

BỘ LAO ĐỘNG -
THƯƠNG BINH VÀ XÃ
HỘI
Số: 12/2003/TT-
BLĐTBXH

CỘNG HÒA 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 31/12/2002 của Chính phủ về tiền lương đối với người lao động làm việc trong doanh nghiệp nhà nước

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 nhà nước 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 nhà nước;
- 2/ Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ;
- 3/ Doanh nghiệp của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội; các tổ chức kinh tế thuộc lực lượng vũ trang;
- 4/ Công ty cổ phần có trên 50% tổng số vốn của Nhà nước; công ty cổ phần gồm các cổ đông là doanh nghiệp nhà nước;
- 5/ Tổng Công ty nhà nước và doanh nghiệp nhà nước chuyển sang hoạt động theo mô hình công ty mẹ - công ty con;

6/ Các tổ chức, đơn vị, Nhà nước không giao biên chế thuộc cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp của Nhà nước, Đảng, đoàn thể, Hội được phép tổ chức hoạt động sản xuất, kinh doanh.

Các doanh nghiệp, công ty, tổ chức, đơn vị nêu trên gọi tắt là doanh nghiệp nhà nước.

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/ Áp dụng mức lương tối thiểu chung từ ngày 01 tháng 01 năm 2003 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 để tính mức lương, phụ cấp lương, đơn giá tiền lương, tiền lương ngừng việc, nghỉ ngày lễ, nghỉ hằng năm, tính bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và các chế độ khác theo quy định của pháp luật lao động.

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 tiếp tục áp dụng hệ số điều chỉnh tăng thêm tiền lương tối thiểu để tính đơn giá tiền lương và trả lương cho người lao động theo quy định tại Nghị định số 28/CP ngày 28 tháng 3 năm 1997 và Nghị định số 03/2001/NĐ-CP ngày 11 tháng 01 năm 2001 của Chính phủ về đổi mới quản lý tiền lương và thu nhập trong doanh nghiệp nhà nước cho đến khi có quy định mới.

III. THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG VÀ PHỤ CẤP LƯƠNG

Theo khoản 4, Điều 5, Nghị định số 114/2002/NĐ-CP, doanh nghiệp tiếp tục áp dụng thang lương, bảng lương và phụ cấp lương quy định tại Nghị định số 25/CP, Nghị định số 26/CP ngày 23 tháng 5 năm 1993 của Chính phủ quy định tạm thời chế độ tiền lương mới của công chức, viên chức hành chính sự nghiệp, lực lượng vũ trang, trong các doanh nghiệp và các văn bản bổ sung, hướng dẫn tại phụ lục số 1 kèm theo Thông tư này cho đến khi có quy định mới.

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, xác định đơn giá tiền lương 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 trong doanh nghiệp 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 chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ do Giám đốc lựa chọn và đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở.

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 điểm 1, phụ lục số 2 kèm theo Thông tư này.

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 (quy định này thay thế quy định điều chỉnh mức tại điểm 2, mục A, phần IV, Thông tư số 14/LĐTBXH-TT ngày 10 tháng 4 năm 1997 hướng dẫn phương pháp xây dựng định mức lao động đối với các doanh nghiệp nhà nước và tại tiết a, điểm 2.2, mục 2, phần II, Thông tư số 09/2002/TT-BLĐTBXH ngày 11 tháng 6 năm 2002 hướng dẫn thực hiện cơ chế quản lý lao động, tiền lương và thu nhập đối với công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội).

d) Doanh nghiệp báo cáo Hội đồng quản trị hoặc cơ quan Chủ sở hữu các mức lao động mới được áp dụng để theo dõi.

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 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% hoặc 200% hoặc 300%	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