

BỘ LAO ĐỘNG -  
THƯƠNG BINH VÀ XÃ  
HỘI  
Số: 07/2005/TT-  
BLĐTBXH

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc  
Hà Nội, ngày 5 tháng 1 năm 2005

## THÔNG TƯ

**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**

*Thi hành 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, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện như sau:*

### **I. PHẠM VI VÀ ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG**

Phạm vi và đối tượng áp dụng các quy định về quản lý lao động, tiền lương và thu nhập theo Điều 1 và Điều 2 Nghị định số 206/2004/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

#### **1. Phạm vi áp dụng:**

Phạm vi áp dụng là các công ty hoạt động theo Luật Doanh nghiệp nhà nước, bao gồm:

##### **a) Công ty nhà nước:**

- Tổng công ty nhà nước:

+ Tổng công ty nhà nước được thành lập theo Luật Doanh nghiệp nhà nước năm 1995 và Tổng công ty do Nhà nước quyết định đầu tư và thành lập được thành lập theo Luật Doanh nghiệp nhà nước năm 2003;

+ Tổng công ty do các công ty tự đầu tư và thành lập (Tổng công ty theo mô hình công ty mẹ - công ty con);

+ Tổng công ty đầu tư và kinh doanh vốn nhà nước;

- Công ty nhà nước độc lập;

b) Công ty thành viên hạch toán độc lập của Tổng công ty do Nhà nước quyết định đầu tư và thành lập.

Các Tổng công ty, công ty nêu trên được gọi tắt là công ty.

## 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 9 tháng 5 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. Phó Tổng giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng (không kể Phó Tổng giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng làm việc theo hợp đồng);

c. Thành viên Ban kiểm soát (không kể Trưởng ban kiểm soát).

## II. QUẢN LÝ LAO ĐỘNG

Việc quản lý lao động theo Điều 3 Nghị định số 206/2004/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

### 1. Xây dựng kế hoạch sử dụng 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 (theo biểu mẫu số 1);

b. Công ty đăng ký hoặc báo cáo kế hoạch sử dụng lao động với đại diện chủ sở hữu, cụ thể:

- Công ty không có Hội đồng quản trị, thì đăng ký kế hoạch sử dụng lao động với Bộ quản lý ngành hoặc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương trước khi thực hiện;

- Công ty có Hội đồng quản trị, thì báo cáo kế hoạch sử dụng lao động để Hội đồng quản trị thông qua trước khi thực hiện.

### 2. Tuyển dụng lao động:

- a. Căn cứ vào kế hoạch sử dụng lao động đã đăng ký hoặc được Hội đồng quản trị thông qua, công ty thực hiện việc tuyển lao động mới theo quy định tại Nghị định số 39/2003/NĐ-CP ngày 18 tháng 4 năm 2003 của Chính phủ và Thông tư hướng dẫn số 20/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22/9/2003 của Bộ Lao động - thương binh và xã hội;
- b. Công ty thực hiện 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 9 tháng 5 năm 2003 của Chính phủ và Thông tư hướng dẫn số 21/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22/9/2003 của Bộ Lao động - thương binh và xã hội.

### 3. Đánh giá kế hoạch sử dụng lao động:

Quý IV hàng năm, công ty đánh giá việc thực hiện kế hoạch sử dụng lao động, nếu số 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 4 năm 2003 và Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 9 tháng 5 năm 2003 của Chính phủ.

## III. QUẢN LÝ TIỀN LƯƠNG VÀ THU NHẬP

### 1. Hệ số điều chỉnh tăng thêm so với mức lương tối thiểu chung:

Hệ số điều chỉnh tăng thêm không quá 2 lần so với mức lương tối thiểu chung làm cơ sở tính đơn giá tiền lương theo Điều 4 Nghị định số 206/2004/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

- a. Mức lương tối thiểu chung ( $TL_{\min}$ ) theo quy định tại Điều 1, Nghị định số 203/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ, từ ngày 01/10/2004 là 290.000 đồng/tháng;
- b. Hệ số điều chỉnh tăng thêm so với mức lương tối thiểu chung ( $K_{dc}$ ) tối đa không quá 2 lần, công ty lựa chọn hệ số cụ thể, nhưng phải bảo đảm đầy đủ các điều kiện sau:

- Nộp ngân sách nhà nước theo quy định của các luật thuế và văn bản hướng dẫn thực hiện;
- 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 05/01/2005 của Bộ Lao động - thương binh và xã hội;
- 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. Xây dựng đơn giá tiền lương:

Việc xây dựng đơn giá tiền lương theo khoản 1 và khoản 2, Điều 5 Nghị định số 206/2004/NĐ-CP để làm căn cứ trả lương cho người lao động phù hợp với giá tiền công và quan hệ cung cầu lao động trên thị trường được thực hiện theo các bước 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:
  - Tổng 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 Nghị định số 199/2004/NĐ-CP ngày 03 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ ban hành Quy chế quản lý tài chính của công ty nhà nước và quản lý vốn nhà nước đầu tư vào doanh nghiệp khác và các văn bản hướng dẫn thực hiện của Bộ Tài chính.

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

- Mức lương tối thiểu của công ty lựa chọn, được tính theo công thức sau:

$$TL_{mincty} = TL_{min} \times (1 + K_{đc})$$

Trong đó:

+  $TL_{mincty}$ : Mức lương tối thiểu của công ty lựa chọn;

+  $TL_{min}$ : Mức lương tối thiểu chung;

+  $K_{đc}$ : Hệ số điều chỉnh tăng thêm so với mức lương tối thiểu chung do công ty lựa chọn theo quy định tại tiết b, điểm 1, 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 Tổng giám đốc, Giám đốc và các thành viên chuyên trách Hội đồng quản trị). 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