

THÔNG TƯ

CỦA BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI SỐ 18/2008/TT-BLĐTBXH NGÀY 16 / 9 / 2008
SỬA ĐỔI, BỔ SUNG THÔNG TƯ SỐ 12/2003/TT-BLĐTBXH NGÀY 30 / 5 / 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 / 12 / 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 12/2003/TT-BLĐTBXH ngày 30 tháng 5 năm 2003 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 (sau đây gọi tắt là Thông tư số 12/2003/TT-BLĐTBXH).

Căn cứ Nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ quy định hệ thống thang lương, bảng lương và phụ cấp lương trong các công ty Nhà nước; Nghị định số 86/2007/NĐ-CP ngày 28 tháng 5 năm 2007 của Chính phủ quy định quản lý lao động và tiền lương trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước sở hữu 100% vốn điều lệ; Nghị định số 141/2007/NĐ-CP ngày 05 tháng 9 năm 2007 của Chính phủ quy định chế độ tiền lương đối với công ty do Nhà nước làm chủ sở hữu và các công ty con trong Tập đoàn kinh tế, để các công ty thực hiện đúng các quy định của pháp luật lao động và bảo đảm quyền lợi của người lao động, sau khi trao đổi với các Bộ, ngành liên quan Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn sửa đổi, bổ sung Thông tư số 12/2003/TT-BLĐTBXH như sau:

1. Sửa đổi mục I Thông tư số 12/2003/TT-BLĐTBXH như sau:

“I. Phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng

1. Phạm vi điều chỉnh

a. Công ty Nhà nước được thành lập, tổ chức quản lý và hoạt động theo Luật Doanh nghiệp Nhà nước, bao gồm:

- Tổng công ty Nhà nước;
- Công ty Nhà nước độc lập;
- Công ty mẹ là công ty Nhà nước trong Tập đoàn kinh tế do Thủ tướng Chính phủ quyết định thành lập hoặc phê duyệt đề án thành lập và giao cho Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương quyết định thành lập;
- Công ty mẹ là công ty Nhà nước trong Tổng công ty hoặc công ty hoạt động theo mô hình công ty mẹ - công ty con;

Tổng công ty, công ty thành viên hạch toán độc lập 100% vốn Nhà nước thuộc Tập đoàn kinh tế trong thời gian chưa chuyển đổi và đăng ký lại theo quy định tại Nghị định số 139/2007/NĐ-CP ngày 5 tháng 9 năm 2007 của Chính phủ hướng dẫn chi tiết thi hành một số điều của Luật Doanh nghiệp;

- Công ty thành viên hạch toán độc lập 100% vốn Nhà nước thuộc Tổng công ty do Nhà nước quyết định đầu tư và thành lập.

b. Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước sở hữu 100% vốn điều lệ được thành lập, tổ chức quản lý và hoạt động theo Luật doanh nghiệp.

c. Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam, Ngân hàng Phát triển Việt Nam, Ban quản lý dự án đầu tư xây dựng và các tổ chức của Nhà nước đang áp dụng chế độ tiền lương như công ty Nhà nước.

Các công ty, tổ chức quy định nêu trên gọi chung là công ty.

2. Đối tượng áp dụng

a. Người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động quy định tại Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09 tháng 5 năm 2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về hợp đồng lao động.

b. Thành viên Hội đồng quản trị, thành viên Ban kiểm soát, thành viên Hội đồng thành viên (hoặc Chủ tịch công ty), thành viên Hội đồng quản lý, Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó Giám đốc và Kế toán trưởng (không bao gồm Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó Giám đốc và Kế toán trưởng làm việc theo hợp đồng)”.

2. Sửa đổi Khoản 1, Khoản 2 mục II Thông tư số 12/2003/TT-BLĐTBXH như sau:

“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:

Theo Điều 4 Nghị định số 114/2002/NĐ-CP, công ty tiếp tục áp dụng mức lương tối thiểu quy định tại Nghị định số 166/2007/NĐ-CP ngày 16 tháng 11 năm 2007 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu chung và Nghị định 167/2007/NĐ-CP ngày 16 tháng 11 năm 2007 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc ở công ty, doanh nghiệp, hợp tác xã, tổ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và các tổ chức khác của Việt Nam có thuê mướn lao động và các thông tư hướng dẫn thực hiện cho đến khi có quy định mới”.

3. Sửa đổi mục III Thông tư số 12/2003/TT-BLĐTBXH như sau:

“III. Thang lương, bảng lương và phụ cấp lương

Thang lương, bảng lương theo Khoản 4, Điều 5 Nghị định số 114/2002/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

Theo Khoản 4, Điều 5 Nghị định số 114/2002/NĐ-CP, công ty tiếp tục áp dụng các thang lương, bảng lương và phụ cấp lương theo quy định tại Nghị định số 204/2004/NĐ-CP, Nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang, quy định hệ thống thang lương, bảng lương và chế độ phụ cấp lương trong các công ty Nhà nước và các thông tư hướng dẫn thực hiện cho đến khi có quy định mới”.

4. Sửa đổi Khoản 1, mục VI Thông tư số 12/2003/TT-BLĐTBXH như sau:

“VI. Chế độ nâng bậc lương

1. Chế độ nâng bậc lương

Chế độ nâng bậc lương theo Khoản 2, Điều 6 Nghị định 114/2002/NĐ-CP thực hiện như sau:

a. Hằng năm, căn cứ vào nhu cầu công việc, tình hình sản xuất, kinh doanh, sau khi tham khảo ý kiến của Ban Chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban Chấp hành công đoàn lâm thời, công ty lập kế hoạch và tổ chức nâng bậc lương cho người lao động làm việc trong công ty;

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, nhân viên thừa hành, phục vụ là tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ viên chức và thâm niên làm việc trong công ty;

c. Điều kiện xét để nâng bậc lương hằng năm như sau;

- Phải thường xuyên hoàn thành công việc được giao về số lượng, chất lượng ghi trong hợp đồng lao động đã ký kết;

- Không trong thời gian bị thi hành kỷ luật lao động theo quy định của Bộ luật Lao động và nội quy lao động của công ty;

- Đối với viên chức chuyên môn, nghiệp vụ, nhân viên thừa hành phục 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 2,34; có ít nhất 3 năm (đủ 36 tháng) đối với các ngạch có hệ số mức lương khởi điểm (bậc 1) từ 2,34 trở lên quy định tại Nghị định số 205/2004/NĐ-CP.

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, nếu thi đạt bậc nào thì xếp lương theo bậc đó.

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

Trong thời gian giữ bậc quy định tại điểm c nêu trên, người lao động đoạt giải tại các cuộc thi chuyên môn, kỹ thuật cấp quốc gia hoặc quốc tế do công ty cử đi tham dự; đạt danh hiệu Anh hùng lao động, Huân chương lao động, chiến sĩ thi đua toàn quốc hoặc ngành, lĩnh vực, bằng khen của Thủ tướng, của Bộ quản lý ngành thì được xét nâng bậc lương sớm như sau:

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

- Người đoạt giải nhất tại các cuộc thi cấp quốc gia, giải 3 tại các cuộc thi cấp quốc tế, người được phong tặng danh hiệu Anh hùng lao động, Huân chương lao động hạng 1, 2, 3, chiến sĩ thi đua toàn quốc theo quy định tại Nghị định số 121/2005/NĐ-CP ngày 30 tháng 9 năm 2005 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điểm của Luật Thi đua khen thưởng và Luật sửa đổi, bổ sung một số điểm của Luật Thi đua khen thưởng thì được nâng sớm 1 bậc lương;

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

- Người đoạt giải ba tại các cuộc thi cấp quốc gia, người được tặng bằng khen của Thủ tướng Chính phủ thì được rút ngắn không quá 1/2 thời hạn xét nâng bậc lương;

- Người hai năm liền được tặng bằng khen cấp Bộ, chiến sĩ thi đua cấp ngành, lĩnh vực thì được rút ngắn một năm (12 tháng) thời hạn xét nâng bậc lương;

Thời điểm tính hưởng bậc lương mới đối với những người được nâng bậc lương sớm và rút ngắn thời hạn nâng bậc lương thực hiện như sau:

- Những người được nâng bậc lương sớm từ một bậc trở lên thì được hưởng bậc lương mới kể từ ngày có quyết định và được bảo lưu thời gian giữ bậc lương cũ để tính thời gian nâng bậc lương lần tiếp theo;

- Những người được rút ngắn thời hạn nâng bậc lương thì được hưởng bậc lương mới kể từ ngày có quyết định nâng bậc lương sớm và thời gian nâng bậc lương tiếp theo kể từ ngày có quyết định hưởng bậc lương mới.

đ. Trường hợp kéo dài hạn xét nâng bậc lương:

Trong thời gian giữ bậc lương, 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.

e. Công ty phải thành lập Hội đồng nâng bậc lương để tổ chức nâng bậc lương theo kế hoạch. Thành phần Hội đồng gồm có Giám đốc công ty, một số thanh viên do Giám đốc lựa chọn và đại diện của Ban Chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban Chấp hành công đoàn lâm thời.

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

g. 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”.

5. Bổ sung Khoản 2 mới vào Mục VI Thông tư số 12/2003/TT-BLĐTBXH về chế độ nâng bậc lương đối với thành viên Hội đồng quản trị, Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó giám đốc và Kế toán trưởng như sau:

Việc nâng bậc đối với thành viên chuyên trách Hội đồng quản trị, thành viên chuyên trách Hội đồng thành viên (hoặc Chủ tịch công ty), thành viên chuyên trách Hội đồng quản lý, Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó giám đốc và Kế toán trưởng trong công ty Nhà nước, công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước sở hữu 100% vốn điều lệ căn cứ vào điều kiện và tiêu chuẩn nâng bậc lương như sau:

- Có thời gian giữ bậc 1 từ 3 năm trở lên;
- Hoàn thành kế hoạch sản xuất, kinh doanh hằng năm;
- Không vi phạm chế độ trách nhiệm theo quy định của pháp luật lao động;
- Không trong thời gian bị thi hành kỷ luật.

Trường hợp viên chức quản lý công ty đạt thành tích theo quy định tại Khoản 4 nêu trên thì cũng được nâng bậc lương sớm hoặc rút ngắn thời gian nâng bậc lương, nếu bị hình thức kỷ luật khiển trách hoặc cảnh cáo trở lên thì bị kéo dài thêm 12 tháng so với thời gian quy định.

6. Tổ chức thực hiện

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

b. Bãi bỏ Khoản 2, Mục VI 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 Nghị định 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.

c. Các công ty Nhà nước đã chuyển đổi theo mô hình công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên, công ty cổ phần hoạt động theo Luật Doanh nghiệp, nếu tiếp tục thực hiện hệ thống thang lương, bảng lương và chế độ phụ cấp lương do Chính phủ quy định thì được vận dụng các quy định tại Thông tư này.

Trong quá trình thực hiện có gì vướng mắc, đề nghị các Bộ quản lý ngành, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và các công ty phản ánh về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xem xét, giải quyết.

KT BỘ TRƯỞNG
THỨ TRƯỞNG THƯỜNG TRỰC
Huỳnh Thị Nhân