

Số: 12 /2003/TT-BLĐTBXH

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 của Chính phủ về tiền lương đối với người lao động làm việc trong doanh nghiệp nhà nước

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 nhà nước 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:

- 1/ Doanh nghiệp thành lập và hoạt động theo Luật Doanh nghiệp nhà nước;
- 2/ Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ;
- 3/ Doanh nghiệp của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội; các tổ chức kinh tế thuộc lực lượng vũ trang;
- 4/ Công ty cổ phần có trên 50% tổng số vốn của Nhà nước; công ty cổ phần gồm các cổ đông là doanh nghiệp nhà nước;
- 5/ Tổng Công ty nhà nước và doanh nghiệp nhà nước chuyển sang hoạt động theo mô hình công ty mẹ - công ty con;
- 6/ Các tổ chức, đơn vị, Nhà nước không giao biên chế thuộc cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp của Nhà nước, Đảng, đoàn thể, Hội được phép tổ chức hoạt động sản xuất, kinh doanh.

Các doanh nghiệp, công ty, tổ chức, đơn vị nêu trên gọi tắt là *doanh nghiệp nhà nước*.

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/ Áp dụng mức lương tối thiểu chung từ ngày 01 tháng 01 năm 2003 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 để tính mức lương, phụ cấp lương, đơn giá tiền lương, tiền lương ngừng việc, nghỉ ngày lễ, nghỉ hằng năm, tính bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và các chế độ khác theo quy định của pháp luật lao động.

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

2/ Căn cứ vào năng suất lao động, hiệu quả sản xuất, kinh doanh, doanh nghiệp tiếp tục áp dụng hệ số điều chỉnh tăng thêm tiền lương tối thiểu để tính đơn giá tiền lương và trả lương cho người lao động theo quy định tại Nghị định số 28/CP ngày 28 tháng 3 năm 1997 và Nghị định số 03/2001/NĐ-CP ngày 11 tháng 01 năm 2001 của Chính phủ về đổi mới quản lý tiền lương và thu nhập trong doanh nghiệp nhà nước cho đến khi có quy định mới.

III. THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG VÀ PHỤ CẤP LƯƠNG.

Theo khoản 4, Điều 5, Nghị định số 114/2002/NĐ-CP, doanh nghiệp tiếp tục áp dụng thang lương, bảng lương và phụ cấp lương quy định tại Nghị định số 25/CP, Nghị định số 26/CP ngày 23 tháng 5 năm 1993 của Chính phủ quy định tạm thời chế độ tiền lương mới của công chức, viên chức hành chính sự nghiệp, lực lượng vũ trang, trong các doanh nghiệp và các văn bản bổ sung, hướng dẫn tại phụ lục số 1 kèm theo Thông tư này cho đến khi có quy định mới.

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, xác định đơn giá tiền lương 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 trong doanh nghiệp 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 chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ do Giám đốc lựa chọn và đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở.

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 điểm 1, phụ lục số 2 kèm theo Thông tư này.

c) Hằng 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 (quy định này thay thế quy định điều chỉnh mức tại điểm 2, mục A, phần IV, Thông tư số 14/LĐTBXH-TT ngày 10 tháng 4 năm 1997 hướng dẫn phương pháp xây dựng định mức lao động đối với các doanh nghiệp nhà nước và tại tiết a, điểm 2.2, mục 2, phần II, Thông tư số 09/2002/TT-BLĐTBXH ngày 11 tháng 6 năm 2002 hướng dẫn thực hiện cơ chế quản lý lao động, tiền lương và thu nhập đối với công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội).

d) Doanh nghiệp báo cáo Hội đồng quản trị hoặc cơ quan Chủ sở hữu các mức lao động mới được áp dụng để theo dõi.

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 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 thoả 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:

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

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.

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 đồng - (150.000 đồng + 57.600 đồng + 180.000 đồng + 50.000 đồng) = 576.000 đồng.

- Tiền lương giờ thực trả là:

576.000 đồng : (24 ngày x 8 giờ) = 3.000 đồng.

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

3.000 đồng x 150% x 1 giờ = 4.500 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: 1.500 đồng (4.500 đồng - 3.000 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 đồng x 200% x 1 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 đồng - 3.000 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 đồng x 300% x 1 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 6.000 đồng (9.000 đồng - 3.000 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 hằng 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:

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

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:

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

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:

$$\text{Tiền lương làm thêm giờ vào ban đêm} = \text{Tiền lương giờ thực trả} \times 130\% \times \begin{matrix} 150\% \text{ hoặc} \\ 200\% \text{ hoặc} \\ 300\% \end{matrix} \times \text{Số giờ làm thêm vào ban đêm}$$

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:

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

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 thoả thuận.

4/ Quy chế trả lương:

Theo khoản 4, Điều 5, Nghị định số 114/2002/NĐ-CP, doanh nghiệp căn cứ vào các chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh, đơn giá tiền lương, quỹ tiền lương thực hiện để xây dựng quy chế trả lương cho người lao động bảo đảm gắn tiền lương với năng suất, chất lượng và hiệu quả sản xuất, kinh doanh của từng đơn vị, bộ phận, cá nhân người lao động, khuyến khích tài năng, chống bình quân. Doanh nghiệp căn cứ vào

hướng dẫn tại văn bản số 4320/LĐTBOXH-TL ngày 29 tháng 12 năm 1998 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để xây dựng quy chế trả lương áp dụng trong doanh nghiệp.

VI. CHẾ ĐỘ NÂNG BẬC LƯƠNG.

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

b) Căn cứ để nâng bậc lương đối với lao động trực tiếp sản xuất, kinh doanh là tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật ứng với công việc đảm nhận; đối với viên chức chuyên môn, nghiệp vụ, thừa hành, phục vụ là tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ viên chức và thâm niên làm việc trong doanh nghiệp.

c) Điều kiện xét đề nâng bậc lương hằng năm:

- 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;

- Đối với viên chức chuyên môn, nghiệp vụ có thời gian giữ bậc lương hiện hưởng tại doanh nghiệp ít nhất 2 năm (đủ 24 tháng) đối với các ngạch có hệ số mức lương khởi điểm (bậc 1) thấp hơn 1,78, có ít nhất 3 năm (đủ 36 tháng) đối với các ngạch có hệ số mức lương khởi điểm (bậc 1) từ 1,78 trở lên; đối với công nhân viên trực tiếp sản xuất, kinh doanh đạt kết quả thi nâng bậc theo tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật ứng với công việc đảm nhận.

d) Các trường hợp được nâng bậc lương sớm, rút ngắn thời hạn nâng bậc lương:

Trong thời gian giữ bậc nêu tại tiết c, nếu người lao động đoạt giải tại các cuộc thi chuyên môn, kỹ thuật cấp quốc gia hoặc quốc tế do doanh nghiệp cử tham dự; đạt danh hiệu chiến sĩ thi đua toàn quốc thì được xét nâng bậc lương sớm như sau:

- Người đoạt giải nhất, giải nhì tại các cuộc thi cấp quốc tế được nâng sớm 2 bậc lương;

- Người đoạt giải nhất tại các cuộc thi cấp quốc gia, giải ba tại các cuộc thi cấp quốc tế, đạt danh hiệu chiến sĩ thi đua toàn quốc theo quy định tại Nghị định số

56/1998/NĐ-CP ngày 30 tháng 7 năm 1998 của Chính phủ được nâng sớm 1 bậc lương;

- Người đoạt giải nhì tại các cuộc thi cấp quốc gia được rút ngắn 2/3 thời hạn xét nâng bậc lương;

- Người đoạt giải ba tại các cuộc thi cấp quốc gia được rút ngắn không quá 1/2 thời hạn xét nâng bậc lương.

Việc nâng bậc lương sớm, rút ngắn thời hạn nâng bậc lương cụ thể cho người lao động do doanh nghiệp quyết định sau khi tham khảo ý kiến Ban chấp hành công đoàn cơ sở.

e) Trường hợp kéo dài thời hạn xét nâng bậc lương:

Trong thời gian giữ bậc nếu người lao động bị kỷ luật lao động theo điểm b, khoản 1, Điều 84 của Bộ Luật Lao động thì kéo dài thời hạn xét nâng bậc lương không quá 6 tháng.

f) Doanh nghiệp phải thành lập Hội đồng để tổ chức nâng bậc lương theo kế hoạch. Thành phần Hội đồng gồm có Giám đốc doanh nghiệp, một số thành viên do Giám đốc lựa chọn và đại diện của Ban chấp hành công đoàn cơ sở.

Hội đồng nâng bậc lương có trách nhiệm công bố kế hoạch nâng bậc lương; tổ chức thi nâng bậc đối với lao động trực tiếp sản xuất, kinh doanh; xét nâng bậc lương hằng năm đối với viên chức chuyên môn, nghiệp vụ.

g) Chế độ nâng bậc lương đối với người lao động phải được thể hiện trong hợp đồng lao động và thoả ước lao động tập thể.

2/ Chế độ nâng ngạch lương:

Hằng năm, căn cứ yêu cầu công tác quản lý, Hội đồng nâng bậc lương của doanh nghiệp có trách nhiệm tổ chức thi nâng ngạch lương đối với viên chức chuyên môn, nghiệp vụ theo quy định tại Thông tư số 04/1998/TT-BLĐTBXH ngày 04 tháng 4 năm 1998 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn xây dựng tiêu chuẩn và thi nâng ngạch viên chức chuyên môn, nghiệp vụ trong doanh nghiệp nhà nước.

VII. TỔ CHỨC THỰC HIỆN.

1/ Doanh nghiệp có trách nhiệm:

- Đánh giá, rà soát để xây dựng và ban hành tiêu chuẩn, định mức, quy chế áp dụng trong doanh nghiệp gồm:

+ 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;
- + Quy chế nâng bậc, nâng ngạch lương;
- Rà soát, sửa đổi, bổ sung nội quy lao động, thoả 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 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; quy chế nâng bậc, nâng ngạch lương;
- Chấn chỉnh, củng cố bộ máy, viên chức làm công tác lao động, tiền lương của doanh nghiệp để bảo đảm thực hiện đầy đủ các quy định của pháp luật lao động.

2/ Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chỉ đạo các cơ quan chức năng 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;
- Kiểm tra, thanh tra việc thực hiện các chính sách, chế độ đối với người lao động trong các doanh nghiệp thuộc quyền quản lý.

VIII. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH.

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

Bãi bỏ Thông tư số 10/LĐTBXH-TT 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/LĐTBXH-TT 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

Nơi nhận

- VP Chủ tịch nước,
- VP Quốc hội,
- VP Trung ương,
- VP Chính phủ,
- Các Bộ, cơ quan ngang Bộ,
cơ quan thuộc Chính phủ,
- Cơ quan TW đoàn thể và các Hội,
- UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc TW,

- Sở LĐTBXH, Sở Tài chính - Vật giá tỉnh, thành

NGUYỄN

THỊ HẰNG

- phổ trực thuộc Trung ương,
- Các Tổng công ty hạng đặc biệt,
- Đăng công báo,
- Lưu VP, Vụ TLTC.

Phụ lục số 1:

HỆ THỐNG CÁC VĂN BẢN QUY ĐỊNH VỀ THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG VÀ CHẾ ĐỘ PHỤ CẤP LƯƠNG ÁP DỤNG TRONG DOANH NGHIỆP NHÀ NƯỚC

(Ban hành kèm theo Thông tư số 12 /2003/TT-BLĐTBXH
ngày 30 tháng 5 năm 2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)

1. Nghị định số 26/CP ngày 23 tháng 5 năm 1993 của Chính phủ quy định tạm thời chế độ tiền lương mới trong các doanh nghiệp;
2. Nghị định số 25/CP ngày 23 năm 5 năm 1993 của Chính phủ quy định tạm thời chế độ tiền lương mới đối với công chức, viên chức hành chính sự nghiệp, lực lượng vũ trang (vận dụng một số bảng lương để xếp cho người lao động ở một số doanh nghiệp);

3. Nghị định số 28/CP ngày 28 tháng 3 năm 1997 của Chính phủ về đổi mới quản lý tiền lương, thu nhập trong các doanh nghiệp Nhà nước;
4. Nghị định 110/1997/NĐ-CP ngày 18 tháng 11 năm 1997 của Chính phủ về bổ sung hệ số mức lương chức vụ quản lý và phụ cấp chức vụ lãnh đạo doanh nghiệp ban hành kèm theo Nghị định 26/CP ngày 23 tháng 5 năm 1993;
5. Nghị định số 03/2001/NĐ-CP ngày 11 tháng 01 năm 2001 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 28/CP ngày 28 tháng 3 năm 1997 của Chính phủ về đổi mới quản lý tiền lương, thu nhập trong các doanh nghiệp nhà nước;
6. Nghị định số 114/2002/NĐ-CP ngày 31 tháng 12 năm 2002 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ Luật Lao động về tiền lương;
7. Nghị định số 03/2003/NĐ-CP ngày 15 tháng 01 năm 2003 của Chính phủ về điều chỉnh tiền lương, trợ cấp xã hội và đổi mới một bước cơ chế quản lý tiền lương;
8. Quyết định số 574/TTg ngày 25 tháng 11 năm 1993 bổ sung một số chế độ đối với công chức, viên chức, hành chính sự nghiệp, lực lượng vũ trang và các đối tượng hưởng chính sách xã hội;
9. Quyết định số 185/TTg ngày 28 tháng 3 năm 1996 của Thủ tướng Chính phủ về doanh nghiệp nhà nước hạng đặc biệt;
10. Quyết định số 611/TTg ngày 04 tháng 9 năm 1996 của Thủ tướng Chính phủ về chế độ bồi dưỡng đối với công nhân, viên chức một số nghề đặc biệt trong doanh nghiệp;
11. Quyết định số 83/1998/QĐ-TTg ngày 15 tháng 4 năm 1998 của Thủ tướng Chính phủ về chế độ tiền lương và phụ cấp đối với thành viên Hội đồng quản trị, Ban kiểm soát Tổng Công ty nhà nước và doanh nghiệp nhà nước độc lập quy mô lớn;
12. Quyết định số 121/1999/QĐ-TTg ngày 8 tháng 5 năm 1999 của Thủ tướng Chính phủ về tiền lương và thu nhập của Tổng Công ty Điện lực Việt Nam;
13. Quyết định số 198/1999/QĐ-TTg ngày 30 tháng 9 năm 1999 của Thủ tướng Chính phủ về tiền lương của cán bộ viên chức làm việc tại Ban quản lý dự án đầu tư xây dựng;
14. Quyết định số 17/2000/QĐ-TTg ngày 03 tháng 02 năm 2000 của Thủ tướng Chính phủ về chế độ tiền lương, phụ cấp đối với cán bộ, viên chức Quỹ Hỗ trợ phát triển;

15. Quyết định số 187/2002/QĐ-TTg ngày 30 tháng 12 năm 2002 của Thủ tướng Chính phủ về chế độ tiền lương và phụ cấp đối với cán bộ, viên chức Ngân hàng Chính sách xã hội;
16. Thông tư số 12/LB-TT ngày 02 tháng 6 năm 1993 của Liên Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội - Tài chính hướng dẫn chuyển xếp lương cũ sang lương mới đối với công nhân, viên chức trong các doanh nghiệp;
17. Thông tư số 16/LĐTBXH-TT ngày 02 tháng 6 năm 1993 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn chế độ phụ cấp thu hút;
18. Thông tư số 17/LĐTBXH-TT ngày 02 tháng 6 năm 1993 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn chế độ phụ cấp trách nhiệm;
19. Thông tư số 19/LĐTBXH-TT ngày 02 tháng 6 năm 1993 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn chế độ phụ cấp lưu động;
20. Thông tư số 23/LĐTBXH-TT ngày 7 tháng 7 năm 1993 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn chế độ phụ cấp độc hại nguy hiểm;
21. Thông tư số 28/LB-TT ngày 02 tháng 12 năm 1993 của Liên Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội - Tài chính hướng dẫn bổ sung thực hiện chế độ tiền lương mới đối với công nhân, viên chức trong các doanh nghiệp;
22. Thông tư số 02/LB-TT ngày 25 tháng 01 năm 1994 của Liên Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội - Tài chính hướng dẫn thực hiện chế độ phụ cấp đặc biệt;
23. Thông tư số 15/LB-TT ngày 25 tháng 6 năm 1996 của Liên Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội - Tài chính hướng dẫn xếp hạng đặc biệt đối với doanh nghiệp nhà nước và xếp lương đối với viên chức quản lý doanh nghiệp hạng đặc biệt;
24. Thông tư số 06/LB-TT ngày 28 tháng 2 năm 1997 của Liên Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội - Tài chính hướng dẫn chế độ bồi dưỡng đối với công nhân viên chức một số ngành, nghề đặc biệt trong doanh nghiệp;
25. Thông tư số 14/LĐTBXH-TT ngày 10 tháng 4 năm 1997 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn phương pháp xây dựng định mức lao động đối với doanh nghiệp nhà nước;
26. Quyết định số 238/LĐTBXH-QĐ ngày 08 tháng 4 năm 1997 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành mẫu sổ lương của doanh nghiệp nhà nước;
27. Thông tư số 15/LĐTBXH-TT ngày 10 tháng 4 năm 1997 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn sử dụng sổ lương của doanh nghiệp;

28. Thông tư số 23/1997/TTLT - BLĐTBXH- BTC ngày 30 tháng 12 năm 1997 của Liên Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội - Tài chính hướng dẫn xếp lương đối với viên chức quản lý và viên chức lãnh đạo doanh nghiệp được thành lập theo Quyết định số 90/TTg ngày 07/3/1994 của Thủ tướng Chính phủ;
29. Thông tư liên tịch số 15/2000/TTLT-BLĐTBXH-BTC ngày 04 tháng 7 năm 2000 của Liên tịch Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội-Bộ Tài chính hướng dẫn chế độ bồi dưỡng khi đi biển đối với công nhân, viên chức đơn vị sự nghiệp thuộc ngành Địa chất;
30. Thông tư số 04/1998/TT- BLĐTBXH ngày 04 tháng 4 năm 1998 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn xây dựng tiêu chuẩn và thi nâng ngạch viên chức chuyên môn, nghiệp vụ trong doanh nghiệp nhà nước;
31. Thông tư số 06/1998/TTLT-TCCP-BLĐTBXH-BTC ngày 20 tháng 10 năm 1998 của Liên tịch Ban Tổ chức - Cán bộ Chính phủ (nay là Bộ Nội vụ) - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội - Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện Quyết định số 83/1998/QĐ-TTg ngày 15 tháng 4 năm 1998 của Thủ tướng Chính phủ về chế độ tiền lương và phụ cấp đối với các thành viên Hội đồng quản trị, Ban kiểm soát Tổng Công ty nhà nước và doanh nghiệp nhà nước độc lập quy mô lớn;
32. Thông tư số 17/1998/TTLT-BLĐTBXH-BTC ngày 31 tháng 12 năm 1998 của Liên tịch Bộ Lao động - Thương và Xã hội - Bộ Tài chính hướng dẫn xếp hạng doanh nghiệp nhà nước;
33. Thông tư liên tịch số 18/1998/TTLT-BLĐTBXH-BTC ngày 31 tháng 12 năm 1998 của Liên tịch Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội- Bộ Tài chính hướng dẫn xác định quỹ tiền lương thực hiện khi doanh nghiệp không bảo đảm chỉ tiêu nộp ngân sách và lợi nhuận;
34. Công văn số 4320/LĐTBXH -TL ngày 29 tháng 12 năm 1998 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn xây dựng quy chế trả lương trong doanh nghiệp;
35. Thông tư số 04/1999/TTLT-BLĐTBXH-BTC ngày 09 tháng 01 năm 1999 của Liên tịch Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội-Bộ Tài chính hướng dẫn mức khoán chi phí ăn định lượng bằng ngoại tệ đối với công nhân, viên chức làm việc trên tàu vận tải biển đi nước ngoài;
36. Thông tư số 15/1999/TT-BLĐTBXH ngày 22 tháng 6 năm 1999 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện chế độ ăn giữa ca đối với công nhân, viên chức làm việc trong các doanh nghiệp nhà nước;

37. Công văn số 2395/BLĐTBXH - TL ngày 13 tháng 7 năm 1999 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về bổ sung đối tượng áp dụng chế độ bữa ăn giữa ca;
38. Quyết định số 821/1999/QĐ-BLĐTBXH ngày 19 tháng 7 năm 1999 của Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội về việc ban hành tiêu chuẩn xếp hạng doanh nghiệp cà phê;
39. Thông tư liên tịch số 19/1999/TTLT-BLĐTBXH-BTC ngày 14 tháng 8 năm 1999 của Liên tịch Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội-Bộ Tài chính hướng dẫn bổ sung Thông tư liên tịch số 18/1998/TTLT-BLĐTBXH-BTC ngày 31 tháng 12 năm 1998 về xác định quỹ tiền lương thực hiện trong doanh nghiệp nhà nước;
40. Thông tư số 20/1999/TT-BLĐTBXH ngày 08 tháng 9 năm 1999 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn Quyết định số 121/1999/QĐ-TTg ngày 08 tháng 5 năm 1999 về tiền lương và thu nhập của Tổng Công ty Điện lực Việt Nam;
41. Quyết định số 1300/1999/QĐ-BLĐTBXH ngày 05 tháng 10 năm 1999 của Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội về việc ban hành tiêu chuẩn xếp hạng doanh nghiệp cao su;
42. Thông tư số 32/1999/TT-BLĐTBXH ngày 23 tháng 12 năm 1999 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện Quyết định số 198/1999/QĐ-TTg ngày 30 tháng 9 năm 1999 của Thủ tướng Chính phủ về tiền lương đối với Ban quản lý dự án xây dựng;
43. Thông tư liên tịch số 33/1999/TTLT-BLĐTBXH-BTC ngày 30 tháng 12 năm 1999 của Liên tịch Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội-Bộ Tài chính hướng dẫn chế độ bồi dưỡng khi đi biển đối với công nhân, viên chức đơn vị sự nghiệp thuộc ngành Địa chính;
44. Thông tư số 10/2000/TTLT-BLĐTBXH-BTC ngày 04 tháng 4 năm 2000 của Liên tịch Bộ Lao động - Thương và Xã hội - Bộ Tài chính bổ sung Thông tư số 17/1998/TTLT-BLĐTBXH-BTC về việc xếp hạng doanh nghiệp nhà nước;
45. Thông tư liên tịch số 15/2000/TTLT-BLĐTBXH-BTC ngày 04 tháng 7 năm 2000 của Liên tịch Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội - Bộ Tài chính hướng dẫn chế độ bồi dưỡng khi đi biển đối với công nhân, viên chức đơn vị sự nghiệp thuộc ngành Địa chất;

46. Thông tư số 19/2000/TT-BLĐTBXH ngày 7 tháng 8 năm 2000 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn xếp lương đối với lao động làm việc ở khu vực khác chuyển đến làm việc tại doanh nghiệp nhà nước;
47. Thông tư số 22/2000/TT-BLĐTBXH ngày 28 tháng 9 năm 2000 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện chế độ đối với lao động tham gia xây dựng đường Hồ Chí Minh;
48. Thông tư số 23/2000/TT-BLĐTBXH ngày 28 tháng 9 năm 2000 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn áp dụng một số chế độ đối với người lao động làm việc trong các trang trại;
49. Quyết định số 1037/2000/QĐ-BLĐTBXH ngày 09 tháng 10 năm 2000 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về quy định tiền lương của chuyên gia và lao động Việt Nam làm việc theo hợp đồng đối với các nhà thầu nước ngoài trúng thầu tại Việt Nam;
50. Thông tư liên tịch số 30/2000/TTLT-BLĐTBXH-BTC ngày 29 tháng 12 năm 2000 của Liên tịch Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội-Bộ Tài chính hướng dẫn chế độ bồi dưỡng khi đi biển đối với công nhân, viên chức đơn vị sự nghiệp thuộc ngành Thủy sản, Khí tượng - Thủy văn;
51. Thông tư số 03/2001/TTLT-BLĐTBXH-BTC-UBDTMN ngày 18 tháng 01 năm 2001 của Liên tịch Bộ Lao động - Thương và Xã hội - Bộ Tài chính - Ủy ban Dân tộc và Miền núi (nay là Ủy ban Dân tộc) hướng dẫn thực hiện chế độ phụ cấp khu vực;
52. Thông tư số 04/2001/TTLT -BLĐTBXH - BTC ngày 18 tháng 01 năm 2001 của Liên Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội - Tài chính hướng dẫn bổ sung chế độ phụ cấp đặc biệt;
53. Thông tư số 05/2001/TT-BLĐTBXH ngày 29 tháng 01 năm 2001 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn xây dựng đơn giá tiền lương và quản lý tiền lương, thu nhập trong doanh nghiệp nhà nước;
54. Thông tư số 06/2001/TT-BLĐTBXH ngày 29 tháng 01 năm 2001 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn tính tốc độ tăng năng suất lao động bình quân và tốc độ tăng tiền lương bình quân trong các doanh nghiệp nhà nước;
55. Thông tư số 08/1998/TT- BLĐTBXH ngày 7 tháng 5 năm 1998 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn cách tính số lao động bình quân năm theo quy định tại Nghị định số 07/1998/NĐ-CP ngày 15 tháng 01 năm 1998 của Chính phủ;

56. Quyết định số 712/2002/QĐ-BLĐTBXH ngày 27 tháng 6 năm 2002 của Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội về điều chỉnh bổ sung phụ cấp khu vực;
57. Thông tư số 03/2002/TT-BLĐTBXH ngày 09 tháng 01 năm 2002 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện Nghị định số 28/CP ngày 28 tháng 03 năm 1997 và Nghị định số 03/2001/NĐ-CP ngày 11/01/2001 của Chính phủ về đổi mới quản lý tiền lương và thu nhập trong doanh nghiệp xây dựng của Nhà nước;
58. Thông tư số 04/2002/TT-BLĐTBXH ngày 09 tháng 01 tháng 2002 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện quản lý tiền lương và thu nhập đối với doanh nghiệp nhà nước hoạt động công ích;
59. Thông tư số 09/2002/TT-BLĐTBXH ngày 11 tháng 6 năm 2002 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện cơ chế quản lý lao động, tiền lương và thu nhập đối với Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ;
60. Thông tư số 04/2003/TT-BLĐTBXH ngày 17 tháng 02 năm 2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn điều chỉnh tiền lương và phụ cấp trong doanh nghiệp;
61. Quyết định số 369/2003/QĐ-BLĐTBXH ngày 02 tháng 4 năm 2003 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc kéo thời gian bảo lưu mức phụ cấp khu vực;
62. Thông tư số 09/2003/TT-BLĐTBXH ngày 15 tháng 4 năm 2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện Quyết định số 187/2002/QĐ-TTG ngày 30 tháng 12 năm 2002 của Thủ tướng Chính phủ về chế độ tiền lương và phụ cấp đối với cán bộ, viên chức Ngân hàng Chính sách xã hội./.

Phụ lục số 2.

PHƯƠNG PHÁP XÂY DỰNG MỨC LAO ĐỘNG

(Ban hành kèm theo Thông tư số 12 /2003/TT-BLĐTBXH
ngày 30 tháng 5 năm 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 và mức lao động tổng hợp theo các phương pháp sau:

1/ Xây dựng mức lao động chi tiết (hay mức nguyên công):

a) 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 $K_1 = 1$), 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.

b) 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.

2/ Xây dựng định mức lao động tổng hợp: thực hiện theo quy định tại Thông tư số 14/LĐTBXH-TT ngày 10 tháng 4 năm 1997 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn phương pháp xây dựng định mức lao động trong các doanh nghiệp nhà nước./.