

Số: 11/QĐ-CTSD

Hà Nội, ngày 03 tháng 02 năm 2025

## QUYẾT ĐỊNH

**Ban hành “Quy định về Hệ thống thang lương, bảng lương” của người lao động  
áp dụng tại Công ty TNHH MTV ĐTPT Thủy lợi Sông Đáy**

### CHỦ TỊCH

### CÔNG TY TNHH MTV ĐTPT THỦY LỢI SÔNG ĐÁY

Căn cứ Luật Doanh nghiệp số 59/2020/QH14 ngày 17/6/2020; Luật số 03/2022/QH15 ngày 11/01/2022 của Quốc hội sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Đầu tư công, Luật Đầu tư theo phương thức đối tác công tư, Luật Đầu tư, Luật nhà ở, Luật Đấu thầu, Luật Điện lực, Luật Doanh nghiệp, Luật Thuế tiêu thụ đặc biệt và Luật Thi hành án dân sự, có hiệu lực kể từ ngày 01/3/2022; Văn bản hợp nhất số 07/VBHN-VPQH ngày 25/01/2022 của Văn phòng quốc hội;

Căn cứ Nghị định số 51/2016/NĐ-CP ngày 13 tháng 6 năm 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 trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ;

Căn cứ Nghị định 21/2024/NĐ - CP ngày 23/02/2024 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 51/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 và Nghị định số 52/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ;

Căn cứ văn bản hợp nhất số 2651/VBHN-BLĐTĐTBXH ngày 21/6/2024 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội Quy định quản lý lao động, tiền lương, 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 Thông tư 06/2024/TT-BLĐTĐTBXH ngày 30/07/2024 về việc sửa đổi bổ sung một số quy định tại Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTĐTBXH ngày 01/9/2016 hướng dẫn quản lý lao động, tiền lương, 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 và Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTĐTBXH ngày 01/9/2016 hướng dẫn thực hiện chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với Người quản lý công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ;

Căn cứ văn bản số 5070/SLĐTĐTBXH-LĐTLBHXH ngày 30/12/2024 của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội báo cáo UBND thành phố Hà Nội về thang lương, bảng lương, phụ cấp lương và phương án chuyển xếp lương của Công ty TNHH MTV ĐTPT Thủy lợi Sông Đáy;

Căn cứ văn bản số 134/UBND-KGVX ngày 13/01/2025 của UBND thành phố Hà Nội về việc chấp thuận thang lương, bảng lương, phụ cấp lương và phương án chuyển xếp lương của Công ty TNHH MTV ĐTPT Thủy lợi Sông Đáy;

Căn cứ Quyết định số 2126/QĐ-UBND ngày 13 tháng 5 năm 2010 của Ủy ban nhân dân Thành phố Hà Nội về việc quyết định chuyển đổi Công ty Thủy lợi Sông Đáy thành Công ty TNHH một thành viên ĐTPT Thủy lợi Sông Đáy;

Căn cứ Điều lệ tổ chức và hoạt động của Công ty TNHH một thành viên ĐTPT Thủy lợi Sông Đáy;

Căn cứ Quy chế làm việc; Quy dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc Công ty TNHH MTV ĐTPT Thủy lợi Sông Đáy;  
Xét đề nghị của phòng TCHC.

### QUYẾT ĐỊNH:

**Điều 1.** Ban hành kèm theo Quyết định này “Quy định về hệ thống thang lương, bảng lương” của người lao động áp dụng tại Công ty TNHH MTV ĐTPT Thủy lợi Sông Đáy.

**Điều 2.** Đối tượng áp dụng Hệ thống thang lương, bảng lương quy định tại Điều 1 Quyết định này là toàn thể người lao động trong Công ty (không bao gồm: Người quản lý Công ty và Kiểm soát viên chuyên trách).

**Điều 3.** Hệ thống thang lương, bảng lương quy định tại Điều 1 Quyết định này làm cơ sở để:

1. Thỏa thuận tiền lương trong hợp đồng lao động;
2. Xây dựng đơn giá tiền lương; thực hiện chế độ nâng bậc lương, nâng bậc thợ theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và quy chế của Công ty;
3. Đóng và hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật;
4. Trả lương ngừng việc và các chế độ khác theo quy định của pháp luật lao động;
5. Giải quyết các quyền lợi khác theo thỏa thuận của người sử dụng lao động và người lao động và quy định của pháp luật lao động.

**Điều 4.** Hội đồng xây dựng “Hệ thống thang lương, bảng lương, phụ cấp lương” áp dụng trong Công ty ĐTPT Thủy lợi Sông Đáy có trách nhiệm Hướng dẫn việc chuyển xếp lương cũ sang lương mới đối với người lao động theo nguyên tắc chuyển xếp lương và các thang lương, bảng lương tương ứng quy định tại điều 1 Quyết định này.

Việc chuyển, xếp lương phải bảo đảm theo nguyên tắc làm công việc gì xếp lương theo công việc đó, giữ chức vụ gì xếp chuyển vào Bảng lương chức vụ đó trên cơ sở Đề án việc làm của các đơn vị trực thuộc.

**Điều 5.** Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký.

Các đồng chí Lãnh đạo công ty, Trưởng phòng các phòng chuyên môn, nghiệp vụ, Giám đốc các Xí nghiệp thủy lợi trực thuộc, Chi nhánh Công ty và toàn thể người lao động trong Công ty chiếu quyết định thi hành./.

**Nơi nhận:**

- Như điều 5 (để t/h);
- KSV chuyên trách;
- Các tổ chức đoàn thể (để biết, p/h);
- Lưu: TCHC; VT.



## QUY ĐỊNH

### VỀ HỆ THỐNG THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG ÁP DỤNG TẠI CÔNG TY TNHH MTV ĐTPT THỦY LỢI SÔNG ĐÁY

(Ban hành kèm theo Quyết định số /QĐ-CTSD, ngày / /2025  
của Chủ tịch Công ty TNHH MTV ĐTPT Thủy Lợi Sông Đáy)

## CHƯƠNG I QUY ĐỊNH CHUNG

### Điều 1. Phạm vi áp dụng

Phạm vi áp dụng hệ thống thang lương, bảng lương áp dụng tại Công ty TNHH MTV ĐTPT Thủy Lợi Sông Đáy.

### Điều 2. Đối tượng áp dụng

Đối tượng áp dụng :

Toàn thể người lao động làm việc tại Công ty TNHH MTV ĐTPT Thủy Lợi Sông Đáy theo hợp đồng lao động (Sau đây gọi là: Người lao động, viết tắt: NLD)

### Điều 3. Nguyên tắc chung

1. Thang lương, bảng lương của NLD Công ty được xây dựng đảm bảo các quy định Pháp luật hiện hành về quản lý lao động, tiền lương của doanh nghiệp và doanh nghiệp 100% vốn Nhà nước.

2. Thang lương, bảng lương của Công ty làm cơ sở để:

2.1. Thỏa thuận mức lương ghi trong hợp đồng lao động và thực hiện chế độ nâng bậc lương, nâng ngạch lương cho người lao động.

2.2. Đóng và hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và các chế độ khác theo quy định của pháp luật lao động.

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

2.4. Trả lương ngừng việc và các chế độ khác theo quy định của pháp luật lao động.

3. Trong quá trình thực hiện, Công ty sẽ 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 pháp luật lao động.

4. Việc xây dựng và áp dụng thang, 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.

## CHƯƠNG II

### XÂY DỰNG HỆ THỐNG THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

#### **Điều 4. Nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương**

1. Thang lương, bảng lương áp dụng đối với người lao động trong Công ty được xây dựng trên cơ sở đánh giá độ phức tạp (giá trị công việc) của vị trí công việc.

2. 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, đồng thời đảm bảo kiểm soát quỹ lương mới sau khi chuyển xếp lương.

3. Mức lương thấp nhất áp dụng đối với chức danh, công việc có độ phức tạp thấp nhất trong điều kiện lao động bình thường không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định (hệ số 1).

#### **Điều 5. Các bước xây dựng thang lương, bảng lương theo chức danh nghề, công việc.**

Căn cứ thực tế tổ chức sản xuất, kinh doanh, tổ chức lao động, Công ty xây dựng thang lương, bảng lương và chuyển xếp lương phù hợp với tính chất, yêu cầu sử dụng lao động của công ty và quy định hiện hành của Nhà nước. Các bước cụ thể như sau:

##### *1. Xác định chức danh (vị trí công việc)*

- Công ty thống kê, rà soát các chức danh nghề, công việc hiện tại của lao động trực tiếp sản xuất, kinh doanh, lao động chuyên môn, nghiệp vụ, thừa hành, phục vụ và lao động quản lý

- Phân tích, đánh giá, sửa đổi tên chức danh nghề, công việc không phù hợp; bổ sung tên chức danh nghề, công việc mới; phân loại và nhóm các chức danh nghề, công việc tương tự thành nhóm chức danh nghề, công việc.

##### *2. Đánh giá độ phức tạp công việc:*

- Công ty đánh giá độ phức tạp công việc của các loại lao động bằng phương pháp cho điểm các yếu tố, bao gồm:

+ *Nhóm A:* Bằng cấp đào tạo, Chứng chỉ, Tin học, Ngoại ngữ và Kinh nghiệm làm việc.

+ *Nhóm B:* Kỹ năng quản lý, Kỹ năng giao tiếp, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng giải quyết vấn đề.

+ *Nhóm C:* Trách nhiệm về tài chính, trách nhiệm về tài sản, trách nhiệm trong việc ra quyết định.

+ *Nhóm D:* Môi trường làm việc và Nguy cơ rủi ro trong công việc.

- Căn cứ khung độ phức tạp công việc của các loại lao động *tham khảo* theo quy định tại Phụ lục số I ban hành kèm theo Thông tư số 17/2015/TT-BLĐTBXH, công ty xác định tỷ trọng các yếu tố phản ánh độ phức tạp công việc đối với từng loại lao động của Công ty.

- Sau khi xác định tỷ trọng các yếu tố nêu trên, Công ty xây dựng tiêu chí cụ thể của từng yếu tố và tổ chức đánh giá độ phức tạp công việc thông qua phiếu cho điểm; tổng hợp kết quả chấm điểm, hình thành bảng phân loại mức độ phức tạp của chức danh nghề, công việc; so sánh, cân đối, điều chỉnh điểm để bảo đảm quan hệ hợp lý giữa các loại lao động.

### 3. Xác định quan hệ mức lương:

Công ty xác định quan hệ giữa mức lương thấp nhất, mức lương cao nhất như sau:

- Mức lương thấp nhất áp dụng đối với chức danh, công việc có độ phức tạp thấp nhất trong điều kiện lao động bình thường, không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

### 4. Thang lương, bảng lương của Công ty:

Căn cứ theo yêu cầu thực tế, bảo đảm phù hợp với tổ chức sản xuất kinh doanh, lao động của Công ty, Công ty xác định thang lương, bảng lương đối với người lao động với 45 chức danh, với 14 nhóm lương (Kèm theo Hệ thống thang lương, bảng lương), gồm:

#### **Nhóm: A.1.0:**

1. Chủ tịch công đoàn chuyên trách

#### **Nhóm: A.1.1:**

2. Trưởng phòng Tài chính - Kế toán
3. Giám đốc Xí nghiệp
4. Giám đốc Chi nhánh
5. Trưởng phòng Kế hoạch - Kỹ thuật
6. Trưởng phòng Quản lý nước và công trình
7. Trưởng phòng Tổ chức - Hành chính

#### **Nhóm: A.1.2:**

8. Phó Giám đốc Xí nghiệp
9. Phó phòng Kế hoạch - Kỹ thuật
10. Phó phòng Quản lý nước và công trình
11. Phó Giám đốc Chi nhánh
12. Phó phòng Tài chính - Kế toán
13. Phó phòng Tổ chức - Hành chính

#### **Nhóm: A.2.1:**

14. Tổ trưởng Tổ Kế hoạch - Kỹ thuật
15. Tổ trưởng Tổ Tổ chức - Hành chính
16. Tổ trưởng Tổ Tài chính kế toán
17. Tổ trưởng tổ sản xuất chi nhánh
18. Nhân viên nghiệp vụ Phòng Kế hoạch - Kỹ thuật
19. Nhân viên nghiệp vụ Phòng Quản lý nước và công trình
20. Nhân viên nghiệp vụ Phòng Tổ chức - Hành chính
21. Nhân viên kế toán công ty

#### **Nhóm: A.2.2:**

22. Cụm trưởng/Đội trưởng
23. Tổ phó Tổ Kế hoạch - Kỹ thuật

24. Tổ phó Tổ Hành chính - Tổ chức

25. Tổ phó Tổ Tài chính Kế toán

**Nhóm: A.2.3:**

26. Cụm phó/Đội phó

27. Nhân viên nghiệp vụ Tổ Kế hoạch - Kỹ thuật

28. Nhân viên phục vụ phòng Tổ chức - Hành chính

29. Thủ quỹ, thủ kho công ty

**Nhóm: A.2.4:**

30. Nhân viên nghiệp vụ Tổ chức - Hành chính

31. Nhân viên nghiệp vụ Tổ Tài chính - Kế toán

32. Nhân viên kế toán chi nhánh

**Nhóm: A.2.5:**

33. Kỹ thuật viên cụm/đội

34. Nhân viên phục vụ Tổ Tổ chức - Hành chính

35. Thủ quỹ xí nghiệp

36. Nhân viên hành chính Thủ quỹ (văn phòng chi nhánh)

**Nhóm: A.2.6:**

37. Nhân viên văn phòng đội

**Nhóm: A.3.1:**

38. Nhân viên Lái xe con

**Nhóm: A.3.2:**

39. Nhân viên Bảo vệ xí nghiệp

40. Nhân viên Bảo vệ công ty

**Nhóm: B.1.1:**

41. Công nhân quản lý, duy trì, vận hành công trình thủy lợi, máy bơm điện có lưu lượng máy từ 4.000 m<sup>3</sup>/h trở lên và có tổng công suất trạm từ 100.000 m<sup>3</sup>/h trở lên

**Nhóm: B.1.2:**

42. Công nhân quản lý, duy trì, vận hành công trình thủy lợi, máy bơm điện có lưu lượng máy dưới 4.000 m<sup>3</sup>/h

43. Công nhân quản lý, duy trì, vận hành công trình thủy lợi, máy bơm điện có lưu lượng máy từ 4.000 m<sup>3</sup>/h trở lên nhưng tổng công suất trạm chưa đạt 100.000m<sup>3</sup>/h.

**Nhóm: B.1.3:**

44. Công nhân quản lý thủy nông, duy trì các công trình thủy lợi

45. Công nhân thủy sản

## CHƯƠNG III TỔ CHỨC THỰC HIỆN

### **Điều 6. Trách nhiệm của các đơn vị trực thuộc Công ty**

- Rà soát hệ thống chức danh công việc, hệ số lương, phụ cấp lương hiện hưởng, số năm công tác, thời gian về hưu và các thông tin khác phục vụ hoạt động chuyển xếp lương theo nguyên tắc chuyển xếp lương được quy định.

- Rà soát, phân công lại các chức danh công việc phù hợp với năng lực, trình độ, sức khỏe, kinh nghiệm của người lao động (nếu có).

- Lập danh sách thống kê người lao động, chức danh công việc, hệ số lương, phụ cấp lương hiện hưởng, số năm công tác, thời gian về hưu và các thông tin khác (tính đến ngày 01/01/2025), gửi lên Phòng Tổ chức - Hành chính công ty.

### **Điều 7. Trách nhiệm của Công ty**

- Thực hiện chuyển xếp đối với người lao động từ thang lương, bảng lương Công ty đang thực hiện sang thang lương, bảng lương mới do Công ty xây dựng theo nguyên tắc chuyển xếp lương được quy định và danh sách thống kê người lao động do các đơn vị trực thuộc lập.

- Phối hợp với Công đoàn Công ty tổ chức phổ biến, tuyên truyền và quán triệt cho toàn thể cán bộ, người lao động nhận thức đầy đủ mục đích, ý nghĩa của hệ thống thang lương, bảng lương này trong quá trình áp dụng và triển khai ban đầu, tổ chức thực hiện theo đúng quy định, công bằng, công khai, minh bạch và chặt chẽ.

### **Điều 8. Hiệu lực thi hành**

- Các nội dung trong Quy định này áp dụng từ ngày 01/01/2025.

- Trong quá trình thực hiện hệ thống thang lương, bảng lương này, Công ty thường xuyên 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 Pháp luật Lao động.



**Trần Đình Cường**

**THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG NGƯỜI LAO ĐỘNG CÔNG TY TNHH MTV ĐẦU TƯ PHÁT TRIỂN THỦY LỢI SÔNG ĐÁY**  
 (Ban hành kèm theo Quyết định số /QĐ-CTSD ngày / 2025 của Chủ tịch Công ty TNHH MTV ĐIPT Thủy lợi Sông Đáy)

Nhóm chức danh	Tên chức danh	Nội dung	Bậc 1	Bậc 2	Bậc 3	Bậc 4	Bậc 5	Bậc 6
Nhóm A.1.0	Chủ tịch công đoàn chuyên trách	Hệ số	2,58	2,92				
		Mức lương	12.796.800	14.483.200				
Nhóm A.1.1	Trưởng phòng Giám đốc	Hệ số	1,69	1,91	2,16	2,44		
		Mức lương	8.382.000	9.474.000	10.714.000	12.102.000		
Nhóm A.1.2	Phó Trưởng phòng Phó Giám đốc	Hệ số	1,49	1,69	1,91	2,16		
		Mức lương	7.390.000	8.382.000	9.474.000	10.714.000		
Nhóm A.2.1	Tổ trưởng các tổ Nhân viên nghiệp vụ tại các phòng thuộc công ty	Hệ số	1,25	1,34	1,45	1,56	1,68	1,81
		Mức lương	6.200.000	6.646.000	7.192.000	7.738.000	8.333.000	8.978.000
Nhóm A.2.2	Tổ phó; Đội trưởng	Hệ số	1,22	1,31	1,42	1,53	1,65	1,78
		Mức lương	6.051.000	6.498.000	7.043.000	7.589.000	8.184.000	8.829.000
Nhóm A.2.3	Đội phó; Nhân viên nghiệp vụ tổ Kế hoạch Kỹ thuật; Nhân viên phục vụ; thủ quỹ, thủ kho công ty	Hệ số	1,18	1,27	1,38	1,49	1,60	1,73
		Mức lương	5.852.800	6.299.200	6.844.800	7.390.400	7.936.000	8.580.800
Nhóm A.2.4	Nhân viên nghiệp vụ tổ Tài chính - Kế toán và tổ Tổ chức - Hành chính, chi nhánh	Hệ số	1,16	1,25	1,35	1,45	1,57	1,69
		Mức lương	5.753.600	6.200.000	6.696.000	7.192.000	7.787.200	8.382.400



Nhóm chức danh	Tên chức danh	Nội dung	Bậc 1	Bậc 2	Bậc 3	Bậc 4	Bậc 5	Bậc 6
Nhóm A.2.5	Kỹ thuật đội; nhân viên hành chính Xí nghiệp; thủ quỹ xí nghiệp	Hệ số	1,14	1,22	1,32	1,42	1,53	1,65
		Mức lương	5.654.400	6.051.200	6.547.200	7.043.200	7.588.800	8.184.000
Nhóm A.2.6	Nhân viên văn phòng đội	Hệ số	1,05	1,13	1,22	1,31	1,41	1,53
		Mức lương	5.208.000	5.604.800	6.051.200	6.497.600	6.993.600	7.588.800
Nhóm A.3.1	Nhân viên lái xe	Hệ số	1,13	1,22	1,31	1,41	1,52	1,64
		Mức lương	5.605.000	6.051.000	6.498.000	6.994.000	7.539.000	8.134.000
Nhóm A.3.2	- Nhân viên phục vụ bảo vệ	Hệ số	1,05	1,13	1,21	1,30	1,40	1,51
		Mức lương	5.208.000	5.605.000	6.002.000	6.448.000	6.944.000	7.490.000
Nhóm B.1.1	- Công nhân vận hành có lưu lượng máy từ 4.000 m <sup>3</sup> /h trở lên và tổng lưu lượng trạm đạt từ 100.000m <sup>3</sup> /h trở lên	Hệ số	1,14	1,23	1,33	1,43	1,55	1,67
		Mức lương	5.654.000	6.101.000	6.597.000	7.093.000	7.688.000	8.283.000
Nhóm B.1.2	Công nhân quản lý, duy trì, vận hành công trình thủy lợi, máy bơm điện có lưu lượng máy dưới 4.000 m <sup>3</sup> /h Công nhân quản lý, duy trì, vận hành công trình thủy lợi, máy bơm điện có lưu lượng máy từ 4.000 m <sup>3</sup> /h trở lên nhưng tổng lưu lượng trạm bơm chưa đạt 100.000m <sup>3</sup> /h	Hệ số	1,13	1,22	1,31	1,41	1,53	1,65
		Mức lương	5.605.000	6.051.000	6.498.000	6.994.000	7.589.000	8.184.000
Nhóm B.1.3	Công nhân quản lý thủy nông, duy trì các công trình thủy lợi; Công nhân thủy sản	Hệ số	1,05	1,13	1,21	1,31	1,41	1,53
		Mức lương	5.208.000	5.605.000	6.002.000	6.498.000	6.994.000	7.589.000