

## BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

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

Số: 15/2007/TT-BLĐTBXH

Hà Nội, ngày 31 tháng 8 năm 2007

### THÔNG TƯ

**hướng dẫn thực hiện Nghị định số 86/2007/NĐ-CP ngày 28 tháng 5 năm 2007 của Chính phủ quy định quản lý lao động và tiền lương trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước sở hữu 100% vốn điều lệ**

*Căn cứ Nghị định số 86/2007/NĐ-CP ngày 28 tháng 5 năm 2007 của Chính phủ quy định quản lý lao động và tiền lương trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước sở hữu 100% vốn điều lệ, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện như sau:*

NĐ-CP ngày 14 tháng 9 năm 2001, Nghị định số 145/2005/NĐ-CP ngày 21 tháng 11 năm 2005 và Nghị định số 95/2006/NĐ-CP ngày 08 tháng 9 năm 2006 của Chính phủ;

b) Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước sở hữu 100% vốn điều lệ được thành lập theo quy định của Luật doanh nghiệp.

#### I. PHẠM VI ĐIỀU CHỈNH VÀ ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG

Phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng quản lý lao động và tiền lương theo Điều 1 và Điều 2 Nghị định số 86/2007/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

##### 1. Phạm vi điều chỉnh:

a) Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên được chuyển đổi từ công ty nhà nước theo Nghị định số 63/2001/

a) Người lao động làm việc theo chế độ 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;

b) Thành viên chuyên trách, thành viên không chuyên trách Hội đồng thành



viên đối với công ty có cơ cấu tổ chức theo mô hình Hội đồng thành viên (sau đây gọi tắt là thành viên Hội đồng thành viên) hoặc Chủ tịch công ty chuyên trách, Chủ tịch công ty không chuyên trách đối với công ty có cơ cấu tổ chức theo mô hình Chủ tịch công ty (sau đây gọi tắt là Chủ tịch công ty);

c) Kiểm soát viên chuyên trách, Kiểm soát viên không chuyên trách (sau đây gọi tắt là Kiểm soát viên);

d) Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng, trừ Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng làm việc theo hợp đồng.

## II. XẾP LƯƠNG VÀ PHỤ CẤP LƯƠNG

Việc xếp lương và phụ cấp lương theo Điều 3 Nghị định số 86/2007/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

### 1. Xếp lương:

Các đối tượng quy định tại khoản 2, mục I Thông tư này được xếp lương theo thang lương, bảng lương ban hành kèm theo Nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ quy định hệ thống thang lương, bảng

lương và chế độ phụ cấp lương trong công ty nhà nước, cụ thể:

a) Công nhân, nhân viên trực tiếp sản xuất, kinh doanh, căn cứ vào công việc được giao, tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật công nhân để xếp tương ứng vào bậc của các thang lương, bảng lương phù hợp với công việc đảm nhận;

b) Viên chức chuyên môn, nghiệp vụ xếp lương theo bảng lương viên chức chuyên môn, nghiệp vụ; nhân viên thừa hành, phục vụ xếp lương theo bảng lương nhân viên thừa hành, phục vụ;

c) Viên chức đang giữ chức vụ Trưởng phòng, Phó trưởng phòng và tương đương, Kiểm soát viên chuyên trách xếp lương theo bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ theo điểm b, khoản 1, mục II Thông tư này và được hưởng phụ cấp giữ chức vụ Trưởng phòng, Phó trưởng phòng theo hạng công ty, Kiểm soát viên chuyên trách hưởng phụ cấp chức vụ tương đương Trưởng phòng công ty;

d) Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó Giám đốc và Kế toán trưởng xếp lương theo chức danh tương ứng của bảng lương Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng theo hạng công ty được xếp;

đ) Chủ tịch Hội đồng thành viên chuyên trách, Chủ tịch công ty chuyên



trách xếp lương theo chức danh Chủ tịch Hội đồng quản trị của bảng lương thành viên chuyên trách Hội đồng quản trị theo hạng công ty được xếp;

e) Thành viên chuyên trách Hội đồng thành viên xếp lương theo chức danh thành viên chuyên trách Hội đồng quản trị của bảng lương thành viên chuyên trách Hội đồng quản trị theo hạng công ty được xếp;

Việc chuyển xếp lương đối với các chức danh quy định tại điểm a, điểm b, điểm c, điểm d, điểm đ và điểm e, khoản 1, mục II của Thông tư này thực hiện theo hướng dẫn tại:

- Thông tư số 01/2005/TT-BLĐTBXH ngày 05 tháng 01 năm 2005 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn chuyển xếp lương cũ sang lương mới đối với Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng và công nhân, viên chức, nhân viên trong các công ty nhà nước;

- Thông tư liên tịch số 02/2005/TTLT-BLĐTBXH-BNV ngày 05 tháng 01 năm 2005 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Nội vụ hướng dẫn chuyển xếp lương cũ sang lương mới đối với thành viên chuyên trách Hội đồng quản trị, thành viên Ban kiểm soát và viên chức giúp việc Hội đồng quản trị trong

các công ty nhà nước theo Nghị định số 205/2004/NĐ-CP;

- Thông tư liên tịch số 23/2005/TTLT-BLĐTBXH-BTC ngày 31 tháng 8 năm 2005 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội - Bộ Tài chính hướng dẫn xếp hạng và xếp lương đối với thành viên chuyên trách Hội đồng quản trị, Tổng giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng công ty nhà nước.

g) Căn cứ vào tiêu chuẩn xếp hạng quy định tại Thông tư liên tịch số 23/2005/TTLT-BLĐTBXH-BTC, công ty tiến hành xếp hạng trình Chủ sở hữu quyết định làm cơ sở xếp lương đối với các chức danh quy định tại điểm d, điểm đ và điểm e, khoản 1, mục II của Thông tư này. Riêng đối với công ty xếp hạng I thì chủ sở hữu phải đăng ký với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính trước khi ra quyết định; đối với công ty đủ điều kiện xếp hạng Tổng công ty đặc biệt hoặc Tổng công ty và tương đương thì có văn bản đề nghị chủ sở hữu gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính trình Thủ tướng Chính phủ quyết định;

h) Đối với người lao động làm việc ở khu vực khác chuyển đến làm việc tại công ty thì việc chuyển xếp lương thực hiện theo hướng dẫn tại điểm b, khoản 2, mục II Thông tư số 19/2000/



TT-BLĐTBXH ngày 07 tháng 8 năm 2000 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn xếp lương đối với người lao động làm việc ở khu vực khác chuyển đến làm việc tại doanh nghiệp nhà nước.

## 2. Phụ cấp lương:

a) Thành viên không chuyên trách Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty không chuyên trách được hưởng phụ cấp trách nhiệm công việc như thành viên không chuyên trách Hội đồng quản trị công ty; Kiểm soát viên không chuyên trách được hưởng phụ cấp trách nhiệm công việc như thành viên Ban kiểm soát theo hạng công ty được xếp quy định tại Thông tư số 03/2005/TT-BLĐTBXH ngày 05 tháng 01 năm 2005 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện chế độ phụ cấp trách nhiệm công việc trong công ty nhà nước.

b) Tùy theo mức độ, tính chất, điều kiện lao động, người lao động, thành viên Hội đồng thành viên, Chủ tịch công ty, Kiểm soát viên, Tổng Giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng được hưởng phụ cấp khu vực, phụ cấp thu hút, phụ cấp trách nhiệm công việc, phụ cấp độc hại, nguy hiểm và phụ cấp lưu động.

Đối tượng, mức phụ cấp và cách tính thực hiện theo quy định tại Thông tư liên

tịch số 11/2005/TTLT-BNV-BLĐTBXH-BTC-UBND ngày 05 tháng 01 năm 2005 của Bộ Nội vụ - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội - Bộ Tài chính và Ủy ban Dân tộc, Thông tư liên tịch số 10/2005/TTLT-BNV-BLĐTBXH-BTC ngày 05 tháng 01 năm 2005 của Bộ Nội vụ - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội - Bộ Tài chính, Thông tư số 03/2005/TT-BLĐTBXH, số 04/2005/TT-BLĐTBXH và số 05/2005/TT-BLĐTBXH ngày 05 tháng 01 năm 2005 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

## III. QUẢN LÝ LAO ĐỘNG, TIỀN LƯƠNG

A. QUẢN LÝ LAO ĐỘNG, TIỀN LƯƠNG ĐỐI VỚI PHÓ TỔNG GIÁM ĐỐC, PHÓ GIÁM ĐỐC, KẾ TOÁN TRƯỞNG VÀ NGƯỜI LAO ĐỘNG LÀM VIỆC THEO HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG THEO ĐIỀU 4, NGHỊ ĐỊNH SỐ 86/2007/NĐ-CP ĐƯỢC QUY ĐỊNH CỤ THỂ NHƯ SAU:

### 1. Quản lý lao động:

a) Tháng 01 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 và đăng ký với chủ sở hữu trước khi thực hiện.

b) Căn cứ vào kế hoạch sử dụng lao động đã đăng ký, 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 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về việc làm và Thông tư số 20/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22 tháng 9 năm 2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội; 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 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 và Thông tư số 21/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22 tháng 9 năm 2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

c) Quý IV hàng năm, công ty có trách nhiệm đánh giá kế hoạch sử dụng lao động, nếu số lượng 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 09 tháng 5 năm 2003 của Chính phủ.

## 2. Quản lý tiền lương:

### 2.1. Mức lương tối thiểu để tính đơn giá tiền lương:

Công ty được quyền lựa chọn mức lương tối thiểu cao hơn so với mức lương tối thiểu chung do Chính phủ quy định (mức lương tối thiểu chung từ ngày 01 tháng 10 năm 2006 là 450.000 đồng/tháng theo quy định tại Nghị định số 94/2006/NĐ-CP ngày 07 tháng 9 năm 2006 của Chính phủ) để làm cơ sở tính đơn giá tiền lương, nhưng phải bảo đảm đủ các điều kiện sau:

a) Nộp ngân sách nhà nước theo quy định của các luật thuế và văn bản hướng dẫn thực hiện;

b) 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 tháng 01 năm 2005 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

c) 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).

## 2.2. Xây dựng đơn giá tiền lương:

Việc xây dựng đơn giá tiền lương theo điểm b, khoản 2, Điều 4 Nghị định số 86/2007/NĐ-CP để làm căn cứ trả lương cho người lao động được thực hiện 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:

- 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 Thông tư số 24/2007/TT-BTC ngày 27 tháng 3 năm 2007 của Bộ Tài chính hướng dẫn quy chế tài chính của công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên thuộc sở hữu nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội.

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 tháng 01 năm 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 ( $L_{db}$ ), được xây dựng theo quy định tại Thông tư số 06/2005/TT-BLĐTBXH ngày 05 tháng 01 năm 2005 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

- Mức lương tối thiểu của công ty lựa chọn ( $TL_{mincty}$ ) do công ty lựa chọn theo quy định tại khoản 2.1, phần A, 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 thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng giám đốc, Giám đốc và Kiểm soát viên). 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 ( $V_{dt}$ ):

Đối với cán bộ chuyên trách đoàn thể do tổ chức đoàn thể trả lương thì phân chênh lệch giữa tiền lương tính theo mức lương tối thiểu của công ty lựa chọn và tiền lương do tổ chức đoàn thể trả được cộng vào để xác định đơn giá tiền lương của công ty.

- Tiền lương tính thêm khi làm việc vào ban đêm ( $V_{ttd}$ ):

Tiền lương tính thêm khi làm việc vào ban đêm, được xác định bằng 30% tiền lương khi làm việc vào ban ngày của lao động làm việc vào ban đêm đã xác định trong kế hoạch.

c) Xây dựng đơn giá tiền lương:

Công ty lựa chọn phương pháp phù hợp dưới đây để xây dựng đơn giá tiền lương, cụ thể:

- Đơn giá tiền lương tính trên tổng doanh thu hoặc tổng doanh thu trừ tổng chi phí (chưa có lương) hoặc trên lợi nhuận, áp dụng theo công thức sau:

$$V_{dg} = \frac{[L_{db} \times TL_{mincty} \times (H_{cb} + H_{pc}) + V_{dt}] \times 12 \text{ tháng} + V_{ttd}}{\Sigma T_{kh} \text{ hoặc } \Sigma T_{kh} - \Sigma C_{kh} \text{ (chưa có lương) hoặc } P_{kh}}$$



Trong đó:

+  $V_{dg}$ : Đơn giá tiền lương tính trên tổng doanh thu (đơn vị tính đồng/1.000 đồng doanh thu) hoặc tổng doanh thu trừ tổng chi phí chưa có lương (đơn vị tính đồng/1.000 đồng tổng doanh thu trừ tổng chi phí chưa có lương) hoặc trên lợi nhuận (đơn vị tính đồng/1.000 đồng lợi nhuận);

+  $L_{db}$ ,  $TL_{mincty}$ ,  $H_{cb}$ ,  $H_{pc}$ ,  $V_{dt}$ ,  $V_{ttd}$ : được xác định theo quy định tại điểm b, khoản 2.2, phần A, mục III của Thông tư này;

+  $\Sigma T_{kh}$ : Tổng doanh thu kế hoạch theo điểm a, khoản 2.2, phần A, mục III của Thông tư này;

+  $\Sigma C_{kh}$ : Tổng chi phí kế hoạch (chưa có lương) theo điểm a, khoản 2.2, phần A, mục III của Thông tư này;

+  $P_{kh}$ : Lợi nhuận kế hoạch theo điểm a, khoản 2.2, phần A, mục III của Thông tư này.

- Đơn giá tiền lương tính trên đơn vị sản phẩm (kể cả sản phẩm quy đổi) tiêu thụ, áp dụng theo công thức sau:

$$V_{dg} = V_{gi\ddot{o}} \times T_{sp}$$

Trong đó:

+  $V_{dg}$ : Đơn giá tiền lương tính trên đơn vị sản phẩm, kể cả sản phẩm quy đổi tiêu thụ (đơn vị tính là đồng/đơn vị sản phẩm);

+  $V_{gi\ddot{o}}$ : Tiền lương giờ để tính đơn giá tiền lương, được tính bằng tiền lương tháng bình quân kế hoạch chia cho 26 ngày và chia cho 8 giờ. Tiền lương bình quân tháng được tính trên cơ sở hệ số lương theo cấp bậc công việc, phụ cấp lương bình quân, mức lương tối thiểu của công ty lựa chọn, phần chênh lệch tiền lương của cán bộ chuyên trách đoàn thể và tiền lương tính thêm khi làm việc vào ban đêm;

+  $T_{sp}$ : Mức lao động tổng hợp cho đơn vị sản phẩm (tính bằng số giờ - người/đơn vị sản phẩm).

d) Đăng ký đơn giá tiền lương.

Sau khi xây dựng đơn giá tiền lương, công ty phải báo cáo chủ sở hữu cho ý kiến trước khi thực hiện. Riêng đối với các công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên được xếp hạng Tổng công ty đặc biệt thì đơn giá tiền lương đăng ký với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính.

2.3. Xác định quỹ tiền lương kế hoạch:

Tổng quỹ tiền lương kế hoạch để lập kế hoạch tổng chi về tiền lương của công ty, được tính theo công thức sau:

$$\Sigma V_{kh} = V_{khdg} + V_{khd\ddot{a}}$$



Trong đó:

-  $\Sigma V_{kh}$ : Tổng quỹ tiền lương kế hoạch năm của công ty;

-  $V_{khdg}$ : Quỹ tiền lương kế hoạch theo đơn giá tiền lương;

-  $V_{khcd}$ : Quỹ tiền lương kế hoạch theo chế độ (không tính trong đơn giá tiền lương).

$V_{khdg}$  và  $V_{khcd}$  được xác định như sau:

a) Quỹ tiền lương kế hoạch theo đơn giá tiền lương:

Quỹ tiền lương kế hoạch theo đơn giá tiền lương của công ty được tính theo công thức sau:

$$V_{khdg} = V_{dg} \times C_{sxxh}$$

Trong đó:

-  $V_{khdg}$ : Quỹ tiền lương kế hoạch theo đơn giá tiền lương;

-  $V_{dg}$ : Đơn giá tiền lương tính theo quy định tại điểm c, khoản 2.2, phần A, mục III của Thông tư này;

-  $C_{sxxh}$ : Tổng doanh thu hoặc tổng doanh thu trừ tổng chi phí (chưa có lương) hoặc lợi nhuận hoặc tổng sản phẩm (kể cả sản phẩm quy đổi) tiêu thụ kế hoạch, được xác định theo quy định tại điểm a, khoản 2.2, phần A, mục III của Thông tư này;

b) Quỹ tiền lương kế hoạch theo chế độ (không tính trong đơn giá tiền lương):

Quỹ tiền lương kế hoạch theo chế độ (không tính trong đơn giá tiền lương) của công ty được tính theo công thức sau:

$$V_{khcd} = V_{pc} + V_{bs}$$

Trong đó:

-  $V_{khcd}$ : Quỹ tiền lương kế hoạch theo chế độ (không tính trong đơn giá tiền lương);

-  $V_{pc}$ : Các khoản phụ cấp lương và các chế độ khác (nếu có) không được tính trong đơn giá tiền lương, bao gồm: phụ cấp thợ lặn; phụ cấp đi biển; chế độ thưởng an toàn hàng không, thưởng vận hành an toàn điện, tính theo đối tượng và mức được hưởng theo quy định của Nhà nước;

-  $V_{bs}$ : Tiền lương của những ngày nghỉ được hưởng lương theo quy định của Bộ luật lao động (gồm: nghỉ phép năm, nghỉ việc riêng, nghỉ lễ, Tết, nghỉ theo chế độ lao động nữ), áp dụng đối với công ty xây dựng đơn giá tiền lương theo đơn vị sản phẩm mà khi xây dựng định mức lao động chưa tính đến.

2.4. Xác định quỹ tiền lương thực hiện:

Tổng quỹ tiền lương thực hiện của công ty theo tiết c, khoản 2, Điều 4 Nghị định số 86/2007/NĐ-CP, được tính theo công thức sau:

$$\Sigma V_{th} = V_{thdg} + V_{thcd}$$



Trong đó:

-  $\Sigma V_{th}$ : Tổng quỹ tiền lương thực hiện của công ty.

-  $V_{thdg}$ : Quỹ tiền lương thực hiện theo đơn giá tiền lương (Đối với công ty phải điều chỉnh quỹ tiền lương thực hiện thì lấy quỹ tiền lương thực hiện sau khi điều chỉnh);

-  $V_{thcd}$ : Quỹ tiền lương thực hiện theo chế độ (không tính trong đơn giá tiền lương).

$V_{thdg}$  và  $V_{thcd}$  được xác định như sau:

a) Xác định quỹ tiền lương thực hiện theo đơn giá tiền lương:

Quỹ tiền lương thực hiện theo đơn giá tiền lương được xác định căn cứ vào kết quả thực hiện nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh, năng suất lao động và lợi nhuận của công ty, cụ thể:

- Quỹ tiền lương thực hiện theo kết quả thực hiện nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh, được tính theo công thức sau:

$$V_{thdg} = V_{dg} \times C_{sxth} \quad (1)$$

Trong đó:

+  $V_{thdg}$ : Quỹ tiền lương thực hiện theo đơn giá tiền lương;

+  $V_{dg}$ : Đơn giá tiền lương tính theo quy định tại điểm c, khoản 2.2, phần A, mục III của Thông tư này;

+  $C_{sxth}$ : Tổng doanh thu hoặc tổng doanh

thu trừ tổng chi phí (chưa có lương) hoặc lợi nhuận hoặc tổng sản phẩm (kể cả sản phẩm quy đổi) tiêu thụ thực hiện;

Khi xác định chỉ tiêu 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 thực hiện, nếu có yếu tố làm tăng so với kế hoạch mà không do năng suất lao động tạo ra thì phải loại trừ khi xác định quỹ tiền lương thực hiện.

- Điều chỉnh quỹ tiền lương thực hiện theo năng suất lao động và lợi nhuận:

+ Đối với công ty có năng suất lao động thực hiện bình quân và lợi nhuận thực hiện bằng hoặc cao hơn kế hoạch thì quỹ tiền lương thực hiện theo đơn giá tiền lương được tính theo công thức (1).

+ Đối với công ty có năng suất lao động thực hiện bình quân và lợi nhuận thực hiện thấp hơn kế hoạch thì phải điều chỉnh quỹ tiền lương thực hiện theo đơn giá tiền lương theo công thức sau:

$$V_{thdgdc} = V_{thdg} - V_w - V_p \quad (2)$$

Trong đó:

\*  $V_{thdgdc}$ : Quỹ tiền lương thực hiện theo đơn giá tiền lương sau khi điều chỉnh;

\*  $V_{thdg}$ : Quỹ tiền lương thực hiện theo đơn giá tiền lương;

\*  $V_w$ : Quỹ tiền lương điều chỉnh theo năng suất lao động, được tính theo công thức sau:



$$V_w = V_{thdg} \times \left(1 - \frac{W_{th}}{W_{kh}}\right) \quad (3)$$

$W_{th}$ ,  $W_{kh}$ : Năng suất lao động thực hiện và kế hoạch bình quân của công ty, được xác định theo quy định tại Thông tư số 09/2005/TT-BLĐTBXH ngày 05 tháng 01 năm 2005 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

\*  $V_p$ : Quỹ tiền lương điều chỉnh theo lợi nhuận (đối với trường hợp sau khi điều chỉnh quỹ tiền lương thực hiện theo năng suất lao động mà lợi nhuận thực hiện vẫn thấp hơn lợi nhuận kế hoạch), được tính theo 1 trong hai cách sau đây:

Cách 1: Điều chỉnh quỹ tiền lương theo mức tuyệt đối, tương ứng với số lợi

nhuận giảm, được tính theo công thức sau:

$$V_p = P_{kh} - P_{th} \quad (4)$$

Trong đó:

$V_p$ : Quỹ tiền lương điều chỉnh theo lợi nhuận;

$P_{kh}$ : Lợi nhuận kế hoạch ứng với đơn giá tiền lương theo quy định tại điểm a và điểm b, khoản 2.2, phần A, mục III của Thông tư này;

$P_{th}$ : Lợi nhuận thực hiện (sau khi điều chỉnh quỹ tiền lương thực hiện theo năng suất lao động).

Cách 2: Điều chỉnh quỹ tiền lương theo mức tương đối, được tính theo công thức sau:

$$V_p = [(V_{thdg} - V_{cd} - V_w) \times \left(1 - \frac{P_{th}}{P_{kh}}\right)] \times 0,5$$

Trong đó:

$V_p$ : Quỹ tiền lương điều chỉnh theo lợi nhuận;

$V_{thdg}$ : Quỹ tiền lương thực hiện theo đơn giá tiền lương;

$V_{cd}$ : Quỹ tiền lương chế độ, được xác định bằng số lao động định mức nhân với

hệ số lương theo cấp bậc công việc bình quân, hệ số phụ cấp lương bình quân và mức lương tối thiểu chung;

$V_w$ : Quỹ tiền lương điều chỉnh theo năng suất lao động, tính theo công thức (3);

$P_{th}$ : Lợi nhuận thực hiện (sau khi điều chỉnh quỹ tiền lương theo năng suất lao động);



$P_{kh}$ : Lợi nhuận kế hoạch ứng với đơn giá tiền lương theo quy định tại điểm a và điểm b, khoản 2.2, phần A, mục III của Thông tư này;

+ Đối với công ty có năng suất lao động thực hiện bình quân thấp hơn kế hoạch và lợi nhuận thực hiện bằng hoặc cao hơn kế hoạch thì phải điều chỉnh quỹ tiền lương thực hiện theo đơn giá tiền lương theo công thức sau:

$$V_{thđgđc} = V_{thđg} - V_w$$

Trong đó:

\*  $V_{thđgđc}$ : Quỹ tiền lương thực hiện theo đơn giá tiền lương sau khi điều chỉnh;

\*  $V_{thđg}$ : Quỹ tiền lương thực hiện theo đơn giá tiền lương;

\*  $V_w$ : Quỹ tiền lương điều chỉnh theo năng suất lao động, được tính theo công thức (3).

+ Đối với công ty có lợi nhuận thực hiện thấp hơn kế hoạch và năng suất lao động bình quân thực hiện bằng hoặc cao hơn kế hoạch thì phải điều chỉnh quỹ tiền lương thực hiện theo đơn giá tiền lương theo công thức sau:

$$V_{thđgđc} = V_{thđg} - V_p$$

Trong đó:

\*  $V_{thđgđc}$ : Quỹ tiền lương thực hiện theo đơn giá tiền lương sau khi điều chỉnh;

\*  $V_{thđg}$ : Quỹ tiền lương thực hiện theo đơn giá tiền lương;

\*  $V_p$ : Quỹ tiền lương điều chỉnh theo lợi nhuận, được tính theo 1 trong hai cách sau đây:

Cách 1: Điều chỉnh quỹ tiền lương theo mức tuyệt đối, tương ứng với số lợi nhuận giảm, được tính theo công thức (4).

Cách 2: Điều chỉnh quỹ tiền lương theo mức tương đối, được tính theo công thức sau:

$$V_p = [(V_{thđg} - V_{cd}) \times (1 - \frac{P_{th}}{P_{kh}})] \times 0,5$$

Trong đó:

$V_p$ : Quỹ tiền lương điều chỉnh theo lợi nhuận;

$V_{thđg}$ : Quỹ tiền lương thực hiện theo đơn giá tiền lương;

$V_{cd}$ : Quỹ tiền lương chế độ, được xác định bằng số lao động định mức nhân với hệ số lương theo cấp bậc công việc bình quân, hệ số phụ cấp lương bình quân và mức lương tối thiểu chung;

$P_{th}$ : Lợi nhuận thực hiện;

$P_{kh}$ : Lợi nhuận kế hoạch ứng với đơn



giá tiền lương theo quy định tại điểm a và điểm b, khoản 2.2, phần A, mục III của Thông tư này;

Quỹ tiền lương thực hiện sau khi điều chỉnh theo năng suất lao động và lợi nhuận nêu trên không được thấp hơn quỹ tiền lương chế độ ( $V_{cd}$ ).

+ Đối với công ty thực hiện kế hoạch sản xuất, kinh doanh lỗ hoặc không lãi thì quỹ tiền lương thực hiện theo đơn giá tiền lương được xác định bằng số lao động thực tế sử dụng bình quân nhân với hệ số mức lương, hệ số phụ cấp bình quân và mức lương tối thiểu chung.

b) Xác định quỹ tiền lương thực hiện theo chế độ (không tính trong đơn giá tiền lương):

Quỹ tiền lương thực hiện theo chế độ (không tính trong đơn giá tiền lương), được tính theo công thức sau:

$$V_{thcd} = V_{pc} + V_{bs} + V_{tg} + V_{ld}$$

Trong đó:

-  $V_{thcd}$ : Quỹ tiền lương thực hiện theo chế độ (không tính trong đơn giá tiền lương);

-  $V_{pc}$ ;  $V_{bs}$ : Các khoản phụ cấp lương và chế độ khác không được tính trong đơn giá tiền lương; tiền lương của những ngày nghỉ được hưởng lương theo quy định của Bộ luật lao động quy định tại điểm b, khoản 2.3, phần A, mục III của

Thông tư này, được tính theo số thực chi theo quy định của Nhà nước;

-  $V_{tg}$ : Tiền lương làm thêm giờ, tính theo số giờ thực tế làm thêm (tổng số giờ làm thêm trong kế hoạch và số giờ làm thêm ngoài kế hoạch không vượt quá số giờ làm thêm theo quy định của Bộ luật lao động) để thực hiện số lượng, công việc phát sinh chưa xác định trong quỹ tiền lương kế hoạch.

-  $V_{ld}$ : Tiền lương làm việc vào ban đêm, được tính theo số giờ thực tế làm việc vào ban đêm để thực hiện số lượng, công việc phát sinh chưa xác định trong quỹ tiền lương kế hoạch.

### 3. Quy chế trả lương:

a) Công ty có trách nhiệm xây dựng quy chế trả lương theo quy định của pháp luật, bảo đảm dân chủ, công bằng, công khai, minh bạch, khuyến khích người có tài năng, có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, năng suất lao động cao, đóng góp nhiều cho công ty.

Khi xây dựng quy chế trả lương phải có sự tham gia của Ban Chấp hành công đoàn công ty, đồng thời phổ biến đến từng người lao động và đăng ký với chủ sở hữu trước khi thực hiện.

b) Công ty được 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 và không được sử dụng vào mục đích khác. Mức dự phòng hàng năm do Tổng Giám đốc, Giám đốc quyết định sau khi có ý kiến của Ban Chấp hành công đoàn công ty, nhưng không quá 17% quỹ tiền lương thực hiện.

c) Căn cứ vào quỹ tiền lương thực hiện và quy chế trả lương, công ty trả lương theo năng suất, chất lượng, hiệu quả sản xuất, kinh doanh cho từng đơn vị, bộ phận và cá nhân người lao động. Trường hợp chi vượt quỹ tiền lương thực hiện thì công ty phải hoàn trả phần tiền lương đã chi vượt từ quỹ tiền lương thực hiện của năm sau liền kề.

#### 4. Chế độ tiền thưởng:

a) Quỹ tiền thưởng hàng năm được lấy từ quỹ khen thưởng của công ty theo quy định tại Thông tư số 24/2007/TT-BTC ngày 27 tháng 3 năm 2007 của Bộ Tài chính hướng dẫn quy chế tài chính của công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên thuộc sở hữu nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội.

Riêng Phó tổng giám đốc, Phó giám đốc công ty được hưởng thêm tiền thưởng từ quỹ thưởng Ban quản lý, điều hành công ty theo quy định tại Thông tư số 24/2007/TT-BTC nêu trên.

b) Công ty có trách nhiệm xây dựng quy chế thưởng theo quy định của pháp

luật, bảo đảm dân chủ, công bằng, công khai, minh bạch, khuyến khích người có tài năng, có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, năng suất lao động cao, đóng góp nhiều cho công ty.

Khi xây dựng quy chế thưởng phải có sự tham gia của Ban Chấp hành công đoàn công ty, đồng thời phổ biến đến từng người lao động và đăng ký với chủ sở hữu trước khi thực hiện.

c) Căn cứ vào quỹ tiền thưởng, công ty thưởng cho người lao động theo quy chế thưởng của công ty.

## B. QUẢN LÝ TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG VÀ CHẾ ĐỘ TRÁCH NHIỆM ĐỐI VỚI THÀNH VIÊN HỘI ĐỒNG THÀNH VIÊN HOẶC CHỦ TỊCH CÔNG TY, TỔNG GIÁM ĐỐC, GIÁM ĐỐC VÀ KIỂM SOÁT VIÊN THEO ĐIỀU 5 NGHỊ ĐỊNH SỐ 86/2007/NĐ-CP ĐƯỢC QUY ĐỊNH CỤ THỂ NHƯ SAU:

### 1. Quản lý tiền lương:

a) Tiền lương và phụ cấp của thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng giám đốc, Giám đốc, Kiểm soát viên được trả căn cứ vào việc thực hiện lợi nhuận và năng suất lao động của công ty theo nguyên tắc: lợi nhuận và năng suất lao động tăng thì tiền lương,



phụ cấp tăng; lợi nhuận và năng suất lao động giảm thì tiền lương, phụ cấp giảm, nhưng thấp nhất bằng mức lương tính trên cơ sở hệ số lương theo hạng công ty, phụ cấp lương (nếu có) và mức lương tối thiểu chung do Chính phủ quy định (từ ngày 01 tháng 10 năm 2006, mức lương tối thiểu chung là 450.000 đồng/tháng theo quy định tại Nghị định số 94/2006/NĐ-CP ngày 07 tháng 9 năm 2006 của Chính phủ);

b) Quỹ tiền lương của thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Kiểm soát viên (kể cả phụ cấp trách nhiệm công việc của thành viên không chuyên trách Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty không chuyên trách, Kiểm soát viên không chuyên trách), Tổng giám đốc, Giám đốc công ty xác định theo năm, hàng tháng được tạm ứng tối đa bằng 80% quỹ tiền lương kế hoạch (quỹ tiền lương kế hoạch được xác định theo khoản 2.1, phần B, mục III của Thông tư này). Phần tiền lương

còn lại (ít nhất bằng 20% quỹ tiền lương kế hoạch) được thanh toán vào cuối năm theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ kế hoạch sản xuất, kinh doanh.

Quỹ tiền lương của thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng giám đốc, Giám đốc, Kiểm soát viên công ty không tính trong đơn giá tiền lương của công ty nhưng được hạch toán vào giá thành hoặc chi phí kinh doanh và được thể hiện thành mục riêng trong báo cáo tài chính hàng năm của công ty.

## 2. Xác định quỹ tiền lương:

Quỹ tiền lương của thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng giám đốc, Giám đốc, Kiểm soát viên công ty theo điểm c, khoản 1, Điều 5 Nghị định số 86/2007/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

### 2.1. Xác định quỹ tiền lương kế hoạch:

#### a) Đối với công ty có lợi nhuận:

- Quỹ tiền lương kế hoạch được tính theo công thức sau:

$$V_{\text{khql}} = [L_{\text{ql}} \times (H_{\text{cv}} + H_{\text{pc}}) + (L_{\text{kct}} \times H_{\text{pctn}})] \times TL_{\text{mincty}} \times 12 \text{ tháng}$$

Trong đó:

+  $V_{\text{khql}}$ : Quỹ tiền lương kế hoạch;

+  $L_{\text{ql}}$ : Số thành viên chuyên trách Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty chuyên trách, Tổng giám đốc, Giám đốc (kể cả Giám đốc đơn vị thành viên hạch

toán độc lập của công ty), Kiểm soát viên chuyên trách tính theo số thực tế tại thời điểm xác định quỹ tiền lương kế hoạch;

+  $H_{\text{cv}}$ : Hệ số lương bình quân, được tính theo hệ số lương hiện hưởng của thành viên chuyên trách Hội đồng thành



viên hoặc Chủ tịch công ty chuyên trách, Tổng giám đốc, Giám đốc (kể cả Giám đốc đơn vị thành viên hạch toán độc lập của công ty), Kiểm soát viên chuyên trách;

+  $H_{pc}$ : Hệ số phụ cấp lương bình quân, được tính theo các khoản phụ cấp và mức được hưởng của thành viên chuyên trách Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty chuyên trách, Tổng giám đốc, Giám đốc (kể cả Giám đốc đơn vị thành viên hạch toán độc lập của công ty), Kiểm soát viên chuyên trách gồm: phụ cấp chức vụ; phụ cấp khu vực; phụ cấp thu hút; phụ cấp độc hại, nguy hiểm và chế độ thưởng an toàn (nếu có);

+  $L_{kct}$ : Số thành viên không chuyên trách Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty không chuyên trách, Kiểm soát viên không chuyên trách, tính theo số thực tế tại thời điểm xác định quỹ tiền lương kế hoạch;

-  $H_{pctn}$ : Hệ số phụ cấp trách nhiệm công việc của thành viên không chuyên trách Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty không chuyên trách, Kiểm soát viên không chuyên trách được tính theo quy định tại điểm a, khoản 2, mục II của Thông tư này;

+  $TL_{mincty}$ : Mức lương tối thiểu của công ty lựa chọn để tính đơn giá tiền

lương theo quy định tại khoản 2.1, phần A, mục III của Thông tư này. Đối với công ty có nhiều mức lương tối thiểu để tính đơn giá tiền lương thì được lựa chọn mức lương tối thiểu cao nhất.

- Quỹ tiền lương kế hoạch điều chỉnh:

Khi công ty bảo đảm đầy đủ các điều kiện quy định dưới đây thì quỹ tiền lương kế hoạch được điều chỉnh theo công thức sau:

$$V_{khqldc} = V_{khql} \times (1 + K_{dcql})$$

Trong đó:

+  $V_{khqldc}$ : Quỹ tiền lương kế hoạch điều chỉnh (quỹ tiền lương này được gọi tắt là quỹ tiền lương kế hoạch);

+  $V_{khql}$ : Quỹ tiền lương kế hoạch;

+  $K_{dcql}$ : Hệ số điều chỉnh tăng thêm quỹ tiền lương kế hoạch, 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 được tính theo số thành viên chuyên trách Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng giám đốc, Giám đốc (kể cả Giám



độc đơn vị thành viên hạch toán độc lập của công ty), Kiểm soát viên chuyên trách; mức tăng năng suất lao động bình quân được tính chung của toàn công ty theo quy định tại Thông tư số 09/2005/TT-BLĐTBXH ngày 05 tháng 01 năm 2005 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Trường hợp công ty có nhiều đơn giá tiền lương theo các chỉ tiêu khác nhau thì tính theo chỉ tiêu tổng doanh thu;

\* Phải có lợi nhuận. Lợi nhuận kế hoạch

$$V_{\text{khql}} = [L_{\text{ql}} \times (H_{\text{cv}} + H_{\text{pc}}) + (L_{\text{kct}} \times H_{\text{pctn}})] \times TL_{\text{min}} \times 12 \text{ tháng} \quad (1)$$

Trong đó:

-  $V_{\text{khql}}$ : Quỹ tiền lương kế hoạch;

-  $L_{\text{ql}}$ ,  $H_{\text{cv}}$ ,  $H_{\text{pc}}$ ,  $L_{\text{kct}}$ ,  $H_{\text{pctn}}$  được xác định theo quy định tại điểm a, khoản 2.1, phần B, mục III của Thông tư này;

-  $TL_{\text{min}}$ : Mức lương tối thiểu chung.

c) Thẩm định quỹ tiền lương kế hoạch:

Sau khi xác định quỹ tiền lương kế hoạch, công ty phải trình chủ sở hữu thẩm định trước khi thực hiện.

Riêng đối với các công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên được xếp hạng Tổng công ty đặc biệt thì quỹ tiền lương kế hoạch đăng ký với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính.

d) Tạm ứng tiền lương hàng tháng:

Căn cứ vào kết quả thực hiện nhiệm

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).

b) Đối với công ty không có lợi nhuận hoặc lỗ:

Quỹ tiền lương kế hoạch được tính theo công thức sau:

vụ sản xuất, kinh doanh năm trước liền kề, khả năng hoàn thành nhiệm vụ năm kế hoạch, chủ sở hữu quyết định cụ thể mức tạm ứng tiền lương hàng tháng, nhưng tối đa không quá 80% quỹ tiền lương kế hoạch của thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng giám đốc, Giám đốc, Kiểm soát viên thuộc quyền quản lý. Phần còn lại được thanh toán vào cuối năm theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ.

2.2. Quỹ tiền lương thực hiện:

a) Đối với công ty có lợi nhuận thực hiện và năng suất lao động thực hiện bình quân bằng hoặc cao hơn kế hoạch thì quỹ tiền lương thực hiện bằng quỹ tiền lương kế hoạch đã được thẩm định;

b) Đối với công ty có lợi nhuận thực



hiện và năng suất lao động thực hiện bình quân thấp hơn kế hoạch thì phải điều chỉnh quỹ tiền lương thực hiện theo công thức sau:

$$V_{thqlđc} = V_{khql} - V_p - V_w$$

Trong đó:

+  $V_{khql}$ : Quỹ tiền lương kế hoạch đã được thẩm định;

+  $V_{cd}$ : Quỹ tiền lương chế độ, tính theo công thức (1) quy định tại điểm b, khoản 2.1, phần B, mục III của Thông tư này;

+  $P_{th}, P_{kh}$ : Lợi nhuận thực hiện và lợi nhuận kế hoạch của công ty;

-  $V_w$ : Quỹ tiền lương điều chỉnh theo năng suất lao động, được tính theo công thức sau:

$$V_w = (V_{khql} - V_p) \times \left(1 - \frac{W_{th}}{W_{kh}}\right)$$

Trong đó:

+  $V_{khql}$ : Quỹ tiền lương kế hoạch đã được thẩm định;

-  $V_{thqlđc}$ : Quỹ tiền lương thực hiện sau khi điều chỉnh;

-  $V_{khql}$ : Quỹ tiền lương kế hoạch đã được thẩm định;

-  $V_p$ : Quỹ tiền lương điều chỉnh theo lợi nhuận, được tính theo công thức sau:

$$V_p = \left[ \frac{P_{th}}{P_{kh}} (V_{khql} - V_{cd}) \times (1 - 0,5) \right] \times 0,5 \quad (2)$$

+  $V_p$ : Quỹ tiền lương điều chỉnh theo lợi nhuận, được tính theo công thức (2);

+  $W_{th}, W_{kh}$ : Năng suất lao động thực hiện và kế hoạch bình quân chung của công ty, được xác định theo quy định tại Thông tư số 09/2005/TT-BLĐTBXH ngày 05 tháng 01 năm 2005 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Trường hợp công ty có nhiều đơn giá tiền lương theo các chỉ tiêu khác nhau thì tính theo chỉ tiêu tổng doanh thu.

c) Đối với công ty có lợi nhuận thực hiện thấp hơn kế hoạch và năng suất lao động thực hiện bình quân bằng hoặc cao hơn kế hoạch thì phải điều chỉnh quỹ tiền lương thực hiện theo công thức sau:

$$V_{thqlđc} = V_{khql} - V_p$$

Trong đó:



-  $V_{thqlđc}$ : Quỹ tiền lương thực hiện sau khi điều chỉnh;

-  $V_{khql}$ : Quỹ tiền lương kế hoạch đã được thẩm định;

-  $V_p$ : Quỹ tiền lương điều chỉnh theo lợi nhuận, được tính theo công thức (2).

d) Đối với công ty có năng suất lao động thực hiện bình quân thấp hơn kế hoạch và lợi nhuận thực hiện bằng hoặc cao hơn kế hoạch thì phải điều chỉnh quỹ tiền lương thực hiện theo công thức sau:

$$V_{thqlđc} = V_{khql} - V_w$$

Trong đó:

-  $V_{thqlđc}$ : Quỹ tiền lương thực hiện sau khi điều chỉnh;

-  $V_{khql}$ : Quỹ tiền lương kế hoạch đã được thẩm định;

-  $V_w$ : Quỹ tiền lương điều chỉnh theo năng suất lao động, được tính theo công thức sau:

$$V_w = V_{khql} \times \left(1 - \frac{W_{th}}{W_{kh}}\right)$$

Trong đó:

+  $V_{khql}$ : Quỹ tiền lương kế hoạch đã được thẩm định;

+  $W_{th}$ ,  $W_{kh}$ : Năng suất lao động thực hiện và kế hoạch bình quân chung của công ty, được xác định theo quy định tại Thông tư số 09/2005/TT-BLĐTBXH ngày 05 tháng 01 năm 2005 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Trường hợp công ty có nhiều đơn giá tiền lương theo các chỉ tiêu khác nhau thì tính theo chỉ tiêu tổng doanh thu.

Quỹ tiền lương thực hiện sau khi điều chỉnh theo quy định tại điểm b, điểm c và điểm d nêu trên không được thấp hơn quỹ tiền lương chế độ, tính theo công thức (1) quy định tại điểm b, khoản 2.1, phần B, mục III của Thông tư này.

đ) Đối với công ty thực hiện kế hoạch sản xuất, kinh doanh lỗ hoặc không lãi thì quỹ tiền lương thực hiện bằng quỹ tiền lương chế độ, tính theo công thức (1) quy định tại điểm b, khoản 2.1, phần B, mục III của Thông tư này.

Căn cứ quỹ tiền lương thực hiện được hưởng và quỹ tiền lương đã tạm ứng, Thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng giám đốc, Giám đốc, Kiểm soát viên xác định quỹ tiền lương còn lại được hưởng. Trường hợp chi vượt quỹ tiền lương thực hiện được hưởng thì phải hoàn trả phần tiền



lương đã chi vượt này ngay trong năm đó.

### 2.3. Quy chế trả lương:

a) Thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng Giám đốc, Giám đốc có trách nhiệm chỉ đạo bộ phận chuyên môn xây dựng quy chế trả lương để ban hành làm cơ sở trả lương cho Thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng Giám đốc, Giám đốc, Kiểm soát viên theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ kế hoạch sản xuất, kinh doanh và trách nhiệm của từng thành viên;

b) Khi xây dựng quy chế trả lương phải có sự tham gia của Ban chấp hành công đoàn công ty. Quy chế này phải bảo đảm công bằng, dân chủ, công khai, minh bạch, đồng thời đăng ký với chủ sở hữu trước khi thực hiện.

### 3. Chế độ tiền thưởng:

a) Quỹ tiền thưởng hàng năm của thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng Giám đốc, Giám đốc bao gồm: quỹ tiền thưởng được lấy từ quỹ khen thưởng chung của công ty và quỹ tiền thưởng được lấy từ quỹ thưởng Ban quản lý điều hành công ty theo quy định tại Thông tư số 24/2007/TT-BTC.

b) Căn cứ vào quỹ tiền thưởng hàng năm và mức độ hoàn thành nhiệm vụ kế hoạch sản xuất, kinh doanh, chủ sở hữu quy định cụ thể tỷ lệ trích thưởng, tối đa không quá 60% quỹ tiền thưởng hàng năm để thưởng cuối năm cho thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng giám đốc, Giám đốc thuộc quyền quản lý.

c) Phần tiền thưởng còn lại hàng năm (ít nhất bằng 40% quỹ tiền thưởng hàng năm) dùng để thưởng sau khi kết thúc nhiệm kỳ (gọi là quỹ tiền thưởng của cả nhiệm kỳ), căn cứ vào mức độ hoàn thành kế hoạch tổng lợi nhuận của cả nhiệm kỳ, cụ thể:

- Trường hợp tổng lợi nhuận thực hiện không thấp hơn tổng lợi nhuận kế hoạch của cả nhiệm kỳ thì được hưởng toàn bộ quỹ tiền thưởng của cả nhiệm kỳ;

- Trường hợp tổng lợi nhuận thực hiện thấp hơn tổng lợi nhuận kế hoạch của cả nhiệm kỳ thì cứ giảm 1% tổng lợi nhuận thực hiện so với tổng lợi nhuận kế hoạch thì phải giảm trừ 1% phần tiền thưởng còn lại.

Nhiệm kỳ để xác định quỹ tiền thưởng của thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng giám đốc, Giám đốc được tính theo nhiệm kỳ của thành



viên Hội đồng thành viên (đối với công ty có cơ cấu theo mô hình Hội đồng thành viên) hoặc Chủ tịch công ty (đối với công ty có cơ cấu theo mô hình tổ chức Chủ tịch công ty).

d) Thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng Giám đốc, Giám đốc có trách nhiệm chỉ đạo bộ phận chuyên môn xây dựng quy chế thưởng để ban hành làm cơ sở thưởng cho thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng giám đốc, Giám đốc theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ kế hoạch sản xuất, kinh doanh và trách nhiệm của từng thành viên.

Khi xây dựng quy chế thưởng phải có sự tham gia của Ban chấp hành công đoàn công ty. Quy chế này phải bảo đảm công bằng, dân chủ, công khai, minh bạch, đồng thời đăng ký với chủ sở hữu trước khi thực hiện.

đ) Đối với Kiểm soát viên được hưởng tiền thưởng từ quỹ khen thưởng của công ty theo quy định tại khoản 4, phần A, mục III của Thông tư này và thực hiện theo quy chế thưởng của công ty.

#### 4. Chế độ trách nhiệm.

Chế độ trách nhiệm đối với thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng giám đốc, Giám đốc công ty theo

khoản 3, Điều 5 Nghị định số 86/2007/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

a) Thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng giám đốc, Giám đốc công ty thực hiện đúng quyền hạn, nghĩa vụ và trách nhiệm theo quy định của Luật doanh nghiệp và Điều lệ công ty thì được hưởng chế độ tiền lương, tiền thưởng quy định tại khoản 2 và khoản 3, phần B, mục III của Thông tư này;

b) Khi để xảy ra các trường hợp sau đây, nhưng chưa đến mức bị truy cứu trách nhiệm hình sự thì bị xử lý về tiền lương, tiền thưởng như sau:

- Không bảo đảm tiền lương và các chế độ khác cho người lao động ở công ty hoặc để công ty xây dựng đơn giá tiền lương không đúng quy định của pháp luật về lao động, xảy ra sai phạm về quản lý vốn, quản lý tài sản, về chế độ kế toán, kiểm toán và các chế độ khác do nhà nước quy định thì không được hưởng hệ số điều chỉnh tăng thêm quỹ lương kế hoạch trong năm đó; không được thưởng cuối năm và không được hưởng phần tiền thưởng của năm đó trong quỹ tiền thưởng của cả nhiệm kỳ;

- Quyết định dự án đầu tư không hiệu quả, không thu hồi được vốn đầu tư, không trả được nợ; để công ty lỗ (trừ các 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), để mất vốn nhà nước thì bị xử lý:

+ Kéo dài thời gian nâng bậc lương ít nhất 12 tháng (đối với trường hợp còn bậc lương để nâng bậc);

+ Chỉ được hưởng quỹ tiền lương chế độ tính trên cơ sở hệ số lương theo hạng công ty được xếp, các khoản phụ cấp lương (nếu có) và mức tiền lương tối thiểu chung do Nhà nước quy định; không được thưởng cuối năm và không được hưởng quỹ tiền thưởng của cả nhiệm kỳ.

- Để công ty lỗ 2 năm liên tiếp hoặc không đạt tỷ suất lợi nhuận trên vốn 2 năm liên tiếp hoặc lỗ lãi đan xen nhau nhưng không khắc phục được (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), thì bị xử lý:

+ Hạ 1 bậc lương (đối với người đang xếp bậc 2 thì xếp xuống bậc 1, người đang xếp bậc 1 thì xếp xuống bậc 2 cùng chức danh của công ty hạng thấp hơn liền kề);

+ Chỉ được hưởng quỹ tiền lương chế độ tính trên cơ sở hệ số lương theo

hạng công ty được xếp, các khoản phụ cấp lương (nếu có) và mức tiền lương tối thiểu chung do Chính phủ quy định trong các năm đó; không được thưởng cuối năm và không được hưởng quỹ tiền thưởng của cả nhiệm kỳ.

#### IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Trách nhiệm của công ty theo Điều 6 Nghị định số 86/2007/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

a) Tháng 1 hàng năm xây dựng kế hoạch sử dụng lao động và đăng ký với chủ sở hữu theo biểu mẫu số 1; kế hoạch kinh doanh, lợi nhuận làm cơ sở để xác định đơn giá tiền lương, quỹ tiền lương kế hoạch của thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng giám đốc, Giám đốc, Kiểm soát viên.

b) Quý I hàng năm, xây dựng đơn giá tiền lương, quỹ tiền lương kế hoạch của thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng giám đốc, Giám đốc, Kiểm soát viên trình chủ sở hữu thẩm định trước khi thực hiện (biểu mẫu số 2a, 2b). Sau khi được thẩm định, công ty phải gửi cho Cục thuế tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, nơi công ty đóng trụ sở chính đơn giá tiền lương và bản kế hoạch quỹ tiền lương của thành viên



Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng giám đốc, Giám đốc, Kiểm soát viên để xác định thu nhập chịu thuế;

c) Xác định quỹ tiền lương thực hiện, quỹ tiền thưởng của công ty theo quy định tại Thông tư này;

d) Xây dựng định mức lao động; tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật công nhân, tiêu chuẩn chuyên môn nghiệp vụ viên chức, nhân viên; quy chế nâng ngạch, nâng bậc lương; quy chế trả lương, quy chế thưởng của công ty theo quy định của pháp luật;

đ) Quý I hàng năm, báo cáo chủ sở hữu về tình hình thực hiện kế hoạch sản xuất, kinh doanh, lao động năm trước liền kề của công ty và tiền lương, tiền thưởng, thu nhập năm trước liền kề của người lao động, thành viên Hội đồng thành viên, Chủ tịch công ty, Tổng Giám đốc, Giám đốc, Kiểm soát viên công ty, đồng thời gửi Sở Lao động - Thương binh và Xã hội địa phương (đối với công ty do Ủy ban nhân dân cấp tỉnh là chủ sở hữu) theo biểu mẫu số 3.

2. Trách nhiệm của chủ sở hữu theo Điều 7 Nghị định số 86/2007/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

- Hướng dẫn, kiểm tra, giám sát việc thực hiện chế độ, chính sách lao động, tiền lương, tiền thưởng của các công ty thuộc quyền quản lý;

- Đầu quý I hàng năm, tiếp nhận và có ý kiến về đơn giá tiền lương, quy chế trả lương và quy chế thưởng của công ty; thẩm định quỹ tiền lương kế hoạch, quyết định tạm ứng tiền lương, tiền thưởng và quyết định việc hoàn trả phần tiền lương, tiền thưởng hưởng quá mức quy định của Nhà nước đối với thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng giám đốc, Giám đốc, Kiểm soát viên;

Trường hợp phát hiện những nội dung không đúng với quy định của Nhà nước thì trong vòng 15 ngày, kể từ ngày nhận bản đăng ký phải có văn bản yêu cầu công ty thực hiện theo đúng quy định của Nhà nước;

- Phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính tiếp nhận đăng ký đơn giá tiền lương, quỹ tiền lương, đối với công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên được xếp hạng đặc biệt;

- Quý II hàng năm, báo cáo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tình hình thực hiện kết quả sản xuất, kinh doanh, lao động, tiền lương, tiền thưởng năm trước liền kề và tình hình xây dựng, đăng ký đơn giá tiền lương năm kế hoạch của các công ty thuộc quyền quản lý theo biểu mẫu số 4 và tình hình xây dựng, thẩm định quỹ tiền lương kế hoạch, tình hình thực hiện tiền lương, tiền thưởng năm trước liền kề của thành viên Hội



đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng Giám đốc, Giám đốc, Kiểm soát viên công ty thuộc quyền quản lý theo biểu mẫu số 5.

3. Trách nhiệm của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội theo Điều 8 Nghị định số 86/2007/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

a) Phối hợp với các Bộ quản lý ngành, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương hướng dẫn, kiểm tra, giám sát việc thực hiện các quy định tại Thông tư này;

b) Quý I hàng năm, tiếp nhận và có ý kiến thẩm định đơn giá tiền lương, quỹ tiền lương kế hoạch đối với thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng Giám đốc, Giám đốc và Kiểm soát viên của các công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước sở hữu 100% vốn điều lệ được xếp hạng đặc biệt sau khi trao đổi ý kiến với Bộ Tài chính.

## V. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

1. Căn cứ nội dung hướng dẫn tại Thông tư này, các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, Chủ tịch Hội đồng quản trị hoặc Chủ tịch Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty của công ty mẹ trong tập

đoàn kinh tế do Nhà nước là chủ sở hữu, Chủ tịch Hội đồng quản trị hoặc Chủ tịch Hội đồng thành viên Tổng công ty nhà nước chỉ đạo các công ty thuộc quyền quản lý thực hiện việc quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng và chế độ trách nhiệm đối với người lao động, thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng giám đốc, Phó tổng giám đốc, Giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng và Kiểm soát viên công ty theo đúng quy định của Nhà nước.

2. Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do các viện khoa học, các trường đào tạo và các tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội là chủ sở hữu được áp dụng các quy định tại Thông tư này.

3. Thông tư này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày, kể từ ngày đăng Công báo. Các quy định tại Thông tư này được thực hiện kể từ ngày Nghị định số 86/2007/NĐ-CP ngày 28 tháng 5 năm 2007 của Chính phủ có hiệu lực thi hành.

Trong quá trình thực hiện có gì vướng mắc, đề nghị các Bộ, Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và các công ty phản ánh về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xem xét, giải quyết./.

**BỘ TRƯỞNG**

Nguyễn Thị Kim Ngân



## Mẫu số 1

Tập đoàn kinh tế, Tổng công ty, công ty.....

**BÁO CÁO TÌNH HÌNH SỬ DỤNG NĂM TRƯỚC VÀ  
ĐĂNG KÝ KẾ HOẠCH SỬ DỤNG LAO ĐỘNG NĂM:.....**

Đơn vị tính: người

Chi tiêu	Tình hình sử dụng lao động năm trước			Kế hoạch sử dụng lao động năm...
	Tổng số LĐ định mức	Tổng số LĐ thực tế có mặt ngày 31/12	Lao động thực tế sử dụng bình quân	Tổng số lao động cần sử dụng
1	2	3	4	5
I. Tổng số lao động: 1. Lao động quản lý 2. Lao động chuyên môn, phục vụ 3. Lao động trực tiếp sản xuất, kinh doanh 4. Lao động bổ sung II. Trình độ lao động: 1. Đại học trở lên: 2. Cao đẳng: 3. Trung học CN: 4. Sơ cấp: 5. Công nhân kỹ thuật: 6. Chưa đào tạo:				

....., ngày..... tháng..... năm.....

NGƯỜI LẬP BIỂU

(Ký và ghi rõ họ tên, chức vụ)

THỦ TRƯỞNG ĐƠN VỊ

(Ký tên, đóng dấu)



Mẫu số 2a

Tên công ty:.....

GIẢI TRÌNH XÂY DỰNG ĐƠN GIÁ TIỀN LƯƠNG THEO TỔNG DOANH THU, TỔNG DOANH THU TRỪ TỔNG CHI PHÍ (CHƯA CÓ LƯƠNG), LỢI NHUẬN VÀ QUỸ TIỀN LƯƠNG KẾ HOẠCH CỦA HỘI ĐỒNG THÀNH VIÊN HOẶC CHỦ TỊCH CÔNG TY, TỔNG GIÁM ĐỐC, GIÁM ĐỐC, KIỂM SOÁT VIÊN NĂM.....

Số TT	Chi tiêu tính đơn giá tiền lương và quỹ tiền lương kế hoạch	Đơn vị tính	Số báo cáo năm trước (năm...)		Kế hoạch năm...
			Kế hoạch	Thực hiện	
1	2	3	4	5	6
I	Chỉ tiêu sản xuất kinh doanh				
1	Tổng doanh thu	Tr.đồng			
2	Tổng chi phí (chưa có lương)	Tr.đồng			
3	Lợi nhuận	Tr.đồng			
4	Tổng các khoản nộp ngân sách Nhà nước	Tr.đồng			
II	Đơn giá tiền lương				
1	Lao động định mức (1)	Người			
2	Lao động thực tế sử dụng BQ (1)	Người			
3	Hệ số lương theo cấp bậc công việc BQ (1)				
4	Hệ số phụ cấp BQ tính trong đơn giá (1)				
5	Mức lương tối thiểu của công ty lựa chọn (TL <sub>mincty</sub> ) (2)	1.000đ/th			
6	Phần chênh lệch tiền lương của cán bộ chuyên trách đoàn thể:	Tr.đồng			
7	Quỹ tiền lương tính thêm khi làm việc vào ban đêm tính trong đơn giá	Tr.đồng			

09635668



Số TT	Chỉ tiêu tính đơn giá tiền lương và quỹ tiền lương kế hoạch	Đơn vị tính	Số báo cáo năm trước (năm...)		Kế hoạch năm...
			Kế hoạch	Thực hiện	
1	2	3	4	5	6
8	Đơn giá tiền lương				
9	Quỹ tiền lương năm kế hoạch theo đơn giá	Tr.đồng			
10	Quỹ phụ cấp, chế độ khác (nếu có) không được tính trong đơn giá (1)	Tr.đồng			
11	Quỹ tiền lương làm thêm giờ ngoài kế hoạch (1)	Tr.đồng			
12	Tổng quỹ tiền lương chung (9 + 10 + 11)	Tr.đồng			
13	NSLĐ BQ tính theo lao động định mức:	Tr.đ/năm			
14	NSLĐ BQ tính theo lao động TTSD BQ:	Tr.đ/năm			
15	Tiền lương BQ tính theo lao động định mức	1.000đ/th			
16	Tiền lương BQ tính theo lao động thực tế SDBQ	1.000đ/th			
III	Quỹ tiền lương, tiền thưởng của HĐTV hoặc Chủ tịch công ty, Tổng giám đốc, Giám đốc, Kiểm soát viên:				
1	Số thành viên chuyên trách HĐTV, Chủ tịch công ty và KSV chuyên trách	Người			
2	Số thành viên không chuyên trách HĐTV, Chủ tịch công ty và KSV không chuyên trách	Người			
3	TGD, GD, KSV và GD đơn vị thành viên hạch toán độc lập	Người			
4	Hạng công ty được xếp				
5	Hệ số lương chức vụ bình quân (2)				



Số TT	Chi tiêu tính đơn giá tiền lương và quỹ tiền lương kế hoạch	Đơn vị tính	Số báo cáo năm trước (năm...)		Kế hoạch năm...
			Kế hoạch	Thực hiện	
1	2	3	4	5	6
6	Hệ số phụ cấp bình quân (3)				
7	Hệ số điều chỉnh quỹ tiền lương				
8	Quỹ tiền lương	Tr.đồng			
9	Quỹ tiền thưởng	Tr.đồng			
10	Tiền lương bình quân	1000đ/th			
11	Thu nhập bình quân (tiền lương + tiền thưởng)	1000đ/th			

Ghi chú: (1) Các chỉ tiêu này đều là chỉ tiêu tổng hợp, công ty phải có giải trình và thuyết minh chi tiết các chỉ tiêu này cho năm kế hoạch.

(2) và (3): Tính bình quân theo số thành viên của Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng Giám đốc, Giám đốc, Kiểm soát viên thực tế có mặt tại thời điểm xác định quỹ tiền lương kế hoạch.

NGƯỜI LẬP BIỂU  
(Ký và ghi rõ họ tên, chức vụ)

....., ngày.....tháng.....năm.....  
THỦ TRƯỞNG ĐƠN VỊ  
(Ký tên, đóng dấu)



## Mẫu số 2b

Tên công ty:.....

**GIẢI TRÌNH XÂY DỰNG ĐƠN GIÁ TIỀN LƯƠNG THEO ĐƠN VỊ  
SẢN PHẨM VÀ QUỸ TIỀN LƯƠNG KẾ HOẠCH CỦA HỘI ĐỒNG  
THÀNH VIÊN HOẶC CHỦ TỊCH CÔNG TY, TỔNG GIÁM ĐỐC,  
GIÁM ĐỐC, KIỂM SOÁT VIÊN NĂM.....**

Số TT	Chi tiêu tính đơn giá tiền lương và quỹ tiền lương kế hoạch	Đơn vị tính	Số báo cáo năm trước (năm.....)		Kế hoạch năm...
			Kế hoạch	Thực hiện	
1	2	3	4	5	6
I	Chi tiêu sản xuất kinh doanh				
1	Tổng doanh thu	Tr.đồng			
2	Tổng chi phí (chưa có lương)	Tr.đồng			
3	Lợi nhuận	Tr.đồng			
4	Tổng các khoản nộp ngân sách Nhà nước	Tr.đồng			
II	Đơn giá tiền lương				
1	Lao động định mức (1)	Người			
2	Lao động thực tế sử dụng BQ (1)	Người			
3	Hệ số lương theo cấp bậc công việc BQ (1)				
4	Hệ số phụ cấp BQ tính trong đơn giá (1)				
5	Mức lương tối thiểu của công ty lựa chọn ( $TL_{mincty}$ )	1.000đ/th			
6	Phần chênh lệch tiền lương của cán bộ chuyên trách đoàn thể:	Tr.đồng			
7	Quỹ tiền lương tính thêm khi làm việc vào ban đêm tính trong đơn giá	Tr.đồng			

09635668



Số TT	Chỉ tiêu tính đơn giá tiền lương và quỹ tiền lương kế hoạch	Đơn vị tính	Số báo cáo năm trước (năm.....)		Kế hoạch năm...
			Kế hoạch	Thực hiện	
1	2	3	4	5	6
8	Đơn giá tiền lương				
9	Quỹ tiền lương năm kế hoạch theo đơn giá	Tr.đồng			
10	Quỹ tiền lương bổ sung (1)	Tr.đồng			
11	Quỹ phụ cấp, chế độ khác (nếu có) không được tính trong đơn giá (1)	Tr.đồng			
12	Quỹ tiền lương làm thêm giờ ngoài kế hoạch (1)	Tr.đồng			
13	Quỹ tiền lương làm việc vào ban đêm ngoài đơn giá (1)	Tr.đồng			
14	Tổng quỹ tiền lương chung (9 + 10 + 11 + 12 + 13)	Tr.đồng			
15	NSLĐ BQ theo sản phẩm tính theo lao động định mức:	Tr.đ/năm			
16	NSLĐ BQ theo sản phẩm tính theo lao động TTSD BQ:	Tr.đ/năm			
17	Tiền lương BQ tính theo lao động định mức	1.000đ/th			
18	Tiền lương BQ tính theo lao động thực tế SDBQ	1.000đ/th			
III	Quỹ tiền lương, tiền thưởng của HĐTV hoặc Chủ tịch công ty, Tổng giám đốc, Giám đốc, Kiểm soát viên:				
1	Số thành viên chuyên trách HĐTV, Chủ tịch công ty và KSV chuyên trách	Người			



Số TT	Chỉ tiêu tính đơn giá tiền lương và quỹ tiền lương kế hoạch	Đơn vị tính	Số báo cáo năm trước (năm.....)		Kế hoạch năm...
			Kế hoạch	Thực hiện	
1	2	3	4	5	6
2	Số thành viên không chuyên trách HĐTV, Chủ tịch công ty và KSV không chuyên trách	Người			
3	TGD, GD, KSV và GD đơn vị thành viên hạch toán độc lập	Người			
4	Hạng công ty được xếp				
5	Hệ số lương chức vụ bình quân (2)				
6	Hệ số phụ cấp bình quân (3)				
7	Hệ số điều chỉnh quỹ tiền lương				
8	Quỹ tiền lương	Tr.đồng			
9	Quỹ tiền thưởng	Tr.đồng			
10	Tiền lương bình quân	1000đ/th			
11	Thu nhập bình quân (tiền lương + tiền thưởng)	1000đ/th			

Ghi chú: (1) Các chỉ tiêu này đều là chỉ tiêu tổng hợp, công ty phải có giải trình và thuyết minh chi tiết các chỉ tiêu này cho năm kế hoạch.

(2) và (3): Tính bình quân theo số thành viên của Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng Giám đốc, Giám đốc, Kiểm soát viên thực tế có mặt tại thời điểm xác định quỹ tiền lương kế hoạch.

NGƯỜI LẬP BIỂU  
(Ký và ghi rõ họ tên, chức vụ)

....., ngày..... tháng..... năm.....  
THỦ TRƯỞNG ĐƠN VỊ  
(Ký tên, đóng dấu)



## Mẫu số 3

Tên công ty:.....

BÁO CÁO TÌNH HÌNH KẾT QUẢ SẢN XUẤT, KINH DOANH, LAO ĐỘNG, TIỀN LƯƠNG VÀ THU NHẬP CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ CỦA THÀNH VIÊN HỘI ĐỒNG THÀNH VIÊN, CHỦ TỊCH CÔNG TY, TỔNG GIÁM ĐỐC, GIÁM ĐỐC, KIỂM SOÁT VIÊN NĂM:.....

Số TT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Kế hoạch	Thực hiện	Thực hiện KH %	Ghi chú
1	2	3	4	5	6	7
I	Chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh:					
1	- Tổng sản phẩm (kể cả quy đổi)					
2	- Tổng doanh thu	Tr.đồng				
3	- Tổng chi phí (chưa có lương)	Tr.đồng				
4	- Tổng các khoản nộp ngân sách NN	Tr.đồng				
5	- Lợi nhuận	Tr.đồng				
II	Chỉ tiêu lao động:					
1	- Lao động định mức	Người				
2	- Lao động sử dụng thực tế bình quân	Người				
III	Tiền lương, thu nhập của người lao động					
1	Quỹ tiền lương theo đơn giá	Tr.đồng				
2	Quỹ tiền lương ngoài đơn giá	Tr.đồng				
3	Quỹ tiền lương bổ sung	Tr.đồng				
4	Quỹ phụ cấp và tiền thưởng (nếu có)	Tr.đồng				
5	Quỹ làm thêm giờ, làm đêm ngoài đơn giá	Tr.đồng				

09635668



Số TT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Kế hoạch	Thực hiện	Thực hiện KH %	Ghi chú
1	2	3	4	5	6	7
6	Tiền lương BQ theo lao động định mức	1.000đ/thg				
7	Tiền lương BQ theo lao động TTSD BQ	1.000đ/thg				
8	Quỹ tiền thưởng và phúc lợi từ lợi nhuận  Trong đó: phân phối trực tiếp cho người lao động (kể cả tiền ăn ca, thưởng,...)	Tr.đồng				
9	Quỹ thu nhập khác	Tr.đồng				
10	Thu nhập bình quân thực tế (1)	1.000đ/thg				
11	Năng suất lao động bình quân tính theo doanh thu	Tr.đ/năm				
IV	Quỹ tiền lương, tiền thưởng của HĐTV hoặc Chủ tịch công ty, Tổng giám đốc, Giám đốc, Kiểm soát viên:					
1	Số thành viên chuyên trách HĐTV, Chủ tịch công ty và KSV chuyên trách	Người				
2	Số thành viên không chuyên trách HĐTV, Chủ tịch công ty và KSV không chuyên trách	Người				
3	TGD, GD, KSV và GD đơn vị thành viên hạch toán độc lập	Người				
4	Quỹ tiền lương	Tr.đồng				



Số TT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Kế hoạch	Thực hiện	Thực hiện KH %	Ghi chú
1	2	3	4	5	6	7
5	Quỹ tiền thưởng	Tr.đồng				
6	Tiền lương bình quân	1.000đ/thg				
7	Thu nhập bình quân (tiền lương + tiền thưởng)	1.000đ/thg				

Ghi chú: (1) Thu nhập bình quân gồm tiền lương bình quân, tiền thưởng và phúc lợi phân phối trực tiếp cho người lao động và quỹ thu nhập khác tính bình quân theo tháng theo lao động thực tế sử dụng bình quân.

NGƯỜI LẬP BIỂU  
(Ký và ghi rõ họ tên, chức vụ)

....., ngày..... tháng..... năm.....  
THỦ TRƯỞNG ĐƠN VỊ  
(Ký tên, đóng dấu)

09635668



Bộ, ngành, Ủy ban nhân dân tỉnh, Thành phố.....

Tập đoàn kinh tế, Tổng công ty hạng đặc biệt.....

**BÁO CÁO TÌNH HÌNH THỰC HIỆN NĂM  
CHỈ TIÊU SẢN XUẤT, KINH DOANH, LAO ĐỘNG**

Số TT	Tên Công ty	Chỉ tiêu nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh								Lao động	
		Sản phẩm (tấn, m <sup>3</sup> , chiếc)		Tổng doanh thu		Nộp ngân sách		Lợi nhuận			
		TH năm trước (Tr.đ)	KH năm nay (Tr.đ)	TH năm trước (Tr.đ)	KH năm nay (Tr.đ)	TH năm trước (Tr.đ)	KH năm nay (Tr.đ)	TH năm trước (Tr.đ)	KH năm nay (Tr.đ)	Thực tế sử dụng năm trước (Tr.đ)	KH năm nay (Tr.đ)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Công ty A										
2	Công ty B										
Tổng cộng											

**NGƯỜI LẬP BIỂU**  
(Ký và ghi rõ họ tên, chức vụ)



số 4

TRƯỚC VÀ KẾ HOẠCH ĐƠN GIÁ TIỀN LƯƠNG,  
ĐỘNG, TIỀN LƯƠNG VÀ THU NHẬP NĂM.....

Tiền lương tối thiểu công ty lựa chọn		Đơn giá tiền lương		Quỹ tiền lương theo đơn giá		Quỹ tiền lương, thưởng, phụ cấp ngoài đơn giá		Quỹ khen thưởng, phúc lợi, quỹ khác phân phối trực tiếp cho CNVC	
TH năm trước (Tr.đ)	KH năm nay (Tr.đ)	Thực hiện năm trước (Tr.đ)	Kế hoạch năm nay (Tr.đ)	Thực hiện năm trước (Tr.đ)	Kế hoạch năm nay (Tr.đ)	TH năm trước (Tr.đ)	KH năm nay (Tr.đ)	TH năm trước (Tr.đ)	KH năm nay (Tr.đ)
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22

....., ngày..... tháng..... năm.....

THỦ TRƯỞNG ĐƠN VỊ

(Ký tên, đóng dấu)



Bộ, ngành, Ủy ban nhân dân tỉnh, Thành phố.....

Tập đoàn kinh tế, Tổng công ty hạng đặc biệt.....

**BÁO CÁO TÌNH HÌNH THỰC HIỆN VÀ KẾ  
HỘI ĐỒNG THÀNH VIÊN HOẶC CHỦ  
GIÁM ĐỐC, KIỂM**

Số TT	Tên Công ty	Hạng công ty được xếp	Số thành viên chuyên trách: HĐQT, Chủ tịch Cty, TGD, GD, KSV và GD đơn vị thành viên hạch toán độc lập		Hệ số lương, phụ cấp bình quân của thành viên chuyên trách: HĐQT, Chủ tịch Cty, TGD, GD, KSV		Số thành viên không chuyên trách HĐQT Chủ tịch công ty, KSV	
			TH năm trước (Người)	KH năm ..... (Người)	TH năm trước	KH năm....	TH năm trước (Người)	KH năm ..... (Người)
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Công ty A							
2	Công ty B							
3	-----							
4	-----							
Tổng cộng:								

**NGƯỜI LẬP BIỂU**  
(Ký và ghi rõ họ tên, chức vụ)



HOẠCH QUỸ TIỀN LƯƠNG CỦA THÀNH VIÊN  
TỊCH CÔNG TY, TỔNG GIÁM ĐỐC,  
SOÁT VIÊN NĂM:.....

Hệ số phụ cấp trách nhiệm của thành viên không chuyên trách: HĐTV, Chủ tịch công ty, KSV	Hệ số điều chỉnh quỹ tiền lương		Quỹ tiền lương		Quỹ tiền thường được hưởng (Tr.đ)	Tiền lương bình quân	
	TH năm trước	KH năm....	TH năm trước (Tr.đ)	KH năm... (Tr.đ)		TH năm trước 1000 đ/tháng	KH năm ..... 1000 đ/tháng
10	11	12	13	14	15	16	17

....., ngày..... tháng..... năm.....

THỦ TRƯỞNG ĐƠN VỊ

(Ký tên, đóng dấu)