

Số: 29/2012/TT-BLĐTBXH

Hà Nội, ngày 10 tháng 12 năm 2012

THÔNG TƯ

**Hướng dẫn thực hiện mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động
làm việc ở doanh nghiệp, hợp tác xã, tổ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá
nhân và các cơ quan, tổ chức có thuê mướn lao động**

Căn cứ Nghị định số 103/2012/NĐ-CP ngày 04 tháng 12 năm 2012 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc ở doanh nghiệp, hợp tác xã, tổ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và các cơ quan, tổ chức có thuê mướn lao động;

Căn cứ Nghị định số 186/2007/NĐ-CP ngày 25 tháng 12 năm 2007 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

Xét đề nghị của Vụ trưởng Vụ Lao động – Tiền lương;

Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành Thông tư hướng dẫn Nghị định số 103/2012/NĐ-CP ngày 04 tháng 12 năm 2012 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc ở doanh nghiệp, hợp tác xã, tổ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và các cơ quan, tổ chức có thuê mướn lao động.

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

1. Doanh nghiệp thành lập, tổ chức quản lý và hoạt động theo Luật Doanh nghiệp (kể cả doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam không đăng ký lại theo quy định tại điểm b, khoản 2 Điều 170 Luật Doanh nghiệp).

2. Hợp tác xã, liên hiệp 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.

3. Cơ quan, tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế và cá nhân người nước ngoài tại Việt Nam có thuê mướn lao động (trừ trường hợp điều ước quốc tế mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên có quy định khác).

Các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức và cá nhân quy định tại các khoản 1, 2 và 3 Điều này sau đây gọi chung là doanh nghiệp.

Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động theo quy định của Bộ luật Lao động.

2. Viên chức quản lý do doanh nghiệp trả lương, bao gồm: thành viên Hội đồng quản trị, thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng, Kiểm soát viên và những người làm công tác quản lý khác.

Điều 3. Mức lương tối thiểu vùng

1. Mức lương tối thiểu vùng áp dụng đối với người lao động làm việc ở doanh nghiệp (sau đây gọi tắt là mức lương tối thiểu vùng) như sau:

a) Mức 2.350.000 đồng/tháng áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng I.

b) Mức 2.100.000 đồng/tháng áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng II.

c) Mức 1.800.000 đồng/tháng áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng III.

d) Mức 1.650.000 đồng/tháng áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên các địa bàn thuộc vùng IV.

2. Địa bàn áp dụng mức lương tối thiểu vùng được quy định tại Phụ lục ban hành kèm theo Nghị định số 103/2012/NĐ-CP ngày 04 tháng 12 năm 2012 của Chính phủ.

3. Địa bàn áp dụng mức lương tối thiểu vùng trong một số trường hợp cụ thể được quy định như sau:

a) Địa bàn có sự thay đổi tên hoặc chia tách thì tạm thời thực hiện theo mức lương tối thiểu vùng đối với địa bàn trước khi thay đổi tên hoặc chia tách; trường hợp địa bàn được thành lập mới từ các địa bàn có mức lương tối thiểu vùng khác nhau thì thực hiện mức lương tối thiểu vùng theo địa bàn có mức lương tối thiểu vùng cao nhất; trường hợp thành lập thành phố trực thuộc tỉnh từ một địa bàn hoặc nhiều địa bàn thuộc vùng IV thì thực hiện mức lương tối thiểu vùng áp dụng đối với địa bàn thuộc vùng III.

b) Doanh nghiệp hoạt động trên các địa bàn liền nhau có mức lương tối thiểu vùng khác nhau thì thực hiện mức lương tối thiểu vùng theo địa bàn có mức lương tối thiểu vùng cao nhất; doanh nghiệp có đơn vị, chi nhánh hoạt động trên các địa bàn có mức lương tối thiểu vùng khác nhau thì đơn vị, chi nhánh hoạt động ở địa bàn nào, thực hiện mức lương tối thiểu vùng theo địa bàn đó.

c) Khu công nghiệp, khu chế xuất nằm trên các địa bàn có mức lương tối thiểu vùng khác nhau thì doanh nghiệp hoạt động trong khu công nghiệp, khu chế xuất đó thực hiện mức lương tối thiểu vùng theo địa bàn có mức lương tối thiểu vùng cao nhất; trường hợp khu công nghiệp, khu chế xuất có các phân khu nằm trên các địa bàn có mức lương tối thiểu vùng khác nhau thì doanh nghiệp hoạt động trong phân khu nằm trên địa bàn nào, thực hiện mức lương tối thiểu vùng theo địa bàn đó.

Điều 4. Áp dụng mức lương tối thiểu vùng

1. Mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định là mức lương thấp nhất làm cơ sở để doanh nghiệp và người lao động thỏa thuận tiền lương trả cho người lao động, nhưng phải bảo đảm mức lương tính theo tháng trả cho người lao động chưa qua đào tạo làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường, bảo đảm đủ số ngày làm việc tiêu chuẩn trong tháng và hoàn thành định mức lao động hoặc công việc đã thỏa thuận, không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

2. Mức lương thấp nhất trả cho người lao động đã qua học nghề (kể cả lao động do doanh nghiệp tự dạy nghề) phải cao hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

Người lao động đã qua học nghề bao gồm:

- Những người đã được cấp chứng chỉ nghề, bằng nghề, bằng trung học nghề theo quy định tại Nghị định số 90/CP ngày 24 tháng 11 năm 1993 quy định cơ cấu khung của hệ thống giáo dục quốc dân, hệ thống văn bằng, chứng chỉ về giáo dục và đào tạo;

- Những người đã được cấp chứng chỉ nghề, bằng nghề theo quy định tại Luật Giáo dục năm 1998 và Luật Giáo dục năm 2005;

- Những người đã được cấp chứng chỉ theo chương trình dạy nghề thường xuyên, chứng chỉ sơ cấp nghề, bằng tốt nghiệp trung cấp nghề, bằng tốt nghiệp cao đẳng nghề hoặc đã hoàn thành chương trình học nghề theo hợp đồng học nghề quy định tại Luật Dạy nghề;

- Những người đã được cấp văn bằng, chứng chỉ nghề của cơ sở đào tạo nước ngoài;

- Những người đã được doanh nghiệp đào tạo nghề hoặc tự học nghề và được doanh nghiệp kiểm tra, bố trí làm công việc đòi hỏi phải qua đào tạo nghề.

3. Mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định dùng làm căn cứ để xác định và điều chỉnh các mức lương của người lao động làm việc trong doanh nghiệp

xây dựng và ban hành thang lương, bảng lương theo quy định của pháp luật lao động như sau:

a) Đối với doanh nghiệp đã xây dựng và ban hành thang lương, bảng lương thì căn cứ vào mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định để xem xét, điều chỉnh các mức lương trong thang lương, bảng lương nhưng phải bảo đảm các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương theo đúng quy định của pháp luật lao động; xác định, điều chỉnh các mức lương, phụ cấp lương trong hợp đồng lao động và các chế độ khác đối với người lao động cho phù hợp.

b) Đối với doanh nghiệp chưa xây dựng thang lương, bảng lương thì căn cứ mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định để xác định các mức lương khi xây dựng thang lương, bảng lương của doanh nghiệp và phải bảo đảm các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương theo đúng quy định của pháp luật lao động; xác định, điều chỉnh các mức lương, phụ cấp lương trong hợp đồng lao động và các chế độ khác đối với người lao động cho phù hợp.

c) Việc điều chỉnh các mức lương trong thang lương, bảng lương hoặc xác định các mức lương khi xây dựng thang lương, bảng lương, mức lương, phụ cấp lương trong hợp đồng lao động và các chế độ khác đối với người lao động theo quy định tại điểm a và điểm b khoản 3 Điều này, do doanh nghiệp, Ban chấp hành công đoàn cơ sở và người lao động thỏa thuận, nhưng phải bảo đảm cân đối hợp lý về tiền lương giữa lao động chưa qua đào tạo với lao động đã qua đào tạo và lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao; giữa lao động mới được tuyển dụng với lao động có thâm niên làm việc tại doanh nghiệp.

4. Khi áp dụng các quy định tại Thông tư này, doanh nghiệp không được xóa bỏ hoặc cắt giảm các chế độ tiền lương khi người lao động làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, tiền lương hoặc phụ cấp làm việc trong điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại, chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật đối với các chức danh nghề nặng nhọc, độc hại và các chế độ khác theo quy định của pháp luật lao động.

Các khoản phụ cấp, trợ cấp, tiền thưởng do doanh nghiệp quy định thì thực hiện theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động hoặc thỏa ước lao động tập thể hoặc trong quy chế của doanh nghiệp.

5. Khuyến khích các doanh nghiệp thỏa thuận áp dụng mức lương tối thiểu cao hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định để làm căn cứ thực hiện các chế độ quy định tại khoản 3 Điều 4 Thông tư này; trả lương cho người lao động cao hơn so với quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 4 Thông tư này.

Điều 5. Hiệu lực thi hành

1. Thông tư này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 25 tháng 01 năm 2013. Mức lương tối thiểu vùng tại Điều 3 và các chế độ quy định tại Thông tư này được áp dụng từ ngày 01 tháng 01 năm 2013.

2. Thông tư này thay thế Thông tư số 23/2011/TT-BLĐTBXH ngày 16 tháng 9 năm 2011 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện 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 cơ quan, tổ chức có thuê mướn lao động.

3. Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu, công ty nhà nước chưa chuyển đổi thành công ty trách nhiệm hữu hạn hoặc công ty cổ phần, các tổ chức, đơn vị đang áp dụng chế độ tiền lương như công ty nhà nước trước đây hoặc công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu (sau đây gọi chung là công ty) khi xác định đơn giá tiền lương của người lao động và quỹ tiền lương của viên chức quản lý theo Nghị định số 206/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004; Nghị định số 207/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004; Nghị định số 86/2007/NĐ-CP ngày 28 tháng 5 năm 2007; Nghị định số 141/2007/NĐ-CP ngày 05 tháng 9 năm 2007 của Chính phủ thì được lựa chọn, áp dụng mức lương tối thiểu như sau:

a) Đối với công ty bảo đảm đủ các điều kiện theo quy định tại Thông tư số 07/2005/TT-BLĐTBXH, Thông tư số 08/2005/TT-BLĐTBXH ngày 05 tháng 01 năm 2005 và Thông tư số 27/2010/TT-BLĐTBXH ngày 14 tháng 9 năm 2010 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thì được lựa chọn mức lương tối thiểu cao hơn mức lương tối thiểu chung do Chính phủ quy định theo từng thời kỳ để xác định đơn giá tiền lương của người lao động và áp dụng hệ số điều chỉnh tăng thêm quỹ tiền lương để xác định quỹ tiền lương kế hoạch của viên chức quản lý, nhưng phải bảo đảm mức tăng (theo tỷ lệ %) tiền lương bình quân kế hoạch so với thực hiện năm trước liền kề (từ quỹ tiền lương được chủ sở hữu phê duyệt) của viên chức quản lý chuyên trách không vượt quá mức tăng (theo tỷ lệ %) tiền lương bình quân kế hoạch so với thực hiện năm trước liền kề của người lao động.

b) Đối với công ty không bảo đảm đủ các điều kiện theo quy định tại Thông tư số 07/2005/TT-BLĐTBXH, Thông tư số 08/2005/TT-BLĐTBXH ngày 05 tháng 01 năm 2005 và Thông tư số 27/2010/TT-BLĐTBXH ngày 14 tháng 9 năm 2010 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, không xây dựng và báo cáo đơn giá tiền lương hoặc kế hoạch sản xuất, kinh doanh lỗ hoặc không có lợi nhuận thì áp dụng mức lương tối thiểu chung do Chính phủ quy định theo từng thời kỳ để xác định đơn giá tiền lương, quỹ tiền lương chế độ của người lao động, quỹ tiền lương kế hoạch, quỹ tiền lương thực hiện và quỹ tiền lương chế độ của viên chức quản lý.

Trường hợp khi xác định quỹ tiền lương thực hiện của người lao động, đối với người lao động có mức tiền lương chế độ (hệ số lương hiện hưởng theo thang lương, bảng lương ban hành kèm theo Nghị định số 205/2004/NĐ-CP, Nghị định số 204/2004/NĐ-CP của Chính phủ nhân với mức lương tối thiểu chung) thấp hơn mức lương tối thiểu vùng thì được tính thêm chênh lệch giữa mức tiền lương chế độ và mức lương tối thiểu vùng để bổ sung vào quỹ tiền lương thực hiện và trả lương cho người lao động.

c) Ban quản lý dự án đầu tư xây dựng thuộc công ty được lựa chọn áp dụng mức lương tối thiểu cao hơn mức lương tối thiểu chung, nhưng không được vượt quá mức tiền lương tối thiểu do công ty lựa chọn để tính đơn giá tiền lương và phải bảo đảm không làm tăng thêm chi phí quản lý của Ban quản lý dự án để làm cơ sở lập quỹ tiền lương để trả lương cho người lao động.

d) Khi Bộ luật Lao động ngày 18 tháng 6 năm 2012 có hiệu lực thi hành, các văn bản quy định về tiền lương tối thiểu chung, thang lương, bảng lương được thay thế bằng các văn bản khác thì các quy định về tiền lương tối thiểu chung, thang lương, bảng lương tại điểm a, b, c nêu trên được thực hiện theo quy định của văn bản thay thế.

4. Kinh phí thực hiện mức lương tối thiểu vùng theo quy định tại Thông tư này được hạch toán vào giá thành hoặc chi phí sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

5. 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 có trách nhiệm chỉ đạo, đôn đốc, kiểm tra các doanh nghiệp thực hiện theo đúng quy định tại Thông tư này.

Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc, đề nghị các cơ quan, đơn vị và doanh nghiệp phản ánh về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để hướng dẫn bổ sung kịp thời. / 

Nơi nhận:

- Thủ tướng và các Phó Thủ tướng Chính phủ;
- Văn phòng Quốc hội;
- Văn phòng Chủ tịch nước;
- Văn phòng Chính phủ;
- Văn phòng Trung ương và các Ban của Đảng;
- Các Bộ, các cơ quan ngang Bộ, các cơ quan trực thuộc CP;
- Văn phòng BCĐ TW về phòng, chống tham nhũng;
- HĐND, UBND Tỉnh, thành phố trực thuộc TW;
- Tòa án nhân dân tối cao;
- Viện kiểm sát nhân dân tối cao;
- Kiểm toán Nhà nước;
- Cơ quan TW các đoàn thể và các Hội;
- Sở Tài chính tỉnh, TP trực thuộc TW;
- Sở LĐTBXH tỉnh, thành phố trực thuộc TW;
- Các Tập đoàn kinh tế và Tổng công ty hạng đặc biệt;
- Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam;
- Ngân hàng Chính sách xã hội;
- Ngân hàng Phát triển Việt Nam;
- Cục Kiểm tra văn bản (Bộ Tư pháp);
- Đảng Công báo;
- Website của Chính phủ;
- Website của Bộ LĐTBXH;
- Lưu: VT, Vụ LĐTL, PC.

**KT. BỘ TRƯỞNG
THỨ TRƯỞNG**




Phạm Minh Huân