

SỞ LAO ĐỘNG- TB&XH
TỈNH BẮC KẠN
TRUNG TÂM DỊCH VỤ VIỆC LÀM

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

Số: /QĐ-TTĐVVL

Bắc Kạn, ngày tháng 01 năm 2025

QUYẾT ĐỊNH

**Ban hành Quy định về hệ thống thang lương, bảng lương,
chế độ nâng bậc lương đối với người lao động thuộc
Trung tâm Dịch vụ việc làm tỉnh Bắc Kạn**

GIÁM ĐỐC TRUNG TÂM DỊCH VỤ VIỆC LÀM TỈNH BẮC KẠN

Căn cứ Bộ Luật Lao động số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019;

Căn cứ Nghị định 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ quy định về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang;

Căn cứ Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ về quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động;

Căn cứ Nghị định số 111/2022/NĐ-CP ngày 30/12/2022 của Chính phủ về hợp đồng lao động đối với một số loại hình công việc trong cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp công lập;

Căn cứ Nghị định số 74/2024/NĐ-CP ngày 30/6/2024 của Chính Phủ quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động;

Căn cứ Thông tư số 08/2013/TT-BNV ngày 31/7/2013 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động;

Căn cứ Công văn số 4241/UBND-NCPC ngày 27/7/2020 của Ủy ban nhân dân tỉnh Bắc Kạn về việc chuyển hợp đồng lao động theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP đã ký đang áp dụng bảng lương theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP sang ký hợp đồng lao động theo quy định tại Nghị định số 161/2018/NĐ-CP;

Căn cứ Công văn số 1040/UBND-NCPC ngày 26/02/2021 của Ủy ban nhân dân tỉnh Bắc Kạn về việc chuyển xếp lương người lao động đang ký hợp đồng lao động theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP sang ký hợp đồng lao động theo quy định tại Nghị định số 161/2018/NĐ-CP;

Căn cứ Công văn số 1559/LĐTBXH-VP ngày 04/7/2024 của Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh Bắc Kạn về việc giao thực hiện một số nhiệm vụ trong công tác quản lý cán bộ;

Căn cứ Hội nghị viên chức, người lao động ngày 14 tháng 01 năm 2025;

Theo đề nghị của viên chức thực hiện nhiệm vụ văn phòng.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành quy định về hệ thống thang lương, bảng lương, chế độ nâng bậc lương đối với người lao động thuộc Trung tâm Dịch vụ việc làm tỉnh Bắc Kạn.

Điều 2. Quyết định có hiệu lực kể từ ngày ký.

Điều 3. Phụ trách kế toán và toàn thể người lao động thuộc Trung tâm Dịch vụ việc làm tỉnh Bắc Kạn chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận:

Gửi bản giấy và bản điện tử:

- Sở LĐTB&XH (b/c);
- BGĐ Trung tâm;
- VCNLĐ Trung tâm;
- Lưu: VT.

GIÁM ĐỐC**Nguyễn Hồng Việt**

QUY ĐỊNH

**Về hệ thống thang lương, bảng lương, chế độ nâng bậc lương
đối với người lao động thuộc Trung tâm Dịch vụ việc làm tỉnh Bắc Kạn**
(Ban hành kèm theo Quyết định số /QĐ-TTĐVVL ngày tháng 01 năm 2025
của Trung tâm DVVL tỉnh Bắc Kạn)

Chương I

QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Đối tượng và phạm vi áp dụng

Quy định này áp dụng đối với người lao động thuộc Trung tâm Dịch vụ việc làm hưởng lương từ nguồn ngân sách địa phương, nguồn ngân sách Bảo hiểm thất nghiệp và các nguồn kinh phí hợp pháp khác.

Quy định này quy định về hệ thống thang lương, bảng lương, việc nâng lương, chuyển xếp lương của người lao động thuộc Trung tâm Dịch vụ việc làm.

Hợp đồng lao động trong chỉ tiêu được giao, hưởng lương từ nguồn kinh phí chi quản lý hoạt động bảo hiểm thất nghiệp làm công việc chuyên môn, nghiệp vụ tại Trung tâm Dịch vụ việc làm có thỏa thuận trong hợp đồng lao động xếp lương theo Nghị định 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ.

Các nội dung khác về nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn không quy định tại quy định này thì thực hiện theo quy định tại Thông tư số 08/2013/TT-BNV ngày 31/7/2013 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động; Thông tư số 03/2021/TT-BNV ngày 29/6/2021 của Bộ Nội vụ sửa đổi, bổ sung chế độ nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn và chế độ phụ cấp thâm niên vượt khung đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động và các quy định hiện hành.

Điều 2. Mục đích xây dựng quy định

1. Làm cơ sở để thỏa thuận mức lương ghi trong hợp đồng lao động, phụ lục hợp đồng lao động, trả lương cho người lao động; chuyển xếp lương khi chuyển đổi công việc; đóng và hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật hiện hành.

2. Giải quyết các quyền lợi khác theo thỏa thuận giữa người sử dụng lao động với người lao động và theo quy định của pháp luật về lao động.

3. Đảm bảo các vị trí chức danh công việc được thể hiện trong thang lương, bảng lương phù hợp với thực tế và góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả nguồn nhân lực.

Điều 3. Nguyên tắc xếp lương, nguyên tắc trả lương và thực hiện chế độ tiền lương

1. Nguyên tắc xếp lương: Người lao động được sử dụng hoặc được giao nhiệm vụ công việc nào thì xếp lương theo chức danh công việc đó trên cơ sở tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ, nhiệm vụ của từng vị trí việc làm.

2. Nguyên tắc trả lương: Việc trả lương phải gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao của người lao động và nguồn trả lương của đơn vị (*từ ngân sách nhà nước cấp hoặc hỗ trợ và từ các nguồn kinh phí khác*).

3. Nguyên tắc thực hiện chế độ tiền lương

a) Thực hiện việc xếp lương, chế độ phụ cấp lương, nâng bậc lương, trả lương, quản lý tiền lương và thu nhập phải theo đúng đối tượng, phạm vi, nguyên tắc, điều kiện, chế độ được hưởng và các quy định khác của cơ quan có thẩm quyền.

b) Theo yêu cầu nhiệm vụ công tác, người lao động được luân chuyển đến vị trí công việc khác thì áp dụng mức lương theo chức danh công việc mới, không được bảo lưu mức lương cũ.

Chương II

HỆ THỐNG THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG

Điều 4. Nguyên tắc xây dựng hệ thống thang bảng lương

1. Căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ; khả năng đáp ứng với quy mô nhiệm vụ của nguồn nhân lực trong chỉ tiêu biên chế, định suất BHTN được giao, đơn vị xây dựng và quyết định thang lương, bảng lương đối với hợp đồng lao động thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, nghiệp vụ và nhân viên thừa hành phục vụ.

2. Mức lương khởi điểm của từng vị trí việc làm trong thang lương, bảng lương do thủ trưởng đơn vị xác định trên cơ sở các quy định của cấp có thẩm quyền, mức độ phức tạp của công việc tương ứng với trình độ, kỹ năng, trách nhiệm, kinh nghiệm để thực hiện công việc, trong đó:

- Mức lương khởi điểm bậc 1 đối với người lao động làm công việc giản đơn, không yêu cầu phải qua học nghề, đào tạo nghề không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định;

- Mức lương khởi điểm bậc 1 đối với người lao động làm công việc có yêu cầu qua học nghề, đào tạo nghề phải cao hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

3. Khi mức lương tối thiểu vùng có điều chỉnh thay đổi theo quy định của Chính phủ thì đơn vị điều chỉnh thang, bảng lương.

4. Chênh lệch khoảng cách giữa các bậc lương liền kề là 5%.

5. Khi xây dựng và áp dụng thang lương, bảng lương phải bảo đảm bình đẳng, không phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, màu da, thành phần xã hội, tình trạng hôn nhân, tín ngưỡng, tôn giáo, nhiễm HIV, khuyết tật hoặc vì lý do thành lập, gia

nhập và hoạt động công đoàn đối với người lao động, đồng thời phải xây dựng tiêu chuẩn để xếp lương, điều kiện nâng bậc lương.

6. Khi xây dựng hoặc sửa đổi, bổ sung thang lương, bảng lương, đơn vị phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể người lao động là Ban Chấp hành Công đoàn và được công bố công khai tại nơi làm việc của người lao động trước khi thực hiện.

7. Trường hợp người lao động sau khi xếp hết bậc 12 thì mỗi năm sẽ được tăng thêm 1% của bậc 12.

Điều 5. Thang, bảng lương theo từng vị trí, chức danh công việc.

1. Đối với hợp đồng lao động không có thỏa thuận trong hợp đồng lao động xếp lương theo Nghị định 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ.

- Kết cấu thang, bảng lương: 12 bậc.
- Chênh lệch khoảng cách giữa các bậc lương liền kề: là 5%.
- Mức lương khởi điểm bậc 1 = (Mức lương tối thiểu vùng III + 7% của mức lương tối thiểu vùng).
- Thời hạn nâng lương 02 (hai) năm tăng lương 01 lần nếu đủ điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định tại quy chế. Thang, bảng lương cụ thể như sau:

a. Nguyên tắc kết cấu thang, bảng lương:

Bậc lương	Cách tính
Bậc 1	Lương tối thiểu vùng III + 7% lương tối thiểu vùng
Bậc 2	Bậc 1 + 5% bậc 1
Bậc 3	Bậc 2 + 5% bậc 2
Bậc 4	Bậc 3 + 5% bậc 3
Bậc 5	Bậc 4 + 5% bậc 4
Bậc 6	Bậc 5 + 5% bậc 5
Bậc 7	Bậc 6 + 5% bậc 6
Bậc 8	Bậc 7 + 5% bậc 7
Bậc 9	Bậc 8 + 5% bậc 8
Bậc 10	Bậc 9 + 5% bậc 9
Bậc 11	Bậc 10 + 5% bậc 10
Bậc 12	Bậc 11 + 5% bậc 11

b. Thang bảng, lương đối với HDLĐ không có thỏa thuận trong hợp đồng lao động xếp lương theo Nghị định 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ.

THANG, BẢNG LƯƠNG ĐỐI VỚI HDLĐ/HĐ LÀM VIỆC YÊU CẦU CHUYÊN MÔN, NGHIỆP VỤ											
Bậc lương, mức lương (ĐVT: đồng)											
Bậc 1	Bậc 2	Bậc 3	Bậc 4	Bậc 5	Bậc 6	Bậc 7	Bậc 8	Bậc 9	Bậc 10	Bậc 11	Bậc 12
4.130.200	4.336.710	4.553.546	4.781.223	5.020.284	5.271.298	5.534.863	5.811.606	6.102.186	6.407.296	6.727.661	7.064.044

2. Đối với HDLĐ có xác định thời hạn.

- Trường hợp sau khi hết hợp đồng lao động không tiếp tục ký kết hợp đồng lao động tiếp theo thì không thực hiện việc nâng lương thường xuyên. Tiền lương chi trả người lao động đảm bảo không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định. Tiền lương được điều chỉnh khi mức lương tối thiểu vùng có sự thay đổi do Chính phủ quy định.

- Trường hợp sau khi kết thúc hợp đồng vẫn tiếp tục ký kết tiếp HDLĐ.

+ Tiền lương chi trả người lao động đảm bảo không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định và được điều chỉnh khi mức lương tối thiểu vùng có sự thay đổi do Chính phủ quy định.

+ Thời gian ký kết hợp đồng lao động trước đó được tính làm căn cứ nâng bậc lương nếu đảm bảo tính chất liên tục giữa các lần ký kết hợp đồng.

* Thang bảng lương, thời gian nâng lương trên, không áp dụng đối với người hỗ trợ trực công tác an ninh ngoài giờ hành chính.

3. Đối với hợp đồng lao động trong chỉ tiêu được giao, hưởng lương từ nguồn kinh phí chi quản lý hoạt động bảo hiểm thất nghiệp thì áp dụng chế độ tiền lương theo Bảng 3, nhóm ngạch viên chức loại A1 ban hành kèm theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ.

Nguyên tắc xếp lương, chế độ nâng lương, chế độ trả lương và chính sách về lương thực hiện theo các quy định tại Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ.

Chương III

NÂNG BẬC LƯƠNG

Điều 6. Chế độ nâng lương thường xuyên

1. Nguyên tắc thực hiện chế độ nâng lương thường xuyên

a) Căn cứ vào nhu cầu công việc, quy chế của đơn vị, danh sách nâng lương, **khả năng tài chính của đơn vị** và sau khi tham khảo ý kiến của Ban Chấp hành Công đoàn, Thủ trưởng quyết định nâng bậc lương cho người lao động làm việc trong năm.

b) Người lao động phải đủ thời gian tối thiểu giữ bậc lương hiện hưởng theo từng vị trí công việc và đồng thời phải đáp ứng đủ các điều kiện, tiêu chuẩn để nâng bậc lương thường xuyên.

2. Điều kiện để nâng bậc lương thường xuyên:

a) Là lao động hợp đồng không xác định thời hạn, lao động hợp đồng có xác định thời hạn trong trường hợp sau khi kết thúc hợp đồng vẫn tiếp tục ký kết tiếp HĐLĐ và thời gian ký kết hợp đồng lao động trước đó được tính làm căn cứ nâng bậc lương nếu đảm bảo tính chất liên tục giữa các lần ký kết hợp đồng.

b) Đạt tiêu chuẩn về trình độ học nghề và đào tạo nghề đối với vị trí công việc đảm nhận

c) Đủ thời gian giữ bậc lương hiện hưởng, cụ thể: 02 năm (*đủ 24 tháng*).

3. Tiêu chuẩn để nâng bậc lương thường xuyên

a) Chưa xếp bậc lương cuối cùng trong bậc lương tại Quy định này.

b) Hoàn thành nhiệm vụ được giao kể cả nhiệm vụ đột xuất.

c) Trong thời gian giữ bậc lương được thủ trưởng đơn vị đánh giá phân loại mức độ hoàn thành nhiệm vụ từ mức hoàn thành nhiệm vụ trở lên.

d) Chấp hành nội quy, quy chế của cơ quan, không vi phạm kỷ luật và vi phạm pháp luật.

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

a) Thời gian nghỉ làm việc được hưởng nguyên lương theo quy định của pháp luật về lao động.

b) Thời gian nghỉ hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

c) 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.

d) Thời gian được Thủ trưởng đơn vị quyết định cử đi học tập, thực tập, công tác ở trong nước và ở nước ngoài nhưng vẫn trong danh sách trả lương của đơn vị.

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

a) Thời gian nghỉ việc riêng không hưởng lương;

b) Thời gian đi học, công tác vượt quá thời hạn do thủ trưởng quyết định;

c) 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 điểm 1.4 khoản 1 Điều này.

d) 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 15 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 15 ngày làm việc trở lên tính bằng 01 tháng.

6. Thời gian bị kéo dài xét nâng bậc lương thường xuyên

a) Kéo dài 12 tháng đối với trường hợp người lao động trong thời gian giữ bậc có 2 năm được đánh giá phân loại ở mức không hoàn thành nhiệm vụ.

b) Kéo dài 06 tháng đối với các trường hợp:

- Bị kỷ luật cảnh cáo.

- Trong thời gian giữ bậc có 01 năm không hoàn thành nhiệm vụ.

b) Kéo dài 03 tháng đối với trường hợp người lao động bị kỷ luật khiển trách.

c) Trường hợp vừa không hoàn thành nhiệm vụ được giao vừa bị kỷ luật thì thời gian kéo dài nâng bậc lương thường xuyên là tổng các thời gian bị kéo dài quy định tại các điểm a, b, c khoản này.

d) Trường hợp bị đánh giá và xếp loại chất lượng ở mức không hoàn thành nhiệm vụ do bị kỷ luật (cùng một hành vi vi phạm) thì thời gian kéo dài nâng bậc lương thường xuyên tính theo hình thức kỷ luật tương ứng quy định tại điểm b, c khoản này.

đ) Trường hợp người lao động là Đảng viên bị kỷ luật Đảng thì thực hiện theo quy định của Đảng. Việc kéo dài thời gian nâng bậc lương thường xuyên được căn cứ vào hình thức xử lý kỷ luật do cơ quan quản lý quyết định theo quy định của pháp luật.

7. Trường hợp đã có kết luận của cơ quan có thẩm quyền là oan, sai sau khi bị đình chỉ công tác, bị tạm giam, tạm giữ, bị kỷ luật (*khiển trách, cảnh cáo...*) thì thời gian này được tính lại các chế độ về nâng bậc lương thường xuyên như sau:

- Thời gian bị đình chỉ công tác, bị tạm giữ, tạm giam do oan sai được tính lại vào thời gian để xét nâng bậc lương.

- Không thực hiện kéo dài thời gian xét nâng bậc lương đối với hình thức kỷ luật do oan, sai.

- Được truy lĩnh tiền lương, truy nộp bảo hiểm xã hội (bao gồm cả phần bảo hiểm xã hội do đơn vị đóng) theo các bậc lương đã được tính lại.

Điều 7. Chế độ nâng lương trước thời hạn

1. Điều kiện để xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ.

Hợp đồng lao động được xét nâng lương trước thời hạn khi **có đủ** các điều kiện sau:

a. Đạt tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ đối với vị trí công việc đảm nhiệm;

b. Đạt đủ các tiêu chuẩn để được nâng bậc lương thường xuyên quy định tại quy chế này.

c. Có thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ đã được cấp có thẩm quyền quyết định công nhận bằng văn bản hoặc có nhiều sáng kiến, giải pháp đem lại lợi ích, hiệu quả kinh tế lớn cho đơn vị được thủ trưởng công nhận bằng văn bản và được Hội đồng xét nâng lương chấp thuận thì được xét nâng bậc lương trước thời hạn và tính đến ngày 31 tháng 12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn (sau khi đơn vị đã tổ chức đánh giá, xếp loại) còn thiếu từ 12 tháng trở xuống để được nâng bậc lương thường xuyên thì được xét nâng một bậc lương trước thời hạn tối đa là 12 tháng.

2. Số lần được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ

Không thực hiện hai lần liên tiếp nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ.

3. Thời điểm tính và xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ

a) Thời điểm họp xét:

Trong năm, đơn vị tổ chức bình xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ vào tháng 12 hoặc Quý I của năm sau liền kề (*Thời điểm họp xét phải phù hợp với thời điểm được nâng lương trước thời hạn của người lao động*).

b) Một số trường hợp đặc biệt trong việc xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc:

+ Trường hợp 1: Người lao động có thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ, nếu tính từ ngày 31/12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn đến thời điểm nâng bậc lương thường xuyên còn thiếu 01 ngày để nâng bậc lương thường xuyên thì vẫn thuộc đối tượng nâng bậc lương trước thời hạn của năm. Tuy nhiên đơn vị phải xét và ban hành Quyết định nâng bậc lương trước thời hạn đối với người lao động thuộc trường hợp này chậm nhất vào ngày 31/12 của năm xét.

Ví dụ: HDLĐ A có thời điểm nâng bậc lương gần nhất là ngày 01/01/2019 đến ngày 01/01/2022 (đủ 36 tháng) được nâng bậc lương thường xuyên. Tính từ 31/12/2021 (ngày 31/12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn), HDLĐ A còn thiếu 01 ngày để nâng bậc lương thường xuyên (01/01/2022) nên vẫn thuộc đối tượng xét nâng bậc lương trước thời hạn năm 2021. Chỉ tiêu này là của năm 2021 nên trường hợp này phải được họp xét vào tháng 12/2021 và ban hành quyết định nâng bậc lương trước thời hạn chậm nhất vào ngày 31/12/2021.

+ Trường hợp 2: Người lao động có đủ tiêu chuẩn, điều kiện nâng bậc lương trước thời hạn nhưng tại thời điểm bình xét chưa đến tháng để hưởng bậc lương trước thời hạn thì thời điểm ban hành quyết định nâng bậc lương trước thời hạn là tháng trước liền kề của tháng được hưởng nâng bậc lương trước thời hạn.

Ví dụ: HDLĐ B có thời điểm nâng lương là ngày 01/12/2019 đến ngày 01/12/2022 được nâng bậc lương thường xuyên (đủ 36 tháng). Nếu HDLĐ B có đủ

điều kiện để nâng bậc lương trước thời hạn 06 tháng thì chỉ tiêu này là của năm 2021, có thể bình xét vào tháng 12/2021 hoặc Quý I /2022. Thời điểm ban hành quyết định nâng bậc lương trước thời hạn vào tháng 5/2022 và hưởng lương mới kể từ ngày 01/6/2022.

4. Nguyên tắc xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ

a) Việc xem xét, quyết định nâng bậc lương trước thời hạn phải đảm bảo tính công bằng, dân chủ, công khai, minh bạch, động viên khích lệ người lao động tham gia phong trào thi đua đạt được nhiều thành tích, góp phần hoàn thành và hoàn thành vượt mức nhiệm vụ chính trị của đơn vị.

b) Việc nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ phải căn cứ vào thành tích đạt được của người lao động hằng năm. Thành tích đã được tính để xét nâng bậc lương trước thời hạn lần này thì không được tính để nâng bậc lương trước thời hạn lần sau.

c) Không thực hiện hai lần liên tiếp nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ.

d) Việc xét nâng bậc lương trước thời hạn được xem xét theo nguyên tắc:

- Thực hiện xem xét nâng bậc lương trước thời hạn trước đối với người lao động đáp ứng đủ các điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định tại Quy chế này, không bị sai phạm phải xử lý bằng các hình thức kỷ luật khiển trách trở lên.

- Xét theo thứ tự ưu tiên thành tích khen thưởng từ cao trở xuống cho đến hết chỉ tiêu nâng bậc lương trước thời hạn theo quy định.

+ Người lao động được tặng Huân chương, Huy chương;

+ Chiến sỹ thi đua toàn quốc;

+ Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ;

+ Chiến sỹ thi đua cấp tỉnh, cấp Bộ;

+ Bằng khen của Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh Bắc Kạn hoặc Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (do lập thành tích trong phong trào thi đua thường xuyên);

+ Chiến sỹ thi đua cấp cơ sở;

+ Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ.

- Trong cùng một cấp độ thành tích, ưu tiên xét trước đối với thành tích đạt được trong thực hiện nhiệm vụ chuyên môn thường xuyên hàng năm, sau đó đến thành tích trong thực hiện nhiệm vụ đột xuất, nhiệm vụ khác.

- Thành tích không được tính nâng bậc lương trước thời hạn: Đối với các trường hợp đã nâng bậc lương trước hạn thì tất cả các thành tích đạt kể từ ngày có quyết định nâng bậc lương trước thời hạn trở về trước thì không được tính để xét nâng bậc lương trước thời hạn cho lần sau.

e) Trường hợp nhiều người cùng có cấp độ thành tích khen thưởng như nhau, việc xét nâng bậc lương trước thời hạn theo thứ tự ưu tiên như sau:

- Những người gần đến tuổi nghỉ hưu theo quy định, nếu không được xét lần này thì sẽ không còn cơ hội để được nâng bậc lương trước thời hạn lần sau (trừ trường hợp người đó sẽ được nâng bậc lương trước thời hạn để nghỉ hưu).

- Hợp đồng lao động chưa lần nào được nâng lương trước thời hạn;

- Có những hình thức khen thưởng khác như khen chuyên đề, đột xuất,

- Có đề tài được cấp có thẩm quyền công nhận.

- Người lao động kiêm nhiệm các công tác Đảng, đoàn thể.

5. Thẩm quyền quyết định nâng bậc lương trước thời hạn

Giám đốc Trung tâm quyết định nâng bậc lương trước thời hạn (kể cả nâng bậc lương trước thời hạn khi nghỉ hưu).

6. Quy định số người được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ.

Thủ trưởng đơn vị căn cứ vào quỹ tiền lương của đơn vị quyết định số lượng HĐLĐ được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ.

7. Thời gian, cấp độ thành tích khen thưởng được xét nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ

a) Thành tích để xét nâng bậc lương trước thời hạn được xác định theo thời điểm ban hành Quyết định công nhận thành tích đạt được trong khoảng thời gian 06 năm gần nhất đối với danh hiệu thi đua từ chiến sỹ thi đua cơ sở trở lên. Đối với HĐLĐ được đánh giá, xếp loại ở mức Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, thành tích được tính trong thời gian bậc lương hiện hưởng.

b) Đối với nâng bậc lương trước thời hạn 12 tháng: Trong thời gian để tính thành tích nâng lương trước thời hạn các năm phải đạt danh hiệu Lao động tiên tiến trở lên, trong đó có 2 năm đạt danh hiệu Chiến sỹ thi đua cơ sở trở lên hoặc được khen thưởng một trong những cấp độ thành tích theo thứ tự ưu tiên các danh hiệu hình thức sau:

(1) Anh hùng Lao động;

(2) Huân chương Lao động các hạng (hạng 1; 2; 3);

(3) Giải thưởng Hồ Chí Minh, giải thưởng Nhà nước;

(4) Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ;

(5) Chiến sỹ thi đua toàn quốc;

(6) Bằng khen của Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, Bộ, Ngành, đoàn thể Trung ương.

c) Nâng bậc lương trước thời hạn 9 tháng: Trong thời gian để tính thành tích nâng lương trước thời hạn các năm phải đạt danh hiệu Lao động tiên tiến trở lên,

trong đó có 01 năm đạt danh hiệu Chiến sỹ thi đua cơ sở trở lên hoặc được khen thưởng một trong những hình thức khen thưởng như sau: Giấy khen của Giám đốc Sở Lao động – Thương binh và Xã hội, hoặc giấy khen của Thủ trưởng các Sở, Ban, ngành tương đương.

d) Nâng bậc lương trước thời hạn 6 tháng: Trong thời gian để tính thành tích nâng lương trước thời hạn các năm phải đạt danh hiệu Lao động tiên tiến trở lên, trong đó có 01 năm hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ.

8. Quy trình xét nâng bậc lương trước thời hạn

Trung tâm tổ chức thực hiện xét nâng bậc lương trước thời hạn 01 lần vào tháng 12 hằng năm hoặc Quý I của năm sau liền kề, theo quy trình như sau:

a) Thành lập Hội đồng xét duyệt nâng bậc lương: Thành lập Hội đồng xét duyệt nâng bậc lương và tổ chức xét duyệt như sau:

- Hội đồng xét nâng bậc lương của đơn vị do giám đốc Trung tâm thành lập và quyết định, bao gồm:

- Chủ tịch Hội đồng: Giám đốc Trung tâm Dịch vụ việc làm tỉnh Bắc Kạn.

- Phó Chủ tịch: Chủ tịch công đoàn cơ sở.

- Thành viên: Các phó giám đốc Trung tâm, đại diện tổ chức công đoàn, đoàn thanh niên, văn phòng Trung tâm (kiêm thư ký).

- Hội đồng nâng bậc lương có trách nhiệm trong việc xét duyệt nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức, người lao động thuộc thẩm quyền của đơn vị;

b) Hồ sơ đề nghị nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ:

- Biên bản họp của Hội đồng xét nâng bậc lương.

- Danh sách người lao động được nâng bậc lương trước thời hạn.

- Bản phô tô Quyết định công nhận (tặng thưởng) thành tích xuất sắc của cấp có thẩm quyền;

- Bản phô tô Quyết định nâng bậc lương gần nhất của người lao động.

- Đơn đề nghị được xét nâng bậc lương trước thời hạn của cá nhân.

9. Thời điểm tính và hưởng nâng bậc lương trước thời hạn

Căn cứ mức được xét nâng bậc lương trước thời hạn (12 tháng, 9 tháng, 6 tháng), thời điểm tính hưởng bậc lương mới do được nâng bậc lương trước thời hạn được tính kể từ ngày người lao động có số tháng giữ bậc lương cũ cộng với số tháng được nâng bậc lương trước thời hạn bằng số tháng theo quy định để được nâng bậc lương thường xuyên. Trường hợp ngày ký quyết định nâng bậc lương trước thời hạn sau thời điểm được tính hưởng bậc lương mới thì người lao động được truy lĩnh tiền lương và nộp bảo hiểm xã hội phần chênh lệch tiền lương tăng

thêm giữa bậc lương mới so với bậc lương cũ theo đúng quy định của Luật Bảo hiểm xã hội.

Chương IV CHUYỂN XẾP LƯƠNG

Điều 8. Chuyển xếp lương

1. Nguyên tắc chuyển xếp lương

a) Người lao động làm việc tại vị trí công việc nào thì xếp lương theo vị trí công việc đó.

b) Thực hiện chuyển xếp lương khi có thay đổi về công việc và không thực hiện bảo lưu mức lương cũ trước khi thay đổi công việc.

c) Đối với trường hợp người lao động đang được xếp lương theo bảng lương cũ mà đơn vị đã áp dụng trước khi thực hiện chuyển xếp lương theo thang bảng lương tại quy định này, phải đảm bảo **mức lương mới không thấp hơn mức lương hiện hưởng**.

2. Cách chuyển xếp lương

- **Đối với người lao động trong thời gian giữ bậc đủ từ 24 tháng:** Thực hiện chuyển đổi sang thang, bảng lương mới, đảm bảo mức lương mới không thấp hơn mức lương hiện hưởng đồng thời thực hiện nâng bậc lương cho người lao động tại thời điểm điều chỉnh. Thời gian nâng bậc lương tiếp theo được tính từ ngày chuyển đổi.

- **Đối với HĐLĐ chưa đủ 24 tháng:** Chuyển xếp lương hiện hưởng sang bậc lương mới tương đương, đảm bảo mức lương mới không thấp hơn mức lương hiện hưởng và cao hơn mức lương tối thiểu vùng. Thời gian lên lương sẽ thực hiện khi đủ 24 tháng kể từ ngày nâng lương gần nhất.

Chương IV TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 9. Trách nhiệm thi hành.

1. Ban Giám đốc Trung tâm có trách nhiệm phổ biến và triển khai thực hiện nghiêm túc, công khai, minh bạch Quy chế này trong đơn vị.

2. Hội đồng xét nâng bậc lương của đơn vị có trách nhiệm tham mưu, giúp Giám đốc tổ chức triển khai thực hiện công tác nâng bậc lương đối với người lao động tại đơn vị; chuẩn bị, cung cấp đầy đủ các thông tin về điều kiện, tiêu chuẩn đối với người lao động được xem xét nâng bậc lương theo quy định.

3. Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc, phản ánh về bộ phận văn phòng để tổng hợp, báo cáo trình Ban Giám đốc xem xét, giải quyết./
