

Số: **1317** /LĐTBXH-LĐTL
V/v điều chỉnh thang lương,
bảng lương

Hà Nội, ngày **15** tháng 4 năm 2015

Kính gửi: Công ty trách nhiệm hữu hạn Sinaran Việt Nam

Trả lời công văn số 0403/2015/CV ngày 31/3/2015 của quý Công ty về việc điều chỉnh thang lương, bảng lương, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có ý kiến như sau:

1. Theo quy định tại Điều 5 Nghị định số 103/2014/NĐ-CP ngày 11/11/2014 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 theo hợp đồng lao động thì:

- Mức lương tối thiểu vùng là mức thấp nhất làm cơ sở để doanh nghiệp và người lao động thỏa thuận và trả lương, trong đó mức lương trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường, bảo đảm đủ thời giờ làm việc bình thường trong tháng và hoàn thành định mức lao động hoặc công việc đã thỏa thuận phải bảo đảm không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng; đối với người lao động đã qua học nghề phải bảo đảm cao hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu vùng.

- Căn cứ vào mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định và các nội dung thỏa thuận trong hợp đồng lao động với người lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc quy chế của doanh nghiệp, doanh nghiệp phối hợp với Ban chấp hành công đoàn cơ sở và người lao động để thỏa thuận, xác định mức điều chỉnh các mức lương trong thang lương, bảng lương, mức lương ghi trong hợp đồng lao động và mức lương trả cho người lao động cho phù hợp, bảo đảm các quy định của pháp luật lao động và tương quan hợp lý 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 tuyển dụng với lao động có thâm niên làm việc tại doanh nghiệp.

2. Theo quy định tại Điều 93 Bộ luật Lao động và Điều 7 Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tiền lương thì thang lương, bảng lương do doanh nghiệp xây dựng và quyết định phải bảo đảm các nguyên tắc do Chính phủ quy định, cụ thể:

- 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 ít nhất bằng 5%.

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

- Mức lương thấp nhất của công việc hoặc chức danh đòi hỏi lao động qua đào tạo, học nghề phải cao hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

- 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.

- Khi 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.

Căn cứ quy định tại Điểm 1 và Điểm 2 nêu trên và các nội dung thỏa thuận trong hợp đồng lao động với người lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc quy chế của doanh nghiệp, doanh nghiệp phối hợp với Ban chấp hành công đoàn cơ sở và người lao động để thỏa thuận, xác định mức điều chỉnh các mức lương trong thang lương, bảng lương, mức lương ghi trong hợp đồng lao động và mức lương trả cho người lao động cho phù hợp, bảo đảm các quy định của pháp luật.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trả lời để quý Công ty biết, thực hiện./.

Nơi nhận:

- Như trên;
- TT Phạm Minh Huân (để b/c);
- Lưu: VT, Vụ LĐTL

**TL. BỘ TRƯỞNG
VỤ TRƯỞNG VỤ LAO ĐỘNG - TIỀN LƯƠNG**



Phạm Thị Minh