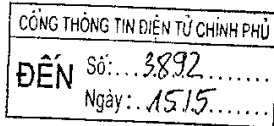


CHÍNH PHỦ

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: 49/2013/NĐ-CP

Hà Nội, ngày 14 tháng 5 năm 2013



**NGHỊ ĐỊNH**  
**Quy định chi tiết thi hành một số điều**  
**của Bộ luật Lao động về tiền lương**

*Căn cứ Luật tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001;*

*Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 18 tháng 6 năm 2012;*

*Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội,*

*Chính phủ ban hành Nghị định quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tiền lương.*

**CHƯƠNG I**  
**NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG**

**Điều 1. Phạm vi điều chỉnh**

Nghị định này quy định chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức của Hội đồng tiền lương quốc gia theo quy định tại Khoản 2 Điều 92; nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động theo quy định tại Khoản 1 Điều 93 của Bộ luật Lao động.

**Điều 2. Đối tượng áp dụng**

1. Thành viên Hội đồng tiền lương quốc gia theo quy định tại Khoản 1 Điều 92 của Bộ luật Lao động.

2. Người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động quy định tại Khoản 1, Điều 3 của Bộ luật Lao động.

3. Người sử dụng lao động theo quy định tại Khoản 2, Điều 3 của Bộ luật Lao động (sau đây gọi chung là doanh nghiệp).

4. Các cơ quan, tổ chức và cá nhân có liên quan đến quy định và thực hiện chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức của Hội đồng tiền lương quốc gia và xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động theo quy định tại Nghị định này.

## **CHƯƠNG II**

### **HỘI ĐỒNG TIỀN LƯƠNG QUỐC GIA**

#### **Điều 3. Chức năng của Hội đồng tiền lương quốc gia**

1. Hội đồng tiền lương quốc gia thực hiện chức năng tư vấn cho Chính phủ về điều chỉnh, công bố mức lương tối thiểu vùng.
2. Thủ tướng Chính phủ quyết định thành lập Hội đồng tiền lương quốc gia.

#### **Điều 4. Nhiệm vụ của Hội đồng tiền lương quốc gia**

1. Phân tích tình hình kinh tế - xã hội, mức sống dân cư để xác định, dự báo nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ; đánh giá tình hình thực hiện mức lương tối thiểu vùng, mức tiền lương trên thị trường lao động và khả năng chi trả của doanh nghiệp để xây dựng và khuyến nghị với Chính phủ phương án tiền lương tối thiểu vùng hàng năm và từng thời kỳ.
2. Nghiên cứu, khuyến nghị với Chính phủ mức lương tối thiểu theo giờ áp dụng đối với một số nghề, công việc không thường xuyên hoặc làm việc không trọn thời gian.
3. Tổ chức rà soát, đánh giá việc phân vùng địa bàn áp dụng mức lương tối thiểu vùng để khuyến nghị với Chính phủ điều chỉnh, bổ sung phân vùng địa bàn áp dụng mức lương tối thiểu vùng.
4. Khảo sát thực tiễn, nghiên cứu kinh nghiệm nước ngoài để nâng cao năng lực và hiệu quả tư vấn, khuyến nghị về tiền lương tối thiểu.
5. Nghiên cứu, tư vấn các vấn đề khác liên quan đến chính sách tiền lương theo yêu cầu của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ.

#### **Điều 5. Cơ cấu tổ chức của Hội đồng tiền lương quốc gia**

1. Hội đồng tiền lương quốc gia có 15 thành viên, bao gồm: 05 thành viên đại diện của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 05 thành viên đại diện của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và 05 thành viên đại diện của tổ chức đại diện người sử dụng lao động ở trung ương, trong đó:

a) Chủ tịch Hội đồng là một Thứ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

b) Ba Phó Chủ tịch Hội đồng, gồm: Một Phó Chủ tịch Hội đồng là Phó Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, một Phó Chủ tịch Hội đồng là Phó Chủ tịch Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam và một Phó Chủ tịch Hội đồng là Phó Chủ tịch Liên minh Hợp tác xã Việt Nam;

c) Các Ủy viên Hội đồng, bao gồm: Bốn Ủy viên Hội đồng là đại diện của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội; bốn Ủy viên Hội đồng là đại diện của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam; một Ủy viên Hội đồng là đại diện của Hiệp hội doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam; hai Ủy viên Hội đồng là đại diện của hai hiệp hội ngành nghề ở Trung ương có sử dụng nhiều lao động.

2. Thủ tướng Chính phủ bổ nhiệm Chủ tịch và các Phó Chủ tịch Hội đồng tiền lương quốc gia theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và ủy quyền cho Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội bổ nhiệm các Ủy viên Hội đồng tiền lương quốc gia.

3. Chủ tịch, các Phó Chủ tịch và Ủy viên Hội đồng tiền lương quốc gia là người có chuyên môn, kinh nghiệm trong lĩnh vực lao động, tiền lương; có trình độ, năng lực để xem xét, đề xuất những kiến nghị yêu cầu của cơ quan do mình đại diện và có điều kiện tham gia các hoạt động của Hội đồng tiền lương quốc gia. Chủ tịch, các Phó Chủ tịch và Ủy viên Hội đồng tiền lương quốc gia làm việc theo chế độ kiêm nhiệm, nhiệm kỳ là 05 năm.

4. Hội đồng tiền lương quốc gia có bộ phận kỹ thuật và bộ phận thường trực giúp Hội đồng nghiên cứu, khảo sát, tổng hợp, xây dựng phương án tiền lương tối thiểu vùng, phân vùng áp dụng mức lương tối thiểu để đưa ra thảo luận tại Hội đồng và thực hiện công tác hành chính của Hội đồng.

5. Kinh phí hoạt động của Hội đồng tiền lương quốc gia do ngân sách nhà nước bảo đảm, được bố trí trong dự toán ngân sách hàng năm của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và các nguồn huy động hợp pháp khác theo quy định của pháp luật.

#### **Điều 6. Quy chế làm việc của Hội đồng tiền lương quốc gia**

1. Chủ tịch Hội đồng tiền lương quốc gia quy định quy chế làm việc của Hội đồng tiền lương quốc gia, bộ phận kỹ thuật và bộ phận thường trực.

2. Chủ tịch Hội đồng tiền lương quốc gia được mời các chuyên gia, các nhà khoa học, nhà nghiên cứu của các Bộ, ngành, các viện nghiên cứu, trường đại học để tham vấn ý kiến hoặc tham gia các cuộc họp của Hội đồng.

### **CHƯƠNG III NGUYÊN TẮC XÂY DỰNG THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG VÀ ĐỊNH MỨC LAO ĐỘNG**

#### **Điều 7. Nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương**

1. Căn cứ vào tổ chức sản xuất, tổ chức lao động, doanh nghiệp xây dựng và quyết định thang lương, bảng lương đối với lao động quản lý, lao động chuyên môn kỹ thuật, nghiệp vụ và công nhân trực tiếp sản xuất, kinh doanh, phục vụ.

2. Bội số của thang lương là hệ số chênh lệch giữa mức lương của công việc hoặc chức danh có yêu cầu trình độ kỹ thuật cao nhất so với mức lương của công việc hoặc chức danh có yêu cầu trình độ kỹ thuật thấp nhất. Số bậc của thang lương, bảng lương phụ thuộc vào độ phức tạp quản lý, cấp bậc công việc hoặc chức danh đòi hỏi. Khoảng cách chênh lệch giữa hai bậc lương liền kề phải bảo đảm khuyến khích người lao động nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ, tích lũy kinh nghiệm, phát triển tài năng nhưng ít nhất bằng 5%.

3. Mức lương thấp nhất (khởi điểm) của công việc hoặc chức danh trong thang lương, bảng lương do công ty xác định trên cơ sở mức độ phức tạp của công việc hoặc chức danh tương ứng với trình độ, kỹ năng, trách nhiệm, kinh nghiệm để thực hiện công việc hoặc chức danh, trong đó:

a) Mức lương thấp nhất của công việc hoặc chức danh giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định;

b) Mức lương thấp nhất của công việc hoặc chức danh đòi hỏi lao động qua đào tạo, 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;

c) Mức lương của công việc hoặc chức danh có điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm phải cao hơn ít nhất 5%; công việc hoặc chức danh có điều kiện lao động đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm phải cao hơn ít nhất 7% so với mức lương của công việc hoặc chức danh có độ phức tạp tương đương, làm việc trong điều kiện lao động bình thường.

4. Khi xây dựng và áp dụng thang lương, bảng lương phải bảo đảm bình đẳng, không phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, màu da, thành phần xã hội, tình trạng hôn nhân, tín ngưỡng, tôn giáo, nhiễm HIV, khuyết tật hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn đối với người lao động, đồng thời phải xây dựng tiêu chuẩn để xếp lương, điều kiện nâng bậc lương.

5. Thang lương, bảng lương phải được định kỳ rà soát để sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với điều kiện thực tế về đổi mới công nghệ, tổ chức sản xuất, tổ chức lao động, mặt bằng tiền lương trên thị trường lao động và bảo đảm các quy định của pháp luật lao động.

6. Khi xây dựng hoặc sửa đổi, bổ sung thang lương, bảng lương, doanh nghiệp phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp và công bố công khai tại nơi làm việc của người lao động trước khi thực hiện, đồng thời gửi cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện nơi đặt cơ sở sản xuất của doanh nghiệp. Đối với công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu khi xây dựng hoặc sửa đổi, bổ sung thang lương, bảng lương phải báo cáo chủ sở hữu cho ý kiến trước khi

thực hiện; đối với công ty mẹ - Tập đoàn kinh tế nhà nước, công ty mẹ của Tổng công ty hạng đặc biệt đồng thời gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để theo dõi, giám sát.

### **Điều 8. Nguyên tắc xây dựng định mức lao động**

1. Định mức lao động được thực hiện cho từng bước công việc, từng công đoạn và toàn bộ quá trình sản xuất sản phẩm, dịch vụ trên cơ sở tổ chức lao động khoa học, tổ chức sản xuất hợp lý.

2. Mức lao động được xây dựng trên cơ sở cấp bậc của công việc hoặc chức danh, phù hợp với cấp bậc, trình độ đào tạo của người lao động, quy trình công nghệ, tiêu chuẩn kỹ thuật của máy móc thiết bị và bảo đảm các tiêu chuẩn lao động.

3. Mức lao động phải là mức trung bình tiên tiến, bảo đảm số đông người lao động thực hiện được mà không phải kéo dài thời gian làm việc tiêu chuẩn của doanh nghiệp theo quy định của pháp luật.

4. Mức lao động mới phải được áp dụng thử trước khi ban hành chính thức. Doanh nghiệp phải thông báo cho người lao động biết ít nhất 15 ngày trước khi áp dụng thử. Thời gian áp dụng thử tùy theo tính chất công việc, nhưng tối đa không quá 3 tháng và phải đánh giá việc thực hiện mức.

Trường hợp trong thời gian làm việc tiêu chuẩn, mức thực tế thực hiện tính theo sản lượng thấp hơn 5% hoặc cao hơn 10% so với mức được giao, hoặc mức thực tế thực hiện tính theo thời gian cao hơn 5% hoặc thấp hơn 10% so với mức được giao thì doanh nghiệp phải điều chỉnh lại mức lao động.

5. Mức lao động phải được định kỳ rà soát, đánh giá để sửa đổi, bổ sung, điều chỉnh cho phù hợp. Khi xây dựng hoặc sửa đổi, bổ sung, điều chỉnh mức lao động, doanh nghiệp phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp và công bố công khai tại nơi làm việc của người lao động trước khi thực hiện, đồng thời gửi cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện nơi đặt cơ sở sản xuất của doanh nghiệp.

## **CHƯƠNG IV ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

### **Điều 9. Hiệu lực thi hành**

1. Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 7 năm 2013. Các quy định tại Nghị định này được áp dụng từ ngày 01 tháng 5 năm 2013.

2. 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; 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 chế độ phụ cấp lương trong các công ty nhà nước hết hiệu lực thi hành kể từ ngày Nghị định này có hiệu lực thi hành.

## **Điều 10. Trách nhiệm tổ chức thực hiện**

1. Trách nhiệm tổ chức thực hiện các quy định về chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức của Hội đồng tiền lương quốc gia:

a) Người đứng đầu các cơ quan, tổ chức quy định tại Khoản 1 Điều 5 Nghị định này cử đại diện tham gia Hội đồng tiền lương quốc gia và gửi danh sách đề Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tổng hợp;

b) Chủ tịch Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam lựa chọn và đề nghị người đứng đầu hai hiệp hội ngành nghề ở Trung ương sử dụng nhiều lao động cử đại diện tham gia Hội đồng tiền lương quốc gia;

c) Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tổng hợp và đề nghị Thủ tướng Chính phủ bổ nhiệm Chủ tịch, các Phó Chủ tịch Hội đồng tiền lương quốc gia; quyết định bổ nhiệm các Ủy viên Hội đồng tiền lương quốc gia.

2. Trách nhiệm tổ chức thực hiện việc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động.

a) Doanh nghiệp tổ chức xây dựng hoặc rà soát sửa đổi bổ sung thang lương, bảng lương, định mức lao động và gửi cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện nơi đặt cơ sở sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp để theo dõi, kiểm tra theo quy định tại Nghị định này. Trường hợp doanh nghiệp có nhiều đơn vị, chi nhánh hoạt động ở các địa bàn khác nhau thì sau khi xây dựng, quyết định thang lương, bảng lương và định mức lao động, doanh nghiệp gửi cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện nơi đặt đơn vị, chi nhánh của doanh nghiệp để theo dõi, kiểm tra;

b) Cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện nơi đặt cơ sở sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp tiếp nhận thang lương, bảng lương, định mức lao động của doanh nghiệp theo quy định tại Khoản 2 Điều 93 Bộ luật Lao động; Khoản 6 Điều 7 và Khoản 5 Điều 8 của Nghị định này để rà soát, kiểm tra. Trường hợp phát hiện nội dung không đúng quy định thì phải có văn bản yêu cầu doanh nghiệp sửa đổi, điều chỉnh, bổ sung theo đúng quy định của pháp luật lao động;

c) Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chỉ đạo Sở Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với Liên đoàn lao động và các cơ quan liên quan tổ chức tuyên truyền, hướng dẫn, thanh tra, kiểm tra việc xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động đối với các doanh nghiệp trên địa bàn theo quy định tại Nghị định này;

d) Các cơ quan, tổ chức được phân công, phân cấp thực hiện các quyền và nghĩa vụ của chủ sở hữu đối với công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do

Nhà nước làm chủ sở hữu tiếp nhận, kiểm tra, giám sát việc xây dựng thang lương, bảng lương đối với các công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do mình làm chủ sở hữu.

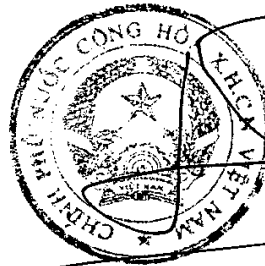
đ) Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu, các tổ chức, đơn vị của Nhà nước, công ty cổ phần và công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên được chuyển đổi từ công ty nhà nước, công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu hiện đang xếp lương theo thang lương, bảng lương ban hành kèm theo Nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ thực hiện việc xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương theo quy định tại Nghị định này, bảo đảm quan hệ hợp lý về tiền lương giữa các loại lao động trong công ty và các ngành nghề; chuyển xếp lương đối với người lao động từ thang lương, bảng lương do Chính phủ ban hành kèm theo Nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 sang thang lương, bảng lương do công ty ban hành.

3. 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 và các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp và cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này./.

**Nơi nhận:**

- Ban Bí thư Trung ương Đảng;
- Thủ tướng, các Phó Thủ tướng Chính phủ;
- Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc CP;
- HĐND, UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc TW;
- Văn phòng TW và các Ban của Đảng;
- Văn phòng Tổng Bí thư;
- Văn phòng Chủ tịch nước;
- Hội đồng Dân tộc và các UB của Quốc hội;
- Văn phòng Quốc hội;
- Tòa án nhân dân tối cao;
- Viện kiểm sát nhân dân tối cao;
- Kiểm toán Nhà nước;
- UB Giám sát tài chính Quốc gia;
- Ngân hàng Chính sách xã hội;
- Ngân hàng Phát triển Việt Nam;
- Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam;
- Ủy ban TW Mặt trận Tổ quốc Việt Nam;
- Cơ quan Trung ương của các đoàn thể;
- Các Tập đoàn kinh tế NN, Tổng công ty 91;
- VPCP: BTCN, các PCN, Trợ lý TTCP, Công TTĐT, các Vụ, Cục, đơn vị trực thuộc, Công báo;
- Lưu: Văn thư, KTTH (3b).KN. 320

**TM. CHÍNH PHỦ  
THỦ TƯỚNG**



**Nguyễn Tấn Dũng**