

Kết quả lấy tròn số hàng đơn vị (nếu số lẻ lớn hơn hoặc bằng 0,5 thì làm tròn lên đơn vị, nếu nhỏ hơn 0,5 thì bỏ).

Ví dụ: Công nhân A có mức nghỉ hàng năm theo quy định tại Điều 74 Bộ Luật Lao động là 14 ngày. Công nhân A vào làm việc ở doanh nghiệp từ tháng 1 năm 1972. Tháng 7 năm 1995, công nhân A được nghỉ chế độ hưu. Số ngày nghỉ hàng năm năm 1995 của công nhân A được tính như sau:

Ngày nghỉ theo thâm niên từ 1995 - 1972 ứng với 4 ngày nghỉ thêm.

Số ngày được tính là: $[(14 + 4) : 12] \times 7$ tháng = 10,5

Lấy tròn là 11 ngày nghỉ được hưởng nguyên lương.

Thông tư này có hiệu lực thi hành từ ngày 1 tháng 1 năm 1995. Những quy định trước đây trái Thông tư này đều bãi bỏ.

Trong quá trình thực hiện, nếu có vướng mắc, đề nghị các Bộ, ngành, địa phương phản ánh về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xem xét giải quyết.

Bộ trưởng

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội
TRẦN ĐÌNH HOAN

THÔNG TƯ SỐ 10-LĐTBXH/TT NGÀY 19-4-1995 HƯỚNG DẪN THỰC HIỆN MỘT SỐ ĐIỀU CỦA NGHỊ ĐỊNH SỐ 197-CP NGÀY 31-12-1994 CỦA CHÍNH PHỦ VỀ TIỀN LƯƠNG.

Thi hành Nghị định số 197-CP ngày 31-12-1994 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 một số Bộ, ngành có liên quan, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều về tiền lương như sau:

I. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI

1. Đối tượng và phạm vi áp dụng tiền lương là đối tượng và phạm vi quy định tại Khoản 1, 2, 3, 4, Điều 1 của Nghị định số 197-CP.

2. Đối tượng và phạm vi không áp dụng là đối tượng và phạm vi quy định tại Khoản 5, 6, Điều 1 và Điều 2 của Nghị định số 197-CP.

II. HỆ THỐNG THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG

1. Hệ thống thang lương, bảng lương, phụ cấp lương quy định tại Khoản 1, Điều 4 của Nghị định số 197-CP đối với các doanh nghiệp, tổ chức kinh doanh, dịch vụ, đơn vị sự nghiệp kinh tế hoạt động theo chế độ hạch toán kế toán thuộc thành phần kinh tế quốc doanh áp dụng theo quy định tại 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 và các Thông tư hướng dẫn thực hiện sau:

- Thông tư số 5-LB/TT ngày 4-2-1994 của liên Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội - Ban Tổ chức - Cán bộ Chính phủ - Tài chính hướng dẫn tạm thời mức lương đối với người đương nhiệm trong các cơ quan của Đảng, Đoàn thể, Lực lượng vũ trang và trong các doanh nghiệp;

- Thông tư số 12-LB/TT ngày 2-6-1993 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;

- Thông tư số 20-LB/TT ngày 2-6-1993 của liên Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội - Tài chính hướng dẫn thực hiện quản lý tiền lương, tiền thưởng trong các doanh nghiệp;

- Thông tư số 21-LB/TT ngày 17-6-1993 của liên Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội - Tài chính hướng dẫn xếp hạng doanh nghiệp và các tiêu chuẩn xếp hạng doanh nghiệp của các Bộ, ngành ban hành theo Thông tư số 21-LB/TT;

- Thông tư số 28-LB/TT ngày 2-12-1993 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;

- Thông tư số 15-LĐTBXH/TT ngày 2-6-1993 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện chế độ phụ cấp khu vực;

- Thông tư số 16-LĐTBXH/TT ngày 2-6-1993 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện chế độ phụ cấp trách nhiệm;

- Thông tư số 17-LĐTBXH/TT ngày 2-6-1993 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện chế độ phụ cấp trách nhiệm;

- Thông tư số 19-LĐTBXH/TT ngày 2-6-1993 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện chế độ phụ cấp lưu động;

- Thông tư số 23-LĐTBXH/TT ngày 7-7-1993 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện chế độ phụ cấp độc hại, nguy hiểm;

- Thông tư số 24-LB/TT ngày 13-7-1993 của liên Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội - Tài chính - Tổng cục Thống kê hướng dẫn thực hiện chế độ phụ cấp đất đỏ;

- Thông tư số 29-LĐTBXH/TT ngày 9-12-1993 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn bổ sung chế độ phụ cấp khu vực.

2. Chế độ tiền lương trong các doanh nghiệp, tổ chức sản xuất, kinh doanh dịch vụ thuộc các thành phần kinh tế khác có sử dụng từ 10 lao động trở lên theo quy định tại Khoản 2, Điều 4 của Nghị định số 197-CP được thực hiện như sau:

a) Đối với doanh nghiệp sản xuất, kinh doanh ổn định, trình độ trang thiết bị sản xuất, trình độ quản lý tương đương như doanh nghiệp Nhà nước; sản xuất kinh doanh cơ bản thì áp dụng theo hệ thống thang lương, bảng lương, phụ cấp lương của Nhà nước, theo các ngành, nghề tương ứng.

Trường hợp doanh nghiệp xây dựng hệ thống thang lương, bảng lương, mức lương, phụ cấp lương cao hơn và có lợi hơn cho người lao động thì được Nhà nước khuyến khích.

b) Đối với các doanh nghiệp sản xuất, kinh doanh còn khó khăn, trình độ trang thiết bị sản xuất, trình độ quản lý còn thấp, sử dụng nhiều lao động chuyên môn, kỹ thuật thấp thì doanh nghiệp tự quy định hệ thống thang lương, bảng lương của mình nhưng mức lương thấp nhất không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định. Việc xây dựng hệ thống thang

lương, bảng lương cần lấy ý kiến của tổ chức công đoàn cơ sở và ghi vào thỏa ước lao động tập thể

c) Đối với lao động làm việc theo hợp đồng mùa vụ hoặc theo công việc nhất định mà thời hạn dưới 3 tháng hoặc làm việc ở những nơi sử dụng dưới 10 lao động, người được thuê muốn giúp việc gia đình thì ngoài mức lương do hai bên thỏa thuận theo nguyên tắc nêu tại điểm a, b trên người sử dụng lao động còn phải trả thêm ít nhất bằng 17% mức tiền lương thỏa thuận để người lao động tự lo về bảo hiểm.

III. CHẾ ĐỘ TRẢ LƯƠNG, TIỀN THƯỜNG

1. Căn cứ vào hình thức trả lương quy định tại Điều 5 của Nghị định số 197-CP, người sử dụng lao động lựa chọn hình thức trả lương hay thay đổi hình thức trả lương cho phù hợp với điều kiện, tính chất công việc và tổ chức sản xuất của doanh nghiệp. Nhưng sự lựa chọn hoặc thay đổi này phải thể hiện trong thỏa ước lao động tập thể và hợp đồng lao động.

2. Trả lương khi làm thêm giờ theo Khoản 1, 2, Điều 8 của Nghị định số 197-CP được thực hiện như sau:

a) *Đối tượng:* Áp dụng cho mọi đối tượng, trừ những người làm việc theo lương sản phẩm theo định mức, lương khoán hoặc trả lương theo thời gian làm việc không ổn định như làm việc trên các phương tiện vận tải đường bộ (kể cả lái xe con), đường sông, đường biển và đường hàng không, thu mua hải sản, nông sản, thực phẩm...

b) *Cách tính tiền lương làm thêm giờ:*

- Đối với lao động trả lương theo thời gian:

Tiền lương		Tiền lương giờ		Số giờ		150%
làm thêm giờ	=	(theo Khoản 1, Điều 5		x	làm	x
		Nghị định số 197-CP)			thêm	hoặc
						200%

+ 150% mức lương giờ của ngày làm việc bình thường áp dụng đối với những giờ làm thêm vào ngày thường;

+ 200% mức lương giờ của ngày làm việc bình thường áp dụng đối với những giờ làm thêm vào ngày nghỉ hàng tuần hoặc ngày lễ.

Trường hợp người lao động được nghỉ bù những giờ làm thêm thì người sử dụng lao động chỉ phải trả phần chênh lệch bằng 50% tiền lương giờ của ngày làm việc bình thường, nếu làm thêm giờ vào ngày bình thường; bằng 100%, nếu làm thêm giờ vào ngày nghỉ hàng tuần hoặc ngày lễ.

Ví dụ 1: Người lao động làm trong giờ tiêu chuẩn được trả 3.000 đồng/giờ (trong đó gồm tiền lương và các khoản phụ cấp lương); nếu làm thêm giờ vào ngày thường được trả 4.500 đồng/giờ (3.000đ/giờ x 150%); trường hợp nghỉ bù thì chỉ được trả: 1.500đồng/giờ (4.500đ/giờ - 3.000đ/giờ).

Nếu làm thêm vào ngày nghỉ hàng tuần hoặc ngày lễ được trả 6.000đ/giờ (3.000đ/giờ x 200%); trường hợp nghỉ bù thì chỉ được trả 3.000đ/giờ (6.000đ/giờ - 3.000đ/giờ).

- Đối với người được trả lương theo sản phẩm, sau khi hoàn thành định mức số lượng, khối

lượng sản phẩm tính theo giờ tiêu chuẩn (giờ tiêu chuẩn theo quy định tại Điều 3 của Nghị định số 195-CP), nếu người sử dụng lao động có yêu cầu làm thêm thì đơn giá những sản phẩm làm thêm ngoài định mức giờ tiêu chuẩn được tăng thêm 50%, nếu sản phẩm được làm thêm vào ngày thường; 100% nếu sản phẩm được làm thêm vào ngày nghỉ hàng tuần hoặc ngày lễ.

Ví dụ 2: Đơn giá tiền lương sản phẩm A là 1.000 đ/sản phẩm; trường hợp làm thêm thì:

- Đơn giá tiền lương sẽ là 1.500đ/sản phẩm, nếu sản phẩm được làm thêm vào ngày thường;

- Đơn giá tiền lương sẽ là 2.000đ/sản phẩm, nếu sản phẩm được làm thêm vào ngày nghỉ hàng tuần hoặc ngày lễ.

$$\begin{array}{rcccl} \text{Tiền lương} & & \text{Tiền lương giờ} & & \text{Số giờ} & & \text{Ít nhất 30\%} \\ \text{trả thêm} & = & \text{(theo Khoản 1, Điều 5} & \times & \text{làm việc} & \times & \text{hoặc ít nhất} \\ & & \text{Nghị định số 197-CP)} & & \text{ban đêm} & & \text{35\%} \end{array}$$

Ví dụ 3: Tiền lương giờ làm việc vào ban ngày là 2.000đ/giờ (trong đó có cả tiền lương và các khoản phụ cấp), nếu doanh nghiệp tổ chức làm đêm dưới 8 ngày liên tục trong 1 tháng thì tiền lương 1 giờ vào ban đêm là:

$$2.000\text{đ/giờ} + (2.000\text{đ/giờ} \times 30\%) = 2.600\text{đ/giờ}.$$

- Đối với lao động trả lương theo sản phẩm, lương khoán nếu làm việc vào ban đêm thì đơn giá tiền lương được tăng thêm ít nhất 30% hoặc ít nhất 35% so với đơn giá tiền lương làm việc vào ban ngày.

Ví dụ 4: Đơn giá tiền lương vào ngày thường (ban ngày) của sản phẩm B là: 1.000đ/sản phẩm.

Đơn giá trả thêm khi làm việc vào ban đêm là:

$$1.000\text{đ/sản phẩm} \times 30\% = 300\text{đ/sản phẩm}.$$

Đơn giá tiền lương của sản phẩm B khi làm việc vào ban đêm là:

$$1.000\text{đ} + 300\text{đ} = 1.300\text{đ/sản phẩm}.$$

Trường hợp làm thêm giờ vào ban đêm thì tiền lương giờ làm thêm được tính trả như làm thêm giờ vào ban ngày, cộng với tiền lương trả thêm khi làm việc vào ban đêm.

Ví dụ 5: Người lao động làm thêm giờ vào ban ngày được trả 4.500đ/giờ (3.000đ/giờ x 150%), nếu làm thêm vào ban đêm (doanh nghiệp làm đêm liên tục dưới 8 ngày trong một tháng) được trả:

$$4.500\text{đ/giờ} + (3.000\text{đ/giờ} \times 30\%) = 5.400\text{đ/giờ}$$

3. Người lao động khi làm việc vào ban đêm theo Khoản 3, Điều 8 của Nghị định số 197-CP được trả lương như sau:

a) *Mức trả:*

- Mức ít nhất 35% tiền lương làm việc vào ban ngày, áp dụng cho trường hợp làm việc liên tục vào ban đêm từ 8 ngày trở lên trong một tháng không phân biệt hình thức trả lương.

- Mức ít nhất 30% tiền lương làm việc vào ban ngày, áp dụng cho các trường hợp làm việc vào ban đêm còn lại không phân biệt hình thức trả lương.

b) *Cách tính tiền lương trả thêm khi làm việc vào ban đêm:*

- Đối với lao động được trả lương theo thời gian:

Ví dụ 6: Đơn giá tiền lương làm thêm giờ vào ban ngày của sản phẩm D là 1.500đ/sản phẩm, nếu sản phẩm được làm thêm vào ban đêm thì đơn giá được trả là:

$$1.500\text{đ/sản phẩm} + (1.000\text{đ/sản phẩm} \times 30\%) = 1.800\text{đ/sản phẩm}.$$

4. Việc trích thưởng từ lợi nhuận còn lại theo Điều 8 của Nghị định số 197-CP được thực hiện như sau:

a) *Đối với doanh nghiệp, tổ chức kinh doanh dịch vụ thuộc thành phần kinh tế quốc doanh:*

- Đối tượng được xét thưởng:

+ Lao động có thời gian làm việc tại doanh nghiệp từ 1 năm trở lên.

+ Có đóng góp vào kết quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

- Mức thưởng:

+ Đối với người lao động đã ký kết hợp đồng lao động thì mức tiền thưởng không quá 6 tháng lương ghi trong hợp đồng lao động.

+ Đối với công nhân, viên chức thuộc lực lượng chuyên ngành giao kết hợp đồng không xác định thời hạn theo quy định tại Nghị định số 198-CP ngày 21-12-1994 của Chính phủ thì mức tiền thưởng tối đa không quá 6 tháng lương cấp bậc, chức vụ, phụ cấp chức vụ hiện hưởng theo hệ thống thang lương, bảng lương Nhà nước quy

định tại Nghị định số 26-CP ngày 23-5-1993 của Chính phủ.

- Quy chế thưởng: Doanh nghiệp phải xây dựng quy chế thưởng theo những nguyên tắc sau:

+ Căn cứ vào hiệu quả đóng góp của người lao động đối với doanh nghiệp thể hiện qua năng suất, chất lượng công việc;

+ Căn cứ vào thời gian làm việc tại doanh nghiệp, người có thời gian làm việc nhiều thì được thưởng nhiều hơn;

+ Chấp hành nội quy và kỷ luật của doanh nghiệp.

Quy chế thưởng phải tham khảo ý kiến của Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở hoặc đại diện của tập thể người lao động nơi chưa có tổ chức công đoàn.

b) Đối với doanh nghiệp tư nhân: mức trích thưởng ít nhất là 10% lợi nhuận còn lại của doanh nghiệp. Cách xác định lợi nhuận còn lại của doanh nghiệp tư nhân do Bộ Tài chính quy định.

Doanh nghiệp phải xây dựng quy chế thưởng như đối với doanh nghiệp Nhà nước nêu ở điểm a nói trên để thưởng cho người lao động. Quy chế thưởng phải tham khảo ý kiến của công đoàn cơ sở hoặc đại diện của tập thể người lao động nơi chưa có tổ chức công đoàn.

5. Trả lương khi ngừng việc theo Khoản 3, Điều 12 của Nghị định số 197-CP được thực hiện như sau:

Trong một ca làm việc, nếu ngừng việc từ 2 giờ trở lên thì ngừng việc giờ nào được trả lương của giờ đó; nếu ngừng việc đến hết ca thì được trả đủ lương của ca đó; nếu ngừng việc hết tuần, hết tháng thì được trả đủ tiền lương theo lương tuần, lương tháng của tuần, tháng đó. Mức tiền lương để tính trả khi ngừng việc theo quy định tại Điều 14 của Nghị định số 197-CP.

IV. MỘT SỐ QUY ĐỊNH KHÁC

1. Lao động là người cao tuổi theo Điều 18 của Nghị định số 197-CP được rút ngắn thời giờ làm việc thì được trả nguyên lương như sau:

- Hưởng lương theo thời gian (lương ngày, tuần, tháng) thì được trả đủ (100%) lương ngày, tuần, tháng;

- Hưởng lương theo sản phẩm, lương khoán thì chỉ giao 50% khối lượng sản phẩm theo định mức. Nếu hoàn thành 50% định mức được giao đó thì được hưởng tiền lương như người (không

phải là người lao động cao tuổi) hoàn thành 100% định mức.

2. Lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao theo Điều 20 của Nghị định số 197-CP được áp dụng bảng lương B19 - Chuyên gia, nghệ nhân; Chức danh chuyên viên cao cấp, kinh tế viên cao cấp, kỹ sư cao cấp theo bảng lương viên chức chuyên môn, nghiệp vụ, thừa hành phục vụ trong các doanh nghiệp ban hành kèm theo Nghị định số 26-CP ngày 23-5-1993 của Chính phủ.

Trên cơ sở các bảng lương nói trên, doanh nghiệp căn cứ vào hiệu quả để xác định mức thu nhập tương xứng với kết quả lao động của từng người.

3. Người lao động là công dân Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài quy định tại Điều 21 của Nghị định số 197-CP được trả một phần tiền lương bằng ngoại tệ hoặc ngoại tệ quy đổi theo quy định sau:

a) Cơ cấu phần tiền lương trả bằng ngoại tệ bao gồm các khoản chi phí bảo đảm về ăn, mặc, tiêu vật cho bản thân để đảm bảo điều kiện sinh hoạt, làm việc bình thường cho người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài.

b) Nguyên tắc tính phần tiền lương bằng ngoại tệ:

- Dựa vào giá cả sinh hoạt về ăn, mặc, tiêu vật cho bản thân ở nước sở tại;

- Thời gian người lao động làm việc ở nước sở tại;

- Lượng calo tiêu hao theo công việc đảm nhận.

c) Phần tiền lương trả bằng ngoại tệ cụ thể được tính căn cứ vào chi tiêu nói trên tùy theo mức lương cao hay thấp của từng loại lao động để xác định phần tiền lương trả bằng ngoại tệ cho phù hợp, nhưng tối đa không quá 60% mức lương ghi trong hợp đồng lao động.

V. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Thông tư này có hiệu lực từ ngày 1 tháng 1 năm 1995. Bãi bỏ quy định trước đây trái với Thông tư này.

Trong quá trình thực hiện, nếu có vướng mắc gì đề nghị các Bộ, ngành, địa phương phản ánh về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để giải quyết.

Bộ trưởng

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

TRẦN ĐÌNH HOAN