

## QUY CHẾ

### XÉT NÂNG BẬC LƯƠNG

(Ban hành kèm theo Quyết định số /QĐ-LNTP ngày tháng năm 2016  
Công ty TNHH Nhà nước MTV Lâm nghiệp Tiên Phong)

Căn cứ vào Điều lệ, quy chế hoạt động của Công ty TNHH Nhà nước MTV Lâm nghiệp Tiên Phong;

Căn cứ vào trách nhiệm và quyền hạn của Giám đốc công ty;

Căn cứ vào thang, bảng lương Công ty xây dựng và sao gửi Sở Lao động Thương Binh Xã hội Thừa Thiên Huế,

Giám đốc Công ty TNHH Nhà nước MTV Lâm nghiệp Tiên Phong ban hành quy chế xét nâng lương cho cán bộ công nhân viên lao động Công ty như sau:

#### **Điều 1.** Hiệu lực và phạm vi của Quy chế

- Quy chế này được ban hành và áp dụng đối với toàn thể cán bộ công nhân viên lao động đã ký hợp đồng lao động với Công ty (Hợp đồng lao động không xác định thời hạn).

- Đối tượng không áp dụng: Hợp đồng lao động thời vụ **và các loại hợp đồng khác.**

- Các trường hợp chưa được nêu trong Quy chế này hoặc phát sinh khác đều phải được Giám đốc công ty xét duyệt từng trường hợp cụ thể và chấp thuận bằng văn bản.

- Căn cứ vào việc xét nâng bậc lương này, làm cơ sở tính lương hàng tháng và là mức căn cứ đóng Bảo hiểm xã hội cho cán bộ công nhân viên lao động.

- Quy chế này có hiệu lực kể từ ngày 01/01/2016.

#### **Điều 2.** Nội dung Quy chế

- Quy chế này được xây dựng bao gồm 4 chương quy định các nội dung đối với việc đề nghị, xét duyệt và quyết định trong việc nâng lương cho cán bộ công nhân viên lao động của Công ty TNHH Nhà nước MTV lâm nghiệp Tiên Phong.

#### **Chương I: Những quy định chung.**

#### **Chương II: Chế độ và điều kiện xét nâng lương**

#### **Chương III: Trình tự thủ tục xét nâng lương**

#### **Chương IV: Điều khoản thi hành**

- Quy chế này có thể được cụ thể hóa bằng các văn bản hướng dẫn khác.

## **Chương I**

### **NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG**

**Điều 3.** Quy chế nâng bậc lương phải bảo đảm công bằng, khuyến khích CBCNV – LĐ công ty có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, tay nghề giỏi có nhiều đóng góp cho công ty và công bố công khai trong công ty.

**Điều 4.** Việc trả lương, tăng lương định kỳ nhằm đảm bảo đời sống cho công nhân viên lao động trong Công ty để yên tâm công tác và cống hiến cho sự phát triển của Công ty.

**Điều 5.** Việc trả lương, tăng lương đột xuất, trước thời hạn nhằm ghi nhận thành tích, động viên khuyến khích CBCNV – LĐ cố gắng làm việc, hoàn thành tốt hơn công việc đảm nhận.

**Điều 6.** Việc đề nghị, xét duyệt và quyết định nâng lương cho cán bộ công nhân viên lao động cần tuân thủ theo quy định hiện hành của Công ty.

## **Chương II**

### **CHẾ ĐỘ VÀ ĐIỀU KIỆN XÉT NÂNG LƯƠNG**

**Điều 7.** Chế độ xét nâng lương

- Công ty xem xét nâng lương và quyết định nâng lương định kỳ cho cán bộ công nhân viên lao động đạt tiêu chuẩn vào tháng 03 hàng năm.

- Căn cứ vào hiệu quả sản xuất kinh doanh, quỹ tiền lương của Công ty và hiệu quả công việc, thành tích xuất sắc của CBCNV–LĐ, Công ty sẽ xem xét và quyết định nâng lương.

**Điều 8.** Niên hạn giữ bậc và tiêu chuẩn xét nâng bậc lương

#### **1. Nâng bậc lương thường xuyên**

Cán bộ công nhân viên lao động, nếu chưa xếp bậc lương cuối cùng trong thang lương của Công ty, được xét nâng một bậc lương thường xuyên khi có đủ điều kiện thời gian giữ bậc trong thang lương theo chức danh và đạt đủ tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên trong suốt thời gian giữ bậc lương cũ.

*1.1. Điều kiện thời gian giữ bậc trong thang lương theo chức danh để xét nâng một bậc lương thường xuyên quy định như sau:*

a) Đối với các chức danh Giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng, Kiểm soát viên Công ty nếu chưa xếp bậc lương cuối cùng trong bảng lương chức vụ quản lý doanh nghiệp thì ít nhất sau 03 năm (đủ 36 tháng) giữ bậc lương trong bảng chức vụ quản lý doanh nghiệp được xét nâng lên một bậc lương.

b) CBCNV-LĐ trong Công ty nếu chưa xếp lương cuối cùng trong thang bảng lương thì niên hạn xét nâng bậc lương là 3 năm (đủ 36 tháng).

*1.2. Các trường hợp sau vẫn được tính thời gian để xét nâng bậc lương thường xuyên, gồm:*

a) Thời gian nghỉ làm việc được hưởng nguyên lương theo quyết định của Công ty.

b) Thời gian nghỉ ốm, điều trị, điều dưỡng cộng dồn từ 6 tháng trở xuống (trong thời gian giữ bậc).

c) Thời gian nghỉ hưởng các chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về Bảo hiểm Xã hội.

d) Thời gian được Công ty cử đi học, thực tập, công tác, khảo sát ở trong nước và ở nước ngoài vẫn thuộc danh sách trả lương của Công ty.

*1.3. Các trường hợp sau sẽ không được tính vào thời gian để xét nâng bậc lương thường xuyên, gồm:*

a) Thời gian nghỉ việc riêng không hưởng lương.

b) Thời gian đi học, thực tập, công tác, khảo sát ở trong nước và ở nước ngoài quá thời hạn Công ty quyết định.

c) Thời gian bị đình chỉ công tác, bị tạm giữ, tạm giam,...

Lưu ý: Tổng các loại thời gian không được tính để xét nâng bậc lương thường xuyên theo quy định này (nếu có) được tính tròn tháng, nếu có thời gian lẻ không tròn tháng thì được tính như sau:

+ Dưới 15 ngày làm việc trong tháng (không bao gồm các ngày nghỉ hàng tuần và ngày nghỉ làm việc được hưởng nguyên lương theo quy định pháp luật về lao động) thì không tính.

+ Từ 15 ngày làm việc trong tháng trở lên tính bằng 1 tháng.

*1.4. Tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên:*

CBCNV-LĐ có đủ điều kiện thời gian giữ bậc trong thang lương theo chức danh quy định tại phần 1.1 điều 8 của Quy chế này và qua đánh giá xét duyệt của đơn vị đạt đủ 2 (hai) tiêu chuẩn sau đây trong suốt thời gian giữ bậc lương cũ thì được nâng một bậc lương thường xuyên:

a) Có tinh thần trách nhiệm, hoàn thành tốt công việc được giao về số lượng, chất lượng.

b) Không vi phạm kỷ luật, vi phạm nội quy lao động cũng như các quy định, quy chế của Công ty trong vòng 12 tháng liền kề trước thời điểm xét nâng bậc lương.

## **2. Quy định về kéo dài thời gian xét nâng bậc lương đối với cán bộ, công nhân viên lao động**

- CBCNV-LĐ công ty trong thời gian giữ bậc trong thang lương theo chức danh, nếu không hoàn thành nhiệm vụ công tác được giao hàng năm hoặc bị kỷ luật từ hình thức khiển trách trở lên thì mỗi năm không hoàn thành nhiệm vụ hoặc bị kỷ luật, bị kéo dài thêm 01 năm (12 tháng) thời gian tính nâng bậc lương thường xuyên so với thời gian quy định tại điểm 1.1 điều 8 của Quy chế này.

- Nếu trong một năm công tác vừa không hoàn thành nhiệm vụ được giao vừa bị kỷ luật, thì thời gian tính nâng bậc lương thường xuyên cũng chỉ bị kéo dài thêm 01 năm (12 tháng) so với thời gian quy định thông thường.

### **3. Nâng lương trước thời hạn:**

*3.1. Chế độ nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ công nhân viên lao động lập thành tích xuất sắc trong công việc.*

a) CBCNV-LĐ lập thành tích xuất sắc và được Công ty quyết định công nhận bằng văn bản trong thực hiện nhiệm vụ, nếu chưa xếp bậc lương cuối cùng trong thang lương theo chức danh và còn thiếu từ 01 tháng đến 12 tháng để được nâng bậc lương thường xuyên thì được xét trước thời hạn tối đa là 12 tháng so với thời gian quy định tại điểm 1.1 điều 8 của Quy chế này.

b) Việc xét nâng bậc lương trước thời hạn đối với CBCNV-LĐ được căn cứ vào thành tích xuất sắc cao nhất mà CBCNV-LĐ đạt được trong suốt thời gian giữ bậc lương và không thực hiện hai lần liên tiếp nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ trong cùng ngạch hoặc cùng chức danh.

c) Ngoài điều kiện về thời gian giữ bậc lương được xét giảm, các tiêu chuẩn khác xét nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ công nhân viên lao động vẫn được xét như các trường hợp xét nâng bậc lương thường xuyên.

*3.2. Chế độ nâng bậc lương trước thời hạn đối với CBCNV-LĐ chuẩn bị nghỉ chế độ hưu.*

Người lao động đã có thông báo nghỉ hưu, nếu trong thời gian giữ bậc hoàn thành nhiệm vụ được giao, không bị kỷ luật (từ hình thức khiển trách trở lên), chưa xếp bậc lương cuối cùng trong chức danh và kể từ ngày có thông báo nghỉ hưu đến trước ngày nghỉ hưu còn thiếu từ 12 tháng trở xuống để được nâng bậc lương thường xuyên theo quy định thì được nâng một bậc lương trước thời hạn 12 tháng so với thời gian quy định.

*\* Trường hợp CBCNV-LĐ vừa thuộc đối tượng được xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ, vừa thuộc đối tượng được xét nâng bậc lương trước thời hạn khi có thông báo nghỉ hưu, thì CBCNV-LĐ được chọn một trong hai chế độ nâng bậc lương trước thời hạn.*

## **Chương III**

### **TRÌNH TỰ THỦ TỤC XÉT NÂNG LƯƠNG**

**Điều 9.** Thủ tục xét nâng lương.

1. Công ty thành lập Hội đồng xét nâng lương bao gồm Ban Giám đốc, trưởng phó phòng, đội trưởng và đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở.

2. Phòng Tổ chức thực hiện kiểm tra thời gian giữ bậc lương của từng CBCNV-LĐ trên cơ sở theo dõi diễn biến lương của từng CBCNV-LĐ trong Công ty (từ thời điểm bắt đầu ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn tại

Công ty). Lập danh sách thông báo tới các bộ phận, đơn vị biết về việc xét nâng bậc lương cho CBCNV-LĐ vào tháng 01 hàng năm.

3. Căn cứ vào kết quả phiên họp của Hội đồng xét nâng lương, phê duyệt của Giám đốc, phòng Tổ chức thực hiện thủ tục ra quyết định nâng bậc lương ban hành trong nội bộ Công ty.

#### **Chương IV**

#### **ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

**Điều 10.** Các Trưởng bộ phận, đơn vị và phòng Tổ chức cùng toàn thể CBCNV-LĐ Công ty TNHH Nhà nước MTV Lâm nghiệp Tiên phong chịu trách nhiệm thực hiện đầy đủ, nghiêm túc các quy định trong quy chế này.

**Điều 11.** Quá trình thực hiện nếu có gì vướng mắc, phòng Tổ chức tập hợp ý kiến và báo cáo lên Giám đốc xem xét để điều chỉnh cho phù hợp.

**GIÁM ĐỐC**

**(Đã ký)**

**TÔN THẮT ÁI TÍN**