

THÔNG TƯ

Hướng dẫn quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam

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 68/2013/NĐ-CP ngày 28 tháng 6 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Luật Bảo hiểm tiền gửi;

Căn cứ Nghị định số 51/2016/NĐ-CP ngày 13 tháng 6 năm 2016 của Chính phủ quy định quản lý lao động, tiền lương và tiền thưởng đối với người lao động làm việc trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ;

Căn cứ Nghị định số 52/2016/NĐ-CP ngày 13 tháng 6 năm 2016 của Chính phủ quy định tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ;

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 quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam.

Mục 1

QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Thông tư này hướng dẫn việc quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người lao động và người quản lý của Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam.

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. Người quản lý bao gồm: Chủ tịch Hội đồng quản trị và thành viên Hội đồng quản trị, Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó tổng giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng, Kiểm soát viên (không bao gồm Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó

Tổng giám đốc, Phó giám đốc hoặc Kế toán trưởng làm việc theo hợp đồng lao động).

3. Cơ quan, tổ chức và cá nhân có liên quan đến quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng quy định tại Thông tư này.

Mục 2

QUẢN LÝ LAO ĐỘNG, TIỀN LƯƠNG VÀ TIỀN THƯỞNG ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG

Điều 3. Quản lý lao động, xác định quỹ tiền lương kế hoạch, tạm ứng quỹ tiền lương, xác định quỹ tiền lương thực hiện, phân phối tiền lương, tiền thưởng

1. Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam thực hiện quản lý lao động, xác định mức tiền lương bình quân kế hoạch, quỹ tiền lương kế hoạch, tạm ứng tiền lương, đơn giá tiền lương, xác định quỹ tiền lương thực hiện, phân phối tiền lương, quỹ tiền thưởng và phân phối tiền thưởng đối với người lao động theo quy định tại Mục 2; Điều 9, Điều 10, Điều 13 Mục 3 và Mục 4 Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01 tháng 9 năm 2016 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện quản lý lao động, tiền lương và tiền thưởng đối với người lao động làm việc trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ (sau đây gọi là Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH).

2. Khi xác định mức tiền lương bình quân kế hoạch, quỹ tiền lương kế hoạch, quỹ tiền lương thực hiện theo quy định tại Khoản 1 Điều này, Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam xác định chỉ tiêu năng suất lao động bình quân và lợi nhuận như sau:

a) Chỉ tiêu năng suất lao động bình quân được tính theo tổng doanh thu trừ tổng chi phí chưa có tiền lương theo hướng dẫn tại phụ lục ban hành kèm theo Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH.

b) Chỉ tiêu lợi nhuận được thay bằng chỉ tiêu tổng doanh thu trừ tổng chi phí.

Tổng doanh thu để tính năng suất lao động và lợi nhuận gồm: tổng nguồn thu từ hoạt động đầu tư nguồn vốn tạm thời nhàn rỗi hàng năm trước khi trích để hạch toán vào thu nhập; thu hoạt động nghiệp vụ bảo hiểm tiền gửi và thu hoạt động khác được xác định theo quy định về quản lý tài chính đối với Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam.

Điều 4. Loại trừ các yếu tố khách quan để xác định tiền lương của người lao động

1. Các yếu tố khách quan ảnh hưởng đến năng suất lao động, tổng doanh thu trừ tổng chi phí được loại trừ khi xác định tiền lương của người lao động, bao gồm:

a) Các yếu tố khách quan quy định tại Khoản 1 Điều 11 Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH.

b) Nhà nước có quyết định can thiệp làm ảnh hưởng trực tiếp đến tổng doanh thu trừ tổng chi phí của Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam: điều chỉnh khung phí bảo hiểm tiền gửi, điều chỉnh hạn mức trả tiền bảo hiểm; cấp vốn điều lệ; điều chỉnh lãi suất tiền gửi của Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam tại Ngân hàng Nhà nước; điều chỉnh mức phí bảo hiểm tiền gửi đối với tổ chức tham gia bảo hiểm tiền gửi; điều chỉnh lãi suất trái phiếu Chính phủ, tín phiếu Ngân hàng Nhà nước và không phát hành trái phiếu Chính phủ, tín phiếu Ngân hàng Nhà nước; chỉ định mức hỗ trợ đối với các tổ chức tham gia bảo hiểm tiền gửi mất khả năng thanh toán, tham gia thực hiện nhiệm vụ chính trị, bảo đảm an sinh xã hội, cân đối cung cầu cho nền kinh tế, tái cơ cấu và xử lý nợ xấu của các tổ chức tham gia bảo hiểm tiền gửi.

c) Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam phải chi trả tiền bảo hiểm cho người gửi tiền tại tổ chức tham gia bảo hiểm tiền gửi làm giảm nguồn vốn đầu tư (do giảm quỹ dự phòng nghiệp vụ).

2. Khi xác định mức tiền lương bình quân và quỹ tiền lương kế hoạch của người lao động, nếu có yếu tố khách quan ảnh hưởng làm tăng hoặc giảm năng suất lao động và tổng doanh thu trừ tổng chi phí thì Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam phải lượng hóa bằng số liệu cụ thể để giảm trừ phần yếu tố khách quan làm tăng năng suất lao động, tổng doanh thu trừ tổng chi phí hoặc cộng thêm phần yếu tố khách quan làm giảm năng suất lao động, tổng doanh thu trừ tổng chi phí.

3. Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam phải đánh giá lại việc thực hiện các yếu tố khách quan ảnh hưởng đến năng suất lao động, tổng doanh thu trừ tổng chi phí thực hiện so với kế hoạch để loại trừ khi xác định quỹ tiền lương thực hiện của người lao động.

Mục 3

QUẢN LÝ TIỀN LƯƠNG, THÙ LAO, TIỀN THƯỞNG ĐỐI VỚI NGƯỜI QUẢN LÝ

Điều 5. Chuyển xếp lương, nâng bậc lương đối với người quản lý

1. Việc chuyển xếp lương, nâng bậc lương, chuyển xếp lương khi hạng công ty thay đổi đối với người quản lý của Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam được thực hiện theo quy định tại Mục 2 Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01 tháng 9 năm 2016 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ (sau đây gọi là Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH).

2. Khi xếp lương theo khoản 1 Điều này, chức danh Chủ tịch Hội đồng quản trị chuyên trách của Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam được chuyển xếp lương theo chức danh Chủ tịch Hội đồng thành viên chuyên trách hoặc Chủ tịch công

ty chuyên trách; chức danh thành viên chuyên trách Hội đồng quản trị của Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam được chuyển xếp lương theo chức danh thành viên chuyên trách Hội đồng thành viên.

Điều 6. Xác định quỹ tiền lương, thù lao, tiền thưởng, tạm ứng và trả tiền lương, thù lao, tiền thưởng của người quản lý

1. Việc xác định quỹ tiền lương, thù lao kế hoạch, mức tiền lương bình quân kế hoạch; tạm ứng tiền lương, thù lao; xác định quỹ tiền lương, thù lao thực hiện, quỹ tiền thưởng và trả lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý của Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam được thực hiện theo quy định tại Điều 3, Điều 9, Điều 12, Điều 14, Điều 15, Điều 16, Điều 17, Điều 18, Điều 19 và khoản 1, 3, 4, 5, 6 Điều 10 Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH.

2. Trường hợp Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam bảo toàn và phát triển vốn nhà nước, năng suất lao động bình quân không giảm và tổng doanh thu trừ tổng chi phí kế hoạch cao hơn thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định trên cơ sở mức lương cơ bản và hệ số điều chỉnh tăng thêm mức lương cơ bản gắn với quy mô tổng doanh thu trừ tổng chi phí (gọi tắt là H) như sau:

a) Tổng doanh thu trừ tổng chi phí trong năm kế hoạch đạt dưới 200 tỷ đồng thì H tối đa bằng 0,5 lần mức lương cơ bản.

b) Tổng doanh thu trừ tổng chi phí trong năm kế hoạch đạt từ 200 tỷ đồng đến dưới 500 tỷ đồng thì H tối đa bằng 0,7 lần mức lương cơ bản.

c) Tổng doanh thu trừ tổng chi phí trong năm kế hoạch đạt từ 500 tỷ đồng trở lên thì H tối đa bằng 1,0 lần mức lương cơ bản.

3. Trường hợp Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam bảo toàn và phát triển vốn nhà nước, tổng doanh thu trừ tổng chi phí kế hoạch cao hơn thực hiện của năm trước liền kề nhưng năng suất lao động bình quân thấp hơn so với thực hiện của năm trước liền kề thì sau khi xác định mức tiền lương bình quân kế hoạch theo khoản 2 Điều này phải giảm trừ tiền lương theo nguyên tắc: cứ giảm 1% năng suất lao động bình quân kế hoạch so với thực hiện của năm trước liền kề thì giảm trừ 0,5% mức tiền lương bình quân kế hoạch.

4. Trường hợp Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam bảo toàn và phát triển vốn nhà nước, tổng doanh thu trừ tổng chi phí kế hoạch bằng hoặc cao hơn tổng doanh thu trừ tổng chi phí thực hiện của năm trước liền kề nhưng mức tiền lương bình quân kế hoạch (sau khi xác định theo khoản 1 và khoản 2 Điều này) thấp hơn so với thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được tính bằng mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề.

5. Khi xác định quỹ tiền lương, thù lao kế hoạch, mức tiền lương bình quân kế hoạch; tạm ứng tiền lương, thù lao; xác định quỹ tiền lương, thù lao thực hiện, quỹ tiền thưởng và trả lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý của Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam theo quy định tại khoản 1, 2, 3 và 4 Điều này, Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam phải thực hiện theo một số quy định như sau:

a) Chỉ tiêu năng suất lao động bình quân và lợi nhuận làm căn cứ để xác định quỹ tiền lương, thù lao, tiền thưởng, mức tiền lương bình quân được tính theo quy định tại khoản 2 Điều 3 Thông tư này.

b) Việc loại trừ yếu tố khách quan ảnh hưởng đến năng suất lao động và tổng doanh thu trừ tổng chi phí được thực hiện theo quy định tại Điều 4 Thông tư này.

Mục 4

TỔ CHỨC THỰC HIỆN VÀ ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 7. Tổ chức thực hiện

1. Hội đồng quản trị của Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam có trách nhiệm thực hiện các nhiệm vụ như đối với Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty quy định tại Điều 18 Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH và Điều 20 Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH. Khi gửi các báo cáo tiền lương, tiền thưởng cho cơ quan đại diện chủ sở hữu thì đồng thời gửi Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội để theo dõi, giám sát chung.

2. Kiểm soát viên của BHTGVN có trách nhiệm thực hiện các nhiệm vụ của Kiểm soát viên quy định tại Điều 19 Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH và Điều 21 Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH.

3. Ngân hàng Nhà nước Việt Nam có trách nhiệm thực hiện các nhiệm vụ của cơ quan đại diện chủ sở hữu quy định tại Điều 20 Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH và Điều 22 Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH.

4. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội có trách nhiệm:


a) Thực hiện các nhiệm vụ liên quan đến quyền, nghĩa vụ của chủ sở hữu đối với Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam theo phân công của Chính phủ.

b) Phối hợp với Ngân hàng Nhà nước Việt Nam giám sát tiền lương, thù lao, tiền thưởng của người lao động và người quản lý Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam; thanh tra, kiểm tra việc thực hiện chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng của Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam.

Điều 8. Hiệu lực thi hành

1. Thông tư này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 10 tháng 12 năm 2016. Các chế độ quy định tại Thông tư này được áp dụng từ ngày 01 tháng 01 năm 2016.

2. Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam áp dụng mức tiền chi bữa ăn giữa ca cho người lao động và người quản lý theo quy định tại khoản 4 Điều 22 Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH và khoản 4 Điều 25 Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH.

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

Nơi nhận:

- Ban Bí thư Trung ương Đảng;
- Thủ tướng, các Phó Thủ tướng Chính phủ;
- Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ;
- VP BCĐ TW về phòng, chống tham nhũng;
- HĐND, UBND các tỉnh, thành phố thuộc TW;
- Văn phòng TW và các Ban của Đảng;
- Văn phòng Chủ tịch nước;
- Văn phòng Quốc hội;
- Văn phòng Chính phủ;
- Tòa án nhân dân tối cao;
- Viện Kiểm sát nhân dân tối cao;
- Kiểm toán Nhà nước;
- UB Giám sát tài chính quốc gia;
- Ủy ban TW Mặt trận Tổ quốc Việt Nam;
- Cục kiểm tra văn bản QPPL (Bộ Tư pháp);
- Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam;
- Công báo;
- Công TTĐT của Chính phủ;
- Công TTĐT của Bộ LĐTBXH;
- Lưu: VT, LĐTL, PC.



BỘ TRƯỞNG

Đào Ngọc Dung

www.LuatVietnam.vn