

PHẦN I. VĂN BẢN QUY PHẠM PHÁP LUẬT

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

**BỘ LAO ĐỘNG -
THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

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

Số: 27/2010/TT-BLĐTBXH

Hà Nội, ngày 14 tháng 9 năm 2010

THÔNG TƯ

Hướng dẫn thực hiện quản lý lao động, tiền lương, thù lao và tiền thưởng trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu

Căn cứ Nghị định số 186/2007/NĐ-CP ngày 25 tháng 12 năm 2007 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

Căn cứ Nghị định số 86/2007/NĐ-CP ngày 28 tháng 5 năm 2007 của Chính phủ quy định quản lý lao động và tiền lương trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước sở hữu 100% vốn điều lệ;

Căn cứ Nghị định số 25/2010/NĐ-CP ngày 19 tháng 3 năm 2010 của Chính phủ về chuyển đổi công ty nhà nước thành Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu và tổ chức quản lý Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu;

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện quản lý lao động, tiền lương, thù lao và tiền thưởng trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu như sau:

Mục I

PHẠM VI VÀ ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Phạm vi điều chỉnh của Thông tư này là các công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu, bao gồm:

1. Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên thuộc các Bộ, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

2. Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên được chuyển đổi từ Tổng công ty, Công ty mẹ của Tổng công ty do Thủ tướng Chính phủ, Bộ trưởng các Bộ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương quyết định chuyển đổi, phê duyệt điều lệ tổ chức hoạt động.

3. Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên thuộc các Tập đoàn kinh tế, Tổng công ty do Thủ tướng Chính phủ, Bộ trưởng các Bộ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương quyết định thành lập, chuyển đổi và phê duyệt điều lệ tổ chức hoạt động.

Thông tư này không điều chỉnh đối với công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên là công ty mẹ của Tập đoàn kinh tế do Nhà nước làm chủ sở hữu.

Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu quy định tại khoản 1, 2 và khoản 3 nêu trên sau đây gọi tắt là công ty.

Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động quy định tại Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09 tháng 5 năm 2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về hợp đồng lao động.

2. Thành viên chuyên trách, thành viên không chuyên trách Hội đồng thành viên (đối với công ty tổ chức theo mô hình Hội đồng thành viên) hoặc Chủ tịch công ty chuyên trách, Chủ tịch công ty không chuyên trách (đối với công ty tổ chức theo mô hình Chủ tịch công ty), Kiểm soát viên chuyên trách, Kiểm soát viên không chuyên trách.

3. Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng (không bao gồm Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng làm việc theo hợp đồng).

Mục II

QUẢN LÝ LAO ĐỘNG, TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG LÀM VIỆC THEO HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Điều 3. Quản lý lao động

1. Quý IV năm trước hoặc tháng 1 năm kế hoạch, căn cứ vào yêu cầu khối lượng, chất lượng, nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh, định mức lao động, tiêu chuẩn cấp bậc

kỹ thuật công nhân, tiêu chuẩn chuyên môn nghiệp vụ viên chức và tình hình sử dụng lao động của năm trước, Tổng giám đốc (Giám đốc) công ty xây dựng kế hoạch sử dụng lao động, trong đó xác định tổng số lao động sử dụng của năm kế hoạch, số lượng, chất lượng lao động cần tuyển dụng mới; kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ thuật của từng loại lao động và báo cáo Hội đồng thành viên (hoặc Chủ tịch công ty) phê duyệt trước khi thực hiện.

2. Căn cứ vào kế hoạch sử dụng lao động, Tổng giám đốc (Giám đốc) công ty thực hiện việc tuyển lao động mới theo quy định tại Nghị định số 39/2003/NĐ-CP ngày 18 tháng 4 năm 2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về việc làm và Thông tư số 20/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22 tháng 9 năm 2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 39/2003/NĐ-CP ngày 18 tháng 4 năm 2003 của Chính phủ; thực hiện ký kết hợp đồng lao động với người lao động mới được tuyển dụng theo quy định tại Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09 tháng 5 năm 2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về hợp đồng lao động, Thông tư số 21/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22 tháng 9 năm 2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09 tháng 5 năm 2003 của Chính phủ và Thông tư số 17/2009/TT-BLĐTBXH ngày 26 tháng 5 năm 2009 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội sửa đổi, bổ sung một số điểm của Thông tư số 21/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22 tháng 9 năm 2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

3. Quý IV hàng năm, Tổng giám đốc (Giám đốc) công ty có trách nhiệm đánh giá việc thực hiện kế hoạch sử dụng lao động, nếu số lượng lao động thực tế vượt quá nhu cầu sử dụng dẫn đến người lao động không có việc làm thì phải có kế hoạch sắp xếp việc làm cho người lao động; chất lượng lao động không đáp ứng được yêu cầu công việc thì phải có kế hoạch bồi dưỡng, đào tạo, đào tạo lại số lao động này. Trường hợp đã tìm mọi biện pháp nhưng vẫn không bố trí, sắp xếp được việc làm thì Hội đồng thành viên (hoặc Chủ tịch công ty), Tổng giám đốc (Giám đốc) công ty phải có trách nhiệm giải quyết đầy đủ chế độ đối với người lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Nghị định số 39/2003/NĐ-CP ngày 18 tháng 4 năm 2003 và Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09 tháng 5 năm 2003 của Chính phủ.

Điều 4. Xếp lương, phụ cấp lương

1. Công ty tiếp tục áp dụng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương ban hành kèm theo Nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ quy định hệ thống thang lương, bảng lương và chế độ phụ cấp lương trong công ty

nhà nước và các văn bản hướng dẫn thực hiện để xếp lương đối với người lao động cho đến khi Chính phủ có quy định mới. Khuyến khích công ty sử dụng những người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, người giỏi, người có tài năng và có chế độ xếp lương thỏa đáng đối với số lao động này.

2. Công ty lập kế hoạch rà soát, thống kê hệ thống chức danh nghề, công việc; xây dựng các tiêu chí đánh giá công việc làm cơ sở để khi có quy định sẽ xây dựng ngay được hệ thống thang lương, bảng lương phù hợp với tổ chức sản xuất, tổ chức lao động của công ty.

Điều 5. Mức lương tối thiểu để tính đơn giá tiền lương

Công ty được lựa chọn mức lương tối thiểu cao hơn so với mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định trong từng thời kỳ (mức lương tối thiểu vùng từ ngày 01 tháng 01 năm 2010 thực hiện theo Nghị định số 97/2009/NĐ-CP ngày 30 tháng 10 năm 2009 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc ở công ty, doanh nghiệp, hợp tác xã, tổ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và các tổ chức khác của Việt Nam có thuê mướn lao động) để tính đơn giá tiền lương, nhưng phải bảo đảm đủ các điều kiện:

1. Nộp ngân sách nhà nước theo quy định của luật thuế và các văn bản hướng dẫn thực hiện.

2. Mức tăng (theo tỷ lệ %) tiền lương bình quân phải thấp hơn mức tăng (theo tỷ lệ %) năng suất lao động bình quân.

Mức tăng tiền lương bình quân, năng suất lao động bình quân và việc xác định tiền lương bình quân kế hoạch gắn với năng suất lao động để xác định đơn giá tiền lương được tính theo hướng dẫn tại Thông tư số 09/2005/TT-BLĐTBXH ngày 05 tháng 01 năm 2005 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, trong đó lao động để tính năng suất lao động bình quân và tiền lương bình quân không bao gồm thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng và Kiểm soát viên.

3. Phải có lợi nhuận và lợi nhuận kế hoạch không thấp hơn so với lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề, trừ một số trường hợp đặc biệt (Nhà nước có quyết định can thiệp để bình ổn thị trường; tăng khấu hao để thu hồi vốn nhanh; đổi mới công nghệ; mở rộng sản xuất kinh doanh; đầu tư mới).

Điều 6. Xây dựng đơn giá tiền lương

Căn cứ vào tính chất, đặc điểm sản xuất, kinh doanh, công ty lựa chọn phương pháp dưới đây để xây dựng đơn giá tiền lương làm căn cứ lập kế hoạch quỹ tiền lương và trả lương cho người lao động:

1. Đơn giá tiền lương tính trên tổng doanh thu hoặc tổng doanh thu trừ tổng chi phí (chưa có lương) hoặc lợi nhuận, được tính theo công thức:

$$V_{dg} = \frac{[L_{db} \times TL_{mincty} \times (H_{cb} + H_{pc}) + V_{dt}] \times 12 \text{ tháng} + V_{ttld}}{\Sigma T_{kh} \text{ hoặc } \Sigma T_{kh} - \Sigma C_{kh} \text{ (chưa có lương) hoặc } P_{kh}} \quad (1)$$

Trong đó:

V_{dg} : Đơn giá tiền lương tính trên tổng doanh thu (đơn vị tính đồng/1.000 đồng doanh thu) hoặc tổng doanh thu trừ tổng chi phí chưa có lương (đơn vị tính đồng/1.000 đồng tổng doanh thu trừ tổng chi phí chưa có lương) hoặc lợi nhuận (đơn vị tính đồng/1.000 đồng lợi nhuận);

L_{db} : Lao động định biên, được xây dựng theo hướng dẫn tại Thông tư số 06/2005/TT-BLĐTBXH ngày 05 tháng 01 năm 2005 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (không bao gồm thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng và Kiểm soát viên);

TL_{mincty} : Mức lương tối thiểu của công ty lựa chọn theo quy định tại Điều 5 Thông tư này;

H_{cb} : Hệ số lương theo cấp bậc công việc bình quân, được xác định trên cơ sở cấp bậc công việc bình quân của công nhân, nhân viên trực tiếp sản xuất, kinh doanh và hệ số lương bình quân của lao động gián tiếp (không bao gồm thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng và Kiểm soát viên). Cấp bậc công việc được xác định căn cứ vào tổ chức sản xuất, tổ chức lao động, trình độ kỹ thuật, công nghệ và yêu cầu chất lượng sản phẩm;

H_{pc} : Hệ số phụ cấp bình quân, được xác định căn cứ vào số đối tượng hưởng phụ cấp và mức phụ cấp được hưởng của từng loại phụ cấp do Nhà nước quy định, gồm: phụ cấp khu vực; phụ cấp thu hút; phụ cấp trách nhiệm công việc; phụ cấp độc hại, nguy hiểm; phụ cấp lưu động; phụ cấp giữ chức vụ trưởng phòng, phó trưởng phòng;

V_{dt} : Khoản chênh lệch giữa tiền lương tính theo mức lương tối thiểu của công ty lựa chọn và tiền lương do tổ chức đoàn thể trả cho cán bộ chuyên trách đoàn thể (đối với cán bộ chuyên trách đoàn thể do tổ chức đoàn thể trả lương);

V_{ttld} : Tiền lương tính thêm khi làm việc vào ban đêm, được xác định bằng 30% tiền lương khi làm việc vào ban ngày của số lao động làm việc vào ban đêm đã xác định trong kế hoạch.

ΣT_{kh} hoặc $\Sigma T_{\text{kh}} - \Sigma C_{\text{kh}}$ (chưa có lương) hoặc P_{kh} : Chỉ tiêu sản xuất kinh doanh kế hoạch về Tổng doanh thu hoặc Tổng doanh thu trừ tổng chi phí (chưa có lương) hoặc Lợi nhuận. Các chỉ tiêu này được tính theo quy định và hướng dẫn của Bộ Tài chính.

Công ty được Nhà nước giao nhiệm vụ thực hiện đầu tư, kinh doanh vốn nhà nước thì báo cáo chủ sở hữu bổ sung thêm hoặc thay thế các chỉ tiêu hiệu quả sản xuất, kinh doanh khác phù hợp với tính chất hoạt động, gắn với chức năng, nhiệm vụ của công ty để tính đơn giá tiền lương.

2. Đơn giá tiền lương tính trên đơn vị sản phẩm (kể cả sản phẩm quy đổi) tiêu thụ, được tính theo công thức:

$$V_{\text{đg}} = V_{\text{giờ}} \times T_{\text{sp}} \quad (2)$$

Trong đó:

$V_{\text{đg}}$: Đơn giá tiền lương tính trên đơn vị sản phẩm, kể cả sản phẩm quy đổi tiêu thụ (đơn vị tính là đồng/đơn vị sản phẩm);

$V_{\text{giờ}}$: Tiền lương giờ để tính đơn giá tiền lương, được tính bằng tiền lương tháng bình quân kế hoạch chia cho 26 ngày và chia cho 8 giờ, trong đó tiền lương bình quân tháng được tính trên cơ sở hệ số lương theo cấp bậc công việc, phụ cấp lương bình quân, mức lương tối thiểu của công ty lựa chọn, phần chênh lệch tiền lương của cán bộ chuyên trách đoàn thể và tiền lương tính thêm khi làm việc vào ban đêm;

T_{sp} : Mức lao động tổng hợp cho đơn vị sản phẩm (tính bằng số giờ - người/đơn vị sản phẩm), được xây dựng theo hướng dẫn tại Thông tư số 06/2005/TT-BLĐTBXH ngày 05 tháng 01 năm 2005 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (không bao gồm thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng và Kiểm soát viên).

Điều 7. Xác định quỹ tiền lương kế hoạch

Tổng quỹ tiền lương kế hoạch năm của công ty để lập kế hoạch tổng chi tiền lương bao gồm: quỹ tiền lương kế hoạch theo đơn giá tiền lương và quỹ tiền lương kế hoạch theo chế độ không tính trong đơn giá tiền lương, trong đó:

1. Quỹ tiền lương kế hoạch theo đơn giá tiền lương, được tính theo công thức:

$$V_{\text{khdg}} = V_{\text{đg}} \times C_{\text{sxkh}} \quad (3)$$

Trong đó:

V_{khdg} : Quỹ tiền lương kế hoạch theo đơn giá tiền lương;

V_{dg} : Đơn giá tiền lương tính theo quy định tại Điều 6 Thông tư này;

C_{sxxh} : Chỉ tiêu sản xuất kinh doanh kế hoạch về Tổng doanh thu hoặc tổng doanh thu trừ tổng chi phí (chưa có lương) hoặc lợi nhuận hoặc tổng sản phẩm (kể cả sản phẩm quy đổi) tiêu thụ gắn với đơn giá tiền lương theo quy định tại Điều 6 Thông tư này.

2. Quỹ tiền lương kế hoạch theo chế độ không tính trong đơn giá tiền lương, được tính theo công thức:

$$V_{khd} = V_{pc} + V_{bs} \quad (4)$$

Trong đó:

V_{khd} : Quỹ tiền lương kế hoạch theo chế độ không tính trong đơn giá tiền lương;

V_{pc} : Các khoản phụ cấp lương và các chế độ khác (nếu có) không được tính trong đơn giá tiền lương, bao gồm: phụ cấp thợ lặn; phụ cấp đi biển; chế độ thưởng an toàn hàng không, thưởng vận hành an toàn điện, tính theo số đối tượng hưởng và mức được hưởng theo quy định của Nhà nước;

V_{bs} : Tiền lương của những ngày nghỉ được hưởng lương theo quy định của Bộ luật Lao động (gồm: nghỉ phép năm, nghỉ việc riêng, nghỉ lễ, Tết, nghỉ theo chế độ lao động nữ), áp dụng đối với công ty xây dựng đơn giá tiền lương theo đơn vị sản phẩm mà khi xây dựng định mức lao động chưa tính đến.

Điều 8. Xác định quỹ tiền lương thực hiện

Tổng quỹ tiền lương thực hiện năm của công ty bao gồm: quỹ tiền lương thực hiện theo đơn giá tiền lương và quỹ tiền lương thực hiện theo chế độ không tính trong đơn giá tiền lương, trong đó:

1. Quỹ tiền lương thực hiện theo đơn giá tiền lương, được xác định căn cứ vào kết quả thực hiện nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh, năng suất lao động và lợi nhuận của công ty như sau:

a) Quỹ tiền lương thực hiện theo kết quả thực hiện nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh, được tính theo công thức:

$$V_{thdg} = V_{dgth} \times C_{sxth} \quad (5)$$

Trong đó:

V_{thdg} : Quỹ tiền lương thực hiện theo đơn giá tiền lương;

C_{sxt} : Chỉ tiêu sản xuất kinh doanh thực hiện về Tổng doanh thu hoặc tổng doanh thu trừ tổng chi phí (chưa có lương) hoặc lợi nhuận hoặc tổng sản phẩm (kể cả sản phẩm quy đổi) tiêu thụ.

V_{dgt} : Đơn giá tiền lương thực hiện, được xác định trên cơ sở đơn giá tiền lương kế hoạch (tính theo quy định tại Điều 6 Thông tư này) và điều chỉnh theo chỉ tiêu sản xuất kinh doanh thực hiện (tính đơn giá tiền lương) như sau:

- Chỉ tiêu sản xuất kinh doanh thực hiện đạt dưới 110% so với kế hoạch thì đơn giá tiền lương thực hiện bằng 100% đơn giá tiền lương kế hoạch;

- Chỉ tiêu sản xuất kinh doanh thực hiện đạt từ 110% đến dưới 120% so với kế hoạch thì phần vượt từ 110% đến dưới 120%, đơn giá tiền lương thực hiện bằng 80% đơn giá tiền lương kế hoạch;

- Chỉ tiêu sản xuất kinh doanh thực hiện đạt từ 120% đến dưới 130% so với kế hoạch thì phần vượt từ 120% đến dưới 130%, đơn giá tiền lương thực hiện bằng 50% đơn giá tiền lương kế hoạch;

- Chỉ tiêu sản xuất kinh doanh thực hiện đạt từ 130% trở lên so với kế hoạch thì phần vượt từ 130% trở lên, đơn giá tiền lương thực hiện bằng 30% đơn giá tiền lương kế hoạch.

b) Điều chỉnh quỹ tiền lương thực hiện theo năng suất lao động và lợi nhuận:

- Đối với công ty có năng suất lao động thực hiện bình quân và lợi nhuận thực hiện bằng hoặc cao hơn kế hoạch thì quỹ tiền lương thực hiện theo đơn giá tiền lương được tính theo công thức (5);

- Đối với công ty có năng suất lao động thực hiện bình quân và lợi nhuận thực hiện thấp hơn kế hoạch (lợi nhuận thực hiện sau khi điều chỉnh quỹ tiền lương của viên chức quản lý theo quy định tại khoản 2, Điều 13 Thông tư này) thì phải điều chỉnh quỹ tiền lương thực hiện theo đơn giá tiền lương theo công thức:

$$V_{thdgc} = V_{thdg} - V_w - V_p \quad (6)$$

Trong đó:

V_{thdgc} : Quỹ tiền lương thực hiện theo đơn giá tiền lương sau khi điều chỉnh;

V_{thdg} : Quỹ tiền lương thực hiện theo đơn giá tiền lương;

V_w : Quỹ tiền lương điều chỉnh theo năng suất lao động, tính theo công thức:

$$V_w = V_{thdg} \times \left(1 - \frac{W_{th}}{W_{kh}} \right) \quad (7)$$

W_{th} , W_{kh} : Năng suất lao động thực hiện và năng suất lao động kế hoạch bình quân của công ty, được xác định theo hướng dẫn tại Thông tư số 09/2005/TT-BLĐTBXH ngày 05 tháng 01 năm 2005 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

V_p : Quỹ tiền lương điều chỉnh theo lợi nhuận (áp dụng đối với trường hợp sau khi điều chỉnh quỹ tiền lương của viên chức quản lý và quỹ tiền lương thực hiện theo năng suất lao động theo công thức (7) mà lợi nhuận thực hiện thấp hơn lợi nhuận kế hoạch), tính theo 1 trong hai cách sau đây:

Cách 1: Điều chỉnh quỹ tiền lương theo mức tuyệt đối, tương ứng với số lợi nhuận giảm, tính theo công thức:

$$V_p = P_{kh} - P_{th} \quad (8)$$

Trong đó:

V_p : Quỹ tiền lương điều chỉnh theo lợi nhuận;

P_{kh} : Lợi nhuận kế hoạch ứng với đơn giá tiền lương theo quy định tại Điều 5 và Điều 6 Thông tư này;

P_{th} : Lợi nhuận thực hiện ứng với quỹ tiền lương sau khi điều chỉnh quỹ tiền lương của viên chức quản lý và quỹ tiền lương thực hiện theo năng suất lao động.

Cách 2: Điều chỉnh quỹ tiền lương theo mức tương đối, tính theo công thức:

$$V_p = [(V_{thdg} - V_{cd} - V_w) \times (1 - \frac{P_{th}}{P_{kh}})] \times 0,5 \quad (9)$$

Trong đó:

V_p : Quỹ tiền lương điều chỉnh theo lợi nhuận;

V_{thdg} : Quỹ tiền lương thực hiện theo đơn giá tiền lương;

V_{cd} : Quỹ tiền lương chế độ, được xác định bằng số lao động định mức nhân với hệ số lương theo cấp bậc công việc bình quân, hệ số phụ cấp lương bình quân và mức lương tối thiểu vùng;

V_w : Quỹ tiền lương điều chỉnh theo năng suất lao động, tính theo công thức (7);

P_{th} : Lợi nhuận thực hiện ứng với quỹ tiền lương sau khi điều chỉnh quỹ tiền lương của viên chức quản lý và quỹ tiền lương thực hiện theo năng suất lao động;

P_{kh} : Lợi nhuận kế hoạch ứng với đơn giá tiền lương theo quy định tại Điều 5 và Điều 6 Thông tư này;

- Đối với công ty có năng suất lao động thực hiện bình quân thấp hơn kế hoạch và lợi nhuận thực hiện bằng hoặc cao hơn kế hoạch thì phải điều chỉnh quỹ tiền lương thực hiện theo đơn giá tiền lương theo công thức:

$$V_{thdgd} = V_{thdg} - V_w \quad (10)$$

Trong đó:

V_{thdgd} : Quỹ tiền lương thực hiện theo đơn giá tiền lương sau khi điều chỉnh;

V_{thdg} : Quỹ tiền lương thực hiện theo đơn giá tiền lương;

V_w : Quỹ tiền lương điều chỉnh theo năng suất lao động, tính theo công thức (7).

- Đối với công ty có lợi nhuận thực hiện thấp hơn kế hoạch (lợi nhuận thực hiện sau khi điều chỉnh quỹ tiền lương của viên chức quản lý theo quy định tại khoản 2, Điều 13 Thông tư này) và năng suất lao động bình quân thực hiện bằng hoặc cao hơn kế hoạch thì phải điều chỉnh quỹ tiền lương thực hiện theo đơn giá tiền lương theo công thức:

$$V_{thdgd} = V_{thdg} - V_p \quad (11)$$

Trong đó:

V_{thdgd} : Quỹ tiền lương thực hiện theo đơn giá tiền lương sau khi điều chỉnh;

V_{thdg} : Quỹ tiền lương thực hiện theo đơn giá tiền lương;

V_p : Quỹ tiền lương điều chỉnh theo lợi nhuận, tính theo công thức (8) hoặc tính theo công thức:

$$V_p = [(V_{thdg} - V_{cd}) \times (1 - \frac{P_{th}}{P_{kh}})] \times 0,5 \quad (12)$$

Trong đó:

V_p : Quỹ tiền lương điều chỉnh theo lợi nhuận;

V_{thdg} : Quỹ tiền lương thực hiện theo đơn giá tiền lương;

V_{cd} : Quỹ tiền lương chế độ;

P_{th} : Lợi nhuận thực hiện (sau khi điều chỉnh quỹ tiền lương của viên chức quản lý);

P_{kh} : Lợi nhuận kế hoạch ứng với đơn giá tiền lương theo quy định tại Điều 5 và Điều 6 Thông tư này;

Quỹ tiền lương thực hiện sau khi điều chỉnh theo năng suất lao động và lợi nhuận nêu trên không được thấp hơn quỹ tiền lương chế độ (V_{cd}).

- Đối với công ty không có lợi nhuận hoặc lỗ hoặc không xây dựng và báo cáo đơn giá tiền lương theo quy định thì quỹ tiền lương thực hiện được xác định bằng số lao động thực tế sử dụng bình quân nhân với hệ số mức lương, hệ số phụ cấp bình quân và mức lương tối thiểu vùng.

2. Quỹ tiền lương thực hiện theo chế độ không tính trong đơn giá tiền lương, được tính theo công thức:

$$V_{\text{thcd}} = V_{\text{pc}} + V_{\text{bs}} + V_{\text{tg}} + V_{\text{ld}} \quad (13)$$

Trong đó:

V_{thcd} : Quỹ tiền lương thực hiện theo chế độ không tính trong đơn giá tiền lương;

V_{pc} , V_{bs} : Các khoản phụ cấp lương và chế độ khác không tính trong đơn giá tiền lương; tiền lương của những ngày nghỉ được hưởng lương theo quy định của Bộ luật Lao động, tính theo số thực chi theo quy định của Nhà nước;

V_{tg} : Tiền lương làm thêm giờ, tính theo số giờ thực tế làm thêm (tổng số giờ làm thêm trong kế hoạch và số giờ làm thêm ngoài kế hoạch không vượt quá số giờ làm thêm theo quy định của Bộ luật Lao động) để thực hiện số lượng, công việc phát sinh chưa xác định trong quỹ tiền lương kế hoạch.

V_{ld} : Tiền lương làm việc vào ban đêm, được tính theo số giờ thực tế làm việc vào ban đêm để thực hiện số lượng, công việc phát sinh chưa xác định trong quỹ tiền lương kế hoạch.

3. Căn cứ quỹ tiền lương thực hiện quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này và quỹ tiền lương đã chi trả cho người lao động, công ty xác định quỹ tiền lương còn lại được hưởng. Trường hợp đã chi vượt quỹ tiền lương thực hiện được hưởng thì công ty phải hoàn trả phần tiền lương đã chi vượt từ quỹ tiền lương thực hiện của năm sau liền kề.

Điều 9. Quy chế trả lương

1. Công ty xây dựng quy chế trả lương theo quy định của pháp luật, bảo đảm dân chủ, công bằng, công khai, minh bạch, khuyến khích người có tài năng, có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, năng suất lao động cao, đóng góp nhiều cho công ty, chống phân phối bình quân. Khi xây dựng quy chế trả lương phải có sự tham gia của Ban Chấp hành công đoàn công ty, đồng thời phổ biến đến từng người lao động.

2. Công ty được trích lập quỹ dự phòng để bổ sung vào quỹ tiền lương của năm sau liền kề nhằm bảo đảm việc trả lương không bị gián đoạn và không được sử dụng vào mục đích khác. Mức dự phòng hàng năm do Tổng Giám đốc, Giám đốc quyết

định sau khi có ý kiến của Ban Chấp hành công đoàn công ty, nhưng không quá 17% quỹ tiền lương thực hiện.

3. Căn cứ vào quỹ tiền lương thực hiện và quy chế trả lương, công ty trả lương theo năng suất, chất lượng, hiệu quả sản xuất, kinh doanh cho từng đơn vị, bộ phận và cá nhân người lao động.

Điều 10. Chế độ tiền thưởng

1. Quỹ tiền thưởng hàng năm được lấy từ quỹ khen thưởng của công ty theo quy định và hướng dẫn của Bộ Tài chính.

2. Công ty có trách nhiệm xây dựng quy chế thưởng theo quy định của pháp luật, bảo đảm dân chủ, công bằng, công khai, minh bạch, khuyến khích người có tài năng, có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, năng suất lao động cao, đóng góp nhiều cho công ty. Khi xây dựng quy chế thưởng phải có sự tham gia của Ban Chấp hành công đoàn công ty, đồng thời phổ biến đến từng người lao động.

3. Căn cứ vào quỹ tiền thưởng, công ty thưởng cho người lao động theo quy chế thưởng của công ty.

Mục III

QUẢN LÝ TIỀN LƯƠNG, THÙ LAO, TIỀN THƯỞNG ĐỐI VỚI HỘI ĐỒNG THÀNH VIÊN, CHỦ TỊCH CÔNG TY, TỔNG GIÁM ĐỐC, PHÓ TỔNG GIÁM ĐỐC, KẾ TOÁN TRƯỞNG VÀ KIỂM SOÁT VIÊN

Điều 11. Xếp lương

1. Công ty tiếp tục áp dụng các bảng lương ban hành kèm theo Nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ và các văn bản hướng dẫn thực hiện để xếp lương đối với thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Kiểm soát viên chuyên trách, Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó Giám đốc và Kế toán trưởng cho đến khi Chính phủ có quy định mới.

Đối với chức danh thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Kiểm soát viên chuyên trách thì chuyển xếp lương như sau:

- Chủ tịch Hội đồng thành viên chuyên trách, Chủ tịch công ty chuyên trách xếp lương theo chức danh Chủ tịch Hội đồng quản trị; Thành viên chuyên trách Hội đồng thành viên xếp lương theo chức danh thành viên chuyên trách Hội đồng quản trị của bảng lương thành viên chuyên trách Hội đồng quản trị theo hạng công ty;

- Kiểm soát viên chuyên trách xếp lương theo bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ và hưởng phụ cấp giữ chức vụ tương đương Trưởng phòng. Trường hợp trước khi được bổ nhiệm làm Kiểm soát viên chuyên trách đang xếp lương theo Bảng lương của thành viên chuyên trách Hội đồng quản trị hoặc Bảng lương của Tổng giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng và sau khi chuyển xếp lương mà hệ số lương mới (hệ số lương chuyên môn, cộng phụ cấp chức vụ tương đương Trưởng phòng) thấp hơn hệ số lương cũ thì được hưởng hệ số chênh lệch bảo lưu cho bằng hệ số lương cũ cho đến khi Chính phủ có quy định mới.

2. Việc xếp hạng công ty làm cơ sở xếp lương và chuyển xếp lương đối với thành viên chuyên trách Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty chuyên trách, Kiểm soát viên chuyên trách, Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó Giám đốc và Kế toán trưởng thực hiện theo hướng dẫn tại Thông tư liên tịch số 23/2005/TTLT-BLĐTBXH-BTC ngày 31 tháng 8 năm 2005 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội - Bộ Tài chính hướng dẫn xếp hạng và xếp lương đối với thành viên chuyên trách Hội đồng quản trị, Tổng giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng công ty nhà nước. Đối với công ty đã xếp hạng thì được bảo lưu hạng đã xếp cho đến hết thời hạn quy định; công ty chưa xếp hạng hoặc đã xếp hạng nhưng đến thời hạn phải xếp lại hạng thì công ty xác định hạng và báo cáo chủ sở hữu quyết định.

Điều 12. Quản lý tiền lương, thù lao, tiền thưởng

1. Các thành viên chuyên trách Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty chuyên trách, Tổng giám đốc, Phó tổng giám đốc, Giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng và Kiểm soát viên chuyên trách hưởng chế độ tiền lương theo năm căn cứ vào kết quả, hiệu quả kinh doanh của công ty và kết quả hoạt động quản lý, điều hành hoặc kiểm soát. Trường hợp Chủ tịch Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty kiêm Tổng giám đốc, Giám đốc; Tổng giám đốc, Giám đốc là thành viên Hội đồng thành viên thì chỉ được nhận lương của một chức danh có mức lương cao nhất.

Các thành viên không chuyên trách Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty không chuyên trách, Kiểm soát viên không chuyên trách hưởng chế độ thù lao theo công việc và thời gian làm việc. Mức thù lao do công ty lựa chọn, trong đó thù lao của thành viên không chuyên trách Hội đồng thành viên không quá 20% tiền lương của thành viên chuyên trách Hội đồng thành viên (trường hợp không có thành viên chuyên trách thì so với tiền lương bình quân của Tổng giám đốc, Phó tổng giám đốc, Giám đốc, Phó giám đốc); thù lao của Kiểm soát viên không chuyên trách không quá 20% tiền lương của Kiểm soát viên chuyên trách (trường hợp không

có Kiểm soát viên chuyên trách thì so với tiền lương của Kế toán trưởng); thù lao của Chủ tịch công ty không chuyên trách không quá 20% tiền lương của Tổng giám đốc, Giám đốc.

2. Quỹ tiền lương, thù lao của thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng giám đốc, Phó tổng giám đốc, Giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng và Kiểm soát viên được xác định theo năm, hàng tháng được tạm ứng bằng 70% của số tiền lương, thù lao tạm tính cho tháng đó; số 30% còn lại chỉ được quyết toán và chi trả vào cuối năm căn cứ vào quy chế tài chính công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên và quy chế giám sát, đánh giá đối với các thành viên Hội đồng thành viên, Tổng giám đốc, Phó tổng giám đốc, Giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng và Kiểm soát viên do Bộ Tài chính ban hành.

Quỹ tiền lương, thù lao của thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng giám đốc, Phó tổng giám đốc, Giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng và Kiểm soát viên được tách riêng, không tính trong đơn giá tiền lương, nhưng được hạch toán vào giá thành hoặc chi phí kinh doanh và được thể hiện thành một mục trong báo cáo tài chính hàng năm của công ty.

3. Thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng giám đốc, Phó tổng giám đốc, Giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng và Kiểm soát viên được hưởng chế độ thưởng theo nhiệm kỳ. Mức tiền thưởng tương ứng với kết quả, hiệu quả kinh doanh của công ty và kết quả hoạt động quản lý, điều hành hoặc kiểm soát. Hàng năm được tạm ứng 70% tổng số tiền thưởng của năm; số 30% còn lại chỉ được quyết toán và chi trả sau khi kết thúc nhiệm kỳ, căn cứ vào quy chế tài chính của công ty và quy chế giám sát, đánh giá do Bộ Tài chính ban hành.

Trường hợp kết quả xếp loại công ty và kết quả đánh giá về quản lý, điều hành hoặc kiểm soát không đáp ứng yêu cầu theo quy định tại quy chế quản lý tài chính và quy chế giám sát, đánh giá thì thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng giám đốc, Phó tổng giám đốc, Giám đốc, Phó giám đốc và Kiểm soát viên không được quyết toán 30% số tiền lương năm (đối với các đối tượng hưởng lương) và không được hưởng 30% số tiền thưởng còn lại của nhiệm kỳ.

4. Quỹ tiền lương và thù lao kế hoạch, quỹ tiền lương và thù lao thực hiện, quỹ tiền thưởng do công ty xác định theo quy định tại Thông tư này và báo cáo chủ sở hữu quyết định trước khi thực hiện.

Điều 13. Xác định quỹ tiền lương của thành viên chuyên trách Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty chuyên trách, Tổng giám đốc, Phó tổng giám đốc, Giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng và Kiểm soát viên chuyên trách (gọi tắt là viên chức quản lý chuyên trách)

1. Quỹ tiền lương kế hoạch

a) Đối với công ty có lợi nhuận, quỹ tiền lương kế hoạch được tính theo công thức:

$$V_{\text{khql}} = L_{\text{ql}} \times (H_{\text{cv}} + H_{\text{pc}}) \times \text{TL}_{\text{mincty}} \times (1 + K_{\text{dcql}}) \times 12 \text{ tháng} \quad (14)$$

Trong đó:

V_{khql} : Quỹ tiền lương kế hoạch của viên chức quản lý chuyên trách;

L_{ql} : Số viên chức quản lý chuyên trách tính theo số thực tế tại thời điểm xác định quỹ tiền lương kế hoạch;

H_{cv} và H_{pc} : Hệ số lương và hệ số phụ cấp bình quân tính theo hệ số lương, phụ cấp hiện hưởng (gồm: phụ cấp khu vực; phụ cấp thu hút; phụ cấp độc hại, nguy hiểm và chế độ thưởng an toàn nếu có) của viên chức quản lý chuyên trách.

$\text{TL}_{\text{mincty}}$: Mức lương tối thiểu của công ty lựa chọn để tính đơn giá tiền lương. Đối với công ty có nhiều mức lương tối thiểu để tính đơn giá tiền lương thì được lựa chọn mức lương tối thiểu cao nhất.

K_{dcql} : Hệ số điều chỉnh tăng thêm quỹ tiền lương kế hoạch do công ty lựa chọn, nhưng tối đa không quá 2 lần và phải bảo đảm đủ các điều kiện:

- Nộp ngân sách nhà nước theo quy định của luật thuế và các văn bản hướng dẫn thực hiện;

- Phải có lợi nhuận và lợi nhuận kế hoạch không thấp hơn so với lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề, trừ một số trường hợp đặc biệt (Nhà nước có quyết định can thiệp để bình ổn thị trường; tăng khấu hao để thu hồi vốn nhanh, đổi mới công nghệ, mở rộng sản xuất kinh doanh; đầu tư mới);

- Mức tăng (theo tỷ lệ %) tiền lương bình quân kế hoạch so với thực hiện năm trước liền kề (từ quỹ tiền lương được chủ sở hữu phê duyệt, thẩm định) của viên chức quản lý chuyên trách không vượt quá mức tăng (theo tỷ lệ %) tiền lương bình quân kế hoạch so với thực hiện năm trước liền kề của người lao động.

b) Đối với công ty không có lợi nhuận hoặc lỗ, quỹ tiền lương kế hoạch được tính theo công thức:

$$V_{\text{khql}} = L_{\text{ql}} \times (H_{\text{cv}} + H_{\text{pc}}) \times \text{TL}_{\text{min}} \times 12 \text{ tháng} \quad (15)$$

Trong đó:

V_{khql} : Quỹ tiền lương kế hoạch của viên chức quản lý chuyên trách;

L_{ql} , H_{cv} , H_{pc} : Số viên chức quản lý chuyên trách, hệ số lương và phụ cấp lương bình quân của viên chức quản lý chuyên trách;

TL_{min} : Mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

2. Quỹ tiền lương thực hiện

a) Đối với công ty có lợi nhuận thực hiện cao hơn lợi nhuận kế hoạch thì quỹ tiền lương thực hiện được tính theo công thức:

$$V_{\text{thqlđc}} = V_{\text{khql}} + [(V_{\text{khql}} - V_{\text{cd}}) \times (\frac{P_{\text{th}}}{P_{\text{kh}}} - 1) \times 0,5] \quad (16)$$

Trong đó:

$V_{\text{thqlđc}}$: Quỹ tiền lương thực hiện của viên chức quản lý chuyên trách sau khi điều chỉnh;

V_{khql} : Quỹ tiền lương kế hoạch của viên chức quản lý chuyên trách;

V_{cd} : Quỹ tiền lương chế độ của viên chức quản lý chuyên trách, tính theo công thức (15) Thông tư này;

$P_{\text{th}}, P_{\text{kh}}$: Lợi nhuận thực hiện và lợi nhuận kế hoạch của công ty.

Trường hợp sau khi xác định quỹ tiền lương thực hiện theo công thức (16) Thông tư này mà mức tăng (theo tỷ lệ %) tiền lương bình quân thực hiện so với kế hoạch của viên chức quản lý chuyên trách cao hơn mức tăng (theo tỷ lệ %) tiền lương bình quân thực hiện so với kế hoạch của người lao động thì tiền lương bình quân thực hiện so với kế hoạch của viên chức quản lý chuyên trách chỉ được tính bằng mức tăng (theo tỷ lệ %) tiền lương bình quân của người lao động.

b) Đối với công ty có lợi nhuận thực hiện bằng lợi nhuận kế hoạch thì quỹ tiền lương thực hiện bằng quỹ tiền lương kế hoạch theo công thức (14) tại điểm a, khoản 1, Điều 13 Thông tư này;

c) Đối với công ty có lợi nhuận thực hiện thấp hơn lợi nhuận kế hoạch thì phải điều chỉnh quỹ tiền lương thực hiện theo công thức:

$$V_{\text{thqlđc}} = V_{\text{khql}} - [(V_{\text{khql}} - V_{\text{cd}}) \times (1 - \frac{P_{\text{th}}}{P_{\text{kh}}}) \times 0,5] \quad (17)$$

Trong đó:

$V_{\text{thqlđc}}$: Quỹ tiền lương thực hiện của viên chức quản lý chuyên trách sau khi điều chỉnh;

V_{khql} : Quỹ tiền lương kế hoạch của viên chức quản lý chuyên trách;

V_{cd} : Quỹ tiền lương chế độ của viên chức quản lý chuyên trách;

$P_{\text{th}}, P_{\text{kh}}$: Lợi nhuận thực hiện và lợi nhuận kế hoạch của công ty;

d) Đối với công ty không có lợi nhuận hoặc lỗ hoặc không xây dựng và báo cáo quỹ tiền lương kế hoạch theo quy định thì quỹ tiền lương thực hiện bằng quỹ tiền lương chế độ, tính theo công thức (15) Thông tư này.

Khi xác định quỹ tiền lương thực hiện theo quy định tại điểm a, b, c và điểm d, khoản 2 Điều này, trường hợp có sự biến động (tăng hoặc giảm) số viên chức quản lý chuyên trách so với thời điểm xác định quỹ tiền lương kế hoạch thì phải điều chỉnh (tăng hoặc giảm) quỹ tiền lương thực hiện theo biến động (tăng hoặc giảm) số viên chức quản lý chuyên trách;

đ) Sau khi xác định quỹ tiền lương thực hiện theo lợi nhuận quy định tại điểm a, b, c và điểm d, khoản 2 Điều này, công ty phải xác định quỹ tiền lương thực hiện được hưởng theo kết quả xếp loại công ty và kết quả đánh giá về quản lý, điều hành hoặc kiểm soát quy định tại khoản 2 và khoản 3, Điều 12 Thông tư này.

Trường hợp quỹ tiền lương thực hiện được hưởng thấp hơn quỹ tiền lương thực hiện theo lợi nhuận thì quỹ tiền lương thực hiện được hưởng được bảo đảm thấp nhất bằng quỹ tiền lương đã tạm ứng cho các viên chức quản lý chuyên trách theo quy định tại khoản 2, Điều 12 Thông tư này. Đối với công ty không có lợi nhuận hoặc lỗ hoặc không xây dựng quỹ tiền lương kế hoạch theo quy định thì quỹ tiền lương thực hiện được hưởng bằng quỹ tiền lương chế độ, tính theo công thức (15) Thông tư này;

e) Căn cứ quỹ tiền lương thực hiện và quỹ tiền lương đã tạm ứng, công ty xác định quỹ tiền lương còn lại được hưởng. Trường hợp chi vượt quỹ tiền lương thực hiện thì phải hoàn trả phần tiền lương đã chi vượt này ngay trong năm đó.

Điều 14. Xác định quỹ thù lao của thành viên không chuyên trách Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty không chuyên trách, Kiểm soát viên không chuyên trách (gọi tắt là viên chức quản lý không chuyên trách)

1. Quỹ thù lao kế hoạch được tính trên cơ sở số viên chức quản lý không chuyên trách thực tế tại thời điểm xác định quỹ thù lao kế hoạch, mức tiền lương kế hoạch của viên chức quản lý chuyên trách và tỷ lệ thù lao so với tiền lương do công ty lựa chọn theo khoản 1 Điều 12 Thông tư này.

2. Quỹ thù lao thực hiện được tính trên cơ sở số viên chức quản lý không chuyên trách thực tế theo các thời điểm thực hiện trong năm, mức tiền lương thực hiện của viên chức quản lý chuyên trách và tỷ lệ thù lao so với tiền lương do công ty lựa chọn theo khoản 1 Điều 12 Thông tư này.

3. Căn cứ quỹ thù lao thực hiện và quỹ thù lao đã tạm ứng, công ty xác định quỹ thù lao còn lại được hưởng. Trường hợp chi vượt quỹ thù lao thực hiện thì phải hoàn trả phần thù lao đã chi vượt này ngay trong năm đó.

Điều 15. Quy chế trả lương, thù lao, quy chế thưởng

1. Chủ tịch Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng Giám đốc, Giám đốc có trách nhiệm chỉ đạo bộ phận chuyên môn xây dựng quy chế trả lương, thù lao, quy chế thưởng và thực hiện trả lương, thù lao, tiền thưởng cho Thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng Giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng Giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng và Kiểm soát viên theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ kế hoạch sản xuất, kinh doanh và trách nhiệm của từng người;

2. Khi xây dựng quy chế trả lương, thù lao, quy chế thưởng phải có sự tham gia của Ban chấp hành công đoàn công ty. Quy chế trả lương, thù lao, quy chế thưởng phải bảo đảm công bằng, dân chủ, công khai, minh bạch và có ý kiến chấp thuận của chủ sở hữu trước khi thực hiện.

Mục IV**ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH****Điều 16. Tổ chức thực hiện****1. Trách nhiệm của công ty**

a) Hàng năm, xây dựng định mức lao động, kế hoạch sử dụng lao động; kế hoạch sản xuất, kinh doanh, lợi nhuận làm cơ sở để xác định kế hoạch về tiền lương của công ty và phải chịu trách nhiệm về tính trung thực của các số liệu này;

b) Quý I hàng năm, xây dựng, quyết định đơn giá tiền lương, quỹ tiền lương kế hoạch của người lao động; xác định quỹ tiền lương và thù lao kế hoạch của Thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng Giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng Giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng và Kiểm soát viên theo quy định tại Thông tư này;

c) Cuối kỳ kế toán hàng năm, xác định, quyết định quỹ tiền lương thực hiện, quỹ tiền thưởng được hưởng của người lao động; xác định quỹ tiền lương, thù lao, quỹ tiền thưởng thực hiện của Thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng Giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng Giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng và Kiểm soát viên theo quy định tại Thông tư này;

d) Trong thời hạn 5 ngày làm việc, kể từ ngày ra quyết định về định mức lao động, kế hoạch sử dụng lao động; đơn giá tiền lương, quỹ tiền lương kế hoạch, quỹ tiền lương thực hiện, quỹ tiền thưởng của người lao động theo quy định tại điểm a, b và điểm c, khoản 1 Điều này, công ty phải gửi báo cáo chủ sở hữu bằng văn bản kèm theo biểu mẫu số 1 và biểu mẫu số 2a (đối với công ty xây dựng đơn giá tiền lương theo tổng doanh thu hoặc tổng doanh thu trừ tổng chi phí chưa có lương hoặc

lợi nhuận) hoặc số 2b (đối với công ty xây dựng đơn giá tiền lương theo sản phẩm) để kiểm tra, giám sát;

đ) Khi gửi báo cáo về đơn giá tiền lương, quỹ tiền lương kế hoạch, quỹ tiền lương thực hiện, quỹ tiền thưởng của người lao động, công ty đồng thời báo cáo chủ sở hữu quyết định, phê duyệt quỹ tiền lương, thù lao kế hoạch và quỹ tiền lương, thù lao, quỹ tiền thưởng thực hiện của Thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng Giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng Giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng và Kiểm soát viên (báo cáo bằng văn bản và biểu mẫu số 3 kèm theo Thông tư này).

Công ty phải gửi các báo cáo về đơn giá tiền lương, quỹ tiền lương, thù lao, tiền thưởng tại điểm d và điểm đ nêu trên cho Cục thuế tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, nơi công ty đóng trụ sở chính để xác định thu nhập chịu thuế;

đ) Xây dựng tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật công nhân, tiêu chuẩn chuyên môn nghiệp vụ viên chức, nhân viên; quy chế nâng ngạch, nâng bậc lương; quy chế trả lương và quy chế thưởng của người lao động, quy chế trả lương, thù lao và quy chế thưởng của Thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng Giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng Giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng, Kiểm soát viên để áp dụng trong công ty và gửi cho chủ sở hữu để kiểm tra, giám sát theo quy định của pháp luật.

2. Trách nhiệm của chủ sở hữu

a) Hướng dẫn và chịu trách nhiệm về việc thực hiện chế độ, chính sách lao động, tiền lương, tiền thưởng của các công ty được phân công làm chủ sở hữu theo quy định tại Thông tư này;

b) Tiếp nhận, xem xét và giám sát việc thực hiện các báo cáo về định mức lao động, kế hoạch sử dụng lao động, đơn giá tiền lương, quỹ tiền lương kế hoạch, quỹ tiền lương thực hiện, quỹ tiền thưởng của người lao động, quy chế trả lương, thù lao, quy chế thưởng của công ty.

Trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày nhận được các báo cáo về lao động, tiền lương của công ty, chủ sở hữu phải có ý kiến bằng văn bản trả lời công ty. Trường hợp phát hiện những nội dung không đúng với quy định của Nhà nước thì phải yêu cầu công ty sửa đổi, bổ sung hoặc điều chỉnh lại theo đúng quy định của Nhà nước;

c) Tiếp nhận, quyết định phê duyệt quỹ tiền lương và thù lao kế hoạch, quỹ tiền lương và thù lao thực hiện, quỹ tiền thưởng của Thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng Giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng Giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng và Kiểm soát viên;

d) Định kỳ tổ chức kiểm tra, đánh giá tình hình thực hiện chế độ, chính sách lao động, tiền lương, tiền thưởng đối với các công ty được phân công làm chủ sở hữu;

đ) Quý II hàng năm, các Bộ, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, công ty mẹ của Tập đoàn kinh tế nhà nước, công ty hạng đặc biệt tổng hợp và báo cáo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tình hình thực hiện kết quả sản xuất, kinh doanh, lao động, tiền lương, tiền thưởng năm trước liền kề và việc xây dựng đơn giá tiền lương, quỹ tiền lương năm kế hoạch của các công ty thuộc quyền quản lý theo biểu mẫu số 4a và số 4b kèm theo Thông tư này.

3. Trách nhiệm của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

a) Hướng dẫn, kiểm tra, giám sát việc thực hiện các quy định tại Thông tư này và thực hiện các nhiệm vụ liên quan đến quyền, nghĩa vụ của chủ sở hữu đối với công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu theo phân công của Chính phủ;

b) Tổng hợp tình hình thực hiện lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng của các công ty và định kỳ báo cáo Thủ tướng Chính phủ.

Điều 17. Hiệu lực thi hành

1. Thông tư này có hiệu lực thi hành sau 45 ngày, kể từ ngày ký. Bãi bỏ Thông tư số 15/2007/TT-BLĐTBXH ngày 31 tháng 8 năm 2007 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện Nghị định số 86/2007/NĐ-CP ngày 28 tháng 5 năm 2007 của Chính phủ quy định quản lý lao động và tiền lương trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước sở hữu 100% vốn điều lệ.

Các chế độ tiền lương, tiền thưởng, thù lao quy định tại Thông tư này được thực hiện từ ngày 05 tháng 5 năm 2010.

2. Việc xây dựng đơn giá tiền lương và quỹ tiền lương năm 2010 thực hiện theo hướng dẫn tại Phụ lục số 1 ban hành kèm theo Thông tư này.

3. Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội làm chủ sở hữu có thể áp dụng các quy định tại Thông tư này.

Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc, đề nghị 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

Biểu mẫu số 1

Tên Chủ sở hữu.....

Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên.....

**TÌNH HÌNH SỬ DỤNG NĂM TRƯỚC VÀ
KẾ HOẠCH SỬ DỤNG LAO ĐỘNG NĂM:.....***Đơn vị tính: người*

Chỉ tiêu	Tình hình sử dụng lao động năm trước			Kế hoạch sử dụng lao động năm...
	Tổng số LĐ định mức	Tổng số LĐ thực tế có mặt ngày 31/12	Lao động thực tế sử dụng bình quân	Tổng số lao động cần sử dụng
1	2	3	4	5
I. Tổng số lao động: 1. Lao động quản lý 2. Lao động chuyên môn, phục vụ 3. Lao động trực tiếp sản xuất, kinh doanh 4. Lao động bổ sung II. Trình độ lao động: 1. Đại học trở lên: 2. Cao đẳng: 3. Trung học CN: 4. Sơ cấp: 5. Công nhân kỹ thuật: 6. Chưa đào tạo:				

....., ngày..... tháng..... năm.....

Người lập biểu
(Ký và ghi rõ họ tên, chức vụ)

Thủ trưởng đơn vị
(Ký tên, đóng dấu)

Biểu mẫu số 2a

Tên Chủ sở hữu.....

Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên.....

ĐƠN GIÁ TIỀN LƯƠNG NĂM.....

(Áp dụng đối với công ty tính đơn giá tiền lương theo tổng doanh thu hoặc tổng doanh thu trừ tổng chi phí chưa có lương hoặc lợi nhuận)

Số TT	Chỉ tiêu tính đơn giá tiền lương	Đơn vị tính	Số báo cáo năm trước (năm...)		Kế hoạch năm...
			Kế hoạch	Thực hiện	
1	2	3	4	5	6
I	Chỉ tiêu sản xuất kinh doanh				
1	Tổng doanh thu	Tr.đồng			
2	Tổng chi phí (chưa có lương)	Tr.đồng			
3	Lợi nhuận	Tr.đồng			
4	Tổng các khoản nộp ngân sách Nhà nước	Tr.đồng			
II	Đơn giá tiền lương				
1	Lao động định mức (1)	Người			
2	Lao động thực tế sử dụng BQ (1)	Người			
3	Hệ số lương theo cấp bậc công việc BQ (1)				
4	Hệ số phụ cấp BQ tính trong đơn giá (1)				
5	Mức lương tối thiểu của công ty lựa chọn (TL_{mincty})	1.000đ/th			
6	Phần chênh lệch tiền lương của cán bộ chuyên trách đoàn thể:	Tr.đồng			
7	Quỹ tiền lương tính thêm khi làm việc vào ban đêm tính trong đơn giá	Tr.đồng			
8	Đơn giá tiền lương				
9	Quỹ tiền lương năm kế hoạch theo đơn giá	Tr.đồng			
10	Quỹ phụ cấp, chế độ khác (nếu có) không được tính trong đơn giá (1)	Tr.đồng			

1	2	3	4	5	6
11	Quỹ tiền lương làm thêm giờ ngoài kế hoạch (1)	Tr.đồng			
12	Tổng quỹ tiền lương chung (9 + 10 + 11)	Tr.đồng			
13	NSLĐ BQ tính theo lao động định mức (2):	Tr.đ/năm			
14	NSLĐ BQ tính theo lao động TTSD BQ (2):	Tr.đ/năm			
15	Tiền lương BQ tính theo lao động định mức	1.000đ/th			
16	Tiền lương BQ tính theo lao động thực tế SDBQ	1.000đ/th			

Ghi chú: (1) Các chỉ tiêu này đều là chỉ tiêu tổng hợp, công ty phải có thuyết minh chi tiết các chỉ tiêu này cho năm kế hoạch.

(2) Năng suất lao động được tính theo chỉ tiêu tính đơn giá tiền lương.

....., ngày..... tháng..... năm.....

Người lập biểu
(Ký và ghi rõ họ tên, chức vụ)

Thủ trưởng đơn vị
(Ký tên, đóng dấu)

Biểu mẫu số 2b**Tên Chủ sở hữu.....****Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên.....****ĐƠN GIÁ TIỀN LƯƠNG NĂM.....***(Áp dụng đối với công ty tính đơn giá tiền lương theo đơn vị sản phẩm)*

Số TT	Chỉ tiêu tính đơn giá tiền lương	Đơn vị tính	Số báo cáo năm trước (năm...)		Kế hoạch năm...
			Kế hoạch	Thực hiện	
1	2	3	4	5	6
I	Chỉ tiêu sản xuất kinh doanh				
1	Tổng sản phẩm (kể cả quy đổi)				
2	Tổng doanh thu	Tr.đồng			
3	Tổng chi phí (chưa có lương)	Tr.đồng			
4	Lợi nhuận	Tr.đồng			
5	Tổng các khoản nộp ngân sách Nhà nước	Tr.đồng			
II	Đơn giá tiền lương				
1	Định mức lao động				
2	Lao động định mức (1)	Người			
3	Lao động thực tế sử dụng BQ (1)	Người			
4	Hệ số lương theo cấp bậc công việc BQ (1)				
5	Hệ số phụ cấp BQ tính trong đơn giá (1)				
6	Mức lương tối thiểu của công ty lựa chọn (TL _{mincty})	1.000đ/th			
7	Phần chênh lệch tiền lương của cán bộ chuyên trách đoàn thể:	Tr.đồng			
8	Quỹ tiền lương tính thêm khi làm việc vào ban đêm tính trong đơn giá	Tr.đồng			
9	Đơn giá tiền lương				
10	Quỹ tiền lương năm kế hoạch theo đơn giá	Tr.đồng			
11	Quỹ tiền lương bổ sung (1)	Tr.đồng			

1	2	3	4	5	6
12	Quỹ phụ cấp, chế độ khác (nếu có) không được tính trong đơn giá (1)	Tr.đồng			
13	Quỹ tiền lương làm thêm giờ ngoài kế hoạch (1)	Tr.đồng			
14	Quỹ tiền lương làm việc vào ban đêm ngoài đơn giá (1)	Tr.đồng			
15	Tổng quỹ tiền lương chung (9 + 10 + 11 + 12 + 13)	Tr.đồng			
16	NSLĐ BQ theo sản phẩm tính theo lao động định mức:	Tr.đ/năm			
17	NSLĐ BQ theo sản phẩm tính theo lao động TTSD BQ:	Tr.đ/năm			
18	Tiền lương BQ tính theo lao động định mức	1.000đ/th			
19	Tiền lương BQ tính theo lao động thực tế SDBQ	1.000đ/th			

Ghi chú: (1) Các chỉ tiêu này đều là chỉ tiêu tổng hợp, công ty phải có giải trình và thuyết minh chi tiết các chỉ tiêu này cho năm kế hoạch.

....., ngày..... tháng..... năm.....

Người lập biểu
(Ký và ghi rõ họ tên, chức vụ)

Thủ trưởng đơn vị
(Ký tên, đóng dấu)

Biểu mẫu số 3

Tên Chủ sở hữu.....
Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên.....

BÁO CÁO

**Tiền lương, thù lao, tiền thưởng của thành viên Hội đồng thành viên,
 Chủ tịch công ty, Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc,
 Phó giám đốc, Kế toán trưởng và Kiểm soát viên năm:.....**

STT	Chỉ tiêu tính tiền lương, thù lao, tiền thưởng	Đơn vị tính	Số báo cáo năm trước (năm...)		Kế hoạch năm...
			Kế hoạch	Thực hiện	
I	Chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh				
1	- Tổng sản phẩm (kể cả quy đổi)				
2	- Tổng doanh thu	Tr.đồng			
3	- Tổng chi phí (chưa có lương)	Tr.đồng			
4	- Tổng các khoản nộp ngân sách NN	Tr.đồng			
5	- Lợi nhuận	Tr.đồng			
II	Tiền lương, thù lao, tiền thưởng				
1	Số thành viên chuyên trách HĐQT, Chủ tịch công ty và Kiểm soát viên chuyên trách	Người			
2	Số thành viên không chuyên trách HĐQT, Chủ tịch công ty và Kiểm soát viên không chuyên trách	Người			
3	TGD, GD, PTGD, PGD, KTT	Người			
4	Hạng công ty được xếp				
5	Hệ số lương bình quân (1)				
6	Hệ số phụ cấp bình quân (nếu có)				
7	Mức lương tối thiểu của công ty lựa chọn (TL_{mincty})				
8	Hệ số điều chỉnh quỹ tiền lương				

STT	Chỉ tiêu tính tiền lương, thù lao, tiền thưởng	Đơn vị tính	Số báo cáo năm trước (năm...)		Kế hoạch năm...
			Kế hoạch	Thực hiện	
9	Tỷ lệ thù lao BQ so với tiền lương	%			
10	Quỹ tiền lương	Tr.đồng			
11	Quỹ thù lao	Tr.đồng			
12	Quỹ tiền thưởng	Tr.đồng			
13	Tiền lương bình quân (2)	1.000đ/thg			
14	Thu nhập bình quân (3)	1.000đ/thg			

Ghi chú: (1) Hệ số lương của thành viên chuyên trách HĐTV, Chủ tịch công ty và Kiểm soát viên chuyên trách, TGD, GD, PTGD, PGD, KTT

(2) Tiền lương bình quân của thành viên chuyên trách HĐTV, Chủ tịch công ty, Kiểm soát viên chuyên trách, Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó giám đốc và Kế toán trưởng.

(3) Thu nhập bình quân của thành viên chuyên trách HĐTV, Chủ tịch công ty, Kiểm soát viên chuyên trách, Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó giám đốc và Kế toán trưởng (gồm tiền lương và tiền thưởng)

....., ngày..... tháng..... năm.....

Người lập biểu
(Ký và ghi rõ họ tên, chức vụ)

Thủ trưởng đơn vị
(Ký tên, đóng dấu)

Ghi chú: (1) Chủ sở hữu là các Bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu được chuyển đổi từ Tổng công ty Đầu tư và Kinh doanh vốn nhà nước, công ty mẹ trong Tập đoàn kinh tế nhà nước, Tổng công ty nhà nước hạng đặc biệt.

....., ngày:..... tháng..... năm.....

Thủ trưởng đơn vị
(Ký tên, đóng dấu)

Người lập biểu
(Ký và ghi rõ họ tên, chức vụ)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
3	-----														
4	-----														
Tổng cộng:															

Ghi chú: (1) Chủ sở hữu là các Bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu được chuyển đổi từ Tổng công ty Dầu tư và Kinh doanh vốn nhà nước, công ty mẹ trong Tập đoàn kinh tế nhà nước, Tổng công ty nhà nước hạng đặc biệt.

(2) Số thành viên HĐQT, Chủ tịch Cty, TGD, GD, PTGD, PGD, KTT, KSV được tính theo số bình quân trong năm.

(3) Quỹ tiền lương, quỹ thù lao, quỹ tiền thưởng được hưởng trong năm (bao gồm phần tạm ứng và phần còn lại được hưởng theo quy định).

....., ngày..... tháng..... năm.....

Thủ trưởng đơn vị
(Ký tên, đóng dấu)

Người lập biểu

(Ký và ghi rõ họ tên, chức vụ)

Phụ lục số 1
XÁC ĐỊNH ĐƠN GIÁ TIỀN LƯƠNG, QUỸ TIỀN LƯƠNG,
THÙ LAO NĂM 2010

(Ban hành kèm theo Thông tư số 27/2010/TT-BLĐTBXH ngày 14 tháng 9 năm 2010 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)

I. Các chỉ tiêu nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh

1. Các chỉ tiêu nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh để xác định kế hoạch đơn giá tiền lương, quỹ tiền lương và thù lao năm 2010, bao gồm:

- Tổng doanh thu;
- Tổng doanh thu trừ tổng chi phí (chưa có lương);
- Lợi nhuận.
- Tổng sản phẩm, kể cả sản phẩm quy đổi tiêu thụ.

2. Các chỉ tiêu nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh để xác định kế hoạch đơn giá tiền lương, quỹ tiền lương và thù lao năm 2010 nêu trên do công ty xây dựng theo quy định của Nhà nước và được tính chung cho cả năm 2010.

II. Xác định đơn giá tiền lương, quỹ tiền lương và thù lao của viên chức quản lý năm 2010

1. Về đơn giá tiền lương:

1.1. Đơn giá tiền lương kế hoạch năm 2010 của Công ty được tính theo công thức chung như sau:

$$Vđg = \frac{Vđg_1 \times T_1 + Vđg_2 \times T_2 + Vđg_3 \times T_3}{T_1 + T_2 + T_3} \quad (18)$$

Trong đó:

- Vđg: Đơn giá tiền lương năm 2010 của Công ty.

- Vđg₁: Đơn giá tiền lương trong thời gian từ 01/01/2010 đến ngày chuyển đổi thành Công ty TNHH 1 thành viên. Các chỉ tiêu lao động, tiền lương để tính đơn giá tiền lương (gồm Lao động định biên, mức lương tối thiểu của công ty lựa chọn, hệ số lương theo cấp bậc công việc bình quân, hệ số phụ cấp bình quân, tiền lương của cán bộ chuyên trách đoàn thể, tiền lương tính thêm khi làm việc vào ban đêm) và phương pháp tính đơn giá tiền lương theo các công thức quy định tại khoản 1 và khoản 2, mục III Thông tư số 07/2005/TT-BLĐTBXH ngày 05 tháng 01 năm 2005 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

- $V_{đg_2}$: Đơn giá tiền lương trong thời gian từ khi chuyển đổi thành công ty TNHH 1 thành viên đến trước ngày 05 tháng 5 năm 2010. Các chỉ tiêu lao động, tiền lương để tính đơn giá tiền lương và phương pháp tính đơn giá tiền lương theo các công thức quy định tại khoản 2, mục III Thông tư số 15/2007/TT-BLĐTBXH ngày 31 tháng 8 năm 2007 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

- $V_{đg_3}$: Đơn giá tiền lương từ ngày 05 tháng 5 đến ngày 31 tháng 12 năm 2010. Các chỉ tiêu lao động, tiền lương để tính đơn giá tiền lương và phương pháp tính đơn giá tiền lương theo quy định tại Điều 6 Thông tư số 27/2010/TT-BLĐTBXH ngày 14 tháng 9 năm 2010 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

- T_1, T_2, T_3 là thời gian tương ứng với đơn giá tiền lương $V_{đg_1}, V_{đg_2}, V_{đg_3}$ được tính theo tháng. Trường hợp có số ngày lẻ dưới 15 ngày thì không tính, nếu lẻ từ 15 ngày trở lên thì làm tròn bằng một tháng.

1.2. Áp dụng công thức chung (18) để xác định đơn giá tiền lương kế hoạch năm 2010 đối với từng trường hợp như sau:

a) Đối với Công ty TNHH 1 thành viên được chuyển đổi từ công ty nhà nước trước ngày 05 tháng 5 năm 2010 thì các thành phần để tính đơn giá tiền lương theo công thức (18), gồm: $V_{đg_1}, V_{đg_2}, V_{đg_3}, T_1, T_2, T_3$;

b) Đối với Công ty TNHH 1 thành viên được chuyển đổi từ công ty nhà nước từ ngày 05 tháng 5 năm 2010 trở đi thì các thành phần để tính đơn giá tiền lương theo công thức (18), gồm: $V_{đg_1}, V_{đg_3}, T_1, T_3$ (không bao gồm $V_{đg_2}$ và T_2);

c) Đối với Công ty TNHH 1 thành viên được thành lập mới trước ngày 05 tháng 5 năm 2010 thì các thành phần để tính đơn giá tiền lương theo công thức (18), gồm: $V_{đg_2}, V_{đg_3}, T_2, T_3$ (không bao gồm $V_{đg_1}$ và T_1);

d) Đối với Công ty TNHH 1 thành viên thành lập mới từ ngày 05 tháng 5 năm 2010 trở đi thì các thành phần để tính đơn giá tiền lương theo công thức (18), gồm: $V_{đg_3}, T_3$ (không bao gồm $V_{đg_1}, V_{đg_2}, T_1$ và T_2).

2. Về quỹ tiền lương, thù lao của viên chức quản lý:

2.1. Quỹ tiền lương (gồm tiền lương, phụ cấp hoặc thù lao) kế hoạch của viên chức quản lý năm 2010 được tính theo công thức chung như sau:

$$V_{khql} = V_{khql1} + V_{khql2} + V_{khql3} \quad (19)$$

Trong đó:

- V_{khql} : Quỹ tiền lương kế hoạch của viên chức quản lý năm 2010.
- V_{khql1} : Quỹ tiền lương kế hoạch (gồm tiền lương và phụ cấp trách nhiệm) trong thời gian từ 01/01/2010 đến ngày chuyển đổi thành Công ty TNHH 1 thành viên.

Các chỉ tiêu lao động, tiền lương để tính quỹ tiền lương (gồm Số viên chức quản lý chuyên trách, số viên chức quản lý không chuyên trách, hệ số lương và hệ số phụ cấp bình quân, mức lương tối thiểu của công ty lựa chọn, hệ số điều chỉnh tăng thêm quỹ tiền lương kế hoạch) và công thức tính quỹ tiền lương theo quy định tại khoản 1, mục III Thông tư số 08/2005/TT-BLĐTBXH ngày 05 tháng 01 năm 2005 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

- $V_{\text{khq}2}$: Quỹ tiền lương kế hoạch (gồm tiền lương và phụ cấp trách nhiệm) trong thời gian từ khi chuyển đổi thành công ty TNHH 1 thành viên đến trước ngày 5 tháng 5 năm 2010. Các chỉ tiêu lao động, tiền lương để tính quỹ tiền lương và công thức tính quỹ tiền lương theo quy định tại khoản 2, mục B Thông tư số 15/2007/TT-BLĐTBXH ngày 31 tháng 8 năm 2007 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

- $V_{\text{khq}3}$: Quỹ tiền lương kế hoạch (gồm tiền lương và thù lao) trong thời gian từ ngày 05 tháng 5 đến ngày 31 tháng 12 năm 2010. Các chỉ tiêu lao động, tiền lương để tính quỹ tiền lương và công thức tính quỹ tiền lương theo quy định tại khoản 1 Điều 12 và khoản 1 Điều 13 Thông tư số 27/2010/TT-BLĐTBXH ngày 14 tháng 9 năm 2010 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Khi xác định quỹ tiền lương kế hoạch $V_{\text{khq}1}$, $V_{\text{khq}2}$, $V_{\text{khq}3}$ theo các công thức tính quỹ tiền lương quy định tại Thông tư số 08/2005/TT-BLĐTBXH, Thông tư số 15/2007/TT-BLĐTBXH và Thông tư số 27/2010/TT-BLĐTBXH nêu trên, thì thay thế chỉ số “12 tháng” trong các công thức bằng chỉ số T_1 , T_2 , T_3 (là thời gian tương ứng với quỹ tiền lương kế hoạch $V_{\text{khq}1}$, $V_{\text{khq}2}$, $V_{\text{khq}3}$ được tính theo tháng. Trường hợp có số ngày lẻ dưới 15 ngày thì không tính, nếu lẻ từ 15 ngày trở lên thì làm tròn bằng một tháng).

2.2. Áp dụng công thức chung (19) để xác định quỹ tiền lương kế hoạch năm 2010 đối với từng trường hợp như sau:

a) Đối với Công ty TNHH 1 thành viên được chuyển đổi từ công ty nhà nước trước ngày 05 tháng 5 năm 2010 thì các thành phần để xác định quỹ tiền lương kế hoạch theo công thức (19), gồm: $V_{\text{khq}1}$, $V_{\text{khq}2}$, $V_{\text{khq}3}$. Đối tượng được hưởng quỹ tiền lương kế hoạch năm 2010 như sau:

- Thời gian từ 01/01/2010 đến ngày chuyển đổi thành Công ty TNHH 1 thành viên (T_1), gồm: Các thành viên Hội đồng quản trị, Tổng giám đốc, Giám đốc (các chức danh Phó Tổng giám đốc, Phó Giám đốc hưởng quỹ tiền lương theo đơn giá tiền lương).

- Thời gian từ khi chuyển đổi thành công ty TNHH 1 thành viên đến trước ngày 05 tháng 5 năm 2010 (T_2), gồm: Các thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch

công ty, Tổng giám đốc, Giám đốc và Kiểm soát viên (các chức danh Phó Tổng giám đốc, Phó Giám đốc hưởng quỹ tiền lương theo đơn giá tiền lương).

- Thời gian từ ngày 05 tháng 5 đến ngày 31 tháng 12 năm 2010 (T_3), gồm: Các thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó Giám đốc và Kiểm soát viên.

b) Đối với Công ty TNHH 1 thành viên được chuyển đổi từ công ty nhà nước từ ngày 05 tháng 5 năm 2010 trở đi thì các thành phần để xác định quỹ tiền lương kế hoạch theo công thức (19), gồm: V_{khq11} , V_{khq13} (không bao gồm V_{khq12}). Đối tượng được hưởng quỹ tiền lương kế hoạch năm 2010 như sau:

- Thời gian từ 01/01/2010 đến ngày 05 tháng 5 năm 2010 (T_1), gồm: Các thành viên Hội đồng quản trị, Tổng giám đốc, Giám đốc (các chức danh Phó Tổng giám đốc, Phó Giám đốc hưởng quỹ tiền lương theo đơn giá tiền lương).

- Thời gian từ ngày 05 tháng 5 đến ngày 31 tháng 12 năm 2010 (T_3), gồm: Các thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó Giám đốc và Kiểm soát viên.

c) Đối với Công ty TNHH 1 thành viên được thành lập mới trước ngày 05 tháng 5 năm 2010 thì các thành phần để xác định quỹ tiền lương kế hoạch theo công thức (19), gồm: V_{khq12} , V_{khq13} (không bao gồm V_{khq11}). Đối tượng được hưởng quỹ tiền lương kế hoạch năm 2010 như sau:

- Thời gian trước ngày 05 tháng 5 năm 2010 (T_2), gồm: Các thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng giám đốc, Giám đốc và Kiểm soát viên (các chức danh Phó Tổng giám đốc, Phó Giám đốc hưởng quỹ tiền lương theo đơn giá tiền lương).

- Thời gian từ ngày 05 tháng 5 đến ngày 31 tháng 12 năm 2010 (T_3), gồm: Các thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó Giám đốc và Kiểm soát viên.

d) Đối với Công ty TNHH 1 thành viên thành lập mới từ ngày 05 tháng 5 năm 2010 trở đi thì thành phần để xác định quỹ tiền lương kế hoạch theo công thức (19), gồm: V_{khq13} (không bao gồm V_{khq11} , V_{khq12}). Đối tượng được hưởng quỹ tiền lương kế hoạch năm 2010, gồm: Các thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó Giám đốc và Kiểm soát viên.

Trường hợp Công ty đã xây dựng và đăng ký kế hoạch đơn giá tiền lương và quỹ tiền lương của viên chức quản lý năm 2010 thì căn cứ vào hướng dẫn tại phụ lục này để điều chỉnh lại đơn giá tiền lương, quỹ tiền lương, thù lao năm 2010 và báo cáo chủ sở hữu theo quy định của Nhà nước./.