

BỘ LAO ĐỘNG -
THƯƠNG BINH VÀ XÃ
HỘI
Số: 15/2007/TT-
BLĐTBXH

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Hà Nội, ngày 31 tháng 8 năm 2007

THÔNG TƯ

Hướng dẫn thực hiện Nghị định số 86/2007/NĐ-CP ngày 28 tháng 05 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 86/2007/NĐ-CP ngày 28 tháng 05 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, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện như sau:

I. PHẠM VI ĐIỀU CHỈNH VÀ ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG

Phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng quản lý lao động và tiền lương theo Điều 1 và Điều 2 Nghị định số 86/2007/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

1. Phạm vi điều chỉnh:

- a) Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên được chuyển đổi từ công ty nhà nước theo Nghị định số 63/2001/NĐ-CP ngày 14 tháng 09 năm 2001, Nghị định số 145/2005/NĐ-CP ngày 21 tháng 11 năm 2005 và Nghị định số 95/2006/NĐ-CP ngày 08 tháng 09 năm 2006 của Chính phủ;
- b) Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước sở hữu 100% vốn điều lệ được thành lập theo quy định của Luật doanh nghiệp.

2. Đối tượng áp dụng:

- a) 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 05 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;
- b) Thành viên chuyên trách, thành viên không chuyên trách Hội đồng thành viên đối với công ty có cơ cấu tổ chức theo mô hình Hội đồng thành viên (sau đây gọi tắt là thành viên Hội đồng thành viên) hoặc Chủ tịch công ty chuyên trách, Chủ tịch công ty không chuyên trách đối với công ty có cơ cấu tổ chức theo mô hình Chủ tịch công ty (sau đây gọi tắt là Chủ tịch công ty);
- c) Kiểm soát viên chuyên trách, Kiểm soát viên không chuyên trách (sau đây gọi tắt là Kiểm soát viên);
- d) Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng, trừ Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng làm việc theo hợp đồng.

II. XẾP LƯƠNG VÀ PHỤ CẤP LƯƠNG

Việc xếp lương và phụ cấp lương theo Điều 3 Nghị định số 86/2007/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

1. Xếp lương:

Các đối tượng quy định tại khoản 2, mục I Thông tư này được xếp lương theo thang lương, bảng 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, cụ thể:

- a) Công nhân, nhân viên trực tiếp sản xuất, kinh doanh, căn cứ vào công việc được giao, tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật công nhân để xếp tương ứng vào bậc của các thang lương, bảng lương phù hợp với công việc đảm nhận;
- b) Viên chức chuyên môn, nghiệp vụ xếp lương theo bảng lương viên chức chuyên môn, nghiệp vụ; nhân viên thừa hành, phục vụ xếp lương theo bảng lương nhân viên thừa hành, phục vụ;
- c) Viên chức đang giữ chức vụ Trưởng phòng, Phó trưởng phòng và tương đương, Kiểm soát viên chuyên trách xếp lương theo bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ theo điểm b, khoản 1, mục II Thông tư này và được hưởng phụ cấp giữ chức vụ Trưởng phòng, Phó trưởng phòng theo hạng công ty, Kiểm soát viên chuyên trách hưởng phụ cấp chức vụ tương đương Trưởng phòng công ty;
- d) Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó Giám đốc và Kế toán trưởng xếp lương theo chức danh tương ứng của bảng lương Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng theo hạng công ty được xếp;
- đ) 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 của bảng lương thành viên chuyên trách Hội đồng quản trị theo hạng công ty được xếp;
- e) 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 được xếp;

Việc chuyển xếp lương đối với các chức danh quy định tại điểm a, điểm b, điểm c, điểm d, điểm đ và điểm e, khoản 1, mục II của Thông tư này thực hiện theo hướng dẫn tại:

- Thông tư số 01/2005/TT-BLĐTBXH ngày 05 tháng 01 năm 2005 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn chuyển xếp lương cũ sang lương mới đối với Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng và công nhân, viên chức, nhân viên trong các công ty nhà nước;

- Thông tư liên tịch số 02/2005/TTLT-BLĐTBXH-BNV ngày 05 tháng 01 năm 2005 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Nội vụ hướng dẫn chuyển xếp lương cũ sang lương mới đối với thành viên chuyên trách Hội đồng quản trị, thành viên Ban kiểm soát và viên chức giúp việc Hội đồng quản trị trong các công ty nhà nước theo Nghị định số 205/2004/NĐ-CP;

- Thông tư liên tịch số 23/2005/TTLT-BLĐTBXH-BTC ngày 31 tháng 08 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.

g) Căn cứ vào tiêu chuẩn xếp hạng quy định tại Thông tư liên tịch số 23/2005/TTLT-BLĐTBXH-BTC, công ty tiến hành xếp hạng trình Chủ sở hữu quyết định làm cơ sở xếp lương đối với các chức danh quy định tại điểm d, điểm đ và điểm e, khoản 1, mục II của Thông tư này. Riêng đối với công ty xếp hạng I thì chủ sở hữu phải đăng ký với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính trước khi ra quyết định; đối với công ty đủ điều kiện xếp hạng Tổng công ty đặc biệt hoặc Tổng công ty và tương đương thì có văn bản đề nghị chủ sở hữu gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính trình Thủ tướng Chính phủ quyết định;

h) Đối với người lao động làm việc ở khu vực khác chuyển đến làm việc tại công ty thì việc chuyển xếp lương thực hiện theo hướng dẫn tại điểm b, khoản 2, mục II Thông tư số 19/2000/TT-BLĐTBXH ngày 07 tháng 08 năm 2000 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn xếp lương đối với người lao động làm việc ở khu vực khác chuyển đến làm việc tại doanh nghiệp nhà nước.

2. Phụ cấp lương:

a) Thành viên không chuyên trách Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty không chuyên trách được hưởng phụ cấp trách nhiệm công việc như thành viên không chuyên trách Hội đồng quản trị công ty; Kiểm soát viên không chuyên trách được hưởng phụ cấp trách nhiệm công việc như thành viên Ban kiểm soát theo hạng công ty được

xếp quy định tại Thông tư số 03/2005/TT-BLĐTBXH ngày 05 tháng 01 năm 2005 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện chế độ phụ cấp trách nhiệm công việc trong công ty nhà nước.

b) Tuỳ theo mức độ, tính chất, điều kiện lao động, người lao động, thành viên Hội đồng thành viên, Chủ tịch công ty, Kiểm soát viên, Tổng Giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng được hưởng phụ cấp khu vực, phụ cấp thu hút, phụ cấp trách nhiệm công việc, phụ cấp độc hại, nguy hiểm và phụ cấp lưu động.

Đối tượng, mức phụ cấp và cách tính thực hiện theo quy định tại Thông tư liên tịch số 11/2005/TTLT-BNV-BLĐTBXH-BTC-UBDT ngày 05 tháng 01 năm 2005 của Bộ Nội vụ - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội - Bộ Tài chính và Ủy ban Dân tộc, Thông tư liên tịch số 10/2005/TTLT-BNV-BLĐTBXH-BTC ngày 05 tháng 01 năm 2005 của Bộ Nội vụ - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội - Bộ Tài chính, Thông tư số 03/2005/TT-BLĐTBXH, số 04/2005/TT-BLĐTBXH và số 05/2005/TT-BLĐTBXH ngày 05 tháng 01 năm 2005 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

III. QUẢN LÝ LAO ĐỘNG, TIỀN LƯƠNG

A. Quản lý lao động, tiền lương đối với Phó Tổng giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng và người lao động làm việc theo hợp đồng lao động theo Điều 4, Nghị định số 86/2007/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

1. Quản lý lao động:

a) Tháng 1 hàng năm, căn cứ vào khối lượng, chất lượng, yêu cầu, nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh, định mức lao động và tình hình sử dụng lao động của năm trước liền kề, công ty lập kế hoạch sử dụng lao động, trong đó xác định tổng số lao động sử dụng của năm kế hoạch, số lượng lao động cần tuyển dụng mới và kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ thuật của từng loại lao động và đăng ký với chủ sở hữu trước khi thực hiện.

b) Căn cứ vào kế hoạch sử dụng lao động đã đăng ký, công ty thực hiện việc tuyển lao động mới theo quy định tại Nghị định số 39/2003/NĐ-CP ngày 18 tháng 04 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 09 năm 2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội; 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 05 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 và Thông tư số 21/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22 tháng 09 năm 2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

c) Quý IV hàng năm, công ty có trách nhiệm đánh giá 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 công ty phải có kế hoạch bồi dưỡng, đào tạo, đào tạo lại và sắp xếp việc làm cho số lao động này.

Trường hợp đã tìm mọi biện pháp nhưng vẫn không sắp xếp được việc làm thì công ty 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 04 năm 2003 và Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09 tháng 05 năm 2003 của Chính phủ.

2. Quản lý tiền lương:

2.1. Mức lương tối thiểu để tính đơn giá tiền lương:

Công ty được quyền lựa chọn mức lương tối thiểu cao hơn so với mức lương tối thiểu chung do Chính phủ quy định (mức lương tối thiểu chung từ ngày 01 tháng 10 năm 2006 là 450.000 đồng/tháng theo quy định tại Nghị định số 94/2006/NĐ-CP ngày 07 tháng 09 năm 2006 của Chính phủ) để làm cơ sở tính đơn giá tiền lương, nhưng phải bảo đảm đủ các điều kiện sau:

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

b) 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 và mức tăng năng suất lao động bình quân được tính theo quy định tại Thông tư số 09/2005/TT-BLĐTBXH ngày 05 tháng 01 năm 2005 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

c) Phải có lợi nhuận, lợi nhuận kế hoạch không thấp hơn so với lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề, trừ 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).

2.2. Xây dựng đơn giá tiền lương:

Việc xây dựng đơn giá tiền lương theo điểm b, khoản 2, Điều 4 Nghị định số 86/2007/NĐ-CP để làm căn cứ trả lương cho người lao động được thực hiện như sau:

a) Xác định chỉ tiêu kế hoạch sản xuất, kinh doanh để xây dựng đơn giá tiền lương.

Căn cứ vào tính chất, đặc điểm sản xuất, kinh doanh, công ty lựa chọn các chỉ tiêu kế hoạch sản xuất, kinh doanh sau đây để xây dựng đơn giá tiền lương:

- 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.

Chỉ tiêu tổng doanh thu; tổng doanh thu trừ tổng chi phí (chưa có lương); lợi nhuận được tính theo quy định tại Thông tư số 24/2007/TT-BTC ngày 27 tháng 03 năm 2007 của Bộ Tài chính hướng dẫn quy chế tài chính của công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên thuộc sở hữu nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội.

Chỉ tiêu tổng sản phẩm (kể cả sản phẩm quy đổi) tiêu thụ, được tính theo Thông tư số 06/2005/TT-BLĐTBXH ngày 05 tháng 01 năm 2005 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

b) Xác định các thông số để xây dựng đơn giá tiền lương:

Các thông số để xây dựng đơn giá tiền lương, bao gồm:

- Mức lao động tổng hợp cho đơn vị sản phẩm (T_{sp}) hoặc lao động định biên của công ty ($L_{đb}$), được xây dựng theo qui định tại Thông tư số 06/2005/TT-BLĐTBXH ngày 05 tháng 01 năm 2005 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;
- Mức lương tối thiểu của công ty lựa chọn (TL_{mincty}) do công ty lựa chọn theo quy định tại khoản 2.1, phần A, mục III của Thông tư này.
- Hệ số lương theo cấp bậc công việc bình quân (H_{cb}):

Hệ số lương theo cấp bậc công việc bình quân để xây dựng đơn giá tiền lương 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 kể thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng giám đốc, Giám đốc 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.

- Hệ số phụ cấp bình quân tính trong đơn giá tiền lương (H_{pc}):

Hệ số phụ cấp bình quân tính trong đơn giá tiền lương được xác định căn cứ vào đối tượng 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 và tương đương.

- Tiền lương của cán bộ chuyên trách đoàn thể do tổ chức đoàn thể trả lương ($V_{đt}$):

Đối với cán bộ chuyên trách đoàn thể do tổ chức đoàn thể trả lương thì phần 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 được cộng vào để xác định đơn giá tiền lương của công ty.

- Tiền lương tính thêm khi làm việc vào ban đêm (V_{tld}):

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.

c) Xây dựng đơn giá tiền lương:

Công ty lựa chọn phương pháp phù hợp dưới đây để xây dựng đơn giá tiền lương, cụ thể:

- Đơn giá tiền lương tính trên tổng doanh thu hoặc tổng doanh thu trừ tổng chi phí (chưa có lương) hoặc trên lợi nhuận, áp dụng theo công thức sau:

$$V_{đg} = \frac{[L_{đb} \times TL_{mincty} \times (H_{cb} + H_{pc}) + V_{đt}] \times 12 \text{ tháng} + V_{tld}}{STkh \text{ hoặc } STkh - SCkh \text{ (chưa có lương) hoặc } Pkh}$$

Trong đó:

+ $V_{đg}$: 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 trên lợi nhuận (đơn vị tính đồng/1.000 đồng lợi nhuận);

+ $L_{đb}$, TL_{mincty} , H_{cb} , H_{pc} , $V_{đt}$, V_{tld} : được xác định theo quy định tại điểm b, khoản 2.2, phần A, mục III của Thông tư này;

+ $STkh$: Tổng doanh thu kế hoạch theo điểm a, khoản 2.2, phần A, mục III của Thông tư này;

+ $SCkh$: Tổng chi phí kế hoạch (chưa có lương) theo điểm a, khoản 2.2, phần A, mục III của Thông tư này;

+ Pkh : Lợi nhuận kế hoạch theo điểm a, khoản 2.2, phần A, mục III của Thông tư này.

- Đơn giá tiền lương tính trên đơn vị sản phẩm (kể cả sản phẩm quy đổi) tiêu thụ, áp dụng theo công thức sau:

$$V_{đg} = V_{giờ} \times T_{sp}$$

Trong đó:

+ $V_{đg}$: 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);

+ $V_{giờ}$: 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. 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).

d) Đăng ký đơn giá tiền lương.

Sau khi xây dựng đơn giá tiền lương, công ty phải báo cáo chủ sở hữu cho ý kiến trước khi thực hiện. Riêng đối với các công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên được xếp hạng Tổng công ty đặc biệt thì đơn giá tiền lương đăng ký với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính.

2.3. Xác định quỹ tiền lương kế hoạch: