UBND THÀNH PHỐ HÀ NỘI
CÔNG TY TNHH MỘT THÀNH VIÊN
ĐẦU TƯ PHÁT TRIỂN THỦY LỢI HÀ NỘI

QUY CHẾ
NÂNG BẬC LƯƠNG, BẬC THỢ

HÀ NỘI, NĂM 2022

UBND THÀNH PHỐ HÀ NỘI
CÔNG TY TNHH MỘT THÀNH VIÊN
ĐẦU TƯ PHÁT TRIỂN THỦY LỢI HÀ NỘI

Số: 52 /QĐ-TLHN-TCHC

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

Hà Nội, ngày 28 tháng 12 năm 2022

QUYẾT ĐỊNH

Về việc ban hành Quy chế nâng bậc lương, bậc thợ, chuyển ngạch lương Công ty TNHH Một thành viên Đầu tư phát triển Thủy lợi Hà Nội

CHỦ TỊCH CÔNG TY TNHH MỘT THÀNH VIÊN ĐẦU TƯ PHÁT TRIỂN THỦY LỢI HÀ NỘI

Căn cứ Luật doanh nghiệp số 68/2014/QH13 ngày 26/11/2014;

Căn cứ Luật Lao động số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019;

Căn cứ Luật Bảo hiểm xã hội số 54/2014/QH13 ngày 20/11/2014;

Căn cứ Nghị định số 51/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ quy định quản lý lao động, tiền lương và tiền thưởng đối với người lao động làm việc trong Công ty TNHH một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ;

Căn cứ Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động

Căn cứ Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/09/2016 của Bộ Lao động thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện quản lý lao động, tiền lương và tiền thưởng đối với người lao động làm việc trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ;

Căn cứ Quyết định số 579/QĐ-UBND ngày 29/01/2021 của UBND Thành phố Hà Nội về việc phê duyệt Điều lệ Tổ chức và hoạt động của Công ty TNHH một thành viên Đầu tư phát triển Thủy lợi Hà Nội;

Căn cứ Quyết định số 38/2022/QĐ-UBND ngày 27/10/2022 của UBND Thành phố Hà Nội, ban hành Quy trình, định mức kinh tế kỹ thuật trong quản lý, khai thác công trình thủy lợi trên địa bàn thành phố Hà Nội;

Căn cứ Quyết định số 13/QĐ-TLHN-TCHC ngày 04/4/2022 của Công ty TNHH Một thành viên Đầu tư phát triển Thủy lợi Hà Nội về việc phê duyệt Quy chế làm việc của Công ty;

Theo đề nghị của Trưởng phòng Tổ chức - Hành chính.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Phê duyệt và ban hành kèm theo Quyết định này Quy nâng bậc lương, bậc thợ, chuyển ngạch lương của Công ty TNHH Một thành viên Đầu tư phát triển Thủy lợi Hà Nội, gồm 03 Chương, 10 Điều.

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký. Ban lãnh đạo Công ty; Trưởng các phòng: Tổ chức - Hành chính, Kế hoạch - Kỹ thuật và Cơ điện, Quản lý nước và Công trình thủy lợi, Tài chính - Kế toán; Giám đốc các Xí nghiệp Thủy lợi: Đông Anh, Gia Lâm, Sóc Sơn, Mê Linh, Giám đốc Xí nghiệp Cung cấp nước thô và Tư vấn xây dựng và các đơn vị liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận:
- Như điều 2;
- Công đoàn Công ty;
- Kiểm soát viên;
- Các Tổ, Cụm trực thuộc Xí nghiệp;
- Lưu: VT, TCHC(Đinh Văn Tuấn).

CHỦ TỊCH

M.S.D.N: 0100764400 - C.T.N.H.H - CÔNG TY TNHH MỘT THÀNH VIÊN ĐẦU TƯ PHÁT TRIỂN THỦY LỢI HÀ NỘI - H. ĐÔNG ANH - T.P HÀ NỘI

Trần Thanh Toàn

UBND THÀNH PHỐ HÀ NỘI
CÔNG TY TNHH MỘT THÀNH VIÊN
ĐẦU TƯ PHÁT TRIỂN THUỶ LỢI HÀ NỘI

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

QUY CHẾ
NÂNG BẬC LƯƠNG, BẬC THỢ, CHUYỂN NGẠCH LƯƠNG CỦA CÔNG TY TNHH MỘT THÀNH VIÊN ĐTPT THỦY LỢI HÀ NỘI

(Ban hành kèm theo Quyết định số: 57/QĐ-TLHN-TCHC ngày 28 tháng 12 năm 2022 của Chủ tịch Công ty TNHH một thành viên Đầu tư phát triển Thủy lợi Hà Nội)

Chương I
QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh:

Quy chế này quy định các nguyên tắc, nội dung, quản lý, quá trình thực hiện xét nâng lương, bậc thợ, chuyển ngạch lương (sau đây viết tắt là Hội đồng nâng bậc lương) và các chế độ khác có liên quan theo quy định của Nhà nước, đối với tất cả cán bộ, nhân viên, người lao động đang làm việc trong Công ty TNHH một thành viên Đầu tư phát triển Thuỷ lợi Hà Nội.

Điều 2. Đối tượng áp dụng:

- Quy chế này áp dụng đối với tất cả cán bộ công nhân viên đang làm việc trong Công ty; bao gồm cả các chức danh: Chủ tịch Công ty, Tổng Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Kế toán trưởng và Kiểm soát viên (sau đây viết tắt là CBCNVLĐ).
- Quy chế này không áp dụng đối với người làm việc theo chế độ hợp đồng thử việc, hợp đồng khoán việc, hợp đồng thời vụ.

Điều 3. Nguyên tắc xét nâng bậc lương, bậc thợ, chuyển ngạch lương:

- Bảo đảm công khai, công bằng, dân chủ, khách quan và đúng quy định;
- Mốc thời gian xác định tính nâng lương, bậc thợ, chuyển ngạch lương, cụ thể như sau:

+ Đối với các chức danh: Chủ tịch Công ty, Tổng Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Kế toán trưởng và Kiểm soát viên, xác định theo mốc thời gian ghi trong quyết định của UBND thành phố Hà Nội;

+ Đối với tất cả cán bộ, nhân viên và người lao động (sau đây viết tắt là người lao động), xác định từ ngày 01 tháng 01 hằng năm hoặc ghi trong quyết định tuyển dụng hoặc quyết định nâng bậc lương lần trước của người lao động.

- Căn cứ kết quả hoạt động sản xuất, kinh doanh; mức độ hoàn thành công việc được giao của cá nhân và tập thể đơn vị và quỹ lương thực hiện hằng năm của Công ty.

Chương II
NHỮNG QUY ĐỊNH CỤ THỂ

Điều 4. Hội đồng nâng bậc lương:

1. Thành lập Hội đồng nâng bậc lương Công ty, gồm có:

- Chủ tịch Công ty: Chủ tịch Hội đồng.
- Tổng Giám đốc: Phó Chủ tịch thường trực Hội đồng.
- Chủ tịch Công đoàn Công ty: Phó Chủ tịch Hội đồng.
- Các Phó Tổng giám đốc: Ủy viên.
- Kế toán trưởng: Ủy viên.
- Kiểm soát viên: Ủy viên.
- Trưởng các phòng chuyên môn, nghiệp vụ và Giám đốc các Xí nghiệp trực thuộc: Ủy viên.
- Trưởng phòng Tổ chức - Hành chính: Ủy viên thường trực kiêm thư ký Hội đồng.
- Bí thư Đoàn thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh Công ty: Ủy viên.

2. Nhiệm vụ của Hội đồng nâng bậc lương Công ty:

- Hằng năm, Hội đồng nâng bậc lương Công ty tổ chức xét nâng lương, bậc thợ, chuyển ngạch lương đối với tất cả người lao động đang làm việc trong Công ty; nguyên tắc tập thể, biểu quyết theo đa số
- Vào Quý I hằng năm, Trưởng phòng Tổ chức – Hành chính chủ trì và phối hợp với các đơn vị để tổng hợp, thẩm định hồ sơ đề nghị xét nâng lương, bậc thợ, chuyển ngạch lương; phân loại từng đối tượng, lập kế hoạch và hồ sơ đề nghị Chủ tịch Công ty xem xét, quyết định.
- Đối với trường hợp người lao động phải học và thi nâng bậc thợ, phòng Tổ chức – Hành chính chủ động liên hệ với các Trường có đủ cơ sở pháp nhân, lập hồ sơ và trình Chủ tịch Công ty quyết định.

Điều 5. Điều kiện, tiêu chuẩn xét nâng bậc lương, bậc thợ, chuyển ngạch lương:

Tất cả người lao động phải đảm bảo đủ các điều kiện và tiêu chuẩn sau:

5.1. Điều kiện chung:

- Chấp hành tốt chủ trương, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước; nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể và các quy chế nội bộ của Công ty;
- Có thời gian làm việc liên tục trong khoảng thời gian giữ bậc trở lên và đều được Công ty đánh giá và công nhận danh hiệu thi đua từ "Lao động tiên tiến" trở lên.

5.2. Tiêu chuẩn nâng bậc lương:

- Đối tượng bao gồm: Kỹ sư, Cử nhân, Kỹ thuật viên; Nhân viên văn thư, Nhân viên lái xe, Nhân viên bảo vệ;

- Đảm bảo đủ thời gian giữ bậc như sau:

+ Thời gian làm việc liên tục 02 năm (đủ 24 tháng) đối với các ngạch có mức lương khởi điểm bậc 01, tương ứng với hệ số lương cấp bậc thấp hơn 2,34;

+ Thời gian làm việc liên tục 03 năm (đủ 36 tháng) đối với các ngạch có mức lương khởi điểm bậc 01, tương ứng với hệ số lương cấp bậc từ 2,34 trở lên.

- Hồ sơ đề nghị xét duyệt bao gồm:

+ Đơn đề nghị nâng bậc lương của cá nhân.

+ Biên bản họp xét đề nghị nâng bậc lương của đơn vị.

+ Bản nhận xét, đánh giá quá trình làm việc trong thời gian giữ bậc của đơn vị.

+ Quyết định bổ nhiệm, điều động, luân chuyển (nếu có).

+ Quyết định bậc lương hiện đang hưởng.

5.3. Tiêu chuẩn nâng bậc thợ.

- Đối tượng bao gồm: Công nhân vận hành, sửa chữa máy bơm điện và công nhân thủy nông.

- Đảm bảo đủ thời gian giữ bậc như sau:

5.3.1. Đối với công nhân vận hành, sửa chữa máy bơm điện:

+ Bậc 1 lên bậc 2 là 2 năm

+ Bậc 2 lên bậc 3 là 3 năm

+ Bậc 3 lên bậc 4 là 4 năm

+ Bậc 4 lên bậc 5 là 5 năm

+ Bậc 5 lên bậc 6 là 6 năm

+ Bậc 6 lên bậc 7 là 7 năm

5.3.2. Đối với công nhân thủy nông:

+ Bậc 1 lên bậc 2 là 2 năm

+ Bậc 2 lên bậc 3 là 3 năm

+ Bậc 3 lên bậc 4 là 4 năm

+ Bậc 4 lên bậc 5 là 5 năm

+ Bậc 5 lên bậc 6 là 6 năm

+ Bậc 6 lên bậc 7 là 7 năm

- Hồ sơ đề nghị xét duyệt bao gồm:

+ Đơn đề nghị nâng bậc thợ của cá nhân.

+ Biên bản họp xét đề nghị nâng bậc thợ của đơn vị.

+ Bản nhận xét, đánh giá quá trình làm việc trong thời gian giữ bậc thợ của đơn vị.

+ Quyết định bổ nhiệm, điều động, luân chuyển (nếu có).

+ Quyết định bậc lương hiện đang hưởng.

5.4. Tiêu chuẩn chuyển xếp ngạch lương.

- Đảm bảo các tiêu chuẩn quy định tại mục 5.1 Điều này.

- Được Công ty cử đi đào tạo hoặc được Công ty đồng ý cho đi học theo nguyện vọng (tự túc chi phí đi học) để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, do thay đổi công việc đang làm thì được xem xét để chuyển xếp ngạch bậc lương cho phù hợp với ngạch, bậc của công việc và trình độ đã được đào tạo.

- Có trình độ đào tạo đúng chuyên ngành phù hợp với vị trí công việc và nhiệm vụ được giao.

- Hồ sơ đề nghị xét duyệt, bao gồm:

+ Biên bản họp xét đề nghị chuyển ngạch của đơn vị.

+ Bản tự kê khai tiêu chí của CB, CNV chuyển ngạch.

+ Bản nhận xét, đánh giá CB, CNV chuyển ngạch.

+ Đơn xin xét chuyển xếp ngạch, bậc lương.

+ Bản kiểm điểm cá nhân.

+ Quyết định bậc lương hiện hưởng.

+ Quyết định hoặc văn bản của Chủ tịch, Tổng Giám đốc Công ty cử hoặc đồng ý cho đi học.

+ Bằng tốt nghiệp Đại học, Cao đẳng (bản sao công chứng).

+ Bảng điểm và Quyết định công nhận tốt nghiệp (bản sao công chứng).

+ Hồ sơ học sinh, sinh viên trong quá trình học tập (nếu có).

+ Chứng chỉ ngoại ngữ, tin học (bản sao công chứng) (nếu có).

5.5. Đối với các chức danh: Chủ tịch Công ty, Tổng Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Kế toán trưởng và Kiểm soát viên: Thực hiện theo quy định của UBND thành phố Hà Nội và Sở Nội vụ Hà Nội.

Điều 6. Các trường hợp được tính vào thời gian để xét nâng bậc lương:

- 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 06 tháng trở xuống (trong thời gian giữ bậc) theo quy định của Pháp luật về bảo hiểm xã hội;

- Thời gian được Công ty quyết định cử đi học, thực tập, công tác nhưng vẫn trong danh sách trả lương của Công ty.

Điều 7. Thời gian không được tính để xét nâng bậc lương:

- Thời gian nghỉ việc riêng không hưởng lương;

- Thời gian đi học, thực tập, công tác vượt quá thời hạn do Công ty quyết định;

- Thời gian bị đình chỉ công tác, bị tạm giữ, tạm giam và các loại thời gian làm việc khác ngoài quy định tại Điều 6 của Quy chế này.

Tổng các loại thời gian không được tính để xét nâng bậc lương thường xuyên quy định tại Điều 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 hàng 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.

Điều 8. Thời gian bị kéo dài xét nâng bậc lương:

Trong thời gian giữ bậc lương hiện tại, nếu cán bộ, công nhân viên, người lao động có thông báo hoặc quyết định bằng văn bản của cấp có thẩm quyền là không hoàn thành nhiệm vụ được giao hàng năm hoặc bị kỷ luật (Đảng, chính quyền, Đoàn thể) từ hình thức khiển trách trở lên thì bị kéo dài thời gian tính nâng bậc so với thời gian quy định là 01 năm (Nếu rơi vào năm trước đến thời hạn nâng bậc lương thì trừ ngay chính năm đó, nếu rơi vào năm cuối của thời hạn, thì không thuộc diện xét nâng bậc của năm đó).

Điều 9. Nâng bậc lương trước thời hạn:

Những trường hợp được xem xét nâng bậc lương trước thời hạn 06 tháng, phải đạt được danh hiệu Bằng khen cấp Thành phố Hà Nội trở lên.

Chương III
ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 10. Quy chế này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký quyết định ban hành và được phổ biến đến toàn thể các đơn vị, cán bộ, nhân viên và người lao động trong Công ty.

Trong quá trình tổ chức thực hiện nếu nội dung nào có vướng mắc hoặc chưa phù hợp, các đơn vị tổng hợp bằng văn bản và gửi về Công ty qua phòng Tổ chức - Hành chính để tổng hợp, trình Ban Lãnh đạo Công ty xem xét điều chỉnh, sửa đổi, bổ sung cho phù hợp./.