

CHÍNH PHỦ

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: 51/2013/NĐ-CP

Hà Nội, ngày 14 tháng 5 năm 2013

CỔNG THÔNG TIN ĐIỆN TỬ CHÍNH PHỦ	
ĐẾN	Số: 4894.....
	Ngày: 15/5.....

NGHỊ ĐỊNH

Quy định chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Kiểm soát viên, Tổng giám đốc hoặc Giám đốc, Phó tổng giám đốc hoặc Phó giám đốc, Kế toán trưởng trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu

Căn cứ Luật tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001;

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

Căn cứ Luật doanh nghiệp ngày 29 tháng 11 năm 2005;

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

Chính phủ ban hành Nghị định quy định chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Kiểm soát viên, Tổng giám đốc hoặc Giám đốc, Phó tổng giám đốc hoặc Phó giám đốc, Kế toán trưởng trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu.

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Nghị định này quy định chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với Chủ tịch và thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Kiểm soát viên, Tổng giám đốc hoặc Giám đốc, Phó tổng giám đốc hoặc Phó giám đốc, Kế toán trưởng trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu (sau đây gọi tắt là công ty).

Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Chủ tịch và thành viên chuyên trách Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty chuyên trách, Kiểm soát viên chuyên trách, Tổng giám đốc hoặc Giám đốc, Phó tổng giám đốc hoặc Phó giám đốc, Kế toán trưởng (sau đây gọi chung là viên chức quản lý chuyên trách).

Viên chức quản lý chuyên trách nêu tại Khoản 1 Điều này không bao gồm Tổng giám đốc hoặc Giám đốc, Phó tổng giám đốc hoặc Phó giám đốc, Kế toán trưởng làm việc theo hợp đồng lao động.

2. Chủ tịch và thành viên không chuyên trách Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty không chuyên trách, Kiểm soát viên không chuyên trách (sau đây gọi chung là viên chức quản lý không chuyên trách).

3. Cơ quan, tổ chức được phân công, phân cấp thực hiện các quyền và nghĩa vụ của chủ sở hữu đối với công ty (sau đây gọi chung là chủ sở hữu).

Điều 3. Xếp lương đối với viên chức quản lý chuyên trách

Viên chức quản lý chuyên trách tiếp tục được xếp lương theo hạng công ty quy định tại Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định này làm căn cứ đóng, hưởng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và giải quyết các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật cho đến khi Chính phủ có quy định mới.

Điều 4. Nguyên tắc xác định, trả tiền lương, thù lao, tiền thưởng

1. Tiền lương đối với viên chức quản lý chuyên trách được xác định và trả lương gắn với hiệu quả sản xuất, kinh doanh, kết quả quản lý, điều hành hoặc kiểm soát và có khống chế mức hưởng tối đa.

2. Thù lao đối với viên chức quản lý không chuyên trách tại công ty được tính theo công việc và thời gian làm việc, nhưng không vượt quá 20% tiền lương của viên chức quản lý chuyên trách; đối với viên chức quản lý được cử đại diện vốn góp ở nhiều công ty, doanh nghiệp khác thì khoản thù lao do công ty, doanh nghiệp khác trả được nộp về công ty để chi trả theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ, nhưng tối đa không vượt quá 50% mức tiền lương thực tế được hưởng tại công ty. Phần còn lại (nếu có) được hạch toán vào thu nhập khác của công ty.

3. Quỹ tiền lương, thù lao của viên chức quản lý được xác định theo năm, tách riêng với quỹ tiền lương của người lao động, do công ty xây dựng và trình chủ sở hữu phê duyệt. Hàng tháng, viên chức quản lý được tạm ứng bằng 80% của số tiền lương, thù lao tạm tính cho tháng đó; số 20% còn lại được quyết toán và chi trả vào cuối năm.

4. Tiền lương, thù lao của viên chức quản lý 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.

5. Tiền thưởng của viên chức quản lý được xác định theo năm tương ứng với hiệu quả sản xuất, kinh doanh, kết quả quản lý, điều hành hoặc kiểm soát, được trả một phần vào cuối năm, phần còn lại sau khi kết thúc nhiệm kỳ.

6. Tiền lương, tiền thưởng, thù lao của Kiểm soát viên xác định theo quy định tại Nghị định này phải được trích nộp cho chủ sở hữu để hình thành quỹ chung, trên cơ sở đó chủ sở hữu chi trả cho Kiểm soát viên theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao. Đối với Kiểm soát viên tài chính tại tập đoàn kinh tế nhà nước thì trích nộp cho Bộ Tài chính để đánh giá, chi trả.

Điều 5. Xác định quỹ tiền lương, thù lao kế hoạch

Căn cứ kế hoạch sản xuất, kinh doanh hàng năm và dự kiến mức độ thực hiện các chỉ tiêu theo Điều 6 Nghị định này, công ty quyết định quỹ tiền lương, thù lao kế hoạch để tạm ứng cho viên chức quản lý.

Điều 6. Xác định quỹ tiền lương, thù lao thực hiện

1. Quỹ tiền lương thực hiện được xác định trên cơ sở số viên chức quản lý chuyên trách và mức tiền lương bình quân thực hiện.

2. Mức tiền lương bình quân thực hiện để tính quỹ tiền lương được xác định trên cơ sở mức lương quy định tại Phụ lục II ban hành kèm theo Nghị định này (sau đây gọi tắt là mức lương cơ bản) gắn với việc thực hiện các chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh trong năm như sau:

a) Công ty bảo toàn và phát triển vốn nhà nước, nộp ngân sách theo quy định, lợi nhuận thực hiện trong năm cao hơn lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề và bảo đảm được năng suất lao động không giảm so với thực hiện của năm trước liền kề thì được tăng thêm mức tiền lương bình quân thực hiện, nhưng tối đa bằng 0,5 lần mức lương cơ bản.

b) Công ty bảo toàn và phát triển vốn nhà nước, nộp ngân sách theo quy định, lợi nhuận thực hiện trong năm bằng lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân thực hiện bằng mức lương cơ bản. Trường hợp lợi nhuận thực hiện trong năm thấp hơn lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề hoặc không có lợi nhuận thì mức tiền lương bình quân thực hiện phải thấp hơn mức lương cơ bản.

Đối với công ty thực hiện sản phẩm, dịch vụ công ích do Nhà nước đặt hàng hoặc công ty hoạt động không vì mục tiêu lợi nhuận thì chỉ tiêu lợi nhuận được thay bằng chỉ tiêu khối lượng sản phẩm, dịch vụ, nhiệm vụ.

c) Công ty lỗ thì mức tiền lương bình quân thực hiện bằng mức tiền lương chế độ tính trên cơ sở hệ số lương theo Điều 3 Nghị định này và mức lương cơ sở.

Khi xác định mức tiền lương bình quân thực hiện theo quy định tại điểm a và điểm b nêu trên, trường hợp lợi nhuận thực hiện trong năm bằng hoặc cao hơn lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề, nhưng mức tiền lương bình quân thực hiện thấp hơn mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề thì được tính bằng mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề (quy định này không áp dụng để tính mức tiền lương thực hiện năm 2013).

3. Quỹ thù lao thực hiện của viên chức quản lý không chuyên trách được tính trên cơ sở số viên chức quản lý không chuyên trách, thời gian làm việc và mức thù lao theo Khoản 2 Điều 4 Nghị định này.

4. Khi xác định quỹ tiền lương, thù lao theo quy định tại Khoản 1, 2 và Khoản 3 Điều này, công ty được loại trừ các yếu tố khách quan ảnh hưởng đến lợi nhuận thực hiện, bao gồm: Nhà nước có quyết định can thiệp để bình ổn thị trường, ưu đãi thuế thu nhập doanh nghiệp, tăng hoặc giảm vốn nhà nước, tăng khấu hao để thu hồi vốn nhanh; công ty thực hiện sản phẩm,

dịch vụ do Nhà nước định giá hoặc quản lý giá, thực hiện chương trình an sinh xã hội theo quy định của Chính phủ, đầu tư mới, mở rộng sản xuất, kinh doanh, chênh lệch trả thưởng thực tế so với thực hiện của năm trước liền kề đối với công ty kinh doanh xổ số.

5. Căn cứ quỹ tiền lương, thù lao thực hiện và quỹ tiền lương, thù lao đã tạm ứng cho viên chức quản lý theo Điều 5 Nghị định này, công ty xác định phần tiền lương, thù lao còn lại được hưởng. Trường hợp đã tạm ứng vượt quá quỹ tiền lương, thù lao thực hiện thì phải hoàn trả phần tiền lương, thù lao đã chi vượt ngay trong năm.

Điều 7. Quỹ tiền thưởng

1. Quỹ tiền thưởng hàng năm của viên chức quản lý chuyên trách và không chuyên trách thực hiện theo Quy chế quản lý tài chính, quy chế giám sát và đánh giá hiệu quả doanh nghiệp do Chính phủ quy định.

2. Quỹ tiền thưởng quy định tại Khoản 1 Điều này, hàng năm được trích 90% để thưởng cuối năm. Phần tiền thưởng còn lại (10%) được dùng để thưởng khi kết thúc nhiệm kỳ theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh của cả nhiệm kỳ của viên chức quản lý.

Điều 8. Trả lương, thù lao, tiền thưởng

1. Tiền lương, thù lao, tiền thưởng được trả cho viên chức quản lý gắn với mức độ đóng góp vào hiệu quả sản xuất, kinh doanh và kết quả quản lý, điều hành của viên chức quản lý theo quy chế trả lương, thù lao, tiền thưởng của công ty.

2. Quy chế trả lương, thù lao, tiền thưởng được xây dựng theo quy định của pháp luật, bảo đảm dân chủ, công khai, minh bạch, có sự tham gia của Ban Chấp hành công đoàn cơ sở và có ý kiến chấp thuận của chủ sở hữu trước khi thực hiện.

3. Đối với trường hợp Chủ tịch Hội đồng thành viên chuyên trách hoặc Chủ tịch công ty chuyên trách kiêm Tổng giám đốc hoặc Giám đốc thì chỉ được nhận tiền lương của một chức danh cao nhất.

Điều 9. Trách nhiệm tổ chức thực hiện

1. Hội đồng thành viên hoặc chủ tịch công ty:

a) Căn cứ vào kế hoạch sản xuất, kinh doanh để xác định, quyết định quỹ tiền lương, thù lao kế hoạch và tạm ứng tiền lương, thù lao cho viên chức quản lý.

b) Căn cứ kết quả thực hiện chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh, xác định quỹ tiền lương, thù lao thực hiện, quỹ tiền thưởng và báo cáo chủ sở hữu phê duyệt chậm nhất vào ngày 15 tháng 01 năm sau liền kề. Đối với công ty mẹ -

Tập đoàn kinh tế nhà nước, công ty mẹ của Tổng công ty hạng đặc biệt và Tổng công ty thực hiện nhiệm vụ công ích giữ vai trò trọng yếu của nền kinh tế thì đồng thời gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để theo dõi.

c) Xác định, trích nộp khoản tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với Kiểm soát viên cho chủ sở hữu theo quy định tại Nghị định này.

d) Xây dựng quy chế, đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ trên cơ sở đó quyết định mức thù lao được hưởng đối với viên chức quản lý được cử đại diện vốn góp ở nhiều công ty, doanh nghiệp khác.

đ) Xây dựng quy chế trả lương, thù lao, tiền thưởng đối với viên chức quản lý và báo cáo chủ sở hữu trước khi thực hiện.

e) Cung cấp các tài liệu, báo cáo có liên quan đến tình hình thực hiện chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng khi Kiểm soát viên yêu cầu.

g) Quý I hàng năm, tổng hợp tiền lương, thù lao, tiền thưởng và thu nhập bình quân hàng tháng năm trước liền kề của từng viên chức quản lý để báo cáo chủ sở hữu và thông báo công khai trên trang thông tin điện tử (Website) của công ty.

2. Kiểm soát viên:

a) Kiểm tra, giám sát việc thực hiện của Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng giám đốc hoặc Giám đốc theo quy định tại Nghị định này.

b) Kiến nghị với Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng giám đốc hoặc Giám đốc hoặc báo cáo chủ sở hữu khi phát hiện nội dung thực hiện không đúng quy định của Nhà nước.

3. Chủ sở hữu:

a) Tiếp nhận, phê duyệt quỹ tiền lương, thù lao thực hiện, quỹ tiền thưởng đối với viên chức quản lý công ty thuộc quyền quản lý chậm nhất vào ngày 31 tháng 01 năm sau liền kề; cho ý kiến về quy chế trả lương, thù lao, tiền thưởng; phê duyệt quỹ tiền lương, thù lao thực hiện của viên chức quản lý công ty mẹ - tập đoàn kinh tế sau khi có ý kiến thỏa thuận của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

b) Gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, sau khi phê duyệt quỹ tiền lương, thù lao thực hiện, quỹ tiền thưởng của viên chức quản lý công ty mẹ - Tập đoàn kinh tế nhà nước, công ty mẹ của Tổng công ty hạng đặc biệt và Tổng công ty thực hiện nhiệm vụ công ích giữ vai trò trọng yếu của nền kinh tế để tổng hợp, theo dõi.

c) Xây dựng quy chế đánh giá Kiểm soát viên và người đại diện vốn nhà nước; tiếp nhận và quản lý khoản tiền lương, thù lao, tiền thưởng của Kiểm soát viên và người đại diện vốn do công ty và doanh nghiệp khác chi trả; đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ và trả tiền lương, thù lao, tiền thưởng cho Kiểm soát viên và người đại diện vốn theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ.