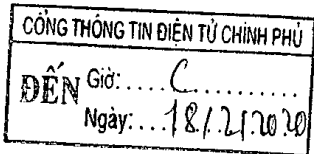


CHÍNH PHỦ

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

Số: 20/2020/NĐ-CP

Hà Nội, ngày 17 tháng 02 năm 2020

**NGHỊ ĐỊNH****Thực hiện thí điểm quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng
đối với một số tập đoàn kinh tế, tổng công ty nhà nước***Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 19 tháng 6 năm 2015;**Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 18 tháng 6 năm 2012;**Căn cứ Luật Doanh nghiệp ngày 26 tháng 11 năm 2014;**Căn cứ Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp ngày 26 tháng 11 năm 2014;**Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;**Chính phủ ban hành Nghị định thực hiện thí điểm quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng đối với một số tập đoàn kinh tế, tổng công ty nhà nước.***Chương I**
QUY ĐỊNH CHUNG**Điều 1. Phạm vi điều chỉnh**

Nghị định này quy định việc thực hiện thí điểm về quản lý lao động, xây dựng thang lương, bảng lương; tiền lương, tiền thưởng của người lao động và Tổng giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Kế toán trưởng; tiền lương, thù lao, tiền thưởng của Thành viên Hội đồng thành viên, Hội đồng quản trị, Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên năm 2020 tại tập đoàn, tổng công ty sau:

1. Công ty mẹ - Tập đoàn Bưu chính Viễn thông Việt Nam.
2. Công ty mẹ - Tổng công ty Hàng không Việt Nam - CTCP.
3. Công ty mẹ - Tổng công ty Quản lý bay Việt Nam.

Các công ty mẹ nêu trên sau đây gọi chung là công ty.

Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Người lao động theo quy định của Bộ luật Lao động.

2. Tổng giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Kế toán trưởng.
3. Thành viên Hội đồng thành viên, Hội đồng quản trị, Trưởng ban kiểm soát và Kiểm soát viên.
4. Người đại diện phần vốn nhà nước đầu tư tại công ty, người đại diện chủ sở hữu trực tiếp và cơ quan đại diện chủ sở hữu theo quy định của Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp.
5. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến việc thực hiện các quy định tại Nghị định này.

Điều 3. Nguyên tắc quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng

1. Chính sách tuyển dụng và sử dụng lao động, tiền lương, tiền thưởng của công ty do công ty quyết định trên cơ sở quy định của pháp luật và Điều lệ công ty.
2. Tiền lương, tiền thưởng của người lao động, Tổng giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Kế toán trưởng, Thành viên Hội đồng thành viên, Hội đồng quản trị, Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên công ty gắn với năng suất lao động, hiệu quả sản xuất, kinh doanh của công ty.
3. Nhà nước quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với công ty do nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ thông qua quy định giao nhiệm vụ, trách nhiệm cho cơ quan đại diện chủ sở hữu và người đại diện chủ sở hữu trực tiếp tại công ty; đối với công ty cổ phần thì cơ quan đại diện chủ sở hữu căn cứ quy định tại Nghị định này, chỉ đạo người đại diện phần vốn nhà nước tại công ty để tham gia, biểu quyết tại cuộc họp của Hội đồng quản trị, Đại hội cổ đông.

Điều 4. Loại trừ yếu tố khách quan

Công ty loại trừ yếu tố khách quan (nếu có) ảnh hưởng trực tiếp làm tăng hoặc giảm năng suất lao động, lợi nhuận và tỷ suất lợi nhuận trên vốn làm cơ sở để xác định tiền lương, tiền thưởng theo quy định tại Nghị định này, bao gồm:

1. Nhà nước điều chỉnh giá (đối với sản phẩm, dịch vụ do Nhà nước định giá hoặc quy định khung giá); ưu đãi thuế thu nhập doanh nghiệp; điều chỉnh cơ chế, chính sách hoặc yêu cầu công ty di dời, thu hẹp địa điểm sản xuất, kinh doanh; tăng khấu hao để thu hồi vốn nhanh; tăng hoặc giảm vốn điều lệ, vốn nhà nước đầu tư tại công ty.
2. Công ty thực hiện các nhiệm vụ an sinh xã hội, bình ổn thị trường, cân đối cung cầu cho nền kinh tế theo quyết định của Thủ tướng Chính phủ; mở rộng sản xuất, kinh doanh; đầu tư, phát triển sản phẩm, dịch vụ mới; thực hiện quy định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền, các Hiệp định, Hiệp ước hoặc quy định, khuyến cáo của tổ chức quốc tế mà Việt Nam là thành viên.

3. Thị trường ảnh hưởng trực tiếp đến các yếu tố sản xuất đầu vào cơ bản của công ty; thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh, chiến tranh và các nguyên nhân bất khả kháng khác.

Chương II

QUẢN LÝ LAO ĐỘNG VÀ XÂY DỰNG THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG

Điều 5. Quản lý lao động

1. Công ty phải xây dựng kế hoạch lao động làm cơ sở để tuyển dụng lao động.

2. Kế hoạch lao động được xây dựng dựa trên kế hoạch sản xuất, kinh doanh, mức lao động, tổ chức bộ máy và cơ cấu lao động gián tiếp tinh gọn, hợp lý.

3. Kế hoạch lao động do Hội đồng thành viên hoặc Hội đồng quản trị phê duyệt trước khi thực hiện.

4. Việc tuyển dụng lao động phải thực hiện công khai, minh bạch, theo quy định của pháp luật và quy chế tuyển dụng lao động, Điều lệ của công ty.

5. Đối với trường hợp tuyển dụng lao động vượt quá nhu cầu sử dụng, dẫn đến dư thừa phải chấm dứt hợp đồng lao động, làm tăng chi phí của công ty thì Tổng giám đốc phải chịu trách nhiệm (kể cả việc giảm trừ tiền lương, tiền thưởng) trước Hội đồng thành viên hoặc Hội đồng quản trị của công ty.

Điều 6. Xây dựng thang lương, bảng lương

Căn cứ vào tổ chức sản xuất, tổ chức lao động, điều lệ hoạt động, công ty xây dựng và ban hành thang lương, bảng lương (kể cả phụ cấp lương) để thực hiện các chế độ theo quy định của pháp luật đối với người lao động, Tổng giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Kế toán trưởng, Thành viên Hội đồng thành viên, Hội đồng quản trị, Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên, bao gồm:

1. Các thang lương, bảng lương của người lao động.

2. Bảng lương của Tổng giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Kế toán trưởng (sau đây gọi tắt là Ban điều hành).

3. Bảng lương của Thành viên chuyên trách Hội đồng thành viên, Hội đồng quản trị, Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên chuyên trách.

Chương III **TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG CỦA** **NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ BAN ĐIỀU HÀNH**

Điều 7. Đơn giá tiền lương khoán

1. Tiền lương của người lao động và Ban điều hành được khoán theo đơn giá tiền lương (sau đây gọi tắt là đơn giá khoán) như sau:

a) Đối với công ty mẹ - Tập đoàn Bưu chính Viễn thông Việt Nam, đơn giá khoán theo tỷ lệ % trên tổng doanh thu trừ tổng chi phí chưa có tiền lương, được xác định trên cơ sở đơn giá bình quân của giai đoạn 2018 - 2019 và có tính bù chênh lệch tiền lương của lao động trực tiếp thực hiện sản phẩm công nghệ cao theo Danh mục sản phẩm công nghệ cao do Thủ tướng Chính phủ hoặc các bộ chuyên ngành ban hành mà công ty trả lương thấp hơn so với mặt bằng tiền lương cùng ngành nghề trên thị trường.

b) Đối với công ty mẹ - Tổng công ty Hàng không Việt Nam, đơn giá khoán theo chỉ tiêu tấn - km thực hiện có doanh thu, được xác định trên cơ sở đơn giá bình quân của giai đoạn 2018 - 2019 và có tính bù chênh lệch tiền lương của người lái máy bay là người Việt Nam mà công ty trả thấp hơn so với người lái máy bay là người nước ngoài.

c) Đối với công ty mẹ - Tổng công ty Quản lý bay Việt Nam, đơn giá khoán theo chỉ tiêu km điều hành bay quy đổi, được xác định trên cơ sở đơn giá bình quân của giai đoạn 2018 - 2019 và tiền lương, tiền thưởng an toàn (nếu có) tính cho số lao động dự kiến phải bổ sung năm 2020 theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền vì mục tiêu an ninh, an toàn hàng không.

2. Đơn giá bình quân của giai đoạn 2018 - 2019 được tính trên cơ sở tổng quỹ tiền lương, tiền thưởng an toàn (nếu có) thực tế hằng năm của người lao động và Ban điều hành chia cho chỉ tiêu tính đơn giá khoán theo khoản 1 Điều này trong giai đoạn 2018 - 2019.

3. Khi xác định đơn giá khoán theo khoản 1 Điều này, công ty phải bảo đảm lợi nhuận (trước thuế) kế hoạch năm 2020 không thấp hơn lợi nhuận thực hiện bình quân của giai đoạn 2018 - 2019.

4. Công ty quyết định tạm ứng tiền lương không quá 85% đơn giá khoán để chi trả hàng tháng cho người lao động và Ban điều hành.

Điều 8. Quỹ tiền lương thực hiện

1. Quỹ tiền lương thực hiện được xác định trên cơ sở đơn giá khoán nhân với chỉ tiêu tính đơn giá khoán thực hiện theo Điều 7 Nghị định này, bảo đảm mức tăng tiền lương bình quân thấp hơn mức tăng năng suất lao động bình quân và lợi nhuận thực hiện không thấp hơn lợi nhuận thực hiện bình quân của giai đoạn 2018 - 2019.

2. Đối với công ty có lợi nhuận thực hiện vượt lợi nhuận bình quân của giai đoạn 2018 - 2019 thì được tính thêm vào quỹ tiền lương (hạch toán vào chi phí) theo nguyên tắc vượt 1% lợi nhuận, được tính thêm tối đa 2% quỹ tiền lương, nhưng không quá 20% phần lợi nhuận vượt và không quá 02 tháng tiền lương thực hiện.

3. Trường hợp lợi nhuận thực hiện thấp hơn bình quân của giai đoạn 2018 - 2019 thì phải giảm trừ quỹ tiền lương theo một trong hai cách do công ty lựa chọn: giảm trừ tỷ lệ (%) hoặc theo mức chênh lệch giá trị lợi nhuận thực hiện thấp hơn lợi nhuận bình quân của giai đoạn 2018 - 2019. Mức giảm trừ tối đa không quá 02 tháng tiền lương và bảo đảm quỹ tiền lương thực hiện không thấp hơn quỹ tiền lương tính theo mức tiền lương bình quân trong hợp đồng lao động.

4. Căn cứ quỹ tiền lương thực hiện và tiền lương đã tạm ứng cho người lao động, công ty xác định quỹ tiền lương còn lại được hưởng. Trường hợp đã tạm ứng và chỉ vượt quá quỹ tiền lương thực hiện thì phải hoàn trả từ quỹ tiền lương của năm sau liền kề.

Điều 9. Quỹ tiền thưởng

1. Căn cứ lợi nhuận thực hiện sau khi hoàn thành nghĩa vụ với Nhà nước và các cổ đông góp vốn, trích lập các quỹ theo quy định của nhà nước về phân phối lợi nhuận, công ty được trích lập quỹ tiền thưởng, phúc lợi của người lao động và Ban điều hành tối đa không quá 3 tháng tiền lương thực hiện, nếu lợi nhuận thực hiện không thấp hơn kế hoạch; không quá 3 tháng tiền lương thực hiện nhân với tỷ lệ (%) lợi nhuận thực hiện so với lợi nhuận kế hoạch, nếu lợi nhuận thực hiện thấp hơn kế hoạch.

2. Căn cứ quỹ tiền thưởng, phúc lợi tại khoản 1 Điều này, công ty quyết định phân bổ thành quỹ tiền thưởng và quỹ phúc lợi, trong đó quỹ tiền thưởng để thưởng cho người lao động và Ban điều hành; quỹ phúc lợi để đầu tư xây dựng hoặc sửa chữa các công trình phúc lợi, chi cho các hoạt động phúc lợi chung của công ty (bao gồm cả Thành viên Hội đồng thành viên, Hội đồng quản trị, Trưởng ban kiểm soát và Kiểm soát viên).

Điều 10. Trả lương, tiền thưởng

Người lao động và Ban điều hành được trả lương, tiền thưởng theo quy chế của công ty như sau:

1. Quy chế trả lương, tiền thưởng do Chủ tịch Hội đồng thành viên, Hội đồng quản trị ban hành, bảo đảm dân chủ, công khai, có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.