

QUYẾT ĐỊNH

**Về việc phê duyệt Hệ thống thang lương, bảng lương,
chế độ phụ cấp lương và phương án chuyển xếp lương
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 Quyết định số 981/2010/QĐ-TTg ngày 25 tháng 6 năm 2010 của Thủ tướng Chính phủ về việc chuyển Công ty Mẹ- Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam thành công ty TNHH một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu;

Căn cứ Thông tư số 17/2015/TT-BLĐTBXH ngày 22 tháng 04 năm 2015 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội hướng dẫn xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương và chuyển xếp lương đối với người lao động trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do nhà nước làm chủ sở hữu theo Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tiền lương;

Căn cứ Công văn số 10736/BNN-QLDN ngày 31/12/2015 Bộ Nông nghiệp và PTNT về việc thống nhất với 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 Công văn số 5492/LĐTBXH-LĐTL ngày 31/12/2015 Bộ Lao động Thương binh và Xã hội về việc thống nhất với phương án ban hành tạm thời 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;

Xét đề nghị của Tổng Giám đốc Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam tại Tờ trình số 3992 /TTr-CSVN ngày 31 tháng 12 năm 2015 về việc phê duyệt Hệ thống thang lương, 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,

QUYẾT ĐỊNH

Điều 1. Phê duyệt Hệ thống thang lương, bảng lương, chế độ phụ cấp lương và phương án chuyển xếp lương Công ty Mẹ- Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam (chi tiết đính kèm).

Điều 2. Hệ thống thang lương, bảng lương, chế độ phụ cấp lương Công ty Mẹ- Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam và phương án chuyển xếp lương được áp dụng từ ngày 01/01/2016.

Khi áp dụng thang, bảng lương, phụ cấp lương mới, định kỳ Công ty Mẹ-Tập đoàn phải rà soát, đánh giá sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với tổ chức sản xuất và bảo đảm các quy định của pháp luật lao động.

Điều 3. Tổng Giám đốc Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam có trách nhiệm thi hành quyết định này kể từ ngày ký.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Công đoàn cơ quan Công ty Mẹ-Tập đoàn
- KSV
- Lưu: VT, LĐTL. *ph*

**TM. HỘI ĐỒNG THÀNH VIÊN
CHỦ TỊCH** *ph*



Võ Sỹ Lực

TẬP ĐOÀN CN CAO SU VIỆT NAM
CÔNG TY MẸ - TẬP ĐOÀN

HỆ THỐNG THANG, BẢNG LƯƠNG & PHỤ CẤP LƯƠNG
PHƯƠNG ÁN CHUYỂN XẾP LƯƠNG

A. HỆ THỐNG THANG, BẢNG LƯƠNG & PHỤ CẤP LƯƠNG

I. NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

1. Cơ sở pháp lý

- Căn cứ Điều 93 của Bộ luật lao động 2012/QH13 ngày 18/6/2012(Chính phủ quy định nguyên tắc, doanh nghiệp tự xây dựng thang bảng lương).
- Căn cứ Nghị định 49/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 (Quy định 7 nguyên tắc xây dựng thang, bảng lương)
- Căn cứ Thông tư 17/2015/TT-BLĐTBXH ngày 22/4/2015 v/v hướng dẫn xây dựng và chuyển xếp lương đối với người lao động tại công ty TNHH một thành viên do nhà nước làm chủ sở hữu;

2. Những quy định chung

- Thang lương, bảng lương được xây dựng dựa trên cơ sở đánh giá mức độ phức tạp công việc, tính trách nhiệm và trình độ chuyên môn của người lao động.
- Khi xây dựng thang lương, bảng lương cần xác định rõ quan hệ giữa mức lương thấp nhất, trung bình và cao nhất để đảm bảo cân đối giữa các loại lao động.
- Việc chuyển xếp lương từ thang lương, bảng lương do Nhà nước quy định sang thang lương, bảng lương do công ty xây dựng cần căn cứ vào chức danh và công việc của người lao động.
- Nếu người lao động có cống hiến, đóng góp nhiều cho công ty thì khi chuyển xếp lương có vướng mắc thì tùy từng trường hợp cụ thể mà giải quyết.
- Khi xây dựng thang bảng lương xong, thực hiện việc chuyển xếp lương phải đảm bảo tính minh bạch, công khai, rõ ràng và được sự thống nhất giữa Công đoàn cơ sở và cơ quan nhà nước có thẩm quyền trước khi thực hiện.

Khi áp dụng thang lương, bảng lương mới, hàng năm đơn vị phải rà soát lại, đánh giá, sửa đổi, bổ sung cho phù hợp.

II. NGUYÊN TẮC

- Hệ thống thang lương, bảng lương, phụ cấp lương do đơn vị xây dựng phải phù hợp với yêu cầu và tính chất sử dụng người lao động, đảm bảo đúng nguyên tắc quy định tại Điều 7 Nghị định 49/2013/NĐ-CP.
- Thu nhập của người lao động không có sự chênh lệch lớn so với mức thu nhập hiện tại của từng người;

- Tiền lương bình quân chung Công ty mẹ- Tập đoàn không vượt quá 03 lần tiền lương bình quân các đơn vị thành viên.

- Đảm bảo quyền lợi của người lao động khi đóng và hưởng các chế độ không thấp hơn mức lương theo Nghị định 205/2004/NĐ-CP.

- Mức lương thấp nhất đối với công việc có độ phức tạp thấp trong điều kiện lao động bình thường không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do chính phủ quy định.

- Thang, bảng lương mới áp dụng theo lương vùng I (dự kiến 3.500.000 đồng) và có điều chỉnh quan hệ giữa mức lương thấp nhất, trung bình và cao nhất để đảm bảo cân đối cho phù hợp với tình hình thực tế Công ty Mẹ- Tập đoàn;

III. PHƯƠNG PHÁP THỰC HIỆN

Có 3 yếu tố cần xác định trước khi xây dựng thang lương, bảng lương:

- Thống kê chức danh nghề, đánh giá độ phức tạp công việc
- Xác định quan hệ mức lương
- Xác định thang, bảng lương cần xây dựng

1. Thống kê chức danh nghề, đánh giá độ phức tạp công việc

- Căn cứ Quy chế Tiền lương của Công ty mẹ-Tập đoàn;
- Căn cứ chức năng nhiệm vụ, hiện tại của từng bộ phận trong Tập đoàn mức độ phức tạp và tầm ảnh hưởng trực tiếp đến kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh;

- Căn cứ hệ thống thang lương, bảng lương, phụ cấp lương Công ty Mẹ-Tập đoàn đang áp dụng theo Nghị định 205/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ; Phân tích đánh giá mức độ phức tạp công việc bậc 1 của từng ngạch chức danh dựa trên hệ số phức tạp công việc thang, bảng lương của người lao động Công ty mẹ-Tập đoàn đang hưởng và đóng các chế độ như sau:

+ Bảng lương viên chức chuyên môn, nghiệp vụ ở các công ty nhà nước (Chức danh chuyên viên cao cấp; chuyên viên chính; chuyên viên; cán sự)

+ Bảng lương nhân viên thừa hành, phục vụ ở các công ty nhà nước (Chức danh nhân viên văn thư; nhân viên phục vụ)

+ Bảng lương công nhân lái xe (B.12, nhóm xe 1)

+ Bảng lương nhân viên bảo vệ (B.13, chức danh Bảo vệ, nhóm II)

Các chức danh công việc cụ thể theo từng nhóm như sau:

+ Nhóm lao động quản lý: Trưởng, phó ban hưởng theo Bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ cộng phụ cấp chức vụ

+ Nhóm chuyên viên cao cấp; chuyên viên chính, kỹ sư chính có trình độ từ đại học trở lên; Nhóm chuyên viên chuyên môn, nghiệp vụ có trình độ đại học trở lên; Nhóm cán sự: trình độ chuyên môn Cao đẳng, trung cấp trở xuống, hưởng theo Bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ

+ Nhóm nhân viên thừa hành, phục vụ: bao gồm nhân viên văn thư, nhân viên phục vụ

+ Nhóm nhân viên lái xe và nhân viên bảo vệ

2. Xác định mối quan hệ mức lương

- Căn cứ quy định tại Mục 2, Điều 7 Thông tư 17/2015/TT-BLĐTBXH, mỗi quan hệ mức lương được xác định như sau:

2.1 Mức lương thấp nhất: **Hệ số 1,00** áp dụng đối với bậc 1 của nhóm nhân viên có độ phức tạp thấp trong điều kiện lao động bình thường, nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do chính phủ quy định.

2.2 Mức lương trung bình : **Hệ số 1,50** áp dụng đối với bậc 1 của nhóm chuyên viên công việc, chức danh đòi hỏi mức độ phức tạp trung bình; Chức danh này yêu cầu người lao động tốt nghiệp từ đại học đã qua thời gian thử việc và xác định trong khoảng bậc 3 hoặc 4 của mức lương thấp nhất.

2.3 Mức lương cao nhất: Đối với chức danh cao nhất trong cơ quan căn cứ theo hệ số lương quy định theo hạng công ty được xếp tại Phụ lục 1 của Nghị định 51/2013/NĐ-CP.

3. Xác định hệ số lương, mức lương của thang, bảng lương mới

- Căn cứ hệ số phức tạp công việc và hệ số lương, mức lương Nghị định 205/2004/NĐ-CP làm căn cứ để xây dựng sang thang, bảng lương mới áp dụng theo lương vùng và có điều chỉnh:

+ Xây dựng hệ số bậc 1 (hệ số lương 1,00) của ngạch nhân viên phục vụ cũ sang hệ số lương bậc 1 (hệ số lương vẫn giữ nguyên là 1,00) ngạch nhân viên mới (ngạch chức danh là có độ phức tạp thấp nhất trong điều kiện lao động bình thường); mức lương này không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định năm 2016 là 3.500.000 đồng;

+ Tỷ lệ giãn cách giữa các bậc lương tối thiểu 5%; mức lương tối thiểu của người lao động đã qua đào tạo, ít nhất phải cao hơn 7% mức lương tối thiểu vùng năm 2016.

+ Căn cứ hệ số phức tạp công việc bậc 1 của ngạch nhân viên mới, tiến hành quy đổi để xác định hệ số phức tạp bậc 1 (mức lương, hệ số lương) của thang, bảng lương nhân viên lái xe và bảo vệ;

+ Căn cứ quy định hệ số phức tạp bậc 1 ngạch chuyên viên mới gấp 1,5 lần so với hệ số phức tạp công việc bậc 1 của ngạch nhân viên mới; tiến hành quy đổi hệ số lương ngạch chuyên viên bậc 1 cũ là 2,34 (tương ứng mức lương 2,691 triệu đồng) sang hệ số lương ngạch chuyên viên bậc 1 mới là 1,50 (tương ứng mức lương 5,250 triệu đồng) so với mức lương vùng I năm 2016;

+ Đối với các ngạch lương khác: cán sự, chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp của bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ cũng tiến hành quy đổi hệ số phức tạp công việc dựa vào ngạch chuyên viên mới, trong đó có cân đối mức lương bậc cuối (hệ số lương) của từng ngạch chức danh, công việc tương ứng nhau theo mức lương và hệ số lương của ngạch chuyên viên;

- Sau khi quy đổi thang, bảng lương cũ theo Nghị định 205/2004/NĐ-CP sang thang, bảng lương mới theo Nghị định 49/2013/NĐ-CP, người lao động Công ty mẹ-Tập đoàn hưởng và đóng các chế độ theo 02 bảng lương sau:

+ Bảng lương viên chức chuyên môn, nghiệp vụ, bao gồm các chức danh: chuyên viên cao cấp (A1), chuyên viên chính (A2), chuyên viên (A3) và cán sự (A4)

+ Bảng lương nhân viên, bao gồm các chức danh: lái xe (B1); bảo vệ (B2), phục vụ và nhân viên khác không có bằng cấp chuyên môn nghiệp vụ (B3);

Các chức danh công việc cụ thể theo thang bảng lương mới như sau:

- **Nhóm cán bộ quản lý:** Trưởng, phó ban hưởng theo Bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ mới cộng phụ cấp chức vụ.

- **Nhóm chuyên môn, nghiệp vụ** bao gồm:

+ Chuyên viên cao cấp; chuyên viên chính, kỹ sư chính : có trình độ từ đại học trở lên; + Chuyên viên : có trình độ đại học trở lên;

+ Nhóm cán sự: trình độ chuyên môn cao đẳng, trung cấp trở xuống,

- **Hệ thống Bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ mới:**

+ Chuyên viên cao cấp: hệ số lương từ 2,98 đến 3,46 được chia thành 4 bậc

+ Chuyên viên chính : hệ số lương từ 2,34 đến 3,03 được chia thành 6 bậc

+ Chuyên viên : hệ số lương từ 1,50 đến 2,59 được chia 8 bậc

+ Cán sự : hệ số lương từ 1,23 đến 2,30 được chia thành 12 bậc

- **Nhóm nhân viên** bao gồm: lái xe; bảo vệ; phục vụ và nhân viên khác không có bằng cấp chuyên môn nghiệp vụ:

+ Lái xe : hệ số lương từ 1,38 đến 1,86 được chia thành 6 bậc (tăng 2 bậc)

+ Bảo vệ : hệ số lương từ 1,19 đến 1,81 được chia thành 8 bậc (tăng 4 bậc)

+ Nhân viên: hệ số lương từ 1,00 đến 1,80 được chia thành 12 bậc

4. Bảng lương mới:

4.1. Hệ thống bảng lương

Stt	Bảng lương	Bậc/Hệ số lương											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A	Bảng lương viên chức chuyên môn, nghiệp vụ												
A1	Chuyên viên cao cấp	2,98	3,13	3,29	3,46								
A2	Chuyên viên chính, kỹ sư chính	2,34	2,48	2,61	2,74	2,88	3,03						
A3	Chuyên viên	1,50	1,64	1,79	1,95	2,13	2,30	2,44	2,59				
A4	Cán sự	1,23	1,32	1,41	1,51	1,60	1,70	1,79	1,88	1,98	2,08	2,19	2,30
B	Bảng lương nhân viên												
B1	Lái xe	1,38	1,46	1,55	1,64	1,74	1,84						
B2	Bảo vệ	1,19	1,27	1,35	1,43	1,52	1,61	1,71	1,81				
B3	Nhân viên	1,00	1,07	1,13	1,19	1,25	1,32	1,39	1,46	1,54	1,62	1,71	1,80

4.2. Đối tượng áp dụng:

- **Nhóm cán bộ quản lý:** Trưởng, phó ban Tập đoàn hưởng theo Bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ mới cộng phụ cấp chức vụ.

- **Nhóm chuyên môn, nghiệp vụ** bao gồm:

+ Chuyên viên cao cấp, chuyên viên chính, kỹ sư chính, chuyên viên : có trình độ từ đại học trở lên;

+ Cán sự: trình độ chuyên môn cao đẳng, trung cấp trở xuống,

- **Ký hiệu hệ thống Bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ mới :**

+ Bảng lương Chuyên viên cao cấp(ký hiệu A1): hệ số lương từ 2,98 đến 3,46 được chia thành 4 bậc.

+ Bảng lương Chuyên viên chính, kỹ sư chính (ký hiệu A2) : hệ số lương từ 2,34 đến 3,03 được chia thành 6 bậc.

+ Bảng lương Chuyên viên (ký hiệu A3): hệ số lương từ 1,50 đến 2,59 được chia 8 bậc.

+ Bảng lương Cán sự (ký hiệu A4): hệ số lương từ 1,23 đến 2,30 được chia thành 12 bậc.

Hệ thống Bảng lương được áp dụng với đối tượng người làm công tác chuyên môn tại các Ban, Phòng nghiệp vụ của Tập đoàn như : Xuất nhập khẩu, Tài chính kế toán, Kế hoạch đầu tư, Tổ chức cán bộ, Lao động tiền lương, Thanh tra bảo vệ, Thi đua khen thưởng và Quản lý kỹ thuật và tại các Văn phòng đại diện của Tập đoàn.

- **Ký hiệu hệ thống bảng lương nhân viên (ký hiệu B) :**

+ Bảng lương nhân viên Lái xe (**ký hiệu B1**): hệ số lương từ 1,38 đến 1,84 được chia thành 6 bậc (tăng 2 bậc) Áp dụng đối tượng là nhân viên lái xe con tại Văn phòng và các chi nhánh;

+ Bảng lương Bảo vệ (**ký hiệu B2**): hệ số lương từ 1,19 đến 1,81 được chia thành 8 bậc (tăng 4 bậc) Áp dụng đối tượng làm công việc bảo vệ của văn phòng, chi nhánh.

+ Bảng lương Nhân viên (**ký hiệu B3**): hệ số lương từ 1,00 đến 1,80 được chia thành 12 bậc. Áp dụng với đối tượng làm công việc nhân viên thường trực cơ quan, nhân viên văn thư, phục vụ.

5. Chế độ phụ cấp

5.1. Phụ cấp chức vụ

- Mức phụ cấp chức vụ áp dụng cho các chức danh Trưởng, phó Ban, Văn phòng; mức phụ cấp bảo đảm không quá 15% mức lương chuyên môn, nghiệp vụ cao nhất trong bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ, cụ thể: (tính theo bảng lương chuyên viên cao cấp)

Chức danh	Hệ số Phụ cấp	Mức Phụ cấp
Trưởng ban chuyên môn, Đảng và đoàn thể	0.15	1.700.000
Phó ban chuyên môn, Đảng và đoàn thể	0.12	1.400.000

5.2. Phụ cấp trách nhiệm

- Những chức danh được hưởng phụ cấp phải có Quyết định ban hành của lãnh đạo Tập đoàn.

- Phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp khác được xây dựng tính riêng phần lương trả theo trách nhiệm và hiệu quả công việc, áp dụng cho Người lao động làm việc thuộc công tác quản lý (tổ trưởng, đội trưởng, đội phó, quản đốc, thủ kho, thủ quỹ...) hay công việc đòi hỏi trách nhiệm cao hơn so với trách nhiệm đã tính mức lương.

- Người lao động đảm nhận nhiều chức danh, thì mức phụ cấp chỉ tính cho chức danh cao nhất. Mức phụ cấp bảo đảm không quá 10% mức lương cao nhất trong bảng lương đang hưởng.(tính theo bảng lương chuyên viên)

Chức danh	Hệ số Phụ cấp	Mức Phụ cấp
Thủ quỹ	0.07	700.000
Thư ký HĐTV	0.05	500.000
Thư ký TGD	0.05	500.000
Thư ký Phó TGD	0.03	300.000
Đội trưởng Đội xe	0.04	400.000
Đội phó Đội xe	0.02	200.000
Trưởng phòng	0.05	500.000
Phó phòng	0.03	300.000
Tổ trưởng	0.02	200.000
Tổ phó	0.01	100.000

B. PHƯƠNG ÁN CHUYỂN XẾP LƯƠNG

1. Nguyên tắc chuyển xếp:

1.1. Việc chuyển xếp lương từ thang lương, bảng lương Nghị định 205/2004/NĐ-CP sang thang lương, bảng lương mới Nghị định 49/2013/NĐ-CP phải căn cứ vào chức danh, công việc người lao động đảm nhận.

1.2. Đối với người có thành tích, cống hiến, đóng góp nhiều cho công ty, khi chuyển xếp lương nếu có vướng mắc thì xem xét, xử lý riêng từng trường hợp cụ thể.

2. phương pháp chuyển xếp :

Phương pháp chuyển xếp lương cho người lao động theo các bước như sau:

2.1 Bảng lương viên chức chuyên môn, nghiệp vụ : bao gồm các chức danh chuyên viên cao cấp (A1), chuyên viên chính (A2), chuyên viên (A3) và cán sự (A4)

Hiện nay đang hưởng lương ở ngạch, bậc nào của của Bảng lương Nghị định 205/2004/NĐ-CP, thì chuyển xếp sang ngạch, bậc tương ứng của Bảng lương mới.

2.2 Bảng lương nhân viên, bao gồm các chức danh: lái xe (B1); bảo vệ (B2), phục vụ và nhân viên khác không có bằng cấp chuyên môn nghiệp vụ (B3): Người lao động đang hưởng lương ở ngạch, bậc nào của Bảng lương Nghị định 205/2004/NĐ-CP, thì chuyển xếp sang ngạch, bậc tương ứng của Bảng lương mới.

2.3 Phụ cấp chức vụ : Áp dụng cho các chức danh Trưởng phó ban chuyên môn, Đảng và Đoàn thể;

2.4 Phụ cấp trách nhiệm : Áp dụng cho các chức danh theo mục 5.2 , cá nhân được hưởng phụ cấp phải có Quyết định ban hành của lãnh đạo Tập đoàn .

TẬP ĐOÀN CÔNG NGHIỆP CAO SU VIỆT NAM
CÔNG TY MỆ - TẬP ĐOÀN

1.150

đvt : 1000đ

BẢNG LƯƠNG VIÊN CHỨC CHUYÊN MÔN, NGHIỆP VỤ

Chức danh	Hệ số lương, mức lương											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A1. Chuyên viên cao cấp												
Hệ số cũ	5,58	5,92	6,26	6,6								
Mức lương cũ	6.417	6.808	7.199	7.590								
Mức lương mới	10.430	10.955	11.515	12.110								
Hệ số lương mới	2,98	3,130	3,290	3,46								
		105,0%	105,1%	105,2%								
A2. Chuyên viên chính												
Hệ số cũ	4,00	4,33	4,66	4,99	5,32	5,65						
Mức lương cũ	4.600	4.980	5.359	5.739	6.118	6.498						
Mức lương mới	8.190	8.680	9.100	9.555	10.045	10.570						
Hệ số lương mới	2,34	2,48	2,600	2,730	2,870	3,02						
		106,0%	104,8%	105,0%	105,1%	105,2%						
A3. Chuyên viên												
Hệ số cũ	2,34	2,65	2,96	3,27	3,58	3,89	4,2	4,51				
Mức lương cũ	2.691	3.048	3.404	3.761	4.117	4.474	4.830	5.187				
Mức lương mới	5.250	5.740	6.265	6.825	7.455	8.050	8.540	9.065				
Hệ số lương mới	1,50	1,64	1,79	1,95	2,13	2,30	2,44	2,59				
		109,3%	109,1%	108,9%	109,2%	108,0%	106,1%	106,1%				
A4. Cán sự												
Hệ số cũ	1,8	1,99	2,18	2,37	2,56	2,75	2,94	3,13	3,32	3,51	3,7	3,89
Mức lương cũ	2.070	2.289	2.507	2.726	2.944	3.163	3.381	3.600	3.818	4.037	4.255	4.474
Mức lương mới	4.305	4.620	4.935	5.285	5.600	5.950	6.265	6.580	6.930	7.280	7.665	8.050
Hệ số lương mới	1,23	1,32	1,41	1,51	1,60	1,70	1,79	1,88	1,98	2,08	2,19	2,30
		107,3%	106,8%	107,1%	106,0%	106,3%	105,3%	105,0%	105,3%	105,1%	105,3%	105,0%

BẢNG LƯƠNG NHÂN VIÊN

Chức danh	Hệ số lương, mức lương											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
B1. Lái xe												
Hệ số cũ	2,18	2,57	3,05	3,60								
Mức lương cũ	2.507	2.956	3.508	4.140								
Mức lương mới	4.830	5.110	5.425	5.740	6.090	6.440						
Hệ số lương mới	1,38	1,46	1,55	1,64	1,74	1,84						
		105,8%	106,2%	105,8%	106,1%	105,7%						
B2. Bảo vệ												
Hệ số cũ	1,65	1,99	2,40	2,72	3,09							
Mức lương cũ	1.898	2.289	2.760	3.128	3.554							
Mức lương mới	4.165	4.445	4.725	5.005	5.320	5.635	5.985	6.335				
Hệ số lương mới	1,19	1,27	1,35	1,43	1,52	1,61	1,71	1,81				
		106,7%	106,3%	105,9%	106,3%	105,9%	106,2%	105,8%				
B3. Nhân viên												
Hệ số	1,00	1,18	1,36	1,54	1,72	1,9	2,08	2,26	2,44	2,62	2,8	2,98
Mức lương cũ	1.150	1.357	1.564	1.771	1.978	2.185	2.392	2.599	2.806	3.013	3.220	3.427
Mức lương mới	3.500	3.745	3.955	4.165	4.375	4.620	4.865	5.110	5.390	5.670	5.985	6.300
Hệ số lương mới	1,00	1,07	1,13	1,19	1,25	1,32	1,39	1,46	1,54	1,62	1,71	1,80
		107,0%	105,6%	105,3%	105,0%	105,6%	105,3%	105,0%	105,5%	105,2%	105,6%	105,3%

(1.610)