

Thứ tự	Tên hàng	Nhóm mã số theo biểu thuế nhập khẩu	Đơn vị tính	Số lượng
IV	Nông sản và chăn nuôi			
1	Gạo nếp, gạo tẻ	1006	tấn	20.000
2	Vùng	1207	tấn	1.000
V	Sản phẩm công nghiệp chế biến			
1	Chăn jip lai	6301	chiếc	50.000
2	Quạt jip lai	8414	chiếc	100.000
3	Nồi cơm điện	8516	chiếc	100.000

**BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH
VÀ XÃ HỘI**

THÔNG TƯ số 13/2003/TT-BLĐTBXH
ngày 30/5/2003 hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 114/2002/NĐ-CP ngày 31/12/2002 của Chính phủ về tiền lương đối với người lao động làm việc trong doanh nghiệp hoạt động theo Luật Doanh nghiệp.

1. Doanh nghiệp thành lập và hoạt động theo Luật Doanh nghiệp, bao gồm:

- Công ty trách nhiệm hữu hạn;
- Công ty cổ phần;
- Công ty hợp danh;
- Doanh nghiệp tư nhân.

2. Tổ chức và cá nhân có thuê mướn lao động, bao gồm: hợp tác xã, trang trại, tổ hợp tác, hộ gia đình, cá nhân và các tổ chức khác.

Các doanh nghiệp, công ty, tổ chức, đơn vị và cá nhân nêu trên gọi tắt là doanh nghiệp.

II. LƯƠNG TỐI THIỂU

Mức lương tối thiểu theo Điều 4 Nghị định số 114/2002/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

1. Mức lương tối thiểu áp dụng từ ngày 01 tháng 01 năm 2003 đối với người lao động làm công việc đơn giản nhất (chưa qua đào tạo) với điều kiện lao động bình thường trong doanh nghiệp không thấp hơn mức lương tối thiểu chung là 290.000 đồng/tháng theo quy định tại Nghị định số 03/2003/NĐ-CP ngày 15 tháng 01 năm 2003 của Chính phủ.

Khi Nhà nước điều chỉnh mức lương tối thiểu chung thì thực hiện theo quy định mới.

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 doanh nghiệp hoạt động theo Luật Doanh nghiệp 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:

2. Căn cứ vào năng suất lao động, hiệu quả sản xuất, kinh doanh, doanh nghiệp được quyền định mức lương tối thiểu cao hơn mức lương tối thiểu chung do Chính phủ quy định để 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 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 công nhân, chức danh, tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ viên chức làm cơ sở ký kết hợp đồng lao động và thỏa 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 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 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 trước khi áp dụng.

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

2. Phụ cấp lương:

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

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

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 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 phải trả lương làm thêm giờ theo cách tính sau:

$$\begin{array}{ccccccc} \text{Tiền} & & \text{Tiền} & & 150\% & & \text{Số giờ} \\ \text{lương} & & \text{lương} & & \text{hoặc} & & \text{làm} \\ \text{làm} & = & \text{giờ thực} & \times & 200\% & \times & \text{thêm} \\ \text{thêm} & & \text{trả} & & \text{hoặc} & & \\ \text{giờ} & & & & 300\% & & \end{array}$$

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.

Trường hợp làm thêm giờ nếu được bố trí nghỉ bù những giờ làm thêm thì doanh nghiệp chỉ phải trả phần chênh lệch 50% tiền lương giờ thực trả của công việc đang làm, nếu làm thêm giờ vào ngày bình thường; 100%, nếu làm thêm giờ vào ngày nghỉ hàng tuần; 200%, nếu làm thêm giờ vào ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương.

Ví dụ 1. Tiền lương và các khoản thu nhập khác thực trả trong tháng của anh A (làm việc trong điều kiện lao động bình thường với số ngày làm việc thực tế bằng số ngày làm việc của doanh nghiệp chọn là 24 ngày/tháng) là 1.013.600 đồng (trong đó tiền thưởng là 150.000 đồng; tiền lương trả thêm khi làm việc vào ban đêm là 57.600 đồng; tiền ăn giữa ca là 180.000 đồng; tiền hỗ trợ phương tiện đi lại là 50.000 đồng):

- Tiền lương tháng thực trả (gồm tiền lương và các khoản phụ cấp lương) là:

$1.013.600 \text{ đồng} - (150.000 \text{ đồng} + 57.600 \text{ đồng} + 180.000 \text{ đồng} + 50.000 \text{ đồng}) = 576.000 \text{ đồng}.$

- Tiền lương giờ thực trả là:

$576.000 \text{ đồng} : (24 \text{ ngày} \times 8 \text{ giờ}) = 3.000 \text{ đồng}.$

- Tiền lương làm thêm 1 giờ vào ngày thường được trả là:

$3.000 \text{ đồng} \times 150\% \times 1 \text{ giờ} = 4.500 \text{ đồng}.$

Trường hợp anh A được bố trí nghỉ bù giờ làm thêm thì doanh nghiệp chỉ phải trả phần chênh lệch so với tiền lương của công việc đang làm, 1 giờ là:

$4.500 \text{ đồng} - 3.000 \text{ đồng} = 1.500 \text{ đồng}.$

Ví dụ 2. Tiền lương giờ thực trả của anh A như ví dụ 1, nếu làm thêm 1 giờ vào ngày nghỉ hàng tuần thì được trả 6.000 đồng ($3.000 \text{ đồng} \times 200\% \times 1 \text{ giờ}$). Trường hợp anh A được bố trí nghỉ bù giờ làm thêm thì doanh nghiệp chỉ phải trả phần chênh lệch so với tiền lương của công việc đang làm vào ngày bình thường, 1 giờ là 3.000 đồng ($6.000 \text{ đồng} - 3.000 \text{ đồng}$);

Ví dụ 3. Tiền lương giờ thực trả của anh A như ví dụ 1, nếu làm thêm 1 giờ vào ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương thì được trả 9.000 đồng ($3.000 \text{ đồng} \times 300\% \times 1 \text{ giờ}$). Trường hợp anh A được bố trí nghỉ bù giờ làm thêm thì doanh nghiệp phải trả phần chênh lệch so với tiền lương của công việc đang làm vào ngày bình thường, 1 giờ là 6.000 đồng ($9.000 \text{ đồng} - 3.000 \text{ đồng}$).

b) Đối với lao động trả lương theo sản phẩm, nếu ngoài giờ tiêu chuẩn doanh nghiệp có yêu cầu làm thêm số lượng, khối lượng sản phẩm, công việc ngoài định mức hoặc những công việc phát sinh chưa xác định trong kế hoạch sản xuất, kinh doanh năm, mà doanh nghiệp cần làm thêm giờ thì đơn giá tiền lương của những sản phẩm, công việc làm thêm được trả bằng 150% so với đơn giá tiền lương của sản phẩm làm trong giờ tiêu chuẩn, nếu làm thêm vào ngày thường; bằng 200%, nếu làm thêm vào ngày nghỉ hàng tuần; bằng 300%, nếu làm thêm vào ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương.

Ví dụ 4. Đơn giá tiền lương của sản phẩm B làm trong giờ tiêu chuẩn là 1.000 đồng/sản phẩm, trường hợp doanh nghiệp yêu cầu làm thêm ngoài định mức và ngoài giờ tiêu chuẩn thì đơn giá tiền lương của sản phẩm làm thêm được trả như sau:

- 1.500 đồng/sản phẩm, nếu sản phẩm được làm thêm vào ngày thường (1.000 đồng x 150%);

- 2.000 đồng/sản phẩm, nếu sản phẩm được làm thêm vào ngày nghỉ hàng tuần (1.000 đồng x 200%);

- 3.000 đồng/sản phẩm, nếu sản phẩm được làm thêm vào ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương (1.000 đồng x 300%).

3. Trả lương làm việc vào ban đêm:

Tiền lương của người lao động làm việc vào ban đêm theo khoản 4 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 việc vào ban đêm, thì doanh nghiệp phải trả lương làm việc vào ban đêm theo cách tính sau:

$$\begin{array}{ccccccc} \text{Tiền} & & & & & & \\ \text{lương} & & & & & & \\ \text{làm việc} & = & \text{Tiền} & & \text{Số giờ} & & \\ \text{vào ban} & & \text{lương} & \times & \text{làm việc} & & \\ \text{đêm} & & \text{giờ} & \times & \text{vào ban} & & \\ & & \text{thực trả} & 130\% & \text{đêm} & & \end{array}$$

Trong đó:

- Tiền lương giờ thực trả được tính theo tiết a điểm 2 nêu trên;

- Mức 130% gồm tiền lương giờ thực trả làm việc vào ban ngày và 30% tiền lương giờ thực trả làm việc vào ban đêm;

- Thời giờ làm việc vào ban đêm theo quy định tại Điều 6 Nghị định số 195/CP ngày 31 tháng 12 năm 1994 của Chính phủ được xác định từ 22 giờ ngày hôm trước đến 6 giờ ngày hôm sau đối với các tỉnh, thành phố từ Thừa Thiên - Huế trở ra phía Bắc; từ 21 giờ ngày hôm trước đến 5 giờ ngày hôm sau đối với các tỉnh, thành phố từ Đà Nẵng trở vào phía Nam;

Ví dụ 5. Tiền lương thực trả của công việc đang làm vào ban ngày 1 giờ là 2.000 đồng, nếu người

lao động làm việc vào ban đêm thì tiền lương 1 giờ vào ban đêm được trả là:

$$2.000 \text{ đồng} \times 130\% \times 1 \text{ giờ} = 2.600 \text{ đồng.}$$

b) Đối với lao động trả lương theo sản phẩm:

$$\begin{array}{ccccc} \text{Đơn giá tiền} & & & & \text{Đơn giá tiền} \\ \text{lương của sản} & & & & \text{lương của sản} \\ \text{phẩm làm vào} & = & \text{phẩm làm trong} & \times & 130\% \\ \text{ban đêm} & & \text{giờ tiêu chuẩn} & & \\ & & \text{vào ban ngày} & & \end{array}$$

Ví dụ 6. Đơn giá tiền lương làm trong giờ tiêu chuẩn vào ban ngày của sản phẩm C là 1.000 đồng thì đơn giá tiền lương của sản phẩm đó khi làm vào ban đêm là 1.300 đồng (1.000 đồng x 130%) và căn cứ vào số lượng sản phẩm làm vào ban đêm để thanh toán trả lương theo thực tế thực hiện.

c) Trường hợp người lao động làm thêm giờ vào ban đêm thì tiền lương làm thêm giờ được tính trả như sau:

- Đối với lao động trả lương theo thời gian:

$$\begin{array}{ccccccc} \text{Tiền} & & & & & & \\ \text{lương} & & & & & & \\ \text{làm thêm} & = & \text{Tiền} & & 150\% & & \\ \text{giờ vào} & & \text{lương} & \times & \text{hoặc} & & \\ \text{ban đêm} & & \text{giờ thực} & \times & 200\% & \times & \text{Số giờ} \\ & & \text{trả} & & \text{hoặc} & & \text{làm} \\ & & & & 300\% & & \text{thêm vào} \\ & & & & & & \text{ban đêm} \end{array}$$

Ví dụ 7. Người lao động làm việc vào ban đêm 1 giờ được trả 2.600 đồng (ví dụ 5), nếu làm thêm vào ban đêm của ngày thường thì 1 giờ được trả là:

$$2.600 \text{ đồng} \times 150\% \times 1 \text{ giờ} = 3.900 \text{ đồng.}$$

- Đối với lao động trả lương theo sản phẩm:

$$\begin{array}{ccccc} \text{Đơn giá tiền} & & & & \text{Đơn giá tiền} \\ \text{lương của sản} & = & \text{lương của sản} & \times & 150\% \text{ hoặc} \\ \text{phẩm làm thêm} & & \text{phẩm làm vào} & & 200\% \text{ hoặc} \\ \text{vào ban đêm} & & \text{ban đêm} & & 300\% \end{array}$$

Ví dụ 8. Đơn giá tiền lương của sản phẩm C làm vào ban đêm được trả 1.300 đồng (ví dụ 6), nếu sản phẩm C được làm thêm vào ban đêm của ngày thường thì đơn giá tiền lương được trả là:

$$1.300 \text{ đồng} \times 150\% = 1.950 \text{ đồng.}$$

d) Tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm quy định tại điểm 2, 3 nêu trên được lấy trong quỹ tiền lương năm ứng với kế hoạch sản xuất, kinh doanh. Trường hợp phát sinh số lượng, khối lượng công việc mới chưa xác định trong quỹ tiền lương kế hoạch năm, doanh nghiệp cần làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm thì tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm này được bổ sung vào quỹ tiền lương của doanh nghiệp và hạch toán vào giá thành hoặc phí lưu thông.

Mức trả lương làm thêm giờ bằng 150%; 200%; 300%, làm việc vào ban đêm bằng 130% quy định tại điểm 2, 3 nêu trên là mức bắt buộc doanh nghiệp phải trả khi làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, còn mức cao hơn thì người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận.

4. Chế độ nâng bậc lương:

Chế độ nâng bậc lương theo khoản 2 Điều 6 Nghị định số 114/2002/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

a) Hàng năm, căn cứ vào nhu cầu công việc, tình hình sản xuất, kinh doanh, sau khi tham khảo ý kiến Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời, doanh nghiệp lập kế hoạch và tổ chức nâng bậc lương đối với người lao động làm việc trong doanh nghiệp.

b) Người lao động có đủ các điều kiện dưới đây thì được xét nâng bậc lương hàng năm:

- Có thời gian làm việc tại doanh nghiệp ít nhất 1 năm (đủ 12 tháng);

- Thường xuyên hoàn thành công việc được

giao về số lượng, chất lượng theo hợp đồng lao động đã ký kết;

- Không trong thời gian thi hành kỷ luật lao động theo quy định của Bộ Luật Lao động và nội quy lao động của doanh nghiệp.

c) Chế độ nâng bậc lương đối với người lao động phải được thể hiện trong hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể. Khuyến khích người sử dụng lao động nâng bậc lương sớm đối với người lao động tài năng, đóng góp nhiều vào hiệu quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

5. Quy chế trả lương:

Theo khoản 4 Điều 5 Nghị định số 114/2002/NĐ-CP, doanh nghiệp có trách nhiệm xây dựng và ban hành quy chế trả lương, khuyến khích người lao động nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả, tài năng, bảo đảm hài hòa giữa lợi ích doanh nghiệp và người lao động.

VI. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Doanh nghiệp có trách nhiệm:

- Xây dựng, ban hành và đăng ký đăng hệ thống thang lương, bảng lương áp dụng trong doanh nghiệp với cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương nơi doanh nghiệp đóng trụ sở chính. Trường hợp sửa đổi, bổ sung hệ thống thang lương, bảng lương thì doanh nghiệp phải đăng ký phân sửa đổi, bổ sung đó;

- Xây dựng, ban hành phụ cấp lương, hệ thống mức lao động, quy chế trả lương, tiền thưởng, tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật công nhân, chức danh, tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ viên chức để áp dụng trong doanh nghiệp.

Đối với hợp tác xã, trang trại, tổ hợp tác, hộ gia

đình, cá nhân có thuê mướn lao động không nhất thiết phải xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động theo đúng quy định tại Mục III và IV nêu trên mà có thể vận dụng hoặc tự quy định cho phù hợp;

- Rà soát, sửa đổi, bổ sung nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể, hợp đồng lao động cho phù hợp với những nội dung quy định nêu trên;

- Trực tiếp phổ biến kịp thời đến người lao động các chính sách, chế độ của Nhà nước về lao động, tiền lương, thu nhập; các quy định của doanh nghiệp về thang lương, bảng lương, phụ cấp lương; tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật công nhân; chức danh, tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ viên chức; định mức lao động; quy chế trả lương, tiền thưởng.

2. Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chỉ đạo Sở Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm:

- Hướng dẫn các doanh nghiệp thuộc quyền quản lý thực hiện các chính sách, chế độ của Nhà nước về lao động, tiền lương, thu nhập;

- Tiếp nhận, vào sổ theo dõi bản đăng ký hệ thống thang lương, bảng lương của các doanh nghiệp đóng trên địa bàn thuộc quyền quản lý. Trường hợp thang lương, bảng lương của doanh nghiệp xây dựng không theo đúng quy định tại Điều 5 Nghị định số 114/2002/NĐ-CP thì trong 15 ngày kể từ ngày nhận được bản đăng ký, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội phải thông báo cho doanh nghiệp sửa lại;

- Kiểm tra, thanh tra việc thực hiện các chế độ, chính sách đối với người lao động trong doanh nghiệp thuộc quyền quản lý.

VII. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Thông tư này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày, kể từ ngày đăng Công báo.

Các quy định tại Thông tư này không áp dụng đối với người lao động làm việc trong những doanh nghiệp hoạt động theo Luật Doanh nghiệp thuộc đối tượng, phạm vi áp dụng Thông tư số 12/2003/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 đối với người lao động làm việc trong doanh nghiệp nhà nước.

Bãi bỏ Thông tư số 10/TT-LĐTBXH ngày 19 tháng 4 năm 1995 hướng dẫn một số điều của Nghị định số 197/CP ngày 31 tháng 12 năm 1994 của Chính phủ về tiền lương và Thông tư số 05/TT-LĐTBXH ngày 22 tháng 3 năm 1995 hướng dẫn nâng bậc lương đối với công nhân, viên chức trong các doanh nghiệp của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội./.

Bộ trưởng

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

NGUYỄN THỊ HẰNG

Phụ lục 1

PHƯƠNG PHÁP XÂY DỰNG THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG

(ban hành kèm theo Thông tư số 13/2003/TT-BLĐTBXH ngày 30/5/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội).

Căn cứ nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương, điều kiện tổ chức sản xuất, kinh doanh, tổ chức lao động, doanh nghiệp tiến hành xây dựng thang lương, bảng lương đối với lao động quản lý,

lao động chuyên môn, kỹ thuật nghiệp vụ và lao động trực tiếp sản xuất, kinh doanh theo trình tự sau:

1. Phân tích công việc

- Tiến hành thống kê đầy đủ các công việc theo từng chức danh đang sử dụng trong doanh nghiệp;

- Thu thập những thông tin chi tiết về từng vị trí công việc cụ thể để xác định nhiệm vụ chính, nhiệm vụ phụ, các mối quan hệ của từng chức danh công việc và xác định các yêu cầu chuyên môn về trình độ học vấn, kinh nghiệm làm việc, kiến thức, kỹ năng, thể chất điều kiện làm việc cần thiết... của từng công việc.

2. Đánh giá giá trị công việc

Trên cơ sở phân tích công việc, tiến hành đánh giá giá trị công việc để xác định những vị trí công việc tương tự nhau có thể được tập hợp thành nhóm làm cơ sở xác định thang lương, bảng lương cho mỗi nhóm. Các bước đánh giá giá trị công việc như sau:

a) Lập danh sách các yếu tố công việc theo nhóm yếu tố công việc chủ yếu về:

- + Kiến thức và kỹ năng;
- + Trí lực;
- + Thể lực và cường độ lao động;
- + Môi trường;
- + Trách nhiệm.

Trong mỗi nhóm yếu tố công việc, doanh nghiệp xác định cụ thể các yếu tố thành phần theo các mức độ từ thấp đến cao. Các yếu tố công việc là cơ sở để so sánh giữa các vị trí công việc trong doanh nghiệp.

b) Lựa chọn các vị trí để đánh giá: trên cơ sở

danh sách các yếu tố công việc, đánh giá giá trị công việc cho từng vị trí riêng biệt trong doanh nghiệp, đồng thời so sánh các yêu cầu chuyên môn của từng vị trí.

c) Đánh giá và cho điểm các mức độ của các yếu tố để đánh giá và cho điểm các yếu tố thành phần theo các mức độ, trên cơ sở đó xác định thang điểm các yếu tố phù hợp với từng công việc.

d) Cân đối thang điểm giữa các yếu tố nhằm đánh giá mức độ phức tạp hay giá trị của mỗi yếu tố trong tổng thể các yếu tố cấu thành công việc, từ đó điều chỉnh lại thang điểm cho hợp lý.

3. Phân ngạch công việc

Sau khi phân tích, đánh giá giá trị từng công việc, tiến hành nhóm các công việc có chức năng và yêu cầu kiến thức, kỹ năng tương tự nhau. Mỗi nhóm công việc được quy định thành một ngạch công việc tùy theo tầm quan trọng của nhóm công việc. Trình tự phân ngạch công việc tiến hành theo các bước sau:

- Tập hợp các công việc riêng lẻ thành các nhóm công việc;

- Thiết lập các mức ngạch công việc và tiêu chuẩn phân ngạch;

- Quy định một ngạch công việc cho mỗi nhóm công việc.

4. Thiết lập thang lương, bảng lương cho từng ngạch công việc

Thang lương, bảng lương theo ngạch công việc xác định theo trình tự sau:

a) Xác định các yếu tố ảnh hưởng, bao gồm: khả năng cạnh tranh tiền lương so với các doanh nghiệp khác; các quy định của pháp luật, trước hết là so với mức lương tối thiểu Nhà nước quy định; năng suất lao động; kiến thức, kỹ năng,

kinh nghiệm hoặc thâm niên công tác của người lao động trong doanh nghiệp; các hình thức khuyến khích hiện có, các khoản tiền thưởng...

b) Thiết lập thang lương, bảng lương: trên cơ sở các thông tin đã thu thập được và các yếu tố ảnh hưởng đã xem xét, việc thiết lập thang lương, bảng lương tiến hành theo trình tự:

- Xác định số ngạch lương trong doanh nghiệp thông qua việc lấy thông tin từ khâu phân ngạch công việc.

- Xác định số bậc lương trong mỗi ngạch căn cứ vào việc tính các điểm ưu thế theo kết quả làm việc và xem xét mức độ phức tạp cần có đối với thang lương, bảng lương.

- Quyết định mức lương theo ngạch và theo bậc./.

Phụ lục 2

PHƯƠNG PHÁP XÂY DỰNG MỨC LAO ĐỘNG

(ban hành kèm theo Thông tư số 13/2003/TT-BLĐTBXH ngày 30/5/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội).

Trên cơ sở nguyên tắc xây dựng mức lao động, điều kiện tổ chức sản xuất, tổ chức lao động, doanh nghiệp tiến hành xây dựng mức lao động chi tiết theo các phương pháp sau:

1. Phương pháp phân tích: Mức lao động được xây dựng bằng cách phân chia quá trình sản xuất, quá trình lao động, các bước công việc ra các bộ phận hợp thành và nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến thời gian hao phí lao động để thực

hiện các bộ phận hợp thành đó. Trên cơ sở đó xác định cơ cấu và trình độ hợp lý để thực hiện các bước công việc, hoàn thiện tổ chức sản xuất, tổ chức lao động, áp dụng các thành tựu khoa học, kỹ thuật mới, các kinh nghiệm của những người sản xuất tiên tiến. Tùy theo điều kiện sản xuất, doanh nghiệp có thể xây dựng mức lao động bằng phương pháp phân tích khảo sát, phân tích tính toán hoặc so sánh điển hình, cụ thể:

- *Phương pháp phân tích khảo sát:* Mức lao động được xây dựng căn cứ vào các tài liệu khảo sát (chụp ảnh hoặc bấm giờ) thời gian làm việc. Phương pháp này thường áp dụng trong sản xuất hàng loạt lớn hoặc các khâu công việc có tính chất hàng khối. Các bước xây dựng mức lao động theo phương pháp này như sau:

+ Phân tích và nghiên cứu kết cấu bước công việc, xác định các nhân tố ảnh hưởng đến thời gian hoàn thành bước công việc.

+ Dựa vào tiêu chuẩn hoặc tài liệu nghiên cứu khảo sát tại nơi làm việc xác định thời gian của từng bộ phận bước công việc và thời gian trong ca làm việc của người lao động (thời gian chuẩn bị, kết thúc, tác nghiệp, phục vụ, nghỉ ngơi, nhu cầu cần thiết...).

+ Dùng phương pháp tính toán để xác định mức thời gian, mức sản lượng.

- *Phương pháp phân tích tính toán:* Mức lao động được xây dựng dựa vào tài liệu tiêu chuẩn được xây dựng sẵn (tiêu chuẩn thời gian, tiêu chuẩn số lượng...), vận dụng các phương pháp toán, sử dụng các công thức để tính toán các thời gian chính và thời gian khác trong mức. Phương pháp này thường áp dụng đối với điều kiện sản xuất hàng loạt. Các bước xây dựng mức lao động theo phương pháp phân tích tính toán như sau:

+ Phân tích bước công việc cần định mức ra các Bộ phận hợp thành về lao động cũng như về công nghệ, loại bỏ những bộ phận thừa và thay thế những bộ phận lạc hậu bằng những bộ phận tiên tiến để có được kết cấu bước công việc hợp lý.

+ Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến hao phí thời gian hoàn thành từng bộ phận của bước công việc, trên cơ sở đó xác định trình độ lành nghề của người lao động cần có, máy móc, dụng cụ cần dùng, chế độ làm việc tối ưu và tổ chức nơi làm việc hợp lý nhất.

+ Dựa vào quy trình công nghệ và tiêu chuẩn các loại thời gian cho từng bộ phận của từng bước công việc. Tổng cộng các hao phí thời gian này được mức thời gian cho bước công việc.

- *Phương pháp so sánh điển hình:* Mức lao động được xây dựng dựa trên những hao phí theo mức điển hình. Mức điển hình được xây dựng theo phương pháp phân tích khảo sát, có căn cứ khoa học đại diện cho nhóm công việc có những đặc trưng công nghệ hay nội dung kết cấu trình tự thực hiện giống nhau nhưng khác nhau về kích cỡ. Phương pháp này thường áp dụng đối với điều kiện sản xuất nhỏ, đơn chiếc. Các bước xây dựng mức lao động theo phương pháp so sánh điển hình như sau:

+ Phân tích bước công việc phải thực hiện thành các nhóm theo những đặc trưng nhất định về kết cấu và quy trình công nghệ tương đối giống nhau. Trong mỗi nhóm chọn một hoặc một số bước công việc điển hình.

+ Xác định quy trình công nghệ hợp lý và các điều kiện tổ chức - kỹ thuật thực hiện bước công việc điển hình.

+ Xây dựng mức lao động cho bước công việc điển hình bằng phương pháp phân tích khảo sát hoặc phân tích tính toán.

+ Xác định hệ số quy đổi K_i cho các bước công việc trong nhóm với quy ước: hệ số của bước công việc điển hình bằng 1 (tức là $K_i = 1$), hệ số của các bước công việc còn lại trong nhóm được xác định trên cơ sở phân tích điều kiện tổ chức, kỹ thuật cụ thể của từng bước công việc đó, các nhân tố ảnh hưởng đến hao phí thời gian hoàn thành và so sánh với bước công việc điển hình. Nếu điều kiện tổ chức kỹ thuật, các nhân tố ảnh hưởng của bước công việc đó thuận lợi hơn bước công việc điển hình thì $K_i < 1$; nếu tương tự như bước công việc điển hình thì $K_i = 1$; nếu khó khăn hơn thì $K_i > 1$.

+ Căn cứ vào mức của bước công việc điển hình và các hệ số quy đổi K_i , xác định mức lao động cho mỗi bước công việc trong nhóm theo công thức sau:

$$M_{tgi} = M_{tgi} \times K_i \quad \text{hoặc} \quad M_{sli} = \frac{M_{sli}}{K_i}$$

Trong đó: M_{tgi} là mức thời gian cho mỗi bước công việc i trong nhóm;

M_{tgi} là mức thời gian cho bước công việc điển hình;

K_i là hệ số quy đổi cho các bước công việc trong nhóm;

M_{sli} là mức sản lượng cho mỗi bước công việc i trong nhóm;

M_{sli} là mức sản lượng cho bước công việc điển hình.

2. Phương pháp tổng hợp: Mức lao động được xây dựng dựa trên các tài liệu thống kê về thời gian hao phí thực tế để hoàn thành bước công việc, kinh nghiệm tích lũy của người làm định mức lao động và tham khảo ý kiến tham gia của các chuyên gia để xác định./.