

Số: 71/QĐ-CTLNNS

Ninh Sơn, ngày 2 tháng 8 năm 2023

QUYẾT ĐỊNH

Về việc ban hành Hệ thống thang lương, bảng lương, phụ cấp lương của người lao động Công ty TNHH MTV Lâm nghiệp Ninh Sơn

CHỦ TỊCH CÔNG TY TNHH LÂM NGHIỆP NINH SƠN

Căn cứ Luật Doanh Nghiệp số 59/2020/QH14 được Quốc hội khoá XIV, kỳ họp thứ 9, thông qua ngày 17/6/2020 có hiệu lực thi hành ngày 01/01/2021;

Căn cứ Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 được Quốc hội khoá XIV, kỳ họp thứ 8, thông qua ngày 20/11/2019 có hiệu lực thi hành ngày 01/01/2021; Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định 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 Công văn số 3483/UBND-TCTH ngày 22/8/2023 của Ủy ban nhân dân tỉnh về việc ý kiến thang lương, bảng lương mới của Công ty TNHH MTV Lâm nghiệp Ninh Sơn;

Căn cứ Quyết định số 191/QĐ-UBND ngày 20/4/2023 của Ủy ban nhân dân tỉnh Ninh Thuận về việc phê duyệt Đề án cơ cấu lại Công ty TNHH MTV Lâm nghiệp Ninh Sơn giai đoạn 2021 -2025;

Căn cứ Quyết định số 31/2021/QĐ-UBND ngày 24/6/2021 của Ủy ban nhân dân tỉnh Ban hành Điều lệ tổ chức và hoạt động của Công ty;

Sau khi trao đổi và thống nhất với Ban chấp hành Công đoàn Công ty.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này là Hệ thống thang lương, bảng lương, phụ cấp lương của người lao động Công ty TNHH MTV Lâm nghiệp Ninh Sơn.

Điều 2. Quyết định có hiệu lực kể từ ngày 01/9/2023, và thay thế Quyết định số 15/QĐ-CTLNNS ngày 18/3/2022, những quy định trước đây trái với Quyết định này đều được thay thế và bãi bỏ.

Điều 3. Các Ông (Bà) trong Ban giám đốc, Trưởng các Phòng nghiệp vụ và toàn thể CNV, và người lao động trong Công ty và các cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
 - Ủy ban nhân dân tỉnh;
 - Sở LĐTĐ&XH;
 - Chi bộ C.ty;
 - Công đoàn C.ty;
- (Thay báo cáo)



**QUY ĐỊNH HỆ THỐNG
THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG, PHỤ CẤP LƯƠNG CỦA
NGƯỜI LAO ĐỘNG CÔNG TY**

(Ban hành theo Quyết định số 71 /QĐ-CTLNNS ngày 22/8/2023 của Công ty)

Điều 1. Cơ sở pháp lý

Căn cứ Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 được Quốc hội khoá XIV, kỳ họp thứ 8, thông qua ngày 20/11/2019 có hiệu lực thi hành ngày 01/01/2021;

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

Điều 2. Mục đích, đối tượng áp dụng

1. Mục đích

- Là cơ sở thỏa thuận tiền lương trong việc ký hợp đồng lao động.
- Là cơ sở xác định tiền lương chức danh công việc và vị trí đảm nhận của người lao động.
- Là cơ sở thực hiện chế độ nâng bậc lương theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể.
- Làm căn cứ đóng và hưởng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.
- Giải quyết các quyền lợi khác theo thỏa thuận của hai bên theo quy định của pháp luật lao động.

2. Đối tượng áp dụng

Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động quy định tại Bộ luật lao động trong Công ty TNHH MTV Lâm nghiệp Ninh Sơn.

Điều 3. Nguyên tắc xây dựng Hệ thống thang lương, bảng lương, phụ cấp lương

1. Hệ thống thang lương, bảng lương, phụ cấp lương được áp dụng cho lao động quản lý, lao động chuyên môn kỹ thuật, nghiệp vụ và công nhân trực tiếp sản xuất, kinh doanh, phục vụ; là cơ sở để tuyển dụng, sử dụng lao động và trả lương cho người lao động.

2. Mức lương thấp nhất (khởi điểm) của công việc hoặc chức danh giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định (Bậc 1).

3. Việc xây dựng và áp dụng Hệ thống thang lương, bảng lương, phụ cấp lương phải đảm bảo 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.

4. Hệ thống thang lương, bảng lương, phụ cấp lương định kỳ được rà soát để sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với điều kiện thực tế về thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi theo thỏa ước lao động tập thể và bảo đảm các quy định của pháp luật lao động.

5. Khi xây dựng hoặc sửa đổi bổ sung Hệ thống thang lương, bảng lương, phụ cấp lương, Công ty phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể người lao động tại công ty và công bố công khai tại nơi làm việc của người lao động trước khi thực hiện.

Điều 4. Hệ thống thang lương, bảng lương

1. Hệ thống thang lương, bảng lương: Căn cứ quy định tại Điều 93 Bộ luật Lao động 2019, theo đó Doanh nghiệp chủ động xây dựng, quyết định tiền lương phù hợp với điều kiện, tình hình thực tế của Công ty đảm bảo các nguyên tắc và các quy định của pháp luật (*chênh lệch giữa trình độ chuyên môn nghiệp vụ tối thiểu 7%; khoản cách giữa các bậc lương tăng không thấp hơn 5%*); trên cơ sở trình độ, trách nhiệm, kinh nghiệm để thực hiện nhiệm vụ và điều kiện làm việc của người lao động. Công ty tổ chức rà soát, xây dựng “Hệ thống thang lương, bảng lương”, cụ thể như sau:

- Đối với chức danh có trình độ Đại học hoặc trên Đại học được tuyển dụng và làm việc tại Công ty, được xếp mức lương khởi điểm (Bậc 1) số tiền 4.900.000 đồng, với 08 bậc lương; khoản cách chênh lệch giữa hai bậc liền kề với 8,5%.

- Đối với chức danh có trình độ Cao đẳng được tuyển dụng và làm việc tại Công ty, được xếp mức lương khởi điểm (Bậc 1) số tiền 4.580.000 đồng, với 08 bậc lương; khoản cách chênh lệch giữa hai bậc liền kề với 8,4%.

- Đối với chức danh có trình độ Trung cấp được tuyển dụng và làm việc tại Công ty, được xếp mức lương khởi điểm (Bậc 1) số tiền 4.380.000 đồng, với 12 bậc lương; khoản cách chênh lệch giữa hai bậc liền kề với 5,5%.

- Đối với chức danh có trình độ Sơ cấp được tuyển dụng và làm việc tại Công ty, được xếp mức lương khởi điểm (Bậc 1) số tiền 4.280.000 đồng, với 12 bậc lương; khoản cách chênh lệch giữa hai bậc liền kề với 5%.

- Đối với chức danh Bảo vệ được tuyển dụng và làm việc tại Công ty, được xếp mức lương khởi điểm (Bậc 1) số tiền 4.000.000 đồng, với 12 bậc lương; khoản cách chênh lệch giữa hai bậc liền kề với 5%.

(Kèm theo bảng hệ thống Hệ thống thang lương, bảng lương chuyên môn nghiệp vụ thừa hành, phục vụ của người lao động Công ty)

2. Tiền lương của người lao động được chi, trả theo Quy chế trả lương, thưởng cho người lao động, hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể.

Điều 5. Các chế độ phụ cấp lương

Phụ cấp tiền lương của người lao động do hai bên thỏa thuận trong hợp đồng lao động, theo thỏa ước lao động tập thể; Tỷ lệ phụ cấp do Công ty quyết định phù hợp với điều kiện, tình hình thực tế và các quy định của nhà nước; chế độ phụ cấp lương được trả theo tiền lương hằng tháng, cụ thể như sau:

1. Chế độ phụ cấp chức vụ

Áp dụng đối với người lao động được bổ nhiệm chức vụ Trưởng phòng, Phó phụ trách phòng, Phó phòng, như sau:

STT	Chức danh, chức vụ	Số tiền (đồng)
1	Trưởng phòng, Phó phụ trách phòng	900.000
2	Phó phòng	720.000

2. Chế độ phụ cấp trách nhiệm

Được áp dụng đối với người lao động được bổ nhiệm chức vụ Trưởng trạm, Phó trạm QLBR Công ty và Trưởng chốt, Phó chốt QLBR Công ty và các chức danh tương tự; Nhân viên Thủ kho, Thủ quỹ, Bảo vệ cơ quan như sau:

STT	Chức danh, chức vụ	Số tiền (đồng)
1	Trưởng trạm QLBR Công ty	720.000
2	Phó trạm QLBR Công ty	540.000
3	Nhân viên Bảo vệ	180.000

3. Chế độ phụ cấp khu vực

Phụ cấp khu vực được áp dụng đối với người lao động của Công ty làm việc tại địa bàn mà Nhà nước quy định, cụ thể:

STT	Địa bàn hành chính	Số tiền (đồng)
1	Địa bàn xã Quảng Sơn	180.000
2	Địa bàn xã Hòa Sơn	360.000
3	Địa bàn xã Ma Nới	900.000

Điều 6: Nguyên tắc xếp lương đối với người lao động

Người lao động được tuyển dụng phải xếp lương theo trình độ, chuyên môn nghiệp vụ đã được đào tạo và vị trí công tác tương ứng với Hệ thống thang lương, bảng lương của Công ty, được quy định cụ thể trong hợp đồng lao động.

Điều 7: Tổ chức thực hiện

