

TPĐT(2)

CHÍNH PHỦ

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

Số: 53/2016/NĐ-CP

Hà Nội, ngày 13 tháng 6 năm 2016

CÔNG THÔNG TIN ĐIỆN TỬ CHÍNH PHỦ	
ĐẾN	Giờ: ...
	Ngày: 15/6/2016

NGHỊ ĐỊNH

**Quy định về lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng
đối với công ty có cổ phần, vốn góp chi phối của Nhà nước**

Căn cứ Luật tổ chức Chính phủ ngày 19 tháng 6 năm 2015;

Căn cứ Bộ luật lao động ngày 18 tháng 6 năm 2012;

Căn cứ Luật doanh nghiệp ngày 26 tháng 11 năm 2014;

Căn cứ Luật quản lý, sử dụng vốn Nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp ngày 26 tháng 11 năm 2014;

Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

Chính phủ ban hành Nghị định quy định về lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với công ty có cổ phần, vốn góp chi phối của Nhà nước.

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Nghị định này quy định một số nội dung về lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng để người đại diện phần vốn nhà nước tham gia, biểu quyết tại cuộc họp của Hội đồng quản trị, Đại hội cổ đông đối với công ty cổ phần do Nhà nước nắm giữ trên 50% vốn điều lệ, cuộc họp của Hội đồng thành viên đối với công ty trách nhiệm hữu hạn từ hai thành viên trở lên có vốn góp của Nhà nước chiếm trên 50% vốn điều lệ (sau đây gọi chung là công ty).

Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Người được cơ quan đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước ủy quyền bằng văn bản để thực hiện quyền, trách nhiệm của đại diện chủ sở hữu nhà nước đối với phần vốn nhà nước đầu tư tại công ty (sau đây gọi là người đại diện vốn nhà nước).

2. Bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương hoặc tổ chức được thành lập theo quy định của pháp luật được Chính phủ giao thực hiện quyền, trách nhiệm của đại diện chủ sở hữu đối với phần vốn nhà nước đầu tư tại công ty (sau đây gọi chung là cơ quan đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước).

3. Cơ quan, tổ chức và cá nhân khác có liên quan đến việc thực hiện các quy định tại Nghị định này.

Điều 3. Nguyên tắc quản lý lao động, tiền lương, thù lao và tiền thưởng

1. Chính sách lao động, tiền lương đối với công ty do công ty quyết định trên cơ sở quy định của pháp luật và Điều lệ công ty.

2. Tiền lương, tiền thưởng của người lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng của thành viên Hội đồng thành viên hoặc thành viên Hội đồng quản trị, Tổng Giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng Giám đốc, Phó Giám đốc, Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên và Kế toán trưởng (sau đây gọi chung là người quản lý công ty) gắn với năng suất lao động và hiệu quả sản xuất, kinh doanh của công ty.

3. Việc quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với công ty thông qua cơ quan đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước và người đại diện phần vốn nhà nước theo quy định của pháp luật.

Điều 4. Về lao động

1. Công ty phải xây dựng kế hoạch lao động hằng năm làm cơ sở để tuyển dụng, sử dụng lao động.

2. Kế hoạch lao động được xây dựng dựa trên kế hoạch sản xuất, kinh doanh, định mức lao động tiên tiến, tổ chức bộ máy và cơ cấu lao động gián tiếp tinh gọn, hợp lý.

3. Kế hoạch lao động hằng năm do Hội đồng quản trị hoặc Hội đồng thành viên phê duyệt trước khi thực hiện; việc tuyển dụng, bố trí, sử dụng lao động thực hiện công khai, minh bạch, theo quy định của pháp luật và quy chế tuyển dụng, sử dụng lao động, Điều lệ của công ty.

4. Đối với trường hợp tuyển dụng lao động vượt quá nhu cầu sử dụng, dẫn đến dư thừa phải chấm dứt hợp đồng lao động, làm tăng chi phí của công ty thì người tuyển dụng lao động phải chịu trách nhiệm trước Hội đồng quản trị hoặc Hội đồng thành viên của công ty.

Điều 5. Về tiền lương của người lao động

1. Quỹ tiền lương kế hoạch của người lao động được xác định dựa trên số lao động kế hoạch và mức tiền lương bình quân kế hoạch theo khoản 2 Điều này.

2. Mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định căn cứ vào mức tiền lương trong hợp đồng lao động, mức tiền lương bình quân thực hiện theo kết quả sản xuất, kinh doanh của năm trước liền kề và gắn với chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh kế hoạch của công ty như sau:

a) Đối với công ty có lợi nhuận thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định trên cơ sở mức tiền lương bình quân thực hiện theo kết quả sản xuất, kinh doanh của năm trước liền kề gắn với mức tăng/giảm năng suất lao động kế hoạch so với thực hiện năm trước liền kề, đảm bảo mức tăng tiền lương bình quân phải thấp hơn mức tăng năng suất lao động bình quân.

b) Đối với công ty không có lợi nhuận hoặc lỗ (trừ các trường hợp khách quan quy định tại Điều 7 Nghị định này) thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định bằng mức tiền lương bình quân trong hợp đồng lao động và tiền lương của ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương, tiền lương trả thêm khi làm việc vào ban đêm, khi làm thêm giờ theo quy định của Bộ luật lao động.

3. Căn cứ quỹ tiền lương kế hoạch, tùy theo điều kiện thực tế, công ty xác định đơn giá tiền lương để điều hành hoạt động sản xuất, kinh doanh và tạm ứng tiền lương cho người lao động.

4. Quỹ tiền lương thực hiện được xác định trên cơ sở quỹ tiền lương kế hoạch và mức độ thực hiện các chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh.

5. Công ty xây dựng quy chế trả lương và phân phối tiền lương cho người lao động gắn với mức độ đóng góp, hiệu quả thực hiện công việc của người lao động.

Điều 6. Về tiền lương, thù lao của người quản lý công ty

1. Quỹ tiền lương kế hoạch của người quản lý công ty chuyên trách được xác định dựa trên số lượng người quản lý công ty chuyên trách và mức tiền lương bình quân kế hoạch theo khoản 2 và khoản 3 Điều này.

2. Mức tiền lương bình quân kế hoạch đối với người quản lý công ty chuyên trách là người đại diện phần vốn nhà nước được xác định trên cơ sở mức tiền lương bình quân thực hiện năm trước liền kề gắn với việc bảo toàn và phát triển vốn của doanh nghiệp, bảo đảm tiền lương và thu nhập của người lao động, thực hiện đầy đủ nghĩa vụ, trách nhiệm đối với người lao động và nhà nước theo quy định của pháp luật, các chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh kế hoạch và bảo đảm tối đa không quá 36 triệu đồng/tháng (gọi là mức lương cơ bản, khi Chính phủ điều chỉnh mức lương cơ bản thì thực hiện theo quy định mới của Chính phủ) đối với công ty có lợi nhuận kế

hoạch dưới 50 tỷ đồng. Trường hợp công ty có lợi nhuận kế hoạch từ 50 tỷ đồng trở lên thì áp dụng hệ số điều chỉnh tăng thêm tiền lương so với mức lương cơ bản như sau:

a) Hệ số điều chỉnh tăng thêm tối đa bằng 0,5 đối với công ty có lợi nhuận từ 50 tỷ đến dưới 100 tỷ đồng.

b) Hệ số điều chỉnh tăng thêm tối đa bằng 1,0 đối với công ty thuộc lĩnh vực ngân hàng, tài chính, viễn thông có lợi nhuận từ 100 tỷ đến dưới 500 tỷ đồng, công ty thuộc lĩnh vực khai thác và chế biến dầu khí, khoáng sản, điện, thương mại, dịch vụ có lợi nhuận từ 100 tỷ đến dưới 300 tỷ đồng, công ty thuộc lĩnh vực còn lại có lợi nhuận từ 100 tỷ đến dưới 200 tỷ đồng.

c) Hệ số điều chỉnh tăng thêm tối đa bằng 1,5 đối với công ty thuộc lĩnh vực ngân hàng, tài chính, viễn thông có lợi nhuận từ 500 tỷ đến dưới 1.000 tỷ đồng, công ty thuộc lĩnh vực khai thác và chế biến dầu khí, khoáng sản, điện, thương mại, dịch vụ có lợi nhuận từ 300 tỷ đến dưới 700 tỷ đồng, công ty thuộc lĩnh vực còn lại có lợi nhuận từ 200 tỷ đến dưới 500 tỷ đồng.

d) Hệ số điều chỉnh tăng thêm tối đa bằng 2,0 đối với công ty thuộc lĩnh vực ngân hàng, tài chính, viễn thông có lợi nhuận từ 1.000 tỷ đến dưới 1.500 tỷ đồng, công ty thuộc lĩnh vực khai thác và chế biến dầu khí, khoáng sản, điện, thương mại, dịch vụ có lợi nhuận từ 700 tỷ đến dưới 1.000 tỷ đồng, công ty thuộc lĩnh vực còn lại có lợi nhuận từ 500 tỷ đến dưới 700 tỷ đồng.

đ) Hệ số điều chỉnh tăng thêm tối đa bằng 2,5 đối với công ty thuộc lĩnh vực ngân hàng, tài chính, viễn thông có lợi nhuận từ 1.500 tỷ đồng trở lên, công ty thuộc lĩnh vực khai thác và chế biến dầu khí, khoáng sản, điện, thương mại, dịch vụ có lợi nhuận từ 1.000 tỷ đồng trở lên, công ty thuộc lĩnh vực còn lại có lợi nhuận từ 700 tỷ đồng trở lên.

Đối với trường hợp công ty có quy mô, lợi nhuận lớn hơn nhiều so với giới hạn quy định nêu trên hoặc do tính chất hoạt động trong một số lĩnh vực đặc thù cần phải khuyến khích lao động quản lý thì được xem xét, áp dụng cao hơn tối đa không quá 10% so với hệ số tăng thêm tiền lương quy định tại khoản 2 Điều này.

3. Mức tiền lương bình quân kế hoạch đối với người quản lý công ty chuyên trách không phải là người đại diện phần vốn nhà nước được xác định trên cơ sở vị trí công việc, bảo đảm cân đối hợp lý với tiền lương của các chức danh tương tự trên thị trường và tiền lương của người đại diện phần vốn nhà nước tại công ty.

4. Quỹ tiền lương thực hiện của người quản lý công ty chuyên trách được căn cứ vào quỹ tiền lương kế hoạch, các chỉ tiêu quy định tại khoản 2, khoản 3 Điều này và mức độ hoàn thành lợi nhuận kế hoạch, trong đó nếu lợi nhuận thực