

Số: ~~4399~~⁶/LĐTBXH-LĐTL

Hà Nội, ngày ~~26~~²⁶ tháng 11 năm 2008

V/v Quy chế trả lương, nâng ngạch lương,
nâng bậc lương ở Bảo hiểm tiền gửi VN.

Kính gửi: Thanh tra Chính phủ

Trả lời công văn số 2375/TTCP-C.IV ngày 06/11/2008 của Thanh tra Chính phủ về việc ghi tại trích yếu, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội có ý kiến như sau:

1/ Bảo hiểm Tiền gửi Việt Nam là tổ chức tài chính Nhà nước, tại Quyết định số 88/2001/QĐ-TTg ngày 05/6/2001 của Thủ tướng Chính phủ quy định Bảo hiểm Tiền gửi Việt Nam được áp dụng chế độ tiền lương như công ty nhà nước.

2/ Theo quy định tại Nghị định số 206/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 quy định quản lý lao động, tiền lương và thu nhập trong công ty nhà nước, Thông tư số 07/2005/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành Nghị định số 206/2004/NĐ-CP thì Tổng Giám đốc, Giám đốc công ty nhà nước có trách nhiệm xây dựng quy chế trả lương để trả lương cho người lao động theo quy định của pháp luật, bảo đảm dân chủ, công bằng, minh bạch, khuyến khích người có tài năng, có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, có năng suất lao động cao, đóng góp nhiều cho công ty. Hội đồng quản trị (công ty có Hội đồng quản trị) thông qua quy chế trả lương. Khi công ty xây dựng quy chế trả lương phải có sự tham gia của Ban chấp hành công đoàn công ty, đồng thời phổ biến đến từng người lao động và đăng ký với đại diện chủ sở hữu trước khi thực hiện. Theo đó, đề nghị Thanh tra Chính phủ căn cứ các văn bản trên và kết quả thanh tra thực tế để kết luận về trình tự, thủ tục xây dựng quy chế trả lương tại Bảo hiểm Tiền gửi Việt Nam theo quy định.

3/ Về trả lương đặc thù, theo Điều 16 Quy chế trả lương ban hành kèm theo Quyết định số 601/QĐ-BHTG2 ngày 11/11/2005 và đã được sửa đổi, bổ sung tại Quyết định số 156/QĐ-BHTG2 ngày 26/6/2006 của Bảo hiểm Tiền gửi Việt Nam thì những lao động đảm nhiệm công việc đòi hỏi trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, có tác động tích cực đến sự phát triển, góp phần tăng thu nhập, tăng năng suất lao động và hiệu quả chung của hệ thống thì được xét hưởng hệ số điều chỉnh tiền lương đặc thù tối đa đến 2 lần mức lương V2 theo hệ thống chức danh công việc và việc xét duyệt hệ số lương cụ thể do hội đồng tiền lương quyết định theo định kỳ 6 tháng 1 lần. Quy định này thuộc thẩm quyền và trách nhiệm của Bảo hiểm Tiền gửi Việt Nam. Tuy nhiên, để xác định rõ đối tượng được hưởng, trong Quy chế quy định được cụ thể các điều kiện, tiêu chuẩn xét hưởng và công bố công khai danh sách những người được hưởng thì sẽ phù hợp hơn.

4/ Về nâng ngạch, nâng bậc lương, thực hiện theo quy định tại Nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004, các Thông tư số 04/1998/TT-BLĐTBXH ngày 04/04/1998 và số 12/2003/TT-BLĐTBXH ngày 30/5/2003, số 18/2008/TT-BLĐTBXH ngày 16/9/2008 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, trong đó:

a) Về nâng ngạch lương, căn cứ vào tiêu chuẩn gốc, công ty có trách nhiệm xây dựng tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ, trong đó quy định cụ thể chức trách, hiểu biết, làm được và yêu cầu trình độ (bằng cấp) đối với từng chức danh nghề đầy đủ làm cơ sở thì nâng ngạch, sắp xếp lại lao động, đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho viên chức. Theo đó, những người đã được tuyển dụng nhưng chưa đủ tiêu chuẩn của ngạch

chức danh đang xếp thì công ty tổ chức sắp xếp, đào tạo, bồi dưỡng để người lao động có đủ tiêu chuẩn đáp ứng yêu cầu công việc.

b) Về nâng bậc lương, căn cứ để nâng bậc lương đối với lao động trực tiếp sản xuất, kinh doanh là tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật ứng với công việc đảm nhận, đối với viên chức chuyên môn, nghiệp vụ, thừa hành, phục vụ là tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ và thâm niên làm việc. Điều kiện xét để nâng bậc lương hàng năm là:

- Thường xuyên hoàn thành công việc được giao về số lượng, chất lượng theo hợp đồng lao động đã ký kết.

- Không trong thời gian thi hành kỷ luật lao động theo quy định của Bộ luật Lao động và nội quy lao động của công ty;

- Đối với viên chức chuyên môn, nghiệp vụ, nhân viên thừa hành, phục vụ có thời gian giữ bậc lương hiện hưởng ít nhất 24 tháng đối với ngạch có hệ số lương khởi điểm thấp hơn 2,34; ít nhất 36 tháng đối với ngạch có hệ số từ 2,34 trở lên. Đối với công nhân trực tiếp sản xuất, kinh doanh là kết quả thi nâng bậc theo tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật.

c) Công ty có trách nhiệm căn cứ quy định tại các bản nêu trên, xây dựng quy chế nâng ngạch, nâng bậc lương cụ thể để áp dụng trong công ty.

Trên đây là ý kiến của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, đề nghị Thanh tra Chính phủ căn cứ các văn bản trên và kết quả thanh tra thực tế tại Bảo hiểm Tiền gửi Việt Nam để xem xét, quyết định./.

Nơi nhận:

- Như trên,
- TT Huỳnh Thị Nhân,
- Lưu VT, Vụ LĐTL.

TL.BỘ TRƯỞNG
VỤ TRƯỞNG VỤ LAO ĐỘNG – TIỀN LƯƠNG



Phạm Minh Huân