

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: 2848 /LĐTBXH-LĐTL
V/v lấy ý kiến dự thảo Thông tư hướng dẫn
thực hiện mức lương tối thiểu vùng

Hà Nội, ngày 29 tháng 8 năm 2011

Kính gửi:

Thực hiện Nghị định số 70/2011/NĐ-CP ngày 22 tháng 8 năm 2011 của Chính phủ, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội dự thảo Thông tư hướng dẫn thực hiện mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc ở công ty, doanh nghiệp, hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã, tổ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và các cơ quan, tổ chức có thuê mướn lao động (*dự thảo đính kèm*).

Do thời gian gấp, đề nghị quý Cơ quan quan tâm, tham gia ý kiến và gửi về Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội (đồng thời gửi qua số fax: 3.9386139) trước ngày 10/9/2011 để kịp tổng hợp, hoàn chỉnh ban hành Thông tư hướng dẫn thực hiện. /*Hei*

Nơi nhận:
- Như trên;
- Lưu VT, Vụ LĐTL (3)

KT. BỘ TRƯỞNG
THỨ TRƯỞNG



Phạm Minh Huân
Phạm Minh Huân

Số: /2011/TT-BLĐTBXH
(Dự thảo)

Hà Nội, ngày tháng năm 2011

THÔNG TƯ

Hướng dẫn thực hiện mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc ở công ty, doanh nghiệp, hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã, tổ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và các cơ quan, tổ chức có thuê mướn lao động

Căn cứ Nghị định số 70/2011/NĐ-CP ngày 22 tháng 8 năm 2011 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc ở công ty, doanh nghiệp, hợp tác xã, tổ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và các cơ quan, tổ chức có thuê mướn lao động;

Căn cứ Nghị định số 186/2007/NĐ-CP ngày 25 tháng 12 năm 2007 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;

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc ở công ty, doanh nghiệp, hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã, tổ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và các cơ quan, tổ chức có thuê mướn lao động như sau:

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

1. Doanh nghiệp thành lập, tổ chức quản lý và hoạt động theo Luật Doanh nghiệp (kể cả doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam).
2. Hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã, tổ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và các tổ chức khác của Việt Nam có thuê mướn lao động.
3. Cơ quan, tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế và cá nhân người nước ngoài tại Việt Nam có thuê mướn lao động (trừ trường hợp điều ước quốc tế mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên có quy định khác).

Các công ty, doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức và cá nhân quy định tại các khoản 1, 2 và khoản 3 Điều 1 Thông tư này sau đây gọi chung là doanh nghiệp.

Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động quy định tại Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09 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.

2. Thành viên Hội đồng quản trị, thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng và Kiểm soát viên và những người làm công tác quản lý hưởng lương trong các doanh nghiệp (sau đây gọi tắt là viên chức quản lý doanh nghiệp).

Điều 3. Mức lương tối thiểu vùng

1. Mức lương tối thiểu vùng áp dụng từ ngày 01 tháng 10 năm 2011 đến hết ngày 31 tháng 12 năm 2012 được quy định tại Điều 2 Nghị định số 70/2011/NĐ-CP ngày 22 tháng 8 năm 2011 của Chính phủ (sau đây gọi tắt là mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định) như sau:

a) Mức 2.000.000 đồng/người/tháng áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng I.

b) Mức 1.780.000 đồng/người/tháng áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng II.

c) Mức 1.550.000 đồng/người/tháng áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng III.

d) Mức 1.400.000 đồng/người/tháng áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên các địa bàn thuộc vùng IV.

Địa bàn áp dụng mức lương tối thiểu vùng được quy định tại Phụ lục ban hành kèm theo Nghị định số 70/2011/NĐ-CP ngày 22 tháng 8 năm 2011 của Chính phủ.

2. Mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định theo địa bàn hoạt động của doanh nghiệp được áp dụng theo nguyên tắc:

a) Doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn vùng nào thì áp dụng mức lương tối thiểu vùng theo địa bàn đó.

b) Doanh nghiệp có đơn vị, chi nhánh hoạt động trên các địa bàn có mức lương tối thiểu vùng khác nhau thì đơn vị, chi nhánh hoạt động ở địa bàn nào áp dụng mức lương tối thiểu vùng theo địa bàn đó.

c) Doanh nghiệp hoạt động trên các địa bàn giáp ranh có mức lương tối thiểu vùng khác nhau thì áp dụng mức lương tối thiểu vùng theo địa bàn có mức lương tối thiểu vùng cao nhất.

d) Doanh nghiệp hoạt động trong khu công nghiệp, khu chế xuất nằm trên các địa bàn giáp ranh có mức lương tối thiểu vùng khác nhau thì áp dụng mức lương tối thiểu vùng theo địa bàn có mức lương tối thiểu vùng cao nhất.

Điều 4. Áp dụng mức lương tối thiểu vùng

1. Mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định là mức lương thấp nhất làm cơ sở để doanh nghiệp và người lao động thỏa thuận tiền lương trả cho người lao động, nhưng phải bảo đảm mức tiền lương trả cho người lao động chưa qua đào tạo làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

2. Mức tiền lương thấp nhất trả cho người lao động đã qua học nghề (kể cả lao động do doanh nghiệp tự dạy nghề) phải cao hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

Người lao động đã qua học nghề bao gồm:

- Những người đã được cấp chứng chỉ nghề, bằng nghề, bằng trung học nghề theo quy định tại Nghị định số 90/CP ngày 24 tháng 11 năm 1993 quy định cơ cấu khung của hệ thống giáo dục quốc dân, hệ thống văn bằng, chứng chỉ về giáo dục và đào tạo;

- Những người đã được cấp chứng chỉ nghề, bằng nghề theo quy định tại Luật Giáo dục năm 1998 và Luật Giáo dục năm 2005;

- Những người đã được cấp chứng chỉ theo chương trình dạy nghề thường xuyên, chứng chỉ sơ cấp nghề, bằng tốt nghiệp trung cấp nghề, bằng tốt nghiệp cao đẳng nghề hoặc đã hoàn thành chương trình học nghề theo hợp đồng học nghề quy định tại Luật Dạy nghề;

- Những người đã được cấp văn bằng, chứng chỉ nghề của cơ sở đào tạo nước ngoài;

- Những người đã được doanh nghiệp đào tạo nghề hoặc tự học nghề và được doanh nghiệp kiểm tra, bố trí làm công việc đòi hỏi phải qua đào tạo nghề.

3. Mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định được áp dụng đối với các doanh nghiệp tự xây dựng và ban hành thang lương, bảng lương theo thẩm quyền do pháp luật lao động quy định như sau:

a) Đối với doanh nghiệp chưa xây dựng và ban hành thang lương, bảng lương thì doanh nghiệp căn cứ mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định để tính các mức lương trong thang lương, bảng lương, phụ cấp lương, tính các mức lương ghi trong hợp đồng lao động và thực hiện các chế độ khác đối với người lao động theo quy định pháp luật lao động. Các mức lương trong thang lương, bảng lương của doanh nghiệp có thể được quy định theo hệ số nhân với mức tiền lương thấp nhất do doanh nghiệp lựa chọn hoặc quy định theo mức tiền cụ thể nhưng phải bảo đảm các nguyên tắc theo quy định của Bộ luật Lao động, Nghị định số 114/2002/NĐ-CP ngày 31 tháng 12 năm 2002 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tiền lương, Thông tư số

13/2003/TT-BLĐTBXH ngày 30 tháng 5 năm 2003, Thông tư số 14/2003/TT-BLĐTBXH ngày 30 tháng 5 năm 2003 và Thông tư số 28/2007/TT-BLĐTBXH ngày 05 tháng 12 năm 2007 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

b) Đối với doanh nghiệp đã xây dựng và ban hành thang lương, bảng lương, thì doanh nghiệp căn cứ vào mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định, mặt bằng tiền công trên thị trường, chỉ số giá tiêu dùng để điều chỉnh các mức lương đã được thoả thuận trong hợp đồng lao động hoặc trong thang lương, bảng lương cho phù hợp. Mức điều chỉnh cụ thể do doanh nghiệp, Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời và người lao động thoả thuận, nhưng phải bảo đảm các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương theo quy định của pháp luật lao động và quan hệ tiền lương hợp lý giữa người mới được tuyển dụng và người có thâm niên làm việc tại doanh nghiệp.

4. Khi áp dụng các quy định tại Thông tư này, doanh nghiệp không được xoá bỏ hoặc cắt giảm các chế độ tiền lương khi người lao động làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, tiền lương hoặc phụ cấp làm việc trong điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại, chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật đối với các chức danh nghề nặng nhọc, độc hại và các chế độ khác theo quy định của pháp luật lao động.

Các khoản phụ cấp, trợ cấp, tiền thưởng do doanh nghiệp quy định thì thực hiện theo thoả thuận trong hợp đồng lao động hoặc thoả ước lao động tập thể hoặc trong quy chế của doanh nghiệp theo quy định của pháp luật lao động.

5. Khuyến khích các doanh nghiệp thoả thuận áp dụng mức lương tối thiểu cao hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định để làm căn cứ thực hiện các chế độ quy định tại khoản 3, Điều 3 Thông tư này; trả lương cho người lao động cao hơn so với quy định tại khoản 1 và khoản 2, Điều 3 Thông tư này.

Điều 5. Hiệu lực thi hành

1. Thông tư này có hiệu lực thi hành kể từ ngày tháng năm 2011.

2. Khuyến khích các doanh nghiệp tổ chức ăn giữa ca cho người lao động để bảo đảm sức khỏe khi chuyển ca làm việc, góp phần thúc đẩy tăng năng suất lao động, nâng cao hiệu quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Doanh nghiệp, Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời và người lao động thoả thuận mức tiền ăn giữa ca và việc tổ chức ăn giữa ca theo nguyên tắc như sau:

a) Bảo đảm chế độ dinh dưỡng cho người lao động;

b) Bảo đảm vệ sinh, an toàn thực phẩm;

c) Điều chỉnh mức tiền ăn giữa ca khi chỉ số giá lương thực, thực phẩm thay đổi ảnh hưởng đến chất lượng bữa ăn giữa ca.

Đối với công ty trách nhiệm hữu hạn nhà nước một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu, công ty mẹ - tập đoàn kinh tế nhà nước, công ty nhà nước chưa chuyển đổi thành công ty trách nhiệm hữu hạn hoặc công ty cổ phần, các tổ chức, đơn vị hiện đang áp dụng chế độ tiền lương như công ty nhà nước tiếp tục thực hiện mức tiền ăn giữa ca theo quy định tại Thông tư số 12/2011/TT-BLĐTBXH ngày 26 tháng 4 năm 2011 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội.

3. Công ty trách nhiệm hữu hạn nhà nước một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu, công ty mẹ - tập đoàn kinh tế nhà nước trong thời gian chưa xây dựng được thang lương, bảng lương theo quy định tại Nghị định số 101/2009/NĐ-CP ngày 05 tháng 11 năm 2009 của Chính phủ, công ty nhà nước chưa chuyển đổi thành công ty trách nhiệm hữu hạn hoặc công ty cổ phần, các tổ chức, đơn vị hiện đang áp dụng chế độ tiền lương như công ty nhà nước, áp dụng mức lương tối thiểu chung, mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định để xác định đơn giá tiền lương, quỹ tiền lương như sau:

a) Năm 2011, các công ty, tổ chức, đơn vị không có lợi nhuận hoặc lỗ hoặc không bảo đảm đủ các điều kiện quy định tại điểm b, khoản 1, mục III Thông tư số 07/2005/TT-BLĐTBXH ngày 05 tháng 01 năm 2005; điểm a, khoản 1 mục III Thông tư số 08/2005/TT-BLĐTBXH ngày 05 tháng 01 năm 2005; Điều 5 và điểm a, khoản 1 Điều 13 Thông tư số 27/2010/TT-BLĐTBXH ngày 14 tháng 9 năm 2010 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thì tiếp tục thực hiện mức lương tối thiểu vùng đã được Chính phủ quy định áp dụng từ ngày 01 tháng 01 năm 2011 tại Nghị định số 108/2010/NĐ-CP ngày 29 tháng 10 năm 2010 để xác định quỹ tiền lương chế độ, quỹ tiền lương thực hiện theo đơn giá tiền lương và quỹ tiền lương chế độ của viên chức quản lý.

Trường hợp công ty, tổ chức, đơn vị có người lao động mà mức tiền lương tính trên cơ sở hệ số lương được xếp theo thang lương, bảng lương ban hành kèm theo Nghị định số 205/2004/NĐ-CP, Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ nhân với mức lương tối thiểu vùng quy định tại Nghị định số 108/2010/NĐ-CP ngày 29 tháng 10 năm 2010, thấp hơn mức lương tối thiểu vùng quy định tại Nghị định số 70/2011/NĐ-CP ngày 22 tháng 8 năm 2011 thì phân chênh lệch giữa mức tiền lương của những người lao động này và mức lương tối thiểu vùng quy định tại Nghị định số 70/2011/NĐ-CP ngày 22 tháng 8 năm 2011 được tính bổ sung vào chi phí tiền lương để xác định đơn giá tiền lương, quỹ tiền lương chế độ, quỹ tiền lương thực hiện của công ty, tổ chức, đơn vị (tham khảo ví dụ 1 tại Phụ lục kèm theo Thông tư này). Khi trả lương cho người lao động, các công ty, tổ chức, đơn vị phải thực hiện theo đúng quy định tại khoản 1 và khoản 2, Điều 4 Thông tư này.

b) Từ năm 2012, các công ty, tổ chức, đơn vị áp dụng mức lương tối thiểu chung, mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định như sau:

- Đối với công ty, tổ chức, đơn vị bảo đảm đủ các điều kiện theo quy định tại điểm b, khoản 1, mục III Thông tư số 07/2005/TT-BLĐTBXH ngày 05 tháng 01 năm 2005; Điều 5 Thông tư số 27/2010/TT-BLĐTBXH ngày 14 tháng 9 năm 2010 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thì áp dụng mức lương tối thiểu như sau:

+ Được lựa chọn áp dụng mức lương tối thiểu cao hơn mức lương tối thiểu chung do Chính phủ quy định theo từng thời kỳ để xác định đơn giá tiền lương (bỏ hệ số điều chỉnh tăng thêm không quá 2 lần so với mức lương tối thiểu chung quy định tại điểm b, khoản 1, mục III Thông tư số 07/2005/TT-BLĐTBXH ngày 05 tháng 01 năm 2005; điểm b, khoản 2.1, mục II Thông tư số 19/2007/TT-BLĐTBXH ngày 04 tháng 10 năm 2007 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội).

+ Được lựa chọn áp dụng hệ số điều chỉnh tăng thêm (tối đa không quá 2 lần) để xác định quỹ tiền lương kế hoạch của viên chức quản lý, nhưng phải bảo đảm đủ các điều kiện: Nộp ngân sách nhà nước theo quy định của luật thuế và các văn bản hướng dẫn thực hiện; Phải có lợi nhuận và lợi nhuận kế hoạch không thấp hơn so với lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề, trừ một số trường hợp đặc biệt (Nhà nước có quyết định can thiệp để bình ổn thị trường, tăng khẩu hao để thu hồi vốn nhanh, đổi mới công nghệ, mở rộng sản xuất kinh doanh, đầu tư mới) và mức tăng (theo tỷ lệ %) tiền lương bình quân kế hoạch so với thực hiện năm trước liền kề (từ quỹ tiền lương được chủ sở hữu phê duyệt, thẩm định) của viên chức quản lý chuyên trách không vượt quá mức tăng (theo tỷ lệ %) tiền lương bình quân kế hoạch so với thực hiện năm trước liền kề của người lao động.

- Đối với công ty, tổ chức, đơn vị không có lợi nhuận hoặc lỗ hoặc không bảo đảm đủ các điều kiện quy định tại điểm b, khoản 1, mục III Thông tư số 07/2005/TT-BLĐTBXH ngày 05 tháng 01 năm 2005; Điều 5 Thông tư số 27/2010/TT-BLĐTBXH ngày 14 tháng 9 năm 2010 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thì áp dụng mức lương tối thiểu chung do Chính phủ quy định theo từng thời kỳ để xác định đơn giá tiền lương, quỹ tiền lương chế độ, quỹ tiền lương thực hiện theo đơn giá tiền lương và quỹ tiền lương chế độ của viên chức quản lý.

Trường hợp công ty, tổ chức, đơn vị có người lao động mà mức tiền lương tính trên cơ sở hệ số lương được xếp theo thang lương, bảng lương ban hành kèm theo Nghị định số 205/2004/NĐ-CP, Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ nhân với mức lương tối thiểu chung do Chính phủ quy định theo từng thời kỳ (hiện nay được quy định tại Nghị định số 22/2011/NĐ-CP ngày 04 tháng 4 năm 2011 của Chính phủ), thấp hơn mức lương tối thiểu vùng quy định tại Nghị định số 70/2011/NĐ-CP ngày 22 tháng 8 năm 2011 thì phần chênh lệch giữa mức tiền lương của những người lao động này và mức lương tối thiểu vùng quy định tại Nghị định số 70/2011/NĐ-CP ngày 22 tháng 8 năm 2011 được tính bổ sung vào chi phí tiền lương để xác định đơn giá tiền lương, quỹ tiền lương chế độ, quỹ tiền lương thực hiện của công ty, tổ chức, đơn vị (tham khảo ví dụ 2 tại Phụ lục kèm theo Thông tư này). Khi trả lương cho người lao động, các công ty, tổ

chức, đơn vị phải thực hiện theo đúng quy định tại khoản 1 và khoản 2, Điều 4 Thông tư này.

4. Kinh phí thực hiện mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định được hạch toán vào giá thành hoặc chi phí sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

5. Bãi bỏ Thông tư số 36/2010/TT-BLĐTBXH ngày 18 tháng 11 năm 2010 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện mức lương tối thiểu vùng đối với đối với doanh nghiệp, hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã, tổ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và các tổ chức khác của Việt Nam có thuê mướn lao động; khoản 1 và khoản 2, Điều 4 Thông tư số 12/2011/TT-BLĐTBXH ngày 26 tháng 4 năm 2011 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện mức lương tối thiểu chung đối với công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu.

6. Các 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 doanh nghiệp thực hiện theo đúng quy định tại Thông tư này.

Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc, đề nghị phản ánh về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để hướng dẫn bổ sung kịp thời./.

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;
- 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;
- Cục Kiểm tra văn bản (Bộ Tư pháp);
- Đăng Công báo;
- Website của Chính phủ;
- Website của Bộ LĐTBXH;
- Lưu VP, LĐTL, PC.

BỘ TRƯỞNG

Phạm Thị Hải Chuyên

Phụ lục

Xác định quỹ tiền lương chế độ của công ty, tổ chức, đơn vị
(Ban hành kèm theo Thông tư số /2011/TT-BLĐTBXH
ngày tháng 9 năm 2011 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội)

1. Ví dụ 1: Công ty A đóng tại quận Hoàn Kiếm, thành phố Hà Nội, có số lao động thực tế sử dụng bình quân là 50 lao động, hệ số lương (kể cả phụ cấp lương) bình quân 3,0 trong đó 5 người có hệ số lương thấp hơn 1,48 (02 người có hệ số lương 1,18; 03 người có hệ số lương 1,36). Trong điều kiện kinh doanh khó khăn, Công ty xây dựng kế hoạch và thực hiện năm 2011 không có lợi nhuận. Việc xác định quỹ tiền lương chế độ năm 2011 của Công ty A như sau:

a) Quỹ tiền lương chế độ của Công ty A xác định theo quy định tại điểm a, khoản 3, Điều 5 Thông tư số /2011/TT-BLĐTBXH ngày tháng 9 năm 2011:

$$V_{cd} = L_{TTSD} \times TL_{\min 108} \times H_{lpc} \times 12 \text{ tháng} \quad (1)$$

Trong đó:

- L_{TTSD} : Số lao động thực tế sử dụng bình quân.

- $TL_{\min 108}$: Mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định tại Nghị định số 108/2010/NĐ-CP ngày 29 tháng 10 năm 2010, trong đó mức lương tối thiểu vùng quy định đối với doanh nghiệp nghiệp hoạt động tại quận Hoàn Kiếm, thành phố Hà Nội từ ngày 01/01/2011 là 1.350.000 đồng/tháng.

- H_{lpc} : Hệ số lương cộng phụ cấp bình quân của người lao động được xếp theo thang lương, bảng lương ban hành kèm theo Nghị định số 205/2004/NĐ-CP, Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ.

Theo công thức (1), quỹ tiền lương chế độ của Công ty A năm 2011 là 2.430.000.000 đồng ($V_{cd} = 50 \times 1.350.000 \text{ đồng} \times 3,0 \times 12 \text{ tháng}$).

b) Theo quy định tại điểm a, khoản 3, Điều 5 Thông tư số /2011/TT-BLĐTBXH ngày tháng 9 năm 2011, trong 3 tháng cuối năm 2011 (từ ngày 01/10/2011 đến ngày 31/12/2011) Công ty A sử dụng 5 lao động có mức tiền lương tính trên cơ sở $H_{lpc} \times TL_{\min 108}$ thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định tại Nghị định số 70/2011/NĐ-CP ngày 22 tháng 8 năm 2011 đối với doanh nghiệp hoạt động tại quận Hoàn Kiếm, thành phố Hà Nội (2.000.000 đồng/người/tháng) thì Công ty A được cộng thêm phần chênh lệch tiền lương của số lao động (V_{cl}) vào quỹ tiền lương chế độ như sau:

$$V_{cl} = \frac{[2.000.000 \text{ đồng} - (1,18 \times 2 + 1,36 \times 3) \times 1.350.000 \text{ đồng}] \times 5 \times 3 \text{ tháng}}{5}$$
$$= 3.918.000 \text{ đồng}$$

Như vậy, quỹ tiền lương chế độ của Công ty A (sau khi cộng thêm phần chênh lệch tiền lương của người lao động) là 2.433.918.000 đồng.

2. Ví dụ 2: Công ty B đóng tại quận Hoàn Kiếm, thành phố Hà Nội, có số lao động thực tế sử dụng bình quân là 100 lao động, hệ số lương (kể cả phụ cấp lương) bình quân 2,8 trong đó có 5 người có hệ số lương thấp hơn 2,15 (02 người có hệ số lương 1,54; 03 người có hệ số lương 2,08). Công ty xây dựng kế hoạch và thực hiện năm 2012 lỗ. Việc xác định quỹ tiền lương chế độ năm 2012 của Công ty B như sau:

a) Quỹ tiền lương chế độ của Công ty B xác định theo quy định tại điểm b, khoản 3, Điều 5 Thông tư số /2011/TT-BLĐTBXH ngày tháng 9 năm 2011:

$$V_{cd} = L_{TTSD} \times TL_{\min} \times H_{lpc} \times 12 \text{ tháng} \quad (2)$$

Trong đó:

- L_{TTSD} , H_{lpc} : như công thức (1).

- TL_{\min} : Mức lương tối thiểu chung do Chính phủ quy định theo từng thời kỳ (hiện nay được quy định tại Nghị định số 22/2011/NĐ-CP ngày 04 tháng 4 năm 2011, khi Chính phủ điều chỉnh thì tính theo mức lương tối thiểu chung mới).

Theo công thức (2), tính theo mức lương tối thiểu chung quy định tại quy định tại Nghị định số 22/2011/NĐ-CP thì quỹ tiền lương chế độ của Công ty B năm 2012 là 2.788.800.000 đồng ($V_{cd} = 100 \times 830.000 \text{ đồng} \times 2,8 \times 12 \text{ tháng}$).

b) Theo quy định tại điểm b, khoản 3, Điều 5 Thông tư số /2011/TT-BLĐTBXH ngày tháng 9 năm 2011, Công ty B sử dụng 5 lao động có mức tiền lương tính trên cơ sở $H_{lpc} \times TL_{\min}$ thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định tại Nghị định số 70/2011/NĐ-CP ngày 22 tháng 8 năm 2011 đối với doanh nghiệp hoạt động tại quận Hoàn Kiếm, thành phố Hà Nội (2.000.000 đồng/người/tháng) thì Công ty B được cộng thêm phần chênh lệch tiền lương của số lao động (V_{cl}) vào quỹ tiền lương chế độ như sau:

$$V_{cl} = \frac{[2.000.000 \text{ đồng} - (1,54 \times 2 + 2,08 \times 3) \times 830.000 \text{ đồng}] \times 5 \times 12 \text{ tháng}}{5}$$
$$= 27.172.800 \text{ đồng}$$

Như vậy, quỹ tiền lương chế độ của Công ty B (sau khi cộng thêm phần chênh lệch tiền lương của người lao động) là **2.815.972.800** đồng.