d) Trường hợp phát hiện có sự gian lận, trốn nộp lệ phí trước bạ (không nộp lệ phí trước bạ mà đã đăng ký quyền sở hữu, quyền sử dụng với cơ quan quản lý Nhà nước...), thì phải bị truy thu lệ phí trước bạ theo đúng chế độ lệ phí trước bạ quy định tại thời điểm đã đăng ký với cơ quan quản lý Nhà nước, ngoài ra còn bị phạt về hành vi cố tình gian lận lệ phí trước bạ quy định tại điểm 2, mục IV Thông tư này và nếu cơ quan quản lý Nhà nước bao che cho các hành vi gian lận lệ phí trước bạ, thì phải bị xử phạt theo quy định tại điểm 3, mục IV Thông tư này.

e) Các tổ chức, cá nhân kê khai nộp lệ phí trước bạ từ ngày 1-1-1995, thì phải nộp lệ phí trước bạ theo quy định tại Nghị định số 193-CP ngày 29-12-1994 của Chính phủ.

Trường hợp đã thu vượt quá số phải nộp theo quy định tại Nghị định số 193-CP, thì phải hoàn trả cho người nộp toàn bộ số tiền đã thu quá, bằng chênh lệch giữa số tiền đã nộp theo tỷ lệ quy định tại Nghị định số 222-HĐBT trừ (-) số lệ phí trước bạ phải nộp theo tỷ lệ quy định tại Nghị định số 193-CP. Cơ quan Thuế, Tài chính và Kho bạc Nhà nước ở địa phương có trách nhiệm phối hợp thực hiện xong việc hoàn trả tiền trước ngày 31-3-1995, bảo đảm không gây phiền hà đối với người nhận tiền.

3. Đề nghị Bộ trưởng các Bộ, Thủ trưởng các cơ quan thuộc Chính phủ, cơ quan Trung ương của Đảng, Đoàn thể; Chủ tịch Ủy ban Nhân dân các cấp căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn của mình chỉ đạo việc thi hành đúng quy định tại Nghị định số 193-CP ngày 29-12-1994 của Chính phủ và hướng dẫn tại Thông tư này.

Trong quá trình thực hiện, nếu có vướng mắc, đề nghị các cơ quan phản ảnh kịp thời về Bộ Tài chính để nghiên cứu hướng dẫn bổ sung.

K.T. Bộ trưởng Bộ Tài chính
Thứ trưởng
VŨ MỘNG GIAO

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

THÔNG TƯ số 11-LĐTBXH/TT ngày 3-5-1995 hướng dẫn thực hiện Nghị định số 197-CP ngày 31-12-1994 của Chính phủ về tiền lương đối với lao động Việt Nam làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và các cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc quốc tế tại Việt Nam.

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 Ủy ban Nhà nước về Hợp tác và Đầu tư, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và một số Bộ, ngành có liên quan; Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện về tiền lương đối với lao động Việt Nam làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, trong khu chế xuất, khu công nghiệp và các cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc quốc tế tại Việt Nam như sau:

I. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI ÁP DỤNG

1. Đối tượng và phạm vi áp dụng:

Đối tượng và phạm vi áp dụng tiền lương theo Thông tư này là đối tượng, phạm vi áp dụng quy định tại Khoản 5, Khoản 6, Điều 1 của Nghị định số 197-CP, cụ thể:

- Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài theo Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam ban hành năm 1987 và Luật Sửa đổi, bổ sung một số Điều của Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam ngày 30-6-1990 và ngày 23-12-1992;

- Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, bên nước ngoài hợp doanh được thành lập và hoạt động trong Khu chế xuất theo Nghị định số 322-HĐBT ngày 18-10-1991 của Hội đồng Bộ trưởng (nay là Chính phủ) và trong Khu công nghiệp theo Nghị định số 192-CP ngày 25-12-1994 của Chính phủ;

- Các Văn phòng đại diện kinh tế, thương mại nước ngoài được thành lập và hoạt động tại Việt Nam theo giấy phép do Bộ Thương mại cấp có thuê mướn lao động là người Việt Nam;

- Các Cơ quan Đại diện Ngoại giao (Đại sứ quán, Tổng lãnh sự, Lãnh sự quán, cơ quan đại diện...), các tổ chức quốc tế hoặc tổ chức phi Chính phủ, các cơ quan thông tấn báo chí, phát thanh, truyền hình nước ngoài đặt tại Việt Nam có thuê mướn lao động là người Việt Nam, trừ trường hợp điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam tham gia ký kết hoặc có quy định khác;

LawSoft * Tel: +84-8-3845 6684 * www.ThuVienPhapLuat.com

- Người nước ngoài, người gốc Việt Nam định cư ở nước ngoài lưu trú tại Việt Nam có thuê lao động là người Việt Nam theo Nghị định số 389-HĐBT ngày 10-11-1990 của Hội đồng Bộ trưởng (nay là Chính phủ).

2. Đối tượng và phạm vi không áp dụng:

Lao động là người Việt Nam làm việc trong các tổ chức của người Việt Nam định cư ở nước ngoài, người nước ngoài cư trú lâu dài tại Việt Nam đầu tư vào các lĩnh vực kinh tế - xã hội theo Luật Khuyến khích đầu tư trong nước ban hành ngày 22-6-1994.

II. LƯƠNG TỐI THIỂU, HỆ THỐNG THANG, BẢNG LƯƠNG

1. Lương tối thiểu:

Lương tối thiểu quy định tại Khoản 3, Điều 3 của Nghị định số 197-CP được thực hiện như sau:

a) Mức lương tối thiểu là mức lương để trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất (không qua đào tạo) với điều kiện lao động và môi trường lao động bình thường.

b) Mức lương tối thiểu quy định được tính bằng đồng Đô la Mỹ (USD/tháng).

Mức lương tối thiểu hiện nay là 35 USD/tháng, áp dụng đối với các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đóng trên địa bàn Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh; 30 USD/tháng áp dụng đối với các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đóng trên địa bàn các tỉnh, thành phố, thị xã, thị trấn còn lại hoặc các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động giản đơn thuộc các ngành Nông nghiệp, Lâm nghiệp, nuôi trồng thuỷ sản. Đối với một số ngành, nghề đã được thỏa thuận mức lương tối thiểu cao hơn thì tiếp tục thực hiện mức lương tối thiểu đó cho đến khi có quyết định mới.

Mức lương tối thiểu này có thể vận dụng để trả cho lao động trong thời gian thử việc nhưng tối đa không quá 60 ngày theo quy định tại Điều 5, Nghị định số 198-CP ngày 31-12-1994 của Chính phủ trong trường hợp mức lương thử việc thấp hơn mức lương tối thiểu.

Không được dùng mức lương tối thiểu để trả cho lao động chuyên môn, kỹ thuật đã qua đào tạo.

2. Thang lương, bảng lương, phụ cấp lương:

Thang lương, bảng lương, mức lương, phụ cấp lương và quy chế trả lương quy định tại Điều 22 của Nghị định số 197-CP được thực hiện như sau:

a) Doanh nghiệp được xây dựng và áp dụng hệ thống thang lương, bảng lương theo ngành, nghề hoặc nhóm ngành, nghề tương ứng với hệ thống thang lương, bảng lương theo ngành, nghề hoặc nhóm ngành, nghề do Chính phủ quy định đối với các doanh nghiệp trong nước theo nguyên tắc sau:

- Số bậc của thang lương, bảng lương tùy thuộc vào mức độ phức tạp của công việc đòi hỏi nhưng hệ số mỗi bậc lương không thấp hơn hệ số bậc lương tương ứng trong các thang lương, bảng lương áp dụng đối với các doanh nghiệp trong nước; bội số của thang lương không được thấp hơn bội số thang lương theo ngành, nghề hoặc nhóm ngành, nghề áp dụng đối với các doanh nghiệp trong nước.

- Mức lương bậc 1 của các thang lương, bảng lương trong điều kiện lao động bình thường phải cao hơn mức lương tối thiểu (30 hoặc 35 USD/tháng tùy từng vùng, từng nghề theo quy định tại Quyết định số 242-LĐTBXH/QĐ ngày 5-5-1992 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội).

- Việc xây dựng hệ thống thang lương, bảng lương cần lấy ý kiến của tổ chức công đoàn cơ sở hoặc tổ chức công đoàn lâm thời nơi chưa có tổ chức công đoàn chính thức và ghi vào thỏa ước lao động tập thể.

b) Đối với doanh nghiệp mới thành lập còn có khó khăn trong hoạt động sản xuất, kinh doanh chưa thể áp dụng ngay hệ thống thang lương, bảng lương do Nhà nước quy định thì trong thời gian tối đa 6 tháng người sử dụng lao động có thể trả thấp hơn khoảng 10% - 15% mức lương tính theo hệ số bậc lương tương ứng hệ số bậc lương theo ngành, nghề hoặc nhóm ngành, nghề trong các thang lương, bảng lương do Nhà nước quy định đối với các doanh nghiệp trong nước, nhưng mức lương của bậc thấp nhất không được thấp hơn mức lương tối thiểu. Trước khi thực hiện phải tham khảo ý kiến của tổ chức công đoàn cơ sở hoặc tổ chức công đoàn lâm thời nơi chưa có tổ chức công đoàn chính thức và đăng ký với cơ quan lao động địa phương. Sau thời gian quy định nói trên phải thực hiện trả lương theo đúng quy định của Nhà nước.

c) Phụ cấp lương:

Doanh nghiệp phải thực hiện các khoản phụ cấp lương sau:

- Phụ cấp khu vực (không được tính thấp hơn mức do Chính phủ quy định đối với các doanh nghiệp trong nước trên cùng địa bàn);

- Phụ cấp đắt đỏ (không được tính thấp hơn mức do Chính phủ quy định đối với các doanh nghiệp trong nước trên cùng địa bàn);

LawSoft Tel: +84-8-3845 6684 * www.ThuVienPhapLuat.com

- Phụ cấp độc hại, nguy hiểm: áp dụng cho những nghề hoặc công việc chưa được quy định trong thang lương, bảng lương của doanh nghiệp.

Ngoài ra, doanh nghiệp có thể quy định thêm các khoản phụ cấp lương và các chế độ khác để trả cho người lao động.

Mức lương, phụ cấp lương cụ thể do người sử dụng lao động thỏa thuận với người lao động nhưng phải lấy ý kiến của tổ chức công đoàn cơ sở hoặc tổ chức công đoàn lâm thời nơi chưa có tổ chức công đoàn chính thức và ghi vào hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể.

d) Người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng quy chế trả lương, trước khi áp dụng phải tham khảo ý kiến của tổ chức công đoàn cơ sở hoặc tổ chức công đoàn lâm thời nơi chưa có tổ chức công đoàn chính thức.

e) Việc xác định tiền lương đối với các chức danh Giám đốc (Tổng Giám đốc), Phó Giám đốc (Phó Tổng Giám đốc) và các chức vụ chủ chốt khác trong doanh nghiệp như sau:

Nguyên tắc xác định:

- Người giữ chức vụ lãnh đạo có mức lương cao hơn người bị lãnh đạo;

- Hội đồng Quản trị doanh nghiệp hoặc Chủ sở hữu doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài quyết định mức lương của các chức danh nêu trên;

- Người Việt Nam và người nước ngoài nếu giữ chức vụ ngang nhau thì được trả lương như nhau.

Đối với doanh nghiệp liên doanh với nước ngoài, nếu thuê Giám đốc (Tổng Giám đốc) là người nước ngoài hoặc một số chức danh kỹ thuật, chuyên môn phải thuê người nước ngoài do lao động Việt Nam chưa đảm nhận được thì mức lương do hai bên thỏa thuận; ngoài ra còn có thể tính thêm một khoản tiền do xa gia đình, xa Tổ quốc, mức cụ thể do hai bên thỏa thuận.

g) Đối với những ngành, nghề đặc thù như dầu khí... thang lương, bảng lương, mức lương, phụ cấp lương và quy chế trả lương được ban hành sau khi cơ quan quản lý có thẩm quyền đề nghị Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xem xét, thỏa thuận.

h) Người sử dụng lao động ở các Văn phòng đại diện, hoặc người nước ngoài, người gốc Việt Nam định cư ở nước ngoài lưu trú tại Việt Nam có thuê lao động là người Việt Nam, dựa vào các quy định nêu trên xây dựng thang lương, bảng lương, mức lương, phụ cấp lương của chức danh nghề hoặc công việc làm cơ sở thỏa thuận tiền lương với người lao động khi giao kết hợp đồng lao động.

III. CHẾ ĐỘ TRẢ LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG

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. Tiền lương trả cho người lao động Việt Nam bằng tiền Ngân hàng Nhà nước Việt Nam theo tỷ giá mua đồng Đô la Mỹ do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả lương.

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

+ 150% mức lương giờ của ngày làm việc bình thường áp dụng đối với những giờ làm thêm vào ngày bình 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% tiền lương giờ của ngày làm việc bình thường, nếu làm thêm giờ vào ngày nghỉ hàng tuần hoặc ngày lễ.

- Đối với người làm 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 Nghị định số 195-CP ngày 31-12-1994 của Chính phủ), 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.

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:

Tiền lương trả thêm = Tiền lương giờ (theo Khoản 1 Điều 5 Nghị định số 197-CP) x Số giờ làm việc ban đêm x Ít nhất 30% hoặc ít nhất 35%

- Đối với lao động được 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.

Người lao động hưởng lương theo sản phẩm, lương khoán, nếu làm thêm 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.

Trường hợp sản phẩm 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.

4. Chế độ nâng lương:

a) Việc nâng bậc lương đối với người lao động do người sử dụng lao động quyết định sau khi tham khảo ý kiến của công đoàn cơ sở hoặc tổ chức công đoàn lâm thời nơi chưa có tổ chức công đoàn chính thức theo nguyên tắc sau:

- Số người được nâng bậc lương hàng năm trong doanh nghiệp phụ thuộc vào yêu cầu công việc và thời gian làm việc tại doanh nghiệp.

- Căn cứ để nâng bậc lương là tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật; tiêu chuẩn chức danh chuyên môn nghiệp vụ.

b) Điều kiện nâng bậc:

- Những người đã giao kết hợp đồng không xác định thời hạn hoặc hợp đồng xác định thời hạn từ 1 năm trở lên; người giữ chức vụ do Hội đồng Quản trị thuê điều hành doanh nghiệp.

a) Mức trả:

- Mức ít nhất bằng 35% 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 bằng 30% 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:

- Trong hợp đồng lao động hoặc thỏa ước lao động tập thể có nội dung nâng bậc lương.

- Thời gian xét nâng bậc như sau:

+ Trường hợp doanh nghiệp áp dụng hệ thống thang lương, bảng lương do Nhà nước quy định thì người lao động phải có ít nhất 2 năm (đủ 24 tháng) đối với các chức danh có hệ số mức lương khởi điểm (bậc 1) thấp hơn 1,78; phải có ít nhất 3 năm (đủ 36 tháng) đối với các chức danh có hệ số mức lương khởi điểm (bậc 1) từ 1,78 trở lên kể từ thời điểm xếp lương hoặc nâng bậc lương trước đó.

+ Trường hợp doanh nghiệp chưa xây dựng hệ thống thang lương, bảng lương thì đối với người lao động có thời gian đào tạo nghề dưới 24 tháng có thời gian 2 năm (24 tháng) làm việc tại doanh nghiệp được nâng bậc lương, mức ít nhất bằng 10% mức lương ghi trong hợp đồng lao động; đối với lao động có thời gian đào tạo nghề từ 24 tháng trở lên có thời gian 3 năm (36 tháng) làm việc tại doanh nghiệp được nâng bậc lương, mức ít nhất bằng 7% mức lương ghi trong hợp đồng lao động.

+ Đối với người lao động làm việc tích cực, có hiệu quả thì người sử dụng lao động có thể nâng bậc sớm hơn thời gian quy định trên.

c) Nâng bậc:

Người thuộc diện nâng bậc, để được nâng bậc thì doanh nghiệp phải tổ chức thi nâng bậc:

- Thi nâng bậc đối với công nhân là tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật ứng với công việc mà người đó đảm nhận;

- Thi nâng bậc đối với viên chức chuyên môn nghiệp vụ, thừa hành, phục vụ là tiêu chuẩn chức danh chuyên môn, nghiệp vụ.

LawSoft Tel: +84-8-3845 6684 * www.ThuVienPhapLuat.com

Trường hợp doanh nghiệp chưa có tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật, tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ thì người sử dụng lao động phải quy định tạm thời một số chỉ tiêu kinh tế, kỹ thuật, chuyên môn gắn chặt với nội dung công việc hoặc trách nhiệm được giao trên cơ sở tham khảo ý kiến của tổ chức công đoàn cơ sở hoặc đại diện của tập thể người lao động nơi chưa có tổ chức công đoàn.

d) Mức lương được nâng bậc theo hệ thống thang lương, bảng lương do doanh nghiệp xây dựng. Quyết định nâng bậc lương ký từ ngày nào thì được hưởng mức lương mới từ ngày đó.

e) Từ nay trở đi các doanh nghiệp căn cứ vào Thông tư này lập kế hoạch nâng bậc lương hàng năm trong kế hoạch sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp để tổ chức thi nâng bậc và quyết định nâng bậc lương cho diện được nâng bậc lương thuộc doanh nghiệp quản lý.

5. Việc trích thưởng từ lợi nhuận còn lại theo Khoản 2, Điều 9 của Nghị định số 197-CP được thực hiện như sau:

a) 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.

b) Mức thưởng: mức tiền thưởng của một năm không thấp hơn 1 tháng lương ghi trong hợp đồng lao động.

c) Quy chế thưởng: doanh nghiệp phải xây dựng quy chế thưởng theo 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 nhiều thì được thưởng nhiều hơn;

- Chấp hành nội quy kỷ luật lao động của doanh nghiệp.

Quy chế thưởng phải tham khảo ý kiến của công đoàn cơ sở hoặc tổ chức công đoàn lâm thời nơi chưa có tổ chức công đoàn chính thức.

6. 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 đủ 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 là tiền lương tháng trước liền kề và được tính tương ứng với các hình thức trả lương thời gian quy định tại Khoản 1, Điều 5 Nghị định số 197-CP.

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Căn cứ vào Thông tư hướng dẫn này, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp trong khu chế xuất, khu công nghiệp, các cơ quan tổ chức nước ngoài tại Việt Nam sớm ban hành hệ thống thang lương, bảng lương, mức lương và đăng ký với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và báo cáo với Ủy ban Nhà nước về Hợp tác và Đầu tư.

2. Hàng tháng, người sử dụng lao động có trách nhiệm báo cáo với cơ quan lao động và cơ quan tài chính địa phương về thu nhập thực tế, bao gồm tiền lương, tiền thưởng và các khoản thu nhập khác (nếu có) theo Sổ lương của người lao động tại doanh nghiệp.

3. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh, thành phố phối hợp với Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố; Sở Kinh tế đối ngoại; Ban Quản lý khu chế xuất, khu công nghiệp và cơ quan được Nhà nước ủy quyền đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện Thông tư này.

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

Trong quá trình thực hiện, nếu có gì vướng mắc đề nghị phản ánh kịp thời về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội nghiên cứu, giải quyết.

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

LawSoft Tel: +84-8-3845 6684 * www.ThuVienPhapLuat.com

VĂN PHÒNG CHÍNH PHỦ XUẤT BẢN
In tại Công ty in Tiến Bộ - Hà Nội