or perform the training contract signed.
- Các trường hợp khác ngoài những quy định trên, phải được sự phê chuẩn của Giám đốc.
  Other than those specified above, must be approved by the Director.

Điều 21. Điều kiện nâng bậc, nâng chức danh.
Article 21. Conditions for upgrade and promotion.
21.1 Xếp bậc lương:
21.1 Salary:

- Dựa trên kết quả của Hội đồng phỏng vấn đối với thuyền viên mới hoặc trên đánh giá quá trình công tác thực tế đối với thuyền viên đang làm việc trên tàu của Công ty theo các tiêu chí của Phụ lục 03 (đính kèm), P. ATPCTV sẽ tổng hợp kết quả và trình Giám đốc phê duyệt áp dụng bậc lương đi tàu phù hợp.

  Based on the results of the interview for new seafarers or on the assessment of the actual working process for seafarers working on board the Company's fleet according to the criteria of Appendix 03 (attached), Safety-Legal-Crew Dept. will summarize the results and submit to the Director for approval to apply the appropriate crew wage level.
- Đối với mỗi chức danh trên tàu được chia thành 04 bậc lương, Qui định các bậc lương như sau:
  + Bậc 1: Tỉ lệ năng lực thực tế/năng lực yêu cầu: từ 80% - 90%.
  + Bậc 2: Tỉ lệ năng lực thực tế/năng lực yêu cầu: từ 90% - 110%.
  + Bậc 3: Tỉ lệ năng lực thực tế/năng lực yêu cầu: từ 110% - 120%.

+ Bậc 4: Tỉ lệ năng lực thực tế/năng lực yêu cầu: trên 120%.

- *For each rank on board, it is divided into 04 salary levels, specified as follows:*
  + *Level 1: Actual/required capacity ratio: from 80% - 90%.*
  + *Level 2: Actual/required capacity ratio: from 90% - 110%.*
  + *Level 3: Actual/required capacity ratio: from 110% - 120%.*
  + *Level 4: Actual/required capacity ratio: over 120%.*

21.2 Nâng bậc lương:

21.2 Upgrage salary

- Định kỳ quý 1 hàng năm Công ty sẽ tổ chức họp hội đồng lương để xem xét điều chỉnh bậc lương đối với các thuyền viên đáp ứng các điều kiện sau:
  + Có tổng thời gian đảm nhiệm chức danh trên các tàu từ 12 tháng trở lên đối với Sỹ quan quản lý, 14 tháng với sỹ quan vận hành và 16 tháng trở lên đối với các chức danh còn lại.
  + Có mức độ hoàn thành công việc (KPI) hàng tháng, theo phụ lục 04 đính kèm, tối thiểu từ 90% trở lên và có không quá 2 tháng KPI đạt < 90%/năm.
- *At 1st quarter of each year, the Company will hold a meeting of the salary council to consider adjusting the salary level for seafarers who meet the following conditions:*
  + *Having a total time of ranks on board ships from 12 months or more for senior officers, 14 months for junior officers and 16 months or more for the other ranks.*
  + *Having a KPI, according to Appendix 04 attached, at least 90% or more and having no more than 2 months of KPI reaching < 90%/year.*
- Trường hợp thuyền viên có thành tích đặc biệt xuất sắc, đóng góp lớn cho hoạt động SXKD của Công ty hoặc để khuyến khích giữ thuyền viên thì Giám đốc xem xét quyết định nâng bậc lương trước thời hạn.
  In case seafarers have particularly excellent achievements, making great contributions to the Company's business activities or to encourage crew retention, the Director will consider and decide to raise the salary level.
- Ngoài ra, thuyền viên sẽ được đánh giá xếp bậc lương mỗi khi nâng chức danh.
  In addition, seafarers will be evaluated for salary rank each time promoting.

21.3 Nâng chức danh thuyền viên:

21.3 Rank promoting

Để được nâng chức danh cao hơn, tùy từng vị trí/chức danh, thuyền viên cần đáp ứng các yêu cầu sau:

To be promoted to a higher rank, depending on the position/rank, seafarers need to meet the following requirements:

- Đối với thuyền viên nâng chức danh lên Thuyền/Máy trưởng: Có thời gian đảm nhận chức danh chính thức Đại phó/Máy hai trên các tàu của Công ty từ 02 năm trở lên, đã hoàn thành khóa học chuyển cấp và có chứng chỉ Thuyền/Máy trưởng phù hợp với cấp tàu, đã có thời gian thực tập Thuyền/Máy trưởng từ 03 tháng trở lên. Trong quá trình làm việc trên tàu và thời gian thực tập thuyền viên được nhận xét đánh giá hoàn thành tốt nhiệm vụ. Trên cơ sở các thông tin này Công ty sẽ xem xét bổ nhiệm chức danh Thuyền/Máy trưởng theo qui trình của Công ty.
  For seafarers who are promoted to Master/Chief Egngineer: Having the official rank of Chief Officer/Second Engineer on Company fleet for at least 2 years, have completed a

training course and have a certificate of competency for Master/Chief Engineer is suitable for the class of the ship and has had a training period of 03 months or more. During the time working on board and training period, the crew members were evaluated for successfully completing their tasks. On the basis of this information, the Company will consider appointing the Master/Chief Engineer according to the Company's procedures.

- Đối với thuyền viên nâng chức danh Đại phó/Máy hai: Đã qua khóa đào tạo Sỹ quan quản lý và có chứng chỉ Sỹ quan quản lý, có thời gian đảm nhận chức danh chính thức Phó hai/Máy ba trên các tàu của Công ty từ 02 năm trở lên, đã có thời gian thực tập Đại phó/Máy hai từ 02 tháng trở lên. Trong quá trình làm việc trên tàu và thời gian thực tập thuyền viên được nhận xét đánh giá hoàn thành tốt nhiệm vụ. Trên cơ sở các thông tin này Công ty sẽ xem xét bổ nhiệm chức danh Đại phó/Máy hai theo qui trình của Công ty.

  For seafarers who are promoted to Chief Officer/2nd Egngineer: Having the official rank of 2nd Officer/3rd Engineer on Company fleet for at least 2 years, have completed a training course and have a certificate of competency for Chief Officer/2nd Egngineer is suitable for the class of the ship and has had a training period of 02 months or more. During the time working on board and training period, the crew members were evaluated for successfully completing their tasks. On the basis of this information, the Company will consider appointing the Chief Officer/2nd Egngineer according to the Company's procedures.

- Đối với các chức danh khác: Có đầy đủ các bằng cấp, chứng chỉ theo qui định của Chính quyền Việt Nam và Công ước STCW 95; Đã đảm nhận chức danh thấp hơn liền kề trên các tàu của Công ty không ít hơn 01 năm; Đã có thời gian tìm hiểu, thực tập về chức trách nhiệm vụ của chức danh cao hơn sẽ được bổ nhiệm.
  For other ranks: Having all Licenses and certificates as prescribed by the Vietnamese Government and the STCW 95 Convention; Has held an adjacent lower rank on the Company's Fleet for not less than 01 year; Having had time to learn and practice about the responsibilities and duties of a higher rank to be appointed.

- Trong trường hợp cần bổ nhiệm trước thời hạn để điều động đi tàu theo yêu cầu khai thác mà thuyền viên vẫn đáp ứng được chức danh thì Giám đốc xem xét quyết định.
  In case it is necessary to appoint ahead of time to working onboard according to the business requirements, but the crew meets the rank, Director shall consider and decide.

21.4 Các yêu cầu khác:
21.4 Other requirements:

STT *No.*	**Yêu cầu tối thiểu** *Min. Requirements*	**C/O lên Master hoặc 2/E lên C/E** *Promote to Master/C.E*	**2/O lên C/O hoặc 3/E lên 2/E** *Promote to C.O/2.E*	**3/O lên 2/O hoặc 4/E lên 3/E** *Promote to 2.O/3.E*	**Thủy thủ lên Sỹ quan vận hành** *Promote to Junior Officer/ Engineer*
1	Kinh nghiệm tàu tanker */Years in tanker*	4 năm/years	3 năm/years	2 năm/years	1 năm/year
2	Kinh nghiệm vetting / *SIRE or CDI experience*	02 SIREs at C/O or 2/E.	02 SIREs at Officer/Engineer	01 SIRE at Officer/Engineer	
3	Đào tạo tại văn phòng/ *Training at Office*	03 tháng/months	02 tháng/months	01 tháng/month	01 tuần/week

Trong trường hợp đặc biệt, Giám đốc Công ty sẽ quyết định đặc cách nâng chức danh (bỏ qua các yêu cầu nêu trên) cho thuyền viên, trên cơ sở yêu cầu cấp thiết của tàu và đề xuất của DPA, Phòng ATPCTV, Phòng KTTV. Tuy nhiên trong trường hợp đặc cách nâng chức danh này, thuyền viên vẫn phải đáp ứng các yêu cầu của Luật Việt Nam, các văn bản hướng dẫn mới nhất của Chính quyền tàu treo cờ và Công ước STCW 95.

In special cases, the Company's Director will decide specifically to promote (ignoring the above requirements) seafarers, based on the urgent requirements of the ship and the proposal of the DPA, the Safety-Legal-Crew Department, Technical-Material Department. However, seafarers still must meet the requirements of the Law of Vietnam, the latest guiding documents of the flag State and the STCW 95 Convention.

CHƯƠNG 4: QUY ĐỊNH ĐIỀU ĐỘNG THAY CA THUYỀN VIÊN.
CHAPTER 4: REQUIREMENT OF CHANGING CREW

Điều 22. Điều động thay ca thuyền viên.
Article 22. Changing crew

Trên cơ sở thời hạn làm việc trên tàu của thuyền viên, các thuyền viên đang nghỉ ca và kế hoạch khai thác của tàu Phòng ATPCTV lập kế hoạch thay ca cho thuyền viên từng tàu, trong đó gồm các thông tin chính:
On the basis of the crew's working time on the ship, the reserve crew members and the ship's operation plan, the Safety-Legal-Crew Department prepares a changing plan for each ship's crew, which includes the following main information:

- Các chức danh cần thay ca rời tàu: Họ và tên thuyền viên, chức danh, thời gian làm việc trên tàu đến lúc dự kiến thay ca, thông tin liên lạc;
  Signing-off: Full name of crew member, rank, working time on board until disembarkation, contact information;
- Các chức danh thay ca nhập tàu: Họ và tên thuyền viên, chức danh, thời gian đảm nhiệm chức danh chính thức trước đây, thời gian nghỉ ca đến lúc dự kiến thay ca, thông tin liên lạc;
  Signing-on: Full name of crew member, rank, last working onboard, reserve time, contact information;
- Thời gian và cảng dự kiến thay ca;
  Estimated time for changing;
- Chi phí dự kiến thay ca: Chi phí di chuyển, ăn, ở, đại lý, chi phí xuất nhập cảnh, chi phí liên quan dịch bệnh…;
  Estimated fees: Costs of travel, meals, accommodation, agents, immigration costs, costs related to diseases...;
- Thời gian dự kiến tập trung, thuyền viên sẽ lên tàu, tại Công ty để làm quen với HTQLAT của Công ty và được hướng dẫn trước khi nhập tàu, ký hợp đồng đi biển và các cam kết (nếu có).
  Estimated time of gathering signing-on crew at the Company to familiarize themselves with the Company's safety management system and receive instructions before entering the ship, signing the SEA and commitments (if any).
- Thời gian dự kiến tập trung thuyền viên rời tàu về tới Công ty để Lãnh đạo trao đổi và Phòng ATPCTV cập nhật các kế hoạch tiếp theo. Thông báo kế hoạch khám sức khỏe ngẫu nhiên cho thuyền viên rời tàu.

Estimated time to gather signing-off crew at the Company for the Leaders to discuss and the Safety-Legal-Crew Department to update the next plans. Announce the plan of random medical examination for seafarers leaving the ship.

- Có thể sử dụng nguồn tiền CTM trên tàu thực hiện thanh toán các chi phí phục vụ việc thay ca, tùy vào tình hình thực tế và nhu cầu công việc và được Giám Đốc phê duyệt.
  CTM can be used to pay the costs of crew changing, depending on the actual situation and approved by the Director.
- Thời gian bàn giao ca tối thiểu của các chức danh Thuyền trưởng là 04 ngày và Thuyền trưởng mới phải hoàn thành báo cáo thực tập Thuyền trưởng trước khi được bổ nhiệm chính thức.
  The minimum handover time of the Master is 04 days and the new Master must complete the Captain's training report before being officially appointed.

Trên cơ sở kế hoạch được phê duyệt, Phòng ATPCTV thông báo cho thuyền viên chuẩn bị nhập tàu và các phòng chức năng liên quan trên Công ty để phối hợp thực hiện kế hoạch thay ca thuyền viên.
On the basis of the approved plan, the Safety-Legal-Crew Department notifies the seafarers preparing to enter the ship and the relevant departments on the Company to coordinate in implementing the plan to change the crew.

Điều 23. Qui định đối với thuyền viên nhập tàu.
Article 23. Requirements for signing-on crew.

- Vượt qua các đợt kiểm tra ma túy và nồng độ cồn trước khi nhập tàu.
- Thuyền viên phải có đầy đủ bằng cấp chứng chỉ, hộ chiếu, sổ thuyền viên… theo yêu cầu của chức danh sẽ đảm nhận trên tàu và phải còn thời hạn ít nhất 12 tháng.
- Kết quả khám sức khỏe trước khi nhập tàu phải đáp ứng yêu cầu đảm nhận chức danh trên tàu.
- Thực hiện ký các cam kết (nếu có) trong việc tuân thủ các qui định của Công ty, đồng ý hoàn trả các khoản chi phí do công ty chi trả cho việc đào tạo, huấn luyện thuyền viên.
- P. ATPCTV là đầu mối hướng dẫn Thuyền viên trước khi nhập tàu về HTQLAT, các bài học kinh nghiệm và lưu ý khác (nếu có).

- *Pass drug and alcohol tests before entering the ship.*
- *Crew members must have full certificates, passports, seaman books... at the request of the ranks they will undertake on board and must have a validity of at least 12 months.*
- *The results of the medical examination before entering the ship must meet the requirements to assume the rank on the ship.*
- *Sign the commitments (if any) in compliance with the regulations of the Company, agree to reimburse the expenses paid by the company for educating and training seafarers.*
- *Safety-Legal-Crew Dept. is the PIC to guide Seafarers before entering the ship about the safety management system, lessons learned and others (if any).*

Điều 24. Hợp đồng làm việc trên tàu (SEA).
Article 24. Seafarer Employment Agreement (SEA).
24.1 Yêu cầu chung:
24.1 General requirements:

- Thuyền viên trước khi lên tàu làm việc sẽ ký Hợp đồng đi biển (HĐĐB) với Công ty làm cơ sở thanh toán các khoản: lương, phụ cấp, tiền ăn và các khoản chi phí khác liên quan của thuyền viên.
  Before assigning, seafarers will sign a SEA with the Company as the basis for payment of wages, allowances, meals and other related expenses of the crew.

- HĐĐB được lập bằng song ngữ: tiếng Việt và tiếng Anh để thuận tiện cho các cuộc kiểm tra của bên thứ ba lên tàu kiểm tra.
  The SEA is made in bilingual: Vietnamese and English to facilitate third-party inspections on board.
- Các điều khoản, nội dung trong Hợp đồng phải tuân thủ qui định mới nhất của Luật pháp, Công ước Hàng hải, MLC và các qui định của Công ty.
  The terms and contents of the Contract must comply with the latest provisions of the Law, the Maritime Convention and the Company's regulations.

24.2 Các khoản lương qui định trong HĐĐB:
24.2 The salaries specified in the SEA:

Lương đi tàu Là mức lương trả cho thuyền viên làm việc trên tàu tương ứng với từng chức danh và được chỉ ra trong HĐĐB. Lương đi tàu bao gồm:
Rank wage is the salary paid to seafarers working on board ships corresponding to each rank and indicated in the SEA. Includes:

- **Lương Cơ bản**: Là mức lương ký trong Hợp đồng lao động giữa thuyền viên và Công ty ngay sau khi thuyền viên được tuyển dụng vào Công ty.
  ***Basic Wage**: The salary signed in the SEA between the seafarer and the Company immediately after the seafarer is recruited into the Company.*
- **Các khoản hỗ trợ**: các khoản Công ty hỗ trợ cho thuyền viên về chi phí tiền ăn giữa ca, điện thoại, đi lại, chăm sóc sức khỏe của thuyền viên với mỗi tháng làm việc trên tàu được trả cùng với tiền lương hàng tháng.
  ***Support allowances:** the company's allowances for seafarers for mid-watch meals, telephones, travel, and crew's health care with each month of working on board are paid together with the monthly salary.*
- **Phụ cấp đi biển**: là khoản lương thuyền được nhận khi làm việc trên tàu và tùy theo tuyến hoạt động của tàu mà thuyền viên sẽ được nhận tương ứng (Nội địa/Quốc tế).
  ***Seafaring allowance:** is the salary received when working on the ship and depending on the operation route of the ship, the crew will receive respectively (Domestic/ International).*

  Mốc thời gian để chuyển đổi giữa tuyến hoạt động Nội địa < > Quốc tế của tàu được xác định như sau: Thời gian bắt đầu hoạt động tuyến Nội địa (kết thúc hoạt động Quốc tế) là ngày tàu nhập cảnh tại cảng/khu neo đầu tiên của Việt Nam được xác định trên giấy tờ nhập cảnh của tàu; Thời gian kết thúc hoạt động tuyến Nội địa (bắt đầu hoạt động Quốc tế) là ngày tàu xuất cảnh tại cảng/khu neo cuối cùng của Việt Nam được xác định trên giấy phép rời cảng của tàu.
  The timeline for switching between a vessel's Domestic < > International service is determined as follows: The start time of Domestic route operations (end of International operations) is the date the vessel enters the 1st port/anchorage in Vietnam identified on the ship's immigration formalities; The end of domestic service (starting of international operations) is the date on which the ship departures at the last port/anchor area of Vietnam as determined on the ship's Port clearance.
- **Lương hiệu quả công việc:** (KPI) là mức lương hiệu quả làm việc của thuyền viên dựa trên kết quả đánh giá KPI hàng tháng.
  ***Efficiency allowance**: (KPI) is the effective salary of seafarers based on the results of monthly KPI assessment.*
- **Lương hoàn thành nhiệm vụ:** Sau khi kết thúc thời gian công tác trên tàu (hoàn thành hợp đồng SEA) không để xảy ra bất kỳ khiếu nại về hàng hóa, tiêu hao nhiên liệu, sự cố

lớn, các lỗi highrisk, offhire (tối đa 24 giờ), đáp ứng các cuộc kiểm tra của bên thứ ba như SIRE, CDI..., và được các phòng chức năng Công ty đánh giá là hoàn thành tốt nhiệm vụ: Chi bổ sung 01 tháng lương (100%) cơ bản cho Thuyền trưởng và cho Máy trưởng, nửa tháng lương (50%) cơ bản cho Đại phó và cho Máy hai. Phòng ATPCTV có trách nhiệm theo dõi và tập hợp các thông tin về thuyền viên để làm cơ sở đánh giá.

***Salary for completing tasks**: After the end of the working time on the ship (complete the SEA contract), no complaints about cargo, fuel consumption, incident/accident, highrisk observations, offhire (up to 24 hours), meet third-party inspections such as SIRE, CDI..., and are assessed by departments of the Company as having successfully completed the task: Additional expenses for 01 month's basic salary (100%) for the Master and Chief Engineer, half a month's basic salary (50%) for the Chief Officer and Second Engineer. The Safety-Legal-Crew Department is responsible for monitoring and gathering information about seafarers for assessment.*

Vào tuần đầu tiên của tháng tiếp theo, Phòng ATPCTV sẽ chủ trì và phối hợp với DPA, Phòng Khai thác-Thương vụ, Phòng Kỹ thuật - Vật tư để thực hiện đánh giá Sỹ quan quản lý đội tàu. Sau đó sẽ trình lên Giám đốc/PGĐ phụ trách phê duyệt để làm cơ sở thanh toán lương cho thuyền viên.

In the first week of the coming month, the Safety-Legal-Crew Department will coordinate with the DPA, the C&O Department, and the Technical and Materials Department to conduct an assessment of the fleet senior officers. After that, submitt to the Director / Deputy Director in charge for approval to settle for seafarers.

24.3 Các khoản phụ cấp, bổ sung, hỗ trợ khác: Ngoài tiền lương đi tàu, thuyền viên công tác trên tàu được hưởng các khoản bổ sung, hỗ trợ, phụ cấp:

***24.3 Other allowances:** In addition to the salary for sailing, seafarers working on board the ship are entitled to the following additional, support and allowances:*

- Tiền extra works trả cho các công việc thuyền viên trên tàu tổ chức thực hiện theo quy định hiện hành của Công ty được ghi rõ trong Phụ lục 05 đính kèm; Phòng KT-VT dựa trên báo cáo của tàu, lập BCĐX tính toán và trình Giám đốc phê duyệt mức tiền extra works trả cho tàu.

  Extra works paid for the work done by crew members on board the ship in accordance with the current regulations of the Company as specified in the attached Appendix 05; The Department of KT-VT based on the report of the ship, prepares the Executive Committee to calculate and submit to the Director for approval the amount of extra works paid for the ship.

- Sỹ quan kiêm nhiệm chức danh Sỹ quan an toàn, Sỹ quan an ninh tàu biển (SSO), Sỹ quan an ninh mạng tàu biển (CySO) sẽ được hỗ trợ 500.000 đồng/tháng, số tiền này sẽ được chuyển cùng với tiền lương hàng tháng. Mức hỗ trợ này có thể được thay đổi theo quyết định của Giám đốc.

  Officers concurrently holding the rank of Safety Officer, Ship Security Officer (SSO), Ship Cyber Security Officer (CySO) will be supported 500,000 VND/month, this amount will be transferred along with monthly salary. This level of support may be changed at the discretion of the Director.

- Khi tàu hoạt động trong các vùng nguy hiểm (high risk), được xác định theo thông báo mới nhất của tổ chức Joint War Committee, Phòng KTTV sẽ làm việc với bên thuê tàu để yêu cầu họ chi trả số tiền tương ứng với thời gian tàu hoạt động trong khu vực nguy hiểm. Toàn bộ số tiền do bên thuê tàu chi trả sẽ được chuyển trả cho thuyền viên đã tham gia hoạt động trong vùng nguy hiểm. Trường hợp bên thuê tàu đã tính tiền thuê tàu bao gồm cả chi phí cho thuyền viên này thì Giám đốc sẽ quyết định số tiền chi trả bổ sung cho thuyền viên trên cơ sở đề xuất của Phòng KTTV.

When the ship is operating in high risk areas, as determined by the latest announcement of the Joint War Committee, the C&O Department will work with the charterer to ask them to pay the corresponding amount during the time the ship is operating in the danger zone. The full amount paid by the charterer will be returned to the seafarers who have engaged in activities in the danger zone. In case the charterer has already calculated the charter rate including the costs for this seafarer, the Director will decide on the amount of additional payment for the seafarer on the basis of the proposal of the C&O Department.

- Các khoản hỗ trợ, bổ sung khác được xây dựng tương ứng với vùng hoạt động, đặc tính khai thác từng tàu sẽ do Giám đốc Công ty quyết định.
  Other allowances are built corresponding to the operating area, the characteristics of each ship's operation will be decided by the Company's Director.

- Công ty chi trả chi phí khám sức khỏe, xét nghiệm và tiêm chủng cho thuyền viên có lệnh điều động nhập tàu theo chi phí phát sinh thực tế.
  The company pays the costs of medical examination, testing and vaccination for seafarers who have orders to assign onboard according to the actual costs incurred.

- Đối với các chứng chỉ huấn luyện cho các thiết bị chuyên biệt trên từng tàu (như ECDIS, các thiết bị điện áp cao (High Voltage) …), Công ty sẽ hỗ trợ chi trả cho thuyền viên chuẩn bị nhập tàu nhưng chưa được hướng dẫn, đào tạo việc sử dụng thiết bị chuyên biệt đó. Thuyền viên có trách nhiệm tham gia đầy đủ các khóa học để nắm bắt được cách thức vận hành thuần thục thiết bị, kết thúc khóa học thuyền viên được cấp chứng chỉ đã vượt qua khóa huấn luyện.
  For training certificates for specialized equipment on each ship (such as ECDIS, High Voltage equipment ...), the Company will support to pay for crew members preparing to enter the ship but not yet be instructed and trained in the use of such specialized equipment. Seafarers are responsible for attending all courses to understand how to properly operate the equipment, at the end of the course, the seafarer is granted a certificate of having passed the training course.

- Trường hợp trên tàu khuyết chức danh (thiếu thuyền viên của chức danh đó), các thuyền viên phải thực hiện công việc của chức danh bị khuyết sẽ được hưởng 50% khoản lương phụ cấp đi biển của chức danh bị khuyết. Trên cơ sở chức danh bị khuyết và thời gian thuyền viên khác thực hiện thay, Thuyền, Máy trưởng lập danh sách các thuyền viên thực hiện thay để gửi về Công ty làm cơ sở thanh toán.
  In case of vacancy on board the ship (lack of crew of that rank), the crewmembers who must perform the work of this rank will be entitled to 50% of the seafaring allowance of this rank. On the basis of the vacancy and the time taken by another crew member, the Master / Chief Engineer make a list of the crew members to perform the replacement and send it to the Company for payment.

24.4 Lương thực nhận: Là tiền lương đi tàu được xác định theo ngày công thực tế và kết quả đánh giá KPI trong tháng cộng các khoản phụ cấp, bổ sung, hỗ trợ khác trừ các khoản bảo hiểm thuyền viên phải đóng (BHXH, BHYT, BHTN), thuế thu nhập cá nhân, phí công đoàn, đảng phí và khoản đóng góp khác (nếu có)...
24.4 Actual wage received: *Is the salary for sailing determined based on actual working days and KPI assessment results in the month plus other allowances, supplements, and supports, except for the insurance premiums paid by seafarers (social insurance, Health insurance, accident insurance), personal income tax, union fees, party fees and other contributions (if any)...*

Điều 25. Thời hạn làm việc và trách nhiệm của thuyền viên trên tàu.
Article 25. Working terms and responsibilities of seafarers on board.

Thời hạn hợp đồng của Sỹ quan và Thuyền viên, được nêu cụ thể trong HĐĐB, lần lượt là là 07 ± 02 tháng và 09 ± 02 tháng. Sau thời gian này, tùy theo lịch khai thác thương mại của tàu, Thuyền viên có thể công tác tiếp hoặc chuyển sang tàu khác theo nhu cầu của Công ty, nhưng trong mọi trường hợp tổng thời gian công tác liên tục trên tàu không vượt quá 11 tháng.
The contract term of Officers and Crew members, as specified in the SEA, is 07 ± 02 months and 09 ± 02 months respectively. After this time, depending on the commercial operation schedule of the ship, the Seafarer can continue to work or transfer to another ship according to the needs of the Company, but in any case the total continuous working time on the ship does not exceed 11 months.

Khi Công ước, Luật pháp có sự thay đổi về qui định thời gian làm việc trên tàu của thuyền viên, Công ty sẽ cập nhật và ban hành quyết định về thời gian làm việc trên tàu cho thuyền viên.
When there is a change in the Convention or Law on working time on board of seafarers, the Company will update and issue a decision on working time on board for seafarers.

Các thuyền viên phải tuân thủ HTQLAT và hoàn thành chức trách, nhiệm vụ của mình khi làm việc trên tàu. Đối với BCH tàu phải tuân thủ sự hướng dẫn, chỉ đạo của Công ty, các thuyền viên còn lại phải tuân thủ sự phân công công việc trên tàu của Thuyền, Máy trưởng và/hoặc Sỹ quan phụ trách.
Crew members must comply with the SMS and fulfill their responsibilities and duties when working on board the ship. Ship's Board of Command must comply with the instructions and direction of the Company, the remaining crew members must comply with the work assignment on the ship of the Master / Chief Engineer and/or the Officer in charge.

Thuyền trưởng và Phó ba là người giữ và chịu trách nhiệm hoàn toàn trước Công ty về việc quản lý các bằng cấp, chứng chỉ gốc của toàn bộ thuyền viên trên tàu và có nghĩa vụ bàn giao đúng/đầy đủ các bằng cấp chứng chỉ gốc này cho Đại lý hoặc người được Công ty ủy quyền bằng văn bản tại mỗi lần thay ca để gửi về Công ty. Nếu Thuyền trưởng được thay ca (là người rời tàu) thì sẽ bàn giao bằng cấp của mình cho Thuyền trưởng nhận bàn giao (là người nhập tàu) để gửi về Công ty.
The Master and Third Officer are responsible for the management of the original qualifications and certificates of all crew members on board and are obliged to hand over the correct/complete certificates to the Agent or the person authorized by the Company in writing at each crew change to send to the Company. If the Master is signed-off, he will hand over his documents to the signing-on Master to send to the Company.

Trong trường hợp thay thế thuyền viên tại nước ngoài, thuyền viên rời tàu chỉ được nhận Hộ chiếu Phổ thông và Sổ Thuyền viên để phục vụ cho việc thông quan (các giấy tờ khác chỉ được nhận khi có sự đồng ý của Công ty bằng văn bản), và phải bàn giao lại cho Công ty trong thời hạn bảy (07) ngày kể từ ngày về Việt Nam. Quá thời hạn trên mà không có lý do chính đáng, phù hợp (bằng văn bản), thuyền viên được coi như đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động với Công ty và chịu mọi trách nhiệm, chi phí có liên quan đến hành vi trên.
In case of replacing a crew member overseas, the crew member leaving the ship can only receive their Ordinary Passport and Seaman Book for customs clearance (other documents can only be received with the Company's consent by documents), and must be handed over to the Company within seven (07) days from the date of return to Vietnam. Past the above time limit without a valid and appropriate reason (in writing), the seafarer is considered to unilaterally terminate the labor contract with the Company and bear all responsibility and expenses related to.

Điều 26. Chế độ tạm ứng lương trên tàu.
Article 26. Advance salary on board ships.

Khi thuyền viên làm việc trên tàu với các tháng đầy đủ ngày công sẽ được tạm ứng như sau:

When seafarers work on board ships with full working days in month, they will be advanced as follows:

- Khi tàu hoạt động Nội địa: Các Sỹ quan được ứng tối đa 06 triệu đồng/tháng, các chức danh còn lại là 04 triệu đồng/tháng.
  When the ship is operating domestically: Officers can advance up to 06 million VND/month, the remaining ranks are 04 million VND/month.
- Khi tàu hoạt động Quốc tế: Các Sỹ quan được ứng tối đa 300 USD/tháng, các chức danh còn lại 200 USD/tháng.
  When the ship operates internationally: Officers can advance a maximum of 300 USD/month, the remaining ranks are 200 USD/month.

Thời gian tạm ứng lương vào ngày 25 hàng tháng. Nếu thuyền viên làm việc trên tàu không đủ ngày công sẽ không được tạm ứng lương trên tàu.
Salary advance is on the 25th of every month. If seafarers work on board without enough working days, they will not be advanced on board.

Thuyền trưởng chịu trách nhiệm việc ứng lương cho thuyền viên trên tàu, thực hiện các báo cáo theo Qui định quản lý tiền mặt trên tàu.
The master is responsible for the payment of advances to the crew on board the ship, making reports according to the Cash Management Regulations on board.

Điều 27. Chế độ tiền ăn của Thuyền viên trên tàu.
Article 27. Meal allowances of crew members on board.

- Khi tàu hoạt động trong nước: 170.000 đồng/người/ngày.
  Domestic trading: 170.000 VND/crew/day.
- Khi tàu hoạt động nước ngoài: 8,0 USD/người/ngày. Trong trường hợp tàu hoạt động tại các khu vực đặc biệt khó khăn, khan hiếm nguồn cung cấp lương thực, thực phẩm, … Công ty sẽ có chế độ hỗ trợ riêng áp dụng cho từng trường hợp cụ thể.
  International trading: 8.0 USD/crew/day. In case the ship operates in areas with special difficulties, scarce supplies of food, provisions, etc. The company will support applicable to each specific case.
- Mốc thời gian để tính tiền ăn tuyến nội địa hay tuyến quốc tế là dựa trên mốc thời gian để chuyển đổi giữa tuyến hoạt động Nội địa < > Quốc tế của tàu.
  The timeline for calculating the domestic or international is based on the timeline for switching between the vessel's Domestic < > International trading.
- Chi phí tiền ăn hàng tháng sẽ được khoán chi cho Thuyền viên không muộn hơn ngày làm việc thứ 5 hàng tháng. Thuyền trưởng thay mặt Thuyền viên nhận để chi tiền ăn cho thuyền viên. Thuyền trưởng căn cứ vào lịch khai thác và chủ động mua thực phẩm. Thuyền trưởng chịu trách nhiệm về khoản tạm ứng này đồng thời quản lý việc mua/bảo quản thực phẩm trên tàu đảm bảo vấn đề dinh dưỡng, an toàn thực phẩm và sức khỏe thuyền viên theo quy định. Phòng ATPCTV dựa theo danh sách Thuyền viên trên tàu (Crew list) tại thời điểm ngày cuối cùng của tháng, so sánh với Crew list tại ngày cuối cùng của tháng trước, xem xét tới lịch thay ca Thuyền viên trong tháng, tính toán và đề xuất chi phí tiền ăn cho Thuyền viên tháng tiếp theo. Hồ sơ quyết toán tiền ăn hàng tháng bao gồm như hồ sơ sau, có xác nhận của Thuyền trưởng: Crew list, bảng chấm công. Ngoài ra, Thuyền trưởng cũng có thể sử dụng nguồn tiền mặt (CTM) trên tàu để chi trả chi phí tiền ăn cho Thuyền viên hàng tháng và quyết toán theo quy định về quản lý CTM của Công ty.
  The cost of monthly meals will be paid to the crew members no later than the 5th working day of each month. The Master receives the money on behalf of the Seafarer to pay for the

crew's meals. The Master based on the trading schedule and actively buys food. The Master is responsible for this advance and also manages the purchase/preservation of food on board to ensure nutrition, food safety and crew health in accordance with regulations. The Safety-Legal-Crew Department is based on the Crew list at the last day of the month, compared with the Crew list on the last day of the previous month, taking into account the crew change schedule for the month, calculating and propose the cost of meals for the next month's crew. Records of monthly meal settlement include the following, signed by the Master: Crew list, timesheet. In addition, the Master can also use the CTM on board to pay the monthly cost of meals for the Crew and make settlement according to the Company's regulations on CTM management.

Điều 28. Quy định đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ khi làm việc trên tàu.
Article 28. Regulations on assessing the level of task completion when working onboard.

- Trong quá trình làm việc trên tàu, định kỳ hàng tháng, căn cứ kết quả kiểm tra của các bên thứ ba về việc kết quả bảo quản – bảo dưỡng (BQBD) các trang thiết bị trên tàu, kết quả thực hiện chuyến hàng (mức độ hao hụt hàng hóa) và việc tuân thủ thực hiện HTQLAT của Công ty để đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của thuyền viên theo phụ lục 04 đính kèm.
  During the working time on board the ship, monthly, based on the inspection results of the third parties on the results of preservation and maintenance of the equipment on the ship, the results of the shipment (amount of cargo loss) and compliance with the Company's safety management system to assess the crew's level of task completion according to Appendix 04 attached.

- Trong quá trình công tác trên tàu, nếu để xảy ra các vi phạm liên quan đến hao hụt hàng hóa, nhiên liệu, sự cố… gây thiệt hại cho Công ty, mà nguyên nhân do lỗi chủ quan của Thuyền viên, Công ty sẽ xem xét hạ bậc lương của các Thuyền viên có liên quan hoặc Công ty có quyền chấm dứt HĐLĐ với thuyền viên trước thời hạn.
  During the working time on board, if there are violations related to loss of cargo, fuel, incidents ... causing damage to the Company, which is caused by the subjective fault of the crew, the Company will consider lowering the salary level of the relevant Seafarers or the Company has the right to terminate the labor contract with the seafarer ahead of time.

- Trường hợp thuyền viên không tuân thủ quy định, nhiệm vụ và bị Thuyền trưởng/Người thuê tàu yêu cầu rời tàu, khi đó Công ty sẽ xem xét đánh giá sự việc. Trường hợp sự việc yêu cầu của Thuyền trưởng/Người thuê tàu trên là đúng, thuyền viên đó sẽ phải rời tàu, đồng thời chịu mọi chi phí thay ca của mình cùng người sang thay thế và các chi phí phát sinh khác liên quan tới việc thay ca của mình.
  In case seafarers do not comply with regulations and duties and are asked to leave the ship by the Master/Charter, then the Company will consider and evaluate the matter. In the event that the above claim of the Master/Charter is true, that seafarer will have to leave the ship, and bear all costs of changing.

- Khi thuyền viên hoàn thành HĐĐB, đối với chức danh Thuyền trưởng, Máy trưởng sẽ được các bộ phận chức năng trên Công ty đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ trong thời gian làm việc trên tàu của HĐĐB lần này và/hoặc vào kỳ đánh giá cuối năm làm cơ sở xét thưởng trong năm lịch. Đối với các thuyền viên còn lại sẽ căn cứ trên nhận xét của Thuyền, Máy trưởng và các ý kiến bổ sung của các bộ phận chức năng làm cơ sở xem xét, đánh giá hàng năm.
  When the crew member completes the SEA, for Master, the Chief Engineer will be assessed by the Company's departments on the level of task completion during the working time on board the ship of this SEA and/or on the year-end evaluation period as the basis for considering bonuses in the calendar year. For the remaining crew members,

it will be based on the comments of Master/Chief Engineer and additional comments of the Departments as a basis for consideration, annual assessment.

Điều 29. Chế độ đi lại, khách sạn, ăn uống cho thuyền viên nhập và rời tàu.
Article 29. Travel, hotel and meals for crew members entering and leaving the ship.

- Công ty chi trả cho thuyền viên các chi phí đi lại từ nhà đến tàu và ngược lại theo định mức qui định của Công ty đã ban hành hoặc Công ty sẽ thu xếp.
  The company pays the seafarers travel expenses from home to the ship and vice versa according to the prescribed budgets issued by the Company or will be arranged by the Company.
- Thuyền viên bị chấm dứt HĐ và điều lên khỏi tàu trước thời hạn do chuyên môn yếu hoặc bị kỷ luật do vi phạm quy định của Công ty hoặc tự ý rời tàu khi chưa có quyết định điều động của Công ty thì phải chịu Chi phí thay ca và các chi phí khác (nếu có) theo quy định của Công ty tương ứng với thời gian công tác còn lại theo cam kết của thuyền viên.
  Crew members who are terminated from the ship and disembark from the ship ahead of time due to weak expertise or disciplined due to violations of the Company's regulations or voluntarily leaving the ship without the Company's decision shall have to bear the costs. shift change fees and other expenses (if any) according to the Company's regulations corresponding to the remaining working time as committed by the crew.

Điều 30. Trang bị bảo hộ lao động.
Article 30. Personal protection equipment.

Đối với các Sỹ quan mới được nâng chức danh hoặc lần đầu được bổ nhiệm chức danh Sỹ quan trên tàu của Công ty sẽ được trang bị 02 bộ quần áo Sỹ quan hàng hải (áo trắng, quần xanh/đen, cầu vai hàng hải, mũ kepi).
For officers newly promoted or appointed for the first time to the rank of Officer on board, they will be equipped with 02 sets of Marine Officer uniforms (white shirt, blue/black pants, marine shoulder pad, kepi hat).

Thuyền viên mỗi khi nhập tàu được cấp phát trang bị bảo hộ lao động như sau:

- Quần áo bảo hộ lao động: tất cả các chức danh 02 bộ/người/tàu.
- Giầy bảo hộ lao động: 01 (một) đôi/người/tàu.
- Nón bảo hộ lao động: 01 (một) cái/chức danh (nón sẽ để lại tàu cho thuyền viên thay thế chức danh đảm nhận).
- Trong thời gian sử dụng trang bị bảo hộ lao động, thuyền viên sử dụng phải có trách nhiệm bảo quản trang bị được cấp phát.
- Trực ca buồng lái, đón tiếp hoa tiêu, câu lạc bộ sỹ quan…sỹ quan phải mặc trang phục sỹ quan hàng hải (áo trắng, quần xanh/đen, cầu vai hàng hải, mũ kepi).

Every time seafarers enter the ship, they will be issued with labor protection equipment as follows:

- *Protective clothing: all titles 02 sets/person/vessel.*
- *Safety shoes: 01 (one) pair/person/vessel.*
- *Safety helmet: 01 (one) piece/title (the hat will be left to the crew to replace the title).*
- *During the use of personal protection equipment, the seafarers using it must be responsible for maintaining the allocated equipment.*
- *On duty on the bridge, welcoming pilots, officers' clubs, etc., officers must wear the uniform of a marine officer (white shirt, blue/black pants, marine shoulder pad, kepi hat).*

CHƯƠNG 5: PHÒNG AN TOÀN – PHÁP CHẾ – THUYỀN VIÊN.
CHAPTER 5: SAFETY-LEGAL-CREW DEPARTMENT

Điều 31. Lập kế hoạch tuyển dụng và quản lý thuyền viên nghỉ ca.
Article 31. Planning for recruitment and management of seafarers on leave.

Căn cứ nhu cầu sử dụng thuyền viên và lượng thuyền viên dự trữ, Phòng ATPCTV lập kế hoạch tuyển dụng và triển khai thực hiện kế hoạch đã được Giám đốc phê duyệt.
Based on the need to use crew members and reserve crew members, the Safety-Legal-Crew Department prepares a recruitment plan and implements the plan approved by the Director.

Phòng ATPCTV có trách nhiệm quản lý số lượng thuyền viên nghỉ ca, định kỳ cập nhật sự biến động về số lượng thuyền viên nghỉ ca và xác định nhu cầu tuyển dụng thêm thuyền viên mới. Thường xuyên trao đổi với thuyền viên để nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của thuyền viên để đưa ra đề xuất điều động thay ca hợp lý.
The Safety-Legal-Crew Department is responsible for managing the number of crew members on leave, periodically updating the change in the number of crew members on leave and determining the need to recruit new crew members. Regularly communicate with the crew to capture the crew's thoughts and aspirations to make a reasonable proposal to change.

Liên hệ các đơn vị, trường có chức năng đào tạo bằng cấp, chứng chỉ cho thuyền viên để nắm bắt được kế hoạch đào tạo, thời gian mở các lớp huấn luyện để cử thuyền viên nghỉ ca tham gia huấn luyện, đào tạo.
Contact centers and schools with the function of training and certification for seafarers for the training plan, the time to open training classes to send seafarers on leave to participate in training and educating.

Phòng ATPCTV có trách nhiệm lập bảng theo dõi bằng cấp chứng chỉ của tất cả thuyền viên đang nghỉ ca và đang làm việc trên tàu. Đảm bảo rằng các chứng chỉ của thuyền viên đang làm việc trên tàu luôn còn hiệu lực, của các thuyền viên nghỉ ca được kịp thời cập nhật, gia hạn để sẵn sàng cho việc điều động thuyền viên lên tàu làm việc.
The Safety-Legal-Crew Department is responsible for keeping track of the certifications of all seafarers on leave and working on board. Ensure that the certificates of seafarers working on board are always valid, and that of seafarers on leave are promptly updated and extended to be ready for replacing crew members to work.

Điều 32. Soạn thảo HĐ cho thuyền viên.
Article 32. Preparing contracts for seafarers.

Hàng năm, căn cứ trên các qui định của Pháp luật và của Công ty, thị trường và mức lương thuyền viên để đề xuất mức lương đi biển của các chức danh trên tàu sẽ áp dụng trong năm đó, lập thành bảng lương chung cho các chức danh và các bậc lương của thuyền viên. Trên cơ sở thang bảng lương đã được phê duyệt, Phòng ATPCTV thông báo tới các thuyền viên của Công ty (bao gồm thuyền viên nghỉ ca và thuyền viên đang làm việc trên tàu).
Annually, based on the provisions of the Law and the Company, the market and the seafarer's salary to propose the seafaring salary of the ranks on the ship that will be applied in that year, making a general salary table for the levels of seafarers. On the basis of the approved salary scale, the Safety-Legal-Crew Department notifies the Company's crew members (including crew members on leave and crew members on board).

Phòng ATPCTV căn cứ trên các qui định của Pháp luật, của Công ty để soạn thảo nội dung các HĐ đối với thuyền viên để trình Giám đốc xem xét phê duyệt.
The Safety-Legal-Crew Department shall base on the provisions of the Law and the Company to draft the contents of the SEA to submit to the Director for consideration and approval.

Điều 33. Lập kế hoạch điều động thay ca và quản lý thuyền viên trên tàu.
Article 33. Establish changing plans and management of crew onboard

Phòng ATPCTV lập bảng theo dõi HĐĐB của thuyền viên đang làm việc trên các tàu, trên cơ sở thời hạn làm việc trên tàu của thuyền viên, các thuyền viên đang nghỉ ca và kế hoach khai thác của tàu để lập kế hoạch thay ca cho thuyền viên từng tàu. Theo dõi thời hạn các bằng cấp, chứng chỉ, giấy khám sức khỏe của thuyền viên để kịp thời thu xếp phù hợp cho thuyền viên.
The Safety-Legal-Crew Department prepares a table to monitor the special conditions of seafarers working on ships, on the basis of the crew's working time on the ship, the crew members on leave and the ship's operation plan to make a change plan of each ship. Monitor the deadlines for the seafarers' degrees, certificates and health certificates to make timely arrangements for seafarers.

Trường hợp lượng thuyền viên không đáp ứng đủ số lượng yêu cầu thay ca, Phòng ATPCTV cần lập kế hoạch thuê thuyền viên từ các dơn vị cung cấp thuyền viên trình Giám đốc phê duyệt.
In case the number of crew members does not meet the required for change, the Safety-Legal-Crew Department needs to make a plan to employ crew members from the crew manning agents and submit it to the Director for approval.

Hàng tháng, Phòng ATPCTV phối hợp cùng BCH tàu để có được các nhận xét mức độ hoàn thành công việc của thuyền viên và phối hợp cùng các phòng chức năng trên Công ty để hoàn tất thủ tục thanh toán lương cho thuyền viên trên tàu. Hàng quý, cuối năm Phòng ATPCTV phối hợp với các phòng chức năng trong đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của thuyền viên để làm cơ sở xem xét việc nâng bậc, nâng chức danh cho thuyền viên.
Every month, the Safety-Legal-Crew Department coordinates with the ship's Board of Command to get comments on the crew's work completion level and coordinates with the Departments on the Company to complete the procedures for paying wages to the crew on board. Quarterly, at the end of the year, the Safety-Legal-Crew Department coordinates with Departments in assessing the level of completion of the crew's duties to serve as a basis for considering the upgrade and promote of the crew's ranks.

CHƯƠNG 6: ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH
CHAPTER 6: IMPLEMENTATION PROVISIONS

Điều 34. Điều khoản thi hành

Article 34. Implementation provisions

- Ngoài các điều khoản có tính chất đặc thù đã quy định ở trên, các điều khoản ở các quy định khác của Công ty không trái với quy định này vẫn có hiệu lực thi hành.
  In addition to the specific terms specified above, the provisions in other regulations of the Company that are not contrary to this regulation are still valid.
- Giám đốc Công ty yêu cầu các Sỹ quan, Thuyền viên và các phòng ban chức năng của Công ty tuân thủ triệt để quy định này. Trong quá trình thực hiện nếu gặp khó khăn vướng mắc hoặc chưa phù hợp, Phòng ATPCTV tiếp nhận, tổng hợp ý kiến đóng góp của các Sỹ quan, Thuyền viên và các phòng chức năng để tham mưu Giám đốc Công ty xem xét, giải quyết và sửa đổi phù hợp.
  The Director of the Company requires the Officers, Crew members and Departments of the Company to strictly comply with this regulation. During the implementation process, if there are difficulties or problems, the Safety-Legal-Crew Department receives and

synthesizes the contributions of officers, crew members and Departments to advise the Director of the Company to consider and solve the problem, decide and amend accordingly.

Điều 35. Giám đốc Công ty là người có quyền quyết định mọi điều chỉnh, thay đổi trong quy định này nếu nhận thấy cần thiết để phù hợp với tình hình và điều kiện thực tế.
Article 35. *The Director of the Company is the person who has the right to decide on all adjustments and changes in this regulation if considering it necessary to be suitable to the actual situation and conditions.*

Điều 36. Quy định này có hiệu lực áp dụng kể từ ngày ký Quyết định ban hành và thay thế những quy định trước đây trái với quy định này.
Article 36. *This regulation takes effect from the date of signing the Decision on promulgation and replaces previous regulations contrary to this regulation.*

Phụ lục 01

TỔNG CÔNG TY CP VẬN TẢI DẦU KHÍ
CÔNG TY CP VTDK THÁI BÌNH DƯƠNG

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

CAM KẾT ĐỌC HIỂU

Họ tên: .....
Ngày sinh: .....
Số CMND/CCCD/HCPT: .....
Là thuyền viên của Công ty CP VTDK Thái Bình Dương (sau đây gọi tắt là "Công ty").
Chức danh: ..... Nhập tàu: ..... Ngày: .....

Sau khi đã đọc và tìm hiểu các nội dung được đưa ra trong Quy định về Quản lý Thuyền viên của Công ty, cũng như các quy chế, quy định khác của Công ty.

Tôi cam kết:

1. Chấp hành nghiêm chỉnh mọi đường lối chủ chương chính sách của Công ty;
2. Thực hiện đúng như nội dung quy định, quy chế nói trên của Công ty;
3. Chịu trách nhiệm hoàn toàn về những sai sót (nếu có) xảy ra trong quá trình thực hiện do lỗi chủ quan của tôi;
4. Chịu hoàn toàn trách nhiệm trước Công ty và Pháp luật nếu để xảy ra tình trạng thất thoát hàng hóa vận chuyển, nhiên liệu, dầu nhờn và các tài sản khác trên tàu do chủ quan của tôi trong thời gian làm việc trên tàu;
5. Chịu bồi hoàn chi phí đào tạo, chi phí thay ca trước thời hạn mà không có lý do chính đáng theo Quy định của Công ty;
6. Không xúi giục, tham gia buôn bán trái phép, tham ô tài sản, vật tư, nhiên liệu của tàu và của bên thuê tàu. Không tham gia sử dụng, chứa chấp, vận chuyển chất ma túy. Không tham gia, tổ chức các tệ nạn xã hội như cờ bạc, mại dâm. Nếu vi phạm các điều trên, tôi xin chịu mọi hình thức kỷ luật tới mức cao nhất là sa thải và xử lý theo Pháp luật.

..... ngày..... tháng..... năm.....
Thuyền viên
(Ký và ghi rõ họ tên)

Phụ lục 02
Annex II
(Đính kèm Quy định về Chính sách Quản lý Thuyền viên của Công ty)
(Attached to Company's crew management policy)

Yêu cầu về độ tuổi tối đa, kinh nghiệm, bằng cấp chứng chỉ Thuyền viên
Requirements for maximum age, experience, crew's certificates and licenses

- Yêu cầu tối thiểu về kinh nghiệm đi biển và làm việc cho Công ty theo bảng sau:
Minimum requirements for experience of sea service and working for Company

Chức danh *Ranks*		Kinh nghiệm làm việc cho Công ty – cho Thuyền viên dự trữ *Working experience for Company*	Kinh nghiệm đi biển *Sea service*		Lưu ý / *Notes*
			Chức danh trên tàu Tanker *Years in ranks (tanker)*	Kinh nghiệm trên tàu tanker *Tanker type*	
Sỹ quan quản lý	Master	01 year	1.5 years	Combined ≥ 06 years	Lưu ý về năm kinh nghiệm trên tàu tanker khi bố trí trên tàu thỏa mãn yêu cầu về Crew Matrix
	Ch. Officer	01 year	01 year		
	Ch. Engineer	01 year	1.5 years	Combined ≥ 06 years	
	2nd Engineer	01 year	01 year		
Sỹ quan vận hành	2nd Officer	01 year	0.5 year	NA	
	3rd Officer	0.5 year	0.5 year	NA	
	3rd Engineer	01 year	0.5 year	NA	
	4th Engineer	0.5 year	0.5 year	NA	
Các chức danh khác	Electrician		1,5 years	NA	Kinh nghiệm làm việc trên tàu tanker ít nhất 0.5 năm, trừ các chức danh thực tập thủy thủ, thực tập thợ máy.
	Bosun		01 year		
	Pumpman		01 year		
	Fitter		1,5 years		
	AB/Oiler		0.5 year		
	OS		N/A		
	C. Cook		N/A		
	Messman		N/A		

- Yêu cầu về kinh nghiệm làm việc của các chức danh khi tuyển dụng mới

Chức danh *Ranks*	Giới hạn tuổi *Age limit*	Kỹ năng đàm phát với Người thuê, Oil Major, giám định, kỹ năng thương mại. *Negotiation*	Khả năng ngoại ngữ *Foreign language*	Khả năng lãnh đạo, ra quyết định *Managing / Decision*	Đánh giá bởi Chuyên viên Công ty trước khi tuyển dụng	Kiến thức về vận hành tàu tanker. *Tanker experience*	Xác nhận của Chính quyền cờ *Flag state*

Master	57	Yes	Excellent	Yes	Yes	Advance	Yes
Ch. Engineer	57	Yes	Excellent	Yes	Yes	Advance	Yes
Ch. Officer	52	Yes	Good	Yes	Yes	Advance	Yes
2nd Engineer	52	No	Good	Yes	Yes	Advance	Yes
2nd Officer	45	No	Good	N/A	Yes	Advance	Yes
3rd Engineer	45	No	Good	N/A	Yes	Advance	Yes
3rd Officer	45	No	Good	N/A	Yes	Advance	Yes
4th Engineer	45	No	Good	N/A	Yes	Advance	Yes
Electrician	45	No	Good	N/A	Yes	Basics	Yes
Bosun	45	No	Basic	N/A	No	Basics	Yes
Pumpman[1]	45	No	Basic	N/A	No	Advance	Yes
Fitter[2]	40	No	Basic	N/A	No	Basic	Yes
AB/Oiler	40	No	Basic	N/A	No	Basics	Yes
OS	40	No	Basic	N/A	No	Basics	Yes
C. Cook	40	No	Basic	N/A	No	Basics	Yes
Messman	40	No	Basic	N/A	No	Basics	Yes

Ghi chú / *Notes*:

1	Thợ bơm phải biết cách đo hàng, ballast, có kiến thức về hệ thống buồng bơm, van, COW (nếu áp ụng), thực hiện trực ca boong khi có yêu cầu của Đại phó. *Pumpman should be familiar with cargo, ballast measurement, knowledge of pump room, valve, COW (if apply) system, deck watchkeeping when required.*
2	Thợ cả phải biết hàn và sử dụng máy tiện, thực hiện trực ca máy khi có yêu cầu của Máy trưởng *Fitter should be familiar with welding machine, lathe, engine watch keeping when required.*

Các bước kiểm tra kinh nghiệm của Thuyền viên phải bao gồm những bước sau:

The following should be conducted to verify Crew experience:

- Tham chiếu hồ sơ và đánh giá kinh nghiệm của Thuyền viên dự tuyển.
  Refer to the profile and evaluate the experience of the seafarers.
- Phỏng vấn trực tiếp, phỏng vấn và đặt câu hỏi qua điện thoại/Video Call (nếu cần)
  Directly or Interview and ask questions by phone/Video Call (if needed)
- Tham chiếu quá trình công tác của Thuyền viên với Công ty trước đó.
  Refer to the Seafarer's working history with the previous Company.
- Xác minh COC và kiểm tra xác thực với tổ chức phát hành COC trước khi tuyển dụng.
  Verify COC and check authenticity with COC issuer before recruiting.

- Tiêu chuẩn, yêu cầu về bằng cấp và các giấy tờ khác:

Hạng mục	Boong								Máy								Phục vụ	
	Quản lý		Vận hành		Hỗ trợ				Quản lý		Vận hành			Hỗ trợ				
	MST	C/O	2/O	3/O	BSN	PMN	OSD	ABD	C/E	2/E	Elec	3/E	4/E	Ftr	ABE	OSE	CK	Mes
Chứng chỉ, hồ sơ theo yêu cầu của Chính quyền cờ																		
Seaman's book	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Medical Cert	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
D & A test	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Passport	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Visa (as applicable)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Yellow fever /Vaccination book (as applicable)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Cholera Cert.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
National licence (C.O.C.)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Flag Endorsement	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Chứng chỉ trực ca																		
Navig. watchkeeping A-II/1			x	x														
Navig. watchkeeping A-II/2	x	x																
Navig. watchkeeping A-II/4					x	Opt.	x											
Navig. watchkeeping A-II/5					Opt.	Opt.		x										

Hạng mục	Boong								Máy								Phục vụ	
	Quản lý		Vận hành		Hỗ trợ				Quản lý		Vận hành			Hỗ trợ				
	MST	C/O	2/O	3/O	BSN	PMN	OSD	ABD	C/E	2/E	Elec	3/E	4/E	Ftr	ABE	OSE	CK	Mes
E/R watchkeeping A-III/1											Opt.	x	x					
E/R watchkeeping A-III/2									x	x								
E/R watchkeeping A-III/4														x		x		
E/R watchkeeping A-III/5														Opt.	x			
Basic Training for Tankers	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Advanced Training for Tankers	x	x	x	x		x			x	x		x	x					
GMDSS operators A-IV/2	x	x	x	x														
Các chứng chỉ đào tạo an toàn, an ninh, ứng phó sự cố, chăm sóc y tế																		
Basic training A-VI/1-1 to 1-44	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Proficiency in survival craft and rescue boats, other than fast, rescue boats A-VI/2-1	x	x	x	x				x	x	x		x	x					
Advanced fire fight. A-VI/3-1*	x	x	x	x					x	x		x	x					

Hạng mục	Boong								Máy								Phục vụ	
	Quản lý		Vận hành		Hỗ trợ				Quản lý		Vận hành			Hỗ trợ				
	MST	C/O	2/O	3/O	BSN	PMN	OSD	ABD	C/E	2/E	Elec	3/E	4/E	Ftr	ABE	OSE	CK	Mes
Medical First Aid A-VI/4-1*	x	x	x	x					x	x		x	x					
Medical care A-VI/4-2*	x	x	x	x					x	x		x	x					
SSO A-VI/5	Opt.	x	Opt.	Opt.														
SSA A-VI/6-1					x	x	x	x			x			x	x	x	x	x
SDSD A-VI/6-2			x	x					x	x		x	x					

Các chứng chỉ khác

Safety Officer*	Áp dụng cho Sỹ quan giữ chức danh Sỹ quan an toàn trên tàu.
Bridge Team/ Resource Management*	Áp dụng cho toàn bộ Sỹ quan boong
Engine Resource Management*	Áp dụng cho toàn bộ Sỹ quan máy
Risk Assessment*	Áp dụng cho các Sỹ quan quản lý
Incident Investigation*	Áp dụng cho các Sỹ quan quản lý
Media Response	Áp dụng cho Thuyền trưởng
ECDIS (generic)	Áp dụng cho toàn bộ sỹ quan boong
ECDIS (type specific)	Được đơn vị do Maker ủy quyền đào tạo và cấp GCN
Ship handling	Áp dụng cho Thuyền trưởng.

Phụ lục 03 - PHIẾU ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC THUYỀN VIÊN ĐỂ XẾP HẠNG LƯƠNG
(Đính kèm Quy định Chính sách Quản lý Thuyền viên của Công ty)

CÔNG TY CP VTDK THÁI BÌNH DƯƠNG

Tp. HCM, Ngày ..... Tháng ..... Năm .....

PHIẾU ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC THUYỀN VIÊN ĐỂ XẾP HẠNG LƯƠNG

Họ và tên Thuyền viên được đánh giá: Ngày sinh:
Chức danh trên tàu: Thuyền trưởng Số HCPT:
Tàu:

Số TT	Tiêu chí	Tỷ trọng (1-5)	Năng lực theo yêu cầu vị trí công việc (Chuẩn)						Năng lực người đảm nhận công việc (thực tế)					
			1	2	3	4	5	Điểm	1	2	3	4	5	Điểm
1	Hiểu biết chuyên môn	5				x		20						0
2	Kinh nghiệm tàu dầu, hóa chất, vetting, CDI	4			x			12						0
3	Kinh nghiệm tuyến hoạt động	3			x			9						0
4	Tiếng Anh	5			x			15						0
5	Kiến thức pháp luật hàng hải, công ước quốc tế, HTQLAT	4				x		16						0
6	Kỹ năng quản lý.	5				x		20						0
	Tổng điểm							92						-
	Tỷ lệ năng lực thực tế / năng lực yêu cầu (%)													-
							Bậc lương tương ứng:						KHÔNG ĐẠT	

Phòng ATPCTV

Hội đồng đánh giá

Phụ lục 03 - PHIẾU ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC THUYỀN VIÊN ĐỂ XẾP HẠNG LƯƠNG
(Đính kèm Quy định Chính sách Quản lý Thuyền viên của Công ty)

CÔNG TY CP VTDK THÁI BÌNH DƯƠNG

Tp. HCM, Ngày ..... Tháng ..... Năm .....

PHIẾU ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC THUYỀN VIÊN ĐỂ XẾP HẠNG LƯƠNG

Họ và tên Thuyền viên được đánh giá: Ngày sinh:
Chức danh trên tàu: Đại phó Số HCPT:
Tàu:

Số TT	Tiêu chí	Tỷ trọng (1-5)	Năng lực theo yêu cầu vị trí công việc (Chuẩn)						Năng lực người đảm nhận công việc (thực tế)					
			1	2	3	4	5	Điểm	1	2	3	4	5	Điểm
1	Hiểu biết chuyên môn	5			x			15						0
2	Kinh nghiệm tàu dầu, hóa chất, vetting, CDI	4			x			12						0
3	Kinh nghiệm tuyến hoạt động	3			x			9						0
4	Tiếng Anh	5			x			15						0
5	Kiến thức pháp luật hàng hải, công ước quốc tế, HTQLAT	4			x			12						0
6	Kỹ năng quản lý.	5			x			15						0
	Tổng điểm							78						-
	Tỷ lệ năng lực thực tế / năng lực yêu cầu (%)													-
								Bậc lương tương ứng:						KHÔNG ĐẠT

Phòng ATPCTV

Hội đồng đánh giá

Phụ lục 03 - PHIẾU ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC THUYỀN VIÊN ĐỂ XẾP HẠNG LƯƠNG
(Đính kèm Quy định Chính sách Quản lý Thuyền viên của Công ty)

CÔNG TY CP VTDK THÁI BÌNH DƯƠNG

Tp. HCM, Ngày ..... Tháng ..... Năm .....

PHIẾU ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC THUYỀN VIÊN ĐỂ XẾP HẠNG LƯƠNG

Họ và tên Thuyền viên được đánh giá: Ngày sinh:
Chức danh trên tàu: Máy trưởng Số HCPT:
Tàu:

Số TT	Tiêu chí	Tỷ trọng (1-5)	Năng lực theo yêu cầu vị trí công việc (Chuẩn)						Năng lực người đảm nhận công việc (thực tế)					
			1	2	3	4	5	Điểm	1	2	3	4	5	Điểm
1	Hiểu biết chuyên môn	5				x		20						0
2	Kinh nghiệm tàu dầu, hóa chất, vetting, CDI	4			x			12						0
3	Kinh nghiệm tuyến hoạt động	3			x			9						0
4	Tiếng Anh	4			x			12						0
5	Kiến thức pháp luật hàng hải, công ước quốc tế, HTQLAT	4			x			12						0
6	Kỹ năng quản lý.	5				x		20						0
	Tổng điểm							85						-
	Tỷ lệ năng lực thực tế / năng lực yêu cầu (%)													-
								Bậc lương tương ứng:						KHÔNG ĐẠT

Phòng ATPCTV

Hội đồng đánh giá

Phụ lục 03 - PHIẾU ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC THUYỀN VIÊN ĐỂ XẾP HẠNG LƯƠNG
(Đính kèm Quy định Chính sách Quản lý Thuyền viên của Công ty)

CÔNG TY CP VTDK THÁI BÌNH DƯƠNG

Tp. HCM, Ngày ..... Tháng ..... Năm .....

PHIẾU ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC THUYỀN VIÊN ĐỂ XẾP HẠNG LƯƠNG

Họ và tên Thuyền viên được đánh giá: Ngày sinh:
Chức danh trên tàu: Máy hai Số HCPT:
Tàu:

Số TT	Tiêu chí	Tỷ trọng (1-5)	Năng lực theo yêu cầu vị trí công việc (Chuẩn)						Năng lực người đảm nhận công việc (thực tế)					
			1	2	3	4	5	Điểm	1	2	3	4	5	Điểm
1	Hiểu biết chuyên môn	5			x			15						0
2	Kinh nghiệm tàu dầu, hóa chất, vetting, CDI	4			x			12						0
3	Kinh nghiệm tuyến hoạt động	3		x				6						0
4	Tiếng Anh	4			x			12						0
5	Kiến thức pháp luật hàng hải, công ước quốc tế, HTQLAT	4			x			12						0
6	Kỹ năng quản lý.	5			x			15						0
	Tổng điểm							72						-
	Tỷ lệ năng lực thực tế / năng lực yêu cầu (%)													-
								Bậc lương tương ứng:						KHÔNG ĐẠT

Phòng ATPCTV

Hội đồng đánh giá

Phụ lục 03 - PHIẾU ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC THUYỀN VIÊN ĐỂ XẾP HẠNG LƯƠNG
(Đính kèm Quy định Chính sách Quản lý Thuyền viên của Công ty)

CÔNG TY CP VTDK THÁI BÌNH DƯƠNG

Tp. HCM, Ngày ..... Tháng ..... Năm .....

PHIẾU ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC THUYỀN VIÊN ĐỂ XẾP HẠNG LƯƠNG

Họ và tên Thuyền viên được đánh giá: Ngày sinh:

Chức danh trên tàu: Phó hai Số HCPT:

Tàu:

Số TT	Tiêu chí	Tỷ trọng (1-5)	Năng lực theo yêu cầu vị trí công việc (Chuẩn)						Năng lực người đảm nhận công việc (thực tế)					
			1	2	3	4	5	Điểm	1	2	3	4	5	Điểm
1	Hiểu biết chuyên môn	5			x			15						0
2	Kinh nghiệm tàu dầu, hóa chất, vetting, CDI	4		x				8						0
3	Kinh nghiệm tuyến hoạt động	3			x			9						0
4	Tiếng Anh	4			x			12						0
5	Kiến thức pháp luật hàng hải, công ước quốc tế, HTQLAT	4			x			12						0
6	Kỹ năng quản lý.	4		x				8						0
	Tổng điểm							64						-
	Tỷ lệ năng lực thực tế / năng lực yêu cầu (%)													-
								Bậc lương tương ứng:						KHÔNG ĐẠT

Phòng ATPCTV

Hội đồng đánh giá

Phụ lục 03 - PHIẾU ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC THUYỀN VIÊN ĐỂ XẾP HẠNG LƯƠNG
(Đính kèm Quy định Chính sách Quản lý Thuyền viên của Công ty)

CÔNG TY CP VTDK THÁI BÌNH DƯƠNG

Tp. HCM, Ngày ..... Tháng ..... Năm .....

PHIẾU ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC THUYỀN VIÊN ĐỂ XẾP HẠNG LƯƠNG

Họ và tên Thuyền viên được đánh giá: Ngày sinh:

Chức danh trên tàu: Phó ba Số HCPT:

Tàu:

Số TT	Tiêu chí	Tỷ trọng (1-5)	Năng lực theo yêu cầu vị trí công việc (Chuẩn)						Năng lực người đảm nhận công việc (thực tế)					
			1	2	3	4	5	Điểm	1	2	3	4	5	Điểm
1	Hiểu biết chuyên môn	4			x			12						0
2	Kinh nghiệm tàu dầu, hóa chất, vetting, CDI	3		x				6						0
3	Kinh nghiệm tuyến hoạt động	3		x				6						0
4	Tiếng Anh	3			x			9						0
5	Kiến thức pháp luật hàng hải, công ước quốc tế, HTQLAT	4			x			12						0
6	Kỹ năng quản lý.	3		x				6						0
	Tổng điểm							51						-
	Tỷ lệ năng lực thực tế / năng lực yêu cầu (%)													-
								Bậc lương tương ứng:						KHÔNG ĐẠT

Phòng ATPCTV

Hội đồng đánh giá

Phụ lục 03 - PHIẾU ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC THUYỀN VIÊN ĐỂ XẾP HẠNG LƯƠNG
(Đính kèm Quy định Chính sách Quản lý Thuyền viên của Công ty)

CÔNG TY CP VTDK THÁI BÌNH DƯƠNG

Tp. HCM, Ngày ..... Tháng ..... Năm .....

PHIẾU ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC THUYỀN VIÊN ĐỂ XẾP HẠNG LƯƠNG

Họ và tên Thuyền viên được đánh giá: Ngày sinh:

Chức danh trên tàu: Máy ba Số HCPT:

Tàu:

Số TT	Tiêu chí	Tỷ trọng (1-5)	Năng lực theo yêu cầu vị trí công việc (Chuẩn)						Năng lực người đảm nhận công việc (thực tế)					
			1	2	3	4	5	Điểm	1	2	3	4	5	Điểm
1	Hiểu biết chuyên môn	4			x			12						0
2	Kinh nghiệm tàu dầu, hóa chất, vetting, CDI	3		x				6						0
3	Kinh nghiệm tuyến hoạt động	3			x			9						0
4	Tiếng Anh	3			x			9						0
5	Kiến thức pháp luật hàng hải, công ước quốc tế, HTQLAT	4			x			12						0
6	Kỹ năng quản lý.	3		x				6						0
	Tổng điểm							54						-
	Tỷ lệ năng lực thực tế / năng lực yêu cầu (%)													-
								Bậc lương tương ứng:						KHÔNG ĐẠT

Phòng ATPCTV

Hội đồng đánh giá

Phụ lục 03 - PHIẾU ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC THUYỀN VIÊN ĐỂ XẾP HẠNG LƯƠNG
(Đính kèm Quy định Chính sách Quản lý Thuyền viên của Công ty)

CÔNG TY CP VTDK THÁI BÌNH DƯƠNG

Tp. HCM, Ngày ..... Tháng ..... Năm .....

PHIẾU ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC THUYỀN VIÊN ĐỂ XẾP HẠNG LƯƠNG

Họ và tên Thuyền viên được đánh giá: Ngày sinh:

Chức danh trên tàu: Máy tư Số HCPT:

Tàu:

Số TT	Tiêu chí	Tỷ trọng (1-5)	Năng lực theo yêu cầu vị trí công việc (Chuẩn)						Năng lực người đảm nhận công việc (thực tế)					
			1	2	3	4	5	Điểm	1	2	3	4	5	Điểm
1	Hiểu biết chuyên môn	4			x			12						0
2	Kinh nghiệm tàu dầu, hóa chất, vetting, CDI	3		x				6						0
3	Kinh nghiệm tuyến hoạt động	3		x				6						0
4	Tiếng Anh	3		x				6						0
5	Kiến thức pháp luật hàng hải, công ước quốc tế, HTQLAT	4			x			12						0
6	Kỹ năng quản lý.	3		x				6						0
	Tổng điểm							48						-
	Tỷ lệ năng lực thực tế / năng lực yêu cầu (%)													-
								Bậc lương tương ứng:						KHÔNG ĐẠT

Phòng ATPCTV

Hội đồng đánh giá

Phụ lục 03 - PHIẾU ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC THUYỀN VIÊN ĐỂ XẾP HẠNG LƯƠNG
(Đính kèm Quy định Chính sách Quản lý Thuyền viên của Công ty)

CÔNG TY CP VTDK THÁI BÌNH DƯƠNG

Tp. HCM, Ngày ..... Tháng ..... Năm .....

PHIẾU ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC THUYỀN VIÊN ĐỂ XẾP HẠNG LƯƠNG

Họ và tên Thuyền viên được đánh giá: Ngày sinh:
Chức danh trên tàu: Sỹ quan điện Số HCPT:
Tàu:

Số TT	Tiêu chí	Tỷ trọng (1-5)	Năng lực theo yêu cầu vị trí công việc (Chuẩn)						Năng lực người đảm nhận công việc (thực tế)					
			1	2	3	4	5	Điểm	1	2	3	4	5	Điểm
1	Hiểu biết chuyên môn	4				x		16						0
2	Kinh nghiệm tàu dầu, hóa chất, vetting, CDI	3		x				6						0
3	Kinh nghiệm tuyến hoạt động	2		x				4						0
4	Tiếng Anh	3		x				6						0
5	Kiến thức pháp luật hàng hải, công ước quốc tế, HTQLAT	2		x				4						0
6	Kỹ năng quản lý.	2			x			6						0
	Tổng điểm							42						-
	Tỷ lệ năng lực thực tế / năng lực yêu cầu (%)													-
								Bậc lương tương ứng:						KHÔNG ĐẠT

Phòng ATPCTV

Hội đồng đánh giá

Phụ lục 03 - PHIẾU ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC THUYỀN VIÊN ĐỂ XẾP HẠNG LƯƠNG
(Đính kèm Quy định Chính sách Quản lý Thuyền viên của Công ty)

CÔNG TY CP VTDK THÁI BÌNH DƯƠNG

Tp. HCM, Ngày ..... Tháng ..... Năm .....

PHIẾU ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC THUYỀN VIÊN ĐỂ XẾP HẠNG LƯƠNG

Họ và tên Thuyền viên được đánh giá: Ngày sinh:
Chức danh trên tàu: Số HCPT:
Tàu:

Số TT	Tiêu chí	Tỷ trọng (1-5)	Năng lực theo yêu cầu vị trí công việc (Chuẩn)						Năng lực người đảm nhận công việc (thực tế)					
			1	2	3	4	5	Điểm	1	2	3	4	5	Điểm
1	Hiểu biết chuyên môn	3		x				6						0
2	Kinh nghiệm tàu dầu, hóa chất, vetting, CDI	2	x					2						0
3	Tiếng Anh	2	x					2						0
4	Kiến thức pháp luật hàng hải, công ước quốc tế, HTQLAT	2		x				4						0
	Tổng điểm							14						-
	Tỷ lệ năng lực thực tế / năng lực yêu cầu (%)													-
								Bậc lương tương ứng:						**KHÔNG ĐẠT**

Phòng ATPCTV

Hội đồng đánh giá

PHỤ LỤC 3.2. – DIỄN GIẢI

1. HIỂU BIẾT CHUYÊN MÔN

Mức độ	Tiêu chuẩn
1	Chuyên môn không phù hợp với chức danh yêu cầu
2	Chuyên môn cơ bản đáp ứng được yêu cầu công việc
3	Chuyên môn phù hợp với vị trí công việc yêu cầu
4	Có hiểu biết cơ bản về chức danh cao hơn trên tàu hoặc có khả năng đào tạo ở chức danh tương đương.
5	Hiểu về Quy trình làm việc của phòng chức năng công ty.

2. KINH NGHIỆM TÀU DẦU, HÓA CHẤT, VETTING, CDI

Mức độ	Tiêu chuẩn
1	Chưa có kinh nghiệm đi tàu Tanker
2	Kinh nghiệm đi tàu Tanker tại chức danh phỏng vấn có thời gian <= 1 năm, có tham gia SIRE/CDI ít nhất 1 lần.
3	Kinh nghiệm đi tàu Tanker tại chức danh phỏng vấn có thời gian từ 1 năm đến <= 2 năm, có tham gia SIRE/CDI ít nhất 2 lần.
4	Kinh nghiệm đi tàu Tanker tại chức danh phỏng vấn có thời gian từ 2 năm đến <= 3 năm, có tham gia SIRE/CDI ít nhất 4 lần.
5	Kinh nghiệm đi tàu Tanker tại chức danh phỏng vấn có thời gian từ 3 năm trở lên, có tham gia SIRE/CDI ít nhất 6 lần.

3. KINH NGHIỆM TUYẾN HOẠT ĐỘNG:

Mức độ	Tiêu chuẩn
1	Kinh nghiệm đi tàu tuyến nội địa
2	Kinh nghiệm đi tàu tuyến Trung Quốc, Đài Loan, Đông Nam Á
3	Nhật, Hàn Quốc, Trung Đông, P.N.G
4	Úc, Khu vực Mỹ La tinh, Châu Phi
5	Châu Âu, Bắc Châu Mỹ, các vùng địa cực

4. TIẾNG ANH (chứng chỉ TOEIC 2 kỹ năng hoặc phỏng vấn trực tiếp),

Mức độ	Tiêu chuẩn
1	Không nói được tiếng Anh
2	Nắm được cơ bản, hoặc TOEIC từ 350 -495 điểm.
3	Đáp ứng yêu cầu công việc, hiểu VIQ/tài liệu chuyên ngành/bản vẽ kỹ thuật ở mức cơ bản, hoặc TOEIC từ 500 - 650 điểm.
4	Sử dụng thành thạo, đọc hiểu VIQ/ tài liệu chuyên ngành/bản vẽ kỹ thuật, hoặc TOEIC từ 655 - 750 điểm.
5	Đọc hiểu và giải thích cách áp dụng VIQ/tài liệu chuyên ngành/bản vẻ kỹ thuật, hoặc TOEIC trên 750 điểm.

5. KIẾN THỨC PHÁP LUẬT HÀNG HẢI, CÔNG ƯỚC QUỐC TẾ, HTQLAT

Mức độ	Tiêu chuẩn
1	Không nhận biết được các yêu cầu của pháp luật hàng hải, của công ước quốc tế và của hệ thống quản lý an toàn liên quan đến công tác quản lý tàu/thuyền viên.
2	Hiểu các yêu cầu cơ bản của pháp luật, luật hàng hải, của công ước quốc tế và của hệ thống quản lý an toàn có liên quan đến công tác quản lý tàu/thuyền viên.
3	Hiểu rõ và biết cách áp dụng các yêu cầu của pháp luật, luật hàng hải, của công ước quốc tế và của hệ thống quản lý an toàn trong công tác quản lý tàu/thuyền viên.
4	Có khả năng đào tạo, huấn luyện, giám sát và đảm bảo sự tuân thủ của các thuyền viên trên tàu.
5	Chưa từng để xảy ra bất kỳ sai phạm có liên quan đến pháp luật hàng hải, công ước quốc tế và HTQLAT. Có những đóng góp tích cực trong việc áp dụng, triển khai, đề xuất sửa đổi, cả tiến HTQLAT của Công ty.

6. KỸ NĂNG QUẢN LÝ

Mức độ	Tiêu chuẩn
1	Không có khả năng quản lý, tập hợp thuyền viên.
2	Có khả năng triển khai công việc cho thuyền viên cấp dưới của mình theo công việc được giao.
3	Quản lý, phân công, giám sát được công việc của cấp dưới của mình theo mục tiêu, kế hoạch đã đặt ra.
4	Có khả năng động viên, liên kết các bộ phận trên tàu để thực hiện thành công các mục tiêu chung.
5	Có khả năng lãnh đạo và phát huy tài năng, sự nhiệt huyết của tập thể thuyền viên trên tàu để thực hiện thành công các mục tiêu chung trong các công việc/tình huống phức tạp hoặc khẩn cấp.

Phụ lục 04

(Đính kèm Quy định về Chính sách Quản lý Thuyền viên của Công ty)

ĐÁNH GIÁ KẾT QUẢ THỰC HIỆN CÔNG VIỆC (ÁP DỤNG CHO SỸ QUAN QUẢN LÝ BOONG)

Tháng..../2022

Họ và tên người được đánh giá:

Vị trí:

Tàu:

STT	Yêu cầu	Bộ phận/ người được phân công đánh giá	Tỷ trọng (thang điểm từ 1-10)	Quy định về tính % hoàn thành	Kết quả		Người đánh giá ký tên
					Tỷ lệ đánh giá	% hoàn thành	
CÔNG VIỆC THEO NHIỆM VỤ ĐƯỢC GIAO							100%
1	Không để xảy ra sự cố liên quan tới tàu (con người, môi trường…) *(Được miễn trách nhiệm khi sự cố xảy ra mà nguyên nhân không do lỗi chủ quan của Thuyền viên hoặc do điều kiện thời tiết, ... được Công ty chấp thuận)*	DPA hoặc Tp. ATPCTV	5	- Đạt yêu cầu: 100% - Để xảy ra tình huống không ảnh hưởng: trừ 20%/ mỗi tình huống. - Để xảy ra tình huống nhẹ: trừ 50%/ mỗi tình huống - Để xảy ra tình huống nặng trở lên: 0%.	100%	17%	
2	- Đối với T/C: Không bị Người thuê tàu hoặc bên thứ ba khiếu nại/ phàn nàn/trừ tiền về thời gian khai thác, tốc độ tàu, tiêu hao nhiên liệu, hàng hóa. - Đối với Spot: Đảm bảo thời gian khai thác, tốc độ tàu, tiêu hao nhiên liệu, hao hụt hàng hóa theo quy định/hướng dẫn chuyến của Công ty. *(Được miễn trách nhiệm khi các khiếu nại được xác định do tình trạng kỹ thuật của tàu hoặc điều kiện thời tiết xấu,... được Công ty đồng ý)*	TP. KTTV	10	- Đạt yêu cầu: 100% - Để xảy ra khiếu nại về hàng hóa: 0% - Để xảy ra các khiếu nại/vi phạm khác: Trừ 25% cho mỗi khiếu nại/vi phạm.	100%	34%	
3	- Vetting: Không có lỗi highrisk - PSC: Không có lỗi giữ tàu (code 30), tổng số lỗi <= 5 lỗi.	DPA hoặc Tp. ATPCTV	3	- Đạt yêu cầu: 100% - Để xảy ra lỗi highrisk: Trừ 50% cho mỗi lỗi - Để xảy ra lỗi PSC: Từ lỗi thứ 6, trừ 25% cho mỗi lỗi - Để xảy ra lỗi 30: 0%	100%	10%	
4	Thực hiện đầy đủ, trung thực & gửi các báo cáo ISM; ISPS; MLC đúng hạn.	Tp. ATPCTV	2	- Đạt yêu cầu: 100% - Trừ 20% cho mỗi báo cáo không đúng nội dung hoặc trễ hạn	100%	7%	
5	Mức độ hợp tác trong nội bộ (văn phòng; thuyền viên…), duy trì TTLL thông suốt và bên ngoài (kho cảng; khách hàng; đơn vị quản lý; đối tác khác..). *(Được miễn trách nhiệm khi được xác định lỗi do khách quan)*	Tp. ATPCTV; Tp. KTTV; Tp. KTVT	2	- Đạt yêu cầu: 100% - Trừ 50% cho mỗi khiến nại từ khách hàng. - Trừ 20% cho mỗi khiếu nại từ Công ty	100%	7%	
6	Có thực hiện huấn luyện, đào tạo trên tàu	DPA hoặc Tp. ATPCTV	1	- Đạt yêu cầu: 100% - Thực hiện thiếu, sai quy định: Trừ 10% cho mỗi trường hợp.	100%	3%	
7	Ổn định được nguồn lực trên tàu trong thời gian công tác	TP. ATPCTV	2	- Đạt yêu cầu: 100% - Để khiếu nại/ mất đoàn kết: Trừ 10%/ vụ việc.	100%	7%	
8	Thực hiện tốt công tác kế hoạch, tổ chức thực hiện bảo dưỡng, sửa chữa theo PMS, vệ sinh môi trường (tàu), ngăn ngừa ô nhiễm. *Miễn trách nhiệm trong trường hợp do thời tiết xấu hoặc dịch vụ bờ, cấp vật tư không được cty thực hiện kịp thời được Công ty chấp thuận*	TP. KTVT	4	- Đạt yêu cầu: 100% - Trừ 25% đối với một nội dung bị trễ hạn	100%	14%	
				MỨC ĐỘ HOÀN THÀNH CÔNG VIỆC TRONG KỲ ĐÁNH GIÁ		**100%**	

Phụ lục 04

(Đính kèm Quy định về Chính sách Quản lý Thuyền viên của Công ty)

ĐÁNH GIÁ KẾT QUẢ THỰC HIỆN CÔNG VIỆC (ÁP DỤNG CHO SỸ QUAN QUẢN LÝ MÁY)

Tháng..../2022

Họ và tên người được đánh giá:

Vị trí:

Tàu:

STT	Yêu cầu	Bộ phận/ người được phân công đánh giá	Tỷ trọng (thang điểm từ 1-10)	Quy định về tính % hoàn thành	Kết quả		Người đánh giá ký tên
					Tỷ lệ đánh giá	% hoàn thành	
CÔNG VIỆC THEO NHIỆM VỤ ĐƯỢC GIAO							100%
1	Thực hiện tốt công tác kế hoạch, tổ chức thực hiện bảo dưỡng, sửa chữa theo PMS, vệ sinh môi trường (tàu), ngăn ngừa ô nhiễm. (*Miễn trách nhiệm trong trường hợp do thời tiết xấu hoặc dịch vụ bờ, cấp vật tư không được cty thực hiện kịp thời được Công ty chấp thuận)*	TP. KTVT	10	- Đạt yêu cầu: 100% - Trừ 15% đối với một nội dung bị trễ hạn	100%	31%	
2	Không bị sự cố kỹ thuật do lỗi chủ quan gây ảnh hưởng ngày tàu.	TP. KTVT	10	- Đạt yêu cầu: 100% - Để xảy ra tình huống không ảnh hưởng: trừ 20%/ mỗi tình huống. - Để xảy ra tình huống nhẹ: trừ 50%/ mỗi tình huống - Để xảy ra tình huống nặng trở lên: 0%.	100%	31%	
3	- Vetting: Không có lỗi highrisk - PSC: Không có lỗi giữ tàu (code 30), tổng số lỗi <= 5 lỗi.	DPA hoặc TP. ATPCTV	5	- Đạt yêu cầu: 100% - Để xảy ra lỗi highrisk: Trừ 50% cho mỗi lỗi - Để xảy ra lỗi PSC: Từ lỗi thứ 6 trở đi, trừ 25% cho mỗi lỗi - Để xảy ra lỗi 30: 0%	100%	16%	
4	Thực hiện đầy đủ, trung thực & gửi các báo cáo ISM; ISPS; MLC đúng hạn. Thực hiện tốt công tác kế hoạch, tổ chức thực hiện bảo dưỡng, sửa chữa, vệ sinh môi trường (tàu), ngăn ngừa ô nhiễm.	TP. KTVT	2	- Đạt yêu cầu: 100% - Trừ 20% cho mỗi báo cáo không đúng nội dung hoặc trễ hạn	100%	6%	
5	Mức độ hợp tác trong nội bộ (văn phòng; thuyền viên…), duy trì TTLL thông suốt và bên ngoài (kho cảng; khách hàng; đơn vị quản lý; đối tác khác..). *(Được miễn trách nhiệm khi được xác định lỗi do khách quan)*	Tp. ATPCTV; Tp. KTVT	2	- Đạt yêu cầu: 100% - Trừ 50% cho mỗi khiến nại từ khách hàng. - Trừ 20% cho mỗi khiếu nại từ Công ty	100%	6%	
6	Có thực hiện huấn luyện, đào tạo trên tàu	TP. ATPCTV	1	- Đạt yêu cầu: 100% - Thực hiện thiếu, sai quy định: Trừ 10% cho mỗi trường hợp.	100%	3%	
7	Ổn định được nguồn lực trên tàu trong thời gian công tác	TP. ATPCTV	2	- Đạt yêu cầu: 100% - Để khiếu nại/ mất đoàn kết: Trừ 10%/ vụ việc.	100%	6%	
MỨC ĐỘ HOÀN THÀNH CÔNG VIỆC TRONG KỲ ĐÁNH GIÁ						**100%**	

Phụ lục 04

(Đính kèm Quy định về Chính sách Quản lý Thuyền viên của Công ty)

ĐÁNH GIÁ KẾT QUẢ THỰC HIỆN CÔNG VIỆC (ÁP DỤNG CHO SỸ QUAN VẬN HÀNH)

Tháng..../2022

Họ và tên người được đánh giá:

Vị trí:

Tàu:

STT	Yêu cầu	Bộ phận/người được phân công đánh giá	Tỷ trọng (thang điểm từ 1-10)	Quy định về tính % hoàn thành	Kết quả		Người đánh giá ký tên
					Tỷ lệ đánh giá	% hoàn thành	
							100%
CÔNG VIỆC THEO NHIỆM VỤ ĐƯỢC GIAO							
1	Thực hiện tốt công tác, tổ chức thực hiện bảo dưỡng, sửa chữa các trang thiết bị mà mình phụ trách theo PMS, vệ sinh môi trường (tàu), ngăn ngừa ô nhiễm. *(Miễn trách nhiệm khi do thời tiết xấu hoặc dịch vụ từ bờ không kịp thời hoặc lí do khác được công ty chấp thuận)*	C/O đánh giá bộ phận boong, C/E đánh giá bộ phận máy trước khi trình Thuyền trưởng xác nhận	10	- Đạt yêu cầu: 100% - Trừ 20% đối với một nội dung bị trễ hạn	100%	40%	
2	Không bị sự cố liên quan đến trang thiết bị phụ trách *(Miễn trách nhiệm khi được xác nhận do tình trạng kỹ thuật của tàu hoặc điều kiện thời tiết xấu, dịch vụ bờ không kịp thời hoặc lý do khác được công ty chấp thuận)*		5	- Đạt yêu cầu: 100% - Để xảy ra tình huống không ảnh hưởng: trừ 20%/ mỗi tình huống. - Để xảy ra tình huống nhẹ: trừ 50%/ mỗi tình huống - Để xảy ra tình huống nặng trở lên: 0%.	100%	20%	
3	Thực hiện đầy đủ, trung thực & gửi các báo cáo ISM; ISPS; MLC đúng hạn		5	- Đạt yêu cầu: 100% - Giảm 20% cho mỗi báo cáo không đúng nội dung hoặc trễ hạn	100%	20%	
4	Tuân thủ các nội quy, quy định Công ty và pháp luật		5	- Đạt yêu cầu: 100% - Trừ 20% cho mỗi vi phạm. - Có hành vi chống đối, gây mất đoàn kết, an toàn trên tàu: 0%	100%	20%	
MỨC ĐỘ HOÀN THÀNH CÔNG VIỆC TRONG KỲ ĐÁNH GIÁ						**100%**	

Phụ lục 04

(Đính kèm Quy định về Chính sách Quản lý Thuyền viên của Công ty)

ĐÁNH GIÁ KẾT QUẢ THỰC HIỆN CÔNG VIỆC (ÁP DỤNG CHO THỦY THỦ)

Tháng..../2022

Họ và tên người được đánh giá:

Vị trí:

Tàu:

STT	Yêu cầu	Bộ phận/người được phân công đánh giá	Tỷ trọng (thang điểm từ 1-10)	Quy định về tính % hoàn thành	Kết quả		Người đánh giá ký tên
					Tỷ lệ đánh giá	% hoàn thành	
CÔNG VIỆC THEO NHIỆM VỤ ĐƯỢC GIAO							100%
1	Thực hiện tốt công tác bảo dưỡng, sửa chữa theo lệnh của cấp trên. *(Miễn trách nhiệm khi do thời tiết xấu hoặc dịch vụ từ bờ không kịp thời hoặc lí do khác được công ty chấp thuận)*	C/O đánh giá bộ phận boong, C/E đánh giá bộ phận máy trước khi trình Thuyền trưởng xác nhận	10	- Đạt yêu cầu: 100% - Trừ 20% đối với một nội dung bị trễ hạn	100%	50%	
2	Không bị sự cố liên quan đến công việc mình phụ trách. *(Miễn trách nhiệm khi được xác nhận do tình trạng kỹ thuật của tàu hoặc điều kiện thời tiết xấu, dịch vụ bờ không kịp thời hoặc lý do khác được công ty chấp thuận)*		5	- Đạt yêu cầu: 100% - Để xảy ra tình huống không ảnh hưởng: trừ 20%/ mỗi tình huống. - Để xảy ra tình huống nhẹ: trừ 50%/ mỗi tình huống - Để xảy ra tình huống nặng trở lên: 0%.	100%	25%	
3	Tuân thủ các nội quy, quy định Công ty và pháp luật		5	- Đạt yêu cầu: 100% - Trừ 20% cho mỗi vi phạm. - Có hành vi chống đối, gây mất đoàn kết, an toàn trên tàu: 0%	100%	25%	
MỨC ĐỘ HOÀN THÀNH CÔNG VIỆC TRONG KỲ ĐÁNH GIÁ						**100%**	

Phụ lục 05 - ĐƠN GIÁ NHỮNG CÔNG VIỆC THUYỀN VIÊN THỰC HIỆN
(Đính kèm Quy định về Chính sách Quản lý Thuyền viên của Công ty)

1. Những công việc thông thường

1.1 Vệ sinh két hàng thủ công

Hạng mục	Nội dung công việc
Vệ sinh két ballast	Vệ sinh bùn, rác, gỉ sét trong két
Vệ sinh két nước lacanh buồng máy	Vệ sinh dầu cặn, bùn, lau chùi sạch sẽ
Vệ sinh hầm hàng	Vệ sinh cặn hàng, sludge, vét nước, lau chùi bằng giẻ lau
Cào hàng tàu chở dầu cọ	Cào hàng vào miệng hút để đảm bảo bơm hết hàng
Két dầu D.O	Vệ sinh dầu cặn, bùn, lau chùi bằng giẻ lau
Két dầu F.O	Vệ sinh dầu cặn, bùn, lau chùi bằng giẻ lau
Két dầu L.O sump tank	Vệ sinh dầu cặn, bùn, lau chùi bằng giẻ lau
Két dầu cặn sludge tank	Vệ sinh dầu cặn, bùn, lau chùi bằng giẻ lau
Két dầu thô	Vét sạch bùn, cặn, parafine
Két hàng chở hóa chất	Dọn sạch cặn hóa chất, rửa bằng nước nóng hay nước nóng có dung môi, lau bằng giẻ sạch
Vệ sinh hầm lin neo	Vệ sinh sạch bùn trong hầm lin neo và rửa sạch bằng nước

1.2 Đơn giá công việc

Dung tích két chứa, két hàng (M3)	**Đơn giá (USD)**			
	Cào két hàng dầu cọ và mỡ động vật	Vệ sinh két hàng dầu cọ	Vệ sinh két hàng mật mía	Vệ sinh két hàng dầu sang (DO, MGO)
Từ 0 đến 1000	55	100	100	110
Trên 1000 đến 2000	65	110	110	120
Trên 2000 đến 3000	75	120	120	130
Trên 3000 đến 4000	85	130	130	140
Trên 4000 đến 5000	95	140	140	150
Trên 5000 đến 6000	105	150	150	160
Trên 6000 đến 7000	115	160	160	170
Trên 7000 đến 8000	125	170	170	180
Trên 8000 đến 9000	135	180	180	190
Trên 9000 đến 10000	145	190	190	200
Trên 10000 đến 11000	155	200	200	210
Trên 11000 đến 12000	165	210	210	220
Trên 12000 đến 13000	175	220	220	230
Trên 13000 đến 14000	185	230	230	240
Trên 14000 đến 15000	195	240	240	250
Trên 15000 đến 16000	205	250	250	260
Trên 16000 đến 17000	215	260	260	270
Trên 17000 đến 18000	225	270	270	280
Trên 18000 đến 19000	235	280	280	290
Trên 19000 đến 20000	245	290	290	300
Trên 20000 đến 21000	255	300	300	310
Trên 21000	265	310	310	320

Dung tích két chứa, két hàng (M3)	Đơn giá (USD)			
	Cào két hàng hóa chất	Vệ sinh két hàng mỡ động vật	Vệ sinh két hàng FO	Vệ sinh két hàng dầu thô
Từ 0 đến 1000	120	130	140	400
Trên 1000 đến 2000	135	145	155	780
Trên 2000 đến 3000	150	160	170	1140
Trên 3000 đến 4000	165	175	185	1480
Trên 4000 đến 5000	180	190	200	1800
Trên 5000 đến 6000	195	205	215	2100
Trên 6000 đến 7000	210	220	230	2380
Trên 7000 đến 8000	225	235	245	2640
Trên 8000 đến 9000	240	250	260	2880
Trên 9000 đến 10000	255	265	275	3100
Trên 10000 đến 11000	270	280	290	3300
Trên 11000 đến 12000	285	295	305	3480
Trên 12000 đến 13000	300	310	320	3640
Trên 13000 đến 14000	315	325	335	3780
Trên 14000 đến 15000	330	340	350	3900
Trên 15000 đến 16000	345	355	365	4000
Trên 16000 đến 17000	360	370	380	4080
Trên 17000 đến 18000	375	385	395	4140
Trên 18000 đến 19000	390	400	410	4180
Trên 19000 đến 20000	405	415	425	4200
Trên 20000 đến 21000	420	430	440	4220
Trên 21000	435	445	455	4230

Két nước ballast		Két nước ngọt	
Đơn vị tính (M3)	Đơn giá (USD)	Đơn vị tính (M3)	Đơn giá (USD)
Từ 0 đến 100	20	Từ 0 đến 50	8
Trên 100 đến 200	38	Trên 50 đến 100	15
Trên 200 đến 500	70	Trên 100 đến 150	21
Trên 500 đến 1000	120	Trên 150 đến 200	27
Trên 1000 đến 2000	200	Trên 200 đến 250	33
Trên 2000 đến 3000	240	Trên 250 đến 300	38
Trên 3000 đến 4000	280	Trên 300 đến 350	42
Trên 4000 đến 5000	300	Trên 350 đến 400	46
Trên 5000 đến 6000	330	Trên 400 đến 450	50
Trên 6000 đến 7000	357	Trên 450 đến 500	53
Trên 7000 đến 8000	384	Trên 500 đến 550	55
Trên 8000 đến 9000	414	Trên 550 đến 600	57
Trên 9000	420	Trên 600 đến 650	58
		Trên 650 đến 700	59
		Trên 700 đến 750	60
		Trên 750	62

1.3 Gõ rỉ và sơn: Gõ rỉ, sơn dặm và sơn phủ trong két: **0.3 USD/m2**

2. Những công việc kỹ thuật

2.1 Máy chính

- Tính cho tháo bảo dưỡng định kỳ, sự cố, đăng kiểm chung các máy cho một cụm bao gồm: Mặt quy lát, nhóm piston - Biên, hộp kín cán piston.
- Thực hiện theo hướng dẫn của nhà chế tạo)

Nội dung công việc	Đơn vị tính	Đơn giá (USD)
<u>Mặt quy lát và các thiết bị gắn trên đó:</u> - Tháo mở, bảo dưỡng và lắp ráp các chi tiết, thiết bị gắn trên mặt quy lát (ống xả, ống dầu, gió, nước, cơ cấu supap, vòi phun…) - Cẩu quy lát ra vị trí quy định, kiểm tra sơ bộ, vệ sinh toàn bộ quy lát và các thiết bị đã tháo ra + Cạo sạch cặn cáu khoang làm mát, thay kẽm chống ăn mòn. + Cạo sạch, kiểm tra mặt làm việc của quy-lat + Rà lại các supap hút, thoát, van khởi động, van an toàn + Cân chỉnh lại vòi phun + Kiểm tra các chi tiết sau khi vệ sinh, thay mới nếu đến giới hạn - Lắp lại mặt quy-lat, các thiết bị gắn trên nó, điều chỉnh và kiểm tra lại lần cuối	01 Máy chính	150
<u>Cụm Piston:</u> - Mở nắp cac-te, mở đầu to biên hoặc e-cu cán piston - Vệ sinh buồng đốt, cẩu piston ra khỏi sơmi, đặt vào vị trí quy định - Kiểm tra nguyên trạng bề mặt làm việc của buồng đốt, piston, sec-măng, sơmi, kiểm tra đường dầu bôi trơn xylanh - Vệ sinh piston, cán piston, ống làm mát piston. Đo lấy số liệu các chi tiết, lập báo cáo theo quy trình, thay thế các chi tiết quá tiêu chuẩn - Lắp lại các chi tiết của cụm piston, sơmi, điều chỉnh và kiểm tra lại lần cuối <u>Cụm đầu chữ thập:</u> Kiểm tra bề mặt trượt/bàn trượt, đo khe hở pa-tanh, bàn trượt <u>Cổ biên, bạc biên:</u> - Máy bốn kỳ: Tháo, kiểm tra cổ biên, bạc biên, đo đường kính cổ biên, xác định khe hở dầu, thay bạc mới khi khe hở dầu quá tiêu chuẩn - Máy hai kỳ: Theo hướng dẫn của nhà chế tạo	01 lần	150

Cổ trục, bạc trục: - Đo độ sụt theo hướng dẫn; mở nắp bạc trục, kiểm tra bề mặt cổ trục, bề mặt bạc nửa trên, nửa dưới. Xác định khe hở dầu, lập hồ sơ số liệu - Xác định độ co bóp trục cơ qua đồng hồ đo độ nhảy Đo co bóp trục cơ trước khi tháo mở một hoặc nhiều cụm piston, trước khi và sau khi tàu lên xuống đà: - Ghi nhật ký các công việc thực hiện. Báo cáo lên phòng kỹ thuật và lưu tại tàu số liệu kỹ thuật (khi Đăng kiểm cũng như khi bảo dưỡng) - Thực hiện các điều kiện an toàn lao động, an toàn kỹ thuật, vệ sinh khu vực sau khi sửa chữa	01 lần	100
Rút sơ-mi: - Tháo các súng phun dầu xylanh - Thực hiện chuẩn xác các bước rút sơmi theo hướng dẫn của nhà chế tạo, đo lập số liệu lòng trong sơmi (kể cả khi thay sơmi mới) - Vệ sinh khoang nước làm mát, vệ sinh bên ngoài sơ mi, kiểm tra các rãnh chứa doăng kín sung phun dầu nôi trơn sơmi xylanh - Lắp sơmi mới (bao gồm cả cụm piston, biên, nắp quy lát và các cơ cấu phụ liên quan).	01 lần	70
Tua bin tăng áp: (Máy trưởng, máy hai trực tiếp chỉ đạo) - Chuẩn bị dụng cụ cụ chuyên dùng, tài liệu hướng dẫn. - Mở nắp hướng gió, hướng lửa - Rút rotor khỏi bệ đỡ - Vệ sinh các cánh lửa, cánh gió và các chi tiết đã tháo ra - Kiểm tra sự cong, vênh, mẻ nứt các cánh tuabin, kiểm tra bạc hoặc vòng bi đỡ trục (nếu quá tiêu chuẩn thì thay mới, cùng với các vòng đệm kín khí). - Lập báo cáo số liệu kỹ thuật hướng trục, dọc trục, khe hở bạc (loại tuabin chạy bằng bạc), những phụ tùng đã thay thế. - Lắp ráp toàn bộ tuabin, vệ sinh khoang dầu, cho dầu bôi trơn. - Chỉnh định, chạy thử, bàn giao.	01 lần	200
Vệ sinh khoang gió quét, toàn bộ cụm van một chiều	01 lần	50

2.2 Động cơ Diesel lai máy phát điện

Nội dung công việc	Đơn vị tính	Đơn giá (USD)
Tháo dỡ và đại tu (overhaul) toàn bộ theo yêu cầu của kỳ trung tu hoặc Đăng kiểm: bao gồm cả tua bin tăng áp, sinh hàn gió tăng áp	01 máy	400
Tháo bảo dưỡng tất cả các mặt quy-lát giữa hai kỳ trung tu tính bằng 1/3 giá bảo dưỡng toàn máy.	01 máy	130

2.3 Nồi hơi: Vệ sinh phần lửa, phần nước định kỳ hoặc phục vụ Đăng kiểm

Nội dung công việc	Đơn vị tính	Đơn giá (USD)
Nồi hơi khí xả	01 nồi hơi	50
Nồi hơi phụ	Từ 0 đến 10 tấn / giờ	50
	Trên 10 tấn / giờ đến 16 tấn / giờ	70
	Trên 16 tấn / giờ	100

2.4 Máy nén gió, máy lạnh

Nội dung công việc	Đơn vị tính	Đơn giá (USD)
Sửa chữa máy nén gió	01 xy lanh	20
Sửa chữa máy lạnh thực phẩm, máy điều hòa không khí	01 xy lanh	30
	Overhaul cả máy	100

2.5 Chai gió

Nội dung công việc	Đơn vị tính (dung tích - lít)	Đơn giá (USD)
Tháo nắp tu-rom, vệ sinh, quét dầu cá, lắp ráp, thử áp lực, sạc gió, thử supap an toàn. Công việc trên phục vụ đăng kiểm	Từ 0 đến 3.000	50
	Trên 3.000 đến 5.000	70
	Trên 5.000 đến 10.000	100
	Trên 10.000	130

2.6 Phần ống, van

2.6.1 Phần ống: Thay mới đường ống: 0.3 USD/kg

2.6.2 Phần van:

Nội dung công việc	Đơn vị tính (Đường kính van - mm)	Đơn giá (USD)	
		Van cầu	Van cửa
Bảo dưỡng van, tháo, vệ sinh, kiểm tra, sửa chữa, rà xoáy, thay thế một số bộ phận, kiểm tra áp lực, ráp lại	Từ 0 đến 60	10	12
	Trên 60 đến 90	12	15
	Trên 90 đến 125	15	18
	Trên 125 đến 150	18	20
	Trên 150 đến 250	20	25
	Trên 250 đến 300	25	30
	Trên 300 đến 400	30	35
	Trên 400	35	40

2.7 Phần bơm

2.7.1 Bơm ly tâm và các loại bơm khác

Nội dung công việc	Đơn vị tính (Sản lượng - m3)	Đơn giá (USD)
Đại tu (Overhaul)	Từ 0 đến 30	30
	Trên 30 đến 50	50
	Trên 50 đến 100	70
	Trên 100	100

2.7.2 Bơm bánh răng, trục vít

Nội dung công việc	Đơn vị tính (Công suất - KW)	Đơn giá (USD)
Đại tu (Overhaul)	Từ 0 đến 10	20
	Trên 10 đến 15	30
	Trên 15 đến 20	50
	Trên 20	100

2.7.3 Bơm piston

Nội dung công việc	Đơn vị tính (Công suất - KW)	Đơn giá (USD)
Đại tu (Overhaul)	Từ 0 đến 10	50
	Trên 10 đến 20	100
	Trên 20	150

2.7.4 Bơm dầu hàng và các bơm hệ thống dầu hàng (bơm rửa két)

Nội dung công việc	Đơn vị tính (Sản lượng - m3)	Đơn giá (USD)
Đại tu (Overhaul)	Từ 0 đến 100	200
	Trên 100 đến 200	250
	Trên 200 đến 300	300
	Trên 300 đến 500	400
	Trên 500	700

* Ghi chú: Tăng 20% đối với bơm chìm, bơm giếng sâu

2.7.5 Bơm thủy lực và các động cơ Thủy lực

Nội dung công việc	Đơn vị tính (Sản lượng - m3)	Đơn giá (USD)
Đại tu (Overhaul)	Từ 0 đến 30	200
	Trên 30 đến 50	250
	Trên 50 đến 100	300
	Trên 100 đến 150	350
	Trên 150 đến 200	400
	Trên 200	500

2.7.6 Bơm cao áp

Nội dung công việc	Đơn vị tính	Đơn giá (USD)	
	Công suất - HP	Bơm đơn	Bơm cụm
Đại tu (Overhaul): tháo mở, vệ sinh, kiểm tra, rà xoáy van xuất dầu, thay piston mới (nếu cần thiết), kiểm tra, điều chỉnh, góc phun sơm, Đăng kiểm.	Từ 0 đến 200	30	100
	Trên 200 đến 300	30	120
	Trên 300 đến 400	35	150
	Trên 400 đến 1000	40	150
	Trên 1000 đến 5000	50	150
	Trên 5000 đến 7000	70	150
	Trên 7000	80	150

2.8 Động cơ điện

Nội dung công việc	Đơn vị tính (Công suất - KW)	Đơn giá (USD)
Tháo, vệ sinh, bảo dưỡng, sấy, lắp ráp, thay vòng bi, căn chỉnh, chạy thử.	Từ 0 đến 10	20
	Trên 10 đến 15	50
	Trên 15 đến 20	60
	Trên 20 đến 30	70
	Trên 30 đến 50	85
	Trên 50 đến 100	100
	Trên 100 đến 150	120
	Trên 150	130