

Số: 94/QĐ-CTLNNS

Ninh Sơn, ngày 18 tháng 11 năm 2025

QUYẾT ĐỊNH

Về việc ban hành Quy chế trả lương, thưởng của Người đại diện chủ sở hữu, Kiểm soát viên, Ban điều hành và Người lao động Công ty TNHH MTV Lâm nghiệp Ninh Sơn

CHỦ TỊCH CÔNG TY TNHH MTV LÂM NGHIỆP NINH SƠN

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 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 Luật Quản lý và đầu tư vốn nhà nước tại doanh nghiệp số 68/2025/QH15 ngày 14/6/2025;

Căn cứ Nghị định số 248/2025/NĐ-CP ngày 15/9/2025 của Chính phủ quy định chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng của người đại diện chủ sở hữu trực tiếp, người đại diện phần vốn nhà nước và Kiểm soát viên trong doanh nghiệp nhà nước;

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 TNHH MTV Lâm nghiệp Ninh Sơn;

Căn cứ Kết quả cuộc họp ngày 17/11/2025 của Công ty về tham khảo ý kiến, thống nhất các nội dung, quy định của Quy chế trả lương, thưởng của Người đại diện chủ sở hữu, Kiểm soát viên, Ban điều hành và Người lao động Công ty TNHH MTV Lâm nghiệp Ninh Sơn.

Xét đề nghị của Trưởng phòng Tổ chức – Hành chính,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này là Quy chế trả lương, thưởng của Người đại diện chủ sở hữu, Kiểm soát viên, Ban điều hành và Người lao động Công ty TNHH MTV Lâm nghiệp Ninh Sơn, gồm 05 Chương, 14 Điều.

Điều 2. Quyết định có hiệu lực kể từ ngày 01/8/2025.

Quyết định này thay thế cho Quyết định số 73/QĐ-CTLNNS ngày 25/8/2023 và Quyết định số 04/QĐ-CTLNNS ngày 10/01/2025 về quy chế trả lương Người quản lý, Kiểm soát viên và Người lao động Công ty TNHH MTV Lâm Nghiệp Ninh Sơn, những quy định trước đây trái với Quy chế này đều được thay thế và bãi bỏ.

Điều 3. Ban Giám đốc Công ty, Trưởng các Phòng nghiệp vụ, người lao động trong Công ty và các tổ chức, cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Ủy ban nhân dân tỉnh;
- Sở Nội vụ;
- Sở Tài chính;
- Chi bộ C.ty;
- Công đoàn C.ty;
- Kiểm soát viên C.ty
- Lưu VT, TCHC.

(thay báo cáo)



CHỦ TỊCH CÔNG TY

Phan Văn Tâm

QUY CHẾ

Trả lương, thưởng của Người đại diện chủ sở hữu, Kiểm soát viên, Ban điều hành và Người lao động Công ty TNHH MTV Lâm nghiệp Ninh Sơn
(Kèm theo Quyết định số 94/QĐ-CTLNNS ngày 18/11/2025 của Chủ tịch Công ty)

Chương I QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

1. Quy chế này quy định việc quản lý, sử dụng quỹ tiền lương, thưởng và phân phối tiền lương, tiền thưởng đối với Người đại diện chủ sở hữu, Kiểm soát viên, Ban điều hành và Người lao động Công ty TNHH MTV Lâm nghiệp Ninh Sơn (sau đây viết tắt là Công ty).

Điều 2. Đối tượng áp dụng

- Người đại diện chủ sở hữu trực tiếp: Chủ tịch Công ty.
- Ban kiểm soát, gồm: Trưởng Ban kiểm soát, Kiểm soát viên (gọi chung là Kiểm soát viên bao gồm chuyên trách và không chuyên trách).
- Ban điều hành, gồm: Giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng.
- Người lao động làm việc tại Công ty theo hợp đồng lao động.
- Tổ chức, cá nhân có liên quan.

Điều 3. Nguyên tắc chung về chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng

1. Công ty TNHH MTV Lâm nghiệp Ninh Sơn là doanh nghiệp do Nhà nước sở hữu 100% vốn điều lệ, hoạt động theo pháp luật của Nhà nước hiện hành, việc chi trả lương, thù lao, tiền thưởng cho Người đại diện chủ sở hữu, Kiểm soát viên, Ban điều hành và Người lao động dựa vào quy định khung lương, bậc lương do Chủ tịch công ty quyết định có sự tham gia ý kiến, thống nhất của Chủ tịch Công ty, Ban kiểm soát, Ban điều hành, Tổ chức đại diện tập thể người lao động và người lao động tại cơ sở theo quy định.

2. Tiền lương, thù lao, tiền thưởng của Người đại diện chủ sở hữu, Kiểm soát viên được xác định, trả theo chức danh hiện giữ, phù hợp với mức, nhóm lương của đơn vị gắn với hiệu quả sản xuất, kinh doanh, kết quả quản lý, điều hành hoặc kiểm soát, có không chế mức hưởng tối đa theo quy định tại Điều 5, Nghị định số 248/2025/NĐ-CP ngày 15/9/2025 của Chính phủ. Đối với trường hợp kiêm nhiệm thì được hưởng tiền lương, thưởng của một chức danh cao nhất.

3. Tiền lương, tiền thưởng của Ban điều hành và Người lao động được xác định, trả theo chức danh, trình độ đào tạo, phù hợp với mức độ phức tạp trong quản lý, điều hành, hiệu quả sản xuất, kinh doanh, điều kiện, tình hình thực tế của Công ty theo quy định của Bộ luật Lao động 2019, có không chế mức hưởng tối đa theo quy định tại Khoản 3, Điều 04, Quyết định số 81/QĐ-CTLNNS ngày 27/10/2025 của Công ty và không vượt quá 1,5 lần mức lương cơ bản, đảm bảo trong phạm vi quỹ tiền lương và kinh phí tiền lương được duyệt. Đối với trường hợp kiêm nhiệm thì được hưởng tiền lương, thưởng của một chức danh cao nhất.

4. Quỹ tiền lương, thù lao của Người đại diện chủ sở hữu, Kiểm soát viên, Ban điều hành và Người lao động được xác định theo năm trong quỹ lương chung của đơn vị, do Chủ tịch công ty quyết định có sự tham gia ý kiến, thống nhất của Chủ tịch Công ty, Ban kiểm soát, Ban điều hành, Tổ chức đại diện tập thể người lao động bảo đảm gắn với các chỉ tiêu, nhiệm vụ thực hiện dịch vụ công ích và sản xuất, kinh doanh hằng năm.

5. Thù lao đối với Kiểm soát viên không chuyên trách tại công ty được tính theo công việc và thời gian làm việc; mức thù lao bằng 20% tiền lương của tiền lương của Kiểm soát viên chuyên trách công ty.

6. Tiền thưởng của Người đại diện chủ sở hữu, Kiểm soát viên, Ban điều hành và Người lao động được xác định trong quỹ tiền thưởng trích từ quỹ khen thưởng, phúc lợi theo quy định tại Điều 8, Nghị định số 248/2025/NĐ-CP ngày 15/9/2025 của Chính phủ và Khoản 2, Điều 24, Luật Quản lý và đầu tư vốn nhà nước tại doanh nghiệp số 68/2025/QH15 ngày 14/6/2025.

7. Tiền lương, thù lao, tiền thưởng của Người đại diện chủ sở hữu, Kiểm soát viên, Ban điều hành và Người lao động được chi, trả theo đúng quy định của pháp luật, bảo đảm tính dân chủ, công bằng, công khai, minh bạch và gắn với năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả công việc.

Chương II

CHI TRẢ TIỀN LƯƠNG, THÙ LAO

Điều 4. Quỹ tiền lương, thu lao

Quỹ tiền lương, thu lao của Người đại diện chủ sở hữu, Kiểm soát viên, Ban điều hành và Người lao động được xác định hằng năm với mức tiền lương tối đa do Chủ tịch công ty xác định theo hướng dẫn quy định tại Khoản 7, Điều 5, Nghị định số 248/2025/NĐ-CP ngày 15/9/2025 của Chính phủ và trên cơ sở kế hoạch, chỉ tiêu thực hiện nhiệm vụ công ích, kế hoạch sản xuất – kinh doanh, chỉ tiêu lợi nhuận, năng suất lao động và số lao động bình quân của Công ty. Việc quyết định, phê duyệt quỹ tiền lương do Chủ tịch công ty thực hiện sau khi lấy ý kiến và thống nhất với Ban Kiểm soát, Ban điều hành và Tổ chức đại diện tập thể người lao động theo quy định.

Điều 5. Mức tiền lương, thu lao cơ bản

Mức tiền lương, thu lao cơ bản của Người đại diện chủ sở hữu, Kiểm soát viên, Ban điều hành và Người lao động là mức tiền lương, thu lao được thực hiện chi trả theo chức danh đảm nhận và trình độ đào tạo được quy định tại Hệ thống thang lương, bảng lương, phụ cấp lương do Chủ tịch công ty quyết định, ban hành.

Điều 6. Mức tiền lương, thù lao tối đa

1. Mức tiền lương tối đa của Người đại diện chủ sở hữu, Kiểm soát viên chuyên trách được lựa chọn xác định theo hoạt động sản xuất – kinh doanh hoặc theo hoạt động thực hiện sản phẩm, dịch vụ công được quy định tại Khoản 7, Điều 5, Nghị định số 248/2025/NĐ-CP ngày 15/9/2025 của Chính phủ.

2. Mức tiền lương tối đa của Ban điều hành và Người lao động trong Công ty được xác định trên cơ sở mức lương cơ bản với hệ số điều chỉnh tăng thêm tối đa 0,5 lần mức lương cơ bản phù hợp với kế hoạch, chỉ tiêu thực hiện nhiệm vụ công ích, kế hoạch sản xuất – kinh doanh, chỉ tiêu lợi nhuận, năng suất lao động và số lao động bình quân của Công ty.

3. Mức thù lao tối đa của Kiểm soát viên không chuyên trách được xác định theo công việc và thời gian thực tế làm việc nhưng không vượt quá 20% mức tiền lương tương ứng của Kiểm soát viên chuyên trách được quy định tại Điều 6, Nghị định số 248/2025/NĐ-CP ngày 15/9/2025 của Chính phủ.

Điều 7. Chi trả tiền lương, thù lao

1. Tiền lương, thu lao hàng tháng

1.1. Tiền lương hàng tháng của Người đại diện chủ sở hữu, Kiểm soát viên, Ban điều hành và Người lao động được thực hiện chi trả theo chức danh, trình độ đào tạo (bao gồm các khoản phụ cấp theo lương) tương ứng với ngày công thực tế được quy định tại Hệ thống thang lương, bảng lương, phụ cấp lương, như sau:

$$\text{Tiền lương cá nhân theo tháng} = \frac{\text{Tiền lương theo chức danh, trình độ đào tạo}}{\text{Ngày làm việc trong tháng}} \times \text{Ngày công thực tế}$$

1.2. Thù lao hàng tháng của Kiểm soát viên không chuyên trách được thực hiện chi trả theo chức danh đảm nhận được quy định tại Hệ thống thang lương, bảng lương, phụ cấp lương và chế độ làm việc, thời gian thực tế làm việc theo Quy chế hoạt động của Ban Kiểm soát, Kiểm soát viên tại Công ty.

1.3. Thời gian chi trả tiền lương, thu lao

- Tiền lương hàng tháng của Người đại diện chủ sở hữu, Kiểm soát viên, Ban điều hành và Người lao động được chi trả chậm nhất vào ngày 10 của tháng

sau, thông qua tải khoản cá nhân sau khi trừ các khoản phải nộp theo quy định của pháp luật lao động.

- Thù lao của Kiểm soát viên không chuyên trách được thực hiện chi trả theo hướng dẫn tại Thông tư số 105/2021/TT-BTC ngày 25/11/2021 của Bộ trưởng Bộ Tài chính.

2. Tiền lương, thù lao còn lại (tăng thêm)

2.1. Tiền lương tăng thêm (nếu có) của Người đại diện chủ sở hữu, Kiểm soát viên là số tiền còn lại trong Quỹ tiền lương chung của đơn vị đã được Chủ tịch công ty phê duyệt gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ công ích, nhiệm vụ sản xuất – kinh doanh và lợi nhuận thực hiện để xác định theo hướng dẫn tại Điều 5, Nghị định số 248/2025/NĐ-CP ngày 15/9/2025 của Chính phủ.

2.2. Tiền lương tăng thêm (nếu có) của Ban điều hành và Người lao động trong Công ty là số tiền còn lại trong Quỹ tiền lương chung của đơn vị đã được Chủ tịch công ty phê duyệt gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ công ích, nhiệm vụ sản xuất – kinh doanh và lợi nhuận thực hiện để xác định hệ số điều chỉnh tăng thêm (tối đa 0,5 lần mức lương cơ bản) trừ đi tổng số tiền lương đã chi, trả trong năm và phân phối theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ hàng năm (A, B, C, D) của từng cá nhân được Người sử dụng lao động và Công đoàn cơ sở Công ty thống nhất cách tính, phân phối và hình thức thanh toán đảm bảo tính công bằng phù hợp với tình hình của đơn vị, cụ thể:

- Tỷ lệ phân phối theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ (Tỷ lệ %), như sau:
 - + Đạt loại A (Hoàn thành xuất sắc): Tỷ lệ 120%.
 - + Đạt loại B (Hoàn thành tốt): Tỷ lệ 110%.
 - + Đạt loại C (Hoàn thành): Tỷ lệ 100%.
 - + Đạt loại D (Không hoàn thành): Tỷ lệ 90%.

2.3. Thời gian chi trả tiền lương, thù lao tăng thêm (nếu có) của Người đại diện chủ sở hữu, Ban điều hành và Người lao động được chi trả trước ngày 31/3 của năm sau liền kề, thông qua tải khoản cá nhân. Riêng tiền lương, thù lao tăng thêm (nếu có) của Kiểm soát viên được chi trả sau khi có ý kiến chấp thuận của Cơ quan đại diện chủ sở hữu theo quy định tại Điểm a, Khoản 4, Điều 9, Nghị định số 248/2025/NĐ-CP ngày 15/9/2025 của Chính phủ.

Điều 8. Tạm ứng, chi trả tiền lương, thù lao

Người đại diện chủ sở hữu, Kiểm soát viên, Ban điều hành và Người lao động được tạm ứng và chi trả tiền lương theo mức tiền lương cơ bản đã được phê duyệt. Trường hợp số tiền tạm ứng, chi trả vượt quá mức tiền lương, thù lao được hưởng theo quy định thì cá nhân liên quan có trách nhiệm hoàn trả phần chênh lệch đã tạm ứng, chi vượt trước ngày 30 tháng 6 của năm liền kề sau.

Điều 9. Chi, trả lương cho các trường hợp khác

1. Trả lương làm thêm giờ, làm việc ban đêm

Người đại diện chủ sở hữu, Kiểm soát viên, Ban điều hành và Người lao động làm thêm giờ theo yêu cầu công việc được bố trí nghỉ bù tương ứng với thời gian làm thêm; trường hợp do yêu cầu công việc không thể bố trí nghỉ bù thì được trả tiền lương làm thêm giờ theo Bộ luật Lao động và được quy định cụ thể tại Nội quy lao động của Công ty.

2. Trả lương thử việc

Do đặc thù công tác quản lý bảo vệ rừng, công tác trong lĩnh vực lâm nghiệp nặng nhọc. Nhằm thu hút lao động làm việc lâu dài, tâm huyết với nghề, trong thời gian thử việc, người lao động được trả đủ 100% mức lương theo Hệ thống thang lương, bảng lương, phụ cấp lương và được thỏa thuận trong hợp đồng lao động.

3. Trả lương chuyển chức danh, khu vực

Người lao động chuyển sang chức danh hoặc khu vực làm việc mới được trả lương theo chức danh, khu vực mới nếu trong tháng có từ 14 ngày làm việc thực tế trở lên tại chức danh, khu vực đó. Trường hợp làm dưới 14 ngày thì vẫn hưởng lương theo chức danh, khu vực cũ.

Ví dụ: Người lao động có thời gian chuyển địa bàn, khu vực làm việc từ khu vực xã Ninh Sơn qua khu vực xã Anh Dũng, người lao động đó làm việc tại khu vực xã Ninh Sơn từ đủ 14 ngày làm việc của tháng thì được hưởng tiền lương khu vực xã Ninh Sơn theo Hệ thống thang lương, bảng lương, phụ cấp lương đã được duyệt.

4. Trả lương khi chuyển xếp lương do thay đổi chức danh, trình độ

Người lao động Công ty tham gia học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ khi tốt nghiệp trong vòng 03 (ba) tháng nộp hồ sơ, bản sao văn bằng (có chứng thực) về phòng Tổ chức – Hành chính để tổ chức xác minh theo quy định. Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày hồ sơ hợp lệ Hội đồng xét nâng lương, chuyển xếp lương của Công ty họp xét chuyển xếp lương vào bảng lương theo chức danh, bậc tương ứng với trình độ đào tạo theo quy định, thời gian xét chuyển xếp lương do thay đổi chức danh, trình độ được tính theo thời gian trên văn bằng (trường hợp vượt quá 03 tháng do Hội đồng xét nâng lương, chuyển xếp lương của Công ty quyết định).

Mức nâng lương lần sau ở chức danh, trình độ mới được tính như sau

- Nếu chênh lệch giữa tiền lương được xếp ở chức danh, trình độ mới so với tiền lương đang hưởng ở chức danh, trình độ cũ bằng hoặc lớn hơn chênh lệch tiền lương giữa 2 bậc lương liền kề ở chức danh, trình độ cũ, thì mức nâng lương lần sau là ngày được chuyển xếp lương vào chức danh, trình độ mới.

- Nếu nhỏ hơn chênh lệch tiền lương giữa 2 bậc lương liền kề ở chức danh, trình độ cũ, thì mức nâng lương lần sau là mức nâng lương cũ (bảo lưu thời gian).

5. Trả tiền trợ cấp thôi việc

Là khoản trợ cấp người sử dụng lao động chi trả cho người lao động thôi việc hợp pháp theo quy định của Bộ luật lao động, không áp dụng khi người lao động đủ điều kiện hưu trí hoặc tự ý bỏ việc, cụ thể:

- Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật Lao động và Luật bảo hiểm xã hội và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp mất việc làm (nếu có).

- Mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa (1/2) tháng tiền lương.

- Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi người lao động thôi việc.

$$\text{Tiền trợ cấp thôi việc} = \frac{1}{2} \times \text{Số năm làm việc đã trừ theo quy định} \times \text{Tiền lương bình quân}$$

Chương III **CHI TRẢ TIỀN THƯỞNG**

Điều 10. Quỹ tiền thưởng

Quỹ tiền thưởng hàng năm của Người đại diện chủ sở hữu, Kiểm soát viên, Ban điều hành và Người lao động được trích từ quỹ khen thưởng, phúc lợi theo quy định tại Luật Quản lý và đầu tư vốn nhà nước tại doanh nghiệp, quy định của Chính phủ về quản lý và đầu tư vốn nhà nước tại doanh nghiệp.

Điều 11. Mức tiền thưởng

1. Tiền thưởng do đạt năng suất, lợi nhuận hàng năm của Người đại diện chủ sở hữu, Kiểm soát viên, Ban điều hành và Người lao động tối đa không vượt quá số tháng lương mà doanh nghiệp được trích từ quỹ khen thưởng, phúc lợi theo quy định tại khoản 2 Điều 25 của Luật Quản lý và đầu tư vốn nhà nước tại doanh nghiệp tương ứng với mức tiền thưởng bình quân nhân với số tháng làm việc thực tế tại đơn vị, việc chi trả tiền thưởng do Chủ tịch công ty quyết định có sự tham gia ý kiến, thống nhất cách tính, phân phối và hình thức thanh toán của Chủ tịch Công ty, Ban kiểm soát, Ban điều hành, Tổ chức đại diện tập thể người lao động đảm bảo tính công bằng, công khai, phù hợp với tình hình của đơn vị.

2. Tiền thưởng thành tích là khoản tiền được chi trả cho cá nhân, tập thể đạt các danh hiệu thi đua được trích từ quỹ khen thưởng, phúc lợi do Công ty quyết định, nhằm ghi nhận, động viên và khuyến khích kịp thời những nỗ lực, sáng kiến, giải pháp mang lại hiệu quả trong thực hiện nhiệm vụ. Việc chi trả tiền thưởng thành tích được thực hiện trên cơ sở kết quả thi đua, mức độ hoàn thành

nhiệm vụ; bảo đảm công khai, minh bạch, đúng thẩm quyền, tiêu chí và quy trình theo quy định của pháp luật, như sau:

2.1. Khen thưởng chuyên đề và đột xuất được Công ty tặng Giấy khen kèm theo tiền thưởng, cụ thể:

- Đối với tập thể:

Mức tiền thưởng = 0,5 x Mức lương tối thiểu vùng IV

- Đối với cá nhân:

Mức tiền thưởng = 0,2 x Mức lương tối thiểu vùng IV

2.2. Khen thưởng thành tích được Công ty tặng Giấy khen kèm theo tiền thưởng, cụ thể:

- Đối với tập thể:

+ Danh hiệu “Tập thể lao động xuất sắc”:

Mức tiền thưởng = 1,0 x Mức lương tối thiểu vùng IV

+ Danh hiệu “Tập thể lao động tiên tiến”:

Mức tiền thưởng = 0,5 x Mức lương tối thiểu vùng IV

- Đối với cá nhân:

+ Danh hiệu “Chiến sĩ thi đua”:

Mức tiền thưởng = 0,7 x Mức lương tối thiểu vùng IV

+ Danh hiệu “Lao động tiên tiến”:

Mức tiền thưởng = 0,2 x Mức lương tối thiểu vùng IV

Chương IV

CÁC QUY ĐỊNH KHÁC LIÊN QUAN TIỀN LƯƠNG

Điều 12. Nâng bậc lương thường xuyên

1. Tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên

Người lao động trong Công ty khi đáp ứng đủ điều kiện thời gian giữ bậc lương theo Khoản 2, Điều này thì được xem xét nâng bậc lương thường xuyên theo đúng quy định.

2. Điều kiện thời gian giữ bậc để xét nâng bậc lương thường xuyên

- Đủ 36 tháng (03 năm) đối với chức danh có trình độ từ Cao đẳng trở lên.
- Đủ 24 tháng (02 năm) đối với chức danh có trình độ Trung cấp trở xuống.

3. Thời gian không được tính để xét nâng bậc lương thường xuyên

- Thời gian nghỉ việc riêng không hưởng lương;

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

Tổng các loại thời gian không được tính để xét nâng bậc lương thường xuyên quy định tại Điểm này được tính tròn tháng, nếu có thời gian lẻ không tròn tháng thì được tính như sau: dưới 14 ngày làm việc thì không tính; từ 14 ngày làm việc trở lên tính tròn 01 tháng.

4. Trường hợp đã có kết luận của cơ quan có thẩm quyền là oan, sai sau khi bị đình chỉ công tác, bị tạm giữ, tạm giam, bị kỷ luật 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 các hình thức kỷ luật do oan, sai;

- Được truy lĩnh tiền lương, truy nộp bảo hiểm xã hội theo các bậc lương đã được tính lại.

Điều 13. Nâng bậc lương trước thời hạn

1. Nguyên tắc chung

Người lao động có thành tích xuất sắc, có đóng góp nổi bật trong quá trình thực hiện nhiệm vụ và đáp ứng đầy đủ các điều kiện quy định tại Điều này thì được xem xét nâng bậc lương trước thời hạn. Việc xét nâng bậc lương trước thời hạn phải đảm bảo công bằng, khách quan, minh bạch và phù hợp với khả năng tài chính của Công ty.

2. Điều kiện về thời gian giữ bậc lương

Người lao động được xem xét nâng bậc lương trước thời hạn khi đáp ứng một trong các điều kiện sau:

a) Đã giữ bậc lương hiện hưởng từ đủ 18 tháng trở lên đối với chức danh yêu cầu trình độ cao đẳng, đại học trở lên;

b) Đã giữ bậc lương hiện hưởng từ đủ 12 tháng trở lên đối với chức danh yêu cầu trình độ trung cấp trở xuống;

c) Không đang trong thời gian bị kéo dài thời hạn nâng bậc lương do vi phạm kỷ luật hoặc không hoàn thành nhiệm vụ.

3. Điều kiện về mức độ hoàn thành nhiệm vụ

Người lao động phải đáp ứng một trong các tiêu chí sau:

a) Có ít nhất 01 năm được xếp loại “Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ” trong thời gian giữ bậc;

b) Có 02 năm liên tiếp được xếp loại “Hoàn thành tốt nhiệm vụ” và được đơn vị, bộ phận chuyên môn đánh giá có đóng góp nổi bật trong công tác.

4. Điều kiện về thành tích và đóng góp

Người lao động được xem xét nâng bậc lương trước thời hạn khi đạt một trong các thành tích sau:

a) Có sáng kiến, cải tiến kỹ thuật hoặc giải pháp quản lý được Công ty công nhận, mang lại hiệu quả thiết thực trong sản xuất, kinh doanh hoặc quản lý bảo vệ rừng;

b) Được khen thưởng cấp Công ty trở lên, hoặc được cơ quan quản lý nhà nước khen thưởng trong lĩnh vực lâm nghiệp, bảo vệ rừng, an toàn lao động,...;

c) Hoàn thành nhiệm vụ đột xuất, nhiệm vụ đặc biệt khó khăn, được Công ty ghi nhận bằng văn bản.

5. Điều kiện về chấp hành kỷ luật và nội quy lao động

a) Trong 02 năm liền kề tính đến thời điểm xét nâng bậc, người lao động không bị xử lý kỷ luật ở bất kỳ hình thức nào;

b) Chấp hành tốt nội quy lao động, quy trình kỹ thuật lâm sinh, quy định quản lý bảo vệ rừng và các quy chế, quy định của Công ty.

6. Tỷ lệ xét nâng bậc lương trước thời hạn

Việc xét nâng bậc lương trước thời hạn được thực hiện với tỷ lệ không vượt quá 10% tổng số người được xét nâng bậc lương thường xuyên trong năm, đảm bảo phù hợp với điều kiện thực tế của Công ty.

7. Thẩm quyền và quy trình xét nâng bậc lương trước thời hạn

a) Các bộ phận chuyên môn lập danh sách đề nghị và gửi về Phòng Tổ chức – Hành chính để tổ chức kiểm tra, thẩm định hồ sơ và tổng hợp trình Hội đồng xét nâng lương, chuyển xếp lương của Công ty xem xét, bỏ phiếu thống nhất danh sách đề nghị.

b) Giám đốc Công ty quyết định và ban hành văn bản nâng bậc lương trước thời hạn cho người lao động đủ điều kiện.

Chương V **TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

Điều 14. Tổ chức thực hiện

1. Quy chế này được áp dụng từ ngày 01 tháng 8 năm 2025 trở đi. Các nội dung không được quy định trong Quy chế này thì được thực hiện theo các quy định của pháp luật hiện hành và các văn bản có liên quan.

2. Phòng Kinh doanh tổng hợp có trách nhiệm phối hợp cùng các bộ phận, cá nhân có liên quan tham mưu, giúp Chủ tịch Công ty thực hiện đầy đủ các trách nhiệm được giao theo quy định tại khoản 1, Điều 9, Nghị định số 248/2025/NĐ-CP ngày 15/9/2025 của Chính phủ.

3. Trong quá trình thực hiện, Nhà nước hoặc cơ quan có thẩm quyền ban

hành các quy định mới khác với nội dung của Quy chế này thì thực hiện theo quy định tại văn bản pháp luật mới có hiệu lực thi hành và được sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với quy định hiện hành.

4. Tổ chức Đoàn thể Công ty, các phòng nghiệp vụ và các trạm, chốt QLBR có trách nhiệm phổ biến đầy đủ nội dung Quy chế này đến toàn thể cán bộ, đoàn viên và người lao động thuộc phạm vi quản lý được biết.

Trong quá trình triển khai thực hiện, nếu phát sinh vướng mắc hoặc có nội dung chưa phù hợp, Phòng Tổ chức – Hành chính là đầu mối tiếp nhận, tổng hợp ý kiến, tham mưu Ban Giám đốc Công ty xem xét, rà soát và đề xuất sửa đổi, bổ sung Quy chế cho phù hợp với tình hình thực tế và quy định của pháp luật./.



CHỦ TỊCH CÔNG TY

Phan Văn Tâm