

CÔNG TY TNHH HAI THÀNH VIÊN LÂM NGHIỆP LỤC NGẠN

**QUY TRÌNH
NÂNG BẬC LƯƠNG, CHUYỂN XẾP NGẠCH LƯƠNG**

KIỂM SOÁT

Mã số: QT_04

Lần ban hành: 02

Ngày ban hành: 21/5/2025

**QUY TRÌNH
NÂNG BẬC LƯƠNG, CHUYỂN XẾP NGẠCH LƯƠNG**

Căn cứ Cam kết về quản lý rừng bền vững phù hợp với tiêu chuẩn FSC® của Công ty TNHH hai thành viên Lâm nghiệp Lục Ngạn;

Căn cứ Quyết định số 101/QĐ-HĐTV ngày 21/12/2024 của Chủ tịch Hội đồng thành viên Phê duyệt Hệ thống thang lương, bảng lương Công ty TNHH hai thành viên Lâm nghiệp Lục Ngạn;

Căn cứ Quyết định số 102/QĐ-HĐTV ngày 21/12/2024 của Chủ tịch Hội đồng thành viên về việc ban hành Quy chế tiền lương Công ty TNHH hai thành viên Lâm nghiệp Lục Ngạn;

Thực hiện Thỏa ước lao động tập thể hàng năm giữa đại diện người sử dụng lao động và đại diện tập thể lao động về điều kiện xét nâng lương hàng năm;

Căn cứ các văn bản pháp luật hiện hành có liên quan và tình hình thực tế tại đơn vị.

Công ty TNHH hai thành viên Lâm nghiệp Lục Ngạn xây dựng quy trình Nâng bậc lương, chuyển xếp ngạch lương, với những nội dung sau:

I. NÂNG BẬC LƯƠNG THƯỜNG XUYÊN

1. Đối tượng áp dụng: Áp dụng cho toàn thể người lao động trong Công ty TNHH hai thành viên Lâm nghiệp Lục Ngạn.

2. Tổ chức thực hiện: Đối chiếu với các điều kiện để xét nâng bậc lương, chuyển ngạch lương để thông báo cụ thể các trường hợp được hoặc chưa được xét, cụ thể như sau:

2.1. Tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên

- Người lao động trong Công ty hàng năm được đánh giá là hoàn thành nhiệm vụ trở lên và không bị vi phạm kỷ luật từ khiển trách trở lên.

2.2. Thời gian giữ bậc để xét nâng bậc lương thường xuyên

- Nhóm chức danh thừa hành, phục vụ (A1): Áp dụng đối với các chức danh Văn thư, Thủ quỹ và nhân viên phục vụ khác 02 năm nâng lương 1 lần.

- Nhóm chức danh chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ (cán sự, kỹ thuật viên) (A2): Áp dụng đối với các chức danh nhân viên phòng TC-HC, kỹ thuật - bảo vệ các đội sản xuất 02 năm nâng lương 1 lần.

- Nhóm chức danh chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ (chuyên viên, kinh tế viên, kỹ sư) (A3): Áp dụng đối với nhân viên phòng Kỹ thuật - Kế hoạch, Quản lý bảo vệ, Kế toán phòng Kế toán 03 năm nâng lương 1 lần.

- Nhóm chức danh chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ (chuyên viên, kinh tế viên, kỹ sư) (A4): Áp dụng đối với các chức danh Trưởng các phòng chuyên môn, Đội trưởng các đội sản xuất 03 năm nâng lương 01 lần

- Nhóm Ban lãnh đạo (A5): Áp dụng đối với Thành viên Hội đồng (Chủ tịch Hội đồng Thành viên) và Ban điều hành (Giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng) 03 năm nâng lương 01 lần.

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

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

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

- 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;

- Thời gian được Công ty quyết định cử 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.

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

- Thời gian nghỉ việc riêng không hưởng lương;

- Thời gian đi học, thực tập, công tác, khảo sát ở trong nước và ở nước ngoài vượt quá thời hạn do Công ty quyết định;

- 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 Mục 2.3.

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 12 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 12 ngày làm việc trở lên tính bằng 01 tháng.

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

Trong thời gian giữ bậc lương hiện giữ, nếu người lao động có thông báo hoặc quyết định bằng văn bản của Công ty về việc xử lý kỷ luật thì bị kéo dài thời gian tính nâng bậc lương thường xuyên so với thời gian quy định tại Mục 2.2 như sau:

a) Kéo dài 06 (sáu) tháng đối với người lao động bị kỷ luật khiển trách trở lên.

b) Trường hợp người lao động là đảng viên bị kỷ luật Đảng thì thực hiện theo Quy định số 69-QĐ/TW ngày 06 tháng 7 năm 2022 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về kỷ luật tổ chức đảng, đảng viên vi phạm và Quy định số 264-QĐ/TW ngày 14 tháng 02 năm 2025 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng sửa đổi, bổ sung một số điều của Quy định số 69-QĐ/TW ngày 06 tháng 7 năm 2022

của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về kỷ luật tổ chức đảng, đảng viên vi phạm .

2.6. 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, 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 Công ty đóng) theo các bậc lương đã được tính lại.

2.7. Quy trình thực hiện

- Hàng năm, Phòng TC-HC căn cứ vào các điều kiện để rà soát các trường hợp đến thời điểm nâng lương, tham mưu Giám đốc ban hành văn bản thông báo đến các phòng chuyên môn nghiệp vụ, các đội sản xuất và cá nhân được nâng lương.

- Giám đốc tổ chức Hội nghị xét nâng lương bao gồm Ban Giám đốc, Chủ tịch Công đoàn, Trưởng các phòng chuyên môn.

- Phòng TC-HC căn cứ vào biên bản Hội nghị xét nâng lương để tham mưu cho Ban Giám đốc ra quyết định nâng bậc lương cho các cá nhân được xét nâng bậc lương theo quy định và thông báo đến các cá nhân không đủ điều kiện nâng lương.

2.8. Nâng bậc lương trước thời hạn (nếu có)

- Công ty lập danh sách người lao động được xét nâng bậc lương sớm; Việc xác định thành tích để xét nâng bậc lương trước thời hạn được thực hiện theo quy định của pháp luật về công tác Thi đua khen thưởng.

Trình tự các bước thực hiện như nâng bậc lương thường xuyên.

II. Chuyển xếp ngạch bậc lương

1. Đối tượng áp dụng: Áp dụng cho toàn thể người lao động trong Công ty TNHH hai thành viên Lâm nghiệp Lục Ngạn.

2. Tổ chức thực hiện

2.1. Chuyển xếp lương khi người lao động được bổ nhiệm nhiệm các vị trí chức danh công việc

- Người lao động được bổ nhiệm giữ vị trí, chức danh công việc mới có mức lương khởi điểm cao hơn hoặc tương đương (từ nhóm chức danh công việc này lên nhóm chức danh công việc khác). Mức lương của người lao động được hưởng từ khi được bổ nhiệm vị trí chức danh công việc mới sẽ bằng hoặc cao hơn mức lương trước khi được bổ nhiệm và được hưởng phụ cấp khác theo quy định (nếu có).

- Người lao động khi được Giám đốc bổ nhiệm chức danh Trưởng phòng hoặc Đội trưởng đội sản xuất có mức lương hiện hưởng thấp hơn mức lương Bậc I - mã

nhóm A4, sẽ được hưởng mức lương Bạc I - mã nhóm A4.

2.2. Chuyển xếp lương khi người lao động bị miễn nhiệm vị trí, chức danh công việc:

Người lao động không hoàn thành nhiệm vụ được giao ở nhóm chức danh công việc đang đảm nhận, khi Giám đốc miễn nhiệm và điều chuyển làm công việc khác ở nhóm chức danh công việc có mức lương khởi điểm thấp hơn hoặc tương đương (từ mã nhóm A4 xuống mã nhóm A3, hoặc từ A4 xuống A2; từ mã nhóm A3 xuống mã nhóm A2...). Nhóm chức danh/bậc lương của người lao động được hưởng kể từ khi miễn nhiệm sẽ được xếp lại như sau:

2.2.1. Trường hợp người lao động được điều chuyển lại nhóm chức danh công việc trước khi được bổ nhiệm, thì người lao động được hưởng mức lương theo nhóm chức danh công việc/bậc lương tương ứng; nếu đủ điều kiện xét, nâng bậc lương thì được xét, nâng bậc lương theo nhóm chức danh công việc mới đảm nhận theo quy định.

2.2.2. Trường hợp người lao động được điều chuyển xuống nhóm chức danh khác thấp hơn nhóm chức danh trước khi bổ nhiệm, thì căn cứ mức lương của người lao động trước khi bổ nhiệm để xếp vào bậc lương có mức lương phù hợp so với mức lương trước khi bổ nhiệm.

Trên đây là Quy trình về nâng bậc lương, chuyển xếp ngạch lương trong các hoạt động sản xuất lâm nghiệp của đơn vị. Công ty thông báo đến các đơn vị, tổ chức, cá nhân có liên quan được rõ và có trách nhiệm thực hiện theo quy trình này.

Trong quá trình thực hiện nếu có những vấn đề cần sửa đổi, bổ sung thì phản ánh về Ban Giám đốc Công ty xem xét, quyết định./.

Phường Chủ, ngày 21 tháng 5 năm 2025

GIÁM ĐỐC

Bùi Văn Huân