

BỘ LAO ĐỘNG -
THƯƠNG BINH VÀ XÃ
HỘI-BỘ TÀI CHÍNH
Số: 23/1997/TTLT-
BLĐTBOXH-BTC

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Hà Nội, ngày 30 tháng 12 năm 1997

THÔNG TƯ LIÊN TỊCH

Hướng dẫn xếp lương đối với viên chức quản lý và viên chức lãnh đạo doanh nghiệp

được thành lập theo Quyết định số 90/TTg ngày 07/3/1993

Thi hành Nghị định số 110/1997/NĐ-CP ngày 18/11/1997 của Chính phủ về việc bổ sung hệ số mức lương chức vụ quản lý và phụ cấp chức vụ lãnh đạo doanh nghiệp, sau khi trao đổi ý kiến với một số Bộ liên quan, Liên bộ Lao động - Thương binh và Xã hội - Tài chính hướng dẫn xếp lương đối với viên chức quản lý doanh nghiệp được thành lập theo Quyết định số 90/TTg ngày 07/3/1993 của Thủ tướng Chính phủ như sau:

I. ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG:

Đối tượng áp dụng là các viên chức quản lý và viên chức lãnh đạo Tổng công ty được đăng ký và thành lập theo quy định tại Điều 5 Quyết định số 90/TTg ngày 07/3/1993 của Thủ tướng Chính phủ về việc sắp xếp doanh nghiệp Nhà nước (gọi tắt là Tổng công ty 90/TTg), không đủ điều kiện xếp doanh nghiệp hạng đặc biệt theo Nghị định số 185/TTg ngày 28/3/1996 của Thủ tướng Chính phủ.

Điều 5 Quyết định số 90/TTg của Thủ tướng Chính phủ nói trên được quy định cụ thể như sau:

a) Tổng Công ty là doanh nghiệp Nhà nước có ít nhất 5 đơn vị thành viên quan hệ với nhau về công nghệ, tài chính, chương trình đầu tư, phát triển, dịch vụ về: cung ứng, vận chuyển, tiêu thụ, thông tin, đào tạo.

b) Toàn Tổng Công ty có vốn pháp định 500 tỷ đồng, đối với một số Tổng Công ty trong những ngành đặc thù thì vốn pháp định có thể thấp hơn nhưng không thể thấp

hơn 100 tỷ đồng.

c) Tổng Công ty thực hiện hạch toán kinh tế theo 1 trong 2 hình thức sau:

- Hạch toán toàn Tổng Công ty, các đơn vị thành viên hạch toán báo sổ;
- Hạch toán tổng hợp có phân cấp cho các đơn vị thành viên.

d) Có luận chứng kinh tế - kỹ thuật về việc thành lập Tổng Công ty và đề án kinh doanh của Tổng Công ty và văn bản giám định các luận chứng đó.

e) Có phương án bố trí cán bộ lãnh đạo và quản lý đúng tiêu chuẩn, đủ năng lực điều hành toàn bộ hoạt động của Tổng Công ty.

g) Có điều lệ tổ chức và hoạt động đã được cơ quan chủ quản phê duyệt và được tuân thủ trong thực tế.

II. CHUYỂN XẾP LƯƠNG VÀ PHỤ CẤP CHỨC VỤ ĐỐI VỚI VIÊN CHỨC QUẢN LÝ VÀ VIÊN CHỨC LÃNH ĐẠO CỦA TỔNG CÔNG TY 90/TTG:

Tổng công ty 90/TTg đủ điều kiện và được Bộ quản lý ngành, lĩnh vực hoặc Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương quyết định xếp lương theo Nghị định số 110/1997/NĐ-CP ngày 18/11/1997 của Chính phủ thì việc chuyển xếp lương thực hiện đối với viên chức quản lý và lãnh đạo Tổng Công ty như sau:

1/ Nguyên tắc chung:

- Viên chức quản lý giữ chức vụ Tổng giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Kế toán trưởng được xếp lương chức vụ tương ứng với chức danh theo quy định tại Điều 1, Nghị định số 110/1997/NĐ-CP ngày 18/11/1997 của Chính phủ.
- Viên chức lãnh đạo giữ chức vụ Trưởng phòng, Phó trưởng phòng hoặc tương đương được xếp lương chuyên môn, nghiệp vụ theo bảng lương viên chức chuyên môn, nghiệp vụ thừa hành, phục vụ trong doanh nghiệp ban hành kèm theo Nghị định số 26/CP ngày 23/5/1993 của Chính phủ và hưởng phụ cấp chức vụ lãnh đạo quy định tại Điều 1 Nghị định số 110/1997/NĐ-CP ngày 18/11/1997 của Chính phủ.
- Khi thôi giữ chức vụ thì không hưởng lương hoặc phụ cấp chức vụ của Tổng công ty 90/TTg và làm công việc gì, giữ chức vụ gì thì hưởng lương và phụ cấp chức vụ theo công việc đó, chức vụ đó; không bảo lưu mức lương hoặc phụ cấp lương theo Tổng công ty 90/TTg để làm cơ sở chuyển xếp sang mức lương khác tương đương.

2/ Chuyển xếp lương đối với Tổng giám đốc, Phó tổng giám đốc, Kế toán trưởng:

a) Nếu hệ số mức lương chức vụ hoặc tổng hệ số mức lương chuyên môn, nghiệp vụ cộng phụ cấp chức vụ và hệ số chênh lệch bảo lưu (nếu có) hiện hưởng thấp hơn hệ số mức lương bậc 1 thì được xếp vào mức lương bậc 1 và thời gian xét nâng bậc lần sau tính từ ngày có quyết định xếp hệ số lương bậc mới. Trường hợp, tổng hệ số lương (gồm hệ số mức lương cộng phụ cấp chức vụ và hệ số chênh lệch bảo lưu, nếu có) hiện hưởng thấp hơn hệ số mức lương bậc 1, nhưng khoản thấp hơn đó không bằng 70% khoản chênh lệch giữa hệ số lương bậc 1 và bậc 2 thì thời gian xét nâng bậc lương lần sau tính từ khi xếp hệ số mức lương cũ.

Ví dụ 1: Đồng chí A được bổ nhiệm giữ chức vụ Phó tổng giám đốc hiện xếp hệ số mức lương 4,86 từ tháng 7/1994 (bậc 2/4 ngạch chuyên viên cao cấp trong doanh nghiệp) và có phụ cấp chức vụ là 0,5; tổng hệ số lương hiện hưởng là 5,36 (4,86 + 0,5) thì được chuyển xếp lương vào bậc 1 ứng với chức danh Phó tổng giám đốc là 5,72. Thời gian để xét nâng bậc lương tính từ ngày có quyết định xếp lương bậc 1, hệ số mức lương 5,72.

Ví dụ 2: Đồng chí B, nguyên Giám đốc doanh nghiệp hạng I xếp lương bậc 2/2, hệ số lương 6,03 và hệ số chênh lệch bảo lưu là 0,24 từ tháng 6/1995; tổng hệ số lương hiện hưởng 6,27. Khi được bổ nhiệm làm Tổng giám đốc Tổng công ty 90/TTg thì được chuyển xếp lương vào bậc 1, hệ số lương là 6,34. Thời gian để xét nâng bậc lương lần sau tính từ tháng 6/1995, vì:

$$(6,34 - 6,27)$$

$$\times 100 = 18,42\% < 70\%$$

$$(6,72 - 6,34)$$

b) Nếu hệ số mức lương chức vụ hoặc tổng hệ số mức lương chuyên môn, nghiệp vụ cộng phụ cấp chức vụ và hệ số chênh lệch bảo lưu (nếu có) hiện hưởng bằng hệ số mức lương bậc 1 thì chuyển xếp lương vào bậc 1 và thời gian xét nâng bậc lần sau tính từ khi có quyết định xếp bậc lương cũ.

Ví dụ 3: Đồng chí C, nguyên Giám đốc doanh nghiệp hạng I, xếp lương bậc 1/2, hệ số mức lương là 5,72 từ tháng 5/1995. Nay được bổ nhiệm giữ chức vụ Phó tổng