



LILAMA 18.1

CÔNG TY CỔ PHẦN LILAMA 18.1
LILAMA 18.1 JSC

OFFICE : 104-106 TRAN LUU Str. – AN PHU Ward – Dist. 2 – HCM City

Tel : 84-28-62843555 – Fax : 84-28-62843777

E-mail: info@lilama18-1.com.vn - Website: www.lilama18-1.com.vn

QUY ĐỊNH

HỆ THỐNG THANG BẢNG LƯƠNG PHỤ CẤP LƯƠNG VÀ TIÊU CHUẨN CHỨC DANH CÔNG VIỆC CÔNG TY CỔ PHẦN LILAMA 18.1

(Ban hành kèm theo quyết định số: 02/2018/QĐ-HĐQT ngày 04/07/2018 của
Hội đồng quản trị Công ty cổ phần Lilama 18.1)

TP. Hồ Chí Minh, tháng 07 năm 2018



CÔNG TY CỔ PHẦN LILAMA 18.1
LILAMA 18.1 JSC

OFFICE : 104-106 TRAN LUU Str. – AN PHU Ward – Dist. 2 – HCM City

Tel : 84-28-62843555 - Fax : 84-28-62843777

E-mail: info@lilama18-1.com.vn - Website: www.lilama18-1.com.vn

QUY ĐỊNH

HỆ THỐNG THANG BẢNG LƯƠNG PHỤ CẤP LƯƠNG VÀ TIÊU CHUẨN CHỨC DANH CÔNG VIỆC CÔNG TY CỔ PHẦN LILAMA 18.1

(Ban hành kèm theo quyết định số: 02/2018/QĐ-HĐQT ngày 04/07/2018 của
Hội đồng quản trị Công ty cổ phần Lilama 18.1)

TP. Hồ Chí Minh, tháng 07 năm 2018

QUYẾT ĐỊNH

V/v ban hành Quy định hệ thống thang bảng lương, phụ cấp lương và tiêu chuẩn chức danh công việc Công ty cổ phần Lilama 18.1.

Căn cứ:

- Luật Doanh nghiệp số 68/2014/QH13, ngày 26 tháng 11 năm 2014;
- Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 05 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ Luật Lao động về tiền lương;
- Nghị định số 141/2017/NĐ-CP ngày 07/12/2017 của Chính phủ Về việc quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng.
- Điều lệ Công ty cổ phần Lilama 18.1, ngày 14 tháng 9 năm 2015;
- Nghị quyết số : 02/2018/NQ-HĐQT của Hội đồng quản trị Công ty ngày 02/01/2018.

QUYẾT ĐỊNH

Điều 1: Ban hành kèm theo Quyết định này là Quy định Quy định hệ thống thang bảng lương, phụ cấp lương và tiêu chuẩn chức danh công việc Công ty cổ phần Lilama 18.1

Điều 2: Quyết định này có hiệu lực từ ngày 26 tháng 01 năm 2018. Thay thế cho quyết định số 18/QĐ-HĐQT ngày 21 tháng 12 năm 2016 của Hội đồng quản trị Công ty cổ phần Lilama 18.1 đã ban hành.

Điều 3: Ban Giám đốc Công ty, các Ông Trưởng phòng, ban chức năng, thủ trưởng các đơn vị trực thuộc Công ty Cổ phần Lilama 18.1 chịu trách nhiệm thi hành quyết định này.

Nơi nhận:

- Như điều 3;
- Đảng ủy công ty (b/c);
- Thành viên HĐQT công ty;
- Ban kiểm soát công ty;
- CĐ công ty;
- CĐ Tổng Cty Lắp máy VN-CTCP (b/c);
- Phòng LDTBXH Quận 2, TP.HCM;
- Lưu: HĐQT, P.TC-HC công ty.

T/M HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ

Chủ tịch



**CHỦ TỊCH HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ
NGUYỄN HỒNG HẢI**

QUY ĐỊNH
Về hệ thống thang bảng lương, phụ cấp lương và tiêu chuẩn
chức danh công việc của Công ty Cổ phần Lilama 18.1

(Ban hành kèm theo Quyết định số: 02/2018/QĐ-HĐQT ngày 04/03/2018
của Hội đồng quản trị Công ty Cổ phần Lilama 18.1)

CHƯƠNG I:
QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi, đối tượng áp dụng:

1.1. Phạm vi áp dụng: Quy định này áp dụng đối với người quản lý Công ty à người lao động làm việc tại các phòng ban chức năng, các đơn vị trực thuộc Công ty Cổ phần Lilama 18.1.

1.2. Đối tượng áp dụng

a) Người quản lý công ty:

- Người quản lý công ty gồm các thành viên sau: Chủ tịch Hội đồng quản trị và các thành viên Hội đồng quản trị; Trưởng ban kiểm soát; Giám đốc, Phó giám đốc và Kế toán trưởng Công ty.

b) Người lao động làm việc tại các phòng ban chức năng, đơn vị trực thuộc công ty theo chế độ hợp đồng lao động được quy định trong Bộ luật Lao động.

Điều 2. Mục đích quy định về hệ thống thang bảng lương, phụ cấp lương, nguyên tắc xếp lương và chế độ nâng bậc lương:

2.1. Thỏa thuận tiền lương trong hợp đồng lao động, xây dựng đơn giá tiền lương, quỹ lương; thực hiện chế độ nâng bậc lương, nâng bậc thợ và xếp lương.

2.2. Làm cơ sở để tuyển dụng, sử dụng lao động, thỏa thuận mức lương ghi trong hợp đồng lao động và trả lương cho người lao động; chuyển ngạch xếp lương khi chuyển đổi chức danh công việc; Đóng và hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật hiện hành.

2.3. Giải quyết các quyền lợi khác theo thỏa thuận giữa người sử dụng lao động với người lao động và theo quy định của pháp luật về lao động.

2.4. Đảm bảo các vị trí chức danh, công việc được phản ánh trong thang bảng lương, phụ cấp lương phù hợp với thực tế và định hướng phát triển về tổ chức bộ máy, tổ chức lao động, sản xuất, kinh doanh và quá trình sắp xếp, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của công ty.

Điều 3. Nguyên tắc xếp lương, phụ cấp lương, nguyên tắc trả lương và thực hiện chế độ tiền lương:

3.1. Nguyên tắc xếp lương:

Người lao động được tuyển dụng, tiếp nhận, sử dụng hoặc được bổ nhiệm, giao nhiệm vụ công việc nào thì xếp lương theo chức danh công việc đó, giữ chức vụ gì xếp lương chức vụ hoặc phụ cấp chức vụ đó trên cơ sở chức vụ quản lý, tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ.

3.2. Nguyên tắc trả lương:

Việc trả lương phải gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ của người lao động và nguồn tiền lương từ hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty thông qua việc xây dựng và thực hiện quỹ tiền lương hàng năm theo quy định của Công ty cổ phần Lilama 18.1 và Nghị quyết của Hội đồng quản trị công ty. Công ty xây dựng quy chế riêng quy định việc trả lương (phân phối tiền lương) cho người quản lý công ty và người lao động của công ty.

3.3. Nguyên tắc thực hiện chế độ tiền lương:

a) Cán bộ giữ chức vụ lãnh đạo do nhu cầu công tác, do thay đổi công việc, do sắp xếp lại tổ chức, do sức khỏe không đảm bảo, hoặc do không hoàn thành nhiệm vụ chức trách được giao bị miễn nhiệm, thôi chức vụ (trừ trường hợp bị kỷ luật cách chức hoặc không được bổ nhiệm lại) và được bố trí công tác khác mà không chờ hết thời hạn bổ nhiệm thì được xếp lại lương theo nhiệm vụ và chức danh công việc mới.

b) Theo yêu cầu nhiệm vụ công tác, người quản lý công ty và người lao động được luân chuyển đến giữ chức danh khác thì áp dụng mức lương theo chức danh mới có thể thấp hơn mức lương cũ, không bảo lưu mức lương cũ.

c) Người quản lý công ty con, công ty liên kết, các đơn vị trực thuộc của công ty hoặc các đơn vị khác ngoài công ty được tiếp nhận về công tác tại công ty thì xếp lại lương theo chức danh công việc mới phù hợp, không bảo lưu hệ số lương cũ hoặc chuyển sang hệ số lương mới tương đương.

**CHƯƠNG II:
HỆ THỐNG THANG BẢNG LƯƠNG
VÀ CHẾ ĐỘ PHỤ CẤP LƯƠNG**

Điều 4. Nguyên tắc xây dựng hệ thống thang bảng lương:

4.1. Khoảng cách chênh lệch giữa hai bậc lương liền kề đảm bảo khuyến khích người lao động nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ, tích lũy kinh nghiệm và phát triển ít nhất bằng 5%.

4.2. Mức lương thấp nhất (khởi điểm) của công việc hoặc chức danh trong bảng lương do công ty 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 áp dụng đối với công việc hoặc chức danh có độ phức tạp thấp nhất trong điều kiện lao động bình thường (chưa qua đào tạo), không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

b) Mức lương thấp nhất áp dụng đối với 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.

c) Mức lương áp dụng đối với 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 công việc hoặc chức danh có độ phức tạp tương đương, làm việc trong điều kiện điều kiện lao động bình thường.

4.3. Việc xây dựng và áp dụng bảng lương đảm bảo bình đẳng, không phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, màu da, thành phần xã hội, tình trạng hôn nhân, tín ngưỡng, tôn giáo, nhiễm HIV, khuyết tật hoặc vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động công đoàn đối với người lao động, đồng thời xây dựng tiêu chuẩn để xếp lương, điều kiện nâng bậc lương.

4.4. Quy định về hệ thống thang bảng lương, phụ cấp lương định kỳ được rà soát 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 đảm bảo các quy định khác của luật lao động.

4.5. Khi xây dựng hoặc sửa đổi, bổ sung hệ thống thang bảng lương công ty phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện Ban chấp hành Công đoàn công ty, công bố công khai tại nơi làm việc của người lao động trước khi đưa vào áp dụng, đồng thời gửi Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội Quận 2, TP.HCM.

Điều 5. Thang bảng lương theo từng vị trí, chức danh công việc:

5.1. Người quản lý công ty: Chủ tịch Hội đồng quản trị và Thành viên Hội đồng quản trị; Giám đốc, Phó Giám đốc và Kế toán trưởng; Trưởng Ban kiểm soát áp dụng thang bảng lương như sau:

a) *Ngạch A1 (Chủ tịch Hội đồng quản trị chuyên trách):* Kết cấu thang bảng lương gồm 02 bậc với mức lương khởi điểm là 10,425,000 đ và khoảng cách chênh lệch giữa hai bậc lương là 5.0%.

b) *Ngạch A2 (Giám đốc công ty):* Kết cấu thang bảng lương gồm 02 bậc với mức lương khởi điểm là 9,937,000 đ và khoảng cách chênh lệch giữa hai bậc lương là 5.0%.

c) *Ngạch A3 (Thành viên Hội đồng quản trị chuyên trách, Kiểm soát viên chuyên trách, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng công ty):* Kết cấu thang bảng lương gồm 02 bậc với mức lương khởi điểm là 9,450,000 đ và khoảng cách chênh lệch giữa hai bậc lương là 5.0%.

5.2. Thang bảng lương của chức danh chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ, thừa hành, phục vụ:

b) *Ngạch B1 (Kỹ sư, cử nhân, chuyên viên, kinh tế viên):* (nhóm chức danh chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ ứng với trình độ đào tạo đại học trở lên). Kết cấu

thang bảng lương gồm 8 bậc và khoảng cách chênh lệch giữa hai bậc lương liền kề tối thiểu là 5.0%

c) Ngạch B2 (Cán sự, kỹ thuật viên, nhân viên văn thư): (nhóm chức danh chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ ứng với trình độ đào tạo cao đẳng hoặc trung học chuyên nghiệp trở lên; văn thư, lễ tân). Kết cấu thang bảng lương gồm 7 bậc và khoảng cách chênh lệch giữa hai bậc lương liền kề là 5.0%.

e) Ngạch B3 (Nhân viên phục vụ, tạp vụ): (nhóm chức danh thừa hành, phục vụ ứng với trình độ tốt nghiệp trung học cơ sở trở lên, chưa qua đào tạo nghề và chuyên môn, nghiệp vụ; thực hiện các công việc: tạp vụ, phục vụ, cấp dưỡng, quét dọn vệ sinh,...). Kết cấu thang bảng lương gồm 7 bậc và khoảng cách chênh lệch giữa hai bậc lương liền kề là 5.0%.

5.3. Thang bảng lương công nhân, nhân viên trực tiếp sản xuất:

a) Ngạch C1 (Công nhân kỹ thuật các ngành nghề: cơ khí, lắp máy, điện, ống, lò, cầu, cầu chuyển, sơn, xây dựng, sắt hình, siêu âm, rèn, sửa chữa, hàn, hàn điện, hàn hơi, vận hành, tiện, phay, bào, nguội, oxy,...; mộc, nề, trắc đạc; công nhân lái cầu, vận hành cần trục): (nhóm chức danh công nhân kỹ thuật này ứng với trình độ đào tạo sơ cấp kỹ thuật chuyên ngành trở lên) Kết cấu thang bảng lương gồm 7 bậc và khoảng cách chênh lệch giữa hai bậc lương liền kề là 5.0%,.

b) Ngạch C2 (Lao động phổ thông, lao động thời vụ): (nhóm chức danh công nhân thời vụ; lao động chưa qua đào tạo) Kết cấu thang bảng lương gồm 7 bậc và khoảng cách chênh lệch giữa hai bậc lương liền kề là 5.0%.

5.4. Thang bảng lương nhân viên lái xe:

Lái xe phải có bằng lái xe với dấu hạng bằng hoặc cao hơn mức quy định của loại xe được giao.

- *Ngạch D1 (Lái xe tải từ 7.5 tấn trở lên; xe khách từ 20 ghế trở lên):* Kết cấu thang bảng lương gồm 4 bậc và khoảng cách chênh lệch giữa hai bậc lương liền kề là 5.0%.

- *Ngạch D2 (Lái xe con, xe tải dưới 7.5 tấn; xe khách dưới 20 ghế):* Kết cấu thang bảng lương gồm 4 bậc và khoảng cách chênh lệch giữa hai bậc lương liền kề là 5.0%.

5.5. Thang bảng lương nhân viên bảo vệ; nhân viên thủ kho, coi giữ kho:

a) Ngạch E (nhân viên bảo vệ; nhân viên thủ kho, coi giữ kho): Kết cấu thang bảng lương gồm 5 bậc và khoảng cách chênh lệch giữa hai bậc lương liền kề là 5.0%.

Điều 6. Các chế độ phụ cấp, trợ cấp lương:

6.1. Chế độ phụ cấp trách nhiệm, chức vụ:

- Phụ cấp trách nhiệm, chức vụ áp dụng đối với các chức danh khác nhau do các phòng ban, đơn vị có công văn cụ thể từng trường hợp trình Giám đốc công ty quyết định và được trả theo kỳ lương hàng tháng và trích đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.

6.2. Chế độ phụ cấp nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm (do Giám đốc phê duyệt từng trường hợp cụ thể):

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) 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 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.

6.3. Các chế độ trợ cấp khác:

a) Trợ cấp phúc lợi: Công ty sẽ xây dựng các mức trợ cấp phúc lợi áp dụng đối với các chức danh khác nhau do Giám đốc công ty quyết định và được trả theo kỳ lương hàng tháng như các khoản trợ cấp xăng xe, gửi xe; ăn giữa ca; đi lại; điện thoại; nhà ở..v.v. và các khoản trợ cấp này không trích đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp (theo quy định tại khoản 3, Điều 30, Thông tư 59/2015/TT-BLĐTBXH ngày 29/12/2015).

b) Ngoài các trợ cấp nêu trên, công ty sẽ xây dựng thêm các quy định về chế độ trợ cấp khác, như: trợ cấp năng suất; trợ cấp doanh thu; trợ cấp lợi nhuận gắn với quá trình làm việc và kết quả thực hiện công việc; khi công ty có doanh thu, lợi nhuận (nếu có) (theo điểm b, khoản 2, Điều 4 Thông tư 47/2015/TT-BLĐTBXH) nhằm 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 đẩy nhanh tiến độ dự án, làm việc gắn bó lâu dài với công ty.

CHƯƠNG III: NÂNG BẬC LƯƠNG VÀ CHUYÊN XẾP LƯƠNG

Điều 7. Chế độ nâng bậc lương thường xuyên

7.1. Hàng tháng, căn cứ vào nhu cầu công việc, tình hình sản xuất, kinh doanh, sau khi tham khảo ý kiến của Công đoàn công ty lập kế hoạch và tổ chức nâng bậc lương cho người lao động làm việc trong các phòng ban, đơn vị trực thuộc công ty.

7.2. Căn cứ để nâng bậc lương:

a) Đối với lao động, nhân viên trực tiếp sản xuất, thi công là kết quả đánh giá nâng bậc thợ tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật ứng với công việc đảm nhận.

b) Đối với viên chức chuyên môn, nghiệp vụ, nhân viên thừa hành, phục vụ là tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ viên chức, nhân viên thừa hành phục vụ và thâm niên làm việc tại công ty.

7.3. Điều kiện để xét nâng bậc đối với người quản lý công ty và người lao động:

a) Người quản lý công ty được nâng lương định kỳ khi đạt các điều kiện, tiêu chuẩn sau:

- Có thời gian giữ bậc 1 từ 3 năm trở lên;
- Hoàn thành kế hoạch sản xuất, kinh doanh hàng năm;
- Không vi phạm chế độ trách nhiệm theo quy định của luật lao động;
- Không trong thời gian bị thi hành kỷ luật.

b) Người lao động được nâng lương định kỳ khi đạt các điều kiện, tiêu chuẩn sau:

- Phải thường xuyên hoàn thành công việc được giao;
- Không trong thời gian bị thi hành kỷ luật lao động theo quy định của Bộ luật Lao động và Nội quy lao động của công ty.

c) Thời gian để xét nâng bậc lương:

- Người quản lý công ty được xếp lương theo thang bảng lương A1, A2, A3, A4 có thời gian giữ bậc lương hiện hưởng tại công ty ít nhất 3 năm (đủ 36 tháng).

- Người lao động giữ chức danh chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ, thừa hành phục vụ:

+ Được xếp lương theo thang bảng lương B1 có thời gian giữ bậc lương hiện hưởng tại công ty ít nhất 3 năm (đủ 36 tháng).

+ Được xếp lương theo thang bảng lương B2, B3 có thời gian giữ bậc lương hiện hưởng tại công ty ít nhất 3 năm (đủ 36 tháng).

- Người lao động là công nhân kỹ thuật; nhân viên trực tiếp sản xuất, thi công; công nhân lái xe cầu, vận hành cần trục được xếp lương theo thang bảng lương C1, C2 được quy định như sau:

+ Thời gian giữ bậc lương hiện hưởng tại công ty ít nhất 3 năm (đủ 36 tháng) sẽ được tham gia xét nâng bậc (tay nghề) cho các đối tượng từ bậc 1 đến bậc 4.

+ Thời gian giữ bậc lương hiện hưởng tại công ty ít nhất 3 năm (đủ 36 tháng) sẽ được tham gia xét nâng bậc (tay nghề) cho các đối tượng từ bậc 5 đến bậc 6.

+ Riêng bậc 7 thì đủ thời gian giữ bậc lương hiện hưởng tại công ty ít nhất 4 năm (đủ 48 tháng) sẽ được xét nâng bậc (tay nghề).

- Người lao động giữ chức danh lái xe được xếp lương theo thang bảng lương D1, D2 được quy định như sau:

+ Thời gian giữ bậc lương hiện hưởng tại công ty ít nhất 3 năm (đủ 36 tháng) sẽ được tham gia xét nâng bậc cho các đối tượng từ bậc 1 đến bậc 3.

+ Thời gian giữ bậc lương hiện hưởng tại công ty ít nhất 4 năm (đủ 48 tháng) sẽ được tham gia xét nâng bậc cho đối tượng thuộc bậc 4.

d) Thời gian được tính để xét nâng bậc lương thường xuyên gồm:

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

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

- Thời gian người lao động 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 người lao động 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 đơn vị.

e) Thời gian không được tính để xét nâng bậc lương thường xuyên, gồm:

- Thời gian người lao động nghỉ việc riêng (tự túc) không hưởng lương;

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

- Thời gian người lao động bị đình chỉ công tác, bị tạm giữ, tạm giam và các loại thời gian người lao động không làm việc khác ngoài quy định tại điểm d, Khoản 7.3 Điều này.

f) Tổng các loại thời gian không được tính để xét nâng bậc lương thường xuyên quy định tại điểm này (nếu có) được tính tròn tháng, nếu có thời gian lẻ không tròn tháng thì được tính như sau:

- Dưới 12 ngày làm việc (không bao gồm các ngày nghỉ hàng tuần và ngày nghỉ làm việc được hưởng nguyên lương theo quy định của pháp luật về lao động) thì không tính.

- Từ 12 ngày làm việc trở lên được tính bằng 01 tháng.

g) Trường hợp kéo dài hạn xét nâng bậc lương:

- Người quản lý công ty, người lao động được giao đảm nhận chức danh Trưởng, phó phòng ban chức năng (hoặc tương đương) trong thời gian giữ bậc lương nếu bị kỷ luật nhưng chưa đến mức bị cách chức hoặc bị xử lý trách nhiệm hình sự thì phải kéo dài thêm không quá 12 tháng so với thời gian nâng bậc lương theo quy định.

- Người lao động trong thời gian giữ bậc lương nếu bị kỷ luật lao động theo quy định của Bộ luật Lao động hoặc nội quy lao động công ty thì kéo dài thời hạn xét nâng bậc lương không quá 6 tháng.

Điều 8. Chế độ nâng bậc lương trước thời hạn:

Trong thời gian hưởng bậc lương hiện tại, người quản lý công ty và người lao động có thành tích xuất sắc trong công tác, lao động sản xuất có nhiều sáng kiến, giải pháp đem lại lợi ích, hiệu quả kinh tế cho công ty được đơn vị quản lý, Công đoàn công ty kiến nghị, đề xuất Hội đồng lương công ty chấp thuận thì được xét nâng bậc lương sớm.

Thời điểm tính hưởng bậc lương mới đối với những người được nâng bậc lương sớm và rút ngắn thời hạn nâng bậc lương thực hiện như sau:

- Những người được nâng bậc lương sớm từ một bậc trở lên thì được hưởng bậc lương mới kể từ ngày có quyết định và được bảo lưu thời gian giữ bậc lương cũ để tính thời gian nâng bậc lương lần tiếp theo;

- Những người được rút ngắn thời hạn nâng bậc lương thì được hưởng bậc lương mới kể từ ngày có quyết định nâng bậc lương sớm và thời gian nâng bậc lương tiếp theo kể từ ngày có quyết định hưởng bậc lương mới.

Điều 9. Chuyển xếp ngạch lương

9.1. Việc nâng ngạch, xếp lương mới cho người lao động đã được xếp lương, phụ cấp theo thang bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ, thừa hành, phục vụ, công nhân kỹ thuật của công ty được thực hiện như sau:

a) Người lao động được xếp lương kỹ sư, kinh tế viên, chuyên viên phải đạt các tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định về tiêu chuẩn chức danh công việc của công ty.

c) Người lao động có trình độ cao đẳng, trung học chuyên nghiệp, công nhân kỹ thuật,...được cử đi học nâng cao trình độ (hoặc tự đi học), sau khi hoàn thành khoá đào tạo được xem xét bố trí công việc phù hợp với trình độ đào tạo, được xét nâng ngạch (chuyển ngạch) và xếp lương mới trên cơ sở năng lực, chuyên môn và nhu cầu sử dụng của đơn vị.

9.2. Nguyên tắc chuyển xếp lương:

a) Xếp lên bậc lương của ngạch lương mới có mức lương cao hơn liền kề hệ số bậc lương của ngạch lương hiện tại mà người lao động đang hưởng.

b) Thời gian hưởng lương ở ngạch mới được tính kể từ ngày hưởng ngạch lương mới. Thời gian xét nâng bậc lương lần sau ở ngạch mới được tính như sau: Nếu chênh lệch giữa hệ số lương được xếp ở ngạch mới so với hệ số lương đang hưởng ở ngạch cũ bằng hoặc lớn hơn 70% thì được tính kể từ ngày hưởng ngạch lương mới; nếu thấp hơn 70% thì được tính kể từ ngày xếp hệ số lương đang hưởng ở ngạch cũ.

Điều 10. Chuyển xếp lương cũ sang lương mới

10.1. Nguyên tắc chung:

a) Việc chuyển xếp lương cũ sang Hệ thống thang bảng lương, phụ cấp lương mới (theo Nghị định 141/2017/NĐ-CP ngày 07/12/2017 của Chính phủ) do Công ty Cổ phần Lilama 18.1 ban hành (gọi tắt là Thang bảng lương mới) phải đảm bảo theo đúng chức danh, công việc mà người lao động đang đảm nhận.

b) Căn cứ vào ngạch, bậc lương, phụ cấp lương của Thang bảng lương cũ để chuyển xếp sang ngạch, bậc lương, phụ cấp lương tương ứng của Thang bảng lương mới cho người lao động.

c) Bảo lưu, kế thừa thời gian hưởng lương đối với bậc lương ở Thang bảng lương cũ để xét nâng bậc lương tiếp theo cho người lao động được chuyển xếp lương, phụ cấp sang Thang bảng lương mới.

10.2. Phương án chuyển xếp lương mới đối với người lao động đang hưởng theo ngạch, bậc lương, phụ cấp lương cũ thực hiện như sau:

a) Việc chuyển xếp lương cho người quản lý công ty:

- Áp dụng theo thang bảng lương người quản lý công ty như sau:

+ Căn cứ kết quả bầu (hoặc bổ nhiệm) nhân sự Hội đồng quản trị và Ban Kiểm soát tại Đại hội cổ đông chức danh: Chủ tịch Hội đồng quản trị và Thành viên Hội đồng quản trị công ty chuyên trách; Trưởng Ban kiểm soát công ty và Kiểm soát viên chuyên trách để xếp lương.

+ Căn cứ kết quả bổ nhiệm các chức danh Giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng trong công ty để chuyển xếp lương.

c) Các ngạch trong Bảng lương chức danh **chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ, thừa hành, phục vụ** trong thang bảng lương cũ chuyển xếp sang Thang bảng lương mới như sau:

- Ngạch lương B1 (ngạch lương chuyên viên chính, kinh tế viên chính, kỹ sư chính) được **bãi bỏ** trong Thang bảng lương mới kèm theo Quy định này.

- Ngạch lương B2 (ngạch lương chuyên viên, kinh tế viên, kỹ sư) chuyển xếp sang ngạch lương B1 trong Thang bảng lương mới kèm theo Quy định này.

- Ngạch lương B3 (ngạch lương cán sự, kỹ thuật viên) chuyển xếp sang ngạch lương B2 (ngạch lương cán sự, kỹ thuật viên; nhân viên văn thư) trong Thang bảng lương mới kèm theo Quy định này.

- Ngạch lương B4 (ngạch lương nhân viên văn thư) được **bãi bỏ** trong Thang bảng lương mới kèm theo Quy định này.

- Ngạch lương B5 (ngạch lương nhân viên phục vụ, tạp vụ) chuyển xếp sang ngạch B3 trong Thang bảng lương mới kèm theo Quy định này.

Số bậc lương theo thang bảng lương cũ	Chuyển xếp ngạch lương mới
<u>Ngạch B1</u> : chuyên viên chính, kinh tế viên chính, kỹ sư chính.	<i>Bãi bỏ</i>
<u>Ngạch B2</u> : chuyên viên, kinh tế viên, kỹ sư.	<u>Ngạch B1</u> : chuyên viên, kinh tế viên, kỹ sư.
<u>Ngạch B3</u> : Cán sự, kỹ thuật viên.	<u>Ngạch B2</u> : Cán sự, kỹ thuật viên; nhân viên văn thư.
<u>Ngạch B4</u> : Nhân viên văn thư.	<i>Bãi bỏ</i>
<u>Ngạch B5</u> : Nhân viên phục vụ, tạp vụ.	<u>Ngạch B3</u> : Nhân viên phục vụ, tạp vụ.

d) Các ngạch trong Bảng lương chức danh **công nhân kỹ thuật, nhân viên trực tiếp sản xuất, thi công** và Bảng lương chức danh **công nhân lái cầu, vận hành cần trục; công nhân lái xe** trong thang bảng lương cũ chuyển xếp sang Thang bảng lương mới như sau:

- Ngạch lương C1, C2, C3 (ngạch lương công nhân kỹ thuật, nhân viên trực tiếp sản xuất, thi công) và D1 chuyển xếp sang ngạch mới trong Thang bảng lương mới kèm theo Quy định này theo bảng điều chỉnh sau:

Ngạch lương theo thang bảng lương cũ	Chuyển xếp ngạch lương mới
<p><u>Ngạch C2</u>: Công nhân kỹ thuật các ngành nghề: mộc, nề, trắc đạc;</p> <p><u>Ngạch C3</u>: Cơ khí, lắp máy, điện, ống, lò, sơn, xây dựng, sắt hình, siêu âm, rèn, sửa chữa, hàn, hàn điện, hàn hơi, vận hành, tiện, phay, bào, nguội, oxy, ... và các nghề độc hại khác.</p> <p><u>Ngạch D1</u>: Công nhân lái cầu, vận hành cần trục.</p>	<p><u>Ngạch C1</u>: Công nhân kỹ thuật các ngành nghề: mộc, nề, trắc đạc; công nhân lái cầu, vận hành cần trục; cơ khí, lắp máy, điện, ống, lò, sơn, xây dựng, sắt hình, siêu âm, rèn, sửa chữa, hàn, hàn điện, hàn hơi, vận hành, tiện, phay, bào, nguội, oxy, ... và các nghề độc hại khác.</p>
<p><u>Ngạch C1</u>: Lao động phổ thông.</p>	<p><u>Ngạch C2</u>: Lao động phổ thông; lao động thời vụ.</p>

- Ngạch lương D3, D4, D5 (ngạch lương công nhân lái xe) chuyển xếp sang ngạch mới trong Thang bảng lương mới kèm theo Quy định này theo bảng điều chỉnh sau:

Ngạch lương theo thang bảng lương cũ	Chuyển xếp ngạch lương mới
<p><u>Ngạch D3</u>: Lái xe tải từ 7.5 tấn đến dưới 16,5 tấn; xe khách từ 20 ghế đến dưới 40 ghế.</p> <p><u>Ngạch D4</u>: Lái xe tải từ 16.5 tấn đến dưới 25 tấn; xe khách từ 40 ghế đến dưới 60 ghế.</p> <p><u>Ngạch D5</u>: Lái xe tải trên 25 tấn; xe khách từ 60 ghế trở lên.</p>	<p><u>Ngạch D1</u>: Lái xe tải từ 7.5 tấn trở lên; xe khách từ 20 ghế trở lên.</p>

f) Các ngạch trong Bảng lương chức danh nhân viên bảo vệ, thủ kho, coi giữ kho trong thang bảng lương cũ chuyển xếp sang Thang bảng lương mới như sau:

- Ngạch lương E1, E2, E3 (Nhân viên bảo vệ; thủ kho, coi giữ kho) được chuyển xếp thành 1 ngạch lương cơ bản là E trong Thang bảng lương mới kèm theo Quy định này.

Số bậc lương theo thang bảng lương cũ	Chuyển xếp bậc lương mới
<u>Ngạch E1, E2, E3</u> : Nhân viên bảo vệ; thủ kho, coi giữ kho.	<u>Ngạch E</u> : Nhân viên bảo vệ; thủ kho, coi giữ kho.

Điều 11. Phương pháp xác định mức lương:

11.1. Đối với người quản lý công ty: Áp dụng theo thang bảng lương theo quy định của Công ty.

11.2. Đối với người lao động: Áp dụng 04 (bốn) vùng để tính mức lương tối thiểu cho người lao động theo Nghị định 141/2017/NĐ-CP ngày 07/12/2017. Mức tiền lương thể hiện trong thang bảng lương của Công ty cổ phần Lilama 18.1.

Điều 12. Tổ chức thực hiện

12.1. Hội đồng quản trị (HDQT) Công ty Cổ phần Lilama 18.1:

a) Ban hành Nghị quyết và Quyết định chuyển xếp lương đối với người quản lý công ty và người lao động của công ty đang hưởng theo Quy định Hệ thống bảng lương, phụ cấp lương ban hành theo Quyết định số 18/QĐ-HDQT ngày 21/12/2018 của Chủ tịch Hội đồng quản trị Công ty Cổ phần Lilama 18.1 sang Thang bảng lương mới kèm theo Quy định này.

b) Ban hành hoặc phê duyệt để ban hành Quy định về điều kiện, tiêu chuẩn, quy trình, thủ tục nâng bậc công nhân kỹ thuật và Quy chế trả lương cho CB-CNV (Quy chế phân phối tiền lương) của công ty.

12.2. Giám đốc Công ty Cổ phần Lilama 18.1:

a) Thực hiện chuyển xếp lương đối với người quản lý công ty và người lao động của công ty đang hưởng theo Quy định Hệ thống bảng lương, phụ cấp lương ban hành theo Quyết định số 18/QĐ-HDQT ngày 21/12/2016 của Chủ tịch Hội đồng quản trị Công ty Cổ phần Lilama 18.1 sang Thang bảng lương mới kèm theo Quy định này.

b) Tổ chức rà soát, sửa đổi, bổ sung trình Hội đồng quản trị phê duyệt cho ban hành Quy định về điều kiện, tiêu chuẩn, quy trình, thủ tục xét nâng bậc công nhân kỹ thuật và Quy chế trả lương cho CB-CNV (Quy chế phân phối tiền lương) của công ty.

12.3. Thủ trưởng các phòng ban, đơn vị trực thuộc Công ty:

a) Phối hợp với các tổ chức đoàn thể nghiên cứu phổ biến, tuyên truyền và quán triệt đến toàn thể người lao động nhận thức đầy đủ mục đích, ý nghĩa của việc ban hành Quy định này.

b) Hàng tháng (hạn cuối là ngày 25 của tháng), phối hợp với Công đoàn bộ phận tổ chức họp đánh giá, lập danh sách lao động đủ điều kiện, tiêu chuẩn đề nghị xét nâng lương định kỳ hoặc nâng bậc lương trước thời hạn, chuyển ngạch lương và các vấn đề liên quan đến lĩnh vực tiền lương gửi về công ty (qua Phòng Tổ chức - Hành chính) để tổng hợp, kiểm tra, đối chiếu và báo cáo Hội đồng lương công ty và lãnh đạo công ty xem xét, quyết định.

12.4. Hội đồng Lương công ty:

Xét nâng bậc lương, nâng ngạch viên chức chuyên môn nghiệp vụ, chuyển xếp lương của người lao động các phòng ban, đơn vị trực thuộc công ty; giúp việc cho Hội đồng quản trị và Giám đốc một số công việc khác có liên quan đến lĩnh vực lao động, tiền lương của công ty.

12.5. Điều khoản thi hành:

Quy định này được áp dụng từ ngày 26/06/2018, trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc thì các cá nhân, phòng ban, đơn vị trực thuộc công ty phản ánh bằng văn bản về Phòng Tổ chức - Hành chính công ty để tổng hợp trình lãnh đạo Công ty Cổ phần Lilama 18.1 xem xét, sửa đổi, bổ sung./.

Nơi nhận:

- HĐQT công ty (b/c);
- Đảng ủy công ty (b/c);
- Thành viên HĐQT công ty;
- Ban kiểm soát công ty;
- Ban Giám đốc Công ty;
- CE công ty;
- CE Tổng Cty Lắp máy VN-CTCP (b/c);
- Phòng LĐTBXH Quận 2, TP.HCM;
- BHXH Q.2 TP.HCM;
- Các phòng ban chức năng và Đơn vị trực thuộc công ty;
- Lưu: HĐQT, P.TC-HC công ty.

TM. HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ
CHỦ TỊCH



CHỦ TỊCH HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ
NGUYỄN HỒNG HẢI



CÔNG TY CỔ PHẦN LILAMA 18.1
LILAMA 18.1 JSC

OFFICE : 104-106 TRAN LUU Str. - AN PHU Ward - Dist. 2 - HCM City
Tel : 84-28-62843555 - Fax : 84-28-62843777
E-mail: info@lilama18-1.com.vn. - Website: www.lilama18-1.com.vn

HỆ THỐNG THANG BẢNG LƯƠNG

(Ban hành kèm theo Quyết định số: 02./2018/QĐ-HĐQT ngày 04/04/2018 của Hội đồng quản trị Công ty Cổ phần Lilama 18.1)

Tên doanh nghiệp : Công ty Cổ phần Lilama 18.1

Địa chỉ : 104-106 Trần Lưu, Phường An Phú Quận 2, TP. HCM

Điện thoại : 028. 62 843 555

Fax : 028. 62 843 777

Mã số thuế : 0313428354

I- MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU:

Mức lương tối thiểu doanh nghiệp theo Nghị định số 141/2017/NĐ-CP ngày 07/12/2017 của Chính phủ áp dụng từ ngày 01/01/2018:

Vùng I:	3.980.000 đồng/tháng.
Vùng II:	3.530.000 đồng/tháng.
Vùng III:	3.090.000 đồng/tháng.
Vùng IV:	2.760.000 đồng/tháng.

II- PHƯƠNG PHÁP TÍNH CÁC KHOẢN BẢO HIỂM BẮT BUỘC:

- (Lương theo chức danh + Lương phụ cấp¹) = Tiền lương tham gia bảo hiểm.
- Tiền đóng bảo hiểm: Người làm việc theo HĐLĐ có thời hạn từ đủ 01 tháng đến dưới 03 tháng (trừ hợp đồng thử việc theo quy định pháp luật về lao động) thực hiện từ ngày 01/1/2018 tại tiết a, khoản 2.2, công văn số 1734/BHXH-QLT ngày 16/08/2017.

Lương theo chức danh và Lương phụ cấp¹: Là mức lương và phụ cấp chức vụ được áp dụng trong Quy định về hệ thống thang lương, phụ cấp lương và tiêu chuẩn chức danh công việc của Công ty cổ phần Lilama 18.1 ban hành kèm theo Quyết định số 02/2018/QĐ-HĐQT ngày 04/04/2018 của Hội đồng quản trị Công ty cổ phần Lilama 18.1.

1. Bảo hiểm xã hội = Tiền lương tham gia BHXH x 25.5%

Trong đó:

- Người sử dụng lao động đóng 17.5%
- Người lao động đóng 8%

2. Bảo Hiểm Y tế = Tiền lương tham gia bảo hiểm x 4.5%

Trong đó:

- Người sử dụng lao động đóng 3%
- Người lao động đóng 1.5%

3. Bảo Hiểm Thất Nghiệp = Tiền lương tham gia bảo hiểm x 2%

Trong đó:

- Người sử dụng lao động đóng 1%
- Người lao động đóng 1%

III-HỆ THỐNG THANG BẢNG LƯƠNG (Mức lương ĐVT là 1.000đ/tháng)

A. NGƯỜI QUẢN LÝ CÔNG TY:

Ngạch	Chức danh	Mức lương		Khoảng cách chênh lệch giữa 02 bậc liền kề
		Bậc 1	Bậc 2	
A1	Chủ tịch Hội đồng quản trị chuyên trách.	10,425	10,946	5%
A2	Giám đốc công ty.	9,937	10,433	5%
A3	Thành viên chuyên trách HĐQT chuyên trách, Kiểm soát viên chuyên trách Phó Giám đốc, Kế toán trưởng công ty.	9,450	9,922	5%

B. NGƯỜI LAO ĐỘNG:

1/ Chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ, thừa hành, phục vụ:

Ngạch	Mức lương											Khoảng cách giữa 2 bậc liền kề
	Bậc 1	Bậc 2	Bậc 3	Bậc 4	Bậc 5	Bậc 6	Bậc 7	Bậc 8	Bậc 9	Bậc 10	Bậc 11	
Vùng I: Mức lương tối thiểu là 3.980.000 Vnd												
B1	4,357	4,785	5,024	5,275	5,539	5,816	6,106	6,412				
B2	4,259	4,472	4,695	4,930	5,176	5,435	5,707					5%
B3	3,980	4,179	4,388	4,607	4,838	5,080	5,334					
Vùng II: Mức lương tối thiểu là 3.530.000 Vnd												
B1	4,041	4,244	4,456	4,679	4,912	5,158	5,416	5,687				
B2	3,777	3,892	4,086	4,291	4,505	4,731	4,967					5%
B3	3,530	3,707	3,892	4,086	4,291	4,505	4,731					
Vùng III: Mức lương tối thiểu là 3.090.000 Vnd												
B1	3,538	3,715	3,900	4,095	4,300	4,515	4,741	4,978				
B2	3,306	3,472	3,645	3,827	4,019	4,220	4,431					5%
B3	3,090	3,245	3,407	3,577	3,756	3,944	4,141					
Vùng IV: Mức lương tối thiểu là 2.760.000 Vnd												
B1	3,160	3,318	3,484	3,658	3,841	4,033	4,235	4,446				
B2	2,953	3,101	3,256	3,419	3,590	3,769	3,958					5%
B3	2,760	2,898	3,043	3,195	3,355	3,523	3,699					

- B1: Chuyên viên, kinh tế viên, kỹ sư.

- B2: Cán sự, kỹ thuật viên, nhân viên văn thư.

- B3: Nhân viên phục vụ, tạp vụ.

2/ Công nhân kỹ thuật, nhân viên trực tiếp sản xuất, thi công:

Ngạch	Mức lương							Khoảng cách giữa 2 bậc liên kế
	Bậc 1	Bậc 2	Bậc 3	Bậc 4	Bậc 5	Bậc 6	Bậc 7	
Vùng I: Mức lương tối thiểu là 3.980.000 Vnd								
C1	4,258.6	4,471.5	4,695.1	4,929.9	5,176.4	5,435.2	5,706.9	5%
C2	3,980.0	4,179.0	4,388.0	4,607.3	4,837.7	5,079.6	5,333.6	
Vùng II: Mức lương tối thiểu là 3.530.000 Vnd								
C1	3,777.1	3,966.0	4,164.3	4,372.5	4,591.1	4,820.6	5,061.7	5%
C2	3,530.0	3,706.5	3,891.8	4,086.4	4,290.7	4,505.3	4,730.5	
Vùng III: Mức lương tối thiểu là 3.090.000 Vnd								
C1	3,306.3	3,471.6	3,645.2	3,827.5	4,018.8	4,219.8	4,430.8	5%
C2	3,090.0	3,244.5	3,406.7	3,577.1	3,755.9	3,943.7	4,140.9	
Vùng IV: Mức lương tối thiểu là 2.760.000 Vnd								
C1	2,953.2	3,100.9	3,255.9	3,418.7	3,589.6	3,769.1	3,957.6	5%
C2	2,760.0	2,898.0	3,042.9	3,195.0	3,354.8	3,522.5	3,698.7	

- C1: Công nhân kỹ thuật

- C2: Lao động phổ thông, lao động thời vụ.

3/ Nhân viên lái xe:

Ngạch	Mức lương				KC Chênh lệch giữa 2 bậc liên kế
	Bậc 1	Bậc 2	Bậc 3	Bậc 4	
Vùng I: Mức lương tối thiểu là 3.980.000 Vnd					
D1	4,893.0	5,150.5	5,421.6	5,706.9	5%
D2	4,572.9	4,813.6	5,066.9	5,333.6	
Vùng II: Mức lương tối thiểu là 3.530.000 Vnd					
D1	4,339.8	4,568.2	4,808.6	5,061.7	5%
D2	4,055.8	4,269.3	4,494.0	4,730.5	

Vùng III: Mức lương tối thiểu là 3.090.000 Vnd				
D1	3,798.9	3,998.8	4,209.3	4,430.8
D2	3,530.3	3,737.2	3,933.9	4,140.9
Vùng IV: Mức lương tối thiểu là 2.760.000 Vnd				
D1	3,393.1	3,571.7	3,759.7	3,957.6
D2	3,171.2	3,338.1	3,513.8	3,698.7
5%				

- D1: Lái xe tải từ 7.5 tấn trở lên; xe khách từ 20 ghế trở lên;
- D2: Lái xe con, xe tải dưới 7.5 tấn; xe khách dưới 20 ghế.

4/ Nhân viên bảo vệ; thủ kho, coi giữ kho:

Ngạch	Mức lương				Khoảng cách giữa 2 bậc liên kế
	Bậc 1	Bậc 2	Bậc 3	Bậc 4	
Vùng I: Mức lương tối thiểu là 3.980.000 Vnd					
E	3,980.0	4,179.0	4,388.0	4,607.3	4,837.7
Vùng II: Mức lương tối thiểu là 3.530.000 Vnd					
E	3,530.0	3,706.5	3,891.8	4,086.4	4,290.7
Vùng III: Mức lương tối thiểu là 3.090.000 Vnd					
E	3,090.0	3,244.5	3,406.7	3,577.1	3,755.9
Vùng IV: Mức lương tối thiểu là 2.760.000 Vnd					
E	2,760.0	2,898.0	3,042.9	3,195.0	3,354.8
5%					

TM. HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ

CHỦ TỊCH



CHỦ TỊCH HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ
NGUYỄN HỒNG HẢI

