

Số: 33 /2016/TT-BLĐTBXH

Hà Nội, ngày 25 tháng 10 năm 2016

THÔNG TƯ

Hướng dẫn thực hiện thí điểm quản lý lao động, tiền lương đối với Tập đoàn Viễn thông Quân đội giai đoạn 2016 - 2020

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 121/2016/NĐ-CP ngày 24 tháng 8 năm 2016 của Chính phủ thực hiện thí điểm quản lý lao động, tiền lương đối với Tập đoàn Viễn thông Quân đội giai đoạn 2016 - 2020;

Theo đề nghị của Vụ trưởng Vụ Lao động - Tiền lương;

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện thí điểm quản lý lao động, tiền lương đối với Tập đoàn Viễn thông Quân đội giai đoạn 2016 - 2020.

Mục 1

QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Thông tư này hướng dẫn thực hiện thí điểm quản lý lao động, tiền lương giai đoạn 2016 - 2020 đối với Công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội, công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội nắm giữ 100% vốn điều lệ, tổng công ty, công ty do Công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội nắm giữ trên 50% vốn điều lệ (sau đây gọi chung là công ty) theo quy định tại Nghị định số 121/2016/NĐ-CP ngày 24 tháng 8 năm 2016 của Chính phủ thực hiện thí điểm quản lý lao động, tiền lương đối với Tập đoàn Viễn thông Quân đội giai đoạn 2016 - 2020 (sau đây gọi là Nghị định số 121/2016/NĐ-CP).

Điều 2. Đối tượng áp dụng

Đối tượng áp dụng Thông tư này được thực hiện theo quy định tại Điều 2 Nghị định số 121/2016/NĐ-CP của Chính phủ.

Mục 2

QUẢN LÝ LAO ĐỘNG

Điều 3. Rà soát cơ cấu tổ chức, sắp xếp lao động

Hàng năm, Tổng Giám đốc (Giám đốc) thực hiện rà soát cơ cấu tổ chức, sắp xếp lao động như sau:

1. Rà soát lại cơ cấu tổ chức, đầu mỗi quản lý, phòng, ban chuyên môn hiện có; điều chỉnh lại cơ cấu tổ chức, đảm bảo tinh gọn, phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và yêu cầu sản xuất, kinh doanh;
2. Sắp xếp lại lao động theo chức danh công việc, vị trí việc làm trong từng tổ đội, phân xưởng, phòng, ban, bảo đảm việc sử dụng lao động tiết kiệm và hiệu quả;
3. Rà soát lại định mức lao động, sửa đổi, bổ sung hoặc xây dựng định mức lao động mới bảo đảm các nguyên tắc quy định tại Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tiền lương, phù hợp với cơ cấu tổ chức sau khi đã được rà soát, điều chỉnh để làm cơ sở xây dựng kế hoạch lao động của công ty.

Điều 4. Xây dựng kế hoạch lao động

1. Kế hoạch sử dụng lao động hàng năm của công ty được xây dựng căn cứ vào cơ cấu tổ chức sau khi rà soát theo Điều 3 Thông tư này và yêu cầu khối lượng, chất lượng, nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh, tình hình sử dụng lao động năm trước và định mức lao động của công ty.
2. Tổng Giám đốc (Giám đốc) xây dựng kế hoạch lao động, trình Hội đồng thành viên, Chủ tịch công ty báo cáo Bộ Quốc phòng (đối với Công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội), Công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội (đối với công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội nắm giữ 100% vốn điều lệ và các tổng công ty, công ty do Công ty mẹ nắm giữ trên 50% vốn điều lệ) cho ý kiến trước khi thực hiện. Đối với tổng công ty, công ty do Công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội nắm giữ trên 50% vốn điều lệ thông qua báo cáo của người đại diện phần vốn của Công ty mẹ.
3. Sau khi có ý kiến của cơ quan đại diện chủ sở hữu (hoặc chủ sở hữu), Chủ tịch công ty hoặc Hội đồng thành viên (hoặc Hội đồng quản trị) phê duyệt kế hoạch sử dụng lao động đồng thời gửi cơ quan đại diện chủ sở hữu theo dõi, giám sát.



Điều 5. Thực hiện kế hoạch lao động

Căn cứ kế hoạch lao động đã được Chủ tịch công ty hoặc Hội đồng thành viên (hoặc Hội đồng quản trị) phê duyệt, Tổng Giám đốc (Giám đốc) thực hiện tuyển dụng, sử dụng lao động theo quy định của pháp luật, Điều lệ và quy chế của công ty như sau:

1. Đối với sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, thực hiện theo quy định của Luật Sĩ quan quân đội nhân dân Việt Nam, Luật Quân nhân chuyên nghiệp và công nhân, viên chức quốc phòng, Nghị định quy định chi tiết của Chính phủ và văn bản hướng dẫn của Bộ Quốc phòng.

2. Đối với công nhân, viên chức quốc phòng, thực hiện theo Luật Quân nhân chuyên nghiệp và công nhân, viên chức quốc phòng, Nghị định quy định chi tiết của Chính phủ và văn bản hướng dẫn của Bộ Quốc phòng.

3. Đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động, thực hiện theo quy định của Bộ luật Lao động, các Nghị định quy định chi tiết của Chính phủ và văn bản hướng dẫn thực hiện của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Điều 6. Đánh giá tình hình sử dụng lao động

1. Quý IV hằng năm, Tổng Giám đốc (Giám đốc) tổ chức đánh giá tình hình sử dụng lao động theo kế hoạch sử dụng lao động đã được phê duyệt. Báo cáo đánh giá tình hình sử dụng lao động được gửi cho Chủ tịch công ty hoặc Hội đồng thành viên (Hội đồng quản trị) đồng thời gửi cơ quan đại diện chủ sở hữu (chủ sở hữu) và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

2. Trong quá trình thực hiện, nếu số lượng lao động thực tế vượt quá nhu cầu sử dụng dẫn đến người lao động không có việc làm thì Tổng Giám đốc (Giám đốc) có kế hoạch sắp xếp việc làm cho người lao động; trường hợp người lao động không đáp ứng được yêu cầu công việc thì phải đào tạo lại để tiếp tục sử dụng. Sau khi đã tìm mọi biện pháp nhưng vẫn không bố trí, sắp xếp được việc làm thì Tổng Giám đốc (Giám đốc) có trách nhiệm giải quyết đầy đủ chế độ đối với người lao động theo quy định của pháp luật.

Mục 3

QUẢN LÝ TIỀN LƯƠNG ĐỐI VỚI

CÔNG TY MẸ - TẬP ĐOÀN VIỄN THÔNG QUÂN ĐỘI

Điều 7. Đơn giá tiền lương

1. Công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội được giao ổn định đơn giá tiền lương tính theo tổng doanh thu trừ tổng chi phí chưa có tiền lương trong giai đoạn 2016 - 2020. Tổng doanh thu, tổng chi phí chưa có tiền lương được xác

định bằng toàn bộ doanh thu, thu nhập, các khoản chi phí phát sinh từ hoạt động sản xuất kinh doanh hàng hóa, dịch vụ và các hoạt động khác của Công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội.

2. Khi thực hiện đơn giá tiền lương ổn định theo quy định tại khoản 1 Điều này, Công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội phải đảm bảo đầy đủ các điều kiện sau đây:

a) Hoàn thành tốt nhiệm vụ quốc phòng, an ninh được Đảng và Nhà nước giao.

b) Nộp ngân sách nhà nước theo đúng quy định của pháp luật.

c) Mức tăng (tính theo tỷ lệ %) tiền lương bình quân phải thấp hơn mức tăng (tính theo tỷ lệ %) năng suất lao động bình quân.

d) Lợi nhuận thực hiện hằng năm phải cao hơn lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề ít nhất 3%.

Tiền lương bình quân, năng suất lao động bình quân làm cơ sở tính mức tăng (tính theo tỷ lệ %) tiền lương bình quân, mức tăng (tính theo tỷ lệ %) năng suất lao động bình quân được xác định theo Phụ lục ban hành kèm theo Thông tư này.

Điều 8. Xác định quỹ tiền lương kế hoạch

Quỹ tiền lương kế hoạch hằng năm của Công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội được xác định như sau:

$$V_{khdg} = V_{dgd} \times C_{kh} \quad (1)$$

Trong đó:

V_{khdg} : Quỹ tiền lương kế hoạch.

V_{dgd} : Đơn giá tiền lương được giao ổn định theo quy định tại khoản 1 Điều 7 Thông tư này.

C_{kh} : Tổng doanh thu trừ tổng chi phí chưa có tiền lương kế hoạch.

Điều 9. Xác định quỹ tiền lương thực hiện

1. Quỹ tiền lương thực hiện hằng năm của Công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội được xác định như sau:

$$V_{thdg} = V_{dgd} \times C_{th} \quad (2)$$

Trong đó:

V_{thdg} : Quỹ tiền lương thực hiện.

V_{dgd} : Đơn giá tiền lương được giao ổn định theo quy định tại khoản 1 Điều 7 Thông tư này.

C_{th} : Tổng doanh thu trừ tổng chi phí chưa có tiền lương thực hiện.

2. Khi xác định quỹ tiền lương thực hiện theo quy định tại khoản 1 Điều này, Công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội phải đảm bảo hoàn thành tốt nhiệm vụ quốc phòng, an ninh được Đảng và Nhà nước giao, nộp ngân sách nhà nước theo đúng quy định của pháp luật và thực hiện điều chỉnh quỹ tiền lương thực hiện như sau:

a) Trường hợp lợi nhuận thực hiện trong năm bằng hoặc cao hơn lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề 3% và đảm bảo điều kiện mức tăng (tính theo tỷ lệ %) tiền lương bình quân thấp hơn mức tăng (tính theo tỷ lệ %) năng suất lao động bình quân thì quỹ tiền lương thực hiện được xác định tối đa theo quy định tại khoản 1 Điều này.

b) Trường hợp lợi nhuận thực hiện trong năm bằng hoặc cao hơn lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề 3% nhưng mức tăng (tính theo tỷ lệ %) tiền lương bình quân bằng hoặc cao hơn mức tăng (tính theo tỷ lệ %) năng suất lao động bình quân thì quỹ tiền lương thực hiện phải điều chỉnh theo năng suất như sau:

$$V_{\text{thđgdc}} = V_{\text{thđg}} - V_w \quad (3)$$

Trong đó:

- + $V_{\text{thđgdc}}$: Quỹ tiền lương thực hiện sau khi điều chỉnh.
- + $V_{\text{thđg}}$: Quỹ tiền lương thực hiện xác định theo công thức (2).
- + V_w : Phần tiền lương phải giảm trừ để đảm bảo điều kiện mức tăng (tính theo tỷ lệ %) tiền lương bình quân phải thấp hơn mức tăng (tính theo tỷ lệ %) năng suất lao động bình quân.

c) Trường hợp đảm bảo điều kiện mức tăng (tính theo tỷ lệ %) tiền lương bình quân thấp hơn mức tăng (tính theo tỷ lệ %) năng suất lao động bình quân nhưng lợi nhuận thực hiện trong năm không cao hơn lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề từ 3% trở lên thì quỹ tiền lương thực hiện phải điều chỉnh theo lợi nhuận như sau:

$$V_{\text{thđgdc}} = V_{\text{thđg}} - V_p \quad (4)$$

Trong đó:

- + $V_{\text{thđgdc}}$: Quỹ tiền lương thực hiện sau khi điều chỉnh.
- + $V_{\text{thđg}}$: Quỹ tiền lương thực hiện xác định theo công thức (2).
- + V_p : Phần tiền lương phải giảm trừ do lợi nhuận thực hiện không đạt điều kiện quy định tại điểm d khoản 2 Điều 7 Thông tư này.

$$V_p = V_{thdg} \times \left(1 - \frac{P_{th}}{P_{th\ nam\ truooc\ lien\ ke} \times 1,03}\right) \times 0,2 \quad (5)$$

Trong đó:

V_{thdg} : Quỹ tiền lương thực hiện xác định theo công thức (2).

$P_{th\ nam\ truooc\ lien\ ke}$: Lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề.

P_{th} : Lợi nhuận thực hiện trong năm.

d) Trường hợp mức tăng (tính theo tỷ lệ %) tiền lương bình quân bằng hoặc cao hơn mức tăng (tính theo tỷ lệ %) năng suất lao động bình quân và lợi nhuận thực hiện trong năm không cao hơn lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề từ 3% trở lên thì quỹ tiền lương thực hiện phải điều chỉnh theo lợi nhuận (công thức 4) trước; sau khi điều chỉnh theo lợi nhuận mà mức tăng (tính theo tỷ lệ %) tiền lương bình quân bằng hoặc cao hơn mức tăng (tính theo tỷ lệ %) năng suất lao động bình quân thì quỹ tiền lương thực hiện phải tiếp tục điều chỉnh theo năng suất lao động (công thức 3).

3. Trường hợp quỹ tiền lương thực hiện sau khi điều chỉnh theo quy định tại điểm b, điểm c và điểm d nêu trên mà quỹ tiền lương thực hiện nhỏ hơn quỹ tiền lương chế độ thì được xác định bằng quỹ tiền lương chế độ.

Quỹ tiền lương chế độ được xác định như sau:

$$V_{cd} = V_{cdsq} + V_{cdenv} + V_{cdld} \quad (6)$$

Trong đó:

V_{cd} : Quỹ tiền lương chế độ.

V_{cdsq} : Quỹ tiền lương chế độ của người quản lý doanh nghiệp và người lao động là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp được xác định bằng số viên chức quản lý và người lao động là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp thực tế sử dụng bình quân nhân mức tiền lương bình quân (hệ số lương, phụ cấp lương bình quân theo quy định tại Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang nhân với mức lương cơ sở do Chính phủ quy định tương ứng với từng thời kỳ) và phụ cấp công vụ bình quân theo quy định tại Nghị định số 34/2012/NĐ-CP ngày 15 tháng 4 năm 2012 của Chính phủ về chế độ phụ cấp công vụ.

V_{cdenv} : Quỹ tiền lương chế độ của công nhân, viên chức quốc phòng được xác định bằng số công nhân, viên chức quốc phòng thực tế sử dụng bình quân nhân với tiền lương được xếp bình quân theo hướng dẫn của Bộ Quốc phòng.

$V_{cđld}$: Quỹ tiền lương chế độ của người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động được xác định bằng số người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động thực tế sử dụng bình quân nhân với tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động dùng để đóng bảo hiểm xã hội và thực hiện các chế độ đối với người lao động theo quy định của Bộ luật Lao động.

4. Trường hợp không có lợi nhuận hoặc lỗ thì quỹ tiền lương thực hiện được xác định bằng quỹ tiền lương chế độ.

Điều 10. Yếu tố khách quan để xác định quỹ tiền lương thực hiện

1. Khi xác định quỹ tiền lương thực hiện theo quy định tại Điều 9 Thông tư này, Công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội được loại trừ các yếu tố khách quan ảnh hưởng đến năng suất lao động và lợi nhuận thực hiện theo quy định tại khoản 4 Điều 5 Nghị định số 121/2016/NĐ-CP.

2. Khi xác định quỹ tiền lương thực hiện, nếu có yếu tố khách quan làm tăng hoặc làm giảm năng suất lao động và lợi nhuận thực hiện, công ty phải tính toán, lượng hóa bằng số cụ thể để giảm trừ phần yếu tố khách quan làm tăng năng suất lao động, lợi nhuận hoặc cộng thêm phần yếu tố khách quan làm giảm năng suất lao động, lợi nhuận.

Điều 11. Tiền lương đối với người quản lý Công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội

1. Tiền lương và phụ cấp lương của người quản lý được tính trong đơn giá tiền lương và quỹ tiền lương của Công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội theo quy định tại Điều 7, Điều 8 và Điều 9 Thông tư này.

2. Căn cứ quỹ tiền lương thực hiện hằng năm Công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội thực hiện tạm ứng tiền lương và trả lương đối với người quản lý doanh nghiệp theo quy chế trả lương của Công ty.

Mục 4

QUẢN LÝ TIỀN LƯƠNG ĐỐI VỚI CÔNG TY TRÁCH NHIỆM HỮU HẠN MỘT THÀNH VIÊN DO CÔNG TY MẸ - TẬP ĐOÀN VIỄN THÔNG QUÂN ĐỘI NẮM GIỮ 100% VỐN ĐIỀU LỆ

Điều 12. Đơn giá tiền lương

1. Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội nắm giữ 100% vốn điều lệ được giao ổn định đơn giá tiền lương tính theo chỉ tiêu tổng doanh thu trừ tổng chi phí chưa có tiền lương hoặc theo chỉ tiêu tổng sản phẩm hoặc tổng sản phẩm quy đổi trong giai đoạn 2016 – 2020.

Trường hợp đơn giá tiền lương giao ổn định tính theo chỉ tiêu tổng doanh thu, tổng chi phí chưa có tiền lương thì chỉ tiêu tổng doanh thu, tổng chi phí chưa có tiền lương được xác định bằng toàn bộ doanh thu, thu nhập, các khoản chi phí phát sinh từ hoạt động sản xuất kinh doanh hàng hóa, dịch vụ và các hoạt động khác của công ty.

2. Khi thực hiện đơn giá tiền lương ổn định theo quy định tại khoản 1 Điều này, công ty phải đảm bảo đầy đủ các điều kiện sau đây:

a) Hoàn thành tốt nhiệm vụ quốc phòng, an ninh được Đảng và Nhà nước giao.

b) Nộp ngân sách nhà nước theo đúng quy định của pháp luật.

c) Mức tăng (tính theo tỷ lệ %) tiền lương bình quân phải thấp hơn mức tăng (tính theo tỷ lệ %) năng suất lao động bình quân.

d) Lợi nhuận thực hiện hằng năm không thấp hơn lợi nhuận thực hiện của năm trước.

Tiền lương bình quân, năng suất lao động bình quân làm cơ sở tính mức tăng (tính theo tỷ lệ %) tiền lương bình quân, mức tăng (tính theo tỷ lệ %) năng suất lao động bình quân được xác định theo Phụ lục ban hành kèm theo Thông tư này.

Điều 13. Xác định quỹ tiền lương kế hoạch, quỹ tiền lương thực hiện

1. Quỹ tiền lương kế hoạch hằng năm được xác định như sau:

$$V_{\text{khdg}} = V_{\text{đgôđ}} \times C_{\text{kh}} \quad (7)$$

Trong đó:

V_{khdg} : Quỹ tiền lương kế hoạch.

$V_{\text{đgôđ}}$: Đơn giá tiền lương được giao ổn định theo quy định tại khoản 1 Điều 12 Thông tư này.

C_{kh} : Chỉ tiêu kế hoạch gắn với đơn giá được giao ổn định quy định tại Điều 12 Thông tư này (tổng doanh thu trừ tổng chi phí chưa có tiền lương hoặc tổng sản phẩm hoặc tổng sản phẩm quy đổi).

2. Căn cứ vào đơn giá tiền lương được giao ổn định quy định tại Điều 12 Thông tư này, chỉ tiêu gắn với đơn giá được giao ổn định (tổng doanh thu trừ tổng chi phí chưa có tiền lương hoặc tổng sản phẩm hoặc tổng sản phẩm quy đổi) thực hiện, công ty xác định quỹ tiền lương thực hiện theo công thức (2).

3. Khi xác định quỹ tiền lương thực hiện theo quy định tại khoản 2 Điều này, công ty phải đảm bảo hoàn thành tốt nhiệm vụ quốc phòng, an ninh được Đảng và Nhà nước giao, nộp ngân sách nhà nước theo đúng quy định của pháp luật và thực hiện điều chỉnh quỹ tiền lương thực hiện như sau:

a) Trường hợp lợi nhuận thực hiện trong năm bằng hoặc cao hơn lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề và đảm bảo điều kiện mức tăng (tính theo tỷ lệ %) tiền lương bình quân thấp hơn mức tăng (tính theo tỷ lệ %) năng suất lao động bình quân thì quỹ tiền lương thực hiện được xác định tối đa theo quy định tại khoản 2 Điều này.

b) Trường hợp lợi nhuận thực hiện trong năm bằng hoặc cao hơn lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề nhưng mức tăng (tính theo tỷ lệ %) tiền lương bình quân bằng hoặc cao hơn mức tăng (tính theo tỷ lệ %) năng suất lao động bình quân thì quỹ tiền lương thực hiện phải điều chỉnh theo năng suất lao động theo công thức (3).

c) Trường hợp đảm bảo điều kiện mức tăng (tính theo tỷ lệ %) tiền lương bình quân thấp hơn mức tăng (tính theo tỷ lệ %) năng suất lao động bình quân nhưng lợi nhuận thực hiện trong năm thấp lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề thì quỹ tiền lương thực hiện phải điều chỉnh theo lợi nhuận như sau:

$$V_{\text{thđgđc}} = V_{\text{thđg}} - V_p \quad (8)$$

Trong đó:

+ $V_{\text{thđgđc}}$: Quỹ tiền lương thực hiện sau khi điều chỉnh.

+ $V_{\text{thđg}}$: Quỹ tiền lương thực hiện xác định theo công thức (2).

+ V_p : Phần tiền lương phải giảm trừ do lợi nhuận thực hiện không đạt điều kiện quy định tại điểm d khoản 2 Điều 12 Thông tư này.

$$V_p = V_{\text{thđg}} \times \left(1 - \frac{P_{\text{th}}}{P_{\text{th năm trước liền kề}}}\right) \times 0,2 \quad (9)$$

Trong đó:

$V_{\text{thđg}}$: Quỹ tiền lương thực hiện xác định theo công thức (2).

$P_{\text{th năm trước liền kề}}$: Lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề.

P_{th} : Lợi nhuận thực hiện trong năm.

d) Trường hợp mức tăng (tính theo tỷ lệ %) tiền lương bình quân bằng hoặc cao hơn mức tăng (tính theo tỷ lệ %) năng suất lao động bình quân và lợi nhuận thực hiện trong năm thấp hơn lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề thì quỹ tiền lương thực hiện phải điều chỉnh theo lợi nhuận (công thức 9) trước; sau khi điều chỉnh theo lợi nhuận mà mức tăng (tính theo tỷ lệ %) tiền lương bình quân bằng hoặc cao hơn mức tăng (tính theo tỷ lệ %) năng suất lao động bình quân thì quỹ tiền lương thực hiện phải tiếp tục điều chỉnh theo năng suất lao động (công thức 3).

4. Trường hợp quỹ tiền lương thực hiện sau khi điều chỉnh theo quy định tại điểm b, điểm c và điểm d khoản 2 Điều này mà quỹ tiền lương thực hiện nhỏ hơn quỹ tiền lương chế độ hoặc trường hợp công ty lỗ hoặc không có lợi nhuận thì quỹ tiền lương thực hiện được xác định bằng quỹ tiền lương chế độ.

Quỹ tiền lương chế độ được xác định theo quy định tại khoản 3 Điều 9 Thông tư này.

5. Khi xác định quỹ tiền lương thực hiện theo quy định tại khoản 2, 3 và 4 Điều này, công ty được loại trừ các yếu tố khách quan ảnh hưởng đến năng suất lao động và lợi nhuận thực hiện theo quy định tại Điều 10 Thông tư này.

Điều 14. Tiền lương của người quản lý công ty

1. Tiền lương của người quản lý công ty được tính trong đơn giá tiền lương được giao ổn định và quỹ tiền lương thực hiện của công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội nắm giữ 100% vốn điều lệ theo quy định tại Điều 12 và Điều 13 Thông tư này.

2. Căn cứ vào quỹ tiền lương thực hiện hằng năm, công ty thực hiện tạm ứng tiền lương và trả lương đối với người quản lý theo quy chế trả lương của công ty.

Mục 5

QUẢN LÝ TIỀN LƯƠNG ĐỐI VỚI TỔNG CÔNG TY, CÔNG TY DO CÔNG TY MẸ - TẬP ĐOÀN VIỄN THÔNG QUÂN ĐỘI NẮM GIỮ TRÊN 50% VỐN ĐIỀU LỆ

Điều 15. Đơn giá tiền lương

1. Người đại diện phần vốn của công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội căn cứ vào nguyên tắc quy định tại Điều 12 Thông tư này để quyết định hoặc tham gia với Hội đồng thành viên hoặc Hội đồng quản trị, Đại hội đồng cổ đông quyết định giao ổn định đơn giá tiền lương trong giai đoạn 2016 - 2020 đối với Tổng công ty, công ty do Công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội nắm giữ trên 50% vốn điều lệ.

2. Hằng năm, căn cứ vào đơn giá được giao ổn định giai đoạn 2016 – 2020, Tổng Giám đốc (Giám đốc) công ty xác định cụ thể các chỉ tiêu kế hoạch tổng doanh thu trừ tổng chi phí chưa có tiền lương hoặc tổng sản phẩm hoặc tổng sản phẩm quy đổi, lợi nhuận, năng suất lao động gắn với đơn giá tiền lương được giao quy định tại khoản 1 Điều này, trình Hội đồng thành viên hoặc Hội đồng quản trị, hoặc Đại hội cổ đông quyết định.

Điều 16. Xác định quỹ tiền lương kế hoạch, quỹ tiền lương thực hiện

Người đại diện phần vốn của công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội căn cứ vào các nguyên tắc quy định tại Điều 13 Thông tư này để quyết định hoặc tham gia với Hội đồng thành viên hoặc Hội đồng quản trị, Đại hội đồng cổ đông quyết định việc xác định quỹ tiền lương kế hoạch, quỹ tiền lương thực hiện của công ty.

Điều 17. Tiền lương của người quản lý công ty

1. Người đại diện phần vốn của công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội quyết định hoặc tham gia với Hội đồng thành viên hoặc Hội đồng quản trị, Đại hội đồng cổ đông quyết định tiền lương của người quản lý được tính trong đơn giá tiền lương được giao ổn định và quỹ tiền lương thực hiện của công ty theo quy định tại Điều 15 và Điều 16 Thông tư này.

2. Căn cứ vào quỹ tiền lương thực hiện hằng năm, công ty thực hiện tạm ứng tiền lương và trả lương đối với người quản lý theo quy chế trả lương của công ty.

Mục 6

PHÂN PHỐI TIỀN LƯƠNG

Điều 18. Trích quỹ dự phòng

1. Căn cứ vào quỹ tiền lương thực hiện, công ty thực hiện trích lập quỹ dự phòng để bổ sung vào quỹ tiền lương của năm sau liền kề nhằm bảo đảm việc trả lương không bị gián đoạn. Mức dự phòng do Tổng Giám đốc (Giám đốc) quyết định nhưng không được vượt quá 17% quỹ tiền lương thực hiện hằng năm.

2. Căn cứ vào quỹ tiền lương thực hiện và quy chế trả lương, công ty thực hiện trả lương theo năng suất, chất lượng, hiệu quả sản xuất, kinh doanh cho từng đơn vị, bộ phận, cá nhân người lao động và người quản lý công ty.

Điều 19. Quy chế trả lương

1. Công ty xây dựng quy chế trả lương theo vị trí, chức danh công việc, gắn với năng suất, chất lượng, hiệu quả sản xuất, kinh doanh của công ty, mức độ hoàn thành nhiệm vụ của người quản lý công ty và người lao động.

2. Quy chế trả lương được xây dựng bảo đảm đúng quy định của pháp luật, dân chủ, công khai, minh bạch, có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.

3. Quy chế trả lương của công ty phải được báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu (hoặc chủ sở hữu) cho ý kiến trước khi thực hiện (đối với Tổng công ty,

công ty do Công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội nắm giữ trên 50% vốn điều lệ thông qua báo cáo của người đại diện phần vốn Công ty mẹ).

Mục 7

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 20. Trách nhiệm của Chủ tịch công ty, Tổng Giám đốc Công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội

1. Quý I hằng năm, tổ chức rà soát định mức lao động; xây dựng kế hoạch lao động, quỹ tiền lương kế hoạch, quỹ tiền lương thực hiện của năm trước liền kề của Công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội; phê duyệt hoặc trình phê duyệt theo thẩm quyền kế hoạch sử dụng lao động, quỹ tiền lương kế hoạch, quỹ tiền lương thực hiện của năm trước liền kề của Công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội, gửi Bộ Quốc phòng, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính để giám sát, kiểm tra.

2. Xây dựng và ban hành quy chế trả lương của Công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội theo quy định tại Thông tư này sau khi có ý kiến của Bộ Quốc phòng; gửi Bộ Quốc phòng, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính để theo dõi, giám sát.

3. Quyết định mức trích lập quỹ tiền lương dự phòng, thực hiện tạm ứng tiền lương, trả lương cho người lao động, người quản lý doanh nghiệp theo quy chế trả lương của công ty.

4. Xác định đơn giá tiền lương thực hiện bình quân giai đoạn 2011- 2015 và giao đơn giá tiền lương ổn định giai đoạn 2016-2020 đối với công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội nắm giữ 100% vốn điều lệ theo quy định tại Khoản 1 Điều 6 Nghị định 121/2016/NĐ-CP, đồng thời gửi Bộ Quốc phòng để giám sát, kiểm tra; tiếp nhận báo cáo và có ý kiến để Hội đồng thành viên công ty phê duyệt hoặc phê duyệt theo thẩm quyền về kế hoạch sử dụng lao động, quỹ tiền lương kế hoạch, quỹ tiền lương thực hiện, thang lương, bảng lương và quy chế trả lương của công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội nắm giữ 100% vốn điều lệ.

5. Chỉ đạo người đại diện phần vốn của Công ty mẹ quyết định hoặc tham gia với Hội đồng thành viên hoặc Hội đồng quản trị thực hiện giao đơn giá tiền lương ổn định và quản lý lao động, tiền lương đối với tổng công ty, công ty do công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội nắm giữ trên 50% vốn điều lệ theo các nội dung quy định tại Thông tư này; tiếp nhận, xem xét, cho ý kiến đối với báo cáo của người đại diện phần vốn của Công ty mẹ về các nội dung quản lý

lao động, tiền lương của tổng công ty, công ty do công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội nắm giữ trên 50% vốn điều lệ.

6. Hằng năm, tổng hợp tình hình lao động, tiền lương, thu nhập của người lao động và người quản lý trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội nắm giữ 100% vốn điều lệ và tổng công ty, công ty do công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội nắm giữ trên 50% vốn điều lệ, gửi Bộ Quốc phòng, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính để theo dõi.

7. Quý III năm 2020, tổ chức tổng kết, báo cáo Bộ Quốc phòng, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính kết quả thực hiện thí điểm quản lý lao động, tiền lương đối với Tập đoàn Viễn thông Quân đội giai đoạn 2016 - 2020 theo quy định tại Thông tư này.

Điều 21. Chủ tịch Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội nắm giữ 100% vốn điều lệ

1. Chỉ đạo Tổng Giám đốc hoặc Giám đốc thực hiện quản lý lao động, tiền lương đối với công ty theo quy định tại Thông tư này.

2. Báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu trước khi phê duyệt hoặc phê duyệt theo thẩm quyền đối với kế hoạch lao động, quỹ tiền lương kế hoạch, quỹ tiền lương thực hiện, thang lương, bảng lương và quy chế trả lương của công ty.

3. Quý III năm 2020, tổ chức tổng kết thực hiện thí điểm quản lý lao động, tiền lương giai đoạn 2016 - 2020 theo quy định tại Nghị định 121/2016/NĐ-CP và Thông tư này, báo cáo Công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội, đồng thời gửi Bộ Quốc phòng, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính.

Điều 22. Tổng Giám đốc hoặc Giám đốc công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội nắm giữ 100% vốn điều lệ

1. Quý I hằng năm, tổ chức rà soát định mức lao động; xây dựng kế hoạch lao động, quỹ tiền lương kế hoạch, quỹ tiền lương thực hiện của năm trước liền kề của công ty; phê duyệt hoặc trình phê duyệt theo thẩm quyền kế hoạch sử dụng lao động, quỹ tiền lương kế hoạch, quỹ tiền lương thực hiện của năm trước liền kề của công ty, gửi Công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội, Bộ Quốc phòng để theo dõi, giám sát.

2. Xây dựng và ban hành quy chế trả lương của công ty theo quy định tại Thông tư này sau khi có ý kiến của Công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội

và gửi Công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội, Bộ Quốc phòng, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính để theo dõi, giám sát.

3. Quyết định mức trích lập quỹ tiền lương dự phòng, thực hiện tạm ứng tiền lương, trả lương cho người lao động, người quản lý doanh nghiệp theo quy chế trả lương của công ty.

4. Quý III năm 2020, thực hiện tổng kết thực hiện thí điểm quản lý lao động, tiền lương giai đoạn 2016 - 2020 theo quy định tại Nghị định 121/2016/NĐ-CP và Thông tư này, báo cáo Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty.

Điều 23. Người đại diện phần vốn của Công ty mẹ

1. Có ý kiến với Hội đồng thành viên hoặc Hội đồng quản trị, Đại hội cổ đông công ty xem xét, quyết định hoặc quyết định việc quản lý lao động, tiền lương của tổng công ty, công ty do công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội nắm giữ trên 50% vốn điều lệ theo quy định tại Nghị định 121/2016/NĐ-CP và Thông tư này.

2. Báo cáo, xin ý kiến chủ sở hữu về các nội dung liên quan đến quản lý lao động tiền lương tại tổng công ty, công ty do công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội nắm giữ trên 50% vốn điều lệ trong quá trình thực hiện thí điểm.

3. Có ý kiến đề nghị Hội đồng thành viên hoặc Hội đồng quản trị thực hiện tổng kết thí điểm quản lý lao động tiền lương tại công ty theo quy định tại Nghị định 201/2016/NĐ-CP và Thông tư này, báo cáo Công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội kết quả thực hiện vào quý III năm 2020.

Điều 24. Bộ Quốc phòng

1. Chủ trì, phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính giao đơn giá tiền lương ổn định giai đoạn 2016 - 2020 đối với Công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội theo quy định tại khoản 1 Điều 5 Nghị định 121/2016/NĐ-CP.

2. Tiếp nhận báo cáo về kế hoạch sử dụng lao động, quỹ tiền lương kế hoạch, quỹ tiền lương thực hiện, thang lương, bảng lương và quy chế trả lương của Công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội, việc giao đơn giá hằng năm của Công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội đối với công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội nắm giữ 100% vốn điều lệ theo quy định tại Thông tư này để theo dõi, kiểm tra.

3. Xem xét, cho ý kiến về quy chế trả lương của Công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội.

4. Định kỳ hằng năm tổ chức kiểm tra, giám sát việc thực hiện quản lý lao động, tiền lương đối với Tập đoàn Viễn thông Quân đội theo quy định tại Nghị định 121/2016/NĐ-CP và Thông tư này.

5. Phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tổng kết, đánh giá kết quả thực hiện thí điểm quản lý lao động, tiền lương đối với Tập đoàn Viễn thông Quân đội giai đoạn 2016 - 2020 theo quy định tại Nghị định 121/2016/NĐ-CP và Thông tư này.

Điều 25. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

1. Phối hợp với Bộ Quốc phòng giao đơn giá tiền lương ổn định đối với Công ty mẹ, kiểm tra, giám sát việc thực hiện quản lý lao động, tiền lương đối với Tập đoàn Viễn thông Quân đội theo quy định tại Nghị định 121/2016/NĐ-CP và Thông tư này.

2. Chủ trì, phối hợp với Bộ Quốc phòng, Bộ Tài chính và Tập đoàn Viễn thông Quân đội tổng kết, đánh giá kết quả thực hiện thí điểm quản lý lao động, tiền lương đối với Tập đoàn Viễn thông Quân đội giai đoạn 2016 - 2020 theo quy định tại Nghị định 121/2016/NĐ-CP và thông tư này, báo cáo Thủ tướng Chính phủ vào quý IV năm 2020.

Điều 26. Bộ Tài chính


1. Phối hợp với Bộ Quốc phòng giao đơn giá tiền lương ổn định đối với Công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội; kiểm tra, giám sát việc thực hiện quản lý lao động, tiền lương đối với Tập đoàn Viễn thông Quân đội theo quy định tại Nghị định 121/2016/NĐ-CP.

2. Phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tổng kết, đánh giá kết quả thực hiện thí điểm quản lý lao động, tiền lương đối với Tập đoàn Viễn thông Quân đội giai đoạn 2016 - 2020 theo quy định tại Nghị định 121/2016/NĐ-CP và Thông tư này.

Điều 27. Hiệu lực thi hành

1. Thông tư này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 10 tháng 12 năm 2016.

2. Các chế độ quy định tại Thông tư này được thực hiện từ ngày 01 tháng 01 năm 2016 đến hết ngày 31 tháng 12 năm 2020.

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

BỘ TRƯỞNG



Đào Ngọc Dung

Nơi nhận:

- Ban Bí thư Trung ương Đảng;
- 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 thuộc CP;
- Văn phòng BCĐ TW về phòng, chống tham nhũng;
- HĐND, 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;
- Ngân hàng Chính sách xã hội;
- Ngân hàng Phát triển Việt Nam
- Cục Kiểm tra văn bản QPPL (Bộ Tư pháp);
- Tập đoàn Viễn thông Quân đội;
- Công báo;
- Công TTĐT Chính phủ;
- Công TTĐT Bộ LĐTBXH;
- Lưu: VT, LĐTL, PC.

www.LuatVietnam.vn

Phụ lục

Xác định lao động bình quân, năng suất lao động bình quân, tiền lương bình quân

(Ban hành kèm theo Thông tư số 33 /2016/TT-BLĐTBXH ngày 25 tháng 10 năm 2016 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội)

1. Xác định số lao động bình quân

a) Số lao động bình quân kế hoạch được xác định như sau:

$$L_{bqkh} = \frac{\sum_{i=1}^t li}{t} \quad (10)$$

Trong đó:

+ L_{bqkh} : Số lao động bình quân kế hoạch.

+ li : Số lao động bình quân kế hoạch của tháng thứ i trong năm.

+ i : Số nguyên, dương dùng để chỉ tháng thứ i trong năm, từ 1 đến 12.

Số lao động bình quân bao gồm: người quản lý doanh nghiệp, người lao động là sỹ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân, viên chức quốc phòng và người lao động làm việc theo hợp đồng lao động.

b) Số lao động thực tế sử dụng bình quân được xác định như sau:

$$L_{ttsdbq} = \frac{\sum_{i=1}^t l_{ttsdbq(i)}}{t} \quad (11)$$

Trong đó:

+ L_{ttsdbq} : Số lao động thực tế sử dụng bình quân (năm).

+ $l_{ttsdbq(i)}$: Số lao động thực tế sử dụng bình quân của tháng thứ i trong năm.

+ i : Số nguyên, dương dùng chỉ tháng thứ i trong năm từ 1 đến 12.

2. Xác định năng suất lao động bình quân

a) Năng suất lao động bình quân kế hoạch được xác định như sau:

$$W_{bqkh} = \frac{T_{kh} - C_{kh} \text{ hoặc } T_{spkh}}{L_{bqkh}} \quad (12)$$

Trong đó:

W_{bqkh} : Năng suất lao động bình quân kế hoạch;

T_{kh} : Tổng doanh thu kế hoạch;

C_{kh} : Tổng chi phí chưa có tiền lương kế hoạch;

T_{spkh} : Tổng sản phẩm (hoặc tổng sản phẩm quy đổi) kế hoạch;

L_{bqkh} : Số lao động bình quân kế hoạch.

b) Năng suất lao động bình quân thực hiện được xác định như sau:

$$W_{bqth} = \frac{T_{th} - C_{th} \text{ hoặc } T_{spth}}{L_{ttsdbq}} \quad (13)$$

Trong đó:

W_{bqth} : Năng suất lao động bình quân thực hiện;

T_{th} : Tổng doanh thu thực hiện;

C_{th} : Tổng chi phí chưa có tiền lương thực hiện;

T_{spth} : Tổng sản phẩm (hoặc tổng sản phẩm quy đổi) thực hiện.

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

3. Xác định tiền lương bình quân

a) Tiền lương bình quân kế hoạch (theo tháng) được xác định như sau:

$$TL_{bqkh} = \frac{V_{kh}}{L_{bqkh} \times 12} \quad (14)$$

Trong đó:

TL_{bqkh} : Tiền lương bình quân kế hoạch (theo tháng).

V_{kh} : Quỹ tiền lương kế hoạch năm;

L_{bqkh} : Số lao động bình quân kế hoạch năm.

12: Số tháng trong năm.

c) Tiền lương bình quân thực hiện (theo tháng) được xác định như sau:

$$TL_{bqth} = \frac{V_{th}}{L_{ttsdbq} \times 12} \quad (15)$$

Trong đó:

TL_{bqth} : Tiền lương bình quân thực hiện (theo tháng).

V_{th} : Quỹ tiền lương thực hiện năm.

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

12: Số tháng trong năm./.