

BỘ LAO ĐỘNG
Số: 11-LĐ/TT

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Hà Nội, ngày 18 tháng 9 năm 1985

THÔNG TƯ

BỘ LAO ĐỘNG THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

Hướng dẫn xếp bậc lương cho công nhân viên chức khu vực Nhà nước số 11-LĐ/TT

Ngày 18 tháng 9 năm 1985

Thi hành Nghị định số 235/HĐBT ngày 18 tháng 9 năm 1985 của Hội đồng Bộ trưởng về cải tiến chế độ tiền lương của công nhân viên chức thuộc khu vực Nhà nước.

Bộ Lao động hướng dẫn việc xếp bậc lương cho công nhân viên chức vào các thang lương, bảng lương như sau:

A/ ĐỐI TƯỢNG SẮP XẾP LƯƠNG MỚI

1- Công nhân, viên chức thuộc khu vực Nhà nước được sắp xếp vào các thang lương, bảng lương mới bao gồm:

a) Những người đã được tuyển dụng chính thức hiện đang làm việc trong các cơ quan quản lý Nhà nước từ Trung ương đến huyện, thị xã trong các đơn vị sự nghiệp, các tổ chức Đảng, đoàn thể, trong các đơn vị sản xuất kinh doanh, kể cả bộ đội chuyển ngành đã hết 18 tháng, lao động hợp đồng hưởng các chế độ như công nhân viên chức tuyển dụng chính thức.

b) Những người đã được tuyển dụng chính thức đang đi học các trường, lớp văn hoá, chính trị, kỹ thuật, chuyên môn nghiệp vụ; hoặc đang điều trị ở bệnh viện, trại điều dưỡng, đi tham quan, thực tập hay đang công tác ở ngoài nước.

c) Những người đã hết thời gian tập sự, thử việc được tuyển dụng chính thức.

2- Những người chưa được xếp lương mới bao gồm:

a) Những người làm việc theo hợp đồng ngắn hạn hết việc thì nghỉ.

b) Những người làm việc theo hợp đồng đặc biệt trong các cơ quan xí nghiệp hoặc trả lương theo giá tiền công địa phương.

3- Những trường hợp khác:

a) Những người đang trong thời gian tập sự, thử việc chưa được xếp bậc thì được trả 95% mức lương của công nhân viên chức cùng trình độ đã được tuyển dụng chính thức.

b) Quân nhân chuyển ngành đang trong thời gian 18 tháng chưa xếp lại lương thì hưởng theo lương hoặc sinh hoạt phí mới của quân đội.

c) Những người bị đình chỉ công tác tạm thời cho hưởng 7% mức lương mới của công nhân viên chức cùng trình độ.

d) Những người bị tạm giam thì tạm thời cho hưởng 50% mức lương mới của công nhân viên chức cùng trình độ nghề nghiệp. Hết thời hạn tạm giam, tùy theo kết luận của cơ quan pháp luật mà xử lý theo quy định chung của Nhà nước.

đ) Đối với những người Việt Nam làm việc cho các cơ quan, các tổ chức, các liên doanh với nước ngoài đóng tại Việt Nam, sẽ có thông tư hướng dẫn riêng.

4- Đối tượng cán bộ xã, phường hưởng phụ cấp sinh hoạt phí sẽ do Ban tổ chức Chính phủ hướng dẫn riêng.

B- NGUYÊN TẮC SẮP XẾP BẬC LƯƠNG

Để quán triệt nguyên tắc phân phối theo lao động, đồng thời khuyến khích mọi người không ngừng trau dồi nghề nghiệp để nâng cao năng suất lao động và hiệu quả công tác, khi sắp xếp bậc lương cần nắm vững hai nguyên tắc sau:

1- Căn cứ để xếp lương cấp bậc cho công nhân và nhân viên trực tiếp sản xuất, kinh doanh là tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật hoặc tiêu chuẩn nghiệp vụ; đối với cán bộ quản lý xí nghiệp là chức vụ hiện giữ và hạng mới của xí nghiệp được xếp (tiêu chuẩn xếp hạng có thông tư hướng dẫn riêng); đối với cán bộ lãnh đạo trong các cơ quan quản lý Nhà nước và các tổ chức sự nghiệp là chức vụ đang đảm nhiệm, các chức danh và tiêu chuẩn nghiệp vụ.

2- Làm công việc gì; chức vụ gì thì xếp bậc và trả lương theo công việc ấy, chức vụ ấy, khi thay đổi công việc, thay đổi chức vụ thì hưởng lương theo công việc mới, chức vụ mới, không bảo lưu bậc lương cũ. Chỉ trong trường hợp có quyết định của cơ quan quản lý cấp trên cử về tăng cường cho cấp dưới thì mới được giữ nguyên lương cũ.

C- XẾP BẬC LƯƠNG CHO CÔNG NHÂN, VIÊN CHỨC NHÀ NƯỚC

I- ĐỐI VỚI CÔNG NHÂN, VIÊN CHỨC TRỰC TIẾP SẢN XUẤT KINH DOANH

1- Đối với các ngành, nghề áp dụng các thang lương, bảng lương mới có số bậc bằng số bậc của thang lương, bảng lương cũ thì căn cứ vào bậc lương hiện tại của mỗi người, tạm thời xếp chuyển ngang cùng bậc, không kết hợp điều chỉnh bất hợp lý hoặc tiến bộ về nghề nghiệp. Việc điều chỉnh bất hợp lý hoặc sẽ được giải quyết sau qua kiểm tra, sát hạch lại theo tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật được bổ sung. Ví dụ: Công nhân khai thác than hầm lò hiện đang được xếp bậc 5 theo thang lương khai thác mỏ hầm lò 6 bậc cũ thì nay chuyển sang bậc 5 của thang lương khai thác mỏ hầm lò 6 bậc mới.

Những người hiện đã xếp bậc cao nhất của thang lương, bảng lương cũ, đang hưởng phụ cấp thợ đặc biệt giỏi, hoặc đã xếp vượt bậc cao nhất của thang lương mới, bảng lương mới và được hưởng phụ cấp vượt không theo quy định chung. Ví dụ: Công nhân nghề tiện đã xếp bậc 7 thang lương cơ khí 7 bậc cũ, đã được hưởng phụ cấp thợ đặc biệt giỏi thì xếp vào bậc 7 mới và được hưởng phụ cấp vượt khung theo quy định chung.

2- Đối với các ngành, nghề áp dụng các thang lương, bảng lương mới có số bậc nhiều hơn hoặc ít hơn số bậc của thang lương, bảng lương cũ, thì dựa vào tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật hiện hành mà xếp lương và cũng theo nguyên tắc chuyển ngang cùng bậc, không được xếp lên bậc cao hơn so với bậc cũ. Ví dụ: Công nhân chăn nuôi ngành nông nghiệp áp dụng thang lương mới 6 bậc, thang lương cũ 5 bậc thì khi xếp chuyển ngang cùng bậc, cũng chỉ được xếp đến bậc 5.

Riêng với công nhân đã xếp bậc 5, là bậc cao nhất của thang lương cũ nếu có thời gian giữ bậc 5 được năm năm trở lên, hoặc đang hưởng phụ cấp thợ đặc biệt giỏi thì được xếp vào bậc 6 mới và nếu có đủ điều kiện còn được hưởng phụ cấp vượt khung theo quy định chung. Ví dụ: một công nhân chăn nuôi đã được xếp bậc 5 và đang hưởng phụ cấp thợ đặc biệt giỏi thì được xếp vào bậc 6 của thang lương mới.

Với công nhân nấu ăn thang lương cũ 8 bậc, thang lương mới rút xuống còn 7 bậc, việc xếp bậc cũng theo nguyên tắc chuyển ngang bậc cũ sang bậc mới. Đối với những người đang xếp bậc 8 cũ hoặc những người đã xếp bậc vượt khung bậc 8, hay đang hưởng phụ cấp thợ đặc biệt giỏi thì cũng xếp vào bậc 7 mới và cho hưởng phụ cấp vượt khung theo quy định chung.

3- Đối với công nhân các ngành hiện đang áp dụng bảng lương, nay chuyển sang áp dụng thang lương như: Bưu điện, thương nghiệp và dịch vụ; hoặc công nhân các ngành hiện đang áp dụng thang lương chuyển sang bảng lương như: sản xuất điện, lái tàu điện ... phải khẩn trương phân nhóm các chức danh nghề nghiệp, xây dựng lại tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật, tiêu chuẩn nghiệp vụ để làm căn cứ xếp bậc cho công nhân. Trong khi chưa có tiêu chuẩn các bậc kỹ thuật mới, thì dựa vào tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật hiện hành, kết hợp với việc xem xét trình độ, năng lực thực tế của mỗi người để sắp xếp bậc lương theo nguyên tắc chuyển mức lương cũ sang mức lương mới tương ứng, không được vì việc chuyển từ thang lương sang bảng lương hoặc ngược lại mà đẩy bậc lương lên, gây khó khăn cho việc sắp xếp bậc lương, bố trí và sử dụng lao động sau này.

Việc xếp chuyển mức lương cũ sang mức lương mới tương ứng có nghĩa là lấy mức lương hiện hưởng (theo thang lương, bảng lương 1960) so sánh với nhóm mức lương tương ứng của viên chức chuyên môn ở khu vực hành chính sự nghiệp khi chuyển từ mức lương cũ sang mức lương mới tương ứng. Ví dụ: Một mậu dịch viên bán hàng mức lương theo bậc hiện nay là 58 đồng xấp xỉ với mức 56 đồng của viên chức chuyên môn hành chính. Mức lương 56 đồng được chuyển xếp sang mức lương mới 272 đồng/tháng. Tương ứng với mức lương 272 đồng, mậu dịch viên bán hàng được tạm xếp vào bậc 4 (273 đồng/tháng) theo thang lương 6 bậc mới.

4- Đối với một số trường hợp trước đây do nhiều nguyên nhân khác nhau mà xếp bậc lương cho công nhân vượt quá khung lương nghề hoặc vận dụng các mức lương khác để xếp lương, không căn cứ vào chức danh, trình độ nghề nghiệp, yêu cầu của sản xuất và thang lương, bảng lương đã quy định, gây nên chênh lệch quá đáng thì phải sắp xếp lại theo đúng khung bậc lương của thang lương, bảng lương mới theo nghề nghiệp đang làm. Trên cơ sở mức lương mới được xếp, nếu có đủ điều kiện, sẽ áp dụng phụ cấp vượt khung theo quy định chung.

5- Các trường hợp cấp bậc công nhân cao hơn cấp bậc công việc hoặc ngược lại cấp bậc công nhân thấp hơn cấp bậc công việc, đây là nhiệm vụ của tổ chức quản lý. Cần được xử lý theo hướng điều chỉnh lại lực lượng công nhân kỹ thuật hoặc đào tạo, bổ túc, nâng cao trình độ công nhân để phù hợp với yêu cầu kỹ thuật sản xuất từng đơn vị, không thuộc phạm vi xếp bậc lương lần này.

II- XẾP BẬC LƯƠNG CHO CÁN BỘ QUẢN LÝ XÍ NGHIỆP.

Lần cải tiến này, tiền lương chức vụ của cán bộ quản lý xí nghiệp được sắp xếp lại theo 6 bảng lương và mỗi chức vụ trong cùng một hạng có 2 bậc lương (trước đây 3 bậc lương). Mặt khác, vì tình hình xếp lương cán bộ quản lý hiện nay trong các ngành, các đơn vị có nhiều trường hợp không đúng chức vụ, không tương ứng với hạng của xí nghiệp, hoặc xếp vượt khung một, hai lần. Vì vậy trước hết phải xếp hạng xí nghiệp cho đúng với vị trí của tổ chức sản xuất, kinh doanh, trên cơ sở đó việc xếp bậc lương cần được giải quyết theo các trường hợp:

1- Trường hợp hạng mới của xí nghiệp bằng hạng cũ, hoặc cao hơn hạng cũ của xí nghiệp thì các chức vụ được xếp vào các bậc lương của bảng lương mới như sau:

a) Đang xếp mức lương bậc 1 hoặc bậc 2 của hạng xí nghiệp cũ, được xếp bậc 1 của hạng xí nghiệp mới. Nếu có thời gian giữ bậc 2 cũ từ 3 năm trở lên mà trong thời gian đó luôn hoàn thành nhiệm vụ công tác thì được xếp vào bậc 2 mới.

b) Đang hưởng mức lương bậc 3 hạng cũ của xí nghiệp thì xếp vào bậc 2 hạng mới của xí nghiệp, nếu có thời gian giữ bậc 3 cũ trên 5 năm, hoặc đã xếp bậc vượt khung thì sẽ được hưởng phụ cấp vượt khung theo quy định chung.

2- Trường hợp hạng mới của xí nghiệp thấp hơn hạng cũ của xí nghiệp thì các chức vụ được xếp vào mức lương bậc 1 và 2 hạng mới của xí nghiệp cũng theo cách xếp bậc như các trường hợp tại điểm 1 mục II. Ngoài ra nếu có đủ điều kiện thì hưởng phụ cấp vượt khung theo quy định chung.

3- Trường hợp cán bộ quản lý xí nghiệp hiện nay không xếp theo bảng lương cán bộ quản lý xí nghiệp mà xếp theo bảng lương chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ và các bảng lương khác hoặc do xí nghiệp chưa được xếp hạng thì nay phải xếp vào các mức lương chức vụ cán bộ quản lý xí nghiệp theo hạng mới của xí nghiệp được xếp. Ngoài ra, nếu có đủ điều kiện thì hưởng phụ cấp vượt khung theo quy định chung.