

**BỘ LAO ĐỘNG -
THƯƠNG BINH VÀ XÃ
HỘI**
Số: 28/2007/TT-
BLĐTBXH

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Hà Nội, ngày 5 tháng 12 năm 2007

THÔNG TƯ

Sửa đổi Thông tư số 13/2003/TT-BLĐTBXH và Thông tư số 14/2003/TT-BLĐTBXH ngày 30 tháng 5 năm 2003 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội 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

Thực hiện 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, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đã ban hành Thông tư số 13/2003/TT-BLĐTBXH ngày 30 tháng 5 năm 2003 hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 114/2002/NĐ-CP về tiền lương đối với người lao động làm việc trong các doanh nghiệp hoạt động theo Luật Doanh nghiệp (sau đây gọi tắt là Thông tư số 13/2003/TT-BLĐTBXH) và Thông tư 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 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 (sau đây gọi tắt là Thông tư số 14/2003/TT-BLĐTBXH).

Qua quá trình thực hiện, một số tỉnh, thành phố và một số doanh nghiệp có đề nghị quy định cụ thể hơn các nội dung về xây dựng thang lương, bảng lương, chế độ nâng bậc lương trong Thông tư số 13/2003/TT-BLĐTBXH và Thông tư số 14/2003/TT-BLĐTBXH nêu trên. Để tạo điều kiện cho doanh nghiệp triển khai thực hiện đúng các quy định của pháp luật, bảo đảm quyền lợi của người lao động; sau khi trao đổi với Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam và các Bộ, ngành liên quan, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hướng dẫn sửa đổi như sau:

1. Sửa đổi khoản 1, khoản 2 mục III Thông tư số 13/2003/TT-BLĐTBXH và khoản 1, khoản 2 mục III Thông tư số 14/2003/TT-BLĐTBXH như sau:

“1. Thang lương, bảng lương theo khoản 1 và khoản 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, chức danh, tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ làm cơ sở ký kết hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể, xác định quỹ lương, trả lương, nâng bậc lương và giải quyết các chế độ khác cho người lao động.

b) 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, trong đó:

- Khoảng cách của các bậc lương phải bảo đảm khuyến khích để người lao động nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ thuật, tích lũy kinh nghiệm, phát triển các tài năng; chênh lệch giữa hai bậc lương liền kề thấp nhất bằng 5%.

- Mức lương thấp nhất trong thang lương, bảng lương quy định đối với lao động làm nghề, công việc đòi hỏi qua học nghề phải cao hơn ít nhất 7% so với mức tối thiểu vùng do Chính phủ quy định;

- Mức lương của nghề, công việc độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt độc hại, nguy hiểm phải cao hơn ít nhất 5% so với mức lương của nghề, công việc có điều kiện lao động bình thường. Danh mục nghề, công việc độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt độc hại, nguy hiểm thực hiện theo quy định của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.

c) Doanh nghiệp lựa chọn phương pháp tại Phụ lục số 1 kèm theo Thông tư này hoặc áp dụng phương pháp khác phù hợp để xây dựng thang lương, bảng lương.

d) Khi xây dựng hoặc sửa đổi, bổ sung thang lương, bảng lương, doanh nghiệp phải tham khảo ý kiến của Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời và công bố công khai trong doanh nghiệp.

đ) Doanh nghiệp phải đăng ký hệ thống thang lương, bảng lương (kể cả thang lương, bảng lương được sửa đổi, bổ sung) với cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương nơi đặt trụ sở chính của người sử dụng lao động trước khi công bố áp dụng trong doanh nghiệp, cụ thể:

- Đối với doanh nghiệp mới thành lập sau ngày Thông tư này có hiệu lực thi hành thì trong thời hạn 06 tháng kể từ ngày bắt đầu hoạt động, doanh nghiệp phải xây dựng và đăng ký hệ thống thang lương, bảng lương.

- Đối với doanh nghiệp đang hoạt động đã xây dựng thang lương, bảng lương nhưng chưa thực hiện đăng ký hoặc đã đăng ký hệ thống thang lương, bảng lương nhưng thang lương, bảng lương xây dựng chưa đúng với quy định tại Thông tư này thì trong thời hạn 3 tháng, kể từ ngày Thông tư này có hiệu lực thi hành, doanh nghiệp phải thực hiện đăng ký hoặc tiến hành sửa đổi, bổ sung và đăng ký lại hệ thống thang lương, bảng lương theo quy định.

Hồ sơ đăng ký thang lương, bảng lương gồm:

- Công văn đề nghị đăng ký;

- Hệ thống thang lương, bảng lương doanh nghiệp xây dựng hoặc sửa đổi, bổ sung;

- Bản quy định các tiêu chuẩn và điều kiện áp dụng đối với từng chức danh hoặc nhóm chức danh nghề, công việc trong thang lương, bảng lương.

- Ý kiến tham gia của Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời trong doanh nghiệp.

e) Khi nhận đủ hồ sơ đăng ký, trong vòng 15 ngày (tính theo ngày làm việc), cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương nơi đặt trụ sở chính của người sử dụng lao động phải có văn bản thông báo việc đã đăng ký hệ thống thang lương, bảng lương của doanh nghiệp. Trong thời hạn nêu trên, nếu phát hiện hệ thống thang lương, bảng lương do doanh nghiệp xây dựng, đăng ký không theo đúng quy định tại các khoản 1 và 2 mục III của Thông tư này thì phải có văn bản yêu cầu doanh nghiệp xây dựng lại theo đúng quy định. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có trách nhiệm bảo đảm bí mật hệ thống thang lương, bảng lương của doanh nghiệp đã đăng ký.

2. Phụ cấp lương

Doanh nghiệp được quyền quy định các khoản phụ cấp lương hoặc áp dụng các chế độ phụ cấp lương do Chính phủ quy định đối với các công ty nhà nước để thu hút hoặc khuyến khích người lao động làm nghề, công việc đòi