

BỘ LAO ĐỘNG -
THƯƠNG BINH VÀ XÃ
HỘI
Số: 13/2003/TT-
BLĐTBXH

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Hà Nội, ngày 30 tháng 5 năm 2003

THÔNG TƯ

Hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 114/2002/NĐ-CP ngày 31 tháng 12 năm 2002 của Chính phủ về tiền lương đối với người lao động làm việc trong doanh nghiệp hoạt động theo Luật Doanh nghiệp

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 doanh nghiệp hoạt động theo Luật doanh nghiệp 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 doanh nghiệp, bao gồm:

- Công ty trách nhiệm hữu hạn;
- Công ty cổ phần;
- Công ty hợp danh;
- Doanh nghiệp tư nhân.

2. Tổ chức và cá nhân có thuê mướn lao động, bao gồm: Hợp tác xã, trang trại, tổ hợp tác, hộ gia đình, cá nhân và các tổ chức khác.

Các doanh nghiệp, công ty, tổ chức, đơn vị và cá nhân nêu trên gọi tắt là doanh nghiệp.

II. Lương tối thiểu

Mức lương tối thiểu theo Điều 4, Nghị định số 114/2002/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

1. Mức lương tối thiểu áp dụng từ ngày 01 tháng 01 năm 2003 đối với người lao động làm công việc đơn giản nhất (chưa qua đào tạo) với điều kiện lao động bình thường trong doanh nghiệp không thấp hơn mức lương tối thiểu chung là 290.000 đồng/tháng theo quy định tại Nghị định số 03/2003/NĐ-CP ngày 15 tháng 01 năm 2003 của Chính phủ.

Khi Nhà nước điều chỉnh mức lương tối thiểu chung thì thực hiện theo quy định mới.

2. Căn cứ vào năng suất lao động, hiệu quả sản xuất, kinh doanh, doanh nghiệp được quyền định mức lương tối thiểu cao hơn mức lương tối thiểu chung do Chính phủ quy định để 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, Nghị định số 114/2002/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

a) Doanh nghiệp 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 thoả 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 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 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 trước khi áp dụng.

c) Doanh nghiệp 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 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, kèm theo hệ thống thang lương, bảng lương doanh nghiệp đã xây dựng.

2. Phụ cấp lương:

Ngoài việc xây dựng thang lương, bảng lương theo quy định nêu trên, doanh nghiệp 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 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 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. Thành phần hội đồng gồm có Giám đốc doanh nghiệp, 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 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 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 phải xem xét, điều chỉnh lại cho phù hợp.

3. Khi xây dựng, điều chỉnh, bổ sung mức lao động, doanh nghiệp 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.

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 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 phải trả lương làm thêm giờ theo cách tính sau:

Tiền lương làm thêm giờ	=	Tiền lương giờ thực trả	x	150% 200% hoặc 300%	hoặc	x	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 nghỉ 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 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 hàng 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 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 chỉ phải trả phần chênh lệch so với tiền lương của công việc đang làm, 1 giờ là:

4.500 đồng - 3.000 đồng = 1.500 đồng.

Ví dụ 2. Tiền lương giờ thực trả của anh A như ví dụ 1, nếu làm thêm 1 giờ vào ngày nghỉ hàng 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 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);