

Thông tư

**của Bộ Lao động - Thương binh và xã hội
Số 14/2003/TT-BLĐTBXH ngày 30 tháng 5 năm 2003
Hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định
số 114/2002/NĐ-CP ngày 31 tháng 12 năm 2002 về tiền lương
đối với người lao động làm việc trong các doanh nghiệp có
vốn đầu tư nước ngoài và cơ quan, tổ chức
nước ngoài hoặc quốc tế tại Việt Nam**

Thi hành Nghị định số 114/2002/NĐ-CP ngày 31 tháng 12 năm 2002 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ Luật Lao động về tiền lương, sau khi trao đổi ý kiến với Bộ, ngành liên quan, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện về tiền lương đối với người lao động làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc quốc tế tại Việt Nam như sau:

I. Đối tượng và phạm vi áp dụng

Đối tượng, phạm vi áp dụng tiền lương theo quy định tại Thông tư này là người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động trong các tổ chức sau:

1/ Doanh nghiệp thành lập và hoạt động theo Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam;

2/ Ngân hàng liên doanh với nước ngoài, chi nhánh ngân hàng liên doanh với nước ngoài và tổ chức tín dụng liên doanh, tổ chức tín dụng 100% vốn nước ngoài hoạt động tại Việt Nam;

3/ Nhà thầu (thầu chính, thầu phụ) của nước ngoài nhận thầu các công trình tại Việt Nam;

4/ Cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự nước ngoài, cơ quan đại diện các tổ chức quốc tế thuộc hệ thống Liên Hợp quốc, các tổ chức khu vực, tiểu khu vực có thuê lao động, trừ trường hợp Điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia có quy định khác;

5/ Văn phòng đại diện các cơ quan thông tấn, báo chí, phát thanh và truyền hình nước ngoài;

6/ Văn phòng đại diện và văn phòng dự án của các tổ chức phi Chính phủ nước ngoài;

7/ Văn phòng các dự án nước ngoài, chi nhánh công ty nước ngoài, văn phòng đại diện các tổ chức: kinh tế, thương mại, tài chính, ngân hàng, bảo

hiếm, khoa học - kỹ thuật, văn hoá, giáo dục, y tế, tư vấn pháp luật của nước ngoài; Chi nhánh tổ chức luật sư nước ngoài được phép hoạt động tại Việt Nam;

8/ Người nước ngoài hoặc người Việt Nam định cư ở nước ngoài lưu trú tại Việt Nam có thuê lao động.

(Các doanh nghiệp, cơ quan, đơn vị, tổ chức, cá nhân nêu trên được gọi tắt là *doanh nghiệp, cơ quan*).

II. Lương tối thiểu

Mức lương tối thiểu theo Điều 4, Nghị định số 114/2002/NĐ-CP đối với lao động làm công việc giản đơn nhất (chưa qua đào tạo) với điều kiện lao động bình thường trong doanh nghiệp, cơ quan được quy định như sau:

1/ Mức lương tối thiểu hiện hành quy định và trả bằng tiền Đồng Việt Nam theo Quyết định số 708/1999/QĐ-BLĐTBXH ngày 15 tháng 6 năm 1999 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, tiếp tục được áp dụng đối với doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các bên hợp doanh, cụ thể như sau:

a) Không thấp hơn 626.000 đồng/tháng, áp dụng đối với doanh nghiệp đóng trên địa bàn các quận của thành phố Hà Nội và các quận của thành phố Hồ Chí Minh;

b) Không thấp hơn 556.000 đồng/tháng, áp dụng đối với doanh nghiệp đóng trên địa bàn các huyện của thành phố Hà Nội và các huyện của thành phố Hồ Chí Minh; các quận của thành phố Hải Phòng, thành phố Biên Hoà và thành phố Vũng Tàu;

c) Không thấp hơn 487.000 đồng/tháng, áp dụng đối với doanh nghiệp đóng trên địa bàn các huyện, tỉnh, thành phố còn lại;

d) Đối với một số doanh nghiệp đóng trên địa bàn khó khăn, hạ tầng cơ sở thấp kém (ngoài phạm vi quy định tại tiết a, b nêu trên) cần phải áp dụng mức lương tối thiểu thấp hơn (từ 417.000 đồng/tháng đến dưới 487.000 đồng/tháng) thì Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương xem xét, quyết định cho phép áp dụng trong một thời gian nhất định.

2/ Mức lương tối thiểu hiện hành theo quy định tại Quyết định số 385/LĐTBXH-QĐ ngày 01 tháng 4 năm 1996 của Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội tiếp tục được áp dụng đối với cơ quan, tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế tại Việt Nam .

3/ Căn cứ vào năng suất lao động, hiệu quả sản xuất, kinh doanh, doanh nghiệp, cơ quan được quyền định mức lương tối thiểu cao hơn mức lương tối

thiếu do Nhà nước quy định tại điểm 1, 2 nêu trên làm căn cứ trả lương cho người lao động.

III. Thang lương, bảng lương và phụ cấp lương

1/ Thang lương, bảng lương theo khoản 1, 3, Điều 5 của Nghị định số 114/2002/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

a) Doanh nghiệp, cơ quan có trách nhiệm xây dựng thang lương, bảng lương, tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật công nhân, chức danh, tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ viên chức làm cơ sở ký kết hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể, xác định quỹ lương, trả lương và giải quyết các chế độ khác cho người lao động.

Việc xây dựng thang lương, bảng lương phải bảo đảm nguyên tắc quy định tại khoản 1, Điều 5, Nghị định số 114/2002/NĐ-CP, doanh nghiệp, cơ quan lựa chọn phương pháp tại phụ lục số 1 kèm theo Thông tư này hoặc áp dụng các phương pháp khác phù hợp để xây dựng thang lương, bảng lương.

b) Khi xây dựng và ban hành thang lương, bảng lương, doanh nghiệp, cơ quan phải tham khảo ý kiến Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời và công bố công khai trong doanh nghiệp, cơ quan trước khi áp dụng.

c) Doanh nghiệp, cơ quan phải đăng ký hệ thống thang lương, bảng lương với cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương nơi doanh nghiệp, cơ quan đóng trụ sở chính trong vòng một tháng kể từ ngày thang lương, bảng lương được công bố áp dụng. Hồ sơ bao gồm công văn đề nghị đăng ký, kèm theo hệ thống thang lương, bảng lương doanh nghiệp, cơ quan đã xây dựng.

2/ Phụ cấp lương:

Ngoài việc xây dựng thang lương, bảng lương theo quy định nêu trên, doanh nghiệp, cơ quan được quyền quy định các khoản phụ cấp lương hoặc áp dụng chế độ phụ cấp lương do Chính phủ quy định đối với doanh nghiệp nhà nước để trả cho người lao động.

IV. Định mức lao động

Định mức lao động theo khoản 2, 3, Điều 5, Nghị định số 114/2002/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

1/ Doanh nghiệp, cơ quan có trách nhiệm xây dựng hệ thống mức lao động để xác định kế hoạch lao động, tổ chức, sử dụng lao động và trả lương cho người lao động. Việc xây dựng mức lao động phải bảo đảm các nguyên tắc quy định tại khoản 2, Điều 5, Nghị định số 114/2002/NĐ-CP.

2/ Việc xây dựng mức lao động được thực hiện như sau:

a) Doanh nghiệp, cơ quan thành lập Hội đồng định mức lao động để tổ chức xây dựng hoặc rà soát, điều chỉnh, bổ sung hệ thống mức lao động áp dụng trong doanh nghiệp, cơ quan. Thành phần hội đồng gồm có Giám đốc doanh nghiệp, cơ quan, một số thành viên có đủ năng lực, trình độ chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ do Giám đốc lựa chọn và đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời.

b) Căn cứ vào thực tế tổ chức sản xuất, tổ chức lao động, doanh nghiệp, cơ quan lựa chọn phương pháp xây dựng mức lao động tại phụ lục số 2 kèm theo Thông tư này hoặc áp dụng các phương pháp xây dựng mức lao động khác phù hợp để xây dựng mức lao động bảo đảm các nguyên tắc nêu trên.

c) Hằng năm doanh nghiệp, cơ quan tổ chức đánh giá tình hình thực hiện mức lao động để sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với tổ chức sản xuất, tổ chức lao động. Nếu mức lao động thực hiện thấp hơn 5% hoặc cao hơn 15% so với mức được giao, thì trong thời hạn 3 tháng, doanh nghiệp, cơ quan phải xem xét, điều chỉnh lại cho phù hợp.

3/ Khi xây dựng, điều chỉnh, bổ sung mức lao động, doanh nghiệp, cơ quan phải tham khảo ý kiến Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời và công bố công khai trong doanh nghiệp, cơ quan.

V. Chế độ trả lương

1/ Hình thức trả lương:

Hình thức trả lương theo Điều 7, Nghị định số 114/2002/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

a) Tiền lương theo thời gian (theo tháng, theo tuần, theo ngày hoặc theo giờ), áp dụng đối với những người làm công tác quản lý, chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ; những người làm các công việc theo dây chuyền công nghệ, máy móc thiết bị và những người làm các công việc mà trả lương thời gian có hiệu quả hơn các hình thức trả lương khác.

b) Tiền lương theo sản phẩm, áp dụng đối với cá nhân hoặc tập thể người lao động, căn cứ vào mức độ hoàn thành số lượng, chất lượng sản phẩm được giao.

c) Tiền lương khoán, áp dụng đối với cá nhân hoặc tập thể người lao động, căn cứ vào khối lượng, chất lượng công việc và thời gian phải hoàn thành.

Căn cứ các hình thức trả lương nêu trên, doanh nghiệp, cơ quan lựa chọn hình thức trả lương phù hợp với tính chất công việc và điều kiện sản xuất, kinh doanh, gắn tiền lương với kết quả công việc, bảo đảm khuyến khích người lao động nâng cao hiệu quả, năng suất lao động. Việc lựa chọn hoặc thay đổi hình thức trả lương phải thể hiện trong hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể.

2/ Trả lương làm thêm giờ:

Trả lương khi người lao động làm thêm giờ theo khoản 1, 2 và 3, Điều 10, Nghị định số 114/2002/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

a) Đối với lao động trả lương theo thời gian, nếu làm thêm ngoài giờ tiêu chuẩn thì doanh nghiệp, cơ quan phải trả lương làm thêm giờ theo cách tính sau:

$$\text{Tiền lương làm thêm giờ} = \text{Tiền lương giờ thực trả} \times \begin{matrix} 150\% \text{ hoặc} \\ 200\% \\ \text{hoặc } 300\% \end{matrix} \times \text{Số giờ làm thêm}$$

Trong đó:

- Tiền lương giờ thực trả được xác định trên cơ sở tiền lương thực trả của tháng mà người lao động làm thêm giờ (trừ tiền lương làm thêm giờ, tiền lương trả thêm khi làm việc vào ban đêm, tiền thưởng và các khoản thu nhập khác không có tính chất lương) chia cho số giờ thực tế làm việc trong tháng (không kể số giờ làm thêm) nhưng không quá 208 giờ, đối với công việc có điều kiện lao động, môi trường lao động bình thường hoặc 156 giờ, đối với công việc có điều kiện lao động đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Trường hợp trả lương ngày, thì tiền lương giờ thực trả được xác định trên cơ sở tiền lương thực trả của ngày làm việc đó (trừ tiền lương làm thêm giờ, tiền lương trả thêm khi làm việc vào ban đêm, tiền thưởng và các khoản thu nhập khác không có tính chất lương) chia cho số giờ thực tế làm việc trong ngày (không kể số giờ làm thêm) nhưng không quá 8 giờ, đối với công việc có điều kiện lao động, môi trường lao động bình thường hoặc 6 giờ, đối với công việc có điều kiện lao động đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm;

- Mức 150%, áp dụng đối với giờ làm thêm vào ngày thường;

- Mức 200%, áp dụng đối với giờ làm thêm vào ngày nghỉ hàng tuần quy định tại Điều 72 của Bộ Luật Lao động;

- Mức 300%, áp dụng đối với giờ làm thêm vào ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương (trong mức 300% này đã bao gồm tiền lương trả cho thời gian

ngủ được hưởng nguyên lương theo điều 73, 74, 75 và 78 của Bộ Luật Lao động).

- Thời giờ làm thêm được quy định tại Nghị định số 109/2002/NĐ-CP ngày 27 tháng 12 năm 2002 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 195/CP ngày 31 tháng 12 năm 1994 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ Luật Lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi.

Trường hợp làm thêm giờ nếu được bố trí nghỉ bù những giờ làm thêm thì doanh nghiệp, cơ quan chỉ phải trả phần chênh lệch 50% tiền lương giờ thực trả của công việc đang làm, nếu làm thêm giờ vào ngày bình thường; 100%, nếu làm thêm giờ vào ngày nghỉ hằng tuần; 200%, nếu làm thêm giờ vào ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương.

Ví dụ 1. Tiền lương và các khoản thu nhập khác thực trả trong tháng của anh A (làm việc trong điều kiện lao động bình thường với số ngày làm việc thực tế bằng số ngày làm việc của doanh nghiệp, cơ quan chọn là 24 ngày/tháng) là 1.013.600 đồng (trong đó tiền thưởng là 150.000 đồng; tiền lương trả thêm khi làm việc vào ban đêm là 57.600 đồng; tiền ăn giữa ca là 180.000 đồng; tiền hỗ trợ phương tiện đi lại là 50.000 đồng):

- Tiền lương tháng thực trả (gồm tiền lương và các khoản phụ cấp lương) là:

1.013.600 đồng - (150.000 đồng + 57.600 đồng + 180.000 đồng + 50.000 đồng) = 576.000 đồng.

- Tiền lương giờ thực trả là:

576.000 đồng : (24 ngày x 8 giờ) = 3.000 đồng.

- Tiền lương làm thêm 1 giờ vào ngày thường được trả là:

3.000 đồng x 150% x 1 giờ = 4.500 đồng.

Trường hợp anh A được bố trí nghỉ bù giờ làm thêm thì doanh nghiệp, cơ quan chỉ phải trả phần chênh lệch so với tiền lương của công việc đang làm, 1 giờ là: 1.500 đồng (4.500 đồng - 3.000 đồng).

Ví dụ 2. Tiền lương giờ thực trả của anh A như ví dụ 1, nếu làm thêm 1 giờ vào ngày nghỉ hằng tuần thì được trả 6.000 đồng (3.000 đồng x 200% x 1 giờ). Trường hợp anh A được bố trí nghỉ bù giờ làm thêm thì doanh nghiệp, cơ quan chỉ phải trả phần chênh lệch so với tiền lương của công việc đang làm vào ngày bình thường, 1 giờ là 3.000 đồng (6000 đồng - 3.000 đồng).

Ví dụ 3. Tiền lương giờ thực trả của anh A như ví dụ 1, nếu làm thêm 1 giờ vào ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương thì được trả 9.000 đồng (3.000 đồng x 300% x 1 giờ). Trường hợp anh A được bố trí nghỉ bù giờ làm thêm thì doanh nghiệp, cơ quan chỉ phải trả phần chênh lệch so với tiền lương của công

việc đang làm vào ngày bình thường, 1 giờ là 6.000 đồng (9.000 đồng - 3.000 đồng).

b) Đối với lao động trả lương theo sản phẩm, nếu ngoài giờ tiêu chuẩn doanh nghiệp, cơ quan có yêu cầu làm thêm số lượng, khối lượng sản phẩm, công việc ngoài định mức hoặc những công việc phát sinh chưa xác định trong kế hoạch sản xuất, kinh doanh năm, mà doanh nghiệp, cơ quan cần làm thêm giờ thì đơn giá tiền lương của những sản phẩm, công việc làm thêm được trả bằng 150% so với đơn giá tiền lương của sản phẩm làm trong giờ tiêu chuẩn, nếu làm thêm vào ngày thường; bằng 200%, nếu làm thêm vào ngày nghỉ hàng tuần; bằng 300%, nếu làm thêm vào ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương.

Ví dụ 4. Đơn giá tiền lương của sản phẩm B làm trong giờ tiêu chuẩn là 1.000 đồng/sản phẩm, trường hợp doanh nghiệp, cơ quan yêu cầu làm thêm ngoài định mức và ngoài giờ tiêu chuẩn thì đơn giá tiền lương của sản phẩm làm thêm được trả như sau:

- 1.500 đồng/sản phẩm, nếu sản phẩm được làm thêm vào ngày thường (1.000 đồng x 150%);

- 2.000 đồng/sản phẩm, nếu sản phẩm được làm thêm vào ngày nghỉ hàng tuần (1.000 đồng x 200%);

- 3.000 đồng/sản phẩm, nếu sản phẩm được làm thêm vào ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương (1.000 đồng x 300%).

3/ Trả lương làm việc vào ban đêm:

Tiền lương của người lao động làm việc vào ban đêm theo khoản 4, Điều 10, Nghị định số 114/2002/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

a) Đối với lao động trả lương theo thời gian, nếu làm việc vào ban đêm, thì doanh nghiệp, cơ quan phải trả lương làm việc vào ban đêm theo cách tính sau:

$$\begin{array}{ccccccc} \text{Tiền lương} & & \text{Tiền lương} & & \text{Số giờ} \\ \text{làm việc vào} & = & \text{giờ thực trả} & \times & 130\% & \times & \text{làm việc vào} \\ \text{ban đêm} & & & & & & \text{ban đêm} \end{array}$$

Trong đó:

- Tiền lương giờ thực trả được tính theo tiết a, điểm 2 nêu trên;

- Mức 130% gồm tiền lương giờ thực trả làm việc vào ban ngày và 30% tiền lương giờ thực trả làm việc vào ban đêm;

- Thời giờ làm việc vào ban đêm theo quy định tại Điều 6, Nghị định số 195/CP ngày 31 tháng 12 năm 1994 của Chính phủ được xác định từ 22 giờ ngày hôm trước đến 6 giờ ngày hôm sau đối với các tỉnh, thành phố từ Thừa

Thiên - Huế trở ra phía Bắc; từ 21 giờ ngày hôm trước đến 5 giờ ngày hôm sau đối với các tỉnh, thành phố từ Đà Nẵng trở vào phía Nam;

Ví dụ 5. Tiền lương thực trả của công việc đang làm vào ban ngày 1 giờ là 2.000 đồng, nếu người lao động làm việc vào ban đêm thì tiền lương 1 giờ vào ban đêm được trả là:

$$2.000 \text{ đồng} \times 130\% \times 1 \text{ giờ} = 2.600 \text{ đồng.}$$

b) Đối với lao động trả lương theo sản phẩm:

$$\begin{array}{l} \text{Đơn giá tiền lương} \\ \text{của sản phẩm làm} \\ \text{vào ban đêm} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Đơn giá tiền lương của sản} \\ \text{phẩm làm trong giờ tiêu} \\ \text{chuẩn vào ban ngày} \end{array} \times 130\%$$

Ví dụ 6. Đơn giá tiền lương làm trong giờ tiêu chuẩn vào ban ngày của sản phẩm C là 1.000 đồng thì đơn giá tiền lương của sản phẩm đó khi làm vào ban đêm là 1.300 đồng (1.000 đồng \times 130%) và căn cứ vào số lượng sản phẩm làm vào ban đêm để thanh toán trả lương theo thực tế thực hiện.

c) Trường hợp người lao động làm thêm giờ vào ban đêm thì tiền lương làm thêm giờ được tính trả như sau:

- Đối với lao động trả lương theo thời gian:

$$\begin{array}{l} \text{Tiền lương} \\ \text{làm thêm giờ} \\ \text{vào ban đêm} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Tiền lương} \\ \text{giờ thực trả} \end{array} \times 130\% \times \begin{array}{l} 150\% \text{ hoặc} \\ 200\% \text{ hoặc} \\ 300\% \end{array} \times \begin{array}{l} \text{Số giờ} \\ \text{làm thêm} \\ \text{vào ban} \\ \text{đêm} \end{array}$$

Ví dụ 7. Người lao động làm việc vào ban đêm 1 giờ được trả 2.600 đồng (ví dụ 5), nếu làm thêm vào ban đêm của ngày thường thì 1 giờ được trả là:

$$2.600 \text{ đồng} \times 150\% \times 1 \text{ giờ} = 3.900 \text{ đồng.}$$

- Đối với lao động trả lương theo sản phẩm:

$$\begin{array}{l} \text{Đơn giá tiền lương của} \\ \text{sản phẩm làm thêm} \\ \text{vào ban đêm} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Đơn giá tiền lương của} \\ \text{sản phẩm làm vào} \\ \text{ban đêm} \end{array} \times \begin{array}{l} 150\% \text{ hoặc} \\ 200\% \\ \text{hoặc } 300\% \end{array}$$

Ví dụ 8. Đơn giá tiền lương của sản phẩm C làm vào ban đêm được trả 1.300 đồng (ví dụ 6), nếu sản phẩm C được làm thêm vào ban đêm của ngày thường thì đơn giá tiền lương được trả là:

$1.300 \text{ đồng} \times 150\% = 1.950 \text{ đồng}.$

d) Tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm quy định tại điểm 2, 3 nêu trên được lấy trong quỹ tiền lương năm ứng với kế hoạch sản xuất, kinh doanh. Trường hợp phát sinh số lượng, khối lượng công việc mới chưa xác định trong quỹ tiền lương kế hoạch năm, doanh nghiệp, cơ quan cần làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm thì tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm này được bổ sung vào quỹ tiền lương của doanh nghiệp, cơ quan và hạch toán vào giá thành hoặc phí lưu thông.

Mức trả lương làm thêm giờ bằng 150%; 200%; 300%, làm việc vào ban đêm bằng 130% quy định tại điểm 2, 3 nêu trên là mức bắt buộc doanh nghiệp, cơ quan phải trả khi làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, còn mức cao hơn thì người sử dụng lao động và người lao động thoả thuận.

4/ Chế độ nâng bậc lương:

Chế độ nâng bậc lương theo khoản 2, Điều 6, Nghị định số 114/2002/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

a) Hằng năm, căn cứ vào nhu cầu công việc, tình hình sản xuất, kinh doanh, sau khi tham khảo ý kiến Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời, doanh nghiệp, cơ quan lập kế hoạch và tổ chức nâng bậc lương đối với người lao động làm việc trong doanh nghiệp, cơ quan.

b) Người lao động có đủ các điều kiện dưới đây thì được xét nâng bậc lương hằng năm:

- Có thời gian làm việc tại doanh nghiệp, cơ quan ít nhất 1 năm (đủ 12 tháng);

- 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 doanh nghiệp, cơ quan.

c) Chế độ nâng bậc lương đối với người lao động phải được thể hiện trong hợp đồng lao động và thoả ước lao động tập thể. Khuyến khích người sử dụng lao động nâng bậc lương sớm đối với những người lao động tài năng, đóng góp nhiều vào hiệu quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, cơ quan.

5/ Quy chế trả lương:

Theo khoản 4, Điều 5, Nghị định số 114/2002/NĐ-CP, doanh nghiệp, cơ quan có trách nhiệm xây dựng và ban hành quy chế trả lương, khuyến khích người lao động nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả, tài năng, bảo đảm hài hoà giữa lợi ích doanh nghiệp, cơ quan và người lao động.

VI. tổ chức thực hiện

1/ Doanh nghiệp, cơ quan có trách nhiệm:

- Xây dựng, ban hành và đăng ký đăng hệ thống thang lương, bảng lương áp dụng trong doanh nghiệp, cơ quan với cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương nơi doanh nghiệp, cơ quan đóng trụ sở chính. Trường hợp sửa đổi, bổ sung hệ thống thang lương, bảng lương thì doanh nghiệp, cơ quan phải đăng ký phân sửa đổi, bổ sung đó;

- Xây dựng, ban hành phụ cấp lương, hệ thống mức lao động, quy chế trả lương, tiền thưởng, tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật công nhân, chức danh, tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ viên chức để áp dụng trong doanh nghiệp, cơ quan.

Đối với cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc quốc tế đóng trên lãnh thổ Việt Nam; người nước ngoài hoặc người Việt Nam định cư ở nước ngoài lưu trú tại Việt Nam có thuê lao động không nhất thiết phải xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động theo đúng quy định tại mục III và IV nêu trên mà có thể vận dụng hoặc tự quy định cho phù hợp;

- Rà soát, sửa đổi, bổ sung nội quy lao động, thoả ước lao động tập thể, hợp đồng lao động cho phù hợp với những nội dung quy định nêu trên;

- Thông báo công khai, kịp thời đến người lao động các chính sách, chế độ của Nhà nước về lao động, tiền lương, thu nhập; các quy định của doanh nghiệp, cơ quan về thang lương, bảng lương, phụ cấp lương; tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật công nhân; chức danh, tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ viên chức; định mức lao động; quy chế trả lương, tiền thưởng.

2/ Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chỉ đạo Sở Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm:

- Hướng dẫn các doanh nghiệp, cơ quan thuộc quyền quản lý thực hiện các chính sách, chế độ của Nhà nước về lao động, tiền lương, thu nhập;

- Tiếp nhận, vào sổ theo dõi bản đăng ký hệ thống thang lương, bảng lương của các doanh nghiệp, cơ quan đóng trên địa bàn thuộc quyền quản lý. Trường hợp thang lương, bảng lương của doanh nghiệp, cơ quan xây dựng không theo đúng quy định tại Điều 5, Nghị định số 114/2002/NĐ-CP thì trong 15 ngày kể từ ngày nhận được bản đăng ký, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội phải thông báo cho doanh nghiệp, cơ quan sửa lại;

- Kiểm tra, thanh tra việc thực hiện các chế độ, chính sách đối với người lao động trong doanh nghiệp, cơ quan thuộc quyền quản lý.

VII. Điều khoản thi hành

Thông tư này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày, kể từ ngày đăng công báo.

Bãi bỏ Thông tư số 11/LĐTBXH-TT ngày 03 tháng 5 năm 1995 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện Nghị định số 197/CP ngày 31 tháng 12 năm 1994 của Chính phủ về tiền lương đối với lao động Việt Nam làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và các cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc tổ chức quốc tế tại Việt Nam.

Phụ lục 1

Phương pháp xây dựng thang lương, bảng lương

*(Ban hành kèm theo Thông tư số 14 /2003/TT-BLĐTBXH
ngày 30 tháng 5 năm 2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)*

Căn cứ nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương, điều kiện tổ chức sản xuất, kinh doanh, tổ chức lao động, doanh nghiệp, cơ quan tiến hành xây dựng thang lương, bảng lương đối với lao động quản lý, lao động chuyên môn, kỹ thuật nghiệp vụ và lao động trực tiếp sản xuất, kinh doanh theo trình tự sau:

1. Phân tích công việc.

- Tiến hành thống kê đầy đủ các công việc theo từng chức danh đang sử dụng trong doanh nghiệp, cơ quan;

- Thu thập những thông tin chi tiết về từng vị trí công việc cụ thể để xác định nhiệm vụ chính, nhiệm vụ phụ, các mối quan hệ của từng chức danh công việc và xác định các yêu cầu chuyên môn về trình độ học vấn, kinh nghiệm làm việc, kiến thức, kỹ năng, thể chất điều kiện làm việc cần thiết... của từng công việc.

2. Đánh giá giá trị công việc.

Trên cơ sở phân tích công việc, tiến hành đánh giá giá trị công việc để xác định những vị trí công việc tương tự nhau có thể được tập hợp thành nhóm làm cơ sở xác định thang lương, bảng lương cho mỗi nhóm. Các bước đánh giá giá trị công việc như sau:

a) Lập danh sách các yếu tố công việc theo nhóm yếu tố công việc chủ yếu về:

- + Kiến thức và kỹ năng;
- + Trí lực;
- + Thể lực và cường độ lao động;
- + Môi trường;
- + Trách nhiệm.

Trong mỗi nhóm yếu tố công việc, doanh nghiệp, cơ quan xác định cụ thể các yếu tố thành phần theo các mức độ từ thấp đến cao. Các yếu tố công việc là cơ sở để so sánh giữa các vị trí công việc trong doanh nghiệp, cơ quan.

b) Lựa chọn các vị trí để đánh giá: trên cơ sở danh sách các yếu tố công việc, đánh giá giá trị công việc cho từng vị trí riêng biệt trong doanh nghiệp, cơ quan đồng thời so sánh các yêu cầu chuyên môn của từng vị trí.

c) Đánh giá và cho điểm các mức độ của các yếu tố để đánh giá và cho điểm các yếu tố thành phần theo các mức độ, trên cơ sở đó xác định thang điểm các yếu tố phù hợp với từng công việc.

d) Cân đối thang điểm giữa các yếu tố nhằm đánh giá mức độ phức tạp hay giá trị của mỗi yếu tố trong tổng thể các yếu tố cấu thành công việc, từ đó điều chỉnh lại thang điểm cho hợp lý.

3. Phân ngạch công việc.

Sau khi phân tích, đánh giá giá trị từng công việc, tiến hành nhóm các công việc có chức năng và yêu cầu kiến thức, kỹ năng tương tự nhau. Mỗi nhóm công việc được quy định thành một ngạch công việc tùy theo tầm quan trọng của nhóm công việc. Trình tự phân ngạch công việc tiến hành theo các bước sau:

- Tập hợp các công việc riêng lẻ thành các nhóm công việc;
- Thiết lập các mức ngạch công việc và tiêu chuẩn phân ngạch;
- Quy định một ngạch công việc cho mỗi nhóm công việc.

4. Thiết lập thang lương, bảng lương cho từng ngạch công việc.

Thang lương, bảng lương theo ngạch công việc xác định theo trình tự sau:

a) Xác định các yếu tố ảnh hưởng, bao gồm: khả năng cạnh tranh tiền lương so với các doanh nghiệp, cơ quan khác; các quy định của pháp luật, trước hết là so với mức lương tối thiểu Nhà nước quy định; năng suất lao động; kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm hoặc thâm niên công tác của người lao động trong doanh nghiệp, cơ quan; các hình thức khuyến khích hiện có, các khoản tiền thưởng...

b) Thiết lập thang lương, bảng lương: trên cơ sở các thông tin đã thu thập được và các yếu tố ảnh hưởng đã xem xét, việc thiết lập thang lương, bảng lương tiến hành theo trình tự:

- Xác định số ngạch lương trong doanh nghiệp, cơ quan thông qua việc lấy thông tin từ khâu phân ngạch công việc.
- Xác định số bậc lương trong mỗi ngạch căn cứ vào việc tính các điểm ưu thế theo kết quả làm việc và xem xét mức độ phức tạp cần có đối với thang lương, bảng lương.
- Quyết định mức lương theo ngạch và theo bậc.

Phụ lục 2

phương pháp xây dựng mức lao động

*(Ban hành kèm theo Thông tư số 14 /2003/TT-BLĐTBXH
ngày 30 tháng 5 năm 2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)*

Trên cơ sở nguyên tắc xây dựng mức lao động, điều kiện tổ chức sản xuất, tổ chức lao động, doanh nghiệp, cơ quan tiến hành xây dựng mức lao động chi tiết theo các phương pháp sau:

1) Phương pháp phân tích: Mức lao động được xây dựng bằng cách phân chia quá trình sản xuất, quá trình lao động, các bước công việc ra các bộ phận hợp thành và nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến thời gian hao phí lao động để thực hiện các bộ phận hợp thành đó. Trên cơ sở đó xác định cơ cấu và trình độ hợp lý để thực hiện các bước công việc, hoàn thiện tổ chức sản xuất, tổ chức lao động, áp dụng các thành tựu khoa học, kỹ thuật mới, các kinh nghiệm của những người sản xuất tiên tiến. Tuỳ theo điều kiện sản xuất, doanh nghiệp có thể xây dựng mức lao động bằng phương pháp phân tích khảo sát, phân tích tính toán hoặc so sánh điển hình, cụ thể:

- Phương pháp phân tích khảo sát: Mức lao động được xây dựng căn cứ vào các tài liệu khảo sát (chụp ảnh hoặc bấm giờ) thời gian làm việc. Phương pháp này thường áp dụng trong sản xuất hàng loạt lớn hoặc các khâu công việc có tính chất hàng khối. Các bước xây dựng mức lao động theo phương pháp này như sau:

+ Phân tích và nghiên cứu kết cấu bước công việc, xác định các nhân tố ảnh hưởng đến thời gian hoàn thành bước công việc;

+ Dựa vào tiêu chuẩn hoặc tài liệu nghiên cứu khảo sát tại nơi làm việc xác định thời gian của từng bộ phận bước công việc và thời gian trong ca làm việc của người lao động (thời gian chuẩn bị, kết thúc, tác nghiệp, phục vụ, nghỉ ngơi, nhu cầu cần thiết...).

+ Dùng phương pháp tính toán để xác định mức thời gian, mức sản lượng.

- Phương pháp phân tích tính toán: Mức lao động được xây dựng dựa vào tài liệu tiêu chuẩn được xây dựng sẵn (tiêu chuẩn thời gian, tiêu chuẩn số lượng...), vận dụng các phương pháp toán, sử dụng các công thức để tính toán các thời gian chính và thời gian khác trong mức. Phương pháp này thường áp dụng đối với điều kiện sản xuất hàng loạt. Các bước xây dựng mức lao động theo phương pháp phân tích tính toán như sau:

+ Phân tích bước công việc cần định mức ra các bộ phận hợp thành về lao động cũng như về công nghệ, loại bỏ những bộ phận thừa và thay thế những bộ phận lạc hậu bằng những bộ phận tiên tiến để có được kết cấu bước công việc hợp lý.

+ Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến hao phí thời gian hoàn thành từng bộ phận của bước công việc, trên cơ sở đó xác định trình độ lành nghề của người lao động cần có, máy móc, dụng cụ cần dùng, chế độ làm việc tối ưu và tổ chức nơi làm việc hợp lý nhất.

+ Dựa vào quy trình công nghệ và tiêu chuẩn các loại thời gian cho từng bộ phận của từng bước công việc. Tổng cộng các hao phí thời gian này được mức thời gian cho bước công việc.

- **Phương pháp so sánh điển hình:** Mức lao động được xây dựng dựa trên những hao phí theo mức điển hình. Mức điển hình được xây dựng theo phương pháp phân tích khảo sát, có căn cứ khoa học đại diện cho nhóm công việc có những đặc trưng công nghệ hay nội dung kết cấu trình tự thực hiện giống nhau nhưng khác nhau về kích cỡ. Phương pháp này thường áp dụng đối với điều kiện sản xuất nhỏ, đơn chiếc. Các bước xây dựng mức lao động theo phương pháp so sánh điển hình như sau:

+ Phân tích bước công việc phải thực hiện thành các nhóm theo những đặc trưng nhất định về kết cấu và quy trình công nghệ tương đối giống nhau. Trong mỗi nhóm chọn một hoặc một số bước công việc điển hình.

+ Xác định quy trình công nghệ hợp lý và các điều kiện tổ chức – kỹ thuật thực hiện bước công việc điển hình.

+ Xây dựng mức lao động cho bước công việc điển hình bằng phương pháp phân tích khảo sát hoặc phân tích tính toán.

+ Xác định hệ số quy đổi K_i cho các bước công việc trong nhóm với quy ước: hệ số của bước công việc điển hình bằng 1 (tức là $K_1 = 1$), hệ số của các bước công việc còn lại trong nhóm được xác định trên cơ sở phân tích điều kiện tổ chức, kỹ thuật cụ thể của từng bước công việc đó, các nhân tố ảnh hưởng đến hao phí thời gian hoàn thành và so sánh với bước công việc điển hình. Nếu điều kiện tổ chức kỹ thuật, các nhân tố ảnh hưởng của bước công việc đó thuận lợi hơn bước công việc điển hình thì $K_i < 1$; nếu tương tự như bước công việc điển hình thì $K_i = 1$; nếu khó khăn hơn thì $K_i > 1$.

+ Căn cứ vào mức của bước công việc điển hình và các hệ số quy đổi K_i , xác định mức lao động cho mỗi bước công việc trong nhóm theo công thức sau:

$$M_{tgi} = M_{tgi} \times K_i \quad \text{hoặc} \quad M_{sli} = \frac{M_{sli}}{K_i}$$

Trong đó: M_{tgi} là mức thời gian cho mỗi bước công việc i trong nhóm;

M_{tgi} là mức thời gian cho bước công việc điển hình;

K_i là hệ số quy đổi cho các bước công việc trong nhóm;

M_{sli} là mức sản lượng cho mỗi bước công việc i trong nhóm;

M_{sli} là mức sản lượng cho bước công việc điển hình.

2) Phương pháp tổng hợp: Mức lao động được xây dựng dựa trên các tài liệu thống kê về thời gian hao phí thực tế để hoàn thành bước công việc, kinh nghiệm tích lũy của người làm định mức lao động và tham khảo ý kiến tham gia của các chuyên gia để xác định.