

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

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 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:

a) Quyết định kế hoạch sản xuất, kinh doanh, kế hoạch sử dụng lao động, thang lương, bảng lương, phụ cấp lương, hệ thống tiền lương theo vị trí công việc, quỹ tiền lương kế hoạch và quỹ tiền lương thực hiện gắn với chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh theo quy định tại Nghị định này;

b) Báo cáo chủ sở hữu, đồng thời gửi cho Kiểm soát viên phương án xác định quỹ tiền lương kế hoạch và quỹ tiền lương thực hiện chậm nhất sau 10 ngày kể từ ngày ra quyết định để kiểm tra, giám sát. 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) Kiện toàn tổ chức bộ máy, nhân sự làm công tác lao động, tiền lương của công ty để thực hiện các nội dung quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng theo quy định tại Nghị định này;

d) Quý I hàng năm, báo cáo chủ sở hữu tình hình thực hiện về lao động, tiền lương, thu nhập năm trước của người lao động trong công ty.

3. Kiểm soát viên:

a) Kiểm tra, giám sát và định kỳ báo cáo chủ sở hữu 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. Trường hợp phát hiện nội dung không đúng quy định thì đề nghị Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty chỉ đạo sửa đổi, điều chỉnh. Nếu đề nghị không được thực hiện thì báo cáo cho chủ sở hữu biết để kịp thời xử lý;

b) Trong vòng 15 ngày kể từ khi nhận báo cáo của Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, thực hiện rà soát, thẩm định việc xác định quỹ tiền lương thực hiện để báo cáo chủ sở hữu và chịu trách nhiệm về tính chính xác, trung thực của báo cáo thẩm định.

4. Chủ sở hữu:

a) Tiếp nhận báo cáo của Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Kiểm soát viên về quỹ tiền lương thực hiện và các yếu tố khách quan ảnh hưởng đến lợi nhuận (nếu có) để rà soát, kiểm tra, giám sát;

Trường hợp phát hiện nội dung không đúng quy định thì trong vòng 30 ngày kể từ ngày nhận được báo cáo phải có văn bản yêu cầu Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty chỉ đạo sửa đổi, bổ sung hoặc điều chỉnh lại. Đồng thời, tùy theo mức độ sai phạm để quyết định hình thức kỷ luật không tăng lương, kéo dài thời hạn nâng bậc lương, hạ bậc lương, giảm trừ tiền lương, tiền thưởng, thù lao đối với Chủ tịch Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty;

b) Định kỳ hàng năm tổ chức kiểm tra, giám sát và chịu trách nhiệm trước Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ về việc thực hiện chính sách lao động, tiền lương của công ty do mình làm chủ sở hữu;

c) Quý II hàng năm, tổng hợp gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tình hình thực hiện lao động, tiền lương, tiền thưởng năm trước liền kề và việc xây dựng kế hoạch tiền lương, quỹ tiền lương năm kế hoạch của các công ty do mình làm chủ sở hữu.

5. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội:

a) Chủ trì, phối hợp với các Bộ liên quan hướng dẫn thực hiện quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng theo quy định tại Nghị định này;

b) Hướng dẫn công ty xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương theo quy định của Chính phủ; định mức lao động; xác định mức tiền lương bình quân kế hoạch, năng suất lao động để xác định quỹ tiền lương;

c) Chủ trì, phối hợp với chủ sở hữu lựa chọn và hướng dẫn một số công ty thí điểm xác định quỹ tiền lương theo vị trí, chức danh công việc phù hợp với tương quan tiền lương của các vị trí, chức danh công việc trên thị trường lao động;

d) Phối hợp với chủ sở hữu giám sát tiền lương của các 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;

đ) Tổ chức thanh tra, kiểm tra việc thực hiện chính sách lao động, tiền lương, tiền thưởng của các công ty. Trường hợp phát hiện việc xác định quỹ tiền lương không đúng quy định thì có ý kiến đề chủ sở hữu chỉ đạo công ty điều chỉnh hoặc xuất toán theo quy định;

e) Tổng hợp tình hình lao động, tiền lương, tiền thưởng của các công ty và định kỳ báo cáo Thủ tướng Chính phủ.

Điều 10. Hiệu lực thi hành

1. Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 7 năm 2013. Các quy định tại Nghị định này được áp dụng từ ngày 01 tháng 5 năm 2013.

2. Nghị định này thay thế các quy định sau:

a) Nghị định số 86/2007/NĐ-CP ngày 28 tháng 5 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;

b) Nghị định số 141/2007/NĐ-CP ngày 05 tháng 9 năm 2007 của Chính phủ quy định chế độ tiền lương đối với công ty mẹ do Nhà nước làm chủ sở hữu và các công ty con trong Tập đoàn kinh tế;

c) Khoản 6, Điều 20 Nghị định số 25/2010/NĐ-CP ngày 19 tháng 3 năm 2010 của Chính phủ về chuyển đổi công ty nhà nước thành công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu và tổ chức quản lý công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu;

d) Điểm b, Khoản 5, Điều 18 Nghị định số 101/2009/NĐ-CP ngày 05 tháng 11 năm 2009 của Chính phủ thí điểm thành lập, tổ chức, hoạt động và quản lý tập đoàn kinh tế nhà nước.

3. Công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội tiếp tục áp dụng quy định tại Nghị định số 65/2011/NĐ-CP ngày 29 tháng 7 năm 2011 của Chính phủ thực hiện thí điểm quản lý tiền lương đối với Công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội giai đoạn 2011 - 2013 để xác định tiền lương năm 2013.

4. Đối với Tổng Giám đốc hoặc Giám đốc, Phó Tổng Giám đốc hoặc Phó Giám đốc, kế toán trưởng làm việc theo hợp đồng lao động trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu thì tiền lương, tiền

thường được thực hiện theo nguyên tắc thỏa thuận, tách riêng với quỹ tiền lương, tiền thưởng của người lao động và hạch toán vào chi phí kinh doanh của công ty.

5. Các tổ chức, đơn vị hiện đang áp dụng chế độ tiền lương như công ty nhà nước trước đây hoặc công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu theo quy định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền thì thực hiện quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng đối với người lao động theo quy định tại Nghị định này.

6. Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty mẹ của công ty tại Điều 1 Nghị định này, căn cứ vào nội dung quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng tại Nghị định này để tổ chức 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 mình làm chủ sở hữu.

7. Đối với các tổ chức được thành lập và hoạt động theo mô hình công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu theo quy định của Luật Chứng khoán, căn cứ vào quy định tại Nghị định này, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng của người lao động phù hợp với tính chất hoạt động đặc thù của các tổ chức, sau khi thống nhất ý kiến với Bộ Tài chính.

8. Tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội xem xét, quyết định việc áp dụng các quy định tại Nghị định này đối với người lao động làm việc trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do mình làm chủ sở hữu.

9. Cơ quan, tổ chức là đại diện phần vốn Nhà nước tại công ty có cổ phần, vốn góp chi phối của Nhà nước chỉ đạo người đại diện vốn căn cứ nội dung quy định tại Nghị định này, tham gia quyết định hoặc đề xuất với Hội đồng quản trị, Hội đồng thành viên để quyết định quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng trong công ty có cổ phần, vốn góp chi phối của Nhà nước cho phù hợp với điều kiện thực tế và bảo đảm quản lý chung của Nhà nước.

10. Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này./.

TM. CHÍNH PHỦ
THỦ TƯỚNG

Nguyễn Tấn Dũng