| BỘ LAO ĐỘNG – THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI | CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM<br>Độc lập - Tự do - Hạnh phúc |
|---|---|
| Số: 17 /2015/TT-BLĐTBXH | *Hà Nội, ngày 22 tháng 4 năm 2015* |

# THÔNG TƯ

**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 Nghị định số 106/2012/NĐ-CP ngày 20 tháng 12 năm 2012 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;*

*Căn cứ 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;*

*Theo đề nghị của Vụ trưởng Vụ Lao động - Tiền lương;*

*Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành Thông tư 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 quy định tại 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.*

## Mục 1
## NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

### Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Thông tư này hướng dẫn việc xây dựng thang lương, bảng lương, chế độ phụ cấp lương và chuyển xếp lương đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động (không bao gồm Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó tổng giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng làm việc theo hợp đồng lao động) trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu theo quy định tại Điều 10 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, bao gồm:

1. Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên độc lập thuộc các Bộ, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

2. Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên là công ty mẹ của Tập đoàn kinh tế nhà nước, công ty mẹ trong mô hình công ty mẹ - công ty con do Thủ tướng

Chính phủ, Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương quyết định chuyển đổi, thành lập.

Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên quy định tại Khoản 1 và Khoản 2 Điều này sau đây gọi chung là công ty.

**Điều 2. Đối tượng áp dụng**

1. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động quy định tại Bộ luật lao động.

2. Hội đồng thành viên (hoặc Chủ tịch công ty), Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó tổng giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng, Kiểm soát viên (sau đây gọi chung là viên chức quản lý).

3. Bộ, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương được phân công thực hiện quyền, trách nhiệm và nghĩa vụ của chủ sở hữu đối với công ty (sau đây gọi chung là chủ sở hữu).

4. Cơ quan, tổ chức và cá nhân có liên quan đến việc xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương và chuyển xếp lương quy định tại Thông tư này.

**Điều 3. Nguyên tắc chung**

1. Thang lương, bảng lương áp dụng đối với người lao động được xây dựng trên cơ sở đánh giá độ phức tạp công việc của lao động trực tiếp sản xuất, kinh doanh, lao động chuyên môn, nghiệp vụ, thừa hành, phục vụ và lao động quản lý.

2. Khi xây dựng thang lương, bảng lương, công ty cần xác định quan hệ giữa mức lương thấp nhất, mức lương trung bình, mức lương cao nhất để bảo đảm quan hệ cân đối giữa các loại lao động trong công ty.

3. Căn cứ tổ chức sản xuất, kinh doanh, tổ chức lao động, công ty xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương phù hợp với tính chất, yêu cầu sử dụng lao động của công ty và bảo đảm các nguyên tắc quy định tại Điều 7, 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.

4. Việc chuyển xếp lương từ thang lương, bảng lương do Nhà nước quy định sang thang lương, bảng lương do công ty xây dựng phải căn cứ vào chức danh, công việc người lao động đảm nhận. 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.

5. Việc xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương và chuyển xếp lương phải bảo đảm công khai, minh bạch, có sự trao đổi, thống nhất với tổ chức công đoàn cơ sở cùng cấp và báo cáo cơ quan nhà nước có thẩm quyền cho ý kiến trước khi thực hiện.

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

## Mục 2
## XÂY DỰNG THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG

**Điều 4. Chức danh nghề, công việc**

1. Công ty thống kê, rà soát các chức danh nghề, công việc hiện tại của lao động trực tiếp sản xuất, kinh doanh, lao động chuyên môn, nghiệp vụ, thừa hành, phục vụ và lao động quản lý.

2. Phân tích, đánh giá, sửa đổi tên chức danh nghề, công việc không phù hợp; bổ sung tên chức danh nghề, công việc mới; phân loại và nhóm các chức danh nghề, công việc tương tự thành nhóm chức danh nghề, công việc.

3. So sánh chức danh nghề, công việc của công ty với chức danh nghề, công việc theo phân loại của nhà nước. Trường hợp chức danh nghề, công việc của công ty chưa có hoặc khác với chức danh nghề, công việc theo phân loại của nhà nước thì phải bổ sung, điều chỉnh hoặc báo cáo cơ quan có thẩm quyền bổ sung, điều chỉnh chức danh nghề, công việc cho phù hợp.

**Điều 5. Đánh giá độ phức tạp công việc**

1. Công ty đánh giá độ phức tạp công việc của các loại lao động bằng phương pháp cho điểm các yếu tố, bao gồm: thời gian hoặc trình độ đào tạo; trách nhiệm; kỹ năng, thời gian tích lũy kinh nghiệm; mức độ ảnh hưởng của công việc, sản phẩm hoặc quyết định quản lý; điều kiện lao động; tính hấp dẫn của nghề, công việc và các yếu tố khác (nếu có) phù hợp với điều kiện thực tế của công ty.

2. Căn cứ khung độ phức tạp công việc của các loại lao động quy định tại Phụ lục số I ban hành kèm theo Thông tư này, công ty xác định tỷ trọng các yếu tố phản ánh độ phức tạp công việc đối với từng loại lao động của công ty. Riêng yếu tố điều kiện lao động được xác định theo Điều 6 Thông tư này.

3. Sau khi xác định tỷ trọng các yếu tố tại Khoản 2 Điều này, công ty xây dựng tiêu chí cụ thể của từng yếu tố và tổ chức đánh giá độ phức tạp công việc thông qua phiếu để người lao động tự chấm điểm hoặc sử dụng phương pháp chuyên gia để cho điểm; tổng hợp kết quả chấm điểm, hình thành bảng phân loại mức độ phức tạp của chức danh nghề, công việc; so sánh, cân đối, điều chỉnh điểm để bảo đảm quan hệ hợp lý giữa các loại lao động.

Công ty có thể sử dụng phương pháp khác để đánh giá độ phức tạp công việc, nhưng phải bảo đảm tương quan giữa độ phức tạp công việc của công ty với khung độ phức tạp công việc quy định tại Phụ lục số I ban hành kèm theo Thông tư này.

**Điều 6. Xác định yếu tố điều kiện lao động**

1. Công ty rà soát việc phân loại điều kiện lao động của các chức danh nghề, công việc trong công ty, trong đó:

a) Đối với chức danh nghề, công việc đã được Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội công nhận nghề, công việc có điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm (điều kiện lao động loại IV) hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm (điều kiện lao động loại V và loại VI) thì công ty sử dụng làm cơ sở để xác định mức lương theo điều kiện lao động.

b) Đối với chức danh nghề, công việc có yếu tố đặc trưng về điều kiện lao động theo Phụ lục số III ban hành kèm theo Thông tư này ảnh hưởng hoặc tác động xấu đến sức khỏe, tâm lý người lao động, nhưng chưa được công nhận nghề, công việc có điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thì công ty đề nghị Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội và cơ quan có liên quan đánh giá, xác định để bổ sung công nhận nghề, công việc có điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

c) Đối với chức danh nghề, công việc còn lại thì công ty xác định mức lương theo điều kiện lao động bình thường.

2. Tùy theo yêu cầu thực tế, công ty quyết định đưa yếu tố điều kiện lao động để thiết kế các mức lương trong thang lương, bảng lương hoặc quy định thành chế độ phụ cấp nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

**Điều 7. Xác định quan hệ mức lương**

Công ty xác định quan hệ giữa mức lương thấp nhất, mức lương trung bình, mức lương cao nhất như sau:

1. Mức lương thấp nhất áp dụng đối với chức danh, công việc có độ phức tạp thấp nhất trong điều kiện lao động bình thường, không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định (hệ số 1).

2. Mức lương trung bình áp dụng đối với chức danh, công việc đòi hỏi mức độ phức tạp trung bình, được xác định đối với chức danh, công việc yêu cầu người lao động tốt nghiệp đại học và tương đương đã qua thời gian thử việc và xác định trong khoảng từ 1,5 đến 2,34 lần so với mức lương thấp nhất, tương ứng với bậc 3 hoặc bậc 4 trong thang lương 6 bậc hoặc 7 bậc của lao động trực tiếp sản xuất, kinh doanh.

3. Mức lương cao nhất áp dụng đối với chức danh quản lý hoặc chức danh, công việc yêu cầu trình độ chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ cao nhất trong công ty. Công ty căn cứ hệ số lương của viên chức quản lý theo hạng công ty được xếp tại Phụ lục số I ban hành kèm theo Nghị định số 51/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ để so sánh, xác định hệ số lương cao nhất khi xây dựng thang lương, bảng lương, bảo đảm hệ số lương của người lao động thấp hơn hệ số lương

của viên chức quản lý, trừ một số lao động chuyên môn, kỹ thuật cao, chuyên gia, nghệ nhân của công ty.

**Điều 8. Xây dựng thang lương, bảng lương**

1. Tùy theo yêu cầu của tổ chức sản xuất, tổ chức lao động, công ty xác định các thang lương, bảng lương cần xây dựng trong số thang lương, bảng lương sau:

a) Thang lương của lao động trực tiếp sản xuất, kinh doanh. Thang lương này xây dựng đối với chức danh nghề, công việc xác định được tiêu chuẩn cấp bậc kĩ thuật theo từng bậc cụ thể.

b) Bảng lương của lao động trực tiếp sản xuất, kinh doanh. Bảng lương này xây dựng đối với chức danh nghề, công việc gắn với tiêu chuẩn chuyên môn, kĩ thuật nhưng không phân chia được theo mức độ phức tạp kĩ thuật của từng bậc cụ thể.

c) Bảng lương của lao động chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ, phục vụ. Bảng lương này xây dựng đối với chức danh gắn với tiêu chuẩn chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ và thời gian tích lũy kinh nghiệm để thực hiện tốt công việc.

d) Bảng lương của chuyên gia, nghệ nhân. Bảng lương này xây dựng đối với chức danh giữ vai trò quan trọng, chi phối đến hiệu quả hoạt động của Tổng công ty, Tập đoàn kinh tế và gắn với tiêu chuẩn của chuyên gia, nghệ nhân.

đ) Bảng lương của lao động quản lý. Bảng lương này xây dựng đối với chức danh quản lý, gắn với chức danh, tiêu chuẩn, quy mô và độ phức tạp của quản lý, trong đó:

- Đối với chức danh quản lý là thành viên Hội đồng thành viên (hoặc Chủ tịch công ty), Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó tổng giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng và Kiểm soát viên của công ty thì áp dụng bảng lương do Nhà nước quy định tại Phụ lục số I ban hành kèm theo Nghị định số 51/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ.

- Đối với chức danh Trưởng phòng, Phó trưởng phòng (hoặc tương đương), công ty xây dựng bảng lương chức vụ hoặc áp dụng bảng lương của lao động chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ, phục vụ và cộng phụ cấp chức vụ.

2. Sau khi lựa chọn thang lương, bảng lương cần xây dựng, công ty tổ chức xây dựng thang lương, bảng lương đối với từng loại lao động như sau:

a) Thống kê, rà soát chức danh nghề, công việc, đánh giá độ phức tạp công việc, xác định yếu tố điều kiện lao động, quan hệ mức lương theo quy định tại Điều 4, 5, 6 và Điều 7 Thông tư này.

b) Thiết kế thang lương, bảng lương cụ thể đối với từng loại lao động, trong đó việc xác định các mức lương, bậc lương như sau:

- Đối với thang lương thì xác định mức lương bậc 1, bội số lương, phân chia số bậc lương phù hợp với bậc phức tạp kỹ thuật của nghề, công việc. Đối với bảng lương thì xác định mức lương bậc 1 và phân chia các bậc theo thâm niên phù hợp với yêu cầu công việc, khuyến khích người lao động tích lũy kinh nghiệm để thực hiện tốt công việc.

- Các mức lương phải bảo đảm: mức lương thấp nhất 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; mức lương thấp nhất của công việc hoặc chức danh đòi hỏi lao động qua đào tạo, học nghề phải cao hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định; khoảng cách chênh lệch giữa hai bậc lương liền kề ít nhất bằng 5%.

Đối với trường hợp đưa yếu tố điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm để thiết kế các mức lương trong thang lương, bảng lương thì mức lương của công việc hoặc chức danh có điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm phải cao hơn ít nhất 5%; công việc hoặc chức danh có điều kiện lao động đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm phải cao hơn ít nhất 7% so với mức lương của công việc hoặc chức danh có độ phức tạp tương đương trong điều kiện lao động bình thường.

3. Cân đối, điều chỉnh thang lương, bảng lương trên cơ sở rà soát mức lương của các loại lao động trong hệ thống thang lương, bảng lương của công ty, so sánh tương quan với mặt bằng tiền lương trên thị trường, có tính đến xu hướng phát triển của công ty, điều chỉnh, hoàn thiện và ban hành thang lương, bảng lương để thực hiện.

Các bước xây dựng thang lương, bảng lương cụ thể, công ty tham khảo Phụ lục số II ban hành kèm theo Thông tư này hoặc sử dụng phương pháp khác để xây dựng thang lương, bảng lương của công ty cho phù hợp.

**Điều 9. Chuyển xếp lương**

Căn cứ thang lương, bảng lương đối với từng loại lao động, chức danh hoặc công việc người lao động đang đảm nhận, công ty thực hiện việc chuyển xếp lương theo nguyên tắc quy định tại Khoản 4, Điều 3 Thông tư này.

## Mục 3
## XÂY DỰNG CHẾ ĐỘ PHỤ CẤP LƯƠNG

**Điều 10. Nguyên tắc xác định chế độ phụ cấp lương**

1. Chế độ phụ cấp lương để bù đắp các yếu tố điều kiện lao động, tính chất phức tạp của công việc, điều kiện sinh hoạt tại nơi làm việc và mức độ thu hút lao động của công ty, nhưng chưa được tính đủ trong mức lương của thang lương, bảng lương.

2. Công ty rà soát, đánh giá các yếu tố nêu tại Khoản 1 Điều này, so sánh với yếu tố quy định tại Phụ lục số I ban hành kèm theo Thông tư này. Trường hợp điều kiện lao động và tính chất phức tạp công việc cao hơn quy định tại Phụ lục số I ban hành kèm theo Thông tư này; điều kiện sinh hoạt và mức độ thu hút lao động chưa tính đến trong mức lương thì công ty quy định thành chế độ phụ cấp lương.

3. Các mức phụ cấp lương được thiết kế theo tỷ lệ % hoặc mức tiền tuyệt đối do công ty quyết định cho phù hợp với đặc điểm, tính chất lao động và điều kiện thực tế của công ty.

**Điều 11. Một số chế độ phụ cấp lương**

1. Chế độ phụ cấp nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm

a) Phụ cấp nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm được áp dụng đối với người lao động làm nghề, công việc có điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

b) Công ty rà soát phân loại điều kiện lao động theo quy định tại Điều 6 Thông tư này, so sánh mức độ nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm của nghề, công việc với điều kiện lao động bình thường để xác định mức phụ cấp, bảo đảm: Mức phụ cấp đối với nghề, công việc có điều kiện nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thấp nhất bằng 5% và cao nhất bằng 10%; nghề, công việc có điều kiện lao động đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thấp nhất bằng nhất 7% và cao nhất 15% so với mức lương của nghề hoặc công việc có độ phức tạp tương đương trong điều kiện lao động bình thường.

c) Phụ cấp nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm được tính trả cùng kỳ trả lương hàng tháng theo thời gian thực tế làm công việc có điều kiện nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Làm việc dưới 4 giờ trong ngày thì được tính bằng 1/2 ngày, làm việc từ 4 giờ trở lên thì được tính cả ngày.

2. Chế độ phụ cấp trách nhiệm

a) Phụ cấp trách nhiệm được áp dụng đối với người lao động làm một số công việc thuộc công tác quản lý (như tổ trưởng, tổ phó, đội trưởng, đội phó, quản đốc, đốc công, trưởng ca, phó trưởng ca, trưởng kíp, phó trưởng kíp và chức danh tương tự) hoặc công việc đòi hỏi trách nhiệm cao hơn so với trách nhiệm đã tính trong mức lương của thang lương, bảng lương (như thủ quỹ, thủ kho, kiểm ngân và chức danh tương tự).

b) Công ty rà soát, đánh giá yếu tố trách nhiệm đối với công việc để xác định mức phụ cấp trách nhiệm, bảo đảm mức phụ cấp cao nhất không vượt quá 10% mức lương của công việc hoặc chức danh trong thang lương, bảng lương.

c) Phụ cấp trách nhiệm được tính trả cùng kỳ trả lương hàng tháng. Khi không làm công việc được hưởng phụ cấp trách nhiệm từ 01 tháng trở lên thì không hưởng phụ cấp trách nhiệm.

3. Chế độ phụ cấp lưu động

a) Phụ cấp lưu động được áp dụng đối với người lao động làm nghề, công việc phải thường xuyên thay đổi địa điểm làm việc và nơi ở, như thi công các công trình xây dựng; khảo sát, tìm kiếm, khoan thăm dò khoáng sản; khảo sát, đo đạc địa hình, địa chính, khảo sát xây dựng chuyên ngành, sửa chữa, duy tu đường bộ, đường sắt; nạo vét công trình đường thủy và công việc có điều kiện tương tự.

b) Công ty rà soát, đánh giá tính chất lưu động đối với công việc để xác định mức phụ cấp lưu động, bảo đảm mức phụ cấp cao nhất không vượt quá 10% mức lương của công việc hoặc chức danh trong thang lương, bảng lương.

c) Phụ cấp lưu động được tính trả cùng kỳ trả lương hàng tháng theo số ngày thực tế lưu động.

4. Chế độ phụ cấp thu hút

a) Phụ cấp thu hút được áp dụng đối với người lao động đến làm ở vùng kinh tế mới, vùng có điều kiện sinh hoạt đặc biệt khó khăn, công trình cần đẩy nhanh tiến độ thực hiện mà Nhà nước quy định có phụ cấp thu hút; nghề, công việc công ty cần thu hút lao động.

b) Công ty rà soát địa bàn, công trình, nghề, công việc cụ thể để xác định mức độ thu hút đối với người lao động và thiết kế mức phụ cấp, bảo đảm mức phụ cấp cao nhất không vượt quá 35% mức lương của chức danh hoặc công việc trong thang lương, bảng lương.

c) Phụ cấp thu hút được tính trả cùng kỳ trả lương hàng tháng. Thời gian thực hiện từ 3 đến 5 năm, tùy thuộc vào điều kiện của địa bàn làm việc hoặc nghề, công việc được áp dụng.

5. Chế độ phụ cấp khu vực

a) Phụ cấp khu vực được áp dụng đối với người lao động làm việc ở địa bàn mà Nhà nước quy định cán bộ, công chức làm việc ở địa bàn này được hưởng phụ cấp khu vực. Danh mục địa bàn hưởng phụ cấp khu vực được thực hiện theo Phụ lục ban hành kèm theo Thông tư liên tịch số 11/2005/TTLT-BNV-BLĐTBXH-BTC-UBDT ngày 05 tháng 01 năm 2005 của liên tịch Bộ Nội vụ, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính, Ủy ban Dân tộc và các văn bản sửa đổi, điều chỉnh, bổ sung.

b) Mức phụ cấp do công ty quyết định tối đa bằng mức tiền tuyệt đối mà cán bộ, công chức trên địa bàn đang hưởng.

c) Phụ cấp khu vực được xác định theo nơi làm việc của người lao động và tính trả cùng kỳ trả lương hàng tháng. Khi không làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực từ 01 tháng trở lên thì không hưởng phụ cấp khu vực.

6. Chế độ phụ cấp chức vụ

a) Phụ cấp chức vụ được áp dụng đối với Trưởng phòng, Phó trưởng phòng (ban) trong trường hợp công ty quy định Trưởng phòng, Phó trưởng phòng (ban) hưởng lương chuyên môn, cộng phụ cấp chức vụ.

b) Công ty đánh giá yếu tố phức tạp công việc của chức danh Trưởng phòng, Phó trưởng phòng theo Phụ lục số I ban hành kèm theo Thông tư này, so sánh tương quan với công việc chuyên môn, nghiệp vụ để xác định mức phụ cấp, bảo đảm cao nhất không vượt quá 15% mức lương chuyên môn, nghiệp vụ cao nhất trong bảng lương của lao động chuyên môn, nghiệp vụ.

c) Phụ cấp chức vụ được tính trả cùng kỳ trả lương hàng tháng. Khi thôi không giữ chức vụ từ 01 tháng trở lên thì không hưởng phụ cấp chức vụ.

**Điều 12. Chế độ phụ cấp khác**

1. Căn cứ nguyên tắc xác định phụ cấp lương quy định tại Điều 10 Thông tư này, công ty được quy định thêm các chế độ phụ cấp khác, như phụ cấp khuyến khích người lao động làm việc để bảo đảm thời gian và định mức lao động, nâng cao kỹ năng thực hiện công việc, làm việc gắn bó lâu dài với công ty và phụ cấp khác phù hợp với đặc điểm, tính chất lao động và yêu cầu thực tế của công ty.

2. Chế độ phụ cấp khác (nếu có) của công ty phải được báo cáo chủ sở hữu xem xét, thống nhất trước khi triển khai thực hiện.

## Mục 4
## TRÁCH NHIỆM TỔ CHỨC THỰC HIỆN

**Điều 13. Trách nhiệm của Tổng giám đốc, Giám đốc**

1. Ban hành kế hoạch xây dựng thang lương, bảng lương, chế độ phụ cấp lương và chuyển xếp lương của công ty.

2. Thành lập Hội đồng xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương và chuyển xếp lương của công ty, gồm các thành viên sau:

a) Tổng giám đốc, Giám đốc là Chủ tịch Hội đồng.

b) Phó Tổng giám đốc, Phó Giám đốc phụ trách công tác lao động, tiền lương là Phó Chủ tịch Hội đồng.

c) Các Ủy viên Hội đồng, gồm Trưởng phòng hoặc Phó trưởng phòng (ban) phụ trách công tác lao động, tiền lương là ủy viên thường trực; đại diện của tổ chức công đoàn cùng cấp; các ủy viên đại diện cho các phòng (ban) chuyên môn khác do Tổng giám đốc, Giám đốc quyết định.

Hội đồng thành lập bộ phận chuyên môn để giúp Hội đồng tổ chức rà soát, đánh giá, xác định các chức danh công việc; xây dựng các tiêu chí đánh giá, tổ chức đánh giá; dự kiến thang lương, bảng lương, phụ cấp lương và phương án chuyển xếp lương, hội thảo lấy ý kiến và tổng hợp kết quả báo cáo Hội đồng.

3. Tổ chức lấy ý kiến của tổ chức công đoàn cơ sở, người lao động và công bố công khai bản dự kiến về hệ thống thang lương, bảng lương, phụ cấp lương, tiêu chuẩn chức danh, công việc và phương án chuyển xếp lương mới tại công ty.

4. Báo cáo Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty hệ thống thang lương, bảng lương, chế độ phụ cấp lương và phương án chuyển xếp lương mới để báo cáo chủ sở hữu cho ý kiến.

5. Tiếp thu ý kiến của Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, chủ sở hữu và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để hoàn chỉnh thang lương, bảng lương, phụ cấp lương và phương án chuyển xếp lương mới và báo cáo Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty phê duyệt.

6. Thực hiện chuyển xếp đối với người lao động từ thang lương, bảng lương do Nhà nước quy định sang thang lương, bảng lương mới do công ty xây dựng, sau khi được Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty phê duyệt.

7. Gửi thang lương, bảng lương sau khi được Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty phê duyệt, kèm theo tiêu chuẩn và điều kiện áp dụng, ý kiến tham gia của Ban chấp hành công đoàn cơ sở đến chủ sở hữu và cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện, nơi đặt cơ sở sản xuất, kinh doanh, đơn vị, chi nhánh của doanh nghiệp.

Đối với Tập đoàn kinh tế nhà nước, Tổng công ty, công ty xếp hạng đặc biệt hoặc vận dụng xếp hạng đặc biệt thì đồng thời gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để theo dõi, kiểm tra, giám sát chung.

8. Công khai thang lương, bảng lương kèm theo tiêu chuẩn và điều kiện áp dụng các mức lương, nhóm lương, ngạch lương trong thang lương, bảng lương tại nơi làm việc của người lao động.

9. Chỉ đạo công ty con do công ty mẹ làm chủ sở hữu xây dựng thang lương, bảng lương, chế độ phụ cấp lương và phương án chuyển xếp lương theo quy định tại Thông tư này, báo cáo công ty mẹ cho ý kiến trước khi thực hiện.

10. Báo cáo chủ sở hữu kết quả thực hiện chuyển xếp lương mới đối với người lao động trong công ty mẹ và công ty con theo Biểu mẫu số 1 ban hành kèm theo Thông tư này.

11. Báo cáo Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, chủ sở hữu hoặc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội những vướng mắc trong quá trình xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương và chuyển xếp lương mới.

**Điều 14. Trách nhiệm của Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty**

1. Chỉ đạo Tổng giám đốc, Giám đốc triển khai các nhiệm vụ xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương, chuyển xếp lương theo quy định tại Thông tư này.

2. Xem xét hệ thống thang lương, bảng lương, chế độ phụ cấp lương và phương án chuyển xếp lương mới theo đề nghị của Tổng giám đốc, Giám đốc để báo cáo Chủ sở hữu cho ý kiến.

Đối với Tập đoàn kinh tế nhà nước, Tổng công ty, công ty xếp hạng đặc biệt hoặc vận dụng xếp hạng đặc biệt thì đồng thời gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cho ý kiến trước khi Hội đồng thành viên hoặc chủ tịch công ty phê duyệt.

3. Phê duyệt hệ thống thang lương, bảng lương, chế độ phụ cấp lương và phương án chuyển xếp lương mới sau khi chỉ đạo Tổng giám đốc, Giám đốc tiếp thu, hoàn chỉnh theo ý kiến của chủ sở hữu và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đối với công ty nêu tại Khoản 2 Điều này.

4. Báo cáo chủ sở hữu, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội các vướng mắc trong quá trình xây dựng thang lương, bảng lương, chế độ phụ cấp lương và chuyển xếp lương mới.

**Điều 15. Trách nhiệm của Chủ sở hữu**

1. Chỉ đạo, hướng dẫn Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty triển khai xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương, chuyển xếp lương theo quy định tại Thông tư này.

2. Tiếp nhận, cho ý kiến về thang lương, bảng lương, chế độ phụ cấp lương và phương án chuyển xếp lương mới của công ty thuộc quyền quản lý; cho ý kiến về các chế độ phụ cấp khác theo quy định tại Điều 12 Thông tư này sau khi tham khảo ý kiến của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

3. Phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xem xét thang lương, bảng lương, phụ cấp lương và phương án chuyển xếp lương mới đối với Tập đoàn kinh tế nhà nước, Tổng công ty, công ty xếp hạng đặc biệt hoặc vận dụng xếp hạng đặc biệt.

4. Tổng hợp gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tình hình xây dựng thang lương, bảng lương, các vướng mắc và kết quả chuyển xếp lương mới đối với người lao động trong công ty thuộc quyền quản lý theo Biểu mẫu số 2 ban hành kèm theo Thông tư này.

5. Kiểm tra, giám sát việc xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương, chuyển xếp lương mới đối với người lao động trong các công ty thuộc quyền quản lý.

**Điều 16. Trách nhiệm của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội**

1. Tuyên truyền, phổ biến và hướng dẫn các Tập đoàn, Tổng công ty, công ty xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương, chuyển xếp lương theo quy định tại Thông tư này.

2. Tiếp nhận, cho ý kiến về thang lương, bảng lương, chế độ phụ cấp lương và phương án chuyển xếp lương mới đối với Tập đoàn kinh tế nhà nước, Tổng công ty, công ty xếp hạng đặc biệt hoặc vận dụng xếp hạng đặc biệt, đồng thời gửi ý kiến tham gia cho chủ sở hữu biết để chỉ đạo Tập đoàn, Tổng công ty, công ty.

3. Tổng hợp và xử lý các vướng mắc trong quá trình xây dựng thang lương, bảng lương, chế độ phụ cấp lương và thực hiện chuyển xếp lương mới.

4. Phối hợp với chủ sở hữu để thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện quy định tại Thông tư này.

5. Tổng hợp, báo cáo tình hình thực hiện xây dựng thang lương, bảng lương, chế độ phụ cấp lương theo yêu cầu của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ.

**Điều 17. Trách nhiệm của cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện nơi đặt cơ sở sản xuất, kinh doanh của công ty**

1. Tiếp nhận, rà soát, kiểm tra, giám sát việc xây dựng thang lương, bảng lương, chế độ phụ cấp lương của công ty theo quy định tại Thông tư này.

2. Trong quá trình rà soát, trường hợp phát hiện nội dung không đúng quy định thì trong vòng 15 ngày kể từ khi nhận được thang lương, bảng lương của công ty phải có văn bản thông báo yêu cầu công ty sửa đổi, điều chỉnh, bổ sung theo đúng quy định, đồng thời gửi thông báo để chủ sở hữu của công ty biết.

## Mục 5
## ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

**Điều 18. Hiệu lực thi hành**

1. Thông tư này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 10 tháng 6 năm 2015.

2. Các Thông tư do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành sau đây hết hiệu lực thi hành kể từ ngày Thông tư này có hiệu lực thi hành, bao gồm:

a) Thông tư số 01/2005/TT-BLĐTBXH ngày 5 tháng 01 năm 2005 hướng dẫn chuyển xếp lương cũ sang lương mới đối với Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó tổng giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng và công nhân, viên chức, nhân viên trong các công ty nhà nước theo Nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2005 của Chính phủ.

b) Thông tư số 04/1998/TT-BLĐTBXH ngày 04 tháng 4 năm 1998 hướng dẫn xây dựng tiêu chuẩn và thi nâng ngạch viên chức chuyên môn, nghiệp vụ trong doanh nghiệp nhà nước.

c) Thông tư số 12/2003/TT-BLĐTBXH ngày 30 tháng 5 năm 2003 hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 114/2002/NĐ-CP ngày 31 tháng 12 năm 2002 của Chính phủ về tiền lương đối với người lao động làm việc trong doanh nghiệp nhà nước.

d) Thông tư số 18/2008/TT-BLĐTBXH ngày 16 tháng 9 năm 2008 sửa đổi, bổ sung Thông tư số 12/2003/TT-BLĐTBXH ngày 30 tháng 5 năm 2003 hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 114/2002/NĐ-CP ngày 31 tháng 12 năm 2002 của Chính phủ về tiền lương.

đ) Thông tư số 03/2005/TT-BLĐTBXH ngày 5 tháng 01 năm 2005 hướng dẫn thực hiện chế độ phụ cấp trách nhiệm công việc trong các công ty nhà nước theo Nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ.

e) Thông tư số 04/2005/TT-BLĐTBXH ngày 5 tháng 01 năm 2005 hướng dẫn thực hiện chế độ phụ cấp độc hại, nguy hiểm trong các công ty nhà nước theo Nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ.

f) Thông tư số 05/2005/TT-BLĐTBXH ngày 5 tháng 01 năm 2005 hướng dẫn thực hiện chế độ phụ cấp phụ cấp lưu động trong các công ty nhà nước theo Nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ.

g) Thông tư số 13/2003/TT-BLĐTBXH ngày 30 tháng 5 năm 2003 hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 114/2002/NĐ-CP ngày 31 tháng 12 năm 2002 của Chính phủ về tiền lương đối với người lao động làm việc trong doanh nghiệp hoạt động theo Luật doanh nghiệp.

h) Thông tư số 14/2003/TT-BLĐTBXH ngày 30 tháng 5 năm 2003 hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 114/2002/NĐ-CP ngày 31 tháng 12 năm 2002 của Chính phủ về tiền lương đối với người lao động làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc quốc tế tại Việt Nam.

i) Thông tư số 28/2007/TT-BLĐTBXH ngày 5 tháng 12 năm 2007 sửa đổi Thông tư số 13/2003/TT-BLĐTBXH và Thông tư số 14/2003/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 114/2002/NĐ-CP ngày 31 tháng 12 năm 2002 của Chính phủ.

3. Trong thời gian công ty chưa xây dựng thang lương, bảng lương dựa trên đánh giá độ phức tạp công việc theo quy định tại Thông tư này thì phải rà soát, thống kê thang lương, bảng lương, phụ cấp lương đang áp dụng theo Nghị định 205/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ, điều chỉnh, bổ sung bảo đảm nguyên tắc quy định tại Điều 7, Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ, sau đó ban hành tạm thời để áp dụng trong công ty.

4. Kể từ khi Thông tư này có hiệu lực thi hành thì việc xét nâng bậc lương sớm hoặc kéo dài thời hạn nâng bậc lương đối với Chủ tịch Hội đồng thành viên chuyên trách, thành viên chuyên trách Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty chuyên

trách, Kiểm soát viên chuyên trách, Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó tổng giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng đang xếp lương bậc 1/2 theo hạng công ty tại Phụ lục số I, ban hành kèm theo Nghị định số 51/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 5 năm 2013 của Chính được thực hiện như sau:

a) Đối với 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 của Chính phủ thì được xét nâng bậc lương sớm không quá 24 tháng; đối với người được tặng bằng khen của Thủ tướng Chính phủ, hai năm liền được tặng bằng khen cấp Bộ hoặc cấp tỉnh, chiến sĩ thi đua cấp ngành, lĩnh vực thì được xét nâng bậc lương sớm không quá 12 tháng.

b) Đối với người bị kỷ luật nhưng chưa đến mức bị cách chức hoặc bị xử lý trách nhiệm hình sự thì phải kéo dài thêm tối đa 12 tháng so với thời gian nâng bậc lương theo quy định.

5. Khi xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương và chuyển xếp lương theo quy định tại Thông tư này, thì các mức lương, phụ cấp lương để đóng, hưởng bảo hiểm xã hội đối với người lao động đến hết ngày 31 tháng 12 năm 2015 được thực hiện theo quy định và hướng dẫn của cơ quan Nhà nước có thẩm quyền; từ ngày 01 tháng 01 năm 2016 trở đi, thực hiện theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội ngày 20 tháng 11 năm 2014.

6. Các tổ chức, đơn vị của Nhà nước, đơn vị sự nghiệp trực thuộc công ty đang xếp lương theo thang lương, bảng lương, phụ cấp lương do Chính phủ ban hành kèm theo Nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 thì xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương và thực hiện chuyển xếp lương đối với người lao động theo quy định tại Thông tư này.

7. Công ty có cổ phần, vốn góp của nhà nước đang vận dụng xếp lương theo thang lương, bảng lương do Chính phủ ban hành kèm theo Nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 thì người đại diện vốn nhà nước tham gia quyết định hoặc đề xuất với Hội đồng quản trị, Hội đồng thành viên xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương và chuyển xếp lương đối với người lao động theo phương pháp quy định tại Thông tư này hoặc theo các phương pháp khác bảo đảm nguyên tắc quy định tại Điều 7, Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ.

8. Tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội căn cứ vào quy định tại Thông tư này để quyết định việc xây dựng thang lương, bảng lương đối với người lao động làm việc trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội làm chủ sở hữu.

**Điều 19. Trách nhiệm thi hành**

1. Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có trách

nhiệm chỉ đạo, đôn đốc, kiểm tra công ty thuộc quyền quản lý thực hiện các quy định tại Thông tư này.

2. Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc, đề nghị cơ quan, công ty phản ánh về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để hướng dẫn bổ sung kịp thời./.

***Nơi nhận:***
- Thủ tướng và các Phó Thủ tướng Chính phủ;
- Văn phòng Quốc hội;
- Văn phòng Chủ tịch nước;
- Văn phòng Chính phủ;
- Văn phòng Trung ương và các Ban của Đảng;
- Các Bộ, các cơ quan ngang Bộ, cơ quan trực thuộc CP;
- Văn phòng BCĐ TW về phòng, chống tham nhũng;
- HĐND, UBND Tỉnh, thành phố trực thuộc TW;
- Toà án nhân dân tối cao;
- Viện kiểm sát nhân dân tối cao;
- Kiểm toán Nhà nước;
- Cơ quan TW các đoàn thể và các Hội;
- Sở LĐTBXH tỉnh, thành phố trực thuộc TW;
- Các Tập đoàn kinh tế và Tổng công ty hạng đặc biệt;
- Ngân hàng Chính sách xã hội; Ngân hàng Phát triển Việt Nam;
- Cục Kiểm tra văn bản (Bộ Tư pháp);
- Đăng Công báo;
- Website của Bộ LĐTBXH;
- Lưu: VT, Vụ LĐTL, PC.

**KT. BỘ TRƯỞNG**
**THỨ TRƯỞNG**

BỘ LAO ĐỘNG THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

**Phạm Minh Huân**

## Phụ lục số I
## Khung độ phức tạp của chức danh nghề, công việc

*(Ban hành kèm theo Thông tư số 17 /2015/TT-BLĐTBXH ngày 22 tháng 4 năm 2015 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội)*

Khung độ phức tạp công việc dựa trên các nhóm yếu tố chủ yếu để đánh giá và xác định độ phức tạp công việc của lao động trực tiếp sản xuất, kinh doanh, lao động chuyên môn, nghiệp vụ, thừa hành, phục vụ và lao động quản lý được quy định như sau:

Biểu số 1

| Nhóm yếu tố | Lao động trực tiếp sản xuất, kinh doanh | | Chuyên gia, nghệ nhân | Lao động chuyên môn, kỹ thuật, phục vụ | Lao động quản lý | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Thang lương | Bảng lương | | | Trưởng, phó phòng | Viên chức quản lý |
| | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
| 1. Thời gian hoặc trình độ đào tạo | 18 | 26 | 30 | 26 | 26 | 30 |
| 2. Trách nhiệm | 10 | 22 | 25 | 19 | 20 | 30 |
| 3. Kỹ năng, tích luỹ kinh nghiệm | 10 | 10 | 15 | 10 | 10 | 15 |
| 4. Mức ảnh hưởng của công việc, sản phẩm, quyết định | 7 | 12 | 12 | 10 | 10 | 25 |
| **Tổng cộng (%)** | **45** | **70** | **82** | **65** | **66** | **100** |

***Ghi chú:***

• Khung độ phức tạp chức danh, công việc tại Biểu số 1 được dựa trên 5 nhóm yếu tố chủ yếu (chưa bao gồm yếu tố tính hấp dẫn của nghề, công việc), trong đó yếu tố điều kiện lao động được xác định trong điều kiện lao động bình thường. Đối với chức danh, công việc có yếu tố điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại nguy hiểm thì

được tính thêm tối đa bằng 10%, đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm tính thêm tối đa bằng 15% tổng điểm của các yếu tố tại Biểu số 1.

• Khung độ phức tạp tại Biểu số 1 được xác định đối với mô hình công ty mẹ - Tập đoàn kinh tế, trong đó điểm của các yếu tố là mức tối đa, tính trên thang 100 điểm (công ty có thể quy định trên thang điểm khác 100 điểm nhưng không được làm thay đổi tỷ trọng điểm của từng loại lao động). Đối với Tổng công ty, công ty còn lại căn cứ vào thực tế sử dụng lao động, hạng công ty được xếp để xác định quan hệ độ phức tạp các loại lao động trong Tổng công ty, công ty, bảo đảm cân đối chung.

• Công ty có thể điều chỉnh tỷ trọng điểm giữa các yếu tố để đánh giá độ phức tạp nhưng không được làm thay đổi tương quan tổng tỷ trọng điểm của từng loại lao động tại Biểu số 1. Trường hợp do đặc thù công việc cần thay đổi tỷ trọng điểm thì công ty phải báo cáo chủ sở hữu và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trước khi thực hiện để bảo đảm quan hệ cân đối chung.

• Khuyến khích công ty bổ sung thêm các yếu tố và quy định chi tiết các yếu tố để đánh giá độ phức tạp công việc.

Việc áp dụng điểm tại Biểu số 1 đối với các yếu tố để đánh giá độ phức tạp công việc theo từng loại lao động cụ thể được thực hiện như sau:

**1. Đối với lao động trực tiếp sản xuất kinh doanh theo thang lương**

a) Điểm tối đa (45 điểm) được áp dụng để đánh giá độ phức tạp công việc đối với bậc có độ phức tạp cao nhất trong thang phức tạp kỹ thuật của công nhân cơ khí, điện, điện tử - tin học, luyện kim, hóa chất, địa chất, đo đạc bản đồ, khai thác mỏ lộ thiên làm việc trong điều kiện lao động bình thường.

b) Đối với chức danh nghề, công việc của các ngành, nghề khác, trên cơ sở so sánh tương quan để xác định điểm độ phức tạp của các yếu tố, nhưng không vượt quá điểm tối đa (45 điểm).

**2. Đối với lao động trực tiếp sản xuất kinh doanh theo bảng lương**

a) Điểm tối đa (70 điểm) được áp dụng để đánh giá độ phức tạp công việc đối với bậc 1 của một số chức danh đặc thù thuộc ngành vận tải biển và hàng không, gồm: Thuyền trưởng tàu vận tải biển từ 10.000 GRT trở lên, tàu dịch vụ dầu khí có công suất 5.000 CV trở lên, tàu cẩu dầu khí có công suất 50.000 GRT trở lên; Lái trưởng máy bay trở khách trên 200 chỗ ngồi, máy bay chở hàng trên 100 tấn.

b) Đối với chức danh thuộc các ngành, nghề khác, công ty xác định điểm tối đa các yếu tố của bậc 1 và hệ số lương bậc cao nhất đối với chức danh có độ phức tạp cao nhất trong từng ngành, nghề bảo đảm quy định như sau:

Biểu số 2

| TT | Tên ngành nghề, nhóm ngành nghề/chức danh | Chức danh có độ phức tạp cao nhất | |
|---|---|---|---|
| | | Điểm tối đa đối với bậc 1 | Hệ số lương tối đa của bậc cao nhất |
| (1) | Sản xuất điện | 45 | 5,0 |
| (2) | Vận tải biển, vận tải sông | | |
| | *- Theo nhóm tàu* | 70 | 7,0 |
| | *- Không theo nhóm tàu* | 28 | 4,0 |
| (3) | Dịch vụ dầu khí | | |
| | *- Theo nhóm tàu* | 70 | 7,0 |
| | *- Không theo nhóm tàu* | 50 | 4,5 |
| (4) | Hoa tiêu | 65 | 5,5 |
| (5) | Quản lý, vận hành trạm đèn sông, đèn biển | 20 | 4,5 |
| (6) | Vận hành tàu công trình | | |
| | *- Theo nhóm tàu* | 52 | 4,7 |
| | *- Không theo nhóm tàu* | 25 | 2,8 |
| (7) | Vận hành tàu trục vớt, cứu hộ, thay thả phao | | |
| | *- Theo nhóm tàu* | 60 | 5,5 |
| | *- Không theo nhóm tàu* | 28 | 3,5 |
| (8) | Vận hành tàu tìm kiếm cứu nạn hàng hải | | |
| | *- Theo nhóm tàu* | 65 | 6,2 |
| | *- Không theo nhóm tàu* | 30 | 3,7 |
| (9) | Vận hành tàu đánh cá | | |
| | *- Theo nhóm tàu* | 60 | 5,6 |
| | *- Không theo nhóm tàu* | 28 | 4,0 |
| (10) | Vận hành tàu vận chuyển và thu mua cá | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | *- Theo nhóm tàu* | 55 | 5,0 |
| | *- Không theo nhóm tàu* | 25 | 3,5 |
| (11) | Thợ lặn | 60 | 5,4 |
| (12) | Vận tải hàng không dân dụng | | |
| | *- Theo hạng máy bay* | 70 | 7,0 |
| | *- Không theo hạng máy bay* | 40 | 5,3 |
| (13) | Bưu chính viễn thông | 32 | 4,7 |
| (14) | Vận tải đường sắt | 32 | 5,0 |
| (15) | Bốc xếp, giao nhận hàng hóa, thương mại | 48 | 4,3 |
| (16) | Lái xe | 28 | 4,6 |
| (17) | Bán vé, bảo vệ nhà kho, bến cảng, trật tự | 35 | 3,2 |
| (18) | Mua bán vàng, bạc, đá quý, kiểm chọn giấy bạc in tiền | 20 | 3,5 |
| (19) | Du lịch, dịch vụ | 20 | 5,4 |

Trường hợp công ty có công việc thuộc ngành nghề khác (ngoài 19 nhóm ngành nghề nêu trên) thì xác định điểm tối đa của các yếu tố và hệ số lương bậc cao nhất trên cơ sở cân đối với ngành, nghề quy định tại Biểu số 2 và báo cáo chủ sở hữu cho ý kiến trước khi triển khai thực hiện.

**3. Đối với chuyên gia, nghệ nhân**

a) Điểm tối đa (82 điểm) được áp dụng để đánh giá độ phức tạp công việc của bậc 1 đối với chuyên gia, nghệ nhân giữ vai trò quan trọng, chi phối đến hiệu quả hoạt động của Tổng công ty, Tập đoàn kinh tế.

b) Căn cứ quy định này, công ty xác định độ phức tạp công việc, hệ số lương bậc 1 và hệ số lương của các bậc khác (nếu có) của chuyên gia, nghệ nhân, bảo đảm hệ số lương bậc cao nhất không quá 8,0.

**4. Đối với Trưởng phòng, Phó trưởng phòng**

a) Điểm tối đa (66 điểm) được áp dụng để đánh giá độ phức tạp công việc bậc 1 chức danh Trưởng phòng của Tập đoàn kinh tế.

b) Tập đoàn kinh tế, Tổng công ty, công ty xác định điểm tối đa của bậc 1 và hệ số lương bậc cao nhất đối với chức danh Trưởng phòng theo hạng công ty được xếp bảo đảm quy định như sau:

Biểu số 3

| TT | Hạng Công ty được xếp | Điểm tối đa đối với bậc 1 | Hệ số lương tối đa đối với bậc cao nhất |
|---|---|---|---|
| 1 | Tập đoàn kinh tế, Tổng công ty hạng đặc biệt hoặc vận dụng xếp hạng đặc biệt, Tổng công ty và tương đương | 66 | 6,8 |
| 2 | Công ty hạng I | 45 | 5,65 |
| 3 | Công ty hạng II, III | 40 | 4,99 |

***Ghi chú:*** Hệ số lương 4,99 được xác định tương đương hệ số lương bậc 1 của kế toán trưởng công ty hạng II.

**5. Đối với lao động chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ, phục vụ**

a) Điểm tối đa (65 điểm) được áp dụng để đánh giá độ phức tạp công việc bậc 1 của ngạch chuyên viên cao cấp (hoặc tương đương).

b) Công ty xác định điểm tối đa đối với bậc 1 và hệ số lương bậc cao nhất của các ngạch chức danh còn lại bảo đảm quy định như sau:

Biểu số 4

| TT | Tên ngạch chức danh | Điểm tối đa đối với bậc 1 | Hệ số lương tối đa đối với bậc cao nhất |
|---|---|---|---|
| 1 | Ngạch chuyên viên cao cấp, kỹ sư cao cấp (hoặc tương đương) | 65 | 6,8 |
| 2 | Ngạch chuyên viên chính, kỹ sư chính (hoặc tương đương) | 45 | 5,65 |
| 3 | Ngạch chuyên viên, kỹ sư (hoặc tương đương) | 28 | - |
| 4 | Ngạch cán sự, kỹ thuật viên (hoặc tương đương) | 21 | - |

***Ghi chú:*** Hệ số lương 5,65 được xác định tương đương hệ số lương bậc 1 của kế toán trưởng công ty hạng I.

**6. Đối với viên chức quản lý**

a) Điểm tối đa (100 điểm) được áp dụng đánh giá độ phức tạp công việc của Chủ tịch Hội đồng thành viên Tập đoàn kinh tế (tương ứng hệ số lương 9,1).

b) Công ty xác định điểm tối đa đối với Chủ tịch Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty theo hạng công ty được xếp như sau:

Biểu số 5

| TT | Hạng công ty được xếp | Điểm tối đa |
|---|---|---|
| 1 | Tổng công ty hạng đặc biệt và tương đương | 92 |
| 2 | Tổng công ty và tương đương | 88 |
| 3 | Công ty hạng I | 80 |
| 4 | Công ty hạng II và hạng III | 75 |

***Ghi chú:*** Điểm tối đa của viên chức quản lý chủ yếu để so sánh tương quan và xác định quan hệ độ phức tạp công việc, hệ số lương của các loại lao động khác của các công ty.

7. Căn cứ điểm tối đa đối với các loại lao động nêu trên, công ty xác định điểm của từng loại lao động cụ thể cho phù hợp. Trong quá trình thực hiện, đối với những ngành nghề đặc thù cần phải áp dụng cao hơn khung độ phức tạp nêu tại Biểu số 1 thì công ty báo cáo chủ sở hữu trao đổi với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trước khi thực hiện để bảo đảm quan hệ cân đối chung./.

## Phụ lục số II

**Xây dựng thang lương, bảng lương đối với các loại lao động**

*(Ban hành kèm theo Thông tư số 17 /2015/TT-BLĐTBXH ngày 22 tháng 4 năm 2015 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội)*

### I. Thang lương lao động trực tiếp sản xuất, kinh doanh

Công ty xây dựng thang lương áp dụng đối với lao động trực tiếp sản xuất, kinh doanh theo trình tự như sau:

1. Tổ chức rà soát chức danh nghề hiện tại; sửa đổi tên chức danh nghề không phù hợp; bổ sung chức danh nghề mới.

2. Thống kê các công việc của từng chức danh nghề theo quy trình công nghệ, kỹ thuật, nhóm chức danh nghề có tính chất và độ phức tạp công việc tương tự (dựa vào thời gian đào tạo, tính chất công việc) thành một nhóm.

3. Xây dựng tiêu chí cụ thể (bảo đảm tỷ trọng điểm tối đa theo Biểu số 1 tại Phục lục số I) để đánh giá độ phức tạp của công việc như sau:

Biểu số 1

| Nhóm yếu tố | Tiêu chí đánh giá | Thang điểm |
|---|---|---|
| 1. Thời gian hoặc trình độ đào tạo (để thực hiện được công việc) | - Tốt nghiệp phổ thông trung học và được đào tạo kỹ thuật nghiệp vụ dưới 03 tháng.<br>- Được đào tạo kỹ thuật nghiệp vụ từ 03 đến dưới 06 tháng. | 12 - 15 |
| | Sơ cấp nghề hoặc được đào tạo kỹ thuật nghiệp vụ từ 6 tháng đến dưới 01 năm | 15 - 16 |
| | Trung cấp nghề và tương đương hoặc được đào tạo kỹ thuật nghiệp vụ từ 01 năm đến dưới 18 tháng | 16 - 17 |
| | Cao đẳng nghề và tương đương hoặc được đào tạo kỹ thuật nghiệp vụ từ 18 tháng trở lên | 17 - 18 |
| 2. Trách nhiệm (đối với kết quả công việc, tính mạng con người, tài sản | Yêu cầu trách nhiệm thấp đối với kết quả công việc hoặc phương tiện làm việc hoặc tính mạng con người. | 2 - 5 |
| | Yêu cầu trách nhiệm trung bình đối với kết quả công việc hoặc đối với phương tiện làm việc hoặc công việc có thể gây tai nạn đối với tính mạng con người. | 5 - 7 |

| | | |
|---|---|---|
| và phương tiện làm việc) | Yêu cầu trách nhiệm cao đối với kết quả công việc hoặc phương tiện làm việc hoặc công việc liên quan nguy hiểm đối với tính mạng con người. | 7 - 9 |
| | Yêu cầu trách nhiệm rất cao đối với kết quả công việc hoặc luôn phải thận trọng đối với phương tiện làm việc hoặc thực hiện sai sót có thể gây chết người, đòi hỏi phải trực tiếp bảo đảm tính mạng con người. | 9 - 10 |
| 3. Kỹ năng, tích luỹ kinh nghiệm (để làm thành thạo công việc) | Công việc không cần kỹ năng, kinh nghiệm (có thể làm được ngay) | 0 |
| | Công việc giản đơn ít thay đổi, yêu cầu tích luỹ kinh nghiệm dưới 01 năm | 1 - 3 |
| | Công việc yêu cầu có kỹ năng, tích luỹ kinh nghiệm từ 01 đến 2 năm | 3 - 4 |
| | Công việc yêu cầu kỹ năng, tích luỹ kinh nghiệm ít nhất 3 năm | 4 - 5 |
| | Công việc yêu cầu kỹ năng, tích luỹ kinh nghiệm ít nhất 5 năm | 5 - 6 |
| | Công việc yêu cầu kỹ năng, tích luỹ kinh nghiệm ít nhất 7 năm | 6 - 8 |
| | Công việc yêu cầu kỹ năng, tích luỹ kinh nghiệm trên 10 năm để thực hiện được bậc cao nhất | 8 - 10 |
| 4. Mức độ ảnh hưởng của công việc, sản phẩm | Công việc, sản phẩm mang tính đơn lẻ, không ảnh hưởng đến công việc, sản phẩm khác. | 0 |
| | Công việc, sản phẩm ảnh hưởng đến công việc, sản phẩm khác hoặc ảnh hưởng đến tổ đội, dây truyền sản xuất. | 1 - 5 |
| | Công việc, sản phẩm ảnh hưởng quyết định đến công việc, sản phẩm khác hoặc ảnh hưởng đến tổ đội, dây truyền sản xuất. | 5 - 7 |

4. Dựa trên tiêu chí tại Biểu số 1, công ty tổ chức đánh giá độ phức tạp của công việc đơn giản nhất và công việc có độ phức tạp nhất trong cùng chức danh hoặc nhóm chức danh nghề. Việc đánh giá cho điểm thông qua lựa chọn một số nhóm người lao động điển hình và phát phiếu để người lao động tự đánh giá hoặc sử dụng phương pháp chuyên gia theo phiếu chấm điểm mẫu như sau:

**PHIẾU CHẤM ĐIỂM**
**ĐÁNH GIÁ ĐỘ PHỨC TẠP CÔNG VIỆC**

1. Họ và tên: .....

2. Đơn vị công tác (xí nghiệp, phân xưởng, dây truyền): .....

3. Trình độ đào tạo: .....

4. Hệ số lương hiện hưởng theo nghị định số 205/2004/NĐ-CP: ..... chức danh công việc .....

5. Tên chức danh công việc đang làm: .....

6. Mô tả công việc đang làm:

a) Tóm tắt nội dung công việc: .....

b) Tên máy móc, thiết bị, dụng cụ đo kiểm, đồ nghề: .....

c) Tên đối tượng lao động ( nguyên vật liệu, phôi): .....

d) Tên gọi và đặc trưng tóm tắt sản phẩm: .....

đ) Đặc trưng các điều kiện lao động: .....

e) Các yêu cầu về đào tạo, chuyên môn, kiến thức để đảm nhận được công việc đang làm: .....

f) Các nội dung khác: .....

7. Chấm điểm các yếu tố phản ánh độ phức tạp công việc:

a) Thời gian hoặc trình độ đào tạo (để thực hiện được công việc): .....

b) Trách nhiệm (đối với kết quả công việc, tính mạng con người, tài sản và phương tiện làm việc): .....

c) Kỹ năng, tích luỹ kinh nghiệm (để làm thành thạo công việc): .....

d) Mức độ ảnh hưởng của công việc, sản phẩm: .....

Tổng số điểm: .....

| **Ý kiến của đơn vị** | **Người chấm điểm** |
|---|---|
| *(ghi rõ họ tên, chức vụ )* | *(ký tên)* |

Trên cơ sở phiếu chấm điểm, công ty tổng hợp điểm, điều chỉnh những nội dung đánh giá cho điểm không đúng theo hướng dẫn hoặc không chính xác; điều chỉnh điểm để bảo đảm cân đối chung giữa các loại lao động, các công việc.

5. Xác định yếu tố điều kiện lao động để đánh giá độ phức tạp công việc theo quy định tại Điều 6 Thông tư này.

6. Xác định bội số phức tạp (hệ số phức tạp) trên cơ sở lấy tổng điểm các yếu tố phản ánh độ phức tạp của công việc có độ phức tạp cao nhất chia cho tổng điểm của công việc đơn giản nhất cùng chức danh hoặc nhóm chức danh nghề.

***Ví dụ 1:*** Căn cứ tiêu chí cụ thể đánh giá các yếu tố phản ánh độ phức tạp của nghề thợ hàn, công ty sử dụng phương pháp chuyên gia xác định được công việc A có điểm thấp nhất (15 điểm) và công việc B có điểm cao nhất (45 điểm) như sau:

Biểu số 2

| Nhóm yếu tố | Công việc (A) có yêu cầu trình độ kỹ thuật thấp nhất | Công việc (B) có yêu cầu trình độ kỹ thuật cao nhất |
|---|---|---|
| 1. Thời gian hoặc trình độ đào tạo | 13 | 18 |
| 2. Trách nhiệm | 2 | 10 |
| 3. Kỹ năng, tích luỹ kinh nghiệm | - | 10 |
| 4. Mức độ ảnh hưởng của công việc, sản phẩm | - | 7 |
| **Tổng cộng** | **15** | **45** |

Trên cơ sở điểm thấp nhất (công việc A) và cao nhất (công việc B), xác định được bội số phức tạp của nghề thợ hàn tối đa là **3,0** (45 điểm/15 điểm).

7. Xác định số bậc trong thang phức tạp kỹ thuật được căn cứ vào tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật của nghề, công việc (thông thường hiện nay số bậc kỹ thuật của nghề, công việc được chia thành 6 - 7 bậc).

8. Xác định hệ số phức tạp của từng bậc trên cơ sở đánh giá, xác định điểm các yếu tố phức tạp của từng bậc, sau đó lấy tổng điểm các yếu tố phức tạp của từng bậc chia cho tổng điểm của công việc đơn giản nhất trong thang phức tạp công việc.

*Ví dụ 2:* Căn cứ bội số phức tạp của nghề, công ty xác định thang phức tạp theo 7 cấp bậc kỹ thuật, xác định điểm của các yếu tố phức tạp và hệ số phức tạp của từng cấp bậc công việc của chức danh nghề như sau:

Biểu số 3

| Cấp bậc công việc / Nhóm yếu tố | Bậc 1 | Bậc 2 | Bậc 3 | Bậc 4 | Bậc 5 | Bậc 6 | Bậc 7 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Thời gian hoặc trình độ đào tạo | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| 2. Trách nhiệm | 2 | 3 | 4 | 5 | 7 | 8 | 10 |
| 3. Kỹ năng, tích luỹ kinh nghiệm | 1 | 2 | 3 | 4 | 6 | 8 | 10 |
| 4. Mức độ ảnh hưởng của công việc, sản phẩm | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 | 5 | 7 |
| Tổng điểm các yếu tố | 15 | 18 | 22 | 26 | 32 | 38 | 45 |
| **Hệ số cấp bậc công việc** | **1,00** | **1,20** | **1,45** | **1,75** | **2,10** | **2,55** | **3,00** |

Công ty có thể căn cứ vào số bậc và bội số phức tạp của nghề để xác định hệ số phức tạp của từng bậc theo nguyên tắc lũy tiến tăng dần đều (không cần thông qua chấm điểm các yếu tố phản ánh độ phức tạp công việc của từng bậc).

9. Thiết kế mức lương ở các bậc của thang lương

a) Căn cứ vào cấp bậc công việc, công ty xác định hệ số lương bậc 1 dựa trên tổng số điểm của bậc 1 trong thang phức tạp công việc so với tổng số điểm của công việc đơn giản nhất của công ty.

b) Xác định hệ số lương của các bậc khác trong thang phức tạp công việc trên cơ sở lấy mức lương bậc 1 nhân với hệ số cấp bậc công việc của từng bậc.

c) Cân đối các hệ số lương, mức lương của thang lương với mức thấp nhất, trung bình và cao nhất của các loại lao động khác để bảo đảm quan hệ hợp lý.

10. Rà soát, đánh giá, phân loại điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm làm căn cứ để xác định mức lương theo điều kiện lao động đối với trường hợp công ty đưa yếu tố điều kiện lao động vào trong mức lương.

***Ví dụ 3:*** Căn cứ hệ số cấp bậc công việc theo từng cấp bậc công việc của chức danh nghề, công ty xác định hệ số lương và mức lương của từng bậc như sau:

Biểu số 4

| Bậc lương / Chỉ tiêu | Bậc 1 | Bậc 2 | Bậc 3 | Bậc 4 | Bậc 5 | Bậc 6 | Bậc 7 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Tổng điểm các yếu tố | 15 | 18 | 22 | 26 | 32 | 38 | 45 |
| Hệ số cấp bậc công việc | 1,00 | 1,20 | 1,45 | 1,75 | 2,10 | 2,55 | 3,00 |
| **Hệ số lương** | **1,15** | **1,38** | **1,67** | **2,02** | **2,42** | **2,93** | **3,45** |
| Mức lương (1.000 đồng) | 3.565 | 4.278 | 5.177 | 6.262 | 7.502 | 9.083 | 10.695 |

***Ghi chú:***

- Hệ số cấp bậc và hệ số lương được xác định trong điều kiện lao động bình thường.

- Đối với công việc có điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thì được tính thêm tối đa bằng 10%, đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm tính thêm tối đa bằng 15% hệ số lương trong điều kiện lao động bình thường.

- Mức lương được tính so với mức lương tối thiểu vùng I tại thời điểm ngày 01 tháng 01 năm 2015 (3.100.000 đồng).

11. Căn cứ độ phức tạp công việc, công ty quyết định khung bậc lương tương ứng với độ phức tạp công việc của từng chức danh, nhóm chức danh công việc để áp dụng cho phù hợp.

12. Thực hiện chuyển xếp lương cũ sang lương mới căn cứ vào tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật và kết quả đánh giá công việc người lao động đảm nhận như sau:

a) Người lao động đáp ứng tiêu chuẩn công việc nào, bậc lương nào thì chuyển xếp vào công việc đó, bậc lương đó. Công ty có thể thực hiện ngay việc chuyển xếp lương cũ sang lương mới, sau đó rà soát, kiểm tra, đánh giá để điều chỉnh xếp lương đối với người lao động.

b) Trong quá trình chuyển xếp lương mới, đối với người có nhiều sáng kiến hoặc đạt giải tại các cuộc thi tay nghề cấp ngành trở lên, người được tặng bằng khen cấp Bộ hoặc cấp tỉnh trở lên thì cần khuyến khích thỏa đáng; người không đáp ứng tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật của bậc lương hiện giữ thì bồi dưỡng, đào tạo lại hoặc bố trí công việc mới để chuyển xếp lương cho phù hợp.

13. Định kỳ công ty rà soát hệ thống tiêu chuẩn cấp bậc công việc, thang lương để sửa đổi, bổ sung làm cơ sở để bố trí, sử dụng lao động, bồi dưỡng, đào tạo, xếp lương, nâng bậc lương đối với người lao động cho phù hợp.

**II. Bảng lương lao động trực tiếp sản xuất kinh doanh**

Công ty xây dựng bảng lương lao động trực tiếp sản xuất, kinh doanh theo trình tự như sau:

1. Rà soát chức danh nghề hiện tại của công ty; sửa đổi tên chức danh nghề không phù hợp; bổ sung chức danh nghề mới của bảng lương.

2. Phân loại chức danh hoặc nhóm chức danh nghề có tính chất kỹ thuật tương tự; thống kê công việc theo quy trình công nghệ, kỹ thuật của chức danh hoặc nhóm chức danh nghề sau khi phân loại.

3. Xây dựng tiêu chí, thang điểm để đánh giá độ phức tạp bậc 1 của chức danh hoặc nhóm chức danh nghề (các bậc khác chủ yếu là bậc thâm niên), bảo đảm tỷ trọng điểm theo ngành nghề tại Phụ lục số I ban hành kèm theo Thông tư này.

***Ví dụ 4:*** Công ty sử dụng tàu vận tải biển công suất 3.000 GRT thì xây dựng tiêu chí, thang điểm đánh giá độ phức tạp bậc 1 của chức danh theo nhóm tàu như sau:

- Trước hết công ty xác định điểm tối đa đối với bậc 1 của chức danh Thuyền trưởng tàu 3.000 GRT căn cứ vào quy định tại Phụ lục số I đối với chức danh Thuyền trưởng tàu từ 10.000 GRT trở lên, so sánh tương quan để xác định điểm tối đa đối với bậc 1 của chức danh Thuyền trưởng tàu 3.000 GRT.

Theo Phụ lục số I thì chức danh Thuyền trưởng nhóm tàu từ 10.000 GRT trở lên có điểm tối đa bậc 1 là 70 điểm và hệ số lương tối đa là 7,0. Tương quan tiền lương hiện nay (hệ số lương bậc 1 của chức danh Thuyền trưởng nhóm tàu từ 10.000 GRT là 6,65; nhóm tàu từ 1.600 - 5.999 GRT là 5,41), công ty xác định điểm đối với bậc 1 của chức danh Thuyền trưởng tàu 3.000 GRT là 58 điểm và hệ số lương tối đa là 5,65.

- Xây dựng tiêu chí và thang điểm đánh giá để xác định hệ số phức tạp bậc 1 đối với chức danh theo nhóm tàu 3.000 GRT thuộc tàu vận tải biển (chức danh có tính chất công việc tương đồng hoặc quá trình làm việc có thể liên thông, như Thuyền trưởng, Máy trưởng, Đại phó, Sỹ quan boong tàu, Sỹ quan điện...) như sau:

Biểu số 5

| Nhóm yếu tố | Tiêu chí đánh giá | Thang điểm |
|---|---|---|
| 1. Thời gian hoặc trình độ đào tạo | - Tốt nghiệp cao đẳng, cao đẳng nghề đúng chuyên ngành<br>- Tốt nghiệp trung cấp chuyên nghiệp, trung cấp nghề đúng chuyên ngành và có thời gian bồi dưỡng nghiệp vụ theo tiêu chuẩn công việc | 16 - 20 |
| | - Tốt nghiệp đại học đúng chuyên ngành<br>- Tốt nghiệp cao đẳng, cao đẳng nghề đúng chuyên ngành và có thời gian bồi dưỡng nghiệp vụ theo tiêu chuẩn công việc | 20 - 22 |
| 2. Trách nhiệm | Trách nhiệm một phần công việc được giao, không chịu trách nhiệm trong phạm vi tập thể, đơn vị | 10 - 12 |
| | Trách nhiệm một phần đến phạm vi tập thể, đơn vị | 12 - 14 |
| | Trách nhiệm chung đến phạm vi tập thể, đơn vị | 14 - 16 |
| | Trách nhiệm toàn bộ an toàn, tính mạng, tài sản trên phạm vi tập thể, đơn vị | 16 - 18 |
| 3. Kỹ năng, tích luỹ kinh nghiệm | Có thể làm ngay (hoàn thành nhiệm vụ) | 5 - 6 |
| | Phải có thời gian đảm nhận công việc có tính chất liên thông theo tiêu chuẩn công việc | 6 - 8 |
| 4. Mức độ ảnh hưởng của công việc, sản phẩm, quyết định | Công việc ít ảnh hưởng đến tập thể, đơn vị | 6 - 7 |
| | Công việc ảnh hưởng đến tập thể, đơn vị | 7 - 8 |
| | Công việc ảnh hưởng quyết định đến tập thể, đơn vị | 8 - 10 |

4. Tổ chức đánh giá độ phức tạp công việc của chức danh hoặc nhóm chức danh nghề căn cứ tiêu chí và thang điểm đã xây dựng để xác định hệ số phức tạp công việc của bậc 1, hệ số lương bậc 1.

***Ví dụ 5:*** Căn cứ tiêu chí và thang điểm tại Biểu số 5, công ty đánh giá và xác định hệ số phức tạp công việc bậc 1, hệ số lương bậc 1 và hệ số lương của bậc cao nhất đối với một số chức danh theo nhóm tàu 3.000 GRT như sau:

Biểu số 6

| Chức danh / Nhóm yếu tố | Thuyền trưởng | Máy trưởng | Đại phó | Sỹ quan boong tàu | Sỹ quan kỹ thuật điện |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Thời gian hoặc trình độ đào tạo | 20 | 19 | 18 | 16 | 16 |
| 2. Trách nhiệm | 22 | 20 | 17 | 16 | 14 |
| 3. Kỹ năng, tích luỹ kinh nghiệm | 8 | 8 | 8 | 6 | 6 |
| 4. Mức độ ảnh hưởng của công việc, sản phẩm, quyết định | 10 | 8 | 7 | 7 | 7 |
| Tổng điểm các yếu tố | 58 | 55 | 50 | 45 | 43 |
| **Hệ số phức tạp bậc 1** | **3,9** | **3,7** | **3,4** | **3,0** | **2,9** |
| **Hệ số lương bậc 1** | **4,5** | **4,3** | **3,9** | **3,45** | **3,35** |
| **Hệ số lương bậc cao nhất** | **5,65** | Công ty quyết định bảo đảm thấp hơn so với chức danh thuyền trưởng | | | |

***Ghi chú:*** Đối với chức danh không có tính chất tương đồng về chuyên môn, kỹ thuật, công ty có thể xác định hệ số phức tạp công việc của bậc 1, hệ số lương bậc 1 thông qua việc đánh giá tương quan với các chức danh tại Biểu số 6 hoặc so sánh tương quan với chức danh tương tự của các loại lao động khác, như Sỹ quan điện so với công nhân kỹ thuật điện để xác định cho phù hợp.

5. Thiết kế mức lương ở các bậc của bảng lương

a) Công ty xác định số bậc trong mỗi chức danh hoặc nhóm chức danh chủ yếu dựa trên tính chất nghề nghiệp, công việc của chức danh hoặc nhóm chức danh (thông thường được xác định từ 2 đến 5 bậc).

b) Xác định hệ số lương của các bậc, mức lương của từng bậc, bảo đảm khoảng cách chênh lệch mức lương giữa hai bậc lương liền kề thấp nhất bằng 5%.

6. Rà soát, đánh giá, phân loại điều kiện lao động độc hại, nguy hiểm làm căn cứ để xác định mức lương theo điều kiện lao động đối với trường hợp công ty đưa yếu tố điều kiện lao động vào thiết kế mức lương.

7. Cân đối hệ số phức tạp công việc của bậc 1 và hệ số của bậc khác đối với chức danh hoặc nhóm chức danh so với mức thấp nhất, trung bình và cao nhất của các loại lao động khác để bảo đảm quan hệ hợp lý.

8. Thực hiện chuyển xếp lương cũ sang lương mới căn cứ vào chức danh người lao động đảm nhận và tiêu chuẩn của chức danh đó, trong đó:

a) Người lao động đáp ứng tiêu chuẩn của chức danh nào thì chuyển xếp vào chức danh công việc đó. Đối với bậc lương thì công ty căn cứ vào kết quả đánh giá thực hiện công việc của người lao động để xếp vào bậc lương cụ thể.

b) Trong quá trình chuyển xếp lương, đối với người có nhiều sáng kiến hoặc đạt giải tại các cuộc thi tay nghề cấp ngành trở lên, người được tặng bằng khen cấp Bộ hoặc cấp tỉnh trở lên thì cần khuyến khích thỏa đáng; người không đáp ứng tiêu chuẩn thì bồi dưỡng, đào tạo lại hoặc bố trí công việc mới để chuyển xếp lương cho phù hợp.

9. Định kỳ công ty rà soát hệ thống tiêu chuẩn chức danh công việc và sửa đổi, bổ sung làm cơ sở để bố trí, sử dụng lao động, bồi dưỡng, đào tạo, xếp lương, nâng bậc lương đối với người lao động cho phù hợp.

**III. Bảng lương chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ, phục vụ**

Công ty xây dựng bảng lương chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ, phục vụ theo trình tự như sau:

1. Rà soát, thống kê các chức danh công việc chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ, thừa hành, phục vụ.

2. Phân nhóm chức danh công việc theo từng ngạch chức danh như sau:

a) Xác định số lượng nhóm chức danh công việc cần phân nhóm. Số lượng nhóm chức danh công việc được xác định chủ yếu dựa trên yêu cầu về trình độ đào tạo của công việc. Các công việc có cùng yêu cầu về trình độ đào tạo thì xếp thành một nhóm chức danh. Ngoài yêu cầu về trình độ đào tạo, có thể xem xét kinh nghiệm làm việc, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ và các bằng cấp, chứng chỉ liên quan khác để phân nhóm chức danh công việc.

b) Việc phân nhóm chức danh công việc phải khuyến khích được người lao động tích lũy kinh nghiệm, thâm niên để làm tốt công việc ở ngạch hiện tại, đồng thời

nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ để có thể đảm nhận công việc của ngạch có độ phức tạp cao hơn. Mỗi ngạch chức danh phải kèm theo tiêu chuẩn chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ. Người lao động muốn làm công việc của ngạch có độ phức tạp cao hơn thì phải đáp ứng đủ tiêu chuẩn của ngạch đó, đồng thời phải qua kỳ thi hoặc xét duyệt nâng ngạch của công ty.

c) Công ty có thể phân nhóm chức danh công việc theo tuần tự từ yêu cầu trình độ thấp lên trình độ cao như sau:

- Nhóm chức danh thừa hành, phục vụ ứng với trình độ đào tạo từ trung cấp và tương đương trở xuống (tương ứng với ngạch nhân viên phục vụ và ngạch nhân viên văn thư tại Nghị định số 205/2004/NĐ-CP của Chính phủ, gọi tắt là ngạch **A1**).

- Nhóm chức danh chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ ứng với trình độ đào tạo cao đẳng và tương đương (tương ứng với ngạch cán sự, kỹ thuật viên tại Nghị định số 205/2004/NĐ-CP của Chính phủ, gọi tắt là ngạch **A2**).

- Nhóm chức danh chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ ứng với trình độ đào tạo đại học và tương đương trở lên có thể làm ngay được công việc (tương ứng với ngạch chuyên viên, kỹ sư tại Nghị định số 205/2004/NĐ-CP của Chính phủ, gọi tắt là ngạch **A3**).

- Nhóm chức danh chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ ứng với trình độ đào tạo đại học và tương đương trở lên, nhưng phải có thâm niên giữ ngạch **A3** từ 5 - 6 năm hoặc có kỹ năng tương đương người đang xếp bậc 3 của ngạch **A3** mới có thể thực hiện được công việc (tương ứng với ngạch chuyên viên chính, kỹ sư chính tại Nghị định số 205/2004/NĐ-CP của Chính phủ, gọi tắt là **A4**).

- Nhóm chức danh chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ ứng với trình độ đào tạo đại học và tương đương trở lên, nhưng phải có thâm niên giữ ngạch **A3** từ 10 - 12 năm hoặc giữ ngạch **A4** từ 5 - 6 năm hoặc có kỹ năng tương đương người đang xếp bậc 3 của ngạch **A4** mới có thể thực hiện được công việc (tương ứng với ngạch chuyên viên cao cấp, kỹ sư cao cấp tại Nghị định số 205/2004/NĐ-CP của Chính phủ, gọi tắt là **A5**).

Để bảo đảm quan hệ cân đối tiền lương của người lao động so với viên chức quản lý trong khung độ phức tạp công việc giữa các loại lao động theo Phụ lục số I, thông thường công ty hạng I trở xuống phân nhóm từ ngạch **A1** đến ngạch **A4**; công ty mẹ của Tổng công ty và tương đương trở lên, Tập đoàn kinh tế phân nhóm từ ngạch **A1** đến ngạch **A5**.

d) Tùy theo yêu cầu thực tế, công ty có thể phân chia ngạch chức danh thành một số nhóm công việc (gọi tắt là trật) để phân biệt mức độ quan trọng giữa các công

việc cụ thể trong cùng một ngạch chức danh, thuận lợi cho việc xếp lương theo mức độ cống hiến của người lao động.

3. Xây dựng tiêu chí đánh giá mức độ phức tạp bậc 1 của ngạch chức danh (để xác định hệ số phức tạp bậc 1) bảo đảm tỷ trọng điểm tại Phụ lục số I ban hành kèm theo Thông tư này.

Biểu số 7

| Nhóm yếu tố công việc bậc 1 | Tiêu chí đánh giá | Thang điểm |
|---|---|---|
| 1. Trình độ và thời gian đào tạo | Không yêu cầu qua đào tạo | 1 - 2 |
| | Trình độ trung cấp và tương đương trở xuống | 2 - 10 |
| | Trình độ cao đẳng và tương đương | 10 - 12 |
| | Trình độ đại học và tương đương trở lên | 12 - 15 |
| | Trình độ đại học và tương đương trở lên, có thêm thời gian bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ | 15 - 26 |
| 2. Trách nhiệm | Công việc đơn giản, chỉ yêu cầu kiểm tra sơ bộ kết quả công việc được giao | 1 - 2 |
| | Công việc đòi hỏi kiểm tra chặt chẽ từng phần công việc và kết quả cuối cùng hoặc đòi hỏi kiểm tra công việc của một nhóm người hoặc phòng | 3 - 5 |
| | - Công việc phức tạp, đòi hỏi phải kiểm tra đồng bộ một số lĩnh vực công tác<br>- Công việc đòi hỏi kiểm tra công việc của phòng | 5 - 10 |
| | Công việc rất phức tạp đòi hỏi phải kiểm tra đồng bộ và kiểm tra công việc của các đơn vị | 10 - 19 |
| 3. Kỹ năng, tích luỹ kinh nghiệm | Làm được ngay, không cần kỹ năng, kinh nghiệm | 0 |
| | Làm công việc của ngạch có độ phức tạp thấp hơn liền kề và có thâm niên từ 5 - 6 năm | 1 - 3 |
| | Làm công việc của ngạch có độ phức tạp thấp hơn, cùng trình độ đào tạo và có thâm niên từ 5 - 6 năm | 3 - 7 |

| | | |
|---|---|---|
| | Làm công việc của ngạch có độ phức tạp thấp hơn, cùng trình độ đào tạo và có thâm niên từ 7 - 10 năm | 7 - 10 |
| 4. Mức độ ảnh hưởng của công việc, sản phẩm, quyết định | Công việc không ảnh hưởng đến phòng, ban thể hoặc công ty | 0 |
| | Công việc có ảnh hưởng ở mức độ thấp đến phòng, ban | 1 - 3 |
| | Công việc có ảnh hưởng ở mức trung bình đến phòng, ban | 3 - 6 |
| | Công việc có ảnh hưởng lớn đến phòng, ban hoặc ảnh hưởng đến cả công ty | 6 - 10 |

4. Tổ chức đánh giá mức độ phức tạp bậc 1 của ngạch chức danh căn cứ vào tiêu chí và thang điểm đã xây dựng để xác định hệ số phức tạp và hệ số lương của bậc 1 trong mỗi ngạch công việc.

***Ví dụ 6:*** Căn cứ tiêu chí đánh giá tại Biểu số 7, công ty xác định điểm của các yếu tố phức tạp và hệ số phức tạp của bậc 1 trong mỗi ngạch công việc như sau:

Biểu số 8

| Ngạch công việc / Nhóm yếu tố | Ngạch **A1** | Ngạch **A2** | Ngạch **A3** | Ngạch **A4** | Ngạch **A5** |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Thời gian hoặc trình độ đào tạo | 2 | 12 | 15 | 22 | 26 |
| 2. Trách nhiệm | 1 | 3 | 5 | 10 | 19 |
| 3. Kỹ năng, tích luỹ kinh nghiệm | 0 | 4 | 5 | 7 | 10 |
| 4. Mức độ ảnh hưởng của công việc, sản phẩm, quyết định | 0 | 2 | 3 | 6 | 10 |
| Tổng điểm các yếu tố | 3 | 21 | 28 | 45 | 65 |
| **Hệ số phức tạp công việc** | **0,93** | **1,40** | **1,87** | **3,00** | **4,33** |
| **Hệ số lương** | **1,07** | **1,60** | **2,15** | **3,45** | **4,98** |

***Ghi chú:*** Hệ số phức tạp công việc và hệ số lương của các ngạch được xác định trên cơ sở cân đối tương quan với hệ số phức tạp công việc của lao động trực tiếp sản xuất, kinh doanh (công việc bậc 1 của công nhân là 15 điểm ứng với hệ số phức tạp công việc 1,0 và hệ số lương 1,15).

5. Thiết kế mức lương của bảng lương

a) Xác định số bậc thâm niên trong từng ngạch chức danh được dựa chủ yếu vào tính chất và yêu cầu công việc theo nguyên tắc:

- Ngạch chức danh có độ phức tạp thấp thì thiết kế nhiều bậc thâm niên; ngạch chức danh có độ phức tạp cao thì thiết kế ít bậc thâm niên (thông thường các ngạch từ **A1, A2** thiết kế tối đa 12 bậc; ngạch **A3** đến ngạch **A5** thiết kế tối đa 8 bậc).

- Khuyến khích người lao động nâng cao kỹ năng để có năng suất lao động cao hơn và phát triển chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ để thực hiện công việc ở ngạch chức danh có độ phức tạp cao.

b) Xác định mức lương bậc 1 và mức lương ở các bậc khác trong từng bậc của ngạch chức danh bảo đảm:

- Khoảng cách chênh lệch mức lương giữa hai bậc lương liền kề thấp nhất bằng 5% và hệ số lương cao nhất không vượt quá hệ số lương theo ngạch chức danh chuyên môn, nghiệp vụ quy định tại Phụ lục số I.

- Khoảng cách chênh lệch mức lương giữa hai bậc lương liền kề ở ngạch có độ phức tạp cao thì lớn hơn so với khoảng cách chênh lệch mức lương giữa hai bậc lương liền kề ở ngạch có độ phức tạp thấp hơn.

6. Cân đối hệ số phức tạp, hệ số lương bậc 1 đối với từng ngạch chức danh so với mức thấp nhất, trung bình và cao nhất của các loại lao động khác, đặc biệt là bậc 1 trong ngạch **A3** (chuyên viên, kỹ sư) tương ứng với bậc 3 hoặc bậc 4 trong thang lương công nhân để bảo đảm quan hệ hợp lý.

7. Chuyển xếp lương cũ sang lương mới; rà soát hệ thống tiêu chuẩn chức danh để sửa đổi, bổ sung làm cơ sở để bố trí, sử dụng lao động, bồi dưỡng, đào tạo, xếp lương, nâng bậc lương đối với người lao động cho phù hợp.

**IV. Bảng lương chức vụ trưởng, phó trưởng phòng (ban)**

Công ty xây dựng bảng lương chức vụ áp dụng đối với lao động giữ chức vụ Trưởng phòng, Phó trưởng phòng và tương đương theo trình tự như sau:

1. Thống kê và nhóm các vị trí chức danh Trưởng phòng (ban), các vị trí chức danh Phó trưởng phòng (ban) và tương đương của công ty.

2. Xây dựng tiêu chí và thang điểm để đánh giá mức độ phức tạp công việc bậc 1 của nhóm chức danh Trưởng phòng, Phó trưởng phòng bảo đảm tỷ trọng điểm tại Phụ lục số I ban hành kèm theo Thông tư này.

3. Tổ chức đánh giá mức độ phức tạp công việc bậc 1 đối với nhóm chức danh Trưởng phòng (ban) và nhóm chức danh Phó trưởng phòng (ban) căn cứ vào các tiêu chí và thang điểm đã xây dựng.

4. Thiết kế hệ số lương, mức lương đối với nhóm chức danh Trưởng phòng (ban) và nhóm chức danh Phó trưởng phòng (ban). Công ty có thể xây dựng một số nhóm lương trong mỗi nhóm chức danh Trưởng, phó phòng (ban) hoặc quy định khung lương để phân biệt mức độ phức tạp, tầm quan trọng giữa chức danh trưởng phòng, phó trưởng phòng ở các phòng (ban) khác nhau.

5. Cân đối hệ số phức tạp công việc của nhóm chức danh Trưởng phòng (ban) và nhóm chức danh Phó trưởng phòng (ban) so với độ phức tạp tối thiểu, trung bình, tối đa của các loại lao động khác, trong đó hệ số lương cao nhất không vượt quá hệ số lương quy định tại Phụ lục số I.

6. Chuyển xếp lương cũ sang lương mới được căn cứ vào chức danh đảm nhận và tiêu chuẩn của chức danh đó. Đối với bậc lương thì công ty căn cứ vào kết quả đánh giá thực hiện công việc của người lao động để xếp vào bậc lương cụ thể.

7. Định kỳ công ty rà soát hệ thống tiêu chuẩn chức danh Trưởng phòng và Phó trưởng phòng để sửa đổi, bổ sung làm cơ sở để bồi dưỡng, đào tạo, xếp lương, nâng bậc lương đối với Trưởng phòng và Phó trưởng phòng (ban) cho phù hợp.

Đối với công ty không xây dựng bảng lương chức vụ, mà áp dụng theo bảng lương chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ thì xây dựng phụ cấp chức vụ.

**V. Bảng lương chuyên gia, nghệ nhân**

Công ty xây dựng bảng lương chuyên gia, nghệ nhân theo trình tự như sau:

1. Xác định các vị trí, chức danh yêu cầu phải do chuyên gia, nghệ nhân đảm nhận. Các vị trí này phải giữ vai trò quan trọng, chi phối đến hiệu quả hoạt động của Tổng công ty, Tập đoàn kinh tế.

2. Phân nhóm các vị trí, chức danh yêu cầu chuyên gia, nghệ nhân đảm nhận thành từng nhóm lao động chuyên gia, nghệ nhân.

3. Phân tích, đánh giá độ phức tạp của từng nhóm lao động chuyên gia, nghệ nhân trên cơ sở so sánh tương quan với độ phức tạp của bậc cao nhất đối với lao động chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ và bảo đảm tỷ trọng điểm tại Phụ lục số I.

4. Cân đối hệ số phức tạp công việc của từng nhóm lao động chuyên gia, nghệ nhân so với độ phức tạp tối thiểu, trung bình, tối đa của các loại lao động khác.

5. Xác định số bậc lương, hệ số lương, mức lương ở các bậc đối với từng nhóm lao động chuyên gia, nghệ nhân.

6. Thực hiện chuyển xếp lương mới dựa trên vị trí chức danh đảm nhận và tiêu chuẩn đối với chuyên gia, nghệ nhân.

7. Định kỳ rà soát, sửa đổi các tiêu chuẩn, điều kiện xếp lương đối với lao động chuyên gia, nghệ nhân cho phù hợp./.

---

## Phụ lục số III

**Các yếu tố đặc trưng để đánh giá điều kiện lao động của chức danh, công việc**

*(Ban hành kèm theo Thông tư số 17 /2015/TT-BLĐTBXH ngày 22 tháng 4 năm 2015 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội)*

Đánh giá các yếu tố đặc trưng về điều kiện lao động so với điều kiện bình thường dựa trên 02 nhóm yếu tố cơ bản (với 20 yếu tố thành phần), bao gồm:

**I. Nhóm yếu tố môi trường lao động**

1. Vi khí hậu (gồm: nhiệt độ không khí; bức xạ nhiệt; độ ẩm, tốc độ gió)

2. Áp lực không khí (gồm: áp lực khí quyển; áp lực không khí)

3. Nồng độ hơi khí độc

4. Nồng độ bụi

5. Tiếng ồn trong sản xuất

6. Siêu âm

7. Độ rung sóc

8. Bức xạ điện từ giải tần số radio

9. Bức xạ ion hóa

10. Các sinh vật có hại cho sức khỏe

**II. Nhóm yếu tố tâm sinh lý lao động**

1. Mức tiêu hao năng lượng cơ thể

2. Biến đổi tim mạch và hô hấp khi làm việc

3. Mức chịu tải của cơ bắp khi làm việc

4. Vị trí, tư thế lao động và đi lại trong khi làm việc

5. Nhịp điệu cử động, số lượng động tác cử động của cơ thể

6. Mức đơn điệu của lao động trong sản xuất dây truyền

7. Căng thẳng thị giác

8. Độ căng thẳng chú ý và mệt mỏi thần kinh

9. Mức gánh tải thông tin

10. Mức hoạt động não lực khi làm việc

**Tên Chủ sở hữu** .....
**Tập đoàn, Tổng công ty, công ty**.....

**Biểu mẫu số 1**

# BÁO CÁO
## KẾT QUẢ CHUYỂN XẾP LƯƠNG MỚI ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG

*(Ban hành kèm theo Thông tư số 17 /2015/TT-BLĐTBXH ngày 22 tháng 4 năm 2015 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội)*

| STT | Loại lao động | Tổng số lao động *(người)* | Số lượng chức danh, nhóm chức danh | Mức lương cũ tính bình quân *(1.000 đồng)* | Mức lương mới tính bình quân *(1.000 đồng)* | Ghi chú |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Lao động trực tiếp sản xuất, kinh doanh theo thang lương | | | | | |
| 2 | Lao động trực tiếp sản xuất, kinh doanh theo bảng lương | | | | | |
| 3 | Lao động chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ, thừa hành, phục vụ | | | | | |
| 4 | Trưởng phòng, phó trưởng phòng và tương đương | | | | | |
| 5 | Chuyên gia, nghệ nhân (nếu có) | | | | | |
| 6 | **Tính chung các loại lao động của công ty (không bao gồm viên chức quản lý)** | | | | | |

*ngày.....tháng.....năm.....*

**Người lập biểu**
(Ký và ghi rõ họ tên)

**Thủ trưởng đơn vị**
(Ký tên, đóng dấu)

**Tên Chủ sở hữu.....** **Biểu mẫu số 2**

**BÁO CÁO**
**KẾT QUẢ CHUYỂN XẾP LƯƠNG MỚI ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG**
*(Ban hành kèm theo Thông tư số 17/2015/TT-BLĐTBXH ngày 22 tháng 4 năm 2015 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội)*

| STT | Tên công ty | Tổng số lao động *(người)* | Số lượng chức danh, nhóm chức danh | Mức lương cũ tính bình quân *(1.000 đồng)* | Mức lương mới tính bình quân *(1.000 đồng)* | Ghi chú |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Công ty A | | | | | |
| 2 | Công ty B | | | | | |
| 3 | Công ty C | | | | | |
| .. | ..... | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

*ngày.....tháng.....năm.....*

**Người lập biểu**
(Ký và ghi rõ họ tên)

**Thủ trưởng đơn vị**
(Ký tên, đóng dấu)