

Số: 182/QĐ-HĐTVCSVN

TP. Hồ Chí Minh, ngày 10 tháng 5 năm 2016

QUYẾT ĐỊNH

**Về việc ban hành quy chế nâng bậc lương thường xuyên, nâng
bậc lương trước thời hạn đối với Người lao động tại Công ty Mẹ
- Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam.**

HỘI ĐỒNG THÀNH VIÊN TẬP ĐOÀN CÔNG NGHIỆP CAO SU VIỆT NAM

Căn cứ Nghị định 28/2014/NĐ-CP ngày 10/04/2014 của Chính phủ về việc ban hành Điều Lệ tổ chức và hoạt động của Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam;

Căn cứ Thông tư số 17/2015/TT-BLĐTBXH ngày 22/4/2015 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội về việc hướng dẫn xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương và chuyển xếp lương đối với người lao động trong công ty TNHH MTV do Nhà nước làm chủ sở hữu theo Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về tiền lương;

Căn cứ Công văn số 5429/LĐTBXH-LĐTL của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội ngày 31/12/2015, cho ý kiến về hệ thống thang bảng lương, chế độ phụ cấp lương và phương án chuyển xếp lương của Công ty Mẹ - Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam;

Căn cứ Quyết định số 480/QĐ-HĐTVCSVN của Hội đồng thành viên Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam ngày 31/12/2015 về việc phê duyệt hệ thống thang bảng lương, chế độ phụ cấp lương và phương án chuyển xếp lương của Công ty Mẹ - Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam;

Theo Tờ trình số 1201/TTr-CSVN ngày 09 / 5 /2016 của Tổng Giám đốc Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này: Quy chế nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn đối với Người lao động tại Công ty Mẹ - Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam.

Điều 2. Hội đồng thành viên, Tổng giám đốc, Trưởng các Ban, Văn phòng Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này kể từ ngày ký.

Nơi nhận :

- Như điều 2;
- Công đoàn Công ty Mẹ;
- KSV;
- Lưu: VT, LĐTĐ.

TM. HỘI ĐỒNG THÀNH VIÊN
CHỦ TỊCH 



Võ Sỹ Lực



QUY CHẾ

NÂNG BẬC LƯƠNG THƯỜNG XUYÊN, NÂNG BẬC LƯƠNG TRƯỚC THỜI HẠN ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY MẸ - TẬP ĐOÀN CNCS VIỆT NAM

(Ban hành kèm theo Quyết định số 182/QĐ-HĐTVCSVN ngày 10 tháng 5 năm 2016 của Hội đồng thành viên Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam)

CHƯƠNG I

QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Mục đích

Quy chế Nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn đối với Người lao động (sau đây gọi là Quy chế nâng bậc lương) được ban hành nhằm mục đích:

1. Bảo đảm sự quản lý, điều hành thống nhất, chặt chẽ của Tập đoàn trong thực hiện chế độ, chính sách tiền lương đối với Người lao động tại Công ty Mẹ - Tập đoàn.
2. Động viên Người lao động cống hiến và phấn đấu hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao.

Điều 2. Cơ sở pháp lý

Căn cứ Nghị định 28/2014/NĐ-CP ngày 10/04/2014 của Chính phủ về việc ban hành Điều Lệ tổ chức và hoạt động của Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam;

Căn cứ Thông tư số 17/2015/TT-BLĐTBXH ngày 22/4/2015 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội về việc hướng dẫn xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương và chuyển xếp lương đối với người lao động trong công ty TNHH MTV do Nhà nước làm chủ sở hữu theo Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về tiền lương;

Căn cứ Công văn số 5429/LĐTBXH-LĐTL của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội ngày 31/12/2015, cho ý kiến về hệ thống thang bảng lương, chế độ phụ cấp lương và phương án chuyển xếp lương của Công ty Mẹ - Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam;

Căn cứ Quyết định số 480/QĐ-HĐTVCSVN của Hội đồng thành viên Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam ngày 31/12/2015 về việc phê duyệt hệ thống thang bảng lương, chế độ phụ cấp lương và phương án chuyển xếp lương của Công ty Mẹ - Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam.

Điều 3. Phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng

1. Phạm vi điều chỉnh

Quy chế nâng bậc lương quy định về nguyên tắc; điều kiện, tiêu chuẩn; quy trình thực hiện và các nội dung liên quan đến nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ và nâng bậc lương trước thời hạn khi có thông báo nghỉ hưu đối với Người lao động tại Công ty Mẹ - Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam.

Đối với các chế độ chính sách nâng bậc lương khác không quy định trong Quy chế này, thực hiện theo các quy định hiện hành.

2. Đối tượng áp dụng

Người lao động làm việc theo chế độ Hợp đồng lao động quy định tại Nghị định số



05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số nội dung của Bộ Luật Lao động.

Điều 4. Nguyên tắc xét nâng bậc lương

1. Bảo đảm công khai, công bằng, dân chủ, khách quan và đúng pháp luật.
2. Nâng bậc lương thường xuyên được thực hiện 2 lần trong năm (theo thời gian 06 tháng/1 lần) vào tháng đầu tiên của mỗi kỳ.
3. Nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ thực hiện mỗi năm một lần và kết thúc trước ngày 31 tháng 3 năm sau.
4. Nâng bậc lương trước thời hạn đối với Người lao động trước 12 tháng khi có thông báo nghỉ hưu và đáp ứng đủ điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định.

Điều 5. Hội đồng lương

1. Thành lập Hội đồng lương Công ty Mẹ - Tập đoàn:
 - a) Hội đồng lương gồm có 07 thành viên do Tổng giám đốc Tập đoàn quyết định thành lập, gồm:
 - Chủ tịch: Phó Tổng giám đốc (Thủ trưởng Cơ quan).
 - Các thành viên: + Đại diện lãnh đạo Ban Tổ chức Cán bộ - Ủy viên thường trực;
 - + Đại diện Ban Ban Thường vụ Công đoàn Cơ quan;
 - + Đại diện lãnh đạo Ban Lao động Tiền lương;
 - + Đại diện lãnh đạo Ban Tài chính Kế toán;
 - + Đại diện lãnh đạo Ban Thanh tra Bảo vệ Quân sự;
 - + Đại diện lãnh đạo Ban Thi đua Tuyên truyền Văn thể.
 - Thư ký thường trực Hội đồng lương: 01 cán bộ Ban Tổ chức Cán bộ được phân công trực tiếp làm công tác nâng bậc lương.
 - b) Thành viên Hội đồng lương phải được ghi tên và chức danh cụ thể trong Quyết định thành lập Hội đồng lương. Trường hợp có sự thay đổi về thành viên trong Hội đồng lương, Tổng giám đốc Tập đoàn ký Quyết định thay thế.
2. Nhiệm vụ và quyền hạn của Hội đồng lương trong việc nâng bậc lương:
 - a) Tổng hợp danh sách người đề nghị được nâng bậc lương.
 - b) Kiểm tra, đối chiếu với các điều kiện, tiêu chuẩn nâng bậc lương và kéo dài thời gian nâng bậc lương được quy định tại Điều 6, Điều 8, Điều 9 và Điều 11 của Quy chế này.
 - c) Thường trực Hội đồng lương trình danh sách Người lao động đủ điều kiện, tiêu chuẩn nâng bậc lương cho Chủ tịch hội đồng lương quyết định theo thẩm quyền.
 - d) Hội đồng làm việc theo nguyên tắc tập thể, biểu quyết theo đa số.
 - đ) Giải quyết các khiếu nại trong việc nâng bậc lương (nếu có).

CHƯƠNG II

NÂNG BẬC LƯƠNG THƯỜNG XUYỀN

Điều 6. Điều kiện, tiêu chuẩn xét nâng bậc lương thường xuyên, nâng ngạch

Người lao động tại Công ty Mẹ - Tập đoàn chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch, thang lương, bảng lương, trong chức danh nghề nghiệp tương ứng (sau đây gọi là chức danh) thì được xét nâng 1 bậc lương thường xuyên khi có đủ điều kiện và tiêu chuẩn sau đây:

a) Đối với Người lao động thuộc Bảng lương viên chức chuyên môn nghiệp vụ giữ ngạch, chức danh loại A3, A2, A1, thì sau 3 năm (đủ 36 tháng) giữ bậc lương trong ngạch hoặc trong chức danh được xét nâng 1 bậc lương.

b) Đối với Người lao động thuộc Bảng lương viên chức chuyên môn nghiệp vụ giữ ngạch, chức danh loại A4 thì sau 2 năm (đủ 24 tháng) giữ bậc lương trong ngạch hoặc trong chức danh được xét nâng 1 bậc lương.

c) Đối với Người lao động thuộc Bảng lương nhân viên (B):

- Ngạch nhân viên trong bảng lương B3 và nhân viên thừa hành, phục vụ thì sau 2 năm (đủ 24 tháng) giữ bậc lương trong ngạch hoặc trong chức danh được xét nâng 1 bậc lương.

- Ngạch Bảo vệ trong bảng lương B2 từ bậc 1 đến bậc 5 thì sau 2 năm (đủ 24 tháng) giữ bậc lương trong ngạch hoặc trong chức danh được xét nâng 1 bậc lương. Từ bậc 5 đến bậc 8 thì sau 3 năm (đủ 36 tháng) giữ bậc lương trong ngạch hoặc trong chức danh được xét nâng 1 bậc lương.

- Ngạch Lái xe trong bảng lương B1 từ bậc 1 đến bậc 4 thì sau 2 năm (đủ 24 tháng) giữ bậc lương trong ngạch hoặc trong chức danh được xét nâng 1 bậc lương. Từ bậc 4 đến bậc 6 thì sau 3 năm (đủ 36 tháng) giữ bậc lương trong ngạch hoặc trong chức danh được xét nâng 1 bậc lương.

2. Tiêu chuẩn xét nâng bậc lương thường xuyên

Người lao động có đủ điều kiện thời gian giữ bậc quy định tại Khoản 1 Điều này và qua đánh giá, đạt đủ 2 tiêu chuẩn sau đây trong suốt thời gian giữ bậc lương thì được nâng 1 bậc lương thường xuyên:

2.1. Đối với Người lao động thuộc Bảng lương viên chức chuyên môn nghiệp vụ:

a) Đối với lãnh đạo các Ban chuyên môn nghiệp vụ, văn phòng:

Tiêu chuẩn 1: Được cấp có thẩm quyền đánh giá (Lãnh đạo Tập đoàn đánh giá đối với Trưởng Ban, Phó Trưởng Ban, Chánh Văn phòng, Phó Chánh Văn phòng) từ mức hoàn thành nhiệm vụ, cuối năm xét lao động tiên tiến Loại A trở lên.

Tiêu chuẩn 2: Không vi phạm kỷ luật một trong các hình thức khiển trách, cảnh cáo, cách chức.

b) Đối với Chuyên viên các Ban chuyên môn nghiệp vụ, văn phòng (thuộc Bảng lương viên chức chuyên môn nghiệp vụ)

Tiêu chuẩn 1: Được Lãnh đạo Ban, Văn phòng đánh giá từ mức hoàn thành nhiệm vụ, cuối năm xét lao động tiên tiến Loại A trở lên

Tiêu chuẩn 2: Không vi phạm kỷ luật một trong các hình thức khiển trách, cảnh cáo.

2.2. Đối với Người lao động thuộc Bảng lương nhân viên:

- Tiêu chuẩn 1: Được Lãnh đạo Ban, Văn phòng đánh giá từ mức hoàn thành nhiệm vụ, cuối năm xét lao động tiên tiến Loại A trở lên.

- Tiêu chuẩn 2: Không vi phạm kỷ luật một trong các hình thức khiển trách, cảnh cáo.

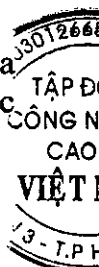
3. Nâng ngạch :

Đối với Người Lao động thuộc Bảng lương viên chức chuyên môn, nghiệp vụ giữ ngạch chức danh loại A3, A2, A1 khi hết ngạch (ở bậc cuối cùng của ngạch) khi đủ điều kiện thì được tham dự kỳ thi nâng ngạch theo Quy chế do Tập đoàn ban hành .

Điều 7. Các trường hợp được tính vào thời gian để xét nâng bậc lương thường xuyên

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

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



3. 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;

4. 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 cơ quan, đơn vị.

Điều 8. Thời gian không được tính để xét nâng bậc lương thường xuyên

1. Thời gian nghỉ việc riêng không hưởng lương;

2. Thời gian đi làm chuyên gia, đi học, thực tập, công tác, khảo sát ở trong nước và ở nước ngoài vượt quá thời hạn do cơ quan có thẩm quyền quyết định;

3. Thời gian bị đình chỉ công tác, bị tạm giữ, tạm giam, các loại thời gian không làm việc khác ngoài quy định tại Điều 7 của Quy chế này.

Tổng các loại thời gian không được tính để xét nâng bậc lương thường xuyên quy định tại Điều 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 hàng 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.

Điều 9. Thời gian bị kéo dài xét nâng bậc lương thường xuyên

1. Trong thời gian giữ bậc lương hiện tại, nếu Người lao động đã có thông báo hoặc quyết định bằng văn bản của Lãnh đạo Tập đoàn đối với Trưởng, Phó Trưởng Ban, Chánh Văn phòng, Phó Chánh Văn phòng và tương đương; của Trưởng các Ban Chuyên môn, Chánh Văn phòng đối với Người Lao động trong Ban, Văn phòng là không hoàn thành nhiệm vụ được giao hàng năm hoặc bị kỷ luật một trong các hình thức khiển trách, cảnh cáo, cách chức thì bị kéo dài thời gian tính nâng bậc lương thường xuyên so với thời gian quy định như sau:

a) Kéo dài 12 tháng (một năm) đối với các trường hợp:

- Người lao động bị kỷ luật hình thức cách chức.

- Người lao động có 02 năm liên tiếp không hoàn thành nhiệm vụ được giao;

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

- Người lao động bị kỷ luật hình thức khiển trách;

- Người lao động bị kỷ luật hình thức cảnh cáo;

- Người lao động không hoàn thành nhiệm vụ được giao hàng năm; trường hợp trong thời gian giữ bậc có 02 năm không liên tiếp không hoàn thành nhiệm vụ được giao thì mỗi năm không hoàn thành nhiệm vụ được giao bị kéo dài 06 (sáu) tháng.

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 Khoản này.

d) Trường hợp Người lao động là đảng viên bị kỷ luật Đảng thì thực hiện theo quy định tại Khoản 6 Điều 2 Quy định số 181-QĐ/TW ngày 30 tháng 3 năm 2013 của Bộ Chính trị về xử lý kỷ luật đảng viên vi phạm. 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 Người lao động quyết định theo quy định của pháp luật.

2. 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 (khiển trách, cảnh cáo, giáng chức, cách chức) thì thời gian này được tính lại các chế độ về nâng bậc lương thường xuyên như sau:

a) 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;

b) Không thực hiện kéo dài thời gian xét nâng bậc lương đối với các hình thức kỷ luật do oan, sai;

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

Điều 10. Quy trình thực hiện xét nâng bậc lương thường xuyên

1. Kỳ họp lần 1 Hội đồng lương họp vào tháng đầu tiên của Quý I, tổ chức xét nâng lương cho Người lao động có thời gian được nâng lương từ tháng 1 đến tháng 6. Kỳ họp lần 2 tổ chức vào tháng đầu tiên của Quý III, tổ chức xét nâng lương cho Người lao động có thời gian được nâng lương từ tháng 7 đến tháng 12. Căn cứ vào danh sách Người lao động trong Công ty Mẹ - Tập đoàn đủ điều kiện nâng bậc lương thường xuyên do ủy viên thường trực lập, Hội đồng lương họp, xem xét, thông qua danh sách Người lao động đủ điều kiện, tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên. Cuộc họp của Hội đồng lương được ghi thành Biên bản, có ý kiến và chữ ký của tất cả các thành viên Hội đồng lương.

2. Căn cứ hồ sơ đề nghị của Thường trực hội đồng lương, Chủ tịch hội đồng lương Công ty Mẹ - Tập đoàn phê duyệt và ký Quyết định nâng lương cho những Người lao động đủ điều kiện, tiêu chuẩn nâng bậc lương.

3. Hồ sơ Thường trực hội đồng lương trình:

a) Công văn đề nghị Hội đồng lương;

b) Danh sách trích ngang Người lao động đề nghị nâng bậc lương thường xuyên (Mẫu số 1).

c) Biên bản họp xét nâng lương Hội đồng lương;

CHƯƠNG III

CHẾ ĐỘ NÂNG BẬC LƯƠNG TRƯỚC THỜI HẠN DO LẬP THÀNH TÍCH XUẤT SẮC TRONG THỰC HIỆN NHIỆM VỤ

Điều 11. Điều kiện, tiêu chuẩn nâng bậc lương trước thời hạn và chế độ hưởng

1. Điều kiện nâng bậc lương trước thời hạn

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

a) Đạt đủ tiêu chuẩn quy định tại Khoản 2 Điều 6 Quy chế này;

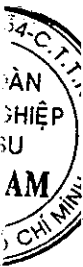
b) Trong thời gian giữ bậc lương theo qui định, Người lao động đoạt giải tại các cuộc thi chuyên môn, kỹ thuật cấp quốc gia hoặc quốc tế do Tập đoàn cử đi tham dự; đạt danh hiệu Anh hùng lao động, Huân chương lao động, chiến sĩ thi đua toàn quốc, bằng khen của Thủ tướng, của Bộ quản lý ngành;

c) Chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh và tính đến ngày 31 tháng 12 của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn, còn thiếu từ 12 tháng trở xuống để được nâng bậc lương thường xuyên;

d) Không thực hiện nâng bậc lương trước thời hạn hai lần liên tiếp (hai bậc liền kề) trong cùng ngạch, chức danh.

2. Cách xác định thành tích để xét nâng bậc lương trước thời hạn

a) Thành tích để xét nâng bậc lương trước thời hạn được xác định theo thời điểm ban hành văn bản công nhận thành tích đạt được trong khoảng thời gian 02 năm gần nhất đối với Người lao động giữ ngạch, chức danh loại A3, A2, A1, 01 năm gần nhất đối với Người lao động



giữ ngạch, chức danh loại A4, B, tính đến kỳ nâng bậc lương trước thời hạn.

b) Đối với các trường hợp đã được nâng bậc lương trước thời hạn thì tất cả các thành tích đạt được trước ngày có quyết định nâng bậc lương trước thời hạn trong khoảng thời gian 02 năm và 01 năm quy định tại Điểm a Khoản 2 Điều này không được tính để xét nâng bậc lương trước thời hạn cho lần sau.

3. Tiêu chuẩn thành tích và thời gian được nâng bậc lương trước thời hạn

a) Người đoạt giải nhất, giải nhì tại các cuộc thi cấp quốc tế thì được nâng sớm 2 bậc lương;

b) Người đoạt giải nhất tại các cuộc thi cấp quốc gia, giải 3 tại các cuộc thi cấp quốc tế, người được phong tặng danh hiệu Anh hùng lao động, Huân chương lao động hạng 1, 2, 3, chiến sĩ thi đua toàn quốc theo quy định tại Nghị định số 42/2010/NĐ-CP ngày 15/4/2010 và Nghị định số 65/2014 ngày 01/7/2014 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điểm của Luật Thi đua khen thưởng và Luật sửa đổi, bổ sung một số điểm của Luật Thi đua khen thưởng thì được nâng sớm 1 bậc lương;

c) Người đoạt giải nhì tại các cuộc thi cấp quốc gia thì được rút ngắn 2/3 thời hạn xét nâng bậc lương;

d) Thời gian được nâng bậc lương trước thời hạn tối đa là 12 tháng so với thời gian nâng bậc lương thường xuyên quy định tại khoản 1 Điều 6 Quy chế này nếu Người lao động đạt các tiêu chuẩn thành tích cụ thể như sau:

+ Người lao động giữ ngạch, chức danh loại A3, A2, A1, (thời gian xét nâng bậc lương thường xuyên là 3 năm), được nâng bậc lương trước thời hạn 12 tháng, nếu trong khoảng thời gian 02 năm gần nhất tính đến thời điểm xét nâng bậc lương trước thời hạn được tặng 02 Bằng khen cấp Bộ và tương đương hai năm liên tục hoặc 01 Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ.

+ Người lao động giữ ngạch, chức danh loại A4, B và đối với nhân viên thừa hành, phục vụ (thời gian xét nâng bậc lương thường xuyên là 02 năm), được nâng bậc lương trước thời hạn 12 tháng, nếu trong khoảng thời gian 1 năm gần nhất tính đến thời điểm xét nâng bậc lương trước thời hạn được tặng 02 Bằng khen cấp Bộ và tương đương hai năm liên tục hoặc 01 Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ.

Điều 12. Thời điểm hưởng bậc lương mới và thời gian tính nâng bậc lương lần sau

1. Thời điểm hưởng bậc lương mới, xác định bằng cách lấy thời điểm đến hạn nâng bậc lương thường xuyên theo quy định, tính lùi tương ứng số tháng bằng số thời gian được nâng bậc lương trước thời hạn.

2. Thời gian nâng bậc lương lần sau tính từ thời điểm được hưởng bậc lương mới.

3. Trường hợp Quyết định nâng bậc lương trước thời hạn được ký, sau thời điểm được tính hưởng bậc lương mới, thì được truy lĩnh tiền lương và truy nộp bảo hiểm xã hội phần chênh lệch tiền lương tăng thêm giữa bậc lương mới so với bậc lương cũ.

Điều 13. Quy trình thực hiện

1. Đến thời điểm xét nâng bậc lương, sau khi có kết quả khen thưởng, Thường trực Hội đồng lương Công ty Mẹ - Tập đoàn tổ chức thực hiện các nội dung theo nhiệm vụ, quyền hạn:

a) Phổ biến đến toàn thể công chức, viên chức và người lao động trong đơn vị về chế độ nâng bậc lương trước thời hạn để các Phòng, Ban, bộ phận thuộc đơn vị rà soát, đề xuất danh sách những trường hợp đủ điều kiện.

b) Căn cứ điều kiện, tiêu chuẩn, nguyên tắc xét nâng bậc lương trước thời hạn; trên cơ sở

đề nghị của các Ban chuyên môn, Văn phòng thuộc Tập đoàn, Ban Tổ chức cán bộ tổng hợp danh sách (mẫu số 2) đồng thời tham mưu tổ chức họp Hội đồng lương để thống nhất danh sách đề nghị nâng bậc lương cho Người lao động trước thời hạn.

c) Niêm yết công khai danh sách đề nghị nâng bậc lương trước thời hạn tại trụ sở cơ quan, đơn vị (trong 05 ngày làm việc) để toàn thể Người lao động trong đơn vị được biết và tham gia ý kiến.

d) Sau thời gian niêm yết quy định, Hội đồng lương tiến hành họp phê duyệt đối với các trường hợp đủ điều kiện.

đ) Căn cứ văn bản đề nghị của Thường trực Hội đồng lương, Chủ tịch hội đồng lương Công ty Mẹ - Tập đoàn xem xét, quyết định nâng lương trước thời hạn theo danh sách.

CHƯƠNG IV

NÂNG BẬC LƯƠNG TRƯỚC THỜI HẠN KHI ĐẾN TUỔI NGHỈ HƯU

Điều 14. Điều kiện, tiêu chuẩn và chế độ nâng bậc lương trước thời hạn khi đến tuổi nghỉ hưu

1. Người lao động thuộc đối tượng quy định tại Khoản 2 Điều 3 Quy chế này, đến tuổi nghỉ hưu được xem xét, nâng bậc lương trước thời hạn khi có thông báo nghỉ hưu so với thời gian quy định tại Khoản 1 Điều 6, nếu có đủ các điều kiện, tiêu chuẩn dưới đây:

- a) Còn 12 tháng đến tuổi nghỉ hưu;
- b) Thời gian nâng lương lần cuối phải đủ 12 tháng.
- c) Đạt đủ tiêu chuẩn quy định tại Khoản 2 Điều 6 Quy chế này;
- d) Chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc chức danh.

2. Trường hợp Người lao động 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 đến tuổi nghỉ hưu, thì Người lao động chỉ được chọn một trong hai chế độ nâng bậc lương trước thời hạn.

Điều 15. Quy trình thực hiện

1. Người lao động đến tuổi nghỉ hưu trước 12 tháng, căn cứ vào danh sách tổng hợp của Ban Tổ chức cán bộ, Hội đồng lương tổ chức họp để xem xét, đối chiếu theo điều kiện, tiêu chuẩn quy định tại Điều 14 Quy chế này.

2. Căn cứ hồ sơ đề nghị của Thường trực hội đồng lương, Chủ tịch hội đồng lương Công ty Mẹ - Tập đoàn ký Quyết định nâng lương trước thời hạn cho những Người lao động đủ điều kiện, tiêu chuẩn.

3. Hồ sơ đề nghị xem xét, quyết định nâng lương:

- a) Công văn đề nghị hội đồng lương;
- b) Danh sách trích ngang NLĐ đề nghị nâng bậc lương trước thời hạn (Mẫu số 3).
- c) Thời gian nghỉ hưu của cá nhân được đề nghị;
- d) Biên bản họp xét nâng lương của Hội đồng lương ;

CHƯƠNG V

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 16. Trách nhiệm của các Ban chuyên môn, Văn phòng

1. Lãnh đạo các Ban phối hợp thực hiện nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn đối với Người lao động trong các Ban, Văn phòng, đúng quy định về đối tượng, điều kiện, tiêu chuẩn, thời gian và quy trình, thủ tục.

2. Ban Tổ chức Cán bộ tổ chức thực hiện, kiểm tra và trình Hội đồng lương giải quyết theo thẩm quyền những vướng mắc phát sinh trong thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn tại Công ty Mẹ - Tập đoàn.

Điều 17. Chế độ báo cáo

1. Định kỳ vào đầu tháng 12 hàng năm, Ban Tổ chức Cán bộ cung cấp danh sách Người lao động được nâng lương theo quy định trên cho các Ban chuyên môn, Văn phòng ... Trên cơ sở đó, Ban chuyên môn, Văn phòng tổ chức họp nhận xét, đánh giá và có văn bản gửi về Ban Tổ chức Cán bộ (chậm nhất là ngày 25/12) để tổng hợp báo cáo Hội đồng lương:

- Số Người lao động đủ điều kiện được nâng lương theo quy định cho năm kế cận;
- Số người được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc của năm xét nâng bậc lương trước thời hạn (gửi kèm bảng photo các thành tích liên quan);
- Số Người lao động được nâng bậc lương trước thời hạn khi đến tuổi nghỉ hưu;

2. Trên cơ sở báo cáo của các Ban, Ban Tổ chức Cán bộ tổng hợp, báo cáo Hội đồng lương theo quy định.

Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc, các Ban chuyên môn phản ánh về Ban Tổ chức Cán bộ để tổng hợp, báo cáo trình Hội đồng lương và Tổng giám đốc Tập đoàn xem xét, giải quyết.

Điều 18. Hiệu lực thi hành

Quy chế này là cơ sở pháp lý cho việc nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn đối với Người lao động tại Công ty Mẹ - Tập đoàn, bao gồm 5 Chương, 18 Điều; có hiệu lực từ ngày 01/01/2016.

DANH SÁCH NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐỀ NGHỊ NÂNG BẬC LƯƠNG THƯỜNG XUYÊN KỲ.....NĂM.....

(Kèm theo Công văn số / ngày tháng năm)

STT	Họ và tên	Ngày tháng năm sinh		Chức danh/ chức vụ	Ngạch/chức danh nghề nghiệp, bậc lương hiện hưởng				Đề nghị nâng bậc lương thường xuyên			Ghi chú
		Nam	Nữ		Ngạch/ chức danh nghề nghiệp	Bậc	Hệ số	Thời tính nâng bậc lương lần sau	Bậc	Hệ số	Thời gian tính nâng bậc lương lần sau	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
I.	Ban ...											
1.												
2.												
...												
II	Ban ...											
1.												
2.												
...												

Người lập biểu
(Ký, họ tên)

Trưởng Ban TCCB
(Ký, họ tên)

....., ngày.....tháng.....năm.....

Tổng giám đốc Tập đoàn
(Ký tên, đóng dấu)

**DANH SÁCH NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐỀ NGHỊ NÂNG BẬC LƯƠNG TRƯỚC THỜI HẠN
DO LẬP THÀNH TÍCH XUẤT SẮC TRONG THỰC HIỆN NHIỆM VỤ NĂM**

(Kèm theo Công văn số / ngày tháng năm)

TT	Họ và tên	Ngày tháng năm sinh		Hình thức khen thưởng và danh hiệu thi đua						Ngạch/chức danh nghề nghiệp, -bậc lương hiện hưởng					Đề nghị nâng bậc lương TTH				Ghi chú
		Nam	Nữ	Năm ...	Năm ...	Năm ...	Năm ...	Năm ...	Năm ...	Ngạch/ chức danh nghề nghị nghiệp	Bậc	Hệ số	Thời điểm tính nâng bậc lương lần sau	Số tháng còn thiếu để NBLTX	Bậc	Hệ số	Thời điểm hưởng (TGNB lần sau)	Số tháng được NBLTTH	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
I.	Ban ...																		
1.																			
2.																			
...																			
II	Ban ...																		
1.																			
2.																			
...																			

Ghi chú: Cột 5, 6, 7, 8, 9, 10 ghi thành tích khen thưởng và danh hiệu thi đua của từng năm.

Người lập biểu
(Ký, họ tên)

Trưởng Ban TCCB
(Ký, họ tên)

....., ngày.....tháng.....năm.....
Tổng giám đốc Tập đoàn
(Ký tên, đóng dấu)

**DANH SÁCH NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐỀ NGHỊ NÂNG BẬC LƯƠNG TRƯỚC THỜI HẠN
KHI ĐẾN TUỔI NGHỈ HƯU NĂM.....**

(Kèm theo Công văn số / ngày tháng năm)

TT	Họ và tên	Ngày tháng năm sinh		Ngạch/chức danh nghề nghiệp, bậc lương hiện hưởng					Đề nghị nâng bậc lương TTH			Ghi chú
		Nam	Nữ	Ngạch/ chức danh nghề nghiệp	Bậc	Hệ số	Thời điểm tính nâng bậc lương lần sau	Thời điểm nghỉ hưu	Bậc	Hệ số	Thời điểm hưởng	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
I.	Ban ...	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
...		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
II	Ban ...	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
...		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Người lập biểu
(Ký, họ tên)

Trưởng Ban TCCB
(Ký, họ tên)

Tổng giám đốc Tập đoàn
(Ký tên, đóng dấu)