

**TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM
LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH PHÚ YÊN**

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

Số 165/LĐLĐ

V/v triển khai thực hiện Nghị định 38/2022/NĐ-CP
của Chính phủ và Nghị quyết 17/2022/UBTVQH15

Phú Yên, ngày 29 tháng 6 năm 2022

Kính gửi:

- Các Liên đoàn Lao động huyện, thị xã, thành phố;
- Các Công đoàn ngành; CĐ Khu Kinh tế;
- Các CĐCS trực thuộc Liên đoàn Lao động tỉnh.

Thực hiện Công văn số 2086/BLĐTBXH-TLĐLĐVN ngày 17/6/2022 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về chỉ đạo triển khai Nghị định số 38/2022/NĐ-CP về lương tối thiểu; Công văn số 4359/TLĐ-QHLD ngày 16/6/2022 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về Hướng dẫn thực hiện Nghị quyết số 17/2022/UBTVQH15;

Để nâng cao vai trò và trách nhiệm của tổ chức công đoàn trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; kịp thời nắm bắt tình hình thực hiện chính sách tiền lương, tiền thưởng, điều chỉnh thời gian làm thêm giờ ở các đơn vị, doanh nghiệp, bảo đảm đời sống người lao động và ổn định tình hình quan hệ lao động trong các doanh nghiệp, địa phương; Ban Thường vụ Liên đoàn Lao động Phú Yên đề nghị các cấp công đoàn trong tỉnh triển khai thực hiện một số nội dung sau:

1. Chủ động phối hợp với các cơ quan quản lý nhà nước về lao động, đơn vị, doanh nghiệp và các cơ quan liên quan tuyên truyền, phổ biến cho đoàn viên, người lao động, người sử dụng lao động hiểu và thực hiện đúng quy định Nghị định số 38/2022/NĐ-CP ngày 12/6/2022 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động, có hiệu lực từ ngày 01 tháng 7 năm 2022 và Nghị quyết số 17/2022/UBTVQH15 ngày 24/3/2022 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về số giờ làm thêm trong 01 năm, trong 01 tháng của người lao động trong bối cảnh phòng, chống dịch COVID-19 và phục hồi phát triển kinh tế - xã hội; trong đó lưu ý:

1.1. Đối với triển khai thực hiện Nghị định số 38/2022/NĐ-CP

Về cơ chế và đối tượng áp dụng mức lương tối thiểu tháng và mức lương tối thiểu giờ là mức lương thấp nhất làm cơ sở để người lao động, công đoàn và người sử dụng lao động thoả thuận mức lương và trả lương cho người lao động, trong đó:

- Mức lương tối thiểu tháng là mức lương thấp nhất làm cơ sở để thảo thuận và trả lương đối với người lao động áp dụng hình thức trả lương theo tháng bảo đảm mức lương theo công việc hoặc chức danh của người lao động làm 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 tháng.

+ Mức lương tối thiểu tháng tại Vùng III (Thành phố Tuy Hoà, Thị xã Sông Cầu và Thị xã Đông Hòa): 3.640.000 đồng/tháng.

+ Mức lương tối thiểu tháng tại Vùng IV (các huyện còn lại): 3.250.000 đồng/tháng.

- Mức lương tối thiểu giờ là mức lương thấp nhất làm cơ sở để thỏa thuận và trả lương đối với người lao động áp dụng hình thức trả lương theo giờ bao đảm mức lương theo công việc hoặc chức danh của người lao động làm việc trong một giờ và hoàn thành định mức lao động hoặc công việc đã thỏa thuận không được thấp hơn mức lương tối thiểu giờ.

+ Mức lương tối thiểu giờ tại Vùng III (Thành phố Tuy Hoà, Thị xã Sông Cầu và Thị xã Đông Hòa): 17.500 đồng/giờ.

+ Mức lương tối thiểu giờ tại Vùng IV (các huyện còn lại): 15.600đồng/giờ.

- Đối với người lao động đang hưởng lương theo các hình thức trả lương khác (theo tuần, theo ngày, theo sản phẩm, lương khoán) thì mức lương đang trả theo các hình thức trả lương này quy đổi theo tháng hoặc theo giờ (theo điểm a và điểm b, khoản 3 Điều 4 Nghị định 38/2022/NĐ-CP) không được thấp hơn mức lương tối thiểu tháng hoặc mức lương tối thiểu giờ do Chính phủ quy định. Việc quy đổi mức lương theo tháng hoặc theo giờ này do người sử dụng lao động lựa chọn, kết quả quy đổi nhằm kiểm tra mức độ tuân thủ việc trả cho người lao động theo các hình thức so với mức lương tối thiểu tháng hoặc mức lương tối thiểu giờ do Chính phủ quy định. Nghị định không yêu cầu phải thay đổi hình thức trả lương mà người sử dụng lao động và người lao động đã thỏa thuận.

1.2. Đối với triển khai thực hiện Nghị quyết số 17/2022/UBTVQH15

- Các trường hợp người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm tối đa 300 giờ trong 1 năm là các trường hợp được quy định tại khoản 1 Điều 1 Nghị quyết và khoản 3 điều 107 Bộ luật Lao động 2019.

- Tất cả trường hợp được làm thêm tối đa 300 giờ trong 01 năm đều được làm thêm từ trên 40 giờ đến 60 giờ trong 01 tháng kể từ ngày 01 tháng 4 năm 2022.

- Khi tổ chức thực hiện quy định về số giờ làm thêm theo Nghị quyết vẫn phải tuân thủ đầy đủ các quy định khác về làm thêm giờ tại Bộ luật Lao động 2019 và các văn bản hướng dẫn Bộ luật Lao động (quy định về giới hạn số giờ làm thêm trong ngày; tiền lương phải trả khi làm thêm giờ; các nội dung về sự đồng ý của người lao động tham gia làm thêm; thông báo khi tổ chức làm thêm trên 200 giờ trong 01 năm...).

- Khi tổ chức làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong 01 năm theo quy định tại khoản 1 Điều 1 Nghị quyết, người sử dụng lao động phải thông báo cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động tại địa phương theo quy định tại khoản 4 Điều 107 Bộ luật Lao động và Điều 62 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14

tháng 12 năm 2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động 2019 về điều kiện lao động và quan hệ lao động.

- Nghị quyết số 17/2022/UBTVQH15 được xây dựng, ban hành căn cứ vào Nghị quyết số 30/2021/QH15 ngày 28 tháng 7 năm 2021 Kỳ họp Thứ nhất, Quốc hội khóa XV. Vì vậy, các quy định của Nghị quyết được thực hiện cho đến hết ngày 31 tháng 12 năm 2022, trừ trường hợp Quốc hội quyết định kéo dài thời gian thực hiện.

2. Tăng cường việc hướng dẫn, hỗ trợ người lao động, người sử dụng lao động, công đoàn cơ sở trong các hoạt động đối thoại, thương lượng, đặc biệt là thương lượng tập thể để thỏa thuận tiền lương, làm thêm giờ và xác lập điều kiện lao động khác bảo đảm có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật. Cụ thể:

- Đối với các nội dung đã thỏa thuận, cam kết trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc các thỏa thuận hợp pháp khác có lợi hơn cho người lao động so với quy định tại Nghị định 38/2022/NĐ-CP thì tiếp tục được thực hiện, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác; **theo đó, các nội dung đã thực hiện trong đó có chế độ tiền lương trả cho người lao động làm công việc hoặc chức danh đòi hỏi qua học nghề, đào tạo nghề cao hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu thì tiếp tục thực hiện, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác theo quy định của pháp luật lao động.**

- Điều 98 Bộ luật Lao động quy định về tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm là mức tối thiểu phải đảm bảo khi tổ chức cho người lao động làm thêm giờ, do đó công đoàn cơ sở nên thương lượng với người sử dụng lao động về mức tiền lương làm thêm giờ cao hơn mức tối thiểu này hoặc cao hơn mức doanh nghiệp đang chi trả để động viên, khuyến khích và đảm bảo tốt hơn quyền lợi của người lao động. Nếu thời gian làm thêm trong 1 ca lớn hơn 3 giờ thì ngoài quy định về thời gian nghỉ giữa ca, đề nghị người sử dụng lao động cứ sau 90 phút làm việc thêm giờ thì bố trí giải lao ít nhất 10 phút, nhất là đối với người lao động làm việc ở các dây chuyền sản xuất liên tục.

- Đề xuất, đối thoại, thương lượng với doanh nghiệp quan tâm cung cấp bữa ăn ca đảm bảo đủ chất, cân bằng dinh dưỡng, an toàn vệ sinh thực phẩm với giá trị thấp nhất từ 18.000 đồng/suất trở lên, đối với những doanh nghiệp thuê đơn vị cung cấp suất ăn thì giá trị thấp nhất từ 22.000 đồng/suất trở lên; bổ sung bữa ăn phụ, bữa ăn nhẹ cho người lao động sau khi kết thúc làm thêm để phục hồi sức khỏe. Đề xuất doanh nghiệp hỗ trợ tiền gửi trẻ cho người lao động nhất là lao động có con dưới 6 tuổi.

- Tăng cường hệ thống thông gió, chiếu sáng theo đúng tiêu chuẩn (giảm nhiệt độ vùng sản xuất về mùa hè bằng việc tăng cường các quạt mát, tăng mức độ thông thoáng trong nhà xưởng; đảm bảo độ rời, độ chói lóa của hệ thống chiếu sáng theo đúng tiêu chuẩn và quy chuẩn kỹ thuật. Duy tu, bảo dưỡng thường xuyên các thiết bị, máy móc công cụ mà người lao động sử dụng hàng ngày để hạn chế tối đa các sự cố có thể gây ra tai nạn trong quá trình làm việc.

3. Tăng cường phối hợp với các cơ quan chức năng trên địa bàn tham gia thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện các quy định của pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, trong đó, quan tâm giám sát việc trả tiền lương làm theo giờ đúng quy định; việc đảm bảo đầy đủ các quy trình quản lý rủi ro có thể phát sinh do việc làm thêm giờ tạo ra; việc theo dõi các biểu hiện sức khỏe của người lao động trong quá trình làm thêm giờ; việc tổ chức lấy ý kiến đồng ý của người lao động khi làm thêm giờ...

4. Chủ động nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của người lao động, tình hình quan hệ lao động trong các doanh nghiệp. Kịp thời giải quyết các vướng mắc, tranh chấp phát sinh trong quan hệ lao động tại doanh nghiệp, bảo đảm duy trì quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong các doanh nghiệp

Trong quá trình triển khai thực hiện, nếu có vướng mắc, đề nghị phản ánh về Liên đoàn Lao động tỉnh Phú Yên (qua Ban Chính sách pháp luật & Quan hệ lao động, ĐT: 0573.827904, email: bancsplpy@gmail.com) để được hướng dẫn./z

Nơi nhận:

- Như kính gửi;
- TLĐ, Ban Dân Vận Tỉnh ủy;
- Website CDPY;
- Lưu: VP, Ban CSPL&QHLD.

TM.BAN THƯỜNG VỤ

CHỦ TỊCH



Phan Quốc Thắng