

Điều 2. Mức lương tối thiểu vùng

1. Mức lương tối thiểu vùng được quy định tại Khoản 1, Điều 3 Nghị định số 182/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 11 năm 2013 của Chính phủ (sau đây gọi tắt là mức lương tối thiểu vùng) như sau:

a) Mức 2.700.000 đồng/tháng áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng I;

b) Mức 2.400.000 đồng/tháng áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng II;

c) Mức 2.100.000 đồng/tháng áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng III;

d) Mức 1.900.000 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 182/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 11 năm 2013 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 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 liên 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 3. 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 thời giờ làm việc bình thường 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 của Chính phủ 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, điều chỉnh các mức lương trong thang lương, bảng lương của doanh nghiệp và mức lương ghi trong hợp đồng lao động của người lao động 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 xác định, 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 của doanh nghiệp, 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 quan hệ 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 này, trả lương cho người lao động cao hơn so với quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này.

Điều 4. Hiệu lực thi hành

1. Thông tư này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 02 năm 2014. Mức lương tối thiểu vùng tại Điều 2 và các chế độ quy định tại Thông tư này được áp dụng từ ngày 01 tháng 01 năm 2014.

2. Thông tư này thay thế Thông tư số 29/2012/TT-BLĐTBXH ngày 10 tháng 12 năm 2012 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 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. Kinh phí thực hiện mức lương tối thiểu vùng quy định tại Thông tư này được hạch toán vào giá thành hoặc chi phí sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

4. 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./.

**KT. BỘ TRƯỞNG
THỨ TRƯỞNG**

Phạm Minh Huân