

CẬP NHẬT NHỮNG QUY ĐỊNH THAY ĐỔI LIÊN QUAN LAO ĐỘNG – TIỀN LƯƠNG – BẢO HIỂM XÃ HỘI

A. THAY ĐỔI LIÊN QUAN CHÍNH SÁCH LAO ĐỘNG – TIỀN LƯƠNG

Ngày 16/11/2015, Bộ Lao Động – Thương Binh và Xã Hội ban hành Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH (“Thông tư 47”) hướng dẫn một số điều tại Nghị định 05/2015/NĐ-CP và sửa đổi, bãi bỏ một số điều, khoản tại Thông tư 23/2015/TT-BLĐTBXH. Trong đó, các doanh nghiệp cần lưu ý các thay đổi quan trọng sau đây:

I. Thay đổi qui định về mức lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác ghi trong hợp đồng lao động:

Mức lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác thỏa thuận ghi trong hợp đồng lao động bao gồm:

1. Mức lương là mức lương tính theo thời gian công việc hoặc chức danh theo thang bảng lương, bảng lương do người sử dụng lao động xây dựng theo quy định của pháp luật lao động mà hai bên đã thỏa thuận. Đối với người lao động hưởng lương theo sản phẩm hoặc lương khoán thì đó là mức lương tính theo thời gian để xác định đơn giá sản phẩm hoặc lương khoán.
2. Phụ cấp lương là các khoản phụ cấp mà hai bên đã thỏa thuận cụ thể:
 - a. Các khoản phụ cấp lương để bù đắp yếu tố về điều kiện lao động, tính chất phức tạp công việc, điều kiện sinh hoạt, mức độ thu hút lao động mà mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động chưa được tính đến hoặc tính chưa đầy đủ.

*Đây không phải là văn bản luật chính thức.
Mọi thông tin trong văn bản này chỉ mang
tính chất tham khảo và hướng dẫn chung.*

*Việc áp dụng cho từng trường hợp cụ thể,
vui lòng liên hệ với các chuyên viên tư vấn
của Talentnet:*

Dịch vụ lao động và quản lý tiền lương
Payroll and HR Outsourcing Services

TP. Hồ Chí Minh

Nguyễn Thị Thanh Hương

Hà Nội

Nguyễn Thị Thu Hường

Đỗ Thị Thu Hường

- b. Các khoản phụ cấp lương gắn với quá trình làm việc và kết quả thực hiện công việc của người lao động.
- 3. Các khoản bổ sung khác mà hai bên đã thỏa thuận:
 - a. Các khoản bổ sung xác định được mức tiền cụ thể cùng với mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động và trả thường xuyên trong mỗi kỳ trả lương.
 - b. Các khoản bổ sung không xác định được mức tiền cụ thể cùng với mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động, trả thường xuyên hoặc không thường xuyên trong mỗi kỳ trả lương gắn với quá trình làm việc, kết quả thực hiện công việc của người lao động.

Đối với các chế độ và phúc lợi khác như: tiền thưởng theo quy định tại Điều 103 của Bộ luật lao động, thưởng sáng kiến; **tiền ăn giữa ca; các khoản hỗ trợ xăng xe, điện thoại, đi lại, tiền nhà ở**, tiền giữ trẻ, nuôi con nhỏ; hỗ trợ khi người lao động có thân nhân bị chết, người lao động có người thân kết hôn, sinh nhật của người lao động, trợ cấp cho người lao động gặp hoàn cảnh khó khăn khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và các khoản hỗ trợ, trợ cấp khác thì **ghi thành mục riêng trong hợp đồng lao động**.

Như vậy, so với qui định về tiền lương ghi trong hợp đồng lao động theo Thông tư 23/2015/TT-BLĐTBXH thì “phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác” đã được qui định cụ thể hơn trong Thông tư 47. Các khoản như tiền ăn giữa ca; các khoản hỗ trợ xăng xe, điện thoại, đi lại, tiền nhà ở, tiền giữ trẻ, nuôi con nhỏ... đã được tách ra khỏi “các khoản bổ sung khác”, được qui định thành “các chế độ và phúc lợi khác” và được ghi thành một mục riêng trong hợp đồng lao động (không ghi dưới mục tiền lương như trước đây).

II. Tiền lương tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm:

Tiền lương làm căn cứ tính trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp mất việc làm là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động bao gồm mức lương tính theo thời gian công việc hoặc chức danh theo thang bảng lương, bảng lương do người sử dụng lao động xây dựng (Mục I.1 nêu trên), phụ cấp lương (Mục I.2.a nêu trên) và các khoản bổ sung khác (Mục I.3.a nêu trên) của 6 tháng liền kề trước khi người lao động thôi việc hoặc mất việc làm.

III. Tiền lương tính trả nghỉ hàng năm, nghỉ lễ, tết, nghỉ việc riêng có hưởng lương:

Tiền lương làm căn cứ để trả lương cho người lao động trong thời gian ngừng việc, nghỉ hằng năm, nghỉ lễ, tết, nghỉ việc riêng có hưởng lương, tạm ứng tiền lương là tiền lương theo hợp đồng lao động bao gồm mức lương tính theo thời gian công việc hoặc chức danh theo thang bảng lương, bảng lương do người sử dụng lao động xây dựng (Mục I.1 nêu trên), phụ cấp lương (Mục I.2.a nêu trên) và các khoản bổ sung khác (Mục I.3.a nêu trên).

IV. Bãi bỏ quy định về kỳ hạn trả lương trong tháng người lao động làm việc:

Theo Thông tư 47, người lao động hưởng lương tháng được trả tháng một lần hoặc nửa tháng một lần **và được trả vào thời điểm trả lương.**

Như vậy, quy định về việc doanh nghiệp phải chi trả lương cho người lao động ngay trong tháng mà người lao động làm việc theo Thông tư 23/2015/TT-BLĐTBXH trước đây đã bị bãi bỏ.

V. Sửa đổi quy định về ngày công chuẩn tính lương:

Thông tư 47 quy định tiền lương ngày được trả cho một ngày làm việc xác định trên cơ sở tiền lương tháng chia cho **số ngày làm việc bình thường trong tháng theo quy định của pháp luật mà doanh nghiệp lựa chọn**, nhưng tối đa không quá 26 ngày.

Như vậy, quy định về việc tính ngày công chuẩn theo từng tháng dương lịch theo quy định tại Thông tư 23/2015/TT-BLĐTBXH trước đây đã được sửa đổi.

Thông tư 47 có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2016.

B. NHỮNG ĐIỂM THAY ĐỔI HIỆU LỰC TỪ NGÀY 01/01/2016 THEO LUẬT BẢO HIỂM XÃ HỘI SỐ 58/2014/QH13:

Luật BHXH số 58/2014/QH13 được Quốc hội ban hành ngày 20/11/2014 với một số điểm thay đổi quan trọng có hiệu lực từ ngày 01/01/2016 như sau:

1. Quản lý sổ BHXH:

Việc quản lý sổ BHXH sẽ được chuyển giao từ người sử dụng lao động cho người lao động. Theo đó, người lao động sẽ được quyền tự quản lý sổ BHXH của mình.

2. Tiền lương tháng đóng BHXH bắt buộc:

Từ 01/01/2016, đối với người lao động đóng BHXH theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định thì tiền lương tháng đóng BHXH là **mức lương và phụ cấp lương** theo quy định của pháp luật về lao động.

3. Chế độ thai sản, áp dụng cho lao động nam:

- Lao động nam đang đóng bảo hiểm xã hội khi vợ sinh con được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản như sau:
 - ✓ 05 ngày làm việc;
 - ✓ 07 ngày làm việc khi vợ sinh con phải phẫu thuật, sinh con dưới 32 tuần tuổi;
 - ✓ 10 ngày làm việc khi vợ sinh đôi, từ sinh ba trở lên thì cứ thêm mỗi con được nghỉ thêm 03 ngày làm việc;
 - ✓ 14 ngày làm việc khi vợ sinh đôi trở lên mà phải phẫu thuật thì được nghỉ 14 ngày làm việc.
- Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản quy định tại khoản này được tính trong khoảng thời gian 30 ngày đầu kể từ ngày vợ sinh con.

4. Trợ cấp một lần khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi:

Trường hợp sinh con nhưng **chỉ có cha tham gia bảo hiểm xã hội** thì cha được trợ cấp một lần bằng 02 lần mức lương cơ sở tại tháng sinh con cho mỗi con.

5. Mức hưởng chế độ nghỉ khám thai, lao động nam nghỉ vợ sinh:

Mức hưởng một ngày đối với trường hợp nghỉ khám thai, lao động nam nghỉ khi vợ sinh con được tính bằng mức hưởng chế độ thai sản theo tháng chia cho 24 ngày.

6. Mức hưởng chế độ ốm đau:

Mức hưởng trợ cấp ốm đau một ngày được tính bằng mức trợ cấp ốm đau theo tháng **chia cho 24 ngày** (theo Luật BHXH số 71/2006/QH11 là 26 ngày).

7. Chế độ ốm đau – bệnh dài ngày:

- Thời gian hưởng:

Tối đa 180 ngày tính cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần. Hết hạn 180 ngày vẫn tiếp tục điều trị thì được hưởng tiếp chế độ ốm đau với mức thấp hơn **nhưng thời gian hưởng tối đa bằng thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội**. (Luật BHXH số 71/2006/QH11 không quy định giới hạn thời gian hưởng chế độ).

- Mức hưởng chế độ từ ngày 181 trở đi:

Mức hưởng sẽ là 65%, 55% hoặc **50%** mức tiền lương đóng BHXH của tháng liền kề trước khi nghỉ việc, tùy theo số năm đã đóng BHXH (theo Luật BHXH số 71/2006/QH11 mức hưởng lần lượt là 65%, 55%, **45%**).

8. Dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau ốm đau thai sản:

Mức hưởng dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau khi ốm đau, thai sản một ngày bằng 30% mức lương cơ sở không phân biệt nghỉ tại gia đình hay nghỉ tại cơ sở tập trung (theo Luật BHXH số 71/2006/QH11, mức hưởng một ngày bằng 25% mức lương cơ sở nếu nghỉ tại gia đình và bằng 40% nếu nghỉ tại cơ sở tập trung).