

BỘ TÀI CHÍNH-BỘ LAO
ĐỘNG - THƯƠNG BINH
VÀ XÃ HỘI
Số: 28/LB-TT

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Hà Nội, ngày 2 tháng 12 năm 1993

THÔNG TƯ

LIÊN BỘ TÀI CHÍNH - LAO ĐỘNG, THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

Hướng dẫn bổ sung thực hiện chế độ

tiền lương mới đối với công nhân, viên chức trong các doanh nghiệp

Thi hành Nghị định số 26/CP ngày 23-5-1993 của Chính phủ quy định tạm thời chế độ tiền lương mới trong các doanh nghiệp, Liên bộ lao động - Thương binh và xã hội - Tài chính đã có thông tư số 12/LB-TT ngày 2-6-1993, Thông tư số 20/LB-TT ngày 2-6-1993 và thông tư số 21/LB-TT ngày 17-6-1993 hướng dẫn cụ thể việc thực hiện. Đến nay, qua quá trình triển khai thực hiện ở các bộ, ngành, địa phương còn một số tồn tại vướng mắc cần được giải quyết hợp lý; sau khi có kết luận của Thủ tướng Chính phủ tại văn bản số 264-TB ngày 29-10-1993 của Văn phòng Chính phủ liên Bộ hướng dẫn bổ sung một số điểm cụ thể như sau:

I. CHUYỂN XẾP LƯƠNG CŨ SANG LƯƠNG MỚI

1. Đối tượng:

a) Bổ sung đối tượng áp dụng chuyển xếp lương mới: Các tổ chức liên doanh trong nước, các doanh nghiệp liên doanh với nước ngoài theo hợp đồng hợp tác kinh doanh không hoạt động theo Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam, theo Nghị định số 233/HĐBT ngày 22-6-1990 về ban hành quy chế lao động đối với xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và Nghị định số 389-HĐBT ngày 10-11-1990 về ban hành quy chế cho thuê nhà, thuê lao động đối với người nước ngoài, người gốc Việt Nam định cư ở nước ngoài lưu trú tại Việt nam.

b) Bổ sung các đối tượng không áp dụng chuyển xếp lương mới như sau:

- Những người đang nghỉ chế độ để về nghỉ hưu, nghỉ mất sức lao động hoặc những người đã nghỉ việc chờ giải quyết bảo hiểm xã hội;
- Những người nghỉ việc chờ giải quyết chế độ thôi việc theo quyết định số 176-HĐBT ngày 9-10-1989;

- Những người nghỉ việc chờ bố trí sắp xếp công tác.

Riêng những người làm việc ở các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế khác có sử dụng từ 10 lao động trở lên, mức lương thỏa thuận ghi trong hợp đồng lao động phải bảo đảm ít nhất bằng mức lương theo nghề hoặc công việc quy định của Nhà nước.

2. Cách chuyển xếp lương cũ sang lương mới:

Đối với viên chức quản lý (từ trưởng phòng và tương đương trở xuống), viên chức chuyên môn, nghiệp vụ, thừa hành, phục vụ ở các doanh nghiệp đang hưởng bậc lương cao hơn khung chức vụ hoặc cấp bậc quy định tại nghị định số 235-HĐBT phải đưa về đúng chức danh và khung lương quy định, sau đó được tính số năm từ khi giữ mức lương cao nhất của khung lương theo quy định cho đến nay, để chuyển đổi sang tỷ lệ % phụ cấp thâm niên vượt khung và chuyển xếp vào bậc lương mới. Cách tính đổi và chuyển xếp như sau:

a) Cách tính đổi tỷ lệ % phụ cấp thâm niên vượt khung để chuyển xếp vào bậc lương mới theo bảng chuyển xếp lương quy định kèm theo thông tư số 12-LB/TT ngày 2-6-1993:

- Giữ mức lương cao nhất của khung lương từ năm 1989 trở về trước đủ 5 năm (60 tháng) được tính 5% sau đó cứ thêm một năm (12 tháng) được cộng thêm 1%.

- Giữ mức lương cao nhất của khung lương từ năm 1990 trở đi đủ 3 năm (36 tháng) được tính 5%, sau đó cứ thêm một năm (12 tháng) được cộng thêm 1%

b) Cách chuyển xếp mức tỷ lệ % phụ cấp thâm niên vượt khung vào bậc lương mới:

Những chức danh viên chức chuyên môn, nghiệp vụ, thừa hành, phục vụ theo bảng chuyển xếp lương cũ sang lương mới kèm theo thông tư số 12-LB/TT ngày 2-6-1993 chưa quy định xếp mức tỷ lệ % phụ cấp thâm niên vượt khung vào bậc lương mới nay được bổ sung xếp mức tỷ lệ % phụ cấp thâm niên vượt khung vào bậc lương mới. Cách chuyển xếp mức tỷ lệ % phụ cấp thâm niên vượt khung vào bậc lương mới đối với các chức danh chức vụ đang hưởng các mức phụ cấp thâm niên vượt khung quy định tại thông tư số 11-LĐ/TT ngày 2- 10- 1986 của Bộ lao động và các trường hợp tính quy đổi tỷ lệ % phụ cấp thâm niên vượt khung nêu trên như sau:

- Những chức danh có hệ số mức lương bậc 1 từ 1,78 trở lên, nếu có tỷ lệ từ 5-7% thì xếp vào bậc liền kề bậc lương cao nhất của khung lương, 8-10% xếp bậc tiếp theo và cứ thêm 3% thì xếp vào bậc kế tiếp cho đến bậc cao nhất của ngạch.

- Những chức danh có hệ số mức lương bậc 1 dưới 1,78, nếu có tỷ lệ từ 5-6% thì xếp vào bậc liền kề bậc cao nhất của khung lương, 7-8% xếp vào bậc tiếp theo và cứ thêm 2% thì xếp vào bậc kế tiếp cho đến bậc cao nhất của ngạch.

3. Một số trường hợp cần chú ý khi chuyển xếp lương cũ sang lương mới:

a) Đối với viên chức quản lý, viên chức lãnh đạo, viên chức chuyên môn, nghiệp vụ, thừa hành, phục vụ khi chuyển xếp lương cũ vào ngạch, bậc lương mới theo đúng quy định tại nghị định số 26-CP ngày 23-5-1993, thông tư số 12-LB/TT và hướng dẫn trên mà hệ số lương cộng với phụ cấp chức vụ (nếu có) theo hạng mới của doanh nghiệp do cơ quan có thẩm quyền quyết định vẫn thấp hơn so với mức lương cũ chuyển ngang theo ngạch hành chính hướng dẫn tại Thông tư số 10 đối với Giám đốc, Phó giám đốc và kế toán trưởng, theo Thông tư số 12 đối với các chức danh khác, thì cơ quan chủ quản doanh nghiệp có thể xem xét lịch sử tiền lương, trình độ chuyên môn và cân đối tương quan nội bộ để xếp vào bậc lương tiếp theo trong ngạch có hệ số tương đương. Trường hợp đã xếp bậc cao nhất trong khung lương của ngạch cộng với phụ cấp chức vụ (nếu có) mà vẫn thấp hơn thì ban chỉ đạo thực hiện chế độ tiền lương các cấp có thể xem xét quyết định cho viên chức đó được hưởng thêm hệ số chênh lệch bảo lưu cho bằng hệ số của mức lương cũ chuyển ngang. Hệ số chênh lệch bảo lưu được hạch toán vào giá thành hoặc chi phí lưu thông. Hệ số chênh lệch bảo lưu là hệ số cố định được dùng để tính lương và các chế độ bảo hiểm xã hội. Trường hợp chuyển ngạch hoặc doanh nghiệp được nâng hạng mà hệ số mức lương mới cao hơn mức lương của ngạch, hạng cũ cộng với hệ số chênh lệch bảo lưu thì bỏ hệ số chênh lệch bảo lưu. Việc bảo lưu như trên không thực hiện đối với các trường hợp do doanh nghiệp từ nay trở đi không giữ được hạng.

b) Đối với doanh nghiệp không quy định sử dụng chuyên viên cao cấp và tương đương, chuyên viên chính và tương đương. Nếu công việc thực sự đòi hỏi sử dụng các chức danh này thì phải được sự thoả thuận của Bộ Lao động - Thương binh và xã hội đối với chuyên viên cao cấp và tương đương; của Bộ, Ngành, địa phương chủ quản đối với chuyên viên chính và tương đương.

c) Một số ví dụ:

Ví dụ 1: Một trưởng phòng kỹ thuật của một nhà máy cơ khí hạng I đã xếp mức lương 100 đồng từ năm 1982, năm 1985 chuyển sang mức lương cao nhất của khung lương trưởng

phòng nhà máy cơ khí hạng I là 438 đồng. Đến năm 1987 theo quy định đủ thời hạn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung (5%) nhưng lại xếp vào mức lương 474 đồng. Năm 1990 nâng bậc lương lên 505 đồng, năm 1992 nâng bậc lên 550 đồng, nay chuyển từ lương cũ sang lương mới phải đưa trở về mức lương 438 đồng và tính từ năm 1982 coi như đã giữ mức lương 438 đồng đến năm 1987 được tính 5% phụ cấp thâm niên vượt khung, sau năm 1987 mỗi năm cộng thêm 1%, đến năm 1993 được 11%, tra bảng chuyển xếp lương kèm theo Thông tư số 12-LB/TT ngày 2-6-1993 và cách chuyển xếp mức % phụ cấp thâm niên vượt khung nêu trên, xếp vào chuyên viên chính bậc 4, hệ số lương 4,10 và cộng phụ cấp chức vụ lãnh đạo 0,4 (nhà máy vẫn được xếp hạng I) là 4,50 ($4,10 + 0,4$) so với mức lương 550 đồng chuyển ngang vào chuyên viên cao cấp bậc 2 có hệ số 4,86, hệ số chênh lệch là $4,86 - 4,50 = 0,36$ tương ứng với mức lương được bảo lưu từ ngày 1-4-1993 là $321.000 \text{ đồng} - (273.000 + 30.000) = 18.000 \text{ đồng/tháng}$.

Ví dụ 2: Một Phó phòng nghiệp vụ mỏ than hạng II đã xếp mức lương 374 đồng từ năm 1987 đến năm 1990 theo quy định đủ thời hạn hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung 5% nhưng lại xếp vào mức lương 425 đồng, năm 1992 nâng bậc lên 463 đồng. Nay chuyển xếp từ lương cũ sang lương mới phải đưa trở lại 374 đồng và từ năm 1987 đến năm 1990 được tính 5% phụ cấp thâm niên vượt khung. Sau năm 1990 mỗi năm được cộng thêm 1%, đến năm 1993 được 8%, tra bảng chuyển xếp lương kèm theo Thông tư số 12-LB/TT ngày 2-6-1993 và cách chuyển xếp mức % phụ cấp thâm niên vượt khung xếp vào chuyên viên bậc 6 hệ số lương 2,98 cộng phụ cấp chức vụ lãnh đạo 0,20 (mỏ than vẫn được xếp hạng II) là 3,18 ($2,98 + 0,20$) so với mức lương 463 đồng chuyển ngang vào chuyên viên chính bậc 3 có hệ số 3,82 thì hệ số chênh lệch là $3,82 - 3,18 = 0,64$ tương ứng với mức lương được bảo lưu từ ngày 1-4-1993 là $258.000 - (208.000 + 14.000) = 36.000 \text{ đồng/tháng}$.

Ví dụ 3: Một chuyên viên đã xếp mức lương 596 đồng nhưng thực tế công việc ở doanh nghiệp không đòi hỏi trình độ chuyên viên cao cấp, vì vậy phải chuyển về bậc 6 chuyên viên chính có hệ số là 4,66. Nếu được quyết định cho hưởng hệ số chênh lệch bảo lưu thì hệ số đó được tính bằng: $5,15 \text{ (hệ số chuyển ngang)} - 4,66 = 0,49$ tương ứng với mức tiền lương được bảo lưu từ ngày 1-4-1993 là $340.000 \text{ đồng} - 308.000 \text{ đồng} = 32.000 \text{ đồng/tháng}$.

4. Đối với các danh mục nghề công nhân, nhân viên trực tiếp sản xuất, kinh doanh; viên chức chuyên môn, nghiệp vụ, thừa hành, phục vụ chưa quy định trong đối tượng áp dụng các thang lương, bảng lương, thì nay được hướng dẫn bổ sung như sau:

Số TT	Trường hợp cụ thể	Hướng dẫn thực hiện ³
I. Đối với công nhân viên trực tiếp sản xuất kinh doanh		
1	Các chức danh:	
	+ Công nhân vận hành máy bơm xăng bơm dầu	Xếp vào nhóm II - thang lương A3 - Dầu khí
	+ Công nhân vận hành máy thông gió, giao nhận xăng dầu trong hang hầm	
	+ Công nhân tái sinh, pha chế dầu mỡ nhờn	
	+ Công nhân giao nhận xăng dầu ở cảng biển	
2	Các chức danh nghề xăng dầu còn lại	Xếp vào thang lương A.19 - Thương mại
3	Chức danh thủ kho ở các doanh nghiệp (trừ ngành Thương mại)	Xếp tương ứng với thang lương của các ngành kinh tế-kỹ thuật:
	+ Nhóm I : Đối với điều kiện lao động bình thường	
	+ Nhóm II: đối với điều kiện lao động độc hại, nguy hiểm	