

Số: 18/2013/TT-BLĐTBXH

Hà Nội, ngày 09 tháng 9 năm 2013

THÔNG TƯ

**Hướng dẫn thực hiện quản lý lao động, tiền lương và tiền thưởng
đối với người lao động trong công ty trách nhiệm hữu hạn một
thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu**

Căn cứ Nghị định số 106/2012/NĐ-CP ngày 20 tháng 12 năm 2012 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

Căn cứ Nghị định số 50/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định quản lý lao động, tiền lương và tiền thưởng đối với người lao động trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu;

Theo đề nghị của Vụ trưởng Vụ Lao động – Tiền lương;

Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành Thông tư hướng dẫn thực hiện quản lý lao động, tiền lương và tiền thưởng đối với người lao động trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu.

Mục 1 QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Thông tư này hướng dẫn quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động (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) trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu, bao gồm:

1. Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên độc lập thuộc các Bộ, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

2. Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên là công ty mẹ của Tập đoàn kinh tế nhà nước, công ty mẹ trong mô hình công ty mẹ - công ty con do Thủ tướng Chính phủ, Bộ trưởng, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương quyết định chuyển đổi, thành lập.

Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên quy định tại Khoản 1 và Khoản 2 Điều này sau đây gọi tắt là công ty.

Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động theo quy định của Bộ luật lao động.
2. Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng giám đốc hoặc Giám đốc và Kiểm soát viên công ty.
3. Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương được phân công, phân cấp thực hiện các quyền, trách nhiệm và nghĩa vụ của chủ sở hữu đối với công ty (sau đây gọi chung là chủ sở hữu).
4. Các cơ quan, tổ chức và cá nhân có liên quan đến quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng đối với người lao động quy định tại Thông tư này.

Mục 2 QUẢN LÝ LAO ĐỘNG

Điều 3. Xây dựng kế hoạch sử dụng lao động

1. Hàng năm, Tổng giám đốc (Giám đốc) tổ chức rà soát lại lao động, định mức lao động, xác định các vị trí, chức danh công việc trong từng tổ đội, phân xưởng, phòng, ban làm cơ sở xây dựng kế hoạch tuyển dụng, sử dụng lao động.
2. Tháng 1 hàng năm, căn cứ vào kế hoạch và chiến lược sản xuất, kinh doanh, tình hình sử dụng lao động năm trước và các vị trí, chức danh công việc, định mức lao động, Tổng giám đốc (Giám đốc) xây dựng kế hoạch sử dụng lao động, trình Hội đồng thành viên (hoặc Chủ tịch công ty) phê duyệt. Kế hoạch sử dụng lao động bao gồm tổng số lao động cần sử dụng, số lượng, chất lượng lao động tuyển dụng mới theo chức danh, vị trí làm việc; kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ thuật của từng loại lao động. Kế hoạch sử dụng lao động của công ty phải được báo cáo chủ sở hữu (kèm số liệu theo biểu mẫu số 1 tại Thông tư này) trước khi thực hiện.
3. Căn cứ vào kế hoạch sử dụng lao động, Tổng giám đốc (Giám đốc) thực hiện việc tuyển lao động theo quy chế tuyển dụng của công ty và giao kết hợp đồng lao động với người lao động mới được tuyển dụng theo quy định của pháp luật lao động. Tổng giám đốc (Giám đốc) không được tuyển dụng thêm lao động khi chưa được Hội đồng thành viên (hoặc Chủ tịch công ty) phê duyệt kế hoạch sử dụng lao động trong năm và phải chịu trách nhiệm trước Hội đồng thành viên (hoặc Chủ tịch công ty) về việc tuyển dụng, sử dụng lao động, bảo đảm có hiệu quả.

Điều 4. Đánh giá tình hình sử dụng lao động

1. Quý IV hàng năm, Tổng giám đốc (Giám đốc) tổ chức đánh giá tình hình sử dụng lao động theo kế hoạch đã được phê duyệt. Nội dung đánh giá phải phân tích rõ ưu điểm, tồn tại, hạn chế trong việc tuyển dụng, sử dụng lao động, nguyên nhân chủ quan, khách quan, trách nhiệm của Tổng giám đốc (Giám đốc) và đề xuất

biện pháp khắc phục tồn tại, hạn chế. Báo cáo đánh giá được gửi cho Hội đồng thành viên (hoặc Chủ tịch công ty) và chủ sở hữu.

2. Trong quá trình thực hiện, nếu số lao động thực tế sử dụng vượt kế hoạch đã được phê duyệt dẫn đến người lao động không có việc làm hoặc chất lượng lao động không đáp ứng được yêu cầu công việc thì Tổng giám đốc (Giám đốc) thực hiện các biện pháp sắp xếp lại lao động hoặc bồi dưỡng, đào tạo, đào tạo lại số lao động này. Trường hợp đã tìm mọi biện pháp nhưng vẫn không bố trí, sắp xếp được việc làm, dẫn đến người lao động không có việc làm, phải chấm dứt hợp đồng lao động thì Tổng giám đốc (Giám đốc) phải giải quyết đầy đủ chế độ đối với người lao động theo quy định của pháp luật lao động.

Mục 3

XÁC ĐỊNH QUỸ TIỀN LƯƠNG

Điều 5. Quỹ tiền lương kế hoạch

1. Quỹ tiền lương kế hoạch được xác định trên cơ sở số lao động kế hoạch (hoặc lao động định mức) và mức tiền lương bình quân kế hoạch theo quy định tại khoản 2 Điều này.

2. Mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định căn cứ vào mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề gắn với chỉ tiêu năng suất lao động và lợi nhuận kế hoạch so với thực hiện của năm trước liền kề theo nguyên tắc: năng suất lao động và lợi nhuận tăng thì tiền lương bình quân tăng; năng suất lao động và lợi nhuận giảm thì tiền lương bình quân giảm; không có lợi nhuận hoặc lỗ thì mức tiền lương bình quân bằng mức lương theo hợp đồng lao động bình quân.

Mức lương theo hợp đồng lao động bình quân là mức lương được tính bình quân các mức lương ghi trong hợp đồng lao động của người lao động căn cứ vào mức lương theo chức danh hoặc công việc trong thang lương, bảng lương (không bao gồm khoản phụ cấp và các khoản bổ sung khác) do công ty xây dựng theo quy định tại Điều 93 của Bộ luật lao động và Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về tiền lương và hướng dẫn của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

3. Đối với công ty thực hiện các sản phẩm, dịch vụ công ích do Nhà nước đặt hàng hoặc hoạt động không vì mục tiêu lợi nhuận, khi xác định mức tiền lương bình quân kế hoạch quy định tại Khoản 2 Điều này, công ty được thay chỉ tiêu lợi nhuận bằng chỉ tiêu khối lượng sản phẩm, dịch vụ. Trường hợp năng suất lao động, khối lượng sản phẩm, dịch vụ kế hoạch không tăng so với thực hiện của năm trước liền kề do khối lượng sản phẩm, dịch vụ Nhà nước đặt hàng hoặc nhiệm vụ của công ty bị giới hạn bởi điều kiện, công nghệ sản xuất, kinh doanh hoặc năng suất lao động kế hoạch tăng nhưng mức tăng thấp hơn mức tăng chỉ số giá tiêu dùng dự báo trong năm theo Nghị quyết của Quốc hội về Kế hoạch phát triển kinh tế xã hội hàng năm thì được tính thêm vào mức tiền lương bình quân kế hoạch tối đa bằng mức tăng chỉ số giá tiêu dùng dự báo trong năm theo Nghị quyết của Quốc hội.

Điều 6. Đơn giá tiền lương

1. Tùy theo điều kiện và yêu cầu thực tế, công ty được quyền xác định đơn giá tiền lương để điều hành hoạt động sản xuất, kinh doanh của công ty.

2. Đơn giá tiền lương được xác định trên cơ sở quỹ tiền lương kế hoạch và chỉ tiêu tổng doanh thu hoặc tổng doanh thu trừ tổng chi phí chưa có lương hoặc lợi nhuận hoặc đơn vị sản phẩm hoặc theo chỉ tiêu hiệu quả sản xuất, kinh doanh khác phù hợp với tính chất hoạt động của công ty.

Điều 7. Tạm ứng tiền lương

1. Căn cứ quỹ tiền lương kế hoạch, tình hình sử dụng quỹ tiền lương của năm trước liền kề và dự kiến mức độ thực hiện các chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh trong năm, công ty tạm ứng quỹ tiền lương để trả cho người lao động.

2. Mức tạm ứng quỹ tiền lương do công ty quyết định như sau:

a) Công ty có kế hoạch sản xuất, kinh doanh lãi (có lợi nhuận) thì tạm ứng tối đa không vượt quá 80% quỹ tiền lương thực hiện của năm trước liền kề. Quỹ tiền lương thực hiện của năm trước liền kề là quỹ tiền lương đã được quyết toán theo quy định của Nhà nước trong báo cáo tài chính của công ty, kể cả tiền lương tính thêm khi làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, tiền lương của những ngày nghỉ được hưởng lương theo quy định của Bộ luật lao động và không bao gồm khoản tiền lương dự phòng từ các năm trước chuyển sang.

b) Công ty có kế hoạch sản xuất, kinh doanh lỗ hoặc không có lợi nhuận thì chỉ được tạm ứng quỹ tiền lương tối đa bằng quỹ tiền lương tính theo mức lương theo hợp đồng lao động bình quân quy định tại Khoản 2 Điều 5 Thông tư này.

c) Đối với trường hợp công ty mở rộng sản xuất, kinh doanh hoặc đầu tư mới phải tuyển dụng thêm lao động thì được tạm ứng thêm tiền lương cho số lao động mới tuyển dụng, nhưng mức tiền lương bình quân tạm ứng tối đa không vượt quá mức tiền lương bình quân tính cho người lao động quy định tại điểm a hoặc điểm b, Khoản 2 Điều này.

Điều 8. Quỹ tiền lương thực hiện

1. Quỹ tiền lương thực hiện của người lao động được xác định theo công thức sau:

$$V_{th} = L_{ttsd} \times TL_{bqth} \times 12 + V_{dt} \quad (1)$$

- V_{th} : Quỹ tiền lương thực hiện.

- L_{ttsd} : Lao động thực tế sử dụng bình quân, được xác định theo hướng dẫn tại Phụ lục số I kèm theo Thông tư này.

- TL_{bqth} : Mức tiền lương bình quân thực hiện được xác định theo quy định tại Khoản 2 Điều này.

- 12 : Số tháng trong năm, đối với trường hợp công ty mới thành lập thì tính theo số tháng thực tế hoạt động.

- V_{dt} : Khoản chênh lệch tiền lương của cán bộ chuyên trách đoàn thể do tổ chức đoàn thể trả lương, được tính trên cơ sở số cán bộ chuyên trách đoàn thể thực tế bình quân và khoản chênh lệch giữa mức tiền lương bình quân của cán bộ chuyên trách đoàn thể ở công ty cao hơn và mức tiền lương bình quân do tổ chức đoàn thể trả. Mức tiền lương bình quân của cán bộ chuyên trách đoàn thể ở công ty được xác định trên cơ sở mức tiền lương bình quân dùng làm căn cứ để xác định khoản chênh lệch tiền lương năm trước liền kề của cán bộ chuyên trách đoàn thể theo quy định của Nhà nước và điều chỉnh theo năng suất lao động bình quân, lợi nhuận thực hiện trong năm so với thực hiện của năm trước liền kề quy định tại Khoản 2 Điều này.

2. Mức tiền lương bình quân thực hiện được xác định trên cơ sở mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề (tính theo hướng dẫn tại Phụ lục số 1 kèm theo Thông tư này) gắn với mức tăng (hoặc giảm) năng suất lao động bình quân và lợi nhuận thực hiện trong năm so với năng suất lao động bình quân và lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề như sau:

a) Công ty có năng suất lao động bình quân và lợi nhuận thực hiện trong năm cao hơn so với thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân thực hiện được xác định như sau:

$$TL_{bqth} = TL_{bqthnt} + TL_{ns} + TL_{ln} \quad (2)$$

Trong đó:

- TL_{bqth} : Mức tiền lương bình quân thực hiện.
- TL_{bqthnt} : Mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề.
- TL_{ns} : Khoản tiền lương tăng thêm theo năng suất lao động bình quân, được xác định theo công thức:

$$TL_{ns} = TL_{bqthnt} \times \left(\frac{W_{th}}{W_{thnt}} - 1 \right) \times H_{tlns} \quad (3)$$

W_{th} và W_{thnt} : Năng suất lao động bình quân thực hiện trong năm và năng suất lao động bình quân thực hiện năm trước liền kề tính theo hướng dẫn tại Phụ lục số 1 kèm theo Thông tư này.

H_{tlns} : Hệ số tiền lương tăng theo mức tăng năng suất lao động bình quân thực hiện trong năm so với thực hiện của năm trước liền kề, do công ty quyết định tối đa không được vượt quá 0,8.

- TL_{ln} : Khoản tiền lương tăng thêm theo lợi nhuận, được xác định theo công thức:

$$TL_{ln} = TL_{bqthnt} \times \left(\frac{P_{th}}{P_{thnt}} - 1 \right) \times 0,3 \quad (4)$$

P_{th} và P_{thnt} : Lợi nhuận thực hiện trong năm và lợi nhuận thực hiện năm trước liền kề, trong đó lợi nhuận thực hiện trong năm là lợi nhuận tương ứng với tiền lương bình quân thực hiện sau khi đã xác định tiền lương của người lao động theo

năng suất lao động và quỹ tiền lương của 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 quy định tại Thông tư số 19 /2013/TT-BLĐTBXH ngày 9 tháng 9 năm 2013 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội.

Mức tăng (tính theo tỷ lệ %) tiền lương bình quân thực hiện (sau khi tính theo công thức 2) so với mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề phải thấp hơn mức tăng (tính theo tỷ lệ %) năng suất lao động bình quân thực hiện trong năm so với năng suất lao động bình quân thực hiện của năm trước liền kề.

b) Công ty có năng suất lao động bình quân và lợi nhuận thực hiện trong năm bằng thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân thực hiện được xác định bằng mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề.

c) Công ty có năng suất lao động bình quân và lợi nhuận thực hiện trong năm thấp hơn so với thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân thực hiện được xác định như sau:

$$TL_{bqth} = TL_{bqthnt} - TL_{ns} - TL_{ln} \quad (5)$$

Trong đó:

- TL_{bqth} : Mức tiền lương bình quân thực hiện.
- TL_{bqthnt} : Mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề.
- TL_{ns} : Khoản tiền lương giảm theo năng suất lao động bình quân, được xác định theo công thức:

$$TL_{ns} = TL_{bqthnt} \times \left(1 - \frac{W_{th}}{W_{thnt}}\right) \quad (6)$$

W_{th} và W_{thnt} : Năng suất lao động bình quân thực hiện trong năm và năng suất lao động bình quân thực hiện năm trước liền kề.

- TL_{ln} : Khoản tiền lương giảm theo lợi nhuận, được xác định theo công thức:

$$TL_{ln} = TL_{bqthnt} \times \left(1 - \frac{P_{th}}{P_{thnt}}\right) \times 0,3 \quad (7)$$

P_{th} và P_{thnt} : Lợi nhuận thực hiện trong năm và lợi nhuận thực hiện năm trước liền kề, trong đó lợi nhuận thực hiện trong năm là lợi nhuận tương ứng với tiền lương bình quân thực hiện sau khi đã xác định tiền lương của người lao động theo năng suất lao động và quỹ tiền lương của 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 quy định tại Thông tư số 19 /2013/TT-BLĐTBXH ngày 9 tháng 9 năm 2013 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội.

Mức tiền lương bình quân thực hiện sau khi tính theo công thức (5) bảo đảm không thấp hơn mức tiền lương theo hợp đồng lao động bình quân quy định tại Khoản 2 Điều 5 Thông tư này.

d) Công ty có năng suất lao động bình quân bằng hoặc cao hơn và lợi nhuận thực hiện trong năm thấp hơn so với thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân thực hiện được xác định như sau:

$$TL_{bqth} = TL_{bqthnt} + TL_{ns} - TL_{ln} \quad (8)$$

Trong đó:

- TL_{bqth} : Mức tiền lương bình quân thực hiện.
- TL_{bqthnt} : Mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề.
- TL_{ns} : Khoản tiền lương tăng thêm theo năng suất lao động bình quân, được xác định theo công thức (3).
- TL_{ln} : Khoản tiền lương giảm theo lợi nhuận, được xác định theo công thức (7).

d) Công ty có năng suất lao động bình quân thấp hơn và lợi nhuận thực hiện trong năm bằng hoặc cao hơn so với thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân thực hiện được xác định như sau:

$$TL_{bqth} = TL_{bqthnt} - TL_{ns} + TL_{ln} \quad (9)$$

Trong đó:

- TL_{bqth} : Mức tiền lương bình quân thực hiện.
- TL_{bqthnt} : Mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề.
- TL_{ns} : Khoản tiền lương giảm theo năng suất lao động bình quân, được xác định theo công thức (6).
- TL_{ln} : Khoản tiền lương tăng thêm theo lợi nhuận, được xác định theo công thức (4).

c) Đối với công ty lỗ hoặc không có lợi nhuận sau khi đã loại trừ các yếu tố khách quan (nếu có) thì mức tiền lương bình quân thực hiện được tính bằng mức lương theo hợp đồng lao động bình quân quy định tại Khoản 2 Điều 5 Thông tư này.

3. Khi xác định quỹ tiền lương và mức tiền lương bình quân thực hiện theo quy định tại Khoản 1 và Khoản 2 Điều này:

a) Công ty loại trừ các yếu tố khách quan ảnh hưởng đến năng suất lao động và lợi nhuận thực hiện, bao gồm:

- Nhà nước can thiệp để bình ổn thị trường hoặc ưu đãi thuế thu nhập doanh nghiệp hoặc yêu cầu 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; tiếp nhận hoặc chuyển giao quyền đại diện chủ sở hữu vốn Nhà nước đối với những doanh nghiệp tái cơ cấu theo chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ; mở rộng sản xuất kinh doanh,

đầu tư mới. Đối với công ty kinh doanh xô số thì loại trừ chênh lệch (cao hơn hoặc thấp hơn) trả thưởng thực tế trong năm so với thực hiện của năm trước liền kề.

Việc loại trừ yếu tố khách quan nêu trên được thực hiện theo nguyên tắc: phần năng suất lao động, lợi nhuận bị ảnh hưởng bởi các yếu tố khách quan phải được lượng hóa và tính toán bằng số liệu cụ thể; các yếu tố khách quan làm tăng thêm năng suất lao động, lợi nhuận thì phải giảm trừ phần năng suất lao động, lợi nhuận tăng thêm, các yếu tố khách quan làm giảm năng suất lao động, lợi nhuận thì được cộng thêm phần năng suất lao động, lợi nhuận giảm vào chỉ tiêu năng suất lao động, lợi nhuận thực hiện làm căn cứ để xác định mức tiền lương bình quân thực hiện.

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, khi xác định mức tiền lương bình quân thực hiện tương ứng với sản phẩm, dịch vụ công ích do Nhà nước đặt hàng hoặc hoạt động không vì mục tiêu lợi nhuận, công ty được thay chỉ tiêu lợi nhuận bằng chỉ tiêu khối lượng sản phẩm, dịch vụ thực hiện. Mức tiền lương bình quân thực hiện được xác định bằng mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề và điều chỉnh (tăng hoặc giảm) theo mức tăng hoặc giảm năng suất lao động tính theo khối lượng sản phẩm, dịch vụ thực hiện trong năm so với thực hiện của năm trước liền kề.

Trường hợp năng suất lao động, khối lượng sản phẩm, dịch vụ thực hiện bằng năng suất lao động, khối lượng sản phẩm, dịch vụ thực hiện của năm trước liền kề do khối lượng sản phẩm, dịch vụ Nhà nước đặt hàng hoặc nhiệm vụ của công ty bị giới hạn bởi điều kiện, công nghệ sản xuất, kinh doanh hoặc năng suất lao động tăng nhưng mức tăng thấp hơn mức tăng chỉ số giá tiêu dùng thực tế trong năm do Tổng cục Thống kê công bố thì mức tăng tiền lương bình quân thực hiện tương ứng với sản phẩm, dịch vụ công ích hoặc hoạt động không vì mục tiêu lợi nhuận so với mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề do công ty xác định nhưng tối đa không quá mức tăng chỉ số giá tiêu dùng thực tế trong năm do Tổng cục Thống kê công bố.

Điều 9. Xác định quỹ tiền lương còn lại được hưởng

1. Căn cứ quỹ tiền lương thực hiện quy định tại Điều 8 và quỹ tiền lương đã tạm ứng để trả lương cho người lao động quy định tại Khoản 1 và Khoản 2 Điều 7 Thông tư này, công ty xác định quỹ tiền lương còn lại được hưởng của người lao động. Trường hợp công ty đã tạm ứng và chi trả cho người lao động vượt quỹ tiền lương thực hiện thì phải hoàn trả phần tiền lương đã chi vượt từ quỹ tiền lương thực hiện của năm sau liền kề.

2. Đối với công ty thực hiện các sản phẩm, dịch vụ công ích do Nhà nước đặt hàng, khi xác định quỹ tiền lương còn lại theo quy định tại Khoản 1 Điều này, công ty còn phải căn cứ vào chênh lệch giữa mức tiền lương bình quân thực hiện (theo mức tăng chỉ số giá tiêu dùng thực tế) quy định tại điểm b, Khoản 3, Điều 8 và mức tiền lương bình quân kế hoạch (theo mức tăng chỉ số giá tiêu dùng dự báo) quy định tại Khoản 3 Điều 5 Thông tư này.

Mục 4

PHÂN PHỐI TIỀN LƯƠNG VÀ TIỀN THƯỞNG

Điều 10. Phân phối tiền lương

1. Căn cứ vào quỹ tiền lương thực hiện, công ty trích lập quỹ dự phòng để bổ sung vào quỹ tiền lương của năm sau liền kề nhằm bảo đảm việc trả lương không bị gián đoạn. Mức dự phòng hàng năm do Tổng Giám đốc (Giám đốc) quyết định sau khi có ý kiến của Ban Chấp hành công đoàn công ty, nhưng không được vượt quá 17% quỹ tiền lương thực hiện. Đối với công ty sản xuất, kinh doanh thuộc lĩnh vực nuôi, trồng, khai thác các sản phẩm nông nghiệp, lâm nghiệp, cây công nghiệp, nuôi trồng và đánh bắt thủy, hải sản, diêm nghiệp thì quỹ dự phòng hàng năm 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 đúng quy định của pháp luật, dân chủ, công bằng, công khai, minh bạch, gắn với năng suất, chất lượng, hiệu quả sản xuất, kinh doanh, trả lương thỏa đáng (không hạn chế mức tối đa) đối với người có tài năng, có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, năng suất lao động cao và đóng góp nhiều cho công ty. Khi xây dựng quy chế trả lương phải có sự tham gia của Ban Chấp hành công đoàn công ty và người lao động.

3. Căn cứ vào quỹ tiền lương thực hiện và quy chế trả lương, công ty trả lương cho người lao động. 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 và không được sử dụng quỹ tiền lương của người lao động vào mục đích khác.

Điều 11. Quỹ tiền thưởng và phân phối tiền thưởng

1. Quỹ tiền thưởng hàng năm từ quỹ khen thưởng, phúc lợi của công ty theo quy định của Chính phủ về đầu tư vốn nhà nước vào doanh nghiệp và quản lý tài chính đối với doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ và hướng dẫn của Bộ Tài chính.

2. Công ty xây dựng quy chế thưởng theo đúng quy định của pháp luật, bảo đảm dân chủ, công khai, minh bạch, gắn với năng suất, chất lượng, hiệu quả sản xuất, kinh doanh, khuyến khích người có tài năng, có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, năng suất lao động cao, đóng góp nhiều cho công ty. Khi xây dựng quy chế thưởng phải có sự tham gia của Ban Chấp hành công đoàn công ty và người lao động.

3. Căn cứ vào quỹ tiền thưởng và quy chế thưởng, công ty thực hiện thưởng cho người lao động.

Mục 5

TRÁCH NHIỆM TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 12. Trách nhiệm của Tổng giám đốc hoặc Giám đốc

1. Xây dựng định mức lao động, kế hoạch sử dụng lao động, đánh giá tình hình sử dụng lao động báo cáo Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty; xây

dựng và ban hành quy chế tuyển dụng, sử dụng lao động và tổ chức tuyển dụng lao động theo quy định.

2. Chậm nhất vào ngày 15 tháng 01 hàng năm, xác định quỹ tiền lương thực hiện năm trước gắn với các chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh thực hiện để báo cáo Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty quyết định. Báo cáo xác định quỹ tiền lương thực hiện phải có thuyết minh về căn cứ xây dựng tiền lương, các số liệu tại biểu mẫu số 2 kèm theo Thông tư này.

Trong quá trình rà soát, xây dựng báo cáo tài chính hàng năm của công ty, trường hợp có sự thay đổi các chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh thực hiện thì xác định và báo cáo Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty điều chỉnh và quyết định chính thức quỹ tiền lương thực hiện năm trước chậm nhất vào ngày 01 tháng 3 hàng năm.

3. Chậm nhất vào ngày 31 tháng 3 hàng năm, xác định quỹ tiền lương kế hoạch (kèm biểu mẫu số 3 theo Thông tư này) trình Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty phê duyệt; quyết định việc xây dựng đơn giá tiền lương, mức tạm ứng quỹ tiền lương để trả lương cho người lao động.

4. Chậm nhất vào ngày 15 tháng 7 hàng năm, báo cáo Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty tình hình thực hiện quỹ tiền lương, tạm ứng tiền lương gắn với các chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh của 6 tháng đầu năm, trong đó tổng hợp các số liệu tại biểu mẫu số 4 kèm theo Thông tư này.

5. Quyết định tỷ lệ trích dự phòng tiền lương, quỹ thưởng từ quỹ khen thưởng, phúc lợi theo quy chế của công ty.

6. Tổ chức rà soát, sửa đổi, bổ sung hoặc ban hành mới quy chế trả lương, quy chế thưởng sau khi có ý kiến của Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty; thực hiện trả lương, thưởng cho người lao động theo quy chế trả lương, thưởng của công ty.

7. 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.

Điều 13. Trách nhiệm của Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty

1. Quyết định kế hoạch sản xuất, kinh doanh, kế hoạch sử dụng lao động, quỹ tiền lương kế hoạch theo quy định tại Thông tư này.

2. Xem xét quyết định quỹ tiền lương thực hiện năm trước gắn với chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh thực hiện theo đề nghị của Tổng giám đốc (Giám đốc) công ty quy định tại Khoản 2, Điều 12 Thông tư này.

3. Báo cáo chủ sở hữu, đồng thời gửi cho Kiểm soát viên tiền lương của người lao động theo biểu mẫu số 2, số 3 và số 4 kèm theo Thông tư này như sau:

a) Chậm nhất vào ngày 15 tháng 02 hàng năm, báo cáo quỹ tiền lương thực hiện năm trước kèm theo biểu mẫu số 2. Đối với trường hợp điều chỉnh lại quỹ tiền lương thực hiện quy định tại Khoản 2, Điều 12 Thông tư này thì báo cáo chậm nhất vào ngày 15 tháng 3 hàng năm.

b) Chậm nhất vào ngày 31 tháng 3 hàng năm, báo cáo việc xác định quỹ tiền lương kế hoạch kèm theo biểu mẫu số 3.

c) Chậm nhất vào ngày 30 tháng 7 hàng năm, báo cáo tình hình thực hiện quỹ tiền lương, tạm ứng tiền lương gắn với các chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh của 6 tháng đầu năm kèm theo biểu mẫu số 4.

Đối với công ty mẹ - Tập đoàn kinh tế nhà nước, công ty mẹ của Tổng công ty hạng đặc biệt, Tổng công ty Quản lý bay Việt Nam, Tổng công ty Cảng hàng không Việt Nam, Tổng công ty Bảo đảm an toàn hàng hải miền Bắc, Tổng công ty Bảo đảm an toàn hàng hải miền Nam và Tổng công ty Bưu điện Việt Nam khi báo cáo chủ sở hữu thì đồng thời gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để theo dõi, giám sát.

4. Chỉ đạo Tổng giám đốc (Giám đốc) 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 đối với người lao động theo quy định của Chính phủ và quy định tại Thông tư này.

5. Cung cấp các tài liệu, báo cáo có liên quan đến tình hình thực hiện chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng theo yêu cầu của Kiểm soát viên; rà soát các nội dung theo kiến nghị của Kiểm soát viên (nếu có) để chỉ đạo Tổng giám đốc (Giám đốc) sửa đổi, bổ sung theo đúng quy định.

Điều 14. Trách nhiệm của Kiểm soát viên

1. Kiểm tra, giám sát và định kỳ báo cáo chủ sở hữu tình hình thực hiện các nội dung quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng đối với người lao động của Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng giám đốc hoặc Giám đốc theo quy định của Chính phủ và quy định tại Thông tư này.

2. Đề nghị Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty chỉ đạo sửa đổi, điều chỉnh nếu phát hiện nội dung không đúng quy định trong quá trình rà soát, kiểm tra. Trường hợp Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty không thực hiện thì báo cáo chủ sở hữu biết để kịp thời xử lý.

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

Điều 15. Trách nhiệm của chủ sở hữu

1. Tổ chức triển khai hướng dẫn việc thực hiện chế độ, chính sách lao động, tiền lương, tiền thưởng theo quy định tại Thông tư này đối với các công ty được phân công làm chủ sở hữu.

2. Tiếp nhận, theo dõi, giám sát việc xác định quỹ tiền lương kế hoạch, tình hình thực hiện quỹ tiền lương, tạm ứng tiền lương của 6 tháng đầu năm của công ty. Trường hợp phát hiện việc xác định quỹ tiền lương, tạm ứng tiền lương không đúng quy định thì chỉ đạo Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty sửa đổi, bổ sung theo quy định.

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

Trường hợp phát hiện nội dung không đúng quy định thì trong vòng 30 ngày kể từ ngày nhận được báo cáo, chủ sở hữu 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.

4. Định kỳ 6 tháng một lần tổ chức kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách lao động, tiền lương đối với các công ty được phân công làm chủ sở hữu.

5. Chậm nhất vào ngày 31 tháng 5 hằng năm, báo cáo 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 đối với các công ty được phân công làm chủ sở hữu về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội theo biểu mẫu số 5 kèm theo Thông tư này.

Điều 16. Trách nhiệm của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

1. Thực hiện các nhiệm vụ liên quan đến quyền, nghĩa vụ của chủ sở hữu đối với công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu theo phân công của Chính phủ.

2. Phối hợp với chủ sở hữu giám sát tiền lương, thù lao, tiền thưởng của người lao động trong công ty mẹ của Tập đoàn kinh tế, Tổng công ty hạng đặc biệt, Tổng công ty Quản lý bay Việt Nam, Tổng công ty Cảng hàng không Việt Nam, Tổng công ty Bảo đảm an toàn hàng hải miền Bắc, Tổng công ty Bảo đảm an toàn hàng hải miền Nam và Tổng công ty Bưu điện Việt Nam:

a) Tiếp nhận các báo cáo về việc xác định quỹ tiền lương kế hoạch; tình hình thực hiện quỹ tiền lương, tạm ứng tiền lương của 6 tháng đầu năm; việc xác định, quyết định quỹ tiền lương thực hiện của công ty.

b) Rà soát việc xác định tiền lương trong các báo cáo của công ty và chủ sở hữu theo quy định của Nhà nước.

c) Định kỳ 6 tháng một lần phối hợp với chủ sở hữu tổ chức kiểm tra, giám sát việc xác định quỹ tiền lương, tạm ứng tiền lương, trả lương của công ty.

Trong quá trình rà soát, kiểm tra, giám sát, trường hợp phát hiện việc xác định quỹ tiền lương, trả 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.

3. Thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện các quy định tại Thông tư này và tổng hợp tình hình lao động, tiền lương, tiền thưởng của người lao động trong các công ty và định kỳ báo cáo Thủ tướng Chính phủ.

Mục 6
ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 17. Hiệu lực thi hành

1. Thông tư này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 25 tháng 10 năm 2013.
2. Thông tư số 27/2010/TT-BLĐTBXH ngày 14 tháng 9 năm 2010 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện quản lý lao động, tiền lương, thù lao và tiền thưởng trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu; Thông tư số 19/2007/TT-BLĐTBXH ngày 4 tháng 10 năm 2007 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện 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; Thông tư số 07/2005/TT-BLĐTBXH ngày 5 tháng 01 năm 2005 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện Nghị định số 206/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ quy định quản lý lao động, tiền lương và thu nhập trong các công ty nhà nước; Thông tư số 09/2005/TT-BLĐTBXH ngày 05 tháng 01 năm 2005 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn tính năng suất lao động bình quân và tiền lương bình quân trong các công ty nhà nước theo Nghị định số 206/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ và các quy định trước đây trái với quy định tại Thông tư này hết hiệu lực thi hành kể từ ngày Thông tư này có hiệu lực.
3. Các chế độ quy định tại Thông tư này được áp dụng từ ngày 01 tháng 5 năm 2013. Quỹ tiền lương thực hiện năm 2013 của người lao động được xác định theo 02 giai đoạn (từ ngày 01 tháng 01 đến hết ngày 30 tháng 4 và từ ngày 01 tháng 5 đến hết ngày 31 tháng 12) theo hướng dẫn tại Phụ lục số 1 ban hành kèm theo Thông tư này.
4. Đối với công ty không có lợi nhuận hoặc lỗ, trong thời gian chưa xây dựng được thang lương, bảng lương theo quy định tại Điều 93 của Bộ luật lao động và Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ thì mức lương theo hợp đồng lao động bình quân để xác định quỹ tiền lương thực hiện được tính trên cơ sở hệ số lương của người lao động theo Nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ (tính bình quân) nhân với mức lương tối thiểu chung do Chính phủ quy định tại thời điểm ngày 30 tháng 4 năm 2013 và nhân với chỉ số giá tiêu dùng do Tổng cục Thống kê công bố tại thời điểm ngày 31 tháng 12 hàng năm so với thời điểm ngày 30 tháng 4 năm 2013. Đối với người lao động có mức lương (sau khi nhân với chỉ số giá tiêu dùng) thấp hơn mức lương tối thiểu vùng theo từng thời kỳ do Chính phủ quy định đối với địa bàn hoạt động của công ty thì mức lương của người lao động được tính bằng mức lương tối thiểu vùng.
5. Ngoài quỹ tiền lương thực hiện tính theo công thức (1), người lao động ở một số ngành, nghề đặc thù còn được hưởng chế độ đặc thù, bao gồm: chế độ

thường an toàn; phụ cấp thợ lặn, phụ cấp đi biển, chế độ thiếu nước ngọt theo quy định tại Quyết định số 234/2005/QĐ-TTg ngày 26 tháng 9 năm 2005, Quyết định số 43/2012/QĐ-TTg ngày 12 tháng 10 năm 2012 của Thủ tướng Chính phủ và Thông tư hướng dẫn của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính.

6. Công ty tiếp tục thực hiện mức tiền chi bữa ăn giữa ca cho người lao động tối đa không vượt quá 680.000 đồng/người/tháng. Việc thực hiện chế độ ăn giữa ca theo hướng dẫn tại Thông tư số 22/2008/TT-BLĐTBXH ngày 15 tháng 10 năm 2008 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện chế độ ăn giữa ca trong công ty nhà nước.

Điều 18. Áp dụng đối với công ty, tổ chức khác

1. 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 và Thông tư liên tịch số 26/2011/TTLT-BLĐTBXH-BQP ngày 12 tháng 11 năm 2011 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Quốc phòng để xác định tiền lương năm 2013.

2. 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 cấp có thẩm quyền, công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do công ty mẹ tại Điều 1 Thông tư này làm chủ sở hữu thì thực hiện quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng đối với người lao động theo quy định tại Thông tư này và các văn bản khác theo quy định của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ.

Điều 19. Trách nhiệm thi hành

1. 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 có trách nhiệm chỉ đạo, đôn đốc, kiểm tra các công ty thuộc quyền quản lý thực hiện theo đúng quy định tại Thông tư này.

2. Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty mẹ của công ty tại Điều 1 Thông tư này, căn cứ vào nội dung quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng tại Thông tư 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 công ty mẹ làm chủ sở hữu.

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

4. Cơ quan, tổ chức 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

Thông tư 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.

Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc, đề nghị các cơ quan, tổ chức, công ty phản ánh về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để hướng dẫn bổ sung kịp thời. *hđ*

Nơi nhận:

- Thủ tướng và các Phó Thủ tướng Chính phủ;
- Văn phòng Quốc hội;
- Văn phòng Chủ tịch nước;
- Văn phòng Chính phủ;
- Văn phòng Trung ương và các Ban của Đảng;
- Các Bộ, các cơ quan ngang Bộ, các cơ quan trực thuộc CP;
- Văn phòng BCĐ TW về phòng, chống tham nhũng;
- HĐND, UBND Tỉnh, thành phố trực thuộc TW;
- Tòa án nhân dân tối cao;
- Viện kiểm sát nhân dân tối cao;
- Kiểm toán Nhà nước;
- Cơ quan TW các đoàn thể và các Hội;
- Sở Tài chính tỉnh, TP trực thuộc TW;
- Sở LĐTBXH tỉnh, thành phố trực thuộc TW;
- Các Tập đoàn kinh tế và Tổng công ty hạng đặc biệt;
- Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam;
- Ngân hàng Chính sách xã hội;
- Ngân hàng Phát triển Việt Nam;
- Cục Kiểm tra văn bản (Bộ Tư pháp);
- Đăng Công báo;
- Website của Chính phủ;
- Website của Bộ LĐTBXH;
- Lưu: VT, Vụ LĐTL, PC.

**KT. BỘ TRƯỞNG
THỨ TRƯỞNG**



Phạm Minh Huân

**ỦY BAN NHÂN DÂN
TỈNH BÌNH ĐỊNH**

Số: 1647/ SY-UBND

Nơi nhận:

- PCT Mai Thanh Thắng;
- CVP, PVPVX, K16, K17;
- Lưu: VT (05b)

SAO Y BẢN CHÍNH

Bình Định, ngày 23 tháng 10 năm 2013

**TL. CHỦ TỊCH
KT. CHÁNH VĂN PHÒNG
PHÓ VĂN PHÒNG**



Mai Việt Trung

Phụ lục số I
Xác định lao động thực tế sử dụng, mức tiền lương,
năng suất lao động bình quân
(Ban hành kèm theo Thông tư số 18 /2013/TT-BLĐTBXH ngày 09 tháng 9 năm
2013 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội)

1. Xác định số lao động thực tế sử dụng bình quân

a) Số lao động thực tế sử dụng bình quân (L_{ttsd}) để xác định quỹ tiền lương thực hiện theo công thức (1), bao gồm tất cả số lao động làm việc theo hợp đồng lao động thuộc đối tượng hưởng lương từ quỹ tiền lương theo quy định tại Thông tư này. Không bao gồm 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, cán bộ chuyên trách đoàn thể do tổ chức đoàn thể trả lương.

b) Số lao động thực tế sử dụng bình quân năm được tính theo công thức sau:

$$L_{ttsd} = \frac{\sum_{i=1}^t l_i}{t} \quad (10)$$

Trong đó:

L_{ttsd} : Số lao động thực tế sử dụng bình quân năm.

l_i : Số lao động thực tế sử dụng bình quân của tháng thứ i trong năm.

i : Số nguyên, dương dùng để chỉ tháng thứ i trong năm, từ 1 đến 12.

$\sum_{i=1}^t l_i$: Tổng của số lao động bình quân các tháng trong năm.

t : Số tháng trong năm. Riêng đối với các công ty mới bắt đầu hoạt động thì số tháng trong năm được tính theo số tháng thực tế hoạt động trong năm.

c) Số lao động thực tế sử dụng bình quân tháng được tính theo công thức sau:

$$L_{ttsd\ i} = \frac{\sum_{j=1}^n X_j}{n} \quad (11)$$

Trong đó:

$L_{ttsd\ i}$: Số lao động thực tế sử dụng bình quân của tháng thứ i trong năm.

X_j : Số lao động của ngày thứ j trong tháng, được tính theo số lao động thực tế làm việc và số lao động nghỉ việc do: ốm, thai sản, con ốm mẹ nghỉ, tai nạn lao động, phép năm, đi học, nghỉ việc riêng có lương theo bảng chấm công của công ty. Đối với ngày nghỉ thì lấy số lao động thực tế làm việc theo bảng chấm công của công ty ở ngày trước liền đó, nếu ngày trước đó cũng là ngày nghỉ thì lấy ngày liền kề tiếp theo không phải là ngày nghỉ.

$\sum_{j=1}^n X_j$: Tổng của số lao động các ngày trong tháng.

n: Số ngày theo lịch của tháng (không kể công ty có làm đủ hay không đủ số ngày trong tháng);

d) Đối với những công ty có số lao động bình quân năm là số thập phân thì việc làm tròn số được áp dụng theo nguyên tắc số học, nếu phần thập phân trên 0,5 thì làm tròn thành 1; đối với số lao động bình quân tháng có số thập phân thì được giữ nguyên sau dấu phẩy hai số và không làm tròn số.

2. Xác định năng suất lao động bình quân

a) Năng suất lao động bình quân (thực hiện trong năm hoặc thực hiện của năm trước liền kề) làm cơ sở để xác định mức tiền lương thực hiện bình quân được tính theo năm và theo tổng doanh thu trừ tổng chi phí chưa có lương hoặc theo tổng sản phẩm (kể cả sản phẩm quy đổi) thực tế tiêu thụ, được tính theo công thức sau:

$$W_{th} = \frac{(\sum T_{th} - \sum C_{th}) \text{ hoặc } T_{sp}}{L_{ttsd}} \quad (12)$$

Trong đó:

W_{th} : Năng suất lao động thực hiện bình quân.

$\sum T_{th}$: Tổng doanh thu thực hiện năm.

$\sum C_{th}$: Tổng chi phí chưa có lương) thực hiện năm.

T_{sp} : Tổng sản phẩm (kể cả sản phẩm quy đổi) thực tế tiêu thụ.

L_{ttsd} : Số lao động thực tế sử dụng bình quân năm.

b) Đối với trường hợp năng suất tính theo tổng doanh thu trừ tổng chi phí (chưa có lương), nếu có yếu tố khách quan theo quy định của Chính phủ thì được tính toán bằng số liệu cụ thể để cộng vào hoặc trừ đi theo quy định trong chỉ tiêu tổng doanh thu trừ tổng chi phí (chưa có lương) khi tính năng suất lao động.

3. Xác định mức tiền lương thực hiện bình quân năm trước liền kề

Mức tiền lương thực hiện bình quân năm trước liền kề được xác định theo công thức sau:

$$TL_{thnt} = \frac{V_{thnt}}{L_{ttsdnt} \times 12} \quad (13)$$

Trong đó:

- TL_{thnt} : Mức tiền lương thực hiện bình quân năm trước liền kề.

- V_{thnt} : Quỹ tiền lương thực hiện năm trước liền kề tính theo công thức (1). Không bao gồm khoản tiền lương dự phòng từ các năm trước chuyển sang.

- L_{tissnt} : Số lao động thực tế sử dụng bình quân theo tháng của năm trước liền kề tính theo công thức (10).

- 12 : Số tháng trong năm. Trường hợp công ty mới thành lập, hoạt động không đủ 12 tháng thì hoạt động tháng nào thì tính theo tháng đó, nếu có số ngày lẻ dưới 15 ngày thì không tính, nếu lẻ từ 15 ngày trở lên thì làm tròn bằng một tháng.

4. Xác định mức tiền lương thực hiện bình quân năm 2013

a) Quỹ tiền lương thực hiện năm 2013 được tính theo công thức sau:

$$V_{th} = V_{th4} + V_{th8} \quad (14)$$

Trong đó:

V_{th} : Quỹ tiền lương thực hiện của người lao động năm 2013.

V_{th4} : Quỹ tiền lương thực hiện của người lao động 4 tháng đầu năm 2013 (từ ngày 01 tháng 01 đến ngày 30 tháng 4 năm 2013) được tính theo hướng dẫn tại điểm b, khoản này.

V_{th8} : Quỹ tiền lương thực hiện của người lao động 8 tháng cuối năm 2013 (từ ngày 01 tháng 5 đến ngày 31 tháng 12 năm 2013) được tính theo hướng dẫn tại điểm c, khoản này.

b) Quỹ tiền lương thực hiện 4 tháng đầu năm 2013 (V_{th4})

Công ty xác định đơn giá tiền lương và quỹ tiền lương thực hiện năm 2013 làm căn cứ xác định quỹ tiền lương thực hiện 4 tháng đầu năm 2013 như sau:

- Đơn giá tiền lương năm 2013 được xác định theo quy định tại Khoản 1 Điều 6 Thông tư số 27/2010/TT-BLĐTBXH ngày 14 tháng 9 năm 2010 và Thông tư số 19/2007/TT-BLĐTBXH ngày 04 tháng 10 năm 2007 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội.

- Quỹ tiền lương thực hiện năm 2013 được tính bằng quỹ tiền lương thực hiện theo đơn giá tiền lương quy định tại Khoản 1 Điều 8 Thông tư số 27/2010/TT-BLĐTBXH, Thông tư số 19/2007/TT-BLĐTBXH, cộng với các khoản tiền lương tính thêm khi làm-thêm giờ, làm việc vào ban đêm, tiền lương của những ngày nghỉ được hưởng lương theo quy định của Bộ luật Lao động; xác định quỹ tiền lương thực hiện 4 tháng đầu năm 2013 trên cơ sở lấy quỹ tiền lương thực hiện năm 2013 chia cho 12 tháng và nhân với 4 tháng.

Chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh để xác định quỹ tiền lương thực hiện là chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh thực hiện năm 2013 và so sánh với chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh kế hoạch năm 2013.

c) Quỹ tiền lương thực hiện 8 tháng cuối năm 2013 (V_{th8})

Công ty phải rà soát lại mức tiền lương bình quân thực hiện năm 2012 làm cơ sở để xác định mức tiền lương bình quân thực hiện năm 2013; xác định quỹ tiền

lương thực hiện năm 2013 làm căn cứ xác định quỹ tiền lương thực hiện 8 tháng cuối năm 2013 như sau:

- Rà soát lại mức tiền lương bình quân thực hiện năm 2012 trên cơ sở mức tiền lương bình quân thực hiện năm 2011 (được xác định bằng quỹ tiền lương thực hiện theo đơn giá tiền lương chia cho số lao động thực tế sử dụng bình quân năm 2011 và chia cho 12 tháng) và điều chỉnh theo mức tăng hoặc giảm năng suất lao động bình quân, lợi nhuận thực hiện năm 2012 so với thực hiện năm 2011 quy định tại Khoản 2 Điều 8 Thông tư này. Khi rà soát, công ty loại trừ các yếu tố khách quan theo quy định tại Khoản 3, Điều 8 Thông tư này. Mức tiền lương bình quân thực hiện năm 2012 theo đơn giá tiền lương (sau khi rà soát nêu trên) được dùng làm cơ sở để xác định mức tiền lương bình quân thực hiện năm 2013 (quy định này không dùng để điều chỉnh lại quỹ tiền lương thực hiện năm 2012).

- Mức tiền lương bình quân thực hiện năm 2013 được xác định trên cơ sở mức tiền lương bình quân thực hiện năm 2012 theo đơn giá tiền lương (sau khi rà soát), cộng với các khoản tiền lương tính thêm khi làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, tiền lương của những ngày nghỉ được hưởng lương đã thực hiện trong năm 2012 (tính bình quân theo tháng) theo quy định của Bộ luật lao động và điều chỉnh theo năng suất lao động bình quân, lợi nhuận quy định tại Khoản 2 Điều 8 Thông tư này. Chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh để xác định mức tiền lương bình quân và quỹ tiền lương thực hiện là chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh thực hiện năm 2013 và so sánh với chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh thực hiện năm 2012.

- Mức tiền lương bình quân của cán bộ chuyên trách đoàn thể ở công ty năm 2012 làm cơ sở để xác định khoản chênh lệch tiền lương của cán bộ chuyên trách đoàn thể năm 2013 theo công thức (1) quy định tại Điều 8 Thông tư này là mức tiền lương được tính trên cơ sở hệ số lương bình quân của cán bộ chuyên trách đoàn thể theo quy định của Nhà nước và mức lương tối thiểu để tính đơn giá tiền lương năm 2012 do công ty lựa chọn theo quy định tại Điều 5 Thông tư số 27/2010/TT-BLĐTBXH ngày 14 tháng 9 năm 2010 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

- Quỹ tiền lương thực hiện năm 2013 được xác định trên cơ sở mức tiền lương bình quân thực hiện và số lao động thực tế sử dụng bình quân năm 2013 theo công thức (1) quy định tại Điều 8 Thông tư này; xác định quỹ tiền lương thực hiện 8 tháng cuối năm 2013 trên cơ sở lấy quỹ tiền lương thực hiện năm 2013 chia cho 12 tháng và nhân với 8 tháng.

Tên Chủ sở hữu
Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên

Biểu mẫu số 1
(Thời hạn báo cáo: tháng 01 hàng năm)

**BÁO CÁO TÌNH HÌNH SỬ DỤNG LAO ĐỘNG NĂM TRƯỚC VÀ
KẾ HOẠCH SỬ DỤNG LAO ĐỘNG NĂM:**
(Ban hành kèm theo Thông tư số 18/2013/TT-BLĐTBXH ngày 9 tháng 9 năm 2013
của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội)

Đơn vị tính: người

Chỉ tiêu	Tình hình sử dụng lao động năm trước						Tổng số lao động kế hoạch năm nay
	Tổng số lao động kế hoạch	Tổng số lao động thực tế có mặt ngày 01/01	Tổng số lao động giảm trong năm (3)	Tổng số lao động tăng trong năm	Tổng số lao động thực tế có mặt ngày 31/12	Lao động thực tế sử dụng bình quân	
1	2	3	4	5	6	7	8
I. Tổng số lao động: 1. Lao động quản lý (1) 2. Lao động chuyên môn, nghiệp vụ 3. Lao động trực tiếp sản xuất, kinh doanh 4. Lao động thừa hành, phục vụ							
II. Trình độ lao động (2): 1. Đại học trở lên 2. Cao đẳng 3. Trung học chuyên nghiệp 4. Sơ cấp 5. Công nhân kỹ thuật 6. Chưa qua đào tạo							

Ghi chú: (1) Bao gồm các Trưởng phòng (ban), Phó Trưởng phòng (ban) và tương đương theo cơ cấu tổ chức, điều lệ của công ty. Không bao gồm 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.

(2) Ghi theo bằng cấp cao nhất đạt được.

(3) Số lao động thôi việc, mất việc, nghỉ hưu..... trong năm.

Người lập biểu
(Ký và ghi rõ họ tên, chức vụ)

....., ngày.....tháng.....năm.....
Thủ trưởng đơn vị
(Ký tên, đóng dấu)

**BÁO CÁO XÁC ĐỊNH QUỸ TIỀN LƯƠNG THỰC HIỆN
 CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG NĂM**

(Ban hành kèm theo Thông tư số 18/2013/TT-BLĐTBXH ngày 9 tháng 9 năm 2013
 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội)

Số TT	Chi tiêu	Đơn vị tính	Số năm trước liền kế năm báo cáo		Số báo cáo năm ...	
			Kế hoạch	Thực hiện	Kế hoạch	Thực hiện
1	2	3	4	5	6	7
I	CHỈ TIÊU SẢN XUẤT KINH DOANH					
1	Tổng sản phẩm (kể cả quy đổi)					
2	Tổng doanh thu	Tr.đồng				
3	Tổng chi phí (chưa có lương)	Tr.đồng				
4	Lợi nhuận	Tr.đồng				
5	Tổng các khoản nộp ngân sách Nhà nước	Tr.đồng				
II	TIỀN LƯƠNG					
1	Lao động kế hoạch	Người				
2	Lao động thực tế sử dụng bình quân	Người				
3	Mức lương bình quân theo hợp đồng lao động	1.000đ/tháng				
4	Mức tiền lương bình quân kế hoạch	1.000đ/tháng				
5	Mức tiền lương bình quân thực hiện	1.000đ/tháng				
6	Năng suất lao động bình quân theo... (1)	Tr.đồng/năm				
7	Phần chênh lệch tiền lương của cán bộ chuyên trách đoàn thể	Tr.đồng				
8	Quỹ thưởng an toàn và chế độ đặc thù khác (nếu có)	Tr.đồng				
9	Quỹ tiền lương kế hoạch	Tr.đồng				
10	Quỹ tiền lương thực hiện	Tr.đồng				
11	Quỹ tiền thưởng, phúc lợi phân phối trực tiếp cho người lao động	Tr.đồng				
12	Thu nhập bình quân	1.000đ/tháng				

Ghi chú: (1) ghi rõ năng suất lao động tính theo chỉ tiêu tổng doanh thu trừ tổng chi phí (chưa có lương) hoặc tính theo tổng sản phẩm tiêu thụ.

....., ngày.....tháng.....năm.....

Người lập biểu
 (Ký và ghi rõ họ tên, chức vụ)

Thủ trưởng đơn vị
 (Ký tên, đóng dấu)

**BÁO CÁO XÁC ĐỊNH QUỸ TIỀN LƯƠNG KẾ HOẠCH
 CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG NĂM**

(Ban hành kèm theo Thông tư số 18 /2013/TT-BLĐTBXH ngày 9 tháng 9 năm 2013
 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội)

Số TT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Số báo cáo năm trước		Kế hoạch năm nay
			Kế hoạch	Thực hiện	
1	2	3	4	5	6
I	CHỈ TIÊU SẢN XUẤT KINH DOANH				
1	Tổng sản phẩm (kể cả quy đổi)				
2	Tổng doanh thu	Tr.đồng			
3	Tổng chi phí (chưa có lương)	Tr.đồng			
4	Lợi nhuận	Tr.đồng			
5	Tổng các khoản nộp ngân sách Nhà nước	Tr.đồng			
II	TIỀN LƯƠNG				
1	Lao động kế hoạch	Người			
2	Lao động thực tế sử dụng bình quân	Người			
3	Mức lương bình quân theo hợp đồng lao động	1.000đ/tháng			
4	Mức tiền lương bình quân kế hoạch	1.000đ/tháng			
5	Mức tiền lương bình quân thực hiện	1.000đ/tháng			
6	Năng suất lao động bình quân theo....(1)	Tr.đồng/năm			
7	Phân chênh lệch tiền lương của cán bộ chuyên trách đoàn thể	Tr.đồng			
8	Quỹ thưởng an toàn và chế độ đặc thù khác (nếu có)	Tr.đồng			
9	Quỹ tiền lương kế hoạch	Tr.đồng			
10	Quỹ tiền lương thực hiện	Tr.đồng			
11	Quỹ tiền thưởng, phúc lợi phân phối trực tiếp cho người lao động	Tr.đồng			
12	Thu nhập bình quân	1.000đ/tháng			

Ghi chú: (1) ghi rõ năng suất lao động tính theo chỉ tiêu tổng doanh thu trừ tổng chi phí (chưa có lương) hoặc tính theo tổng sản phẩm tiêu thụ.

....., ngày.....tháng.....năm.....

Người lập biểu
 (Ký và ghi rõ họ tên, chức vụ)

Thủ trưởng đơn vị
 (Ký tên, đóng dấu)

**BÁO CÁO TÌNH HÌNH THỰC HIỆN TIỀN LƯƠNG
CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG 6 THÁNG ĐẦU NĂM**

(Ban hành kèm theo Thông tư số 18 /2013/TT-BLĐTBXH ngày 9 tháng 9 năm 2013
của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội)

Số TT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Kế hoạch cả năm	Thực hiện 6 tháng	So sánh (%)
1	2	3	4	5	6=5/4
I	CHỈ TIÊU SẢN XUẤT KINH DOANH				
1	Tổng sản phẩm (kể cả quy đổi)				
2	Tổng doanh thu	Tr.đồng			
3	Tổng chi phí (chưa có lương)	Tr.đồng			
4	Lợi nhuận	Tr.đồng			
5	Tổng các khoản nộp ngân sách Nhà nước	Tr.đồng			
II	TIỀN LƯƠNG				
1	Lao động kế hoạch	Người			
2	Lao động thực tế sử dụng bình quân	Người			
3	Mức lương bình quân theo hợp đồng lao động	1.000đ/tháng			
4	Mức tiền lương bình quân kế hoạch	1.000đ/tháng			
5	Mức tiền lương bình quân thực hiện	1.000đ/tháng			
6	Năng suất lao động bình quân theo.... (1)	Tr.đồng/năm			
7	Phân chênh lệch tiền lương của cán bộ chuyên trách đoàn thể	Tr.đồng			
8	Quỹ thưởng an toàn và chế độ đặc thù khác (nếu có)	Tr.đồng			
9	Quỹ tiền lương kế hoạch	Tr.đồng			
10	Quỹ tiền lương thực hiện	Tr.đồng			
11	Quỹ tiền thưởng, phúc lợi phân phối trực tiếp cho người lao động	Tr.đồng			
12	Thu nhập bình quân	1.000đ/tháng			

Ghi chú: (1) ghi rõ năng suất lao động tính theo chỉ tiêu tổng doanh thu trừ tổng chi phí (chưa có lương) hoặc tính theo tổng sản phẩm tiêu thụ.

....., ngày.....tháng.....năm.....

Người lập biểu
(Ký và ghi rõ họ tên, chức vụ)

Thủ trưởng đơn vị
(Ký tên, đóng dấu)

Tên chủ sở hữu.....

Biểu mẫu số 5
(Thời hạn báo cáo: 31/5)

**BÁO CÁO TÌNH HÌNH THỰC HIỆN LAO ĐỘNG, TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG
CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG NĂM TRƯỚC VÀ KẾ HOẠCH NĂM**
(Ban hành kèm theo Thông tư số 18 /2013/TT-BLĐTBXH ngày 9 tháng 9 năm 2013
của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội)

Số TT	Tên công ty	Chi tiêu sản xuất, kinh doanh								Lao động kế hoạch (người)		Lao động thực tế sử dụng bình quần (người)		Mức tiền lương bình quần theo hợp đồng lao động (tr.đ/tháng)		Mức tiền lương bình quần thực tế (tr.đ/tháng)		Quỹ tiền lương (tr.đ)		Quỹ khen thưởng, phúc lợi (tr.đ)	
		Tổng doanh thu (tr.đ)		Nộp ngân sách (tr.đ)		Lợi nhuận (tr.đ)		Tổng chi chưa có lương (tr.đ)		Năm trước	Năm nay	Năm trước	Năm nay	Thực hiện năm trước	Kế hoạch năm nay	Thực hiện năm trước	Kế hoạch năm nay	Thực hiện năm trước	Kế hoạch năm nay	Thực hiện năm trước	Kế hoạch năm nay
		Thực hiện năm trước	Kế hoạch năm nay	Thực hiện năm trước	Kế hoạch năm nay	Thực hiện năm trước	Kế hoạch năm nay	Thực hiện năm trước	Kế hoạch năm nay												
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	Công ty A																				
2	Công ty B																				
Tổng cộng																					

Ghi chú: Đối với công ty có chế độ thưởng an toàn thì báo cáo thêm quỹ thưởng an toàn năm trước và thực hiện năm nay của người lao động.

Người lập biểu
(Ký và ghi rõ họ tên, chức vụ)

....., ngày.....tháng.....năm.....
Thủ trưởng đơn vị
(ký tên, đóng dấu)