

CÔNG TY CỔ PHẦN  
THIẾT BỊ ĐIỆN CẨM PHẢ

Số: 550.../NQ - HĐQT

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

Quảng Ninh, ngày 01 tháng 8 năm 2019

**NGHỊ QUYẾT HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ  
CÔNG TY CỔ PHẦN THIẾT BỊ ĐIỆN CẨM PHẢ**

**I. Thời gian:** 14 giờ 30 ngày 01 tháng 8 năm 2019

**II. Địa điểm:** Phòng họp A – Công ty cổ phần Thiết bị điện Cẩm Phả.

**III. Thành phần phiên họp:**

- |                          |                                            |
|--------------------------|--------------------------------------------|
| 1. Ông Nguyễn Thành Biên | Chủ tịch HĐQT - Chủ tọa                    |
| 2. Ông Vương Hải Sơn     | Ủy viên HĐQT                               |
| 3. Ông Nguyễn Trọng Hùng | Ủy viên HĐQT                               |
| 4. Ông Nguyễn Văn Giang  | (Người được ủy quyền của Bà Nhung UV.HĐQT) |
| 5. Ông Nguyễn Sơn Tùng   | Ủy viên HĐQT                               |
| 6. Ông Nguyễn Đức Nguyên | - Thư ký HĐQT                              |

**IV. Nội dung của phiên họp:**

Về việc phê duyệt Quy chế Nâng bậc lương cho cán bộ công nhân viên trong Công ty cổ phần Thiết bị điện Cẩm Phả

**V. Quyết nghị:**

Căn cứ Tờ trình số 549./TTr - VEE, ngày 27 tháng 7 năm 2019 của Giám đốc trình Hội đồng quản trị Công ty cổ phần Thiết bị điện Cẩm Phả về việc phê duyệt Quy chế Nâng bậc lương cho cán bộ công nhân viên trong Công ty. Hội đồng quản trị Công ty tiến hành phiên họp thảo luận và đã thống nhất phê duyệt như sau:

Ban hành Quy chế Nâng bậc lương của Công ty cổ phần Thiết bị điện Cẩm Phả gồm có: Ba chương và 13 Điều (có bản Quy chế kèm theo).

**VI. Kết luận:**

Hội đồng quản trị thống nhất giao cho Giám đốc Công ty chỉ đạo các đơn vị liên quan thực hiện Quy chế Nâng bậc lương trong Công ty.

Nghị quyết được thông qua các thành viên Hội đồng quản trị nhất trí biểu quyết 5/5 (100%) đồng ý.

Cuộc họp kết thúc vào hồi 16 giờ 30 ngày 01 tháng 8 năm 2019./.

**Nơi nhận:**

- UV-HĐQT;  
- Tr.BKS;  
- P. TCHC (t/h);  
- Lưu VP, TK.

**THÀNH VIÊN HĐQT**

Ông Vương Hải Sơn.....

Ông Nguyễn Trọng Hùng.....

Ông Nguyễn Văn Giang.....

Ông Nguyễn Sơn Tùng.....

**CHỦ TỊCH HĐQT**

**Nguyễn Thành Biên**

**Thư ký**

**Nguyễn Đức Nguyên**



**CÔNG TY CỔ PHẦN  
THIẾT BỊ ĐIỆN CẨM PHẢ**

Số: 551./2019/QĐ-HĐQT

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

Quảng Ninh, ngày 04 tháng 9 năm 2019

## **QUYẾT ĐỊNH**

Về việc ban hành Quy chế Nâng bậc lương

### **HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ CÔNG TY CP THIẾT BỊ ĐIỆN CẨM PHẢ**

- Căn cứ Luật Lao động số 10/2012/QH13 đã được Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam thông qua ngày 18/06/2012 và các văn bản hướng dẫn liên quan;
- Căn cứ Quyết định số: 2065/QĐ-BCN ngày 09/08/2006 của Bộ Công nghiệp về việc phê duyệt phương án cổ phần hóa và chuyển Công ty Chế tạo Thiết bị điện Cẩm Phả thành Công ty cổ phần Thiết bị điện – TKV (Nay là Công ty cổ phần Thiết bị điện Cẩm Phả).
- Căn cứ Điều lệ tổ chức và hoạt động của Công ty cổ phần Thiết bị điện Cẩm Phả;
- Căn cứ Nghị quyết số 550/NQ – HĐQT ngày 01/9/2019 của Hội đồng quản trị về việc thông qua Quy chế Nâng bậc lương.

## **QUYẾT ĐỊNH:**

**Điều 1.** Ban hành kèm theo quyết định này Quy chế Nâng bậc lương của Công ty cổ phần Thiết bị điện Cẩm Phả.

**Điều 2.** Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký ban hành. Những quy định trước đây không còn hiệu lực.

**Điều 3.** Trưởng các đơn vị và người lao động trong toàn Công ty cổ phần Thiết bị điện Cẩm Phả căn cứ Quyết định thi hành./.

Nơi nhận:

- HĐQT, BKS, BGĐ;
- ĐU, CĐ, ĐTN;
- Các đơn vị trong VEE;
- Lưu VP, TCBV.



Nguyễn Thành Biên



# QUY CHẾ NÂNG BẬC LƯƠNG

(Ban hành kèm theo Quyết định số 551./QĐ – HĐQT, ngày 24/12/2019)

## CHƯƠNG I NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

### Điều 1: Mục đích và ý nghĩa:

1. Quy chế này quy định về điều kiện, tiêu chuẩn và các nội dung liên quan đến nâng bậc lương đối với người lao động trong Công ty.
2. Đảm bảo sự thống nhất về thực hiện các chế độ, chính sách đối với người lao động trong Công ty.
3. Làm cơ sở để thực hiện nâng bậc lương, nâng bậc thợ cho người lao động trong Công ty; chuyển xếp lương khi chuyển đổi chức danh.
4. Nâng bậc lương để đảm bảo quyền lợi của người lao động trong việc tham gia BHXH, Y tế, Công đoàn, BHTN, các chế độ lễ, phép, ốm đau, thai sản, tai nạn lao động ..... và các chế độ khác đối với người lao động trong Công ty.
5. Động viên khuyến khích và tạo động lực để người lao động phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, đóng góp vào sự nghiệp phát triển chung của Công ty.

### Điều 2: Đối tượng, phạm vi áp dụng

1. Quy chế này áp dụng đối với toàn bộ người lao động trong Công ty cổ phần Thiết bị điện Cẩm Phả.
2. Người lao động làm theo chế độ Hợp đồng có xác định thời hạn mà trong Hợp đồng có quy định chế độ nâng bậc lương.
3. Các chức danh lãnh đạo Công ty (Hội đồng quản trị, Giám đốc và phó Giám đốc), Kế toán trưởng và Trưởng ban kiểm soát sẽ do Giám đốc đề nghị Hội đồng quản trị xem xét quyết định.
4. Các đối tượng không giải quyết nâng bậc lương;
  - Người lao động làm việc theo Hợp đồng lao động thời vụ hoặc số thời hạn mà trong Hợp đồng lao động không có quy định về chế độ nâng bậc lương.

### Điều 3: Nguyên tắc nâng bậc lương;

1. Đảm bảo công khai, công bằng, khách quan và đúng quy định.
2. Việc nâng bậc lương đối với người lao động trong Công ty do Giám đốc quyết định trên cơ sở báo cáo, đề xuất của Hội đồng lương xét duyệt dựa trên chức danh, hiệu quả công việc người lao động đang đảm nhiệm, tiêu chuẩn, thời gian giữ bậc, kết quả thi lý thuyết, tay nghề đối với công nhân kỹ thuật.
3. Mốc thời gian để tính thời gian giữ bậc, thời gian nâng bậc lương, được xác định từ thời điểm được hưởng lương theo Quyết định nâng bậc lương trước đó hoặc thời điểm bảo lưu được ghi trong Quyết định xếp lương hoặc Quyết định nâng bậc lương.

### Điều 4: Hội đồng lương

#### 1. Hội đồng lương của Công ty

Hội đồng lương Công ty do Chủ tịch Hội đồng quản trị quyết định thành lập gồm có;

- Chủ tịch Hội đồng : Giám đốc Công ty.
- Các ủy viên Hội đồng:
  - + Phó Giám đốc chuyên môn.
  - + Thường trực Hội đồng; Trưởng phòng TC-BV.
  - + Đại diện Công đoàn: VEE



- + Đại diện các phòng chuyên môn.
- Thư ký Hội đồng; 01 cán bộ nhân sự phòng TC-BV.
- 2. Nhiệm vụ quyền hạn của Hội đồng nâng bậc lương;**
- Tham mưu cho Giám đốc về việc nâng lương, nâng bậc cho người lao động trong Công ty.
- Tổng hợp danh sách đề nghị nâng lương, nâng bậc hàng năm.
- Kiểm tra đối chiếu điều kiện, tiêu chuẩn nâng lương, lập danh sách người lao động đủ điều kiện báo cáo Giám đốc xem xét quyết định.

## CHƯƠNG II NÂNG BẬC LƯƠNG

### **Điều 5: Nâng bậc lương thường xuyên**

Cán bộ công nhân viên và người lao động được xét nâng bậc lương khi có đủ điều kiện và tiêu chuẩn sau đây:

#### **1. Điều kiện và thời gian giữ bậc:**

a, Đối với chức danh cán bộ lãnh đạo, Kế toán trưởng, Trưởng ban kiểm soát, Giám đốc, phó Giám đốc Công ty thời gian tối thiểu xét lên bậc lương là 36 tháng.

b, Đối với cán bộ Chuyên viên, Kỹ sư, Cử nhân đại học: 08 bậc lương:

##### **\* Đối với lao động là nam giới**

|                        |                    |
|------------------------|--------------------|
| - Thời gian giữ bậc 1: | Tối thiểu là 3 năm |
| - Thời gian giữ bậc 2: | Tối thiểu là 3 năm |
| - Thời gian giữ bậc 3: | Tối thiểu là 4 năm |
| - Thời gian giữ bậc 4: | Tối thiểu là 4 năm |
| - Thời gian giữ bậc 5: | Tối thiểu là 5 năm |
| - Thời gian giữ bậc 6: | Tối thiểu là 6 năm |
| - Thời gian giữ bậc 7: | Tối thiểu là 6 năm |

##### **\* Đối với lao động là nữ giới**

|                        |                    |
|------------------------|--------------------|
| - Thời gian giữ bậc 1: | Tối thiểu là 3 năm |
| - Thời gian giữ bậc 2: | Tối thiểu là 3 năm |
| - Thời gian giữ bậc 3: | Tối thiểu là 3 năm |
| - Thời gian giữ bậc 4: | Tối thiểu là 4 năm |
| - Thời gian giữ bậc 5: | Tối thiểu là 4 năm |
| - Thời gian giữ bậc 6: | Tối thiểu là 4 năm |
| - Thời gian giữ bậc 7: | Tối thiểu là 5 năm |

c, Đối với Cán sự, kỹ thuật viên, trung cấp, cao đẳng: 08 bậc lương.

##### **\* Đối với lao động là nam giới**

|                        |                    |
|------------------------|--------------------|
| - Thời gian giữ bậc 1: | Tối thiểu là 3 năm |
| - Thời gian giữ bậc 2: | Tối thiểu là 3 năm |
| - Thời gian giữ bậc 3: | Tối thiểu là 4 năm |
| - Thời gian giữ bậc 4: | Tối thiểu là 5 năm |
| - Thời gian giữ bậc 5: | Tối thiểu là 5 năm |
| - Thời gian giữ bậc 6: | Tối thiểu là 6 năm |
| - Thời gian giữ bậc 7: | Tối thiểu là 7 năm |

##### **\* Đối với lao động là nữ giới**

|                        |                    |
|------------------------|--------------------|
| - Thời gian giữ bậc 1: | Tối thiểu là 3 năm |
|------------------------|--------------------|



|                        |                    |
|------------------------|--------------------|
| - Thời gian giữ bậc 2: | Tối thiểu là 3 năm |
| - Thời gian giữ bậc 3: | Tối thiểu là 3 năm |
| - Thời gian giữ bậc 4: | Tối thiểu là 4 năm |
| - Thời gian giữ bậc 5: | Tối thiểu là 4 năm |
| - Thời gian giữ bậc 6: | Tối thiểu là 5 năm |
| - Thời gian giữ bậc 7: | Tối thiểu là 6 năm |

d. Đối với nhân viên thừa hành, phục vụ:

\* Nhóm 05 bậc lương( lái xe, bảo vệ, lao động phổ thông, VSCN).

**\* Đối với lao động là nam giới**

|                        |                    |
|------------------------|--------------------|
| - Thời gian giữ bậc 1: | Tối thiểu là 6 năm |
| - Thời gian giữ bậc 2: | Tối thiểu là 7 năm |
| - Thời gian giữ bậc 3: | Tối thiểu là 8 năm |
| - Thời gian giữ bậc 4: | Tối thiểu là 9 năm |

**\* Đối với lao động là nữ giới**

|                        |                    |
|------------------------|--------------------|
| - Thời gian giữ bậc 1: | Tối thiểu là 5 năm |
| - Thời gian giữ bậc 2: | Tối thiểu là 6 năm |
| - Thời gian giữ bậc 3: | Tối thiểu là 7 năm |
| - Thời gian giữ bậc 4: | Tối thiểu là 8 năm |

\* Nhân viên Nấu ăn, phục vụ, Y tế, tiếp liệu, thủ kho: 7 bậc lương.

**\* Đối với lao động là nam giới**

|                        |                    |
|------------------------|--------------------|
| - Thời gian giữ bậc 1: | Tối thiểu là 4 năm |
| - Thời gian giữ bậc 2: | Tối thiểu là 5 năm |
| - Thời gian giữ bậc 3: | Tối thiểu là 6 năm |
| - Thời gian giữ bậc 4: | Tối thiểu là 6 năm |
| - Thời gian giữ bậc 5: | Tối thiểu là 7 năm |
| - Thời gian giữ bậc 6: | Tối thiểu là 7 năm |

**\* Đối với lao động là nữ giới**

|                        |                    |
|------------------------|--------------------|
| - Thời gian giữ bậc 1: | Tối thiểu là 4 năm |
| - Thời gian giữ bậc 2: | Tối thiểu là 4 năm |
| - Thời gian giữ bậc 3: | Tối thiểu là 5 năm |
| - Thời gian giữ bậc 4: | Tối thiểu là 5 năm |
| - Thời gian giữ bậc 5: | Tối thiểu là 6 năm |
| - Thời gian giữ bậc 6: | Tối thiểu là 6 năm |

f) Đối với công nhân kỹ thuật: 7 bậc lương

**\*Đối với lao động là nam giới**

|                        |                    |
|------------------------|--------------------|
| - Thời gian giữ bậc 1: | Tối thiểu là 4 năm |
| - Thời gian giữ bậc 2: | Tối thiểu là 5 năm |
| - Thời gian giữ bậc 3: | Tối thiểu là 6 năm |
| - Thời gian giữ bậc 4: | Tối thiểu là 6 năm |
| - Thời gian giữ bậc 5: | Tối thiểu là 7 năm |
| - Thời gian giữ bậc 6: | Tối thiểu là 7 năm |

**\* Đối với lao động là nữ giới**

|                        |                    |
|------------------------|--------------------|
| - Thời gian giữ bậc 1: | Tối thiểu là 4 năm |
| - Thời gian giữ bậc 2: | Tối thiểu là 4 năm |



|                        |                    |
|------------------------|--------------------|
| - Thời gian giữ bậc 3: | Tối thiểu là 5 năm |
| - Thời gian giữ bậc 4: | Tối thiểu là 5 năm |
| - Thời gian giữ bậc 5: | Tối thiểu là 6 năm |
| - Thời gian giữ bậc 6: | Tối thiểu là 6 năm |

## **2. Tiêu chuẩn xét nâng bậc lương bậc thợ**

Người lao động có đủ điều kiện giữ bậc quy định tại khoản 1 Điều này và đạt các tiêu chuẩn sau đây trong suốt thời gian giữ bậc thì được nâng 01 bậc lương khi đến kỳ hạn:

- Hoàn thành tốt công việc được giao về số lượng, chất lượng và tiến độ.
- Có chuyên môn, tay nghề đáp ứng được ở mức cao hơn so với bậc lương đang giữ.
- Không trong thời gian bị thi hành kỷ luật lao động theo quy định của Nội quy lao động của Công ty.
- Đối với công nhân kỹ thuật phải đạt điểm thi lý thuyết và tay nghề ứng với công việc đảm nhiệm. Thi lý thuyết và tay nghề phải đạt điểm bài thi lớn hơn hoặc bằng 5/10 điểm (thang điểm 10) cho mỗi phần thi. Nếu chỉ đạt 1 trong 2 phần thi ( lý thuyết hoặc tay nghề) thì kết quả phần thi này không được bảo lưu cho lần thi sau. Việc thi lý thuyết và tay nghề do tiểu ban thi nâng bậc thuộc Hội đồng thi nâng bậc Công ty đứng lên tổ chức thực hiện.
- Trường hợp người lao động đã được xét nâng lương, bậc thợ nhưng chưa đến thời điểm tính hưởng bậc lương mới mà vi phạm Nội quy lao động bị kỷ luật thì năm đó người lao động không được nâng bậc lương, bậc thợ.
- Khi xét nâng bậc lương ở bậc cuối cùng trong thang bảng lương có xét đến tuổi đời của người lao động: 55 tuổi đối với nam và 50 tuổi đối với nữ.

### **Điều 6: Tiểu ban thi nâng bậc công nhân kỹ thuật**

Tiểu ban thi nâng bậc công nhân kỹ thuật do Hội đồng thi nâng bậc chỉ định gồm:

1. Trưởng tiểu ban: Phó giám đốc Kỹ thuật

2. Các ủy viên:

-Đại diện Phòng Thiết kế

-Đại diện Phòng Công nghệ

-Đại diện Phòng QLCL

-Đại diện Phòng Tổ chức

3. Thư ký: 01 cán bộ Phòng Tổ chức được phân công phụ trách đào tạo

Tiểu ban thi nâng bậc công nhân kỹ thuật có nhiệm vụ chỉ đạo, tổ chức thực hiện công tác bồi huấn, thi lý thuyết, tay nghề cho số công nhân kỹ thuật trong diện xét nâng bậc hàng năm.

### **Điều 7: Các trường hợp được tính vào thời gian xét nâng bậc lương**

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

2. Thời gian nghỉ hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về luật bảo hiểm xã hội;

3. Thời gian nghỉ ốm đau, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hưởng BHXH cộng dồn từ 6 tháng trở xuống (trong thời gian giữ bậc) theo quy định của pháp luật về BHXH.

4. Thời gian được cử đi làm chuyên gia, đi học tập, công tác, khảo sát ở trong nước và nước ngoài nhưng vẫn trong danh sách trả lương của Công ty.

### **Điều 8: Thời gia không được tính vào thời gian xét nâng bậc lương**



1. Thời gian người lao động nghỉ việc riêng không hưởng lương.
2. Thời gian người lao động đi làm đi học, thực tập, công tác, khảo sát ở trong nước và nước ngoài vượt quá thời hạn do Công ty quyết định cử đi.
3. Thời gian người lao động bị đình chỉ công tác, tạm giữ, tạm giam và các loại thời gian người lao động không làm việc khác theo quy định ngoài quy định tại điều 7 Quy chế này.
4. Tổng số thời gian không được tính để xét nâng bậc lương quy định tại điều này được làm 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 1 tháng.

#### **Điều 9: Thời gian bị kéo dài xét nâng bậc lương**

1. Người lao động bị kéo dài thời hạn xét nâng bậc lương khi có vi phạm sau:
  - Vi phạm kỷ luật lao động bị xử lý kỷ luật bằng hình thức khiển trách trở lên.
  - Không hoàn thành nhiệm vụ được giao từ 01 năm trở lên tính trong thời gian giữ bậc.
2. Thời gian kéo dài thời hạn xét nâng bậc lương không quá 6 tháng.

#### **Điều 10: Nâng bậc lương trước thời hạn**

1. Người lao động trong thời gian hưởng bậc lương hiện tại đạt đủ tiêu chuẩn quy định tại khoản 2 Điều 5 quy chế này và lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ được giao thì được xét bậc nâng lương trước thời hạn. Đối với lãnh đạo đơn vị (trưởng, phó đơn vị), ngoài điều kiện quy định còn yêu cầu đơn vị phải là "Tập thể lao động xuất sắc" vào năm xét nâng bậc lương trước thời hạn.

Thành tích đã được tính để xét nâng bậc lương trước thời hạn thì không được xét tính để xét nâng bậc lương trước thời hạn cho các lần tiếp theo.

Thời gian nâng bậc lương trước thời hạn tối đa là 12 tháng so với thời gian nâng bậc lương thường xuyên. Cụ thể như sau:

- Nâng bậc lương trước thời hạn 12 tháng:

Người lao động được đạt được một trong các thành tích sau và được đơn vị quản lý, Công đoàn Công ty kiến nghị đề xuất. Hội đồng nâng bậc lương chấp thuận thì được xét nâng bậc lương trước thời hạn 12 tháng:

- + Được nhà nước tặng thưởng Huân chương các loại
- + Đạt danh hiệu chiến sỹ thi đua cấp Bộ trở lên.
- + Được tặng 2 bằng khen cấp Bộ và tương đương hoặc 01 Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ đồng thời 02 năm trước liền kề (02 năm liên tục) đạt danh hiệu chiến sỹ thi đua cơ sở.

- + Được tặng bằng khen cấp Bộ và tương đương
- + 02 năm trước liền kề (02 năm liên tục) được tặng danh hiệu chiến sỹ thi đua cấp cơ sở.

2. Thời điểm hưởng bậc lương mới và thời gian tính nâng bậc lương lần sau:
  - Thời điểm hưởng bậc lương mới xác định bằng cách lấy thời điểm đến hạn nâng bậc lương theo quy định, tính lùi tương ứng số tháng bằng số thời gian được nâng bậc lương trước thời hạn.

- Thời gian nâng bậc lương lần sau tính từ thời điểm được hưởng bậc lương mới.
- Không thực hiện nâng bậc lương trước thời hạn hai lần liên tiếp (hai lần liền kề) trong cùng ngạch hoặc cùng chức danh.

#### **Điều 11: Nâng ngạch, chuyển xếp lương**



1. Người lao động được tuyển dụng, tiếp nhận sử dụng hoặc bổ nhiệm, giao nhiệm vụ công việc nào thì được xếp lương theo chức danh công việc đó theo Hệ thống thang bảng lương của Công ty trên cơ sở năng lực, chuyên môn và nhu cầu sử dụng của Công ty.

2. Xếp lương khi nâng ngạch, chuyển ngạch:

+ Xếp bậc lương của ngạch lương mới có hệ số bậc lương tương đương hoặc cao hơn liền kề hệ số bậc lương của ngạch hiện tại.

- Thời gian hưởng lương ở ngạch mới được tính kể từ ngày hưởng ngạch lương mới theo quyết định chuyển ngạch.

- Thời gian xét nâng bậc lương lần sau ở ngạch mới được quy định như sau:

+ Nếu hệ số lương của ngạch mới bằng hoặc lớn hơn so với hệ số lương đang hưởng ở ngạch cũ thì thời gian xét nâng bậc lương lần sau tính từ ngày hưởng ngạch lương mới trong quyết định chuyển ngạch.

+ Nếu hệ số lương nhỏ hơn chênh lệch hệ số lương giữa 2 bậc lương liền kề ở ngạch cũ, thì được tính kể từ ngày xếp hệ số lương đang hưởng ở ngạch cũ.

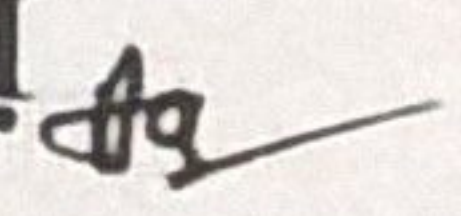
### CHƯƠNG III TỔ CHỨC THỰC HIỆN

**Điều 12:** Phòng Tổ chức phối hợp cùng các đơn vị thực hiện rà soát, đối chiếu tiêu chuẩn và điều kiện, tổng hợp danh sách trình Hội đồng xét duyệt nâng bậc lương, thi nâng bậc cho người lao động của năm sau trước ngày 30 tháng 11 hàng năm.

#### **Điều 13: Hiệu lực thi hành**

1. Quy chế này có hiệu lực kể từ ngày ký Quyết định ban hành. Thủ trưởng các đơn vị có trách nhiệm phổ biến đến các tập thể và cá nhân trong đơn vị được biết để thực hiện.

2. Trong quá trình thực hiện, nếu có vướng mắc, các đơn vị phản ánh bằng văn bản về Phòng Tổ chức để tổng hợp báo cáo Giám đốc trình Hội đồng quản trị xem xét sửa đổi, bổ sung cho phù hợp./.

TM. HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ   
CHỦ TỊCH HĐQT



Nguyễn Thành Biên