

Số: 1239/SNV-CCVC

Bình Dương, ngày 07 tháng 9 năm 2020

V/v hướng dẫn thực hiện thang
bảng lương theo Bộ luật Lao động

Kính gửi:

- Các Sở, ban, ngành;
- Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố;
- Các đơn vị sự nghiệp thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh;
- Các Hội đặc thù.

Triển khai thực hiện các quy định về ký kết hợp đồng lao động theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP¹, Nghị định số 161/2018/NĐ-CP², Thông tư số 03/2019/TT-BNV³, Công văn số 3546/BNV-CCVC⁴, Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Dương đã ban hành Công văn số 1008/UBND-NC ngày 12/3/2019 về việc thực hiện chế độ hợp đồng lao động trong cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập. Trên cơ sở đó, Sở Nội vụ có công văn số 412/SNV-CCVC ngày 5/4/2019 về việc hướng dẫn thực hiện chế độ hợp đồng lao động trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập, theo đó yêu cầu tất cả các trường hợp hợp đồng lao động (hợp đồng theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP, hợp đồng lao động phục vụ hoạt động thu phí hàng năm của các cơ quan, đơn vị theo Nghị định số 120/2016/NĐ-CP⁵ và các trường hợp hợp đồng khác theo Bộ Luật lao động) phải chuyển sang ký kết hợp đồng theo Bộ Luật lao động chi trả đảm bảo tối thiểu theo mức lương tối thiểu vùng.

Trên cơ sở thống nhất với Sở Tài chính và các cơ quan có liên quan, Sở Nội vụ hướng dẫn thống nhất về xây dựng thang bảng lương theo Bộ luật lao động (thay thế công văn số 19/SNV-CCVC ngày 07/01/2020 về hướng dẫn các cơ quan, đơn vị về hợp đồng lao động và xây dựng thang bảng lương theo Bộ luật Lao động) như sau:

¹ Nghị định số 68/2000/NĐ-CP ngày 17/11/2000 của Chính phủ về thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp;

² Nghị định số 161/2018/NĐ-CP ngày 29/11/2018 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số quy định về tuyển dụng công chức, viên chức, nâng ngạch công chức, thăng hạng viên chức và thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập;

³ Thông tư số 03/2019/TT-BNV ngày 14/5/2019 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ sửa đổi, bổ sung một số quy định về tuyển dụng công chức, viên chức, nâng ngạch công chức, thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức và thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập;

⁴ Công văn số 3546/BNV-CCVC ngày 02/8/2019 của Bộ Nội vụ về thực hiện ký hợp đồng theo quy định tại Nghị định số 161/2018/NĐ-CP ngày 29/11/2018 của Chính phủ;

⁵ Nghị định số 120/2016/NĐ-CP ngày 23/8/2016 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật phí và lệ phí;

I. PHẠM VI, ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG, THẨM QUYỀN KÝ KẾT

1. Phạm vi

Hướng dẫn này áp dụng đối với các trường hợp hợp đồng được ký kết theo Bộ luật lao động trong các cơ quan, đơn vị sau:

- a) Cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh, huyện, xã.
- b) Đơn vị sự nghiệp công lập do ngân sách nhà nước bảo đảm một phần hoặc toàn bộ kinh phí chi thường xuyên.
- c) Các cơ quan, tổ chức khác có sử dụng kinh phí do ngân sách nhà nước quyết định việc áp dụng quy định của Nghị định số 68/2000/NĐ-CP và Nghị định số 161/2018/NĐ-CP để thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong các tổ chức, đơn vị thuộc và trực thuộc.

2. Đối tượng

a) Các trường hợp ký hợp đồng lao động để làm những công việc nêu tại Điều 1 Nghị định số 68/2000/NĐ-CP, khoản 1 Điều 3 Nghị định số 161/2018/NĐ-CP gồm:

- Nhân viên phục vụ, vệ sinh, tạp vụ, cấp dưỡng (nấu ăn), hộ lý, nhân viên bảo vệ;
- Nhân viên lái xe, nhân viên kỹ thuật;
- Nhân viên thực hiện các công việc thừa hành, phục vụ khác có yêu cầu trình độ đào tạo từ trung cấp trở xuống.

b) Các cá nhân đang ký hợp đồng lao động phục vụ hoạt động thu phí (từ nguồn thu phí được để lại theo quy định) của các cơ quan, đơn vị được cơ quan có thẩm quyền cho phép.

c) Các trường hợp khác được ký hợp đồng theo Bộ luật lao động.

3. Về thẩm quyền ký kết hợp đồng lao động

a) Đối với cơ quan hành chính: là người đứng đầu cơ quan hành chính mà cơ quan hành chính này được xác định là đầu mối được giao biên chế và kinh phí quản lý hành chính từ ngân sách nhà nước. Trường hợp người có thẩm quyền này không thực hiện trực tiếp ký hợp đồng lao động thì có thể ủy quyền bằng văn bản cho người đứng đầu cơ quan, đơn vị thuộc và trực thuộc thực hiện.

b) Đối với các đơn vị sự nghiệp công lập là người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập sử dụng lao động hợp đồng.

II. NGUYÊN TẮC XÂY DỰNG THANG BẢNG LƯƠNG

Đối tượng được quy định tại Khoản 2 Mục I văn bản này được điều chỉnh theo quy định pháp luật về lao động, dân sự, thương mại và không thuộc chỉ tiêu biên chế, số lượng người làm việc và quỹ tiền lương của cơ quan, tổ chức, đơn vị. Đối với cá nhân đang ký hợp đồng lao động và áp dụng bảng lương theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP thì chuyển sang ký hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 3 Nghị định 161/2018/NĐ-CP. Mức lương trong hợp đồng mới

không thấp hơn mức lương hiện hưởng. Cách xây dựng thang bảng lương theo những nguyên tắc như sau:

1. Căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ, Đề án vị trí việc làm đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt, cơ quan, đơn vị thống nhất áp dụng thang, bảng lương đối với hợp đồng lao động theo Bộ Luật lao động. Trường hợp cơ quan, đơn vị chưa xây dựng Đề án vị trí việc làm hoặc Đề án vị trí việc làm chưa được phê duyệt thì căn cứ số hợp đồng lao động hiện hành để chuyển đổi và áp dụng thang, bảng lương mới.

2. Số bậc của thang, bảng lương phụ thuộc vào độ phức tạp quản lý, cấp bậc công việc hoặc chức danh đòi hỏi. Khoảng cách chênh lệch giữa hai bậc lương liền kề phải bảo đảm khuyến khích người lao động nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ, tích lũy kinh nghiệm, phát triển tài năng nhưng ít nhất bằng 5%.

3. Mức lương thấp nhất (khởi điểm) của công việc hoặc chức danh trong thang, bảng lương do cơ quan, đơn vị xác định trên cơ sở mức độ phức tạp của công việc hoặc chức danh tương ứng với trình độ, kỹ năng, trách nhiệm, kinh nghiệm để thực hiện công việc hoặc chức danh, trong đó:

a) 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;

b) Mức lương thấp nhất của công việc hoặc chức danh đòi hỏi lao động qua đào tạo nghề, học nghề trở lên phải cao hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu vùng (được quy định chi tiết tại Khoản 2 Điều 5 Nghị định số 90/2019/NĐ-CP⁶);

c) 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, làm việc trong điều kiện lao động bình thường.

4. Thang, bảng lương phải được định kỳ rà soát để sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với điều kiện thực tế về đổi mới công nghệ, tổ chức sản xuất, tổ chức lao động, mặt bằng tiền lương trên thị trường lao động và bảo đảm các quy định của pháp luật lao động hoặc khi Chính phủ thay đổi về lương tối thiểu vùng.

III. THANG, BẢNG LƯƠNG CỤ THỂ

Trên cơ sở nguyên tắc xây dựng thang, bảng lương, cơ quan, đơn vị xây dựng **Bảng lương theo Bộ Luật lao động** (có bảng mẫu chi tiết kèm theo) phân chia theo trình độ, chức danh công việc, lương được làm tròn số tiền tuyệt đối tại mỗi bậc đến đơn vị ngàn đồng.

Bảng lương theo Bộ Luật lao động được xây dựng dựa trên mức lương tối thiểu vùng năm 2020 của tỉnh Bình Dương: **4.420.000 đồng**. Khi lương tối thiểu

⁶ Nghị định số 90/2019/NĐ-CP ngày 15/11/2019 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động

vùng thay đổi thì điều chỉnh thang bảng lương theo mức lương tối thiểu vùng mới.

1. Mục 1 (02 năm nâng lương)

Bảng lương 02 năm nâng lương đối với các chức danh, công việc: Nhân viên phục vụ, vệ sinh, tạp vụ, cấp dưỡng (nấu ăn), hộ lý, nhân viên bảo vệ, nhân viên lái xe, nhân viên kỹ thuật..., lao động chuyên môn có trình độ trung cấp.

Bậc lương sau cách bậc lương trước là 5% (không giới hạn số bậc). Thời gian nâng lương là 02 năm nâng 1 bậc.

a) Nhân viên phục vụ, vệ sinh, tạp vụ, cấp dưỡng (nấu ăn), hộ lý, nhân viên bảo vệ

Đây là các chức danh công việc chưa qua đào tạo (hoặc không sử dụng trình độ đào tạo) để thực hiện các công việc phục vụ, vệ sinh, tạp vụ, cấp dưỡng (nấu ăn), hộ lý, bảo vệ, trông giữ phương tiện đi lại của cán bộ, công chức, viên chức và khách đến làm việc với cơ quan, đơn vị..., và các công việc thừa hành, phục vụ khác không yêu cầu trình độ đào tạo.

Các trường hợp này áp dụng lương khởi điểm theo mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

Lương khởi điểm = Lương tối thiểu vùng = **4.420.000 đồng**.

Bảng lương:

Bậc 1	Bậc 2	Bậc 3	Bậc 4	Bậc 5	Bậc 6	Bậc 7	Bậc 8	Bậc 9	Bậc 10	Bậc 11	Bậc 12	Bậc...
4.420.000	4.641.000	4.873.000	5.117.000	5.373.000	5.642.000	5.924.000	6.220.000	6.531.000	6.858.000	7.201.000	7.561.000	Bậc kế tiếp = Bậc liền kề + 5%

b) Nhân viên lái xe, nhân viên kỹ thuật

Đây là các chức danh công việc qua đào tạo sơ cấp để thực hiện các công việc lái xe, sửa chữa, bảo trì đối với hệ thống cấp điện, cấp, thoát nước ở công sở, xe ô tô và các máy móc, thiết bị khác đang được sử dụng trong cơ quan, đơn vị sự nghiệp..., và các công việc thừa hành, phục vụ khác có yêu cầu trình độ đào tạo sơ cấp.

Các trường hợp này áp dụng lương khởi điểm cao hơn 7% so với mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

Lương khởi điểm = Lương tối thiểu vùng cộng thêm 7% = 4.420.000 + (4.420.000 x 7%) = **4.729.000 đồng**.

Bảng lương:

Bậc 1	Bậc 2	Bậc 3	Bậc 4	Bậc 5	Bậc 6	Bậc 7	Bậc 8	Bậc 9	Bậc 10	Bậc 11	Bậc 12	Bậc...
4.729.000	4.965.000	5.213.000	5.474.000	5.748.000	6.035.000	6.337.000	6.654.000	6.987.000	7.336.000	7.703.000	8.088.000	Bậc kế tiếp = Bậc liền kề + 5%

c) Lao động chuyên môn có trình độ trung cấp.

Đây là các chức danh công việc lao động chuyên môn có trình độ đào tạo trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp.

So sánh về mức độ phức tạp, các trường hợp này áp dụng lương khởi điểm cao hơn **10%** so với mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

Lương khởi điểm = Lương tối thiểu vùng cộng thêm 10% = 4.420.000 + (4.420.000 x 10%) = **4.862.000 đồng**.

Bảng lương:

Bậc 1	Bậc 2	Bậc 3	Bậc 4	Bậc 5	Bậc 6	Bậc 7	Bậc 8	Bậc 9	Bậc 10	Bậc 11	Bậc 12	Bậc...
4.862.000	5.105.000	5.360.000	5.628.000	5.909.000	6.204.000	6.514.000	6.840.000	7.182.000	7.541.000	7.918.000	8.314.000	Bậc kế tiếp = Bậc liền kề + 5%

2. Mục 2 (03 năm nâng lương)

Bảng lương **03** năm nâng lương đối với các chức danh, công việc: lao động chuyên môn có trình độ cao đẳng, đại học và sau đại học.

Bậc lương sau cách bậc lương trước là 7,5% (không giới hạn số bậc). Thời gian nâng lương là 03 năm nâng 1 bậc.

a) Lao động chuyên môn có trình độ cao đẳng.

Đây là các chức danh công việc lao động chuyên môn có trình độ đào tạo cao đẳng nghề, cao đẳng chuyên nghiệp.

So sánh về mức độ phức tạp, các trường hợp này áp dụng lương khởi điểm cao hơn **15%** so với mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

Lương khởi điểm = Lương tối thiểu vùng cộng thêm 15% = 4.420.000 đồng + (4.420.000 đồng x 15%) = **5.083.000 đồng**.

Bảng lương:

Bậc 1	Bậc 2	Bậc 3	Bậc 4	Bậc 5	Bậc 6	Bậc 7	Bậc 8	Bậc 9	Bậc 10	Bậc 11	Bậc 12	Bậc...
5.083.000	5.464.000	5.874.000	6.315.000	6.789.000	7.298.000	7.845.000	8.433.000	9.065.000	9.745.000	10.476.000	11.262.000	Bậc kế tiếp = Bậc liền kề + 7,5%

b) Lao động chuyên môn có trình độ từ đại học trở lên

Đây là các chức danh công việc lao động chuyên môn có trình độ đào tạo đại học và sau đại học.

So sánh về mức độ phức tạp, các trường hợp có trình độ Đại học áp dụng lương khởi điểm cao hơn **20%** so với mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

Lương khởi điểm trình độ đại học = Lương tối thiểu vùng cộng thêm 20% = 4.420.000 + (4.420.000 x 20%) = **5.304.000 đồng**.

Nếu có trình độ Thạc sỹ được xếp vào bậc 2 (thêm 7,5% so với bậc 1): **5.702.000 đồng**.

Nếu có trình độ Tiến sỹ được xếp vào bậc 3 (thêm 7,5% so với bậc 2): **6.130.000 đồng**.

Bảng lương:

Bậc 1	Bậc 2	Bậc 3	Bậc 4	Bậc 5	Bậc 6	Bậc 7	Bậc 8	Bậc 9	Bậc 10	Bậc 11	Bậc 12	Bậc...
5.304.000	5.702.000	6.130.000	6.590.000	7.084.000	7.615.000	8.186.000	8.800.000	9.460.000	10.170.000	10.933.000	11.753.000	Bậc kế tiếp = Bậc liền kề + 7,5%

IV. CÁCH XẾP LƯƠNG, PHỤ CẤP

1. Trường hợp ký hợp đồng lao động mới

Việc xếp lương khởi điểm đối với hợp đồng lao động được ký kết mới căn cứ vào vị trí việc làm, chuyên môn nghiệp vụ và trình độ đào tạo của người lao động theo Bảng lương theo Bộ Luật lao động.

Thời điểm căn cứ xét nâng bậc lương lần sau theo Bảng lương theo Bộ Luật lao động được tính kể từ ngày ký hợp đồng.

Đối với các vị trí việc làm yêu cầu trình độ từ trung cấp trở lên do cơ quan, đơn vị vận dụng tính thời gian tập sự tương ứng với quy định của Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức hiện hành.

2. Trường hợp ký lại hợp đồng do chuyển xếp từ hợp đồng theo ngạch, bậc theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP sang hợp đồng theo Bộ Luật lao động

Để đảm bảo nguyên tắc Mức lương trong hợp đồng mới không thấp hơn mức lương hiện hưởng, cách tính và việc chuyển đổi được thực hiện như sau: **Mức thu nhập cơ bản theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP** gồm hệ số lương theo ngạch, bậc, phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có) và phụ cấp công vụ (nếu đang làm việc tại cơ quan hành chính nhà nước) để chuyển xếp vào **Bảng lương theo Bộ Luật lao động**. Riêng các loại phụ cấp khác mà người lao động được hưởng hiện nay: phụ cấp chức vụ, phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp độc hại, nguy hiểm, phụ cấp khu vực, phụ cấp lưu động, phụ cấp thu hút, phụ cấp ưu đãi nghề, và các phụ cấp có tính chất tương tự tùy theo ngành nghề, vị trí chức danh cụ thể được quy định... thì người lao động sẽ tiếp tục được hưởng nhưng sẽ được chuyển đổi cho phù hợp tùy theo cách tính từng loại phụ cấp.

Trên cơ sở đó, việc chuyển xếp thực hiện như sau:

Bước 1: Tính Mức thu nhập cơ bản theo Nghị định 204/2004/NĐ-CP

$$\begin{array}{l} \text{Mức thu nhập} \\ \text{cơ bản theo} \\ \text{Nghị định số} \\ \text{204/2004/NĐ-} \\ \text{CP} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Hệ số lương theo} \\ \text{ngạch, bậc và phụ} \\ \text{cấp thâm niên} \\ \text{vượt khung (nếu} \\ \text{có) hiện hưởng} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{1.490.000} \\ \text{đồng} \\ \text{(Mức lương} \\ \text{cơ sở hiện} \\ \text{hành)} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{1,25} \\ \text{(Phụ cấp công vụ} \\ \text{25\% nếu đang} \\ \text{làm việc tại cơ} \\ \text{quan hành chính} \\ \text{nà nước)} \end{array}$$

Bước 2: Căn cứ **Mức thu nhập cơ bản theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP** được tính ở bước 1 để xếp vào bậc lương cao hơn, gần nhất của **Bảng lương theo Bộ Luật lao động**.

Thời gian hưởng lương theo **Bảng lương theo Bộ Luật lao động** được tính kể từ ngày ký quyết định chuyển xếp vào Bảng lương theo Bộ Luật lao

động. Thời điểm căn cứ xét nâng bậc lương lần sau được tính kể từ ngày hưởng lương ở ngạch, bậc cũ.

a) Trường hợp 1: Trường hợp người lao động có Mức thu nhập cơ bản theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP bằng hoặc thấp hơn Bậc 1 của Bảng lương theo Bộ Luật lao động tương ứng.

Ví dụ 1: Bà Nguyễn Thị A ký kết hợp đồng theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP tại một đơn vị sự nghiệp công lập là Trường Mầm non A làm công việc nhân viên cấp dưỡng, đang hưởng mã số 01.009, bậc 7, hệ số 2,08, hưởng từ tháng 01/2019.

Mức thu nhập cơ bản theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP = 2,08 x 1.490.000 = 3.099.200 đồng.

Do Mức thu nhập cơ bản theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP (3.099.200 đồng) thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định (**Bậc 1 Nhân viên phục vụ, cấp dưỡng của Bảng lương theo Bộ Luật lao động**) (4.420.000 đồng) vì vậy người lao động được cơ quan, đơn vị ký kết hợp đồng và xếp vào bậc 1 Nhân viên phục vụ Bảng lương theo Bộ Luật lao động là 4.420.000 đồng.

Lương mới hưởng kể từ thời điểm chuyển xếp. Thời điểm căn cứ xét nâng bậc lương lần sau: 01/2019.

b) Trường hợp 2: Trường hợp người lao động có Mức thu nhập cơ bản theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP cao hơn Bậc 1 của Bảng lương theo Bộ Luật lao động tương ứng.

Ví dụ 2: Ông Trần Văn B ký kết hợp đồng theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP tại một cơ quan hành chính nhà nước là Sở B làm công việc nhân viên lái xe, đang hưởng mã số 01.010, bậc 12/12, hệ số 4.03, phụ cấp công vụ 25%, hưởng từ tháng 11/2019.

Mức thu nhập cơ bản theo Nghị định số 204/2004/NĐ = (4.03 x 1.490.000) + (25% x 4.03 x 1.490.000) = 7.505.875 đồng.

Do mức lương hiện hưởng (7.505.875 đồng) cao hơn **Bậc 1 Nhân viên lái xe của Bảng lương theo Bộ Luật lao động** (4.729.000 đồng) vì vậy cơ quan, đơn vị đối chiếu **Bảng lương Nhân viên lái xe theo Bộ Luật lao động** ký kết hợp đồng mới với người lao động, mức lương cao hơn liền kề của 7.505.875 đồng là **7.703.000** (bậc 11 bảng lương Nhân viên lái xe).

Lương mới hưởng kể từ thời điểm chuyển xếp. Thời điểm căn cứ xét nâng bậc lương lần sau: 11/2019.

3. Phụ cấp

Các loại phụ cấp mà người lao động được hưởng hiện nay: phụ cấp chức vụ, phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp độc hại, nguy hiểm, phụ cấp khu vực, phụ cấp lưu động, phụ cấp thu hút, phụ cấp ưu đãi nghề, và các phụ cấp có tính chất tương tự tùy theo ngành nghề, vị trí chức danh cụ thể được quy định... Nhìn chung có thể chia làm 03 loại:

a) Phụ cấp theo hệ số lương cơ sở

Bao gồm: phụ cấp chức vụ, phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp độc hại, nguy hiểm, phụ cấp khu vực, phụ cấp lưu động và các loại phụ cấp tính theo hệ số lương cơ sở.

Cách tính:

$$\text{Mức tiền phụ cấp theo hệ số} = \text{Mức lương cơ sở hiện hành (1.490.000 đồng)} \times \text{Mức hệ số phụ cấp được hưởng}$$

Ví dụ: Người lao động của Trung tâm A có hệ số phụ cấp khu vực là 0.1.

$$\text{Tiền Phụ cấp khu vực} = 1.490.000 \text{ đồng} \times 0.1 = \mathbf{149.000 \text{ đồng.}}$$

b) Phụ cấp tính theo tỷ lệ phần trăm lương

Bao gồm: phụ cấp thu hút, phụ cấp ưu đãi nghề và các phụ cấp tính theo tỷ lệ phần trăm lương.

Cách tính:

$$\text{Mức tiền phụ cấp theo tỷ lệ phần trăm lương} = \text{Tiền lương cơ bản khi chuyển xếp vào Bảng lương theo Bộ Luật lao động (sau khi chuyển xếp)} \times \text{Mức \% phụ cấp được hưởng}$$

Ví dụ: 01 Nhân viên bảo vệ làm việc tại đơn vị sự nghiệp công lập được chuyển xếp vào bậc 4 **Bảng lương theo Bộ Luật lao động** có mức lương 5.117.000 và được cấp có thẩm quyền cho hưởng mức phụ cấp tính theo phần trăm là 30%.

$$\text{Tiền Phụ cấp tính theo phần trăm} = 5.117.000 \text{ đồng} \times 30\% = \mathbf{1.535.100 \text{ đồng.}}$$

c) Phụ cấp tính theo số tiền tuyệt đối

Bao gồm các khoản tiền phụ cấp, trợ cấp về chế độ, chính sách hỗ trợ cho các đối tượng áp dụng theo văn bản này với số tiền tuyệt đối của cấp có thẩm quyền. Các khoản tiền phụ cấp, trợ cấp này tiếp tục được hưởng đến khi có hướng dẫn mới của cấp có thẩm quyền.

Ví dụ: Nhân viên phục vụ được hỗ trợ 500.000 đồng/người/tháng; Nhân viên bảo vệ được trợ cấp 600.000 đồng/người/tháng và tiền trang phục 600.000 đồng/02 bộ/người/năm (Nghị quyết 07/2019/NQ-HĐND⁷ ngày 31/7/2019 của Hội đồng nhân dân tỉnh Bình Dương).

Như vậy người lao động sau khi được chuyển xếp sẽ được ký hợp đồng với mức lương theo **Bảng lương theo Bộ Luật lao động** và được hưởng phụ cấp tương ứng theo từng loại.

4. Thực hiện nâng lương cho người lao động trong thời gian hợp đồng

Đối tượng quy định tại hướng dẫn này có đủ điều kiện thời gian hợp đồng đủ 24 tháng đối với Mục 1 và đủ 36 tháng đối với Mục 2 và qua đánh giá đạt đủ

⁷ Nghị quyết 07/2019/NQ-HĐND ngày 31/7/2019 của Hội đồng nhân dân tỉnh Bình Dương quy định về chế độ, chính sách hỗ trợ đối với công chức, viên chức, nhân viên và học sinh, sinh viên ngành giáo dục và đào tạo, giáo dục nghề nghiệp tỉnh Bình Dương

02 tiêu chuẩn sau đây trong suốt thời gian hợp đồng thì được nâng 01 bậc lương so với mức lương hiện hưởng:

- Được cấp có thẩm quyền đánh giá từ mức hoàn thành nhiệm vụ trở lên;
- Không vi phạm kỷ luật một trong các hình thức khiển trách, cảnh cáo.

a) Các trường hợp được tính vào thời gian để nâng bậc lương trong thời gian hợp đồng, 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 cấp có thẩm quyền quyết định cử đi làm chuyên gia, đi học, thực tập, công tác, khảo sát ở trong nước, ở nước ngoài nhưng vẫn trong danh sách trả lương của cơ quan, đơn vị.

b) Các trường hợp không được tính vào thời gian để nâng bậc lương trong thời gian hợp đồng, gồm:

- Thời gian nghỉ việc riêng không hưởng lương;

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

- 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 điểm a khoản 4 này.

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 11 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 11 ngày làm việc trở lên tính bằng 01 tháng.

c) Các trường hợp kéo dài thời gian khi xét nâng bậc lương do bị kỷ luật, gồm:

- + Kéo dài 03 (ba) tháng đối với người lao động bị kỷ luật khiển trách.

- + Kéo dài 06 (sáu) tháng đối với trường hợp người lao động bị kỷ luật cảnh cáo hoặc không hoàn thành nhiệm vụ được giao hàng năm.

- + Kéo dài 12 tháng (một năm) đối với trường hợp người lao động bị kỷ luật cách chức.

d) Trường hợp được nâng bậc lương trước thời hạn

Người lao động hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ có thể được xem xét xét nâng bậc lương trước thời hạn. Chế độ nâng bậc lương trước thời hạn của người

lao động do cơ quan, đơn vị xây dựng phù hợp với các quy định pháp luật hiện hành và được quy định trong Quy chế tiền lương, tiền thưởng cho người lao động.

5. Chuyển xếp lương khi người lao động thay đổi trình độ

Đối với các trường hợp hợp đồng theo Bộ Luật lao động khi thay đổi trình độ (có bằng cấp cao hơn) và phù hợp với vị trí việc làm đang đảm trách thì cơ quan, đơn vị ký hợp đồng theo trình độ mới của người lao động. Mức lương mới của người lao động được chuyển xếp cao hơn liền kề với mức lương hiện hưởng. Thời điểm hưởng lương mới và thời điểm căn cứ xét nâng bậc lương được tính kể từ thời điểm ký hợp đồng với mức lương mới.

Ví dụ: Người lao động có trình độ Trung cấp chuyên ngành xây dựng đang công tác tại Ban Quản lý dự án huyện A. Đang hưởng lương Trung cấp bậc 9 số tiền **5.360.000 đồng**. Trong quá trình công tác, Người lao động có bằng tốt nghiệp đại học chuyên ngành xây dựng (phù hợp với vị trí việc làm đang đảm nhận) sẽ được ký hợp đồng theo vị trí việc làm đại học bậc 2 số tiền **5.702.000 đồng** (cao hơn liền kề so với mức lương 5.360.000 đồng). Thời điểm hưởng lương mới và thời điểm căn cứ xét nâng bậc lương tính từ thời điểm cơ quan, đơn vị ký hợp đồng với trình độ đại học.

IV. NGUỒN THỰC HIỆN CHI TRẢ LƯƠNG CHO HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG, MỨC TIỀN LƯƠNG THAM GIA BẢO HIỂM XÃ HỘI

1. Nguồn kinh phí thực hiện hợp đồng lao động

a) Đối với cơ quan hành chính: được bố trí trong dự toán chi hoạt động thường xuyên được cơ quan có thẩm quyền giao hàng năm theo phân cấp ngân sách hiện hành.

b) Đơn vị sự nghiệp công lập do ngân sách nhà nước bảo đảm một phần hoặc toàn bộ kinh phí chi thường xuyên: kinh phí bảo đảm hoạt động thường xuyên được cấp có thẩm quyền giao hàng năm và từ nguồn thu hoạt động sự nghiệp của đơn vị theo quy định của pháp luật.

2. Về mức tiền lương tham gia bảo hiểm xã hội của người lao động

Tiền lương đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc của người lao động là mức lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác (khoản 1 Điều 3 Thông tư số 23/2015/TT-BLĐTBXH ngày 23/06/2015 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện về tiền lương của Nghị định 05/2015/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động). Trong đó:

- Mức lương theo công việc hoặc chức danh là mức lương trong thang, bảng lương theo Bộ Luật lao động do cơ quan, đơn vị xây dựng;

- Phụ cấp lương là khoản tiền bù đắp các yếu tố về điều kiện lao động, tính chất phức tạp công việc, điều kiện sinh hoạt, mức độ thu hút lao động chưa được tính đến hoặc tính chưa đầy đủ trong mức lương theo công việc hoặc chức danh của thang, bảng lương. Các khoản phụ cấp để cộng vào tham gia bảo hiểm xã hội bao gồm phụ cấp chức vụ, chức danh; phụ cấp trách nhiệm; phụ cấp nặng

nhọc, độc hại, nguy hiểm; phụ cấp thâm niên; phụ cấp khu vực; phụ cấp lưu động; phụ cấp thu hút và các khoản phụ cấp có tính chất tương tự (Điều 6 Quyết định số 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam) trừ các khoản phụ cấp do Trung ương quy định không thuộc đối tượng phải đóng bảo hiểm xã hội.

- Các khoản bổ sung khác là khoản tiền ngoài mức lương, phụ cấp lương và có liên quan đến thực hiện công việc hoặc chức danh trong hợp đồng lao động.

V. TRIỂN KHAI THỰC HIỆN

1. Khi mức lương tối thiểu vùng hay lương cơ sở thay đổi thì cập nhật lại bảng lương dựa trên mức lương tối thiểu vùng hay lương cơ sở mới theo cách tính trên.

2. Khi xây dựng hoặc sửa đổi thang, bảng lương thì cơ quan, đơn vị phải thống nhất ý kiến với tổ chức Công đoàn của cơ quan, đơn vị về thang, bảng lương và công bố công khai tại nơi làm việc của người lao động trước khi thực hiện. Trường hợp cơ quan, đơn vị áp dụng theo **Bảng lương theo Bộ Luật lao động** (theo bảng mẫu kèm theo) thì không cần thống nhất với Sở Nội vụ trước khi thực hiện. Trường hợp cơ quan, đơn vị xây dựng hoặc sửa đổi thang, bảng lương khác với hướng dẫn tại văn bản này thì phải thống nhất với Sở Nội vụ trước khi thực hiện.

3. Các trường hợp hợp đồng lao động hưởng mức lương theo ngạch, bậc, hệ số theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP chưa chuyển xếp theo Bộ Luật lao động hoặc các trường hợp đã chuyển xếp theo hướng dẫn của công văn số 19/SNV-CCVC thì tạm dừng chi trả tiền lương đã chuyển xếp (trả tối đa đến hết tháng 09/2020), để tiến hành chuyển xếp theo hướng dẫn này (căn cứ mức lương theo ngạch, bậc, hệ số trước khi chuyển xếp theo Công văn số 19/SNV-CCVC). Thời gian thực hiện bắt đầu từ khi văn bản này được ban hành, và phải hoàn tất trong năm 2020.

4. Đơn vị sự nghiệp công lập tự đảm bảo chi thường xuyên và đơn vị sự nghiệp công lập tự đảm bảo chi thường xuyên và chi đầu tư tùy thuộc vào nguồn tài chính của cơ quan, đơn vị mình thực hiện xây dựng thang bảng lương cho các hợp đồng lao động làm các công việc tại Nghị định số 68/2000/NĐ-CP và các trường hợp hợp đồng khác theo Bộ Luật lao động của đơn vị mình, đảm bảo các nguyên tắc xây dựng thang bảng lương cho người lao động và không thấp hơn Bảng lương theo Bộ Luật lao động kèm theo văn bản này. Riêng các chức danh lãnh đạo (Giám đốc, Phó Giám đốc) là viên chức vẫn tiếp tục xếp lương theo ngạch, bậc, hệ số theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP, các chức danh còn lại thực hiện chuyển sang hợp đồng theo Bộ Luật lao động.

5. Tùy thuộc vào điều kiện thực tế, các cơ quan, đơn vị không nhất thiết phải ký kết hợp đồng lao động đối với các cá nhân để làm các công việc tại Nghị định số 68/2000/NĐ-CP mà có thể thực hiện hình thức **thuê dịch vụ** thông qua doanh nghiệp cung cấp dịch vụ. Hình thức ký kết hợp đồng theo mục II Thông tư số 15/2001/TT-BTCCBCP ngày 11/4/2001 của Bộ Trưởng, Trưởng Ban Tổ

chức - Cán bộ Chính phủ được sửa đổi tại Khoản 2 Điều 4 Thông tư số 03/2019/TT-BNV.

6. Đối với người lao động hợp đồng theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP trước ngày Nghị định số 25/CP ngày 23/5/1993 của Chính phủ có hiệu lực thì vẫn tiếp tục xếp lương theo ngạch, bậc, hệ số theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP và không thực hiện ký kết hợp đồng lao động theo Nghị định số 161/2018/NĐ-CP và Thông tư số 03/2019/TT-BNV.

7. Căn cứ quy định tại Điều 102 và Điều 103 Bộ luật Lao động, để có cơ sở chi trả các chế độ phụ cấp, trợ cấp, nâng bậc lương, tiền thưởng cho người lao động thì cơ quan, đơn vị có trách nhiệm xây dựng Quy chế tiền lương, tiền thưởng cho người lao động hoặc quy định các nội dung này trong Quy chế chi tiêu nội bộ để áp dụng tại cơ quan, đơn vị gồm các nội dung:

a) Về chế độ tiền lương: bao gồm các nội dung mức lương cơ bản, tỷ lệ đóng bảo hiểm xã hội, thử việc, cách tính lương, các khoản phụ cấp, kỳ hạn trả lương, tiền lương làm thêm giờ, công tác phí, các khoản phúc lợi khác...

b) Về nâng lương: bao gồm các nội dung về các điều kiện được xét nâng lương (nâng lương thường xuyên theo niên hạn và nâng lương trước thời hạn), thủ tục xét nâng lương, thời gian xét nâng bậc lương...

c) Về tiền thưởng: bao gồm các nội dung về mức tiền thưởng, đối tượng, điều kiện thưởng và các loại tiền thưởng như Tết Âm lịch, ngày Quốc khánh, Tết Dương lịch...

Quá trình xây dựng Quy chế phải có sự tham gia ý kiến và thống nhất của tổ chức Công đoàn cơ sở. Sau khi xây dựng xong quy chế, cơ quan đơn vị phải thực hiện công bố công khai tại nơi làm việc để người lao động được biết, thực hiện.

Trên đây là văn bản hướng dẫn thực hiện thang, bảng lương theo Bộ luật Lao động của Sở Nội vụ (thay thế công văn số 19/SNV-CCVC ngày 07/01/2020 về hướng dẫn các cơ quan, đơn vị về hợp đồng lao động và xây dựng thang bảng lương theo Bộ luật Lao động). Trong quá trình triển khai thực hiện nếu có khó khăn vướng mắc đề nghị các cơ quan, đơn vị liên hệ với Phòng Công chức, Viên chức – Sở Nội vụ tỉnh Bình Dương, số điện thoại: (0274) 3828.944 để được hướng dẫn./.

Nơi nhận:

- Như trên;
- UBND tỉnh (b/c);
- Ban Tổ chức Tỉnh ủy;
- Bảo hiểm Xã hội tỉnh;
- Lưu: VT. SNV(12).



Nguyễn Văn Minh

THANG BẢNG LƯƠNG CÁC TRƯỜNG HỢP HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG THEO BỘ LUẬT LAO ĐỘNG
(Áp dụng từ ngày ban hành đến khi có quy định về lương tối thiểu vùng mới hoặc khi có hướng dẫn mới)
(Ban hành kèm theo Công văn số 1239/SNV-CCVC ngày 07/9/2020 của Sở Nội vụ tỉnh Bình Dương)

Lương tối thiểu vùng năm 2020: 4420000

I. Chức danh công việc 02 năm nâng lương	Cách tính lương theo Luật lao động	Bậc 1	Bậc 2	Bậc 3	Bậc 4	Bậc 5	Bậc 6	Bậc 7	Bậc 8	Bậc 9	Bậc 10	Bậc 11	Bậc 12	Bậc...
1. Nhân viên phục vụ, tạp vụ, cấp dưỡng, Bảo vệ, trông giữ phương tiện trụ sở cơ quan nhà nước	Lương cơ bản bậc 1 = Lương tối thiểu vùng	4,420,000	4,641,000	4,873,000	5,117,000	5,373,000	5,642,000	5,924,000	6,220,000	6,531,000	6,858,000	7,201,000	7,561,000	Bậc kế tiếp = Bậc liền kề + 5%
2. Nhân viên kỹ thuật (đã qua đào tạo nghề), Lái xe	Lương cơ bản bậc 1 = Lương tối thiểu vùng + 7%	4,729,000	4,965,000	5,213,000	5,474,000	5,748,000	6,035,000	6,337,000	6,654,000	6,987,000	7,336,000	7,703,000	8,088,000	Bậc kế tiếp = Bậc liền kề + 5%
3. Lao động có trình độ Trung cấp	Lương cơ bản bậc 1 = Lương tối thiểu vùng + 10%	4,862,000	5,105,000	5,360,000	5,628,000	5,909,000	6,204,000	6,514,000	6,840,000	7,182,000	7,541,000	7,918,000	8,314,000	Bậc kế tiếp = Bậc liền kề + 5%
II. Chức danh công việc 03 năm nâng lương	Cách tính lương theo Luật lao động	Bậc 1	Bậc 2	Bậc 3	Bậc 4	Bậc 5	Bậc 6	Bậc 7	Bậc 8	Bậc 9	Bậc 10	Bậc 11	Bậc 12	Ghi chú
1. Lao động có trình độ Cao đẳng	Lương cơ bản bậc 1 = Lương tối thiểu vùng + 15%	5,083,000	5,464,000	5,874,000	6,315,000	6,789,000	7,298,000	7,845,000	8,433,000	9,065,000	9,745,000	10,476,000	11,262,000	Bậc kế tiếp = Bậc liền kề + 7.5%
2. Lao động có trình độ Đại học và sau Đại học	Lương cơ bản bậc 1 = Lương tối thiểu vùng + 20%	5,304,000	5,702,000	6,130,000	6,590,000	7,084,000	7,615,000	8,186,000	8,800,000	9,460,000	10,170,000	10,933,000	11,753,000	Bậc kế tiếp = Bậc liền kề + 7.5%