

Hướng dẫn mới của Bộ Nội vụ về cách xếp lương công chức từ năm 2026

15:06 16/01/2026

Nhằm đảm bảo quyền lợi cho người lao động khi chuyển dịch từ khu vực ngoài nhà nước vào hệ thống chính trị, Bộ Nội vụ vừa ban hành Thông tư số 01/2026/TT-BNV. Văn bản này hướng dẫn chi tiết cách xếp lương đối với công chức được tuyển dụng vào các vị trí việc làm tương ứng với ngạch chuyên viên cao cấp, chuyên viên chính, chuyên viên và các ngạch tương đương. Thông tư chính thức có hiệu lực từ ngày 1/3/2026, dựa trên nền tảng bảng lương chuyên môn nghiệp vụ tại Nghị định số 204 năm 2004.



Hướng dẫn xếp lương với công chức được tuyển dụng mới nhất

Đối với các vị trí chuyên viên cao cấp, chuyên viên chính hoặc các ngạch tương đương có yêu cầu về thâm niên, việc xếp lương được thực hiện theo nguyên tắc khấu trừ thời gian kinh nghiệm đầu vào. Cụ thể, cơ quan có thẩm quyền sẽ căn cứ vào tổng thời gian công tác có đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc phù hợp với trình độ chuyên môn của vị trí việc làm. Sau khi trừ đi số thời gian kinh nghiệm

mà vị trí tuyển dụng yêu cầu, thời gian còn lại sẽ được dùng làm căn cứ để tính bậc lương.

Quy trình quy đổi được tính bắt đầu từ bậc 1 của ngạch công chức đó. Cứ mỗi khoảng thời gian đủ 3 năm, tương đương 36 tháng công tác, người được tuyển dụng sẽ được xếp lên một bậc lương cao hơn. Trong trường hợp sau khi quy đổi vẫn còn số tháng dư chưa đủ chu kỳ 36 tháng, số tháng này sẽ được bảo lưu để tính vào thời gian xét nâng bậc lương lần sau hoặc dùng làm căn cứ xét hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung nếu có.

Đối với nhóm công chức được tuyển dụng vào các vị trí chuyên viên, cán sự, nhân viên hoặc các ngạch tương đương, việc xếp lương có phần trực tiếp hơn. Căn cứ vào tổng thời gian công tác có đóng bảo hiểm xã hội phù hợp với vị trí tuyển dụng, cơ quan chức năng sẽ tính từ bậc 1 của ngạch và thực hiện nâng bậc theo chu kỳ quy định.

Đối với ngạch chuyên viên, cán sự và các vị trí tương đương, cứ mỗi 3 năm công tác đủ 36 tháng sẽ được tính lên một bậc lương. Riêng đối với ngạch nhân viên, lộ trình nâng bậc được rút ngắn hơn khi cứ mỗi 2 năm, tương đương 24 tháng công tác, sẽ được xếp lên một bậc lương mới. Tương tự như nhóm trên, nếu có số tháng lẻ chưa đủ chu kỳ 36 tháng đối với chuyên viên hoặc 24 tháng đối với nhân viên, số thời gian này sẽ được cộng dồn để tính cho kỳ nâng lương kế tiếp.

Việc xếp lương theo quy định mới có sự phân hóa rõ rệt tùy theo tính chất của từng ngạch công chức. Đối với các ngạch chuyên viên cao cấp, chuyên viên chính, chuyên viên và cán sự, thời gian để tính nâng một bậc lương thống nhất là đủ 36 tháng. Tuy nhiên, đối với hai ngạch cao nhất là chuyên viên cao cấp và chuyên viên chính, người lao động phải thực hiện khấu trừ thời gian kinh nghiệm theo yêu cầu của vị trí việc làm trước khi tính bậc. Trong khi đó, ở ngạch nhân viên, thời gian để tăng một bậc lương chỉ cần đủ 24 tháng và được tính trực tiếp từ tổng thời gian công tác phù hợp.

Quy định này không chỉ tạo hành lang pháp lý minh bạch trong việc tuyển dụng mà còn giúp thu hút nhân tài từ khu vực tư nhân vào khối công sở. Việc ghi nhận thâm niên đóng bảo hiểm xã hội thực tế giúp công chức mới tuyển dụng có mức thu nhập tương xứng ngay từ đầu, giảm bớt sự chênh lệch và tạo động lực cống hiến lâu dài trong bộ máy hành chính nhà nước.

Tâm An (t/h)