

Số: 10 /TTr-HĐQT

Cà Mau, ngày 24...tháng 4 năm 2023

TỜ TRÌNH
Về việc thông qua Hệ thống thang, bảng lương
theo vị trí việc làm của người lao động

Kính gửi: Đại hội đồng cổ đông Công ty cổ phần Cấp nước Cà Mau.

Căn cứ Điều lệ Công ty cổ phần Cấp nước Cà Mau năm 2021;

Căn cứ tình hình thực tế về tổ chức, hoạt động sản xuất, kinh doanh của Công ty cổ phần Cấp nước Cà Mau;

Theo đề nghị của Ban điều hành Công ty cổ phần Cấp nước Cà Mau về việc thông qua Hệ thống thang, bảng lương theo vị trí việc làm của người lao động tại Tờ trình số 14/TTr-CNCM ngày 21/4/2023.

Hội đồng quản trị Công ty cổ phần Cấp nước Cà Mau (Công ty) kính trình Đại hội đồng cổ đông thông qua Hệ thống thang, bảng lương theo vị trí việc làm của người lao động với các nội dung như sau:

1. Mục tiêu:

- Việc sắp xếp Hệ thống thang, bảng lương theo vị trí việc làm phù hợp với tổ chức sản xuất kinh doanh của Công ty trong điều kiện, hoàn cảnh hiện nay và phù hợp với xu hướng chung.

- Tạo điều kiện thuận lợi cho Công ty khi điều chuyển hoặc sắp xếp công việc của người lao động trong các bộ phận, đơn vị trực thuộc; giúp Công ty tăng năng suất, tăng doanh thu.

- Đảm bảo quyền và nghĩa vụ của người lao động trong Công ty; tạo sự công bằng trong vấn đề thu nhập của người lao động ở từng vị trí công việc. Trong đó, mỗi nhóm công việc từ lao động quản lý, lao động trực tiếp, lao động gián tiếp đã được xếp thành nhóm công việc và xác định mức lương riêng cho từng nhóm cụ thể.

- Khuyến khích người lao động an tâm công tác, học hỏi để nâng cao tay nghề và gắn bó lâu dài với Công ty.

2. Phạm vi áp dụng:

- Việc sắp xếp lương theo vị trí việc làm áp dụng cho toàn thể lao động quản lý, lao động gián tiếp và lao động trực tiếp.

- Xác định nhóm công việc cụ thể cho người lao động thuộc các phòng chuyên môn, xí nghiệp và chi nhánh trực thuộc Công ty.

- Chuyển lương theo từng vị trí có độ chênh lệch giãn cách giữa các nhóm công việc.

3. Phương pháp xây dựng:

3.1. Người quản lý Công ty:

- Chủ tịch HĐQT.

- Ban Tổng giám đốc.

- Trưởng Ban kiểm soát và Kế toán trưởng.

Chế độ chính sách tiền lương của người quản lý Công ty thực hiện theo quy định riêng.

3.2. Lao động quản lý:

+ Trưởng phòng; Giám đốc xí nghiệp.

+ Phó phòng; Phó giám đốc xí nghiệp; Giám đốc chi nhánh.

+ Phó giám đốc chi nhánh.

3.3. Lao động gián tiếp:

+ Nhân viên nghiệp vụ (nhóm 1): Thực hiện các công việc chuyên môn tại các phòng.

+ Nhân viên nghiệp vụ (nhóm 2): Văn thư; thủ kho; thủ quỹ; nhân viên văn phòng các bộ phận, đơn vị trực thuộc; các công việc khác...

+ Nhân viên bảo vệ, tạp vụ.

+ Nhân viên lái xe con, xe tải dưới 3.5 tấn.

+ Nhân viên lái xe chuyên dùng, xe tải từ 3.5 tấn trở lên.

3.4. Lao động trực tiếp:

+ Công nhân nhóm 1: Vận hành; cơ khí.

+ Công nhân nhóm 2: Ghi thu; kỹ thuật đồng hồ; thi công xây dựng công trình và các công việc khác.

+ Công nhân nhóm 3: Thi công đường ống.

4. Điều kiện điều chỉnh:

- Trường hợp khi chuyển sang lương theo vị trí việc làm, nếu tổng thu nhập (lương và phụ cấp) cao hơn lương cũ thì người lao động được hưởng theo lương mới.

- Trường hợp khi chuyển sang lương theo vị trí việc làm, nếu tổng thu nhập từ lương (lương và phụ cấp) bị thấp hơn lương hiện hưởng thì Công ty sẽ xét hỗ trợ cho người lao động sáu (06) tháng để ổn định cuộc sống, kể từ sau tháng chuyển xếp lương liền kề (chỉ áp dụng 01 lần cho lần chuyển lương từ thang bảng lương cũ sang thang bảng lương theo vị trí việc làm này); nguồn để hỗ trợ trích từ quỹ tiền lương của người lao động; trình tự thủ tục lập danh sách chi trả theo quy định Công ty.

5. Nguồn chi phí và thời gian thực hiện:

- Nguồn chi: Quỹ lương kế hoạch của Công ty.

- Thời gian thực hiện: Năm 2023.

- Trình tự thực hiện: Ban điều hành phối hợp Ban chấp hành Công đoàn cơ sở, Đoàn thanh niên và lãnh đạo các bộ phận, đơn vị trực thuộc Công ty tổ chức, nghiên cứu triển khai thực hiện theo nguyên tắc dân chủ, minh bạch, công khai.

Kính trình Đại hội đồng cổ đông thường niên năm 2023 thông qua./.

Tài liệu kèm theo: Thuyết minh Hệ thống thang, bảng lương theo vị trí việc làm của người lao động.

Nơi nhận:

- Như trên;
- HĐQT, BKS, BDH Công ty;
- Website Công ty;
- Lưu: VT, TK HĐQT.

**TM. HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ
CHỦ TỊCH**



Hồ Tấn Luật

**CÔNG TY CỔ PHẦN
CẤP NƯỚC CÀ MAU**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Số: 14 /TTr-CNCM

Cà Mau, ngày 21 tháng 4 năm 2023

TỜ TRÌNH

**Về việc thông qua Hệ thống thang, bảng lương
theo vị trí việc làm của người lao động**

Kính gửi: Hội đồng quản trị Công ty cổ phần Cấp nước Cà Mau.

Căn cứ Bộ luật Lao động năm 2019;

Căn cứ Nghị định của Chính phủ quy định về mức lương tối thiểu vùng của từng thời điểm;

Căn cứ Điều lệ Công ty cổ phần Cấp nước Cà Mau năm 2021 đã được Đại hội đồng cổ đông thông qua;

Căn cứ Biên bản số 22/BB-CNCM ngày 20/4/2023 về việc thống nhất Hệ thống thang, bảng lương theo vị trí việc làm;

Căn cứ theo tình hình thực tế của Công ty cổ phần Cấp nước Cà Mau;

Trên cơ sở ý kiến của Ban chấp hành Công đoàn cơ sở Công ty cổ phần Cấp nước Cà Mau về Hệ thống thang, bảng lương theo vị trí việc làm tại Biên bản số 05/BB-CĐCS ngày 21/4/2023.

Ban điều hành Công ty cổ phần Cấp nước Cà Mau (Công ty) kính trình Hội đồng quản trị các nội dung chủ yếu như sau:

- Công ty từ khi thực hiện cổ phần hóa đến nay vẫn kế thừa theo Hệ thống thang, bảng lương của Công ty TNHH MTV, theo đó phát sinh những vấn đề bất cập như: thực hiện nâng lương theo định kỳ cho NLĐ dẫn đến khác biệt về thu nhập, cùng một vị trí công việc nhưng NLĐ được hưởng mức lương khác nhau.

- Khi thực hiện cổ phần hóa, trong đó có giảm lao động dẫn đến người lao động khiếu kiện kéo dài làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty

- Từ những nguyên nhân nêu trên, Công ty thực hiện xây dựng Hệ thống thang, bảng lương theo vị trí việc làm cho NLĐ để đảm bảo sự công bằng, tạo động lực phấn đấu cho NLĐ và phù hợp với tình hình thực tế hiện nay tại Công ty.

1. Phạm vi áp dụng:

- Việc sắp xếp lương theo vị trí việc làm áp dụng cho toàn thể lao động quản lý, lao động gián tiếp và lao động trực tiếp.
- Xác định nhóm công việc cụ thể cho NLD thuộc các phòng chuyên môn, xí nghiệp và chi nhánh trực thuộc Công ty.
- Chuyển lương theo từng vị trí có độ chênh lệch giãn cách giữa các nhóm công việc.

2. Phương pháp xây dựng:

- Người quản lý Công ty: Thực hiện theo quy định riêng.
- Lao động quản lý: Trưởng phòng; Giám đốc xí nghiệp; Phó phòng, Phó giám đốc xí nghiệp; Giám đốc chi nhánh; Phó giám đốc chi nhánh.
- Lao động gián tiếp: Nhân viên nghiệp vụ (nhóm 1); Nhân viên nghiệp vụ (nhóm 2); Nhân viên bảo vệ, tạp vụ; Nhân viên lái xe con và xe tải;
- Lao động trực tiếp: Công nhân nhóm 1; Công nhân nhóm 2; Công nhân nhóm 3.

3. Nguyên tắc xếp lương:

- Người lao động sau khi hết thời gian thử việc, nếu đạt yêu cầu sẽ được Công ty bố trí phân công công việc phù hợp theo trình độ chuyên môn đào tạo và được xếp lương theo thỏa thuận trên cơ sở vị trí việc làm phù hợp với trình độ, tay nghề lao động.
- Trường hợp, người lao động có trình độ chuyên môn giỏi, tay nghề cao hoặc đáp ứng được nhu cầu cần thiết của Công ty nếu có nhu cầu làm việc và được Công ty tiếp nhận thì được xếp lương với chức danh công việc và mức lương theo thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động. Được ký kết hợp đồng không xác định thời hạn.
- Trường hợp khác, việc xếp lương sẽ do người sử dụng lao động xem xét quyết định và được thỏa thuận trong hợp đồng lao động hoặc quy định khác của người sử dụng lao động.

4. Nâng lương:

Thực hiện theo quy định của Công ty

5. Xử lý chuyển tiếp:

Khi chuyển lương theo vị trí việc làm nếu thu nhập của NLD thấp hơn so với mức lương hiện hưởng thì Công ty sẽ thực hiện bù khoản chênh lệch này, trong thời gian 06 tháng để NLD ổn định cuộc sống.

6. Nguồn chi phí:

Được chi từ Quỹ tiền lương kế hoạch của Công ty.

7. Thời gian thực hiện:

Hệ thống thang, bảng lương theo vị trí việc làm áp dụng thực hiện kể từ năm 2023.

Ban điều hành kính trình Hội đồng quản trị Công ty xem xét, tham mưu trình Đại hội đồng cổ đông thường niên năm 2023 để thông qua, thực hiện./.

Tài liệu kèm theo: Thuyết minh Hệ thống thang, bảng lương theo vị trí việc làm của người lao động.

Nơi nhận:

- Như trên;
- BĐH Công ty;
- Lưu: VT, P.TCNS.

TỔNG GIÁM ĐỐC



Trần Hoàng Khện

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc



THUYẾT MINH
HỆ THỐNG THANG, BẢNG LƯƠNG
THEO VỊ TRÍ VIỆC LÀM CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG
CÔNG TY CỔ PHẦN CẤP NƯỚC CÀ MAU

Cà Mau, năm 2023

**THUYẾT MINH
HỆ THỐNG THANG, BẢNG LƯƠNG
THEO VỊ TRÍ VIỆC LÀM CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG**

*(Kèm theo Tờ trình số 14/TTr-BĐH ngày 21 tháng 4 năm 2023
của Ban điều hành Công ty cổ phần Cấp nước Cà Mau)*

I. CĂN CỨ PHÁP LÝ

Căn cứ Bộ luật Lao động năm 2019;

Căn cứ Nghị định số 53/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ quy định về lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với công ty có cổ phần, vốn góp chi phối của nhà nước;

Căn cứ Nghị định số 38/2022/NĐ-CP ngày 12/6/2022 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động;

Thông tư số 28/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/09/2016 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện quy định về lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với công ty cổ phần, vốn góp chi phối của Nhà nước;

Căn cứ Công văn số 2086/BLĐTBXH-TLĐLĐVN ngày 17/6/2022 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam về việc chỉ đạo triển khai Nghị định số 38/2022/NĐ-CP ngày 12/6/2022 của Chính phủ về lương tối thiểu;

Căn cứ Điều lệ Công ty cổ phần Cấp nước Cà Mau đã được Đại hội đồng cổ đông thông qua;

Theo tình hình tổ chức hoạt động sản, xuất kinh doanh của Công ty Cổ phần Cấp nước Cà Mau.

II. KHÁI QUÁT

- Công ty cổ phần Cấp nước Cà Mau (Công ty) là doanh nghiệp cổ phần hóa, nhà nước nắm giữ 71,49% vốn điều lệ, Công ty hoạt động theo Luật doanh nghiệp từ tháng 02/2016.

- Nhiệm vụ chính của Công ty là khai thác, cung cấp nước sạch phục vụ cho nhu cầu sử dụng nước của người dân tại thành phố Cà Mau và trung tâm các huyện thuộc tỉnh Cà Mau.

- Cơ cấu bộ máy tổ chức:

- + Hội đồng quản trị.
- + Ban kiểm soát.
- + Ban điều hành công ty (Ban Tổng giám đốc và Kế toán trưởng).
- + 05 phòng chuyên môn (Phòng Tổ chức Nhân sự, Phòng Kế toán Tài vụ, Phòng Kế hoạch Kinh doanh, Phòng Cấp nước an toàn, Phòng Kỹ thuật).
- + 03 xí nghiệp (Xí nghiệp Cấp nước thành phố Cà Mau 1, Xí nghiệp Cấp nước thành phố Cà Mau 2, Xí nghiệp Xây lắp - Cơ điện).
- + Xí nghiệp Cấp nước và Môi trường Năm Căn được nhà nước giao quản lý hộ, theo dõi và hạch toán riêng.
- + 08 chi nhánh (Chi nhánh cấp nước Thới Bình, Chi nhánh cấp nước U Minh, Chi nhánh cấp nước Trần Văn Thời, Chi nhánh cấp nước Sông Đốc, Chi nhánh cấp nước Phú Tân, Chi nhánh cấp nước Cái Nước, Chi nhánh cấp nước Đầm Dơi, Chi nhánh cấp nước Ngọc Hiển).
- + Xem phụ lục 3: sơ đồ tổ chức của Công ty.

Công ty từ khi thực hiện cổ phần hóa đến nay vẫn kế thừa áp dụng Hệ thống thang, bảng lương của Công ty TNHH MTV; theo đó, phát sinh những vấn đề bất cập như: cùng một vị trí công việc nhưng người lao động (NLĐ) được hưởng mức lương khác nhau dẫn đến khác biệt về thu nhập và tồn tại NLĐ có mức lương cao hơn cấp lãnh đạo phòng dẫn đến chưa tạo được động lực phấn đấu cho NLĐ trong Công ty.

Từ những lý do trên, Công ty thực hiện xây dựng Hệ thống thang, bảng lương theo vị trí việc làm cho lao động quản lý, lao động gián tiếp, lao động trực tiếp (NLĐ) để đảm bảo sự hài hòa, tạo động lực phấn đấu cho NLĐ và phù hợp với tình hình thực tế hiện nay tại Công ty.

III. MỤC TIÊU

1. Mục tiêu tổng quát

- Việc sắp xếp Hệ thống thang, bảng lương theo vị trí việc làm để đảm bảo quyền lợi và nghĩa vụ của NLĐ trong Công ty.

- Phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh thực tế hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty và phù hợp với xu hướng phát triển chung của mô hình công ty cổ phần hiện nay.

- Tạo sự hài hòa trong vấn đề thu nhập của NLĐ ở từng vị trí công việc đã được Công ty bố trí, sắp xếp.

2. Mục tiêu cụ thể

- Để xác định mức lương riêng, cụ thể cho từng nhóm chức danh, vị trí công việc từ lao động quản lý, lao động gián tiếp và lao động trực tiếp.

- Làm cơ sở để người sử dụng lao động (NSDLĐ) tuyển dụng, thỏa thuận mức lương theo công việc hoặc chức danh ghi trong hợp đồng lao động và trả lương cho NLD.

- Tạo điều kiện thuận lợi cho Công ty khi điều chuyển, bổ nhiệm hoặc sắp xếp công việc của NLD trong các bộ phận, đơn vị trực thuộc.

- Góp phần tăng năng suất lao động và tạo điều kiện cho NLD an tâm công tác, học hỏi để nâng cao tay nghề và gắn bó lâu dài với Công ty.

IV. PHẠM VI ÁP DỤNG VÀ PHƯƠNG PHÁP XÂY DỰNG

1. Phạm vi áp dụng

- Việc sắp xếp lương theo vị trí việc làm áp dụng cho toàn thể lao động quản lý, lao động gián tiếp và lao động trực tiếp.

- Xác định nhóm công việc cụ thể cho NLD thuộc các phòng chuyên môn, xí nghiệp và chi nhánh trực thuộc Công ty.

- Chuyển lương theo từng vị trí việc làm có độ chênh lệch giãn cách giữa các nhóm công việc.

2. Nguyên tắc xây dựng

- Căn cứ chức năng, nhiệm vụ, tổ chức sản xuất và sắp xếp bố trí lao động, Công ty xây dựng thang lương, bảng lương theo chức danh, vị trí việc làm để trả lương cho NLD.

- NLD làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường, mức lương thấp nhất không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng.

- Đảm bảo hài hòa lợi ích của NSDLĐ và NLD.

- Tham khảo ý kiến của Công đoàn cơ sở Công ty khi xây dựng thang lương, bảng lương.

3. Phương pháp xây dựng

Trên cơ sở phân tích, đánh giá từng vị trí công việc, tiến hành nhóm các công việc có cùng chức năng, yêu cầu kiến thức, kỹ năng tương tự nhau được tập hợp thành nhóm, mỗi nhóm công việc được quy định thành một chức danh cho công việc tùy theo tầm quan trọng của nhóm công việc để làm cơ sở xác định thang lương, bảng lương. Cụ thể:

3.1. Người quản lý Công ty, gồm:

- Chủ tịch HĐQT.

- Ban Tổng giám đốc.

- Kế toán trưởng.

- Trưởng Ban kiểm soát.

Tiền lương của người quản lý công ty thực hiện theo quy định riêng.

3.2. Người lao động

3.2.1. Lao động quản lý (N1), gồm:

- Nhóm N1.1: Trưởng phòng; Giám đốc xí nghiệp.
- Nhóm N1.2: Phó phòng; Phó giám đốc xí nghiệp; Giám đốc chi nhánh.
- Nhóm N1.3: Phó giám đốc chi nhánh.

3.2.2. Lao động gián tiếp (N2), gồm:

- Nhóm N2.1: Nhân viên nghiệp vụ (nhóm 1).
- Nhóm N2.2: Nhân viên nghiệp vụ (nhóm 2).
- Nhóm N2.3: Nhân viên lái xe con, xe tải dưới 3.5 tấn.
- Nhóm N2.4: Nhân viên lái xe chuyên dùng, xe tải từ 3.5 tấn trở lên.
- Nhóm N2.5: Nhân viên bảo vệ, tạp vụ.

3.2.3. Lao động trực tiếp (N3), gồm:

- Nhóm N3.1: Công nhân nhóm 1.
- Nhóm N3.2: Công nhân nhóm 2.
- Nhóm N3.3: Công nhân nhóm 3.

3.3. Thang lương, bảng lương của người lao động

3.3.1. Bậc lương

- Đối với lao động quản lý: Tối đa 04 bậc lương, từ bậc thứ 2 trở đi, bậc sau cao hơn bậc trước liền kề là 10%.

- Đối với lao động gián tiếp và lao động trực tiếp: Tối đa 06 bậc lương, từ bậc thứ 2 trở đi, bậc sau cao hơn bậc trước liền kề là 07%.

- Hiện tại, mức lương tối thiểu vùng theo Nghị định số 38/2022/NĐ-CP ngày 12/6/2022 của Chính phủ quy định áp dụng đối với khu vực thành phố Cà Mau thuộc Vùng 2 là 4.160.000 đồng/tháng; theo đó, mức lương thấp nhất của bậc lương thấp nhất Công ty xây dựng cao hơn 10% so với mức lương tối thiểu vùng, với số tiền là 4.576.000 đồng.

- Khi nhà nước thay đổi chính sách hoặc điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng, tùy theo tình hình thực tế, khả năng tài chính và kết quả sản xuất kinh doanh hàng năm mà Công ty xem xét, điều chỉnh tăng hoặc giảm cho phù hợp.

3.3.2. Mức lương theo vị trí việc làm

- Lao động quản lý (N1):

- + Mức lương Nhóm N1.1 cao hơn so với Nhóm N1.2 là 15%;
- + Mức lương Nhóm N1.2 cao hơn so với Nhóm N2.1 là 15%;
- + Mức lương Nhóm N1.3 cao hơn so với Nhóm N2.1 là 05%.

- Lao động gián tiếp (N2):

- + Mức lương Nhóm N2.1 cao hơn so với Nhóm N2.2 là 15%;
- + Mức lương Nhóm N2.2 cao hơn so với Nhóm N2.5 là 30%;
- + Mức lương Nhóm N2.3 cao hơn so với Nhóm N2.5 là 35%;
- + Mức lương Nhóm N2.4 cao hơn so với Nhóm N2.3 là 07%.
- + Mức lương Nhóm N2.5 cao hơn mức lương tối thiểu vùng là 10%;

- Lao động trực tiếp (N3):

- + Mức lương Nhóm N3.1 cao hơn so với Nhóm N3.2 là 07%;
- + Mức lương Nhóm N3.2 cao hơn so với Nhóm N3.3 là 07%;
- + Mức lương Nhóm N3.3 cao hơn so với Nhóm N2.5 là 25%.

3.4. Phương pháp xây dựng mức lương tổng quát

Hàng năm, căn cứ vào kết quả thực hiện của năm trước liền kề và kế hoạch sản xuất kinh doanh, Công ty xây dựng quỹ tiền lương kế hoạch cho người quản lý và NLD.

Hàng tháng, trên cơ sở tiền lương kế hoạch đã được phê duyệt, Công ty tạm ứng tối đa 90% để trả lương cho người quản lý và NQL. Cuối năm, căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh, Công ty xác định và quyết toán tiền lương thực hiện; theo đó, cách trả lương cho người lao động như sau:

Tiền lương là số tiền mà NSDLĐ trả cho NLD theo thỏa thuận để thực hiện công việc, bao gồm: mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác (nếu có). Tổng thu nhập thực tế hàng tháng sẽ được tính theo hiệu quả sản xuất kinh doanh và không thấp hơn mức lương theo nhóm vị trí việc làm.

3.4.1 Cách trả lương tổng quát như sau:

$$M_{TL} = L_{KH} \times 90\%$$

$$M_{TL} = L_{CB} + PC (P_{TN} + P_{CV}) + K_{BS}$$

Trong đó:

M_{TL} : Mức tiền lương

L_{KH} : Tiền lương kế hoạch hàng năm

L_{CB} : Mức lương theo nhóm vị trí việc làm

P_{TN} : Phụ cấp thâm niên

P_{CV} : Phụ cấp chức vụ LD quản lý liên tục (hiện tại và tương đương)

K_{BS} : Các khoản bổ sung khác

3.4.2. Mức tiền lương: là khoản tạm ứng tối đa 90% tiền lương kế hoạch.
Cơ cấu mức tiền lương bao gồm:

$$M_{TL} = L_{CB} + PC (P_{TN} + P_{CV}) + K_{BS}$$

Trong đó cơ cấu:

$$M_{TL} = 90\% \text{ Lương kế hoạch}$$

$$L_{CB} = 80\% M_{TL}$$

$$PC = P_{TN} + P_{CV} = \text{tối đa không quá } 12\% M_{TL}$$

$$K_{BS} = M_{TL} - L_{CB} - P_{TN} - P_{CV} = \text{Phần còn lại, tối đa } 8\% M_{TL}$$

3.4.3. Phụ cấp thâm niên:

- Mức phụ cấp thâm niên tối đa là 12% mức tiền lương, bao gồm phụ cấp thâm niên tính theo thời gian công tác và phụ cấp thâm niên tính theo thời gian giữ chức vụ quản lý liên tục (hiện tại và tương đương):

$$PC = P_{TN} + P_{CV}. \text{ Cụ thể:}$$

TT	Diễn giải	Mức phụ cấp	Ghi chú
I	Nhóm Lao động Quản lý		
1	Nhóm N1.1		
	+ Từ 1 năm đến 5 năm	60.000 đồng/năm	
	+ Trên 5 năm	900.000 đồng	
2	Nhóm N1.2		
	+ Từ 1 năm đến 5 năm	60.000 đồng/năm	
	+ Trên 5 năm	700.000 đồng	
3	Nhóm N1.3		
	+ Từ 1 năm đến 5 năm	60.000 đồng/năm	
	+ Trên 5 năm	500.000 đồng	
II	Nhóm LĐ gián tiếp, LĐ trực tiếp		
	+ Từ 1 năm đến 10 năm	50.000 đồng/năm	
	+ Từ trên 10 năm đến 15 năm	700.000 đồng	
	+ Từ trên 15 năm đến 20 năm	1.000.000 đồng	
	+ Từ trên 20 năm	1.500.000 đồng	

- Thời gian tính thâm niên được xác định như sau:

+ Đối với Nhóm lao động quản lý: Thời gian tính thâm niên là thời gian giữ chức vụ liên tục, bao gồm chức vụ hiện tại và chức vụ tương đương. Thời gian gián đoạn và thời gian không giữ chức vụ được tính theo thâm niên của NLD không giữ chức vụ.

+ Đối với Nhóm lao động còn lại: Thời gian tính thâm niên là thời gian làm việc liên tục, không gián đoạn.

+ Trường hợp không xác định được thời gian liên tục thì căn cứ vào thời gian đóng bảo hiểm xã hội liên tục.

+ Thời gian tính phụ cấp thâm niên chỉ tính từ khi NLD tham gia công tác tại Công ty.

- Mức tiền lương dùng để tuyển dụng, thỏa thuận ký hợp đồng lao động, tính đóng BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ là mức lương cơ bản theo nhóm vị trí việc làm (L_{CB}) và các khoản phụ cấp ($P_{TN} + P_{CV}$).

3.4.4. Các khoản bổ sung khác K_{BS} (nếu có): Là khoản chênh lệch giữa Mức tiền lương (M_{TL}) trừ đi Mức tiền lương cơ bản (L_{CB}) và Phụ cấp (PC). Khoản này không cố định và phụ thuộc vào tiền lương kế hoạch và các khoản phụ cấp.

Cách chia khoản bổ sung (K_{BS}): Được quy định cụ thể trong Quy chế trả lương của Công ty.

V. XẾP LƯƠNG, NÂNG LƯƠNG VÀ XỬ LÝ CHUYỂN TIẾP

1. Nguyên tắc xếp lương

- Đối với NLD đang làm việc tại Công ty: Công ty thực hiện chuyển xếp sang thang, bảng lương theo vị trí việc làm, căn cứ vào chức danh, công việc NLD đảm nhận để xếp vào mức lương theo vị trí việc làm đó.

- NLD sau khi hết thời gian thử việc, nếu đạt yêu cầu sẽ được Công ty bố trí, phân công công việc phù hợp theo tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật công nhân, trình độ chuyên môn đào tạo và được xếp lương theo thỏa thuận theo nguyên tắc: Được phân công ở vị trí việc làm thuộc nhóm chức danh nào, thì được hưởng mức lương theo vị trí việc làm đó được ghi trong Hợp đồng lao động, phụ lục hợp đồng (nếu có), phù hợp với Quy chế trả lương của Công ty.

- Mức lương của công việc hoặc chức danh giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường trong thang, bảng lương do Công ty xác định nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

2. Xếp lương

2.1. Cách xếp lương:

- Đối với NLD đang làm việc tại Công ty căn cứ vào chức danh công việc NLD đảm nhận, tổ chức thực hiện việc thỏa thuận xếp lương theo quy định.

- Sau khi NLD thử việc đạt yêu cầu và được ký kết hợp đồng lao động; NLD được bổ nhiệm, phân công, điều chuyển sang đơn vị khác; miễn nhiệm, bãi nhiệm, cách chức; do sắp xếp, bố trí lại cơ cấu tổ chức, thì căn cứ vào chức danh

công việc đảm nhiệm theo vị trí việc làm để xếp lương theo đúng chức danh công việc được phân công, theo nguyên tắc xếp lương trên.

- Trường hợp, NLD có trình độ chuyên môn giỏi, tay nghề cao hoặc đáp ứng được nhu cầu cần thiết của Công ty; nếu có nhu cầu làm việc và được Công ty tiếp nhận thì được xếp lương với chức danh công việc và mức lương theo thỏa thuận giữa NLD và NSDLĐ và được ký kết hợp đồng lao động theo quy định của Công ty.

- Trường hợp khác, việc xếp lương sẽ do NSDLĐ xem xét quyết định và được thỏa thuận trong hợp đồng lao động hoặc quy định khác của NSDLĐ.

2.2. Các nhóm chức danh công việc của NLD:

2.2.1. Lao động quản lý:

- Trưởng phòng; Giám đốc xí nghiệp.
- Phó phòng; Phó giám đốc xí nghiệp; Giám đốc chi nhánh.
- Phó giám đốc chi nhánh.

2.2.2. Lao động gián tiếp:

- Nhân viên nghiệp vụ (nhóm 1): Thực hiện các công việc chuyên môn tại các phòng chuyên môn nghiệp vụ tại Công ty.

- Nhân viên nghiệp vụ (nhóm 2): Văn thư; Thủ kho; Thủ quỹ; Nhân viên văn phòng các bộ phận, đơn vị trực thuộc (Thu ngân tại quầy; Bộ phận một cửa; Giao nhận hồ sơ; Chăm sóc khách hàng; Giải quyết khách hàng; Quản lý khách hàng; Đối soát thu hộ tiền nước; Vật tư; Nhân viên kế toán, chiết tính các đơn vị trực thuộc; Công việc văn phòng; ...); các công việc khác...

- Nhân viên lái xe con, xe tải dưới 3.5 tấn.
- Nhân viên lái xe chuyên dùng, xe tải từ 3.5 tấn trở lên.
- Nhân viên bảo vệ, tạp vụ.

2.2.3. Lao động trực tiếp:

- Công nhân nhóm 1: Vận hành; Cơ khí.

- Công nhân nhóm 2: Các công việc thuộc Tổ xử lý tổng hợp thuộc P.KHKD; Tổ Chống thất thoát và Kiểm định đồng hồ nước thuộc P.CNAT; Nhóm kỹ thuật của Đội tổng hợp thuộc XNCN TPCM1, XNCN TPCM2; Đội thi công thuộc XN XL-CD, cụ thể:

- + Cúp, mở nước;
- + Xác định đối tượng sử dụng nước để ký hợp đồng;
- + Kiểm tra các trường hợp chỉ số ĐHN tăng/giảm bất thường;
- + Sửa chữa, kiểm định ĐHN; Lấy chỉ số ĐHN (mờ, ngập sâu);
- + Kiểm tra áp lực mạng; Kiểm tra ĐHN tổng;

+ Giám sát, nghiệm thu (công tác: lắp đặt, cải tạo, thay...ĐHN, sửa chữa ống bê);

+ Ghi, thu;

+ Thi công xây dựng công trình;

+ Các công việc khác.

* Riêng công nhân cấp nước khối huyện được xếp vào Công nhân nhóm 2.

- Công nhân nhóm 3: Thi công đường ống.

3. Tăng lương, nâng lương

Căn cứ vào các quy định hiện hành của Nhà nước, hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh và nguồn tài chính của Công ty để xem xét tăng lương, nhằm kích thích tinh thần làm việc của NLĐ Công ty.

Công ty không thực hiện nâng lương thường xuyên theo định kỳ cho NLĐ. Chế độ nâng lương cho NLĐ tại Công ty do NSDLĐ (hoặc người được ủy quyền) thực hiện và được thỏa thuận trong Hợp đồng lao động hoặc quy định của NSDLĐ.

3.1. Tăng lương:

3.1.1. Điều kiện:

- Nhà nước thực hiện tăng lương tối thiểu vùng;
- Hoạt động sản xuất, kinh doanh của Công ty có hiệu quả;
- Khả năng tài chính của Công ty;
- Tiền lương bình quân kế hoạch được điều chỉnh tăng.

3.1.2. Trình tự, thủ tục:

- Ban điều hành Công ty trình NSDLĐ xem xét, quyết định tăng lương cho toàn thể NLĐ khi đáp ứng đủ các điều kiện nêu trên.

- Trường hợp các chế độ, chính sách của Nhà nước thay đổi giảm như: mức tiền lương tối thiểu vùng, hiệu quả sản xuất kinh doanh của Công ty thấp,... thì Công ty thực hiện điều chỉnh giảm theo tỷ lệ tương ứng.

3.2. Nâng lương: Công ty chỉ thực hiện xét nâng lương cho NLĐ đối với các trường hợp sau đây:

3.2.1. Nâng lương do có sáng kiến cải tiến trong hoạt động sản xuất, kinh doanh:

a) Điều kiện:

- Có sáng kiến cải tiến kỹ thuật, cải tiến thiết bị, công nghệ ứng dụng vào hoạt động sản xuất kinh doanh mang lại hiệu quả về quản lý, về kinh tế,... cho Công ty.

- Hoặc, thực hiện các nhiệm vụ được giao mang lại hiệu quả cao, làm giảm các chi phí cho Công ty.

b) Trình tự, thủ tục:

- NLD báo cáo kết quả sáng kiến, cải tiến của mình cho lãnh đạo Công ty.

- Tổng giám đốc chủ trì phối hợp với các đơn vị đoàn thể và Trưởng các phòng chuyên môn, đơn vị đề lập hồ sơ, thủ tục trình NSDLĐ xem xét, quyết định.

- Mức tăng lương: Tùy theo kết quả mang lại cho Công ty, xem xét mức lương đề nghị tăng phù hợp.

Cụ thể:

+ Đối với lao động quản lý: Tối đa 04 bậc lương, từ bậc thứ 02 trở đi, bậc sau cao hơn bậc trước liền kề là 10%.

+ Đối với lao động gián tiếp và lao động trực tiếp: Tối đa 06 bậc lương, từ bậc thứ 02 trở đi, bậc sau cao hơn bậc trước liền kề là 07%.

+ Nếu NLD đề xuất mức lương tăng thêm cao hơn quy định của Công ty, thì NSDLĐ tham vấn các cơ quan chuyên môn của tỉnh để căn cứ thực hiện.

3.2.2. Trường hợp khác:

Để thu hút, tạo nguồn và sử dụng nhân tài trong quá trình quản lý, sản xuất, kinh doanh của Công ty. Công ty thực hiện chính sách ưu đãi thu hút nhân tài bằng hình thức giao kết Hợp đồng lao động và thỏa thuận mức lương theo vị trí việc làm của Hệ thống thang, bảng lương Công ty. Trường hợp NLD yêu cầu điều kiện cao hơn thì NSDLĐ tham vấn ý kiến của các cơ quan chuyên môn của tỉnh để thực hiện.

4. Xử lý chuyển tiếp

4.1. Nguyên tắc chuyển tiếp:

- Trường hợp khi chuyển sang thực hiện trả lương theo vị trí việc làm, nếu tổng thu nhập mới của NLD (lương và các khoản phụ cấp) **bằng hoặc cao hơn** tổng thu nhập cũ thì NLD hưởng theo mức mới.

- Trường hợp khi chuyển sang thực hiện trả lương theo vị trí việc làm, nếu tổng thu nhập mới của NLD (lương và các khoản phụ cấp) **thấp hơn** tổng thu nhập cũ thì Công ty sẽ xem xét hỗ trợ cho người lao động sáu (06) tháng (bằng mức lương hiện hưởng) để NLD ổn định cuộc sống, kể từ sau tháng chuyển xếp lương liền kề (*chỉ áp dụng 01 lần cho lần chuyển xếp từ thang bảng lương cũ sang thang, bảng lương theo vị trí việc làm này*) và việc hỗ trợ lương như trên chỉ áp dụng đối với NLD hưởng lương thời gian, không thực hiện đối với NLD hưởng lương khoán. Nguồn để hỗ trợ được trích từ Quỹ tiền lương của NLD.

- Khi sắp xếp tổ chức hoặc không bổ nhiệm lại người lao động giữ chức vụ quản lý, Công ty sẽ bố trí công việc mới và xếp lại mức lương phù hợp với công việc NLD được phân công.

- Khi Công ty điều chuyển NLD từ vị trí công việc này sang vị trí công việc khác thì xếp lương theo vị trí công việc tương ứng mà NLD được phân công.

- Trường hợp NLD không đồng thuận với mức lương sau khi chuyển xếp theo vị trí việc làm, thì Ban điều hành Công ty phối hợp Công đoàn cơ sở làm việc với NLD. Sau khi làm việc, nếu NLD vẫn không đồng ý theo mức lương mới thì hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động và Công ty chi trả trợ cấp cho người lao động theo quy định.

4.2. Trình tự, thủ tục:

- Ban điều hành Công ty chủ trì phối hợp với Ban chấp hành công đoàn cơ sở Công ty và chỉ đạo các bộ phận chuyên môn thực hiện việc chuyển xếp lương theo vị trí việc làm cho NLD.

VI. NGUỒN CHI PHÍ VÀ THỜI GIAN THỰC HIỆN

1. Nguồn chi: Quỹ tiền lương kế hoạch của Công ty.

2. Thời gian:

- Thực hiện từ năm 2023 (đến khi có văn bản sửa đổi, bổ sung hoặc thay thế).

- Hệ thống thang, bảng lương có hiệu lực thi hành khi được Đại hội đồng cổ đông thường niên năm 2023 thông qua.

VII. ĐỀ XUẤT, KIẾN NGHỊ

1. Kiến nghị các cơ quan chuyên môn cấp tỉnh xem xét, góp ý để Công ty hoàn thiện và áp dụng thực hiện.

2. Hội đồng quản trị Công ty cho ý kiến để trình Đại hội đồng cổ đông thường niên năm 2023 thông qua thực hiện.

3. Ban chấp hành Công đoàn cơ sở, Tổ đối thoại định kỳ phối hợp với Ban điều hành Công ty để giải thích cho NLD hiểu, thực hiện.

4. Ban Kiểm soát Công ty tổ chức giám sát và hỗ trợ Ban điều hành trong quá trình thực hiện việc chuyển xếp lương cũ sang lương mới theo vị trí việc làm đạt hiệu quả cao.

VIII. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Trưởng các phòng chuyên môn, đơn vị trực thuộc Công ty có trách nhiệm thông qua Hệ thống thang, bảng lương theo vị trí việc làm tại đơn vị mình.

2. Ban điều hành Công ty chủ trì, phối hợp với Ban chấp hành Công đoàn cơ sở và Trưởng các phòng chuyên môn, đơn vị trực thuộc Công ty tổ chức triển

khai thực hiện “Hệ thống thang, bảng lương theo vị trí việc làm được thông qua” theo nguyên tắc dân chủ, minh bạch, công khai.

3. NSDLĐ (hoặc người được ủy quyền) thỏa thuận với NLĐ ký lại Hợp đồng hoặc Phụ lục Hợp đồng lao động theo mức lương vị trí việc làm.

4. Trong quá trình triển khai thực hiện, nếu NLĐ nào không đồng thuận với mức lương mới chuyển xếp theo vị trí việc làm thì Ban điều hành phối hợp với Công đoàn cơ sở làm việc trực tiếp với NLĐ đó để giải quyết theo quy định.

5. Ban điều hành Công ty nghiên cứu, xây dựng Quy chế trả lương và Quy chế phân phối lương cho NLĐ kịp thời đúng theo quy định.

6. Trong quá trình thực hiện nếu gặp khó khăn, vướng mắc thì Ban điều hành báo cáo Hội đồng quản trị bằng văn bản và đề ra giải pháp xử lý để Hội đồng quản trị xem xét, cho ý kiến thực hiện./.

Hồ sơ kèm theo:

- Phụ lục 1: Thang, bảng lương theo vị trí việc làm của người lao động.
- Phụ lục 2: Cách xây dựng mức lương theo nhóm công việc.
- Phụ lục 3: Sơ đồ tổ chức Công ty.
- Phụ lục 4: Tờ trình số 14/TTr-CNCM ngày 21/4/2023 của Ban điều hành Công ty về việc thông qua Hệ thống thang bảng, lương theo vị trí việc làm của người lao động.
- Phụ lục 5: Biên bản số 05/BB-CĐCS ngày 21/4/2023 của Ban chấp hành công đoàn cơ sở Công ty về Hệ thống thang, bảng lương theo vị trí việc làm.
- Phụ lục 6: Bảng tổng hợp mức tiền lương và phụ cấp của NLĐ theo Thang bảng lương vị trí việc làm.

Nơi nhận:

- HĐQT Công ty;
- BKS, BDH Công ty;
- Website công ty;
- Lưu: VT, P.TCNS.

TỔNG GIÁM ĐỐC



Trần Hoàng Khện

Phụ lục 1:

**THANG BẢNG LƯƠNG THEO VỊ TRÍ VIỆC LÀM
CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG**

Nhóm chức danh, vị trí công việc	Mức lương	Phụ cấp thâm niên		Các khoản bổ sung khác
		PC tính theo t/g công tác	PC tính theo t/g giữ chức vụ	
N1 - Lao động quản lý		Phụ cấp thâm niên bao gồm: Phụ cấp tính theo thời gian công tác liên tục của NLD	Phụ cấp tính theo thời gian liên tục giữ chức danh hiện tại và tương đương của NLD	Là khoản chênh lệch giữa Mức tiền lương (M _{TL}) trừ đi Mức tiền lương cơ bản (L _{CB}) và Phụ cấp (PC)
N1.1 - Trưởng phòng, Giám đốc xí nghiệp	9.047.000			
N1.2 - Phó phòng, Phó giám đốc Xí nghiệp, Giám đốc chi nhánh	7.867.000			
N1.3 - Phó giám đốc chi nhánh	7.183.000			
N2 - Lao động gián tiếp				
N2.1 - Nhân viên nghiệp vụ - nhóm 1	6.841.000			
N2.2 - Nhân viên nghiệp vụ - nhóm 2	5.949.000			
N2.3 - Nhân viên lái xe con; xe tải dưới 3,5T	6.178.000			
N2.4 - Nhân viên lái xe chuyên dùng; xe tải ≥ 3,5T	6.610.000			
N2.5 - Nhân viên bảo vệ, tạp vụ	4.576.000			
N3 - Lao động trực tiếp				
N3.1 - Công nhân nhóm 1	6.548.000			
N3.2 - Công nhân nhóm 2	6.120.000			
N3.3 - Công nhân nhóm 3	5.720.000			

1. Mức lương trong bảng lương theo vị trí việc làm của NLD được gọi là lương cơ bản.

2. Phụ cấp thâm niên của NLD được tính theo thời gian công tác và thời gian giữ chức vụ hiện tại (liên tục và tương đương).

Mức thâm niên được tính theo năm (năm công tác/năm giữ chức vụ).

Mức phụ cấp: đã được nêu cụ thể tại mục 3.4.3, phần IV Bảng thuyết minh này.

3. Mức lương và Phụ cấp là cơ sở để tính đóng BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ và các chế độ khác theo quy định của pháp luật lao động.

4. Tỷ lệ làm căn cứ xét nâng lương cho NLD:

Khi NLD đảm bảo đủ các điều kiện được nêu tại mục 3.3, phần V Bảng thuyết minh này Công ty sẽ xem xét nâng mức lương. Tỷ lệ điều chỉnh tăng lương cụ thể như sau:

1. Đối với Lao động quản lý:

- Mức 2: Được điều chỉnh tăng 10% so với lương cơ bản.

- Mức 3: Được điều chỉnh tăng 10% so với mức 2.

- Mức 4: Được điều chỉnh tăng 10% so với mức 3.

2. Đối với Lao động gián tiếp và Lao động trực tiếp:

- Mức 2: Được điều chỉnh tăng 07% so với lương cơ bản.

- Mức 3: Được điều chỉnh tăng 07% so với mức 2.

- Mức 4: Được điều chỉnh tăng 07% so với mức 3.

- Mức 5: Được điều chỉnh tăng 07% so với mức 4.

- Mức 6: Được điều chỉnh tăng 07% so với mức 5.

Phụ lục 2:**CÁCH XÂY DỰNG MỨC LƯƠNG THEO NHÓM CÔNG VIỆC**

Căn cứ theo Nghị định 38/2022/NĐ-CP ngày 12/6/2022 quy định mức lương tối thiểu vùng (MLTTV) đối với NLĐ làm việc theo hợp đồng lao động. Theo đó, mức lương tối thiểu vùng của khu vực thành phố Cà Mau là 4.160.000 đồng/tháng, hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/7/2022.

Công ty chọn nhóm công việc “Nhân viên bảo vệ, tạp vụ” làm chuẩn để từ đó xây dựng mức lương cho các nhóm công việc khác như sau: Mức lương thấp nhất của bậc lương thấp nhất Công ty xây dựng cao hơn 10% so với mức lương tối thiểu vùng 4.160.000 đồng, với cách tính $4.160.000 + (4.160.000 \times 10\%) = 4.576.000$ đồng. Mức này đảm bảo NLĐ làm công việc giản đơn trong điều kiện lao động bình thường không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng theo quy định.

Nhóm chức danh, vị trí công việc		Mức lương	Cách tính (làm tròn số)
N1	Lao động quản lý		
N1.1	Trưởng phòng, Giám đốc xí nghiệp	9.047.000	$N1.1 = 7.867.000 + (7.867.000 \times 15\%)$
N1.2	Phó phòng, Phó giám đốc Xí nghiệp, Giám đốc chi nhánh	7.867.000	$N1.2 = 6.841.000 + (6.841.000 \times 15\%)$
N1.3	Phó giám đốc chi nhánh	7.183.000	$N1.3 = 6.841.000 + (6.841.000 \times 05\%)$
N2	Lao động gián tiếp		
N2.1	Nhân viên nghiệp vụ - nhóm 1	6.841.000	$N2.1 = 5.949.000 + (5.949.000 \times 15\%)$
N2.2	Nhân viên nghiệp vụ - nhóm 2	5.949.000	$N2.2 = 4.576.000 + (4.576.000 \times 30\%)$
N2.3	Nhân viên lái xe con; xe tải dưới 3,5T	6.178.000	$N2.3 = 4.576.000 + (4.576.000 \times 35\%)$
N2.4	Nhân viên lái xe chuyên dùng; xe tải $\geq 3,5T$	6.610.000	$N2.4 = 6.178.000 + (6.178.000 \times 07\%)$
N2.5	Nhân viên bảo vệ, tạp vụ	4.576.000	$N2.3 = 4.160.000 + (4.160.000 \times 10\%)$
N3	Lao động trực tiếp		
N3.1	Công nhân nhóm 1	6.548.000	$N3.1 = 6.120.000 + (6.120.000 \times 07\%)$
N3.2	Công nhân nhóm 2	6.120.000	$N3.2 = 5.720.000 + (5.720.000 \times 07\%)$
N3.3	Công nhân nhóm 3	5.720.000	$N3.3 = 4.576.000 + (4.576.000 \times 25\%)$

Phụ lục 3:

SƠ ĐỒ BỘ MÁY TỔ CHỨC CỦA CÔNG TY

