

Vinh, ngày 25 tháng 9 năm 2025

**QUY CHẾ**  
**QUẢN LÝ LAO ĐỘNG, TIỀN LƯƠNG, THÙ LAO, TIỀN THƯỞNG VÀ HỆ**  
**THỐNG THANG, BẢNG LƯƠNG CỦA CÔNG TY CỔ PHẦN MÔI**  
**TRƯỜNG & CÔNG TRÌNH ĐÔ THỊ NGHỆ AN**

(Ban hành theo Quyết định số /QĐ-HĐQT ngày tháng năm 2025  
của Hội đồng quản trị Công ty)

**CHƯƠNG I**  
**NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG**

**Điều 1: Phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp dụng**

**1. Phạm vi điều chỉnh:** Quy chế này quy định về quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng, hệ thống thang, bảng lương của thành viên Hội đồng quản trị, kiểm soát viên làm việc chuyên trách; người đại diện phần vốn nhà nước tại Doanh nghiệp; Giám đốc, phó Giám đốc, Kế toán trưởng Công ty ( gọi chung là Ban điều hành Công ty ); Trưởng, phó các phòng, Ban, Xí nghiệp, đội và cán bộ, nhân viên, người lao động làm việc tại Công ty Cổ phần Môi trường và Công trình đô thị Nghệ An (Sau đây gọi tắt là Công ty).

**2. Đối tượng áp dụng:**

- a) Người đại diện phần vốn Nhà nước tại Doanh nghiệp.
- b) Thành viên Hội đồng quản trị, Kiểm soát viên làm việc chuyên trách: ( Chủ tịch Hội đồng quản trị, Trưởng Ban Kiểm soát công ty )
- c) Ban điều hành công ty gồm: thành viên HĐQT không chuyên trách, Giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng.
- d) Cán bộ giữ các chức vụ Trưởng, phó các Phòng, Giám đốc, Phó giám đốc Ban, Xí nghiệp trực thuộc Công ty do Chủ tịch HĐQT và Giám đốc Công ty bổ nhiệm hoặc ký Hợp đồng lao động.
- e) Người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động theo quy định của Bộ luật Lao động tại các phòng ban, Xí nghiệp, đội và các đơn vị trực thuộc Công ty.

**Điều 2. Mục đích áp dụng**

1. Thỏa thuận tiền lương trong hợp đồng lao động; xây dựng đơn giá tiền lương, phương án để khoán tiền lương cho các công việc có tính chất cụ thể; thực hiện chế độ nâng bậc lương, nâng bậc thợ và xếp lương theo định kỳ, bảo đảm dân chủ, công khai, minh bạch, gắn với mức độ đóng góp của từng vị trí chức danh, công việc vào hiệu quả sản xuất kinh doanh, năng suất lao động và lợi nhuận hàng năm của công ty.

2. Đóng và hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật.

3. Trả lương thời gian và giải quyết các chế độ khác theo quy định của pháp luật lao động, Luật bảo hiểm xã hội, quy chế trả lương của công ty...

4. Giải quyết các quyền lợi khác theo thỏa thuận giữa người sử dụng lao động với người lao động theo quy định của pháp luật, nội quy, quy chế của Công ty hiện hành.

5. Đảm bảo các vị trí chức danh công việc được phản ánh trong thang, bảng lương phù hợp với thực tế và định hướng phát triển về tổ chức bộ máy, tổ chức lao động, sản xuất, kinh doanh và quá trình sắp xếp, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Công ty.

### **Điều 3 : Những căn cứ xây dựng quy chế trả lương**

1. Căn cứ Bộ Luật lao động số 45/2019/QH14;
2. Căn cứ Luật Doanh nghiệp số 59/2020/QH14;
3. Căn cứ Nghị định số 44/2025/NĐ-CP ngày 28/02/2025 của Chính phủ quy định về quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng trong doanh nghiệp Nhà nước;
4. Căn cứ Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động;
5. Căn cứ Thông tư số 11/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ Lao động thương binh và xã hội, ban hành Danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm;

### **Điều 4: Những nguyên tắc quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng**

#### **1. Nguyên tắc chung:**

a) Thông qua cơ quan cơ quan đại diện chủ sở hữu giao nhiệm vụ, trách nhiệm cho người đại diện phần vốn nhà nước để tham gia biểu quyết, quyết định tại cuộc họp của Hội đồng quản trị hoặc Đại hội đồng cổ đông.



b) Căn cứ Quy chế này, pháp luật về lao động việc làm, Điều lệ Công ty, kế hoạch sản xuất kinh doanh, Công ty quyết định việc tuyển dụng lao động; xây dựng hệ thống thang, bảng lương, định mức lao động; xác định quỹ tiền lương, tiền thưởng và trả lương, thưởng cho người lao động theo vị trí chức danh hoặc công việc, bảo đảm trả lương, thưởng thỏa đáng, không hạn chế mức tối đa đối với chuyên gia, người có tài năng, có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, đóng góp nhiều cho Công ty.

c) Công ty tách bạch tiền lương, thù lao của người đại diện phần vốn nhà nước, thành viên Hội đồng quản trị, kiểm soát viên làm việc chuyên trách với tiền lương, thù lao, tiền thưởng của thành viên HĐQT không chuyên trách, Ban điều hành, trong đó tiền lương của Ban điều hành ( trừ những trường hợp người đại diện phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp kiêm nhiệm giữ chức vụ quản lý công ty ) thì được tính chung với quỹ tiền lương của người lao động. Tiền lương của Ban điều hành gắn với hiệu quả sản xuất, kinh doanh và có khống chế mức hưởng tối đa theo điểm a, khoản 4, điều 3 của Nghị định số 44/2025/NĐ-CP ngày 28/02/2025 quy định.

c) Hệ thống thang, bảng lương được công ty xây dựng trên cơ sở tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại công ty ( BCH Công đoàn ), tổ chức đối thoại tại nơi làm việc theo quy định của pháp luật lao động và công khai tại doanh nghiệp trước khi thực hiện và báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu cho ý kiến đối với bảng lương của chủ tịch Hội đồng quản trị, Trưởng Ban kiểm soát làm việc chuyên trách, người đại diện phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp.

d) Trong mọi trường hợp chưa quy định trong quy chế này sẽ thực hiện theo quy định của Nhà nước và của Công ty về chính sách tiền lương, tiền công.

## **2. Nguyên tắc xếp lương và các khoản phụ cấp:**

a) Người lao động được tuyển dụng, ký Hợp đồng lao động hoặc được bổ nhiệm, giao nhiệm vụ công việc, chức danh nào thì xếp lương theo chức danh công việc đó, giữ chức vụ gì xếp lương chức vụ hoặc phụ cấp trách nhiệm kiêm giữ chức vụ khác trên cơ sở tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ đã được công ty quy định.

b) Cán bộ giữ chức vụ lãnh đạo quản lý Công ty, lãnh đạo quản lý các bộ phận, cán bộ, nhân viên, người lao động.. do nhu cầu công tác, do thay đổi công việc, do sắp xếp lại tổ chức hoặc sức khỏe không đảm bảo, hoặc không hoàn thành nhiệm vụ chức trách được giao bị miễn nhiệm, thôi chức vụ (trừ trường hợp bị kỷ luật cách chức hoặc không được bổ nhiệm lại) và luân chuyển bố trí công tác khác mà không chờ hết thời hạn bổ nhiệm thì được xếp lại lương theo nhiệm vụ và chức danh công việc mới.

c) Theo yêu cầu nhiệm vụ, lãnh đạo quản lý và người lao động đang giữ chức danh lãnh đạo được luân chuyển đến giữ chức danh lãnh đạo khác thì áp dụng mức lương theo chức danh mới có thể thấp hơn mức lương của chức danh cũ, không bảo lưu mức lương cũ.

### ***3. Nguyên tắc phân phối và thực hiện chế độ tiền lương và trả lương:***

a) Đối với tiền lương của Chủ tịch Hội đồng quản trị, Trưởng Ban kiểm soát công ty làm việc chuyên trách, được xác định trên cơ sở mức lương cơ bản theo quy định tại điều 20, chương IV của Nghị định số 44/2025/NĐ-CP ngày 28/02/2025. Căn cứ các chỉ tiêu vốn, doanh thu, lợi nhuận của mức 1,2,3, 4 quy định tại mục II, Phụ lục kèm theo Nghị định số 44/2025/NĐ-CP, Công ty áp dụng mức 4 của Nghị định này để xác định mức lương cơ bản, cộng thêm tiền lương tăng thêm gắn với quy mô, mức độ phức tạp, hiệu quả sản xuất, kinh doanh, hiệu quả sử dụng vốn nhà nước theo quy định hiện hành, công ty xây dựng thang, bảng lương riêng để chi trả phù hợp.

b) Tiền lương của Ban điều hành được trả theo hệ thống bảng lương chức danh, chức vụ do Công ty xây dựng và kết quả sản xuất, kinh doanh, trong đó tiền lương của Giám đốc Công ty có khống chế mức lương tối đa không quá 10 lần so với mức tiền lương bình quân của người lao động.

c) Tiền lương của người lao động được trả theo hệ số của thang bảng lương vị trí chức danh hoặc tiền lương khoán từng công việc cụ thể, gắn với năng suất lao động và mức đóng góp của từng người vào kết quả sản xuất, kinh doanh của Công ty, theo nguyên tắc làm nhiều hưởng nhiều, làm ít hưởng ít.

d) Việc phân phối tiền lương, gắn liền với năng suất chất lượng, hiệu quả sản xuất kinh doanh của công ty và cá nhân người lao động theo đúng quy định Nhà nước và của Công ty. Khi kết quả sản xuất kinh doanh tăng lên thì tiền lương của người lao động tăng theo hiệu quả thực tế phù hợp với Quỹ tiền lương kế hoạch được Hội đồng quản trị Công ty phê duyệt.

e) Việc trả lương phải gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ của người lao động và nguồn tiền lương từ kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty thông qua việc lập xây dựng hệ thống thang, bảng lương hoặc mức tiền khoán đối với các công việc khác do công ty quy định theo nguyên tắc làm công việc gì, chức vụ gì hưởng lương theo công việc đó, chức vụ đó. Khi đảm nhận thêm công việc thì được hưởng tiền lương tăng thêm của công việc đó, gắn quyền lợi đi đôi với trách nhiệm và hiệu quả sản xuất và năng suất lao động.

h) Việc chi trả lương khoán, có thể khoán gọn khối lượng bằng tổng quỹ lương hàng tháng cho một bộ phận hoặc khoán tiền công hàng ngày cho từng cá nhân theo từng hạng mục công việc, công trình dự án cụ thể. Một lao động có thể được giao



khoản nhiều công việc và được hưởng tiền lương của từng công việc đó nhưng phải đảm bảo về thời gian làm việc, chất lượng và hiệu quả công việc được giao.

**4. Phương pháp xác định quỹ tiền lương của người lao động và Ban điều hành được xác định theo phương pháp:** Thông qua mức tiền lương bình quân thực hiện năm trước liền kề của người lao động và Ban điều hành, gắn với năng suất lao động, lợi nhuận kế hoạch, cụ thể như sau:

\* Công ty có lợi nhuận thì mức tiền lương bình quân gắn với mức tăng, giảm năng suất lao động, lợi nhuận kế hoạch so với thực hiện năm trước liền kề theo nguyên tắc:

a. Năng suất lao động tăng và lợi nhuận không giảm thì tiền lương tăng tối đa không quá mức tăng năng suất lao động;

b. Năng suất lao động tăng, lợi nhuận giảm thì tiền lương tăng tối đa không quá 80% mức tăng năng suất lao động;

c. Năng suất lao động, lợi nhuận bằng thực hiện năm trước liền kề thì tiền lương tối đa bằng thực hiện năm trước liền kề;

d. Năng suất lao động giảm, lợi nhuận bằng thực hiện năm trước liền kề thì tiền lương giảm theo năng suất lao động;

đ. Năng suất lao động bằng thực hiện năm trước liền kề và lợi nhuận tăng hoặc giảm, năng suất lao động và lợi nhuận giảm thì tiền lương điều chỉnh giảm theo năng suất lao động và tăng hoặc giảm tối đa bằng 20% mức tăng hoặc giảm lợi nhuận;

e. Năng suất lao động giảm và lợi nhuận tăng thì tiền lương điều chỉnh giảm tối đa không quá 80% mức giảm năng suất lao động và tăng tối đa bằng 20% mức tăng lợi nhuận.

\* Công ty không có lợi nhuận hoặc lỗ thì tiền lương bình quân bằng mức tiền lương theo chế độ.

#### **5. Tạm ứng, dự phòng tiền lương**

- Công ty quyết định việc tạm ứng để chi trả hàng tháng cho người lao động và Ban điều hành. Đối với trường hợp tạm ứng vượt quá quỹ tiền lương thực hiện thì phải hoàn trả phần tiền lương đã tạm ứng vượt từ quỹ tiền lương của năm sau liền kề.

- Căn cứ quỹ tiền lương thực hiện, công ty được sử dụng toàn bộ quỹ tiền lương này để chi trả hết trong năm cho người lao động và Ban điều hành hoặc trích lại một phần lập quỹ lương dự phòng cho năm sau khi đã chi trả đủ mức tiền lương chế độ và tiền lương trả thêm khi làm việc vào ban đêm, làm thêm giờ, công việc phát sinh theo quy định của Bộ luật lao động. Mức trích quỹ dự phòng tối đa không

vượt quá 17% quỹ tiền lương thực hiện của năm đó và phải chi trả hết trước ngày 30 tháng 6 năm sau liền kề; sau thời điểm này, Công ty chưa chi trả hết thì phải hoàn nhập phần dự phòng chưa chi trả hết vào khoản thu nhập khác của đơn vị.

**6. Mức thù lao:** Mức thù lao của thành viên Hội đồng quản trị, kiểm soát viên làm việc không chuyên trách được xác định dựa theo thời gian thực tế làm việc nhưng tối đa không quá 20 % mức tiền lương tương ứng của Thành viên HĐQT, Kiểm soát viên làm việc chuyên trách.

#### **7. Tạm ứng tiền lương, thù lao**

Căn cứ vào mức tiền lương, mức thù lao kế hoạch, hàng tháng công ty tạm ứng tiền lương, thù lao cho thành viên Hội đồng quản trị, Kiểm soát viên. Trường hợp tạm ứng vượt quá mức tiền lương, thù lao thực hiện thì phải hoàn trả phần đã tạm ứng vượt trước ngày 30 tháng 6 năm sau liền kề.

#### **8. Quyết định mức tiền lương, thù lao**

Cơ quan đại diện chủ sở hữu phê duyệt mức tiền lương, thù lao kế hoạch, mức tiền lương, thù lao thực hiện đối với Thành viên Hội đồng quản trị, Kiểm soát viên là người đại diện phần vốn Nhà nước tại Công ty; cho ý kiến về mức tiền lương, thù lao tối đa đối với Thành viên Hội đồng quản trị, Kiểm soát viên không đại diện vốn Nhà nước và chỉ đạo người đại diện phần vốn Nhà nước tại Công ty tham gia ý kiến, biểu quyết để Hội đồng quản trị hoặc Đại hội đồng cổ đông quyết định mức cụ thể và chi trả cho Thành viên Hội đồng quản trị và Kiểm soát viên.

## **CHƯƠNG II HÌNH THỨC TRẢ LƯƠNG**

### **1. Phân loại:**

Trả lương theo Thời gian: là hình thức trả lương cho người lao động, căn cứ ngày làm việc thực tế của tháng. Lương thời gian áp dụng cho các bộ nhân viên văn phòng, nhân viên thừa hành phục vụ và một số chức danh khác không thể thực hiện trả lương sản phẩm, lương khoán...

Trả lương khoán: là hình thức trả lương cho người lao động theo khối lượng, theo chuyến chạy ( đối với lái xe ) và chất lượng công việc hoàn thành. Mức lương khoán áp dụng cho CNV, người lao động làm việc trực tiếp của công ty.

Mức lương thử việc: Thấp nhất là 85% lương khoán hoặc lương thời gian của công ty quy định.

### **2. Cách tính lương của các hình thức trả lương:**

#### **a) Tính lương thời gian:**



- Lương thời gian: Hệ số lương ( theo hệ thống thang, bảng lương công ty xây dựng ) nhân với Lương tối thiểu vùng theo quy định hiện hành, chia cho số ngày hành chính trong tháng ( 22 hoặc 26 ngày ), nhân với thời gian làm việc thực tế ( nếu làm thêm vào ngày bình thường x 1,5, làm thêm vào ngày chủ nhật x 2,0, làm thêm vào ngày lễ x 3,0 ( không tính ngày nghỉ được hưởng lương ); làm thêm vào ban đêm x 0,3).

- Căn cứ vào chức danh kiêm nhiệm để xác định hệ số phụ cấp trách nhiệm trong phân phối tiền lương (H<sub>tn</sub> ).

- Căn cứ vào đánh giá từng vị trí công việc, công ty xây dựng hệ số phụ cấp lưu động, phụ cấp khu vực để tính toán chi trả mức phụ cấp phù hợp với điều kiện và tính chất công việc thực tế (H<sub>pc</sub>).

- Việc trả lương cho người lao động được căn cứ vào năng suất lao động bình quân, hiệu quả công việc hàng ngày theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao và ngày công lao động đảm bảo nguyên tắc làm nhiều hưởng nhiều, làm ít hưởng ít, không làm không hưởng lương.

#### **\* Công thức**

$$TL_{kdi} = \frac{(H_{cdi} + H_{tn} + H_{pc}) \times L_{ttv}}{N_{cd}} \times N_{tti}$$

*Trong đó:*

- +  $H_{cdi}$ : là hệ số lương chức danh công việc của người lao động thứ  $i$ ;
- +  $L_{ttv}$ : là tiền lương tối thiểu vùng được áp dụng theo quy định của Nhà nước hiện hành;
- +  $H_{tn}$ : là hệ số phụ cấp trách nhiệm của người lao động thứ  $i$ ;
- +  $H_{pc}$ : là hệ số phụ cấp lưu động hoặc phụ cấp khu vực của từng lao động được hưởng;
- +  $N_{cd}$ : là số ngày công theo chế độ, được xác định là 22 hoặc 26 ngày làm việc. (Lao động gián tiếp là 22 ngày công, lao động trực tiếp là 26 ngày công);
- +  $N_{tti}$ : là số ngày công làm việc thực tế của NLĐ thứ  $i$ , không tính công làm thêm giờ trong tháng.

#### **• Mức lương và Hệ thống thang, bảng lương công ty áp dụng:**

Căn cứ quy định tại điều 93, Bộ luật lao động 2019; Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/05/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tiền lương; Nghị định số 44/2025/NĐ-CP ngày

28/02/2025 của Chính phủ về quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng trong Doanh nghiệp Nhà nước, Công ty xây dựng hệ thống thang, bảng lương theo vị trí chức danh công việc như sau:

### **BẢNG LƯƠNG CỦA CHỦ TỊCH HĐQT VÀ TRƯỞNG BAN KIỂM SOÁT LÀM VIỆC CHUYÊN TRÁCH**

Trường hợp Công ty có lợi nhuận và tỷ suất lợi nhuận kế hoạch không thấp hơn năm trước liền kề thì mức lương của Chủ tịch HĐQT và Trưởng Ban kiểm soát làm việc chuyên trách được hưởng mức lương tối đa như sau:

*Bảng 1*

Chức danh	Mã số	Mức lương cơ bản và Hệ số lương		Mức tiền lương được hưởng / tháng
		Mức lương cơ bản	Hệ số	
Chủ tịch HĐQT	01	31.000.000	1.78	55.180.000 đồng
Trưởng Ban Kiểm soát	02	26.000.000	1.54	40.040.000 đồng

- Trường hợp công ty có lợi nhuận hoặc tỷ suất lợi nhuận kế hoạch thấp hơn năm trước liền kề thì mức tiền lương được hưởng bằng 70% của mức tiền lương trên.

- Trường hợp Công ty không có lợi nhuận thì mức tiền lương được hưởng bằng 70% mức lương cơ bản

- Trường hợp Công ty lỗ thì mức tiền lương được hưởng bằng 50% mức lương cơ bản.

### **BẢNG LƯƠNG CỦA BAN ĐIỀU HÀNH CÔNG TY**

*Bảng 2*

CHỨC DANH CÔNG VIỆC	MÃ SỐ	BẬC	
		I	II
- Giám đốc Công ty - Hệ số - Mức lương	03	10.2 44.982.000 đ	10.6 46.746.000 đ
- Phó Giám đốc Công ty phụ trách Kinh doanh, thị trường và Phó Giám đốc phụ trách công tác Kế	04		



CHỨC DANH CÔNG VIỆC	MÃ SỐ	BẬC	
		I	II
hoạch, đấu thầu, giao khoán khối lượng - Hệ số - Mức lương		7.93 34.971.300 đ	8.39 36.999.900 đ
- Phó Giám đốc Công ty phụ trách điều hành sản xuất - Hệ số - Mức lương	05	6.80 29.988.000 đ	7.26 32.016.600 đ
- Kế toán trưởng - Hệ số - Mức lương	06	6.80 29.988.000 đ	7.26 32.016.600 đ

( Áp dụng lương tối thiểu vùng x hệ số lương )

**BẢNG LƯƠNG GIỮ CHỨC VỤ QUẢN LÝ PHÒNG, BAN, XÍ NGHIỆP**

Bảng 3

CHỨC DANH CÔNG VIỆC	MÃ SỐ	BẬC	
		I	II
- Giám đốc các Xí nghiệp DV-MT; XN Xe máy; XN KLH xử lý CTR Nghi Yên - Hệ số - Mức lương	07	4.53 19.977.300 đ	5.21 22.976.100 đ
- Trưởng phòng TCHC, Phòng Thu ngân, Phòng Tài chính – Kế hoạch; Giám đốc Ban QLDA ĐTXD, Giám đốc Xí nghiệp Xây lắp và môi trường và Giám đốc Xí nghiệp An Viên	08	4.17 18.389.700 đ	4.76 20.991.600 đ
- Phó Giám đốc Xí nghiệp Dịch vụ môi trường, Xí nghiệp Xe máy, Xí nghiệp KLH xử lý CTR Nghi Yên	09	4.08 17.992.800 đ	4.54 20.021.400 đ
- Phó trưởng phòng TCHC, Tài chính Kế hoạch, Thu ngân, Phó Giám đốc xí nghiệp Xây lắp và môi trường, Phó Giám đốc Ban	10	3.64 16.052.400 đ	4.15 18.301.500 đ

QLDA, Phó giám đốc Xí nghiệp An Viên			
--------------------------------------	--	--	--

**BẢNG LƯƠNG CÁN BỘ CÔNG NHÂN VIÊN  
CHUYÊN MÔN NGHIỆP VỤ, THỪA HÀNH PHỤC VỤ**

*Bảng 4*

CHỨC DANH CÔNG VIỆC	M S	BẬC											
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
A1. Ngạch lương - Hệ số	11	1,40	1,56	1,73	1,89	2,06	2,22	2,39	2,55				
A2. Ngạch lương - Hệ số	12	1,18	1,24	1,31	1,38	1,44	1,51	1,57	1,64	1,71	1,77	1,84	1,90

A1: Mã số 11: Áp dụng cho cán bộ, nhân viên có trình độ Đại học trở lên làm công việc chuyên môn nghiệp vụ, thừa hành phục vụ.

A2: Mã số 12: Áp dụng cho các chức danh có trình độ Cao đẳng; Trung cấp gồm: Cán sự, kỹ thuật viên làm việc tại văn phòng công ty.

**BẢNG LƯƠNG NHÂN VIÊN KINH DOANH, THỊ TRƯỜNG  
VÀ MỘT SỐ CHỨC DANH KHÁC**

*Bảng 5*

CHỨC DANH CÔNG VIỆC	M S	BẬC											
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
A3. Ngạch lương - Hệ số	13	1,12	1,25	1,38	1,51	1,64	1,77	1,90	2,03				
A4. Ngạch lương - Hệ số	14	1,23	1,38	1,52	1,66	1,80	1,95	2,09					
A4. Ngạch lương - Hệ số	15	1,23	1,34	1,39	1,45	1,52	1,58						
A5. Ngạch lương - Hệ số	16	1,21	1,32	1,43	1,54	1,65							

A3: Mã số 13: Áp dụng cho chức danh nhân viên kinh doanh, thị trường



A4: Mã số 14: Áp dụng cho các chức danh: Nhân viên thu giá dịch vụ vệ sinh môi trường, nhân viên kiểm tra chất lượng vệ sinh môi trường..

A5: Mã số 15: Áp dụng cho các chức danh: Thủ kho; thủ quỹ; lái xe con...

A6: Mã số 16: Áp dụng cho chức danh: Nhân viên Bảo vệ cơ quan;

### BẢNG LƯƠNG CỦA CÔNG NHÂN LAO ĐỘNG LÀM VIỆC TRỰC TIẾP SẢN XUẤT KINH DOANH VÀ DỊCH VỤ

Bảng 6

CHỨC DANH CÔNG VIỆC	MÃ SỐ							
		I	II	III	IV	V	VI	VII
B1. Ngạch lương - Hệ số	17	1,07	1,25	1,43	1,61	1,78	1,95	2,13
B2. Ngạch lương - Hệ số	18	1,05	1,21	1,37	1,53	1,69	1,85	2,01
B3. Ngạch lương - Hệ số	19	1,10	1,33	1,56	1,80			
B4. Ngạch lương - Hệ số	20	1,19	1,42	1,65	1,88			
B5. Ngạch lương - Hệ số	21	1,34	1,61	1,88	2,15			
B6. Ngạch lương - Hệ số	22	1,12	1,38	1,64	1,90			
B7. Ngạch lương - Hệ số	23	1,05	1,19	1,33	1,47	1,61	1,75	1,89

B1: Mã số 17: Áp dụng cho công nhân: Xúc, san bãi rác; thông tắc hút hầm cầu, nạo vét mương, cống rãnh; trông coi, chôn cất mồ mả, xây dựng nghĩa trang...

B2: Mã số 18: Áp dụng cho công nhân: quét rác đường phố và nơi công cộng; thu gom rác thải, thu gom đất đá rác thải xây dựng, công nhân trồng, chăm sóc cây cỏ, cắt tỉa cành cây xanh ..

B3: Mã số 19: Áp dụng cho chức danh gồm: Công nhân lái xe ô tô chuyên dùng chở rác từ 2,5 tấn đến dưới 7,5 tấn; công nhân hàn điện, hàn hơi, gia công Cơ khí và các công việc tương đương.

B4: Mã số 20: Áp dụng cho chức danh gồm: Công nhân lái xe ô tô chuyên dùng chở rác từ 7,5 tấn đến dưới 25 tấn và lái xe ô tô thực hiện công việc tương đương.

B5: Mã số 21: Áp dụng cho chức danh gồm: Công nhân lái xe ô tô chuyên dùng chở rác từ 25 tấn đến dưới 40 tấn.

B6: Mã số 22: Áp dụng cho chức danh gồm: công nhân lái máy lu, ủi, xúc san bãi rác, lái máy xúc có dung tích gầu từ 0.4m<sup>3</sup> trở lên...

B7: Mã số 23: Áp dụng cho công nhân vận hành các loại xe ô tô chuyên dùng chở rác....(phụ xe, phụ máy, phụ cầu).

### PHỤ CẤP TRÁCH NHIỆM

Bảng 7

CHỨC DANH CÔNG VIỆC	HỆ SỐ PHỤ CẤP	CÁCH ÁP DỤNG
01. Chủ tịch HĐQT kiêm nhiệm giữ chức vụ quản lý khác	0,5	HSPC x Lương vùng hiện hưởng
02. Giám đốc kiêm giữ chức vụ quản lý khác	0.4	HSPC x Lương vùng hiện hưởng
03. Phó Giám đốc, Kế toán trưởng, Kiêm giữ các chức vụ khác	0.35	HSPC x Lương vùng hiện hưởng
04. Trưởng các phòng, giám đốc các Xí nghiệp, Phó giám đốc thường trực Ban QLDA... kiêm giữ chức vụ khác..	0.3	HSPC x Lương vùng hiện hưởng
05. Cán bộ, nhân viên kiêm nhiệm giữ các chức vụ: Chủ tịch Công đoàn, Bí thư Đoàn thanh niên.	0.3	HSPC x Lương vùng hiện hưởng
06. Phó trưởng phòng, phó giám đốc các Xí nghiệp, Phó giám đốc Ban QLDA kiêm giữ chức vụ khác hoặc cán bộ kiêm nhiệm Trưởng Ban nữ công ngoài nhiệm vụ chuyên môn tại bộ phận mình phụ trách,	0.25	HSPC x Lương vùng hiện hưởng



đòi hỏi có trách nhiệm cao		
07. Giữ chức vụ Đội trưởng, Tổ trưởng trực thuộc Công ty hoặc là nhân viên vừa trực tiếp sản xuất vừa làm công tác chuyên môn hoặc vừa được giao nhiều công việc đòi hỏi trách nhiệm cao	0.20	HSPC x Lương vùng hiện hưởng
08. Giữ chức vụ Đội phó, Tổ phó trực thuộc Công ty	0.15	HSPC x Lương vùng hiện hưởng
09. Thủ kho, Thủ quỹ	0.10	HSPC x Lương vùng hiện hưởng

Phụ cấp trách nhiệm là khoản tiền bổ sung được cấp cho cán bộ lãnh đạo quản lý, nhân viên nhằm bù đắp cho những trách nhiệm, nhiệm vụ hoặc công việc đặc thù mà họ đảm nhiệm. Khoản phụ cấp này thường áp dụng cho các vị trí có yêu cầu cao về chuyên môn, quản lý, hoặc công việc có khối lượng công việc lớn hơn so với bình thường.

Phụ cấp trách nhiệm chỉ được chi trả khi các đối tượng được hưởng có quyết định cụ thể do Chủ tịch HĐQT hoặc Giám đốc Công ty ký ban hành. Mức phụ cấp trách nhiệm = (Hệ số PC x Tiền lương tối thiểu vùng do Nhà nước quy định).

#### HỆ SỐ PHỤ CẤP THÂM NIÊN VƯỢT KHUNG

Bảng 8

THÂM NIÊN VƯỢT KHUNG	HỆ SỐ PHỤ CẤP (i)	CÁCH ÁP DỤNG
CBCNV hưởng lương thâm niên vượt khung (đủ 5 năm) tính 5%	0,05 ÷ 0,2	(HSL X i) x TL <sub>TTV</sub>

**\*Ghi chú:** CBCNV, Người lao động có thâm niên giữ hệ số lương cuối, kể từ năm thứ 6 trở đi, được hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung, mỗi năm 1% và tối đa không vượt quá tỷ lệ 20%.

#### BẢNG HỆ SỐ PHỤ CẤP LƯU ĐỘNG, PHỤ CẤP KHU VỰC

Bảng 9

Loại phụ cấp	Hệ số
Phụ cấp lưu động	Mức 1: 0.12; Mức 2: 0.18; Mức 3: 0.25

Phụ cấp khu vực	Mức 1: 0.4; Mức 2: 0.6
-----------------	------------------------

\* Phụ cấp lưu động dành để chi trả cho cán bộ, nhân viên người lao động làm việc có tính chất công việc phải thường xuyên thay đổi địa điểm làm việc và nơi ở, điều kiện sinh hoạt không ổn định.

+ Phụ cấp lưu động mức 1. Hệ số 0.12 áp dụng cho các đối tượng lao động phải thường xuyên thay đổi, di chuyển đi lại từ trụ sở văn phòng Công ty trong phạm vi bán kính 10 km trở xuống..

+ Phụ cấp lưu động mức 2, hệ số 0.18 áp dụng cho các đối tượng phải thường xuyên thay đổi nơi làm, phạm vi di chuyển từ 10 km đến dưới 50 km.

+ Phụ cấp lưu động mức 3, hệ số 0.25 áp dụng cho các đối tượng lao động thường xuyên phải thay đổi địa điểm làm việc, phạm vi di chuyển từ 50 km trở lên.

Phụ cấp lưu động chỉ được chi trả khi người lao động có quyết định cụ thể do Chủ tịch HĐQT hoặc Giám đốc Công ty ký ban hành. Mức phụ cấp lưu động được tính trả theo ngày thực tế lưu động và được trả cùng kỳ lương hàng tháng, tính theo công thức:

Số ngày thực tế lưu động trong tháng

$$PCLĐ = \text{Mức lương TT vùng} \times \text{HSPCLĐ} \times \frac{\text{Số ngày làm việc tiêu chuẩn}}{\text{Số ngày thực tế lưu động trong tháng}}$$

\* Phụ cấp khu vực dành để chi trả cho Cán bộ, nhân viên, người lao động khi được điều động đi làm việc ở công trình thuộc vùng có điều kiện tự nhiên đi lại khó khăn, vất vả.

+ Phụ cấp khu vực mức 1, hệ số 0.4 áp dụng cho các đối tượng khi đi làm việc ở vùng khó khăn vất vả trên địa bàn tỉnh Nghệ An

+ Phụ cấp khu vực mức 2, hệ số 0.6 áp dụng cho các đối tượng khi đi làm việc ở vùng xa, vùng khó khăn, vất vả ngoài địa bàn tỉnh Nghệ An

Mức phụ cấp khu vực áp dụng theo công thức:

$$PCKV = \text{HSPC} \times \text{Mức lương tối thiểu vùng}$$

#### **b) Hình thức khoán lương hàng ngày:**

- Căn cứ tính chất công việc, điều kiện làm việc công ty xây dựng các mức lương khoán giờ hoặc ngày trên cơ sở định mức, dự toán công trình nội bộ của công ty xây dựng.

Mức lương khoán được tính như sau:

$$TL_n = \frac{H_{cdbq} \times TL_{ttv}}{26}$$

**Trong đó:**

- +  $TL_n$  là tiền lương ngày;
- +  $H_{cdbq}$  là hệ số chức danh công việc bình quân;
- +  $TL_n$  là tiền lương tối thiểu vùng;

$$TL_{\text{Thực tính}} = (ML_{K/\text{Ngày}} \times SN_{\text{lvt}}) \times H_{pc}$$

**Trong đó:**

- +  $TL_{\text{Thực tính}}$  là tiền lương thực lĩnh;
- +  $ML_{K/\text{Ngày}}$  là mức lương khoán/ngày;
- +  $H_{pc}$  là hệ số phụ cấp.

\* Áp dụng cho lao động làm công việc có tính chất đột xuất, cấp bách; hoặc thực hiện nhiệm vụ thi công các gói thầu có thời gian ngắn, không ổn định, người lao động làm nhiều công việc khác nhau trong cùng một thời gian và hoặc áp dụng cho lao động thực hiện theo Hợp đồng thuê khoán công việc.

- Căn cứ vào mức độ, tính chất công việc, nơi làm việc, nguồn kinh phí dự toán thực hiện, Công ty có thể khoán gọn bằng mức tiền công cụ thể trên cơ sở đảm bảo hiệu quả, chất lượng và an toàn, mức tiền lương khoán ít nhất bằng mức tiền lương khoán khi thuê lao động ngoài.

Số tiền lương khoán giao động từ 250.000 đồng /01 ngày công đến 1.000.000 đồng / 01 ngày công. Tiền lương khoán do Chủ tịch HĐQT hoặc Giám đốc Công ty phê duyệt.

\* **Hình thức Khoán gọn quỹ lương:** Căn cứ vào chức năng nhiệm vụ, tính chất công việc, số lao động làm việc có tính tương đồng; kết quả sản xuất kinh doanh, kết quả thực hiện nhiệm vụ theo chỉ tiêu kế hoạch. Công ty giao khoán gọn tổng quỹ lương và định biên lao động cho bộ phận thực hiện theo công thức sau :

Tổng quỹ lương = Tổng số lao động được giao x hệ số lương bình quân ( do Công ty xây dựng ) x mức lương tối thiểu vùng + hệ số phụ cấp các loại ( nếu có ) x 26 ngày công tiêu chuẩn.

Quỹ lương có thể tăng, giảm khi số lao động có sự biến động tăng hoặc giảm, nhưng đảm bảo chi trả lương phù hợp với mức lương bình quân của người lao động toàn công ty và không vượt quá quỹ lương kế hoạch của Công ty phê duyệt.

\* **Hình thức khoán lương cho nhân viên kinh doanh, thị trường.**

Tổng mức tiền lương tháng = Mức lương cơ bản + tỷ lệ % mức lợi nhuận ròng.  
Nếu lợi nhuận ròng trong tháng tăng 1% so với lợi nhuận ròng của tháng trước liền



kể thì mức tiền lương được hưởng thêm tối đa không quá 30% của phần lợi nhuận ròng vượt đó. Trường hợp lợi nhuận ròng trong tháng bằng mức lợi nhuận ròng của tháng trước liền kề thì mức lương khoán được hưởng bằng mức lương cơ bản; nếu lợi nhuận ròng trong tháng thấp hơn mức lợi nhuận ròng của tháng trước liền kề thì mức lương được hưởng bằng 80 % của mức lương cơ bản. Trường hợp trong tháng không có lợi nhuận do điều kiện bất khả kháng thì nhân viên kinh doanh, thị trường vẫn được hưởng lương nhưng mức hưởng tối đa không vượt quá mức lương tối thiểu vùng theo quy định của Nhà nước. Trường hợp trong tháng không có doanh thu, lợi nhuận ( trừ lý do bất khả kháng hoặc không phải do Công ty gây ra ) thì người lao động không được hưởng lương.

#### **Điều 5: Trả lương làm thêm giờ:**

Do nhu cầu công việc, chủ sử dụng lao động có thể huy động NLD làm thêm giờ theo quy định của Bộ luật Lao động. Trong trường hợp NLD không thể nghỉ bù thì được trả lương như sau:

- Làm thêm giờ vào ngày thường được trả lương bằng 150% tiền lương của ngày làm việc bình thường;

- Làm thêm giờ vào ngày nghỉ hàng tuần được trả lương bằng 200% của tiền lương giờ của ngày làm việc bình thường;

- Làm thêm giờ vào ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương được trả bằng 300% của tiền lương giờ của ngày bình thường (không kể ngày nghỉ được hưởng lương);

- Nếu làm việc vào ban đêm thì được trả bằng 30% của tiền lương giờ làm việc ban ngày;

\* Người lao động làm thêm giờ vào ban đêm, ngoài việc trả lương theo quy định, người lao động còn được trả thêm 30% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc làm vào ban ngày.

- Trong trường hợp NLD chỉ nghỉ bù số giờ bằng số giờ đã làm thêm thì được thanh toán tiền chênh lệch bằng 50% của tiền lương giờ của ngày làm việc bình thường và 100% nếu làm việc vào ngày nghỉ hàng tuần, 300% nếu làm việc vào ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương.

#### **\*Cách tính tiền lương 1 giờ làm thêm ban đêm:**

$$\begin{array}{l} \text{Tiền lương 1} \\ \text{giờ làm thêm} \\ \text{ban đêm} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Tiền lương} \\ \text{giờ thực trả} \end{array} \times (130\%) \times \begin{array}{l} 150\% \\ \text{hoặc} \\ 200\% \\ \text{hoặc} \\ 300\% \end{array} + \begin{array}{l} (20\% \\ \text{TLLVBTBN}) \end{array}$$

Tiền lương 1 giờ làm thêm ban đêm = (Mức tiền lương làm vào ban đêm (TLGTT)) nhân với (tỷ lệ tiền lương tăng lên khi làm thêm giờ ban ngày) cộng với (20% tiền lương làm việc bình thường ban ngày).

#### **Điều 6: Lương của một số trường hợp khác:**

- CBCNV nữ nghỉ thai sản theo chế độ sinh con thứ nhất, thứ 2,... được hưởng chế độ thai sản theo quy định BHXH;

- Trường hợp nghỉ phép hàng năm theo quy định của Bộ luật lao động thì được hưởng thêm thời gian thâm niên, đủ tròn 5 năm được tính thêm 01 ngày phép và căn cứ vào quãng đường di chuyển; Chủ sử dụng lao động quyết định thêm ngày đi đường và tiền tàu xe đi và về hợp lý theo thỏa thuận với điều kiện thăm: bố mẹ vợ, hoặc bố mẹ chồng; chồng hoặc vợ hoặc thăm con, có hộ khẩu cư trú ổn định nơi đến thăm.

- Trường hợp do thôi việc, bị mất việc làm mà chưa nghỉ hàng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hàng năm thì được người sử dụng lao động thanh toán tiền lương cho những ngày chưa nghỉ. Nếu trong năm do tính chất công việc mà công ty chưa bố trí nghỉ phép thì có thể nghỉ phép vào năm sau. Người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ hàng năm thành nhiều lần hoặc nghỉ gộp tối đa 03 năm một lần. Các trường hợp đặc biệt vì lý do, tính chất công việc không thể bố trí nghỉ phép, chế độ thanh toán tiền phép sẽ do người sử dụng lao động quyết định

- Trường hợp được công ty cử đi học các lớp đào tạo ngắn hạn, dài hạn, cử đi tham quan, học tập khác... thì được hưởng 100% lương thời gian.

- Trường hợp cá nhân xin nghỉ việc tự đi học để nâng cao trình độ thì cá nhân phải tự túc kinh phí và không được trả lương trong thời gian đi học.

#### **Điều 7: Các chế độ phụ cấp lương:**

**1. Chế độ phụ cấp năng nhọc, độc hại, nguy hiểm; phụ cấp thông tin liên lạc; phụ cấp ăn trưa; phụ cấp đi lại; phụ cấp bảo quản xe, máy.**

##### **a) Mức phụ cấp năng nhọc, độc hại, nguy hiểm:**

Áp dụng cho công nhân và công nhân kỹ thuật trực tiếp sản xuất thường xuyên tiếp xúc với các chất độc hại.



- Mức phụ cấp đối với nghề, công việc có điều kiện nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm áp dụng lương tối thiểu vùng thấp nhất bằng 5% và cao nhất bằng 30%; so với mức lương theo kết quả kinh doanh của Công ty (Mức phụ cấp do Chủ tịch HĐQT quyết định) và được chi trả trong lương khoán và trong thang, bảng lương hiện hành.

- Việc phân loại “Nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm” áp dụng Thông tư số 11/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ lao động thương binh và xã hội ban hành Danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

**b) Hệ số điều chỉnh:**

Khi Chính phủ điều chỉnh mức lương cơ bản thì công ty thực hiện điều chỉnh theo quy định mới của Chính phủ khi lợi nhuận kế hoạch dưới 50 tỷ đồng.

Trường hợp công ty có lợi nhuận từ 50 tỷ đến dưới 100 tỷ đồng thì hệ số điều chỉnh tăng thêm tối đa bằng 0.5.

**c) Phụ cấp thông tin liên lạc (Tiền điện thoại):**

Áp dụng đối với các bộ phận, chức danh của Công ty giao dịch thường xuyên tùy theo tính chất công việc được giao.

- Mức phụ cấp từ 100.000 đồng đến 3.000.000 đồng/người/tháng (Mức phụ cấp do HĐQT quyết định);

**d) Phụ cấp ăn giữa ca và hỗ trợ tiền ăn, ở, đi lại:** Áp dụng đối với người lao động làm việc tại Công ty.

- Mức phụ cấp ăn giữa ca: Từ 10.000 đồng đến 40.000 đồng / người / ca. Tùy vào điều kiện sản xuất kinh doanh, chủ tịch HĐQT sẽ xem xét quyết định cụ thể, nhưng không vượt quá mức 730.000 đồng / tháng ( 26 ngày công / tháng )

- Mức hỗ trợ tiền ăn hàng ngày: Từ 50.000 đồng đến 250.000 đồng / người / ngày. (Mức phụ cấp do HĐQT quyết định ) và có thể thay đổi theo từng thời điểm, công trình làm việc, nơi làm việc...

**e) Phụ cấp xăng xe:** Áp dụng đối với cán bộ, nhân viên, người lao động thường xuyên di chuyển theo tính chất công việc công ty giao.

- Mức phụ cấp từ 100.000 đồng đến 300.000 đồng / tháng (Mức phụ cấp do HĐQT quyết định, có văn bản riêng).

**g) Phụ cấp bảo quản phương tiện xe, máy công ty:** Tiền khoán bảo quản xe, máy công ty bao gồm rửa xe, kiểm tra xe: 700.000đồng/xe/tháng đến 3.000.000 đồng / xe / tháng ( Mức phụ cấp do chủ tịch HĐQT hoặc Giám đốc Công ty quyết định, có văn bản riêng ).



h) Các chế độ phụ cấp trên được tính trả cùng kỳ trả lương hàng tháng của Công ty. Khi thôi không thực hiện nhiệm vụ đó từ 01 tháng trở lên thì không được hưởng các phụ cấp cho vị trí công việc đó.

## **2. Chế độ phụ cấp trách nhiệm quản lý:**

a) Phụ cấp trách nhiệm được áp dụng đối với người lao động được giao giữ kiêm nhiệm nhiều chức vụ, chức danh, nhiều công việc khác nhau ngoài nhiệm vụ chính thường xuyên tại bộ phận, như kiêm Chủ tịch Công đoàn Cơ quan; Bí thư Đoàn thanh niên, Trưởng Ban, phó Ban, Tổ chuyên gia Đấu thầu, Trợ lý, Thư ký.... mức phụ cấp do HĐQT quyết định bằng quyết định riêng.

b) Phụ cấp trách nhiệm được tính trả cùng kỳ trả lương hàng tháng. Khi không làm công việc được hưởng phụ cấp trách nhiệm từ 01 tháng trở lên thì không hưởng phụ cấp trách nhiệm.

## **3. Phúc lợi khác:**

- Bản thân người lao động kết hôn được mừng: 300.000 - 500.000 đồng;
- Cha mẹ hai bên, con, chồng, vợ chết được viếng: 1.000.000 đồng - 2.000.000 đồng;

- Thiên tai, hỏa hoạn được trợ cấp từ 300.000 - 1.000.000 đồng.

Thăm hỏi ốm, đau, thai sản ... từ 300.000 - 10.000.000 đồng. Tùy theo mức độ nặng nhẹ.

Trợ cấp khó khăn, tai nạn giao thông, rủi ro, tai nạn lao động (tùy vào hoàn cảnh từng người lao động) Hội đồng quản trị quyết định mức trợ cấp, nhưng không vượt quá 100.000.000 đồng / người / năm.

## **4. Bồi dưỡng bằng hiện vật (nếu có):**

Người lao động làm việc trong môi trường độc hại: quét rác đường phố và nơi công cộng; thu gom, vận chuyển rác thải; xúc, san bãi rác, chế biến phân rác, thu dọn rác bến tàu, xe; thì được bồi dưỡng bằng hiện vật với mức 2: 15.000 đồng/tháng.

Ghi chú: Bồi dưỡng bằng hiện vật không được trả bằng tiền, không được trả vào lương (gồm cả đưa vào đơn giá tiền lương).

## **5. Hỗ trợ du lịch, nghỉ mát và chi trả các hoạt động có tính chất như phúc lợi:**

Hàng năm căn cứ vào kết quả hoạt động kinh doanh dịch vụ, HĐQT Công ty sẽ có quyết định cụ thể về thời gian, địa điểm, mức chi phí chi cho đi du lịch hoặc nghỉ mát. Kinh phí được trích từ chi phí sản xuất kinh doanh dịch vụ để chi trả, đảm bảo người lao động trong Công ty ít nhất một năm được tham quan, nghỉ mát một

lần, mức kinh phí chi trả cho việc tổ chức tham quan du lịch, nghỉ mát và một số chế độ có tính chất phúc lợi khác không vượt quá 01 tháng tiền lương bình quân trong năm tài chính.

#### **6. Hỗ trợ chi phí đào tạo:**

Các trường hợp CBCNV được Công ty cử đi học để đáp ứng điều kiện làm việc hoặc nhu cầu theo chức danh được Công ty hỗ trợ kinh phí theo phiếu thu, hóa đơn, chứng từ đúng quy định của pháp luật.

### **CHƯƠNG III TÍNH TOÁN VÀ TRẢ LƯƠNG**

- Việc tính toán lương cho người lao động dựa vào thời gian làm việc, công khoán nội bộ cho từng loại công việc, các bộ phận quản lý trực tiếp, chấm vào bảng công hàng tháng, phòng TCHC có nhiệm vụ tổng hợp và xác nhận ngày công trong bảng chấm công do các bộ phận lập, đảm bảo công không được trùng lặp, phải ghi đúng ký tự, theo dõi phân loại công ốm đau, thai sản, công phép, công thời gian và công khoán.. trình Giám đốc công ty phê duyệt công.

- Việc tính toán lương dựa trên nguyên tắc chính xác về số liệu, đảm bảo thời gian trả lương cho người lao động theo quy định.

Người lao động được nhận trực tiếp lương trả qua tài khoản cá nhân hoặc bảng lương công ty và ký vào bảng tính lương chi tiết hàng tháng của từng bộ phận. Chủ tịch HĐQT phê duyệt bảng lương hàng tháng.

- Tiền lương trả cho người lao động. Mỗi tháng một lần, vào ngày 10 đến ngày 15 của tháng. Trừ trường hợp bất khả kháng.

### **CHƯƠNG IV NÂNG BẬC LƯƠNG VÀ CHUYỂN XẾP LƯƠNG**

#### **Điều 8: Chế độ nâng bậc lương thường:**

##### **1. Chế độ xét nâng lương:**

Hàng tháng, Hội đồng xét nâng bậc lương cho CBCNV theo nguyên tắc đảm bảo thời gian.

##### **2. Niên hạn và đối tượng trong diện được xét nâng lương:**

a) Hàng tháng, căn cứ vào nhu cầu công việc, tình hình sản xuất kinh doanh sau khi tham khảo ý kiến của Ban chấp hành công đoàn cơ sở, phòng TCHC tham mưu văn bản hướng dẫn việc xét nâng bậc lương cho NLĐ trong Công ty.



b) Căn cứ để nâng bậc lương đối với lao động trực tiếp sản xuất, kinh doanh là tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật với công việc đang đảm nhận, có xét đến yếu tố thâm niên công tác; đối với nhân viên chuyên môn, nghiệp vụ, nhân viên thừa hành, phục vụ là tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ viên chức và thâm niên làm việc trong công ty.

c) Điều kiện nâng lương: Phải thường xuyên hoàn thành công việc được giao về số lượng, chất lượng. Không vi phạm Nội quy lao động, không bị xử lý kỷ luật từ hình thức khiển trách bằng văn bản trở lên. Nếu có vi phạm thì không đưa vào diện xét nâng bậc lương.

d) Việc nâng lương trước thời hạn thực hiện đối với CBCNV trong công ty khi có đủ các điều kiện sau:

- Xét nâng bậc lương trước thời hạn 12 tháng đối với cán bộ, nhân viên, người lao động đạt tối thiểu một trong các danh hiệu: Huân chương lao động; Anh hùng lao động; giải thưởng Hồ Chí Minh, giải thưởng Nhà nước; danh hiệu Chiến sỹ thi đua toàn quốc; Bằng khen của Thủ tướng chính phủ; Danh hiệu Chiến sỹ thi đua cấp Tỉnh..

- Xét nâng bậc lương trước thời hạn 09 tháng đối với cán bộ, nhân viên, người lao động đạt tối thiểu một trong các thành tích sau: Được UBND tỉnh, Ban Thường vụ Tỉnh ủy tặng Bằng khen trong thực hiện nhiệm vụ; Được Bộ, Ban ngành, đoàn thể Trung ương, UBND tỉnh, BCH Đảng bộ tỉnh tặng Bằng khen đột xuất hoặc theo chuyên đề và 01 năm đạt danh hiệu chiến sỹ thi đua cơ sở; Có 02 năm trở lên được tặng danh hiệu Chiến sỹ thi đua cơ sở, các năm còn lại trong thời gian giữ bậc lương đạt danh hiệu lao động tiên tiến.

- Xét nâng bậc lương trước thời hạn 06 tháng đối với cán bộ, nhân viên, người lao động đạt tối thiểu một trong các thành tích sau: Có ít nhất 01 năm đạt danh hiệu Chiến sỹ thi đua cấp cơ sở, các năm còn lại trong thời gian giữ bậc lương đạt danh hiệu lao động tiên tiến; Được Bộ, ban, ngành Trung ương, UBND tỉnh, Ban thường vụ tỉnh ủy tặng Bằng khen đột xuất hoặc theo chuyên đề; Được UBND thành phố tặng Giấy khen hoặc có ít nhất 02 năm được Chủ tịch HĐQT Công ty tặng Giấy khen.

e) Nâng bậc, chuyển xếp bậc lương vượt bậc đối với CBCNV mới tuyển dụng vào có quá trình công tác và tham gia đóng BHXH từ đơn vị cũ chuyển về công ty theo nguyên tắc bằng hoặc cao hơn 01 bậc so với bậc lương, mức lương hiện đóng BHXH tại đơn vị cũ.

## **Điều 9: Thời gian nâng lương.**

### **1. Đối với lao động gián tiếp:**



- Thời gian 02 năm đối với:

+ Người lao động có thời hạn giữ bậc lương ít nhất 02 năm (24 tháng) đối với bảng lương A2, thuộc các chức danh: Cán sự, kỹ thuật viên, có hệ số mức lương khởi điểm (bậc 1) hệ số 1,18.

- Thời gian 03 năm đối với ngạch bậc lương A1, A3 thuộc cán bộ, nhân viên chuyên môn, nghiệp vụ; Bảng lương chức vụ lãnh đạo quản lý; trưởng, phó các phòng, Ban, Xí nghiệp...

## **2. Đối với người lao động trực tiếp sản xuất:**

Công ty có thể cho đánh giá trình độ tay nghề, chất lượng công việc hoàn thành, đạt tiêu chuẩn thì được xét nâng bậc lương như sau:

- Lao động phổ thông, bậc 1 đến bậc 4 phải đủ ít nhất 03 năm (36 tháng trở lên).

- Lao động từ bậc 4 đến bậc 5 phải đủ ít nhất là 04 năm (48 tháng trở lên).

- Bậc 5 lên bậc 6 và bậc 6 lên bậc 7 phải có đủ ít nhất 05 năm (60 tháng trở lên). Trừ một số lao động đặc biệt có tuổi đời cao, có thành tích xuất sắc trong lao động SXKD Hội đồng Công ty sẽ xem xét đề nghị lên bậc lương trước thời hạn nhưng ít nhất cũng đủ 24 tháng).

## **3. Các trường hợp được tính vào thời gian để xét nâng bậc lương thường xuyên, gồm:**

- Thời gian nghỉ làm việc được hưởng nguyên lương theo quy định của pháp luật về lao động;

- Thời gian nghỉ hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội;

- Thời gian nghỉ ốm đau, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hưởng bảo hiểm xã hội cộng dồn từ 6 tháng trở xuống (trong thời gian giữ bậc) theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội;

Thời gian được cấp có thẩm quyền quyết định cử đi làm chuyên gia, đi học, thực tập, công tác, khảo sát ở trong nước, ở nước ngoài nhưng vẫn trong danh sách trả lương của công ty.

## **4. Thời gian không được tính để xét nâng bậc lương thường xuyên, gồm:**

- Thời gian nghỉ việc riêng không hưởng lương;

- Thời gian đi làm, đi học, thực tập, công tác, khảo sát ở trong nước và ở nước ngoài vượt quá thời hạn do Công ty quyết định;

- Thời gian bị đình chỉ công tác, bị tạm giữ, tạm giam và các loại thời gian không làm việc khác ngoài quy định tại mục 3 Điều này.

Tổng các loại thời gian không được tính để xét nâng bậc lương thường xuyên quy định tại điểm này (nếu có) được tính tròn tháng, nếu có thời gian lẻ không tròn tháng thì được tính như sau: Dưới 11 ngày làm việc (không bao gồm các ngày nghỉ hằng tuần và ngày nghỉ làm việc được hưởng nguyên lương theo quy định của pháp luật về lao động) thì không tính; từ 11 ngày làm việc trở lên tính bằng 01 tháng.

#### **5. Trường hợp kéo dài hạn xét nâng bậc lương:**

- Cán bộ quản lý; người lao động được giao đảm nhận chức danh Trưởng, phó phòng (hoặc tương đương) thuộc Công ty trong thời gian giữ bậc lương nếu bị kỷ luật nhưng chưa đến mức bị cách chức hoặc bị xử lý trách nhiệm hình sự thì phải kéo dài thêm tối đa 12 tháng so với thời gian nâng bậc lương theo quy định.

- Người lao động trong thời gian giữ bậc lương nếu bị kỷ luật lao động theo quy định của Bộ luật Lao động hoặc nội quy lao động công ty thì kéo dài thời hạn xét nâng bậc lương không quá 6 tháng.

#### **Điều 10: Thủ tục xét nâng lương:**

Đến kỳ xét duyệt nâng lương, phòng TCHC thông báo lại theo quy định tại quy chế lương công ty bao gồm: Tiêu chuẩn, niên hạn, thời gian ... để các phòng, ban, xí nghiệp, đội... tổ chức họp và xét những người đủ tiêu chuẩn lập danh sách gửi về phòng TCHC tổng hợp, rà soát những Cán bộ CNV đã đủ thời gian, tiêu chuẩn nâng bậc lương. Trình Hội đồng xét duyệt lương công ty xét, sau khi được duyệt phòng TCHC lập danh sách cụ thể trình Chủ tịch HĐQT quyết định. Đối với CNV chưa được xét nâng lương hoặc không đủ điều kiện thì giải thích để CNV được biết.

### **CHƯƠNG IV TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

#### **Điều 11: Quy chế này được Hội đồng quản trị phê duyệt và ban hành.**

1. Phòng TCHC, phòng Tài chính – Kế hoạch và các bộ phận liên quan hàng tháng, hàng quý, hàng năm căn cứ quy chế trả lương xác lập bảng lương, thường trình Chủ tịch HĐQT phê duyệt để trả cho người lao động.

2. Trong quá trình thực hiện bản quy chế này có thể sửa đổi, bổ phù hợp với các quy định của Nhà nước và tình hình thực tế của Công ty. (Theo từng thời điểm và quy trình bổ sung sửa đổi quy chế).

#### **Điều 12: Điều khoản thi hành.**

1. Các thành viên HĐQT, Ban Giám đốc, Ban kiểm soát, trưởng các phòng Ban, xí nghiệp, Đội của Công ty phối hợp với các tổ chức đoàn thể phổ biến, tuyên truyền và quán triệt cho toàn thể cán bộ công nhân viên và người lao động nhận thức đầy đủ mục đích, ý nghĩa của Quy chế này; tổ chức thực hiện đảm bảo công bằng, công khai, minh bạch và chặt chẽ theo hướng dẫn của Công ty.

2. Quy chế này có hiệu lực áp dụng kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2025, trong quá trình thực hiện, nếu có vướng mắc, các cá nhân và các phòng ban, đơn vị, xí nghiệp phản ánh bằng văn bản về Phòng TCHC Công tổng hợp trình Hội đồng quản trị xem xét, sửa đổi, bổ sung kịp thời.

TM. HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ  
CHỦ TỊCH



Nguyễn Chí Thông