

BỘ LAO ĐỘNG -
THƯƠNG BINH VÀ XÃ
HỘI
Số: 14/2003/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 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

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 các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc quốc tế tại Việt Nam 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:

- Doanh nghiệp thành lập và hoạt động theo Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam;
- Ngân hàng liên doanh với nước ngoài, chi nhánh ngân hàng liên doanh với nước ngoài và tổ chức tín dụng liên doanh, tổ chức tín dụng 100% vốn nước ngoài hoạt động tại Việt Nam;
- Nhà thầu (thầu chính, thầu phụ) của nước ngoài nhận thầu các công trình tại Việt Nam;
- Cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự nước ngoài, cơ quan đại diện các tổ chức quốc tế thuộc hệ thống Liên Hợp quốc, các tổ chức khu vực, tiểu khu vực có thuê lao động, trừ trường hợp Điều ước quốc tế mà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia có quy định khác;
- Văn phòng đại diện các cơ quan thông tấn, báo chí, phát thanh và truyền hình nước ngoài;
- Văn phòng đại diện và văn phòng dự án của các tổ chức phi Chính phủ nước ngoài;
- Văn phòng các dự án nước ngoài, chi nhánh công ty nước ngoài, văn phòng đại diện các tổ chức: kinh tế, thương mại, tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, khoa học - kỹ thuật, văn hoá, giáo dục, y tế, tư vấn pháp luật của nước ngoài; Chi nhánh tổ chức luật sư nước ngoài được phép hoạt động tại Việt Nam;
- Người nước ngoài hoặc người Việt Nam định cư ở nước ngoài lưu trú tại Việt Nam có thuê lao động.

(Các doanh nghiệp, cơ quan, đơn vị, tổ chức, cá nhân nêu trên được gọi tắt là doanh nghiệp, cơ quan).

II. LƯƠNG TỐI THIỂU

Mức lương tối thiểu theo Điều 4, Nghị định số 114/2002/NĐ-CP đối với lao động làm công việc giản đơn nhất (chưa qua đào tạo) với điều kiện lao động bình thường trong doanh nghiệp, cơ quan được quy định như sau:

1. Mức lương tối thiểu hiện hành quy định và trả bằng tiền Đồng Việt Nam theo Quyết định số 708/1999/QĐ-BLĐTBXH ngày 15 tháng 6 năm 1999 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, tiếp tục được áp dụng đối với doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các bên hợp doanh, cụ thể như sau:

a) Không thấp hơn 626.000 đồng/tháng, áp dụng đối với doanh nghiệp đóng trên địa bàn các quận của thành phố Hà Nội và các quận của thành phố Hồ Chí Minh;

b) Không thấp hơn 556.000 đồng/tháng, áp dụng đối với doanh nghiệp đóng trên địa bàn các huyện của thành phố Hà Nội và các huyện của thành phố Hồ Chí Minh; các quận của thành phố Hải Phòng, thành phố Biên Hoà và thành phố Vũng Tàu;

c) Không thấp hơn 487.000 đồng/tháng, áp dụng đối với doanh nghiệp đóng trên địa bàn các huyện, tỉnh, thành phố còn lại;

d) Đối với một số doanh nghiệp đóng trên địa bàn khó khăn, hạ tầng cơ sở thấp kém (ngoài phạm vi quy định tại tiết a, b nêu trên) cần phải áp dụng mức lương tối thiểu thấp hơn (từ 417.000 đồng/tháng đến dưới 487.000 đồng/tháng) thì Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương xem xét, quyết định cho phép áp dụng trong một thời gian nhất định.

2. Mức lương tối thiểu hiện hành theo quy định tại Quyết định số 385/LĐTBXH-QĐ ngày 01 tháng 4 năm 1996 của Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội tiếp tục được áp dụng đối với cơ quan, tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế tại Việt Nam .

3. Căn cứ vào năng suất lao động, hiệu quả sản xuất, kinh doanh, doanh nghiệp, cơ quan được quyền định mức lương tối thiểu cao hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định tại điểm 1, 2 nêu trên 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 của Nghị định số 114/2002/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

a) Doanh nghiệp, cơ quan 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, cơ quan 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, cơ quan 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, cơ quan trước khi áp dụng.

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

2. Phụ cấp lương:

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

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

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, cơ quan 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, cơ quan 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.