

BỘ LAO ĐỘNG -
THƯƠNG BINH VÀ XÃ
HỘI
Số: 09/2002/TT-
BLĐTBXH

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Hà Nội, ngày 11 tháng 6 năm 2002

THÔNG TƯ

Hướng dẫn thực hiện cơ chế quản lý lao động, tiền lương và thu nhập đối với công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ

Thực hiện Nghị định số 63/2001/NĐ-CP ngày 14-9-2001 của Chính phủ về chuyển đổi doanh nghiệp Nhà nước, doanh nghiệp của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội thành Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên, sau khi có ý kiến của một số Bộ, ngành liên quan, Bộ Lao động - Thương binh và xã hội hướng dẫn thực hiện cơ chế quản lý lao động, tiền lương và thu nhập như sau:

I. PHẠM VI, ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG

1- Phạm vi áp dụng:

Phạm vi áp dụng Thông tư này là các doanh nghiệp Nhà nước hoạt động sản xuất kinh doanh, do Nhà nước hoặc tổ chức chính trị, tổ chức xã hội quyết định nắm giữ 100% vốn điều lệ được chuyển đổi thành Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên (gọi tắt là Công ty) theo quy định tại Nghị định số 63/2001/NĐ-CP ngày 14-9-2001 của Chính phủ.

Các tổ chức là đại diện Chủ sở hữu hoặc được uỷ quyền là đại diện chủ sở hữu Công ty theo quy định tại điều 2, Nghị định số 63/2001/NĐ-CP nói trên gọi tắt là chủ sở hữu.

2- Đối tượng áp dụng:

- Các thành viên Hội đồng quản trị, gồm: Chủ tịch Hội đồng quản trị, các thành viên chuyên trách, không chuyên trách Hội đồng quản trị (đối với Công ty có Hội đồng quản trị);

- Tổng Giám đốc (Giám đốc), Phó Tổng giám đốc (Phó giám đốc, kế toán trưởng).
- Chủ tịch Công ty (đối với Công ty không có Hội đồng quản trị).
- Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động trong Công ty.

II. CƠ CHẾ QUẢN LÝ LAO ĐỘNG VÀ TIỀN LƯƠNG:

1- Cơ chế quản lý lao động:

a) Căn cứ vào khối lượng, chất lượng theo yêu cầu sản xuất, kinh doanh, Giám đốc có trách nhiệm xác định số lượng lao động kế hoạch cần tuyển dụng và đăng ký với Chủ sở hữu trước khi thực hiện;

b) Theo số lượng lao động kế hoạch đã đăng ký, Giám đốc được quyền chủ động tuyển dụng và ký kết hợp đồng lao động theo pháp luật lao động quy định;

c) Hằng năm, Giám đốc có trách nhiệm đánh giá việc sử dụng lao động. Nếu số lượng lao động thực tế tuyển dụng vượt quá nhu cầu, để người lao động không có việc làm hoặc không đủ việc làm thì Giám đốc có phương án bố trí và giải quyết dứt điểm; Trường hợp không thể bố trí được thì Chủ tịch Hội đồng quản trị (đối với Công ty có Hội đồng quản trị) hoặc Chủ tịch Công ty (đối với Công ty không có Hội đồng quản trị) và Giám đốc có trách nhiệm giải quyết mọi chế độ đối với người lao động theo quy định của pháp luật lao động từ quỹ trợ cấp mất việc làm, quỹ dự phòng (trừ quỹ lương dự phòng), quỹ phúc lợi, khen thưởng, lợi nhuận sau thuế, nếu vẫn không đủ thì được trích từ vốn sản xuất, kinh doanh và hạch toán vào giá thành hoặc phí lưu thông. Sau năm 2005, nguồn kinh phí này không được trích từ vốn sản xuất, kinh doanh và không được hạch toán vào giá thành hoặc phí lưu thông.

2- Cơ chế quản lý tiền lương:

2.1- Xếp lương ngạch, bậc và phụ cấp:

Căn cứ vào các quy định hiện hành về tiền lương của Nhà nước, Công ty thực hiện việc xếp lương ngạch, bậc và hưởng phụ cấp chức vụ như sau:

a) Đối với Hội đồng quản trị và Chủ tịch Công ty:

- Chuyển xếp lương:

Các chức vụ bổ nhiệm bao gồm: Chủ tịch Hội đồng quản trị, thành viên chuyên trách Hội đồng quản trị, Chủ tịch Công ty đang xếp và hưởng lương theo các bảng lương

dân cử, bầu cử, hành chính, sự nghiệp, viên chức quản lý doanh nghiệp; viên chức chuyên môn, nghiệp vụ trong doanh nghiệp; lực lượng vũ trang thì thực hiện việc chuyển xếp lương theo quy định tại Mục II, Thông tư số 06/1998/TTLT-TCCP-BLĐTBXH-BTC ngày 20-10-1998 của Liên tịch Ban Tổ chức - Cán bộ Chính phủ - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội - Bộ Tài chính.

- Phụ cấp chức vụ và phụ cấp trách nhiệm:

+ Các thành viên Hội đồng quản trị (trừ thành viên Hội đồng quản trị không chuyên trách) và Chủ tịch Công ty được hưởng phụ cấp chức vụ lãnh đạo như sau:

Chức danh	Hệ số phụ cấp chức vụ		
	Hạng 1	Hạng 2	Hạng 3
Chủ tịch Hội đồng quản trị, Chủ tịch Công ty	0,8	0,6	0,5
Thành viên chuyên trách Hội đồng quản trị	0,6	0,5	0,4

Hệ số phụ cấp chức vụ tính so với mức lương tối thiểu. Hệ số lương tối thiểu là 1 cơ sở để tính hưởng phụ cấp chức vụ, đóng và hưởng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

Hạng 1: Áp dụng đối với Công ty được xếp doanh nghiệp hạng 1;

Hạng 2: Áp dụng đối với Công ty được xếp doanh nghiệp hạng 2;

Hạng 3: Áp dụng đối với Công ty được xếp doanh nghiệp hạng 3 trở xuống.

- Các thành viên không chuyên trách Hội đồng quản trị được hưởng phụ cấp trách nhiệm quy định tại Nghị định số 25/CP ngày 23-5-1993 của Chính phủ, cụ thể:

* Mức 0,3 so với mức lương tối thiểu, áp dụng đối với Công ty được xếp doanh nghiệp hạng 1 và hạng 2.

* Mức 0,2 so với mức lương tối thiểu, áp dụng đối với Công ty được xếp doanh nghiệp hạng 3 trở xuống.

b) Đối với Tổng giám đốc (Giám đốc):

Tổng giám đốc (Giám đốc), kể cả Phó Tổng giám đốc (Phó Giám đốc) và kế toán trưởng công ty xếp lương theo bảng lương viên chức quản lý doanh nghiệp quy định

tại Nghị định số 26/CP ngày 23-5-1993 của Chính phủ và hạng Công ty được xếp theo tiêu chuẩn xếp hạng doanh nghiệp quy định và hướng dẫn tại Thông tư số 17/1998/TTLT-BLĐTBXH-BTC ngày 31-12-1998 và Thông tư số 10/2000/TTLT-BLĐTBXH-BTC ngày 4-4-2000 của Liên tịch Bộ Lao động - Thương binh và xã hội - Bộ Tài chính.

Chủ sở hữu căn cứ vào các tiêu chuẩn xếp hạng quy định tại Thông tư số 17/1998/TTLT-BLĐTBXH-BTC và Thông tư số 10/2000/TTLT-BLĐTBXH-BTC nói trên để xem xét và quyết định xếp hạng từ hạng II trở xuống đối với các Công ty. Đối với Công ty xếp hạng 1 trở lên thì có sự thoả thuận của Bộ Lao động - Thương binh và xã hội - Bộ Tài chính.

Việc chuyển xếp lương đối với Tổng giám đốc (Giám đốc), Phó Tổng giám đốc (Phó Giám đốc) và Kế toán trưởng theo quy định tại mục VI, Thông tư số 17/1998/TTLT-BLĐTBXH-BTC nói trên.

c) Đối với người lao động:

- Đối với viên chức chuyên môn, nghiệp vụ xếp lương theo các bảng lương quy định tại Nghị định 25/CP và Nghị định số 26/CP ngày 23-5-1993 của Chính phủ.

Viên chức giữ chức vụ (trưởng, phó phòng Công ty hoặc tương đương) được hưởng phụ cấp chức vụ theo hạng Công ty được xếp.

- Đối với người lao động trực tiếp sản xuất, kinh doanh; xếp lương theo các thang lương, bảng lương quy định tại Nghị định 25/CP, Nghị định 26/CP ngày 23-5-1993 của Chính phủ.

- Tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật công nhân và chức danh, tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ viên chức là căn cứ để xếp lương, thi nâng bậc, nâng ngạch, sử dụng lao động phù hợp với trình độ tay nghề hoặc chuyên môn, nghiệp vụ theo yêu cầu của sản xuất, kinh doanh, cũng như làm cơ sở để bồi dưỡng nâng cao tay nghề và đào tạo nghề cho người lao động.

Công ty có trách nhiệm xây dựng ban hành và đăng ký với Chủ sở hữu tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật công nhân và chức danh, tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ viên chức sau:

+ Chức danh, tiêu chuẩn chuyên môn nghiệp vụ viên chức xây dựng theo hướng dẫn tại Thông tư số 04/1998/TT-BLĐTBXH ngày 04-04-1998 của Bộ Lao động - Thương binh và xã hội.

+ Tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật công nhân trước mắt thực hiện theo Tiêu chuẩn hiện có, sau đó Công ty xây dựng lại theo hướng dẫn của Bộ Lao động - Thương binh và xã hội.

2.2- Trả lương:

Để có cơ sở trả lương đúng, gắn với số lượng, chất lượng lao động, năng suất lao động và hiệu quả, các Công ty phải thực hiện các quy định sau:

a) Định mức lao động:

Trên cơ sở khối lượng, chất lượng công việc, tổ chức sản xuất, tổ chức lao động, Công ty xây dựng định mức lao động để xác định số lao động cần thiết, xác định đơn giá tiền lương sản phẩm, lương khoán. Việc xây dựng các mức cụ thể được thực hiện theo phương pháp xây dựng định mức lao động hướng dẫn tại Thông tư số 14/LĐTBXH-TT ngày 10-4-1997 của Bộ Lao động - Thương binh và xã hội.

Chú ý khi xác định số lượng lao động theo định mức lao động của Công ty cho hoạt động sản xuất, kinh doanh không bao gồm các thành viên Hội đồng quản trị, Bộ máy giúp việc Hội đồng quản trị, Chủ tịch Công ty, Tổng giám đốc (Giám đốc), Phó Tổng Giám đốc (Phó Giám đốc, Kế toán trưởng) của Công ty và cán bộ Đảng đoàn thể hưởng lương chuyên trách.

Khi các định mức đã xây dựng xong, Công ty phải tổ chức áp dụng thử trong thời gian từ 1 đến 3 tháng đối với các định mức lao động mới cũng như các mức điều chỉnh lại. Nếu mức lao động thực hiện nhỏ hơn 90% mức được giao thì phải điều chỉnh hạ định mức; nếu mức lao động thực hiện cao hơn 110% mức được giao thì phải điều chỉnh tăng định mức. Sau thời gian áp dụng thử, Công ty ra quyết định ban hành chính thức và đăng ký với chủ sở hữu.

b) Đơn giá tiền lương:

- Xác định tiền lương bình quân:

+ Mức lương tối thiểu (TLminet):