

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH
VÀ XÃ HỘI****CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Số: 17/2015/TT-BLĐTBXH

Hà Nội, ngày 22 tháng 4 năm 2015

THÔNG TƯ

**Hướng dẫn xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương
và chuyển xếp lương đối với người lao động trong công ty trách nhiệm hữu hạn
một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu theo Nghị định số 49/2013/
NĐ-CP ngày 14 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết
thi hành một số điều của Bộ luật lao động về tiền lương**

Căn cứ Nghị định số 106/2012/NĐ-CP ngày 20 tháng 12 năm 2012 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

Căn cứ Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về tiền lương;

Theo đề nghị của Vụ trưởng Vụ Lao động - Tiền lương;

Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành Thông tư hướng dẫn xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương và chuyển xếp lương đối với người lao động trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu theo quy định tại Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về tiền lương.

Mục 1**NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG****Điều 1. Phạm vi điều chỉnh**

Thông tư này hướng dẫn việc xây dựng thang lương, bảng lương, chế độ phụ cấp lương và chuyển xếp lương đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động (không bao gồm Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó tổng giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng làm việc theo hợp đồng lao động) trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu theo quy định tại Điều 10 Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về tiền lương, bao gồm:

1. Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên độc lập thuộc các Bộ, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

2. Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên là công ty mẹ của Tập đoàn kinh tế nhà nước, công ty mẹ trong mô hình công ty mẹ - công ty con do Thủ tướng Chính phủ, Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương quyết định chuyển đổi, thành lập.

Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên quy định tại Khoản 1 và Khoản 2 Điều này sau đây gọi chung là công ty.

Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động quy định tại Bộ luật lao động.

2. Hội đồng thành viên (hoặc Chủ tịch công ty), Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó tổng giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng, Kiểm soát viên (sau đây gọi chung là viên chức quản lý).

3. Bộ, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương được phân công thực hiện quyền, trách nhiệm và nghĩa vụ của chủ sở hữu đối với công ty (sau đây gọi chung là chủ sở hữu).

4. Cơ quan, tổ chức và cá nhân có liên quan đến việc xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương và chuyển xếp lương quy định tại Thông tư này.

Điều 3. Nguyên tắc chung

1. Thang lương, bảng lương áp dụng đối với người lao động được xây dựng trên cơ sở đánh giá độ phức tạp công việc của lao động trực tiếp sản xuất, kinh doanh, lao động chuyên môn, nghiệp vụ, thừa hành, phục vụ và lao động quản lý.

2. Khi xây dựng thang lương, bảng lương, công ty cần xác định quan hệ giữa mức lương thấp nhất, mức lương trung bình, mức lương cao nhất để bảo đảm quan hệ cân đối giữa các loại lao động trong công ty.

3. Căn cứ tổ chức sản xuất, kinh doanh, tổ chức lao động, công ty xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương phù hợp với tính chất, yêu cầu sử dụng lao động của công ty và bảo đảm các nguyên tắc quy định tại Điều 7, Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tiền lương.

4. Việc chuyển xếp lương từ thang lương, bảng lương do Nhà nước quy định sang thang lương, bảng lương do công ty xây dựng phải căn cứ vào chức danh, công việc người lao động đảm nhận. Đối với người có thành tích, cống hiến, đóng góp nhiều cho công ty, khi chuyển xếp lương nếu có vướng mắc thì xem xét, xử lý riêng từng trường hợp cụ thể.

5. Việc xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương và chuyển xếp lương phải bảo đảm công khai, minh bạch, có sự trao đổi, thống nhất với tổ chức công đoàn cơ sở cùng cấp và báo cáo cơ quan nhà nước có thẩm quyền cho ý kiến trước khi thực hiện.

6. Khi áp dụng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương mới, định kỳ công ty phải rà soát, đánh giá để sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với tổ chức sản xuất, tổ chức lao động và bảo đảm các quy định của pháp luật lao động.

Mục 2

XÂY DỰNG THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG

Điều 4. Chức danh nghề, công việc

1. Công ty thống kê, rà soát các chức danh nghề, công việc hiện tại của lao động trực tiếp sản xuất, kinh doanh, lao động chuyên môn, nghiệp vụ, thừa hành, phục vụ và lao động quản lý.

2. Phân tích, đánh giá, sửa đổi tên chức danh nghề, công việc không phù hợp; bổ sung tên chức danh nghề, công việc mới; phân loại và nhóm các chức danh nghề, công việc tương tự thành nhóm chức danh nghề, công việc.

3. So sánh chức danh nghề, công việc của công ty với chức danh nghề, công việc theo phân loại của nhà nước. Trường hợp chức danh nghề, công việc của công ty chưa có hoặc khác với chức danh nghề, công việc theo phân loại của nhà nước thì phải bổ sung, điều chỉnh hoặc báo cáo cơ quan có thẩm quyền bổ sung, điều chỉnh chức danh nghề, công việc cho phù hợp.

Điều 5. Đánh giá độ phức tạp công việc

1. Công ty đánh giá độ phức tạp công việc của các loại lao động bằng phương pháp cho điểm các yếu tố, bao gồm: thời gian hoặc trình độ đào tạo; trách nhiệm; kỹ năng, thời gian tích lũy kinh nghiệm; mức độ ảnh hưởng của công việc, sản phẩm hoặc quyết định quản lý; điều kiện lao động; tính hấp dẫn của nghề, công việc và các yếu tố khác (nếu có) phù hợp với điều kiện thực tế của công ty.

2. Căn cứ khung độ phức tạp công việc của các loại lao động quy định tại Phụ lục số I ban hành kèm theo Thông tư này, công ty xác định tỷ trọng các yếu tố phản ánh độ phức tạp công việc đối với từng loại lao động của công ty. Riêng yếu tố điều kiện lao động được xác định theo Điều 6 Thông tư này.

3. Sau khi xác định tỷ trọng các yếu tố tại Khoản 2 Điều này, công ty xây dựng tiêu chí cụ thể của từng yếu tố và tổ chức đánh giá độ phức tạp công việc thông qua phiếu đề người lao động tự chấm điểm hoặc sử dụng phương pháp chuyên gia để cho điểm; tổng hợp kết quả chấm điểm, hình thành bảng phân loại mức độ phức

tạp của chức danh nghề, công việc; so sánh, cân đối, điều chỉnh điểm để bảo đảm quan hệ hợp lý giữa các loại lao động.

Công ty có thể sử dụng phương pháp khác để đánh giá độ phức tạp công việc, nhưng phải bảo đảm tương quan giữa độ phức tạp công việc của công ty với khung độ phức tạp công việc quy định tại Phụ lục số I ban hành kèm theo Thông tư này.

Điều 6. Xác định yếu tố điều kiện lao động

1. Công ty rà soát việc phân loại điều kiện lao động của các chức danh nghề, công việc trong công ty, trong đó:

a) Đối với chức danh nghề, công việc đã được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội công nhận nghề, công việc có điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm (điều kiện lao động loại IV) hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm (điều kiện lao động loại V và loại VI) thì công ty sử dụng làm cơ sở để xác định mức lương theo điều kiện lao động;

b) Đối với chức danh nghề, công việc có yếu tố đặc trưng về điều kiện lao động theo Phụ lục số III ban hành kèm theo Thông tư này ảnh hưởng hoặc tác động xấu đến sức khỏe, tâm lý người lao động, nhưng chưa được công nhận nghề, công việc có điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thì công ty đề nghị Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và cơ quan có liên quan đánh giá, xác định để bổ sung công nhận nghề, công việc có điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm;

c) Đối với chức danh nghề, công việc còn lại thì công ty xác định mức lương theo điều kiện lao động bình thường.

2. Tùy theo yêu cầu thực tế, công ty quyết định đưa yếu tố điều kiện lao động để thiết kế các mức lương trong thang lương, bảng lương hoặc quy định thành chế độ phụ cấp nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

Điều 7. Xác định quan hệ mức lương

Công ty xác định quan hệ giữa mức lương thấp nhất, mức lương trung bình, mức lương cao nhất như sau:

1. Mức lương thấp nhất áp dụng đối với chức danh, công việc có độ phức tạp thấp nhất trong điều kiện lao động bình thường, không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định (hệ số 1).

2. Mức lương trung bình áp dụng đối với chức danh, công việc đòi hỏi mức độ phức tạp trung bình, được xác định đối với chức danh, công việc yêu cầu người lao động tốt nghiệp đại học và tương đương đã qua thời gian thử việc và xác định trong khoảng từ 1,5 đến 2,34 lần so với mức lương thấp nhất, tương ứng với bậc 3 hoặc bậc 4 trong thang lương 6 bậc hoặc 7 bậc của lao động trực tiếp sản xuất, kinh doanh.

3. Mức lương cao nhất áp dụng đối với chức danh quản lý hoặc chức danh, công việc yêu cầu trình độ chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ cao nhất trong công ty. Công ty căn cứ hệ số lương của viên chức quản lý theo hạng công ty được xếp tại Phụ lục số I ban hành kèm theo Nghị định số 51/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ để so sánh, xác định hệ số lương cao nhất khi xây dựng thang lương, bảng lương, bảo đảm hệ số lương của người lao động thấp hơn hệ số lương của viên chức quản lý, trừ một số lao động chuyên môn, kỹ thuật cao, chuyên gia, nghệ nhân của công ty.

Điều 8. Xây dựng thang lương, bảng lương

1. Tùy theo yêu cầu của tổ chức sản xuất, tổ chức lao động, công ty xác định các thang lương, bảng lương cần xây dựng trong số thang lương, bảng lương sau:

a) Thang lương của lao động trực tiếp sản xuất, kinh doanh. Thang lương này xây dựng đối với chức danh nghề, công việc xác định được tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật theo từng bậc cụ thể;

b) Bảng lương của lao động trực tiếp sản xuất, kinh doanh. Bảng lương này xây dựng đối với chức danh nghề, công việc gắn với tiêu chuẩn chuyên môn, kỹ thuật nhưng không phân chia được theo mức độ phức tạp kỹ thuật của từng bậc cụ thể;

c) Bảng lương của lao động chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ, phục vụ. Bảng lương này xây dựng đối với chức danh gắn với tiêu chuẩn chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ và thời gian tích lũy kinh nghiệm để thực hiện tốt công việc;

d) Bảng lương của chuyên gia, nghệ nhân. Bảng lương này xây dựng đối với chức danh giữ vai trò quan trọng, chi phối đến hiệu quả hoạt động của Tổng công ty, Tập đoàn kinh tế và gắn với tiêu chuẩn của chuyên gia, nghệ nhân;

đ) Bảng lương của lao động quản lý. Bảng lương này xây dựng đối với chức danh quản lý, gắn với chức danh, tiêu chuẩn, quy mô và độ phức tạp của quản lý, trong đó:

- Đối với chức danh quản lý là thành viên Hội đồng thành viên (hoặc Chủ tịch công ty), Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó tổng giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng và Kiểm soát viên của công ty thì áp dụng bảng lương do Nhà nước quy định tại Phụ lục số I ban hành kèm theo Nghị định số 51/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ.

- Đối với chức danh Trưởng phòng, Phó trưởng phòng (hoặc tương đương), công ty xây dựng bảng lương chức vụ hoặc áp dụng bảng lương của lao động chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ, phục vụ và cộng phụ cấp chức vụ.

2. Sau khi lựa chọn thang lương, bảng lương cần xây dựng, công ty tổ chức xây dựng thang lương, bảng lương đối với từng loại lao động như sau: