

BỘ LAO ĐỘNG -
THƯƠNG BINH VÀ XÃ
HỘI
Số: 11-LĐTBXH/TT

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Hà Nội, ngày 3 tháng 5 năm 1995

THÔNG TƯ
CỦA BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

Hướng dẫn thực hiện Nghị định số 179/CP 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 quốc tế tại Việt Nam*

Thi hành Nghị định số 197/CP ngày 31-12-1994 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 Ủy ban Nhà nước về hợp tác và đầu tư, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam và một số Bộ, ngành có liên quan; Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện về tiền lương đối với lao động Việt Nam làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trong khu chế xuất, khu công nghiệp và các cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc quốc tế tại Việt Nam như sau:

I. Đối tượng và phạm vi áp dụng:

1. Đối tượng và phạm vi áp dụng:

Đối tượng và phạm vi áp dụng tiền lương theo Thông tư này là đối tượng, phạm vi quy định tại khoản 5, khoản 6, Điều 1 của Nghị định số 197/CP, cụ thể:

Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài theo Luật đầu tư nước ngoài tại Việt Nam ban hành năm 1987 và Luật sửa đổi bổ sung một số điều của Luật đầu tư nước ngoài tại Việt Nam ngày 30-6-1990 và ngày 23-12-1992;

Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, bên nước ngoài hợp doanh được thành lập và hoạt động trong khu chế xuất theo Nghị định số 332/HĐBT, ngày 18-10-1991 của Hội đồng Bộ trưởng (nay là Chính phủ) và trong khu công nghiệp theo Nghị định số 192/CP ngày 15-12-1994 của Chính phủ;

Các Văn phòng đại diện kinh tế, thương mại nước ngoài được thành lập và hoạt động tại Việt Nam theo giấy phép của Bộ Thương mại cấp có thuê mướn lao động là người Việt Nam;

Các cơ quan đại diện ngoại giao (Đại sứ quán, Tổng lãnh sự, Lãnh sự quán, cơ quan đại diện...), các tổ chức quốc tế hoặc tổ chức phi Chính phủ, các cơ quan thông tấn báo chí, phát thanh truyền hình nước ngoài đặt tại Việt Nam có thuê mướn lao động là người Việt Nam, trừ trường hợp điều ước quốc tế mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam tham gia ký kết hoặc có quy định khác;

Người nước ngoài, người gốc Việt Nam định cư ở nước ngoài lưu trú tại Việt Nam có thuê lao động là người Việt Nam theo Nghị định số 839/HĐBT ngày 10-11-1990 của Hội đồng Bộ trưởng (nay là Chính phủ).

2. Đối tượng và phạm vi không áp dụng:

Lao động là người Việt Nam làm việc trong các tổ chức của người Việt Nam định cư ở nước ngoài, người nước ngoài cư trú lâu dài ở Việt Nam đầu tư vào các lĩnh vực kinh tế - xã hội theo Luật khuyến khích đầu tư trong nước ban hành ngày 22-6-1994.

II. Lương tối thiểu, hệ thống thang, bảng lương:

1. Lương tối thiểu:

Lương tối thiểu quy định tại khoản 3 Điều 3 của Nghị định số 197/CP được thực hiện như sau:

- a) Mức lương tối thiểu là mức lương trả cho người lao động làm công việc đơn giản nhất (không qua đào tạo) với điều kiện lao động và môi trường lao động bình thường.
- b) Mức lương tối thiểu được quy định tính bằng đồng đô la Mỹ (USD/tháng).

Mức lương tối thiểu hiện nay là 35 USD/tháng, áp dụng đối với các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đóng trên địa bàn Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh; 30 USD/tháng áp dụng đối với các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đóng trên các tỉnh, thành phố, thị xã thị trấn còn lại hoặc các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động đơn giản thuộc các ngành nông

nghiệp, lâm nghiệp, nuôi trồng thủy sản. Đối với các ngành, nghề đã được thỏa thuận mức lương tối thiểu cao hơn thì tiếp tục thực hiện mức lương tối thiểu đó cho đến khi có quyết định mới.

Mức lương tối thiểu này có thể vận dụng để trả cho lao động trong thời gian thử việc nhưng tối đa không quá 60 ngày theo quy định tại Điều 5, Nghị định số 198/CP ngày 31-12-1994 của Chính phủ trong trường hợp mức lương thử việc thấp hơn mức lương tối thiểu.

Không được dùng mức lương tối thiểu để trả cho lao động chuyên môn, kỹ thuật đã qua đào tạo.

2. Thang lương, bảng lương, phụ cấp lương:

Thang lương, bảng lương, mức lương, phụ cấp lương và quy chế trả lương quy định tại Điều 22 của Nghị định số 197/CP được thực hiện như sau:

a) Doanh nghiệp được xây dựng và áp dụng hệ thống thang lương bảng lương theo ngành nghề hoặc nhóm ngành nghề tương ứng với hệ thống thang lương, bảng lương ngành nghề hoặc nhóm ngành, nghề do Chính phủ quy định đối với các doanh nghiệp trong nước theo nguyên tắc sau:

Số bậc của thang lương, bảng lương tùy thuộc vào mức độ phức tạp của công việc đòi hỏi nhưng hệ số mỗi bậc lương không thấp hơn hệ số bậc tương ứng trong các thang lương, bảng lương áp dụng đối với các doanh nghiệp trong nước; bội số của thang lương không được thấp hơn bội số thang lương theo ngành, nghề hoặc nhóm ngành, nghề áp dụng đối với các doanh nghiệp trong nước.

Mức lương bậc 1 của các thang lương, bảng lương trong điều kiện lao động bình thường phải cao hơn mức lương tối thiểu (30 hoặc 35 USD/tháng tùy từng vùng, từng nghề theo quy định tại Quyết định số 242/LĐTBXH-QĐ ngày 5-5-1992 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội).

Việc xây dựng hệ thống thang lương, bảng lương cần lấy ý kiến của tổ chức Công đoàn cơ sở hoặc tổ chức Công đoàn lâm thời nơi chưa có tổ chức Công đoàn chính thức và ghi vào thỏa ước lao động tập thể.

b) Đối với doanh nghiệp mới thành lập còn có khó khăn trong hoạt động sản xuất, kinh doanh chưa thể áp dụng ngay hệ thống thang lương, bảng lương do Nhà nước quy định thì trong thời

gian tối đa 6 tháng người sử dụng lao động có thể trả thấp hơn 10% - 15% mức lương tính theo hệ số bậc lương tương ứng hệ số bậc lương theo ngành, nghề, nhóm ngành, nghề trong các thang lương, bảng lương do Nhà nước quy định đối với các doanh nghiệp trong nước nhưng mức lương của bậc thấp nhất trong nước không được thấp hơn mức lương tối thiểu. Trước khi thực hiện phải tham khảo ý kiến của tổ chức Công đoàn cơ sở hoặc tổ chức Công đoàn lâm thời nơi chưa có tổ chức Công đoàn chính thức và đăng ký với cơ quan lao động địa phương. Sau thời gian quy định nói trên phải thực hiện trả lương theo đúng quy định của Nhà nước.

c) Trợ cấp lương:

Doanh nghiệp phải thực hiện các khoản phụ cấp lương sau:

Phụ cấp khu vực: không được tính thấp hơn mức lương do Chính phủ quy định đối với các doanh nghiệp trong nước trên cùng địa bàn;

Phụ cấp đất đỏ: không được tính thấp hơn mức do Chính phủ quy định đối với các doanh nghiệp trong nước trên cùng địa bàn;

Phụ cấp độc hại, nguy hiểm: áp dụng cho những nghề hoặc công việc chưa được quy định trong thang lương bảng lương của doanh nghiệp.

Ngoài ra, doanh nghiệp có thể quy định thêm các khoản phụ cấp lương và các chế độ khác để trả cho người lao động.

Mức lương, phụ cấp lương cụ thể do người lao động thoả thuận với người lao động nhưng phải lấy ý kiến của tổ chức Công đoàn cơ sở hoặc tổ chức Công đoàn lâm thời nơi chưa có tổ chức Công đoàn chính thức và ghi vào hợp đồng lao động và thoả ước lao động tập thể.

d) Người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng quy chế trả lương, trước khi áp dụng phải tham khảo ý kiến của tổ chức Công đoàn cơ sở hoặc tổ chức Công đoàn lâm thời nơi chưa có tổ chức Công đoàn chính thức.

e) Việc xác định tiền lương đối với các chức danh giám đốc (Phó tổng Giám đốc) và các chức vụ chủ chốt khác trong doanh nghiệp như sau:

Nguyên tắc xác định:

Người giữ chức vụ lãnh đạo có mức lương cao hơn người bị lãnh đạo;

Hội đồng doanh nghiệp hoặc chủ sở hữu doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài quyết định mức lương của các chức danh nêu trên;

Người Việt Nam và người nước ngoài nếu giữ chức vụ ngang nhau thì được trả lương như nhau;

Đối với các doanh nghiệp liên doanh với nước ngoài nếu thuê Giám đốc, (Tổng giám đốc) là người nước ngoài hoặc một số chức danh kỹ thuật, chuyên môn phải thuê người nước ngoài do lao động Việt Nam đảm nhận được thì mức lương do hai bên thoả thuận, ngoài ra còn tính thêm một khoản tiền do xa gia đình, xa Tổ quốc, mức cụ thể do hai bên thoả thuận.

f) Đối với những ngành, nghề đặc thù như dầu khí..., thang lương, bảng lương và quy chế trả lương được ban hành sau khi cơ quan quản lý có thẩm quyền đề nghị Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xem xét thoả thuận.

g) Người sử dụng lao động ở các Văn phòng đại diện, hoặc người nước ngoài người gốc Việt Nam định cư ở nước ngoài lưu trú tại Việt Nam có thuê lao động là người Việt Nam như dựa vào các quy định nêu trên, thang lương, bảng lương, mức phụ cấp của chức danh nghề hoặc công việc làm cơ sở thoả thuận tiền lương với người lao động khi giao kết hợp đồng kinh tế.

III. Chế độ trả lương, tiền thưởng:

1) Căn cứ vào hình thức trả lương quy định tại Điểm 5 tại Nghị định số 197/CP, người sử dụng lao động lựa chọn hình thức trả lương hay thay đổi hình thức trả lương cho phù hợp với điều kiện, tính chất công việc và tổ chức sản xuất của doanh nghiệp. Nhưng sự lựa chọn hoặc thay đổi này phải thể hiện trong thoả ước lao động tập thể và hợp đồng lao động, tiền lương trả cho người Việt Nam bằng tiền Ngân hàng Nhà nước Việt Nam theo tỷ giá mua đồng đôla Mỹ do Ngân hàng nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả lương.

1) Trả lương khi làm thêm giờ theo khoản 1, 2 Điều 8 của Nghị định số 197/CP được thực hiện như sau:

a) Đối tượng: áp dụng cho mọi đối tượng, trừ những người làm việc theo lương sản phẩm theo định mức lương khoán hoặc trả lương theo thời gian làm việc không ổn định như làm việc trên các phương tiện vận tải đường bộ (kể cả lái xe con), đường sông, đường biển, đường hàng không thu mua hải sản, nông sản, thực phẩm...

b) Cách tính lương làm thêm giờ: