

CHÍNH PHỦ

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

Số: 50/2013/NĐ-CP

Hà Nội, ngày 14 tháng 5 năm 2013

CỘNG THÔNG TIN ĐIỆN TỬ CHÍNH PHỦ	
ĐẾN	Số: 3891..... Ngày: 15/5.....

NGHỊ ĐỊNH

Quy định quản lý lao động, tiền lương và tiền thưởng đối với người lao động làm việc 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 quản lý lao động, tiền lương và tiền thưởng đối với người lao động làm việc 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 quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng đối với người lao động làm việc 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. Người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động theo quy định của Bộ luật Lao động.

2. Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Kiểm soát viên, Tổng Giám đốc hoặc Giám đốc công ty.

3. Cơ quan quản lý nhà nước, 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 tắt là chủ sở hữu).

Điều 3. Quản lý lao động

1. Công ty quyết định tuyển dụng, sử dụng lao động trên cơ sở rà soát lại lao động, xác định các vị trí, chức danh công việc, bảo đảm việc tuyển dụng, sử dụng lao động có hiệu quả, gắn với quá trình sắp xếp lao động và tái cơ cấu công ty.

2. Căn cứ vào kế hoạch và chiến lược sản xuất, kinh doanh, tình hình sử dụng lao động của năm trước, công ty xác định kế hoạch sử dụng lao động, báo cáo chủ sở hữu và tổ chức tuyển dụng lao động theo quy chế tuyển dụng của công ty và ký kết hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật.

3. Quý IV hàng năm, công ty đánh giá việc thực hiện kế hoạch sử dụng lao động làm cơ sở để xây dựng kế hoạch cho năm sau. Trường hợp tuyển dụng vượt quá kế hoạch, dẫn đến người lao động không có việc làm, phải chấm dứt hợp đồng lao động thì công ty phải giải quyết đầy đủ chế độ đối với người lao động theo quy định của pháp luật lao động và hạch toán vào chi phí kinh doanh của công ty.

Điều 4. Thang lương, bảng lương, phụ cấp lương

Công ty xây dựng, ban hành thang lương, bảng lương, phụ cấp lương theo Nghị định của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tiền lương và thực hiện chuyển xếp lương đối với người lao động từ thang lương, bảng lương do Chính phủ ban hành kèm theo Nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 sang thang lương, bảng lương do công ty ban hành.

Điều 5. Xác định quỹ tiền lương kế hoạch

1. Căn cứ kế hoạch sản xuất, kinh doanh và dự kiến mức độ thực hiện các chỉ tiêu gắn với tiền lương theo quy định tại Điều 6 Nghị định này, công ty quyết định quỹ tiền lương kế hoạch và tạm ứng tiền lương không vượt quá 80% quỹ tiền lương thực hiện của năm trước liền kề để trả cho người lao động.

2. Tùy theo điều kiện thực tế, công ty xác định đơn giá tiền lương tương ứng với chỉ tiêu kế hoạch sản xuất, kinh doanh hoặc đơn vị sản phẩm, dịch vụ để điều hành hoạt động sản xuất, kinh doanh của công ty.

Điều 6. Xác định quỹ tiền lương thực hiện

1. Quỹ tiền lương thực hiện của người lao động được xác định trên cơ sở số lao động thực tế sử dụng bình quân 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 tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề, năng suất lao động và lợi nhuận thực hiện trong năm so với năng suất lao động và lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề theo nguyên tắc:

a) Năng suất lao động và lợi nhuận thực hiện trong năm tăng thì mức tiền lương thực hiện tăng so với thực hiện của năm trước liền kề, trong đó năng suất lao động tăng 1% thì tiền lương được tăng thêm không quá 0,8% và bảo đảm mức tăng tiền lương bình quân (theo năng suất lao động và theo lợi nhuận) phải thấp hơn mức tăng năng suất lao động;

b) Năng suất lao động và lợi nhuận thực hiện trong năm giảm thì mức tiền lương thực hiện giảm so với mức thực hiện của năm trước liền kề;

c) Trường hợp không có lợi nhuận hoặc lỗ thì mức tiền lương thực hiện được tính bằng mức tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động (mức lương chế độ).

3. Khi xác định mức tiền lương bình quân thực hiện theo Khoản 2 Điều này:

a) Công ty được loại trừ yếu tố khách quan ảnh hưởng đến lợi nhuận, năng suất lao động, bao gồm: Nhà nước can thiệp để bình ổn thị trường, ưu đãi thuế thu nhập doanh nghiệp, tăng khấu hao để thu hồi vốn nhanh; công ty thực hiện sản phẩm, dịch vụ Nhà nước định giá hoặc quản lý giá, thực hiện chương trình an sinh xã hội theo quy định của Chính phủ, mở rộng sản xuất kinh doanh, đầu tư mới, chênh lệch trả thưởng thực tế so với thực hiện của năm trước liền kề đối với công ty kinh doanh xổ số;

b) Đối với công ty thực hiện các 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 thực hiện;

c) Công ty phải rà soát lại mức tiền lương bình quân thực hiện năm 2012 bảo đảm nguyên tắc quy định tại Khoản 2 Điều này làm cơ sở để xác định mức tiền lương bình quân thực hiện năm 2013.

4. Căn cứ quỹ tiền lương thực hiện theo Khoản 1 Điều này và quỹ tiền lương đã tạm ứng cho người lao động theo Điều 5 Nghị định này, công ty xác định quỹ tiền lương còn lại được hưởng. Trường hợp đã tạm ứng và chi vượt quỹ tiền lương thực hiện thì phải hoàn trả từ quỹ tiền lương của năm sau liền kề.

Điều 7. Phân phối tiền lương

1. Căn cứ vào quỹ tiền lương thực hiện, công ty được trích lập quỹ dự phòng để bổ sung vào quỹ tiền lương của năm sau và phân phối tiền lương cho người lao động theo quy chế trả lương của công ty. Quỹ dự phòng của công ty không được vượt quá 17% quỹ tiền lương thực hiện. Đối với công ty sản xuất, kinh doanh có tính mùa vụ thì quỹ dự phòng không vượt quá 20% quỹ tiền lương thực hiện.

2. Công ty xây dựng quy chế trả lương theo vị trí, chức danh công việc, bảo đảm trả lương thỏa đáng (không hạn chế mức tối đa) đối với người có tài năng, có trình độ chuyên môn, kỹ thuật và đóng góp nhiều cho công ty.

3. Công ty không được sử dụng quỹ tiền lương của người lao động để trả cho 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.

Điều 8. Tiền thưởng

1. Quỹ tiền thưởng của người lao động được trích từ quỹ khen thưởng, phúc lợi của công ty theo quy định của Chính phủ.

2. Tiền thưởng của người lao động được thực hiện theo quy chế thưởng của công ty.

Điều 9. Trách nhiệm tổ chức thực hiện

1. Tổng Giám đốc hoặc Giám đốc:

a) Xây dựng kế hoạch sử dụng lao động trình Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty phê duyệt, báo cáo chủ sở hữu để theo dõi, kiểm tra, giám sát, trên cơ sở đó tổ chức thực hiện và chịu trách nhiệm trước Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty về việc tuyển dụng, sử dụng lao động;

b) Tổ chức rà soát, xác định các vị trí, chức danh nghề, công việc; xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương, hệ thống tiền lương theo vị trí công việc, trình Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty phê duyệt và thực hiện chuyển xếp lương đối với người lao động của công ty;

c) Xác định quỹ tiền lương kế hoạch trình Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty quyết định để tạm ứng, trả lương cho người lao động;

d) Căn cứ mức độ hoàn thành kế hoạch sản xuất, kinh doanh, xác định quỹ tiền lương thực hiện trình Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty quyết định; quyết định trích dự phòng tiền lương sau khi có ý kiến của Ban Chấp hành công đoàn công ty; thực hiện phân phối tiền lương cho người lao động theo quy chế trả lương của công ty;

đ) Xây dựng định mức lao động tương ứng với nhiệm vụ kế hoạch sản xuất, kinh doanh; tiêu chuẩn chức danh, công việc, tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ; quy chế nâng bậc, nâng ngạch lương; quy chế trả lương, quy chế thưởng 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 công khai trong công ty trước khi thực hiện;

e) Định kỳ báo cáo Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty tình hình lao động, tiền lương, tiền thưởng; cung cấp đầy đủ các báo cáo, tài liệu, số liệu về lao động, tiền lương, tiền thưởng theo yêu cầu của Kiểm soát viên.

2. Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty: