**Hệ số lương Đại học, Cao đẳng, Trung cấp mới nhất**

Thời gian qua, nhiều bạn đọc có hỏi: “*Hệ số lương đối với người lao động có bằng Đại học, Cao đẳng, Trung cấp hiện nay là bao nhiêu? Được quy định tại văn bản nào?”*.



**Về vấn đề này, Vietjack xin được giải đáp như sau:**

- Trước đây, hệ số lương trong các Công ty nhà nước sẽ được thực hiện theo Nghị định 205/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ.

- Từ ngày 01/7/2013, thì tất cả các doanh nghiệp (bao gồm nhà nước và ngoài nhà nước) sẽ áp dụng thống nhất quy định về thang lương, bảng lương tại Nghị định 49/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 của Chính phủ. ***Như vậy, sẽ không còn tính Hệ số lương như quy định cũ tại Nghị định 205.***

Mặt khác, việc xây dựng thang, bảng lương, phụ cấp và chuyển xếp lương đối với người lao động trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu sẽ được thực hiện theo hướng dẫn tại Thông tư 17/2015/TT-BLĐTBXH ngày 22/4/2015 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.

**Hệ số lương Trung cấp, cao đẳng, đại học:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Hệ số lương theo Trình độ học vấn** | **Hệ số khởi điểm** |
| Hệ số lương Đại học | 2,34 |
| Hệ số lương Cao đẳng | 1,80 |
| Hệ số lương Trung cấp | 1,55 |
| Hệ số lương Dưới trung cấp | 1,00 |

***Đối tượng áp dụng***

Cán bộ, công chức hưởng lương từ ngân sách nhà nước làm việc trong các cơ quan Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị – xã hội ở Trung ương; ở tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương; ở huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh.

– Công chức trong bộ máy lãnh đạo, quản lý và viên chức hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật.

– Cán bộ, công chức, viên chức hưởng lương theo bảng lương do Nhà nước quy định được cấp có thẩm quyền quyết định đến làm việc tại các hội, tổ chức phi Chính phủ, dự án và cơ quan, tổ chức quốc tế đặt tại Việt Nam.

– Cán bộ, công chức ở xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố quy định tại Nghị định 92/2009/NĐ-CP và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã tại Nghị định 29/2013/NĐ-CP.

– Giáo viên mầm non hưởng lương theo quy định tại Quyết định 60/2011/QĐ-TTg.

***Cách tính lương theo Thông tư 02/2017/TT-BNV hướng dẫn thực hiện mức lương cơ sở.***

Được tính mức lương, phụ cấp, mức tiền của hệ số chênh lệch bảo lưu như sau.

Mức lương: = [1.300.000 đồng/tháng] x [Hệ số lương hiện hưởng]

***Đối với các khoản phụ cấp***

+ Mức phụ cấp tính theo mức lương cơ sở = [1.300.000 đồng/tháng] x [Hệ số phụ cấp hiện hưởng]

+ Các khoản phụ cấp tính theo % mức lương hiện hưởng cộng phụ cấp chức vụ lãnh đạo và phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có) = [Mức lương + Mức phụ cấp chức vụ lãnh đạo (nếu có) + Mức phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có)] X [Tỷ lệ % phụ cấp được hưởng theo quy định].

***Điều 7. Nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương***

*1. Căn cứ vào tổ chức sản xuất, tổ chức lao động, doanh nghiệp xây dựng và quyết định thang lương, bảng lương đối với lao động quản lý, lao động chuyên môn kỹ thuật, nghiệp vụ và công nhân trực tiếp sản xuất, kinh doanh, phục vụ.*

*2. Bội số của thang lương là hệ số chênh lệch giữa mức lương của công việc hoặc chức danh có yêu cầu trình độ kỹ thuật cao nhất so với mức lương của công việc hoặc chức danh có yêu cầu trình độ kỹ thuật thấp nhất, số bậc của thang lương, bảng lương phụ thuộc vào độ phức tạp quản lý, cấp bậc công việc hoặc chức danh đòi hỏi. Khoảng cách chênh lệch giữa hai bậc lương liền kề phải bảo đảm khuyến khích người lao động nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ, tích lũy kinh nghiệm, phát triển tài năng nhưng ít nhất bằng 5%.*

*3. Mức lương thấp nhất (khởi điểm) của công việc hoặc chức danh trong thang lương, 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 của công việc hoặc chức danh giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định;*

*b) Mức lương thấp nhất của công việc hoặc chức danh đòi hỏi lao động qua đào tạo, học nghề (kể cả lao động do doanh nghiệp tự dạy nghề) phải cao hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định;*

*c) Mức lương của 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 mức lương của công việc hoặc chức danh có độ phức tạp tương đương, làm việc trong điều kiện lao động bình thường.*

*4. Khi xây dựng và áp dụng thang lương, bảng lương phải bảo đảm 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 và hoạt động công đoàn đối với người lao động, đồng thời phải xây dựng tiêu chuẩn để xếp lương, điều kiện nâng bậc lương.*

*5. Thang lương, bảng lương phải được định kỳ rà soát để 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 bảo đảm các quy định của pháp luật lao động.*

*6. Khi xây dựng hoặc sửa đổi, bổ sung thang lương, bảng lương, doanh nghiệp phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp và công bố công khai tại nơi làm việc của người lao động trước khi thực hiện, đồng thời gửi cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện nơi đặt cơ sở sản xuất của doanh nghiệp. Đối với công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu khi xây dựng hoặc sửa đổi, bổ sung thang lương, bảng lương phải báo cáo chủ sở hữu cho ý kiến trước khi thực hiện; đối với công ty mẹ - Tập đoàn kinh tế nhà nước, công ty mẹ của Tổng công ty hạng đặc biệt đồng thời gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để theo dõi, giám sát.*

***Điều 8. Nguyên tắc xây dựng định mức lao động***

*1. Định mức lao động được thực hiện cho từng bước công việc, từng công đoạn và toàn bộ quá trình sản xuất sản phẩm, dịch vụ trên cơ sở tổ chức lao động khoa học, tổ chức sản xuất hợp lý.*

*2. Mức lao động được xây dựng trên cơ sở cấp bậc của công việc hoặc chức danh, phù hợp với cấp bậc, trình độ đào tạo của người lao động, quy trình công nghệ, tiêu chuẩn kỹ thuật của máy móc thiết bị và bảo đảm các tiêu chuẩn lao động.*

*3. Mức lao động phải là mức trung bình tiên tiến, bảo đảm số đông người lao động thực hiện được mà không phải kéo dài thời gian làm việc tiêu chuẩn của doanh nghiệp theo quy định của pháp luật.*

*4. Mức lao động mới phải được áp dụng thử trước khi ban hành chính thức. Doanh nghiệp phải thông báo cho người lao động biết ít nhất 15 ngày trước khi áp dụng thử. Thời gian áp dụng thử tùy theo tính chất công việc, nhưng tối đa không quá 3 tháng và phải đánh giá việc thực hiện mức.*

*Trường hợp trong thời gian làm việc tiêu chuẩn, mức thực tế thực hiện tính theo sản lượng thấp hơn 5% hoặc cao hơn 10% so với mức được giao, hoặc mức thực tế thực hiện tính theo thời gian cao hơn 5% hoặc thấp hơn 10% so với mức được giao thì doanh nghiệp phải điều chỉnh lại mức lao động.*

*5. Mức lao động phải được định kỳ rà soát, đánh giá để sửa đổi, bổ sung, điều chỉnh cho phù hợp. Khi xây dựng hoặc sửa đổi, bổ sung, điều chỉnh mức lao động, doanh nghiệp phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp và công bố công khai tại nơi làm việc của người lao động trước khi thực hiện, đồng thời gửi cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện nơi đặt cơ sở sản xuất của doanh nghiệp.*