

Số: 27/2016/TT-BLĐTBXH

Hà Nội, ngày 01 tháng 09 năm 2016

THÔNG TƯ

HƯỚNG DẪN THỰC HIỆN CHẾ ĐỘ TIỀN LƯƠNG, THÙ LAO, TIỀN THƯỞNG ĐỐI VỚI NGƯỜI QUẢN LÝ CÔNG TY TRÁCH NHIỆM HỮU HẠN MỘT THÀNH VIÊN DO NHÀ NƯỚC NẮM GIỮ 100% VỐN ĐIỀU LỆ

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

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

Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành Thông tư hướng dẫn thực hiện chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ.

Mục 1. QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

1. Thông tư này hướng dẫn thực hiện các quy định về tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý (không bao gồm Tổng giám đốc hoặc Giám đốc, Phó tổng giám đốc hoặc Phó giám đốc, Kế toán trưởng làm việc theo hợp đồng lao động) trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ theo quy định tại Nghị định số 52/2016/NĐ-CP ngày 13 tháng 6 năm 2016 của Chính phủ quy định tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ (sau đây gọi tắt là Nghị định số 52/2016/NĐ-CP của Chính phủ).

2. Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ là các công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên quy định tại Điều 1 Nghị định số 52/2016/NĐ-CP (sau đây gọi chung là công ty).

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 52/2016/NĐ-CP của Chính phủ.

Điều 3. Nguyên tắc xác định, trả tiền lương, thù lao, tiền thưởng

1. Tiền lương đối với người quản lý công ty chuyên trách được xác định và trả lương gắn với hiệu quả sản xuất, kinh doanh, kết quả quản lý, điều hành hoặc kiểm soát, có khống chế mức hưởng tối đa và bảo đảm tương quan hợp lý với tiền lương của người lao động trong công ty. Trường hợp Chủ tịch công ty kiêm Tổng giám đốc, Giám đốc thì chỉ được nhận tiền lương của một chức danh cao nhất.

2. Thù lao đối với người quản lý công ty không chuyên trách tại công ty được tính theo công việc và thời gian làm việc, nhưng không vượt quá 20% tiền lương của người quản lý công ty chuyên trách tương ứng. Trường hợp công ty không có thành viên Hội đồng thành viên, Kiểm soát viên chuyên trách thì thù lao của thành viên Hội đồng thành viên, Kiểm soát viên không chuyên trách được tính so với tiền lương của Phó tổng giám đốc, Phó giám đốc; thù lao của Chủ tịch công ty không chuyên trách được tính so với tiền lương của Tổng giám đốc, Giám đốc.

3. Đối với người quản lý công ty được cử đại diện vốn góp ở nhiều công ty, doanh nghiệp khác có vốn góp của công ty thì khoản thù lao do công ty, doanh nghiệp khác có vốn góp của công ty trả, người quản lý công ty nộp về công ty để chi trả theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ, nhưng tối đa không vượt quá 50% mức tiền lương thực tế được hưởng tại công ty. Phần còn lại (nếu có) được hạch toán vào thu nhập khác của công ty.

4. Quỹ tiền lương, thù lao của người quản lý công ty được xác định theo năm, tách riêng với quỹ tiền lương của người lao động, do công ty xây dựng và trình cơ quan đại diện chủ sở hữu phê duyệt. Hàng tháng, người quản lý công ty được tạm ứng bằng 80% của số tiền lương, thù lao tạm tính cho tháng đó; số 20% còn lại được quyết toán và chi trả vào cuối năm.

5. Quỹ tiền lương, thù lao của người quản lý công ty được hạch toán vào giá thành hoặc chi phí kinh doanh và được thể hiện thành một mục trong báo cáo tài chính hàng năm của công ty.

6. Tiền thưởng của người quản lý công ty được xác định theo năm tương ứng với hiệu quả sản xuất,

kinh doanh, kết quả quản lý, điều hành hoặc kiểm soát, được trả một phần vào cuối năm, phần còn lại sau khi kết thúc nhiệm kỳ.

7. Việc trích nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và các khoản khác theo quy định của pháp luật đối với Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên chuyên trách do công ty thực hiện. Sau khi trừ các khoản phải trích nộp nêu trên, công ty chuyển tiền lương, tiền thưởng, thù lao của Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên cho cơ quan đại diện chủ sở hữu để hình thành quỹ chung, đánh giá, chi trả cho Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ. Đối với Kiểm soát viên tài chính tại tập đoàn kinh tế nhà nước thì tập đoàn kinh tế nhà nước chuyển cho Bộ Tài chính để hình thành quỹ chung, đánh giá, chi trả.

Mục 2. CHUYỂN XẾP LƯƠNG ĐỐI VỚI NGƯỜI QUẢN LÝ CÔNG TY CHUYÊN TRÁCH

Điều 4. Chuyển xếp lương

1. Người quản lý công ty chuyên trách được chuyển xếp lương theo chức danh đảm nhận và hạng công ty theo Bảng hệ số mức lương của người quản lý công ty chuyên trách tại Phụ lục số I ban hành kèm theo Nghị định số 52/2016/NĐ-CP ngày 13 tháng 6 năm 2016 của Chính phủ. Hệ số mức lương tại Phụ lục số I nhân với mức lương cơ sở do Chính phủ quy định từng thời kỳ (sau đây gọi tắt là mức tiền lương chế độ) được làm căn cứ thực hiện bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và giải quyết các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật. Khi Chính phủ điều chỉnh mức lương cơ sở hoặc có quy định mới thì thực hiện theo quy định mới của Chính phủ.

2. Đối với công ty có chức danh Trưởng ban kiểm soát thì việc chuyển xếp lương được căn cứ vào hệ số mức lương đang hưởng theo nguyên tắc: xếp vào bậc 1, nếu hệ số mức lương đang hưởng bằng hoặc thấp hơn hệ số mức lương bậc 1. Thời gian nâng bậc lương tính từ khi xếp lương bậc 1. Trường hợp mức chênh lệch giữa hệ số mức lương đang hưởng và hệ số mức lương bậc 1 nhỏ hơn 70% chênh lệch giữa hệ số mức lương bậc 1 và bậc 2 thì thời gian nâng bậc lương lần sau tính từ khi xếp hệ số mức lương đang hưởng; xếp vào bậc 2, nếu hệ số mức lương đang hưởng cao hơn hệ số mức lương bậc 1.

Điều 5. Nâng bậc lương

1. Người quản lý công ty chuyên trách đang xếp lương bậc 1, được xem xét nâng bậc lương khi bảo đảm đủ các điều kiện sau: có thời gian giữ bậc 1 từ 3 năm trở lên; hoàn thành nhiệm vụ hằng năm theo tiêu chí đánh giá do Chính phủ quy định; không vi phạm chế độ trách nhiệm theo quy định của pháp luật lao động và không trong thời gian bị thi hành kỷ luật.

2. Công ty báo cáo cấp có thẩm quyền theo phân cấp quản lý xem xét, quyết định nâng bậc lương đối với người quản lý công ty chuyên trách đủ các điều kiện quy định tại Khoản 1 Điều này.

Điều 6. Xếp hạng công ty để xếp lương

1. Hạng Tập đoàn kinh tế được áp dụng đối với công ty mẹ của Tập đoàn kinh tế nhà nước do Thủ tướng Chính phủ quyết định chuyển đổi, thành lập.

2. Hạng Tổng công ty đặc biệt được áp dụng đối với:

a) Công ty được chuyển đổi từ Tổng công ty, công ty nhà nước đã được xếp hạng Tổng công ty đặc biệt theo Quyết định của Thủ tướng Chính phủ.

b) Công ty được chuyển đổi từ Tổng công ty, công ty nhà nước được Thủ tướng Chính phủ cho phép xếp lương, vận dụng xếp lương hạng Tổng công ty đặc biệt.

c) Công ty mẹ trong mô hình công ty mẹ - công ty con đủ các điều kiện: giữ vai trò trọng yếu trong nền kinh tế; có chỉ tiêu tài chính, lao động tính bình quân 3 năm, gồm vốn nhà nước (bao gồm vốn từ ngân sách nhà nước, vốn tiếp nhận có nguồn gốc từ ngân sách nhà nước, vốn từ quỹ đầu tư phát triển tại công ty, quỹ hỗ trợ sắp xếp công ty, vốn tín dụng do Chính phủ bảo lãnh, vốn tín dụng đầu tư phát triển của Nhà nước và vốn khác được Nhà nước đầu tư tại công ty) từ 2.500 tỷ đồng trở lên, lợi nhuận từ 200 tỷ đồng trở lên, nộp ngân sách nhà nước từ 200 tỷ đồng trở lên, có từ 10 đơn vị thành viên trở lên (bao gồm đơn vị hạch toán phụ thuộc và đơn vị hạch toán độc lập do công ty nắm giữ 100% vốn điều lệ và nắm giữ cổ phần, vốn góp chi phối) hoặc có tổng số lao động của công ty mẹ và của đơn vị thành viên từ 10.000 người trở lên. Công ty đủ các điều kiện trên có văn bản đề nghị cơ quan đại diện chủ sở hữu để thống nhất với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Tài chính trước khi báo cáo Thủ tướng Chính phủ xem xét, quyết định.

3. Hạng Tổng công ty và tương đương được áp dụng đối với:

a) Công ty mẹ được chuyển đổi từ Tổng công ty nhà nước hoặc thành lập mới là Tổng công ty.

b) Công ty mẹ được chuyển đổi từ công ty nhà nước đã được Thủ tướng Chính phủ hoặc cơ quan quản lý Nhà nước theo thẩm quyền cho phép xếp lương, vận dụng xếp lương theo hạng Tổng công ty.

c) Công ty mẹ trong mô hình công ty mẹ - công ty con đủ các điều kiện: giữ vai trò trọng yếu trong nền kinh tế; có chỉ tiêu tài chính, lao động tính bình quân 3 năm, gồm vốn nhà nước từ 1.800 tỷ đồng trở

lên, lợi nhuận từ 100 tỷ đồng trở lên, nộp ngân sách nhà nước từ 100 tỷ đồng trở lên, có từ 05 đơn vị thành viên trở lên hoặc có tổng số lao động của công ty mẹ và của đơn vị thành viên từ 7.000 người trở lên. Công ty đủ các điều kiện nêu trên thì có văn bản đề nghị cơ quan đại diện chủ sở hữu xem xét, quyết định sau khi thống nhất với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Tài chính.

4. Hạng công ty I, II, III

a) Hạng công ty I, II, III được áp dụng đối với các công ty còn lại (ngoài công ty quy định tại Khoản 1, 2 và Khoản 3 Điều này), bảo đảm các điều kiện, tiêu chuẩn xếp hạng do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành.

b) Điều kiện và tiêu chuẩn xếp hạng công ty tạm thời thực hiện theo hướng dẫn tại 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, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng công ty nhà nước cho đến khi có văn bản mới.

Công ty căn cứ vào tiêu chuẩn xếp hạng tương ứng với ngành nghề, lĩnh vực sản xuất, kinh doanh để định hạng công ty. Công ty đủ điều kiện theo tiêu chuẩn tương ứng với hạng nào thì báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu quyết định xếp theo hạng đó. Đối với công ty xếp hạng I thì sau khi quyết định xếp hạng, cơ quan đại diện chủ sở hữu gửi hồ sơ xếp hạng về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để theo dõi, kiểm tra.

Điều 7. Xếp lại hạng công ty

1. Công ty mẹ của Tập đoàn kinh tế, công ty mẹ được chuyển đổi từ Tổng công ty nhà nước hoặc thành lập mới là Tổng công ty đang xếp lương theo hạng Tổng công ty thì không phải xếp lại hạng.

2. Công ty đã được xếp hạng, xếp lương, vận dụng xếp lương theo hạng Tổng công ty đặc biệt; xếp hạng, xếp lương, vận dụng xếp lương theo hạng Tổng công ty, sau thời gian 03 năm (tròn 36 tháng) kể từ ngày được xếp hạng, xếp lương, vận dụng xếp lương theo Tổng công ty đặc biệt, Tổng công ty thì phải rà soát lại các chỉ tiêu theo tiêu chuẩn xếp hạng để định lại hạng công ty. Trường hợp vẫn đủ các điều kiện theo hạng đang xếp thì báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu quyết định tiếp tục xếp hạng, xếp lương, vận dụng xếp lương theo Tổng công ty đặc biệt, Tổng công ty sau khi thống nhất với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Trường hợp không đủ điều kiện theo hạng đang xếp thì cơ quan đại diện chủ sở hữu xếp hạng, xếp lương, vận dụng xếp lương thấp hơn theo quy định.

3. Công ty đã được xếp hạng I, II, III sau 03 năm (tròn 36 tháng) kể từ ngày có quyết định xếp hạng, phải xếp lại hạng công ty theo Khoản 4, Điều 6 Thông tư này. Đối với công ty chưa xếp hạng hoặc đã được xếp hạng nhưng đến thời hạn phải xếp lại hạng mà không báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu quyết định xếp hạng theo quy định thì người quản lý công ty chỉ được xếp lương theo công ty hạng III.

Hồ sơ xếp hạng, xếp lại hạng công ty theo Điều 6 và Điều 7 Thông tư này tạm thời thực hiện theo quy định và hướng dẫn tại 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 cho đến khi có văn bản mới.

Điều 8. Chuyển xếp lương khi hạng công ty thay đổi

1. Khi hạng công ty thay đổi hoặc người quản lý công ty thay đổi chức vụ thì phải chuyển xếp lại lương của người quản lý công ty theo hạng công ty hoặc chức vụ, công việc mới, không bảo lưu mức lương theo hạng hoặc chức vụ cũ.

2. Việc chuyển xếp lương đối với người quản lý công ty khi hạng công ty thay đổi hoặc người quản lý công ty thay đổi chức vụ hoặc được bổ nhiệm mới tạm thời thực hiện theo hướng dẫn tại 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 cho đến khi có văn bản mới.

Mục 3. XÁC ĐỊNH QUỸ TIỀN LƯƠNG, THÙ LAO KẾ HOẠCH

Điều 9. Quỹ tiền lương kế hoạch của người quản lý chuyên trách

Quỹ tiền lương kế hoạch được xác định trên cơ sở số người quản lý công ty chuyên trách và mức tiền lương bình quân kế hoạch của người quản lý công ty chuyên trách theo Điều 10 và Điều 11 Thông tư này.

Điều 10. Mức tiền lương bình quân kế hoạch

Mức tiền lương bình quân kế hoạch (tính theo tháng) của người quản lý chuyên trách được xác định gắn với năng suất lao động và hiệu quả sản xuất, kinh doanh của công ty như sau:

1. Công ty bảo toàn và phát triển vốn nhà nước, nộp ngân sách theo quy định, lợi nhuận kế hoạch bằng lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được tính bằng mức lương cơ bản (xác định trên cơ sở bình quân mức lương cơ bản của người quản lý công ty chuyên trách tương ứng với hạng công ty theo Phụ lục số 2 ban hành kèm theo Nghị định số 52/2016/NĐ-CP của Chính phủ).

2. Công ty bảo toàn và phát triển vốn nhà nước, nộp ngân sách theo quy định, năng suất lao động

bình quân không giảm và lợi nhuận kế hoạch cao hơn thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định trên cơ sở mức lương cơ bản và hệ số điều chỉnh tăng thêm so với mức lương cơ bản gắn với quy mô lợi nhuận theo lĩnh vực sản xuất kinh doanh (gọi tắt là H_{ln}) như sau:

a) Công ty thuộc lĩnh vực ngân hàng, tài chính, viễn thông có lợi nhuận dưới 500 tỷ đồng; lĩnh vực khai thác và chế biến dầu khí, khoáng sản, điện, thương mại, dịch vụ có lợi nhuận dưới 300 tỷ đồng; lĩnh vực còn lại có lợi nhuận kế hoạch dưới 200 tỷ đồng thì H_{ln} tối đa bằng 0,5 lần mức lương cơ bản.

b) Công ty thuộc lĩnh vực ngân hàng, tài chính, viễn thông có lợi nhuận từ 500 tỷ đến dưới 1.000 tỷ đồng; lĩnh vực khai thác và chế biến dầu khí, khoáng sản, điện, thương mại, dịch vụ có lợi nhuận từ 300 tỷ đến dưới 700 tỷ đồng; lĩnh vực còn lại có lợi nhuận từ 200 tỷ đến dưới 500 tỷ đồng thì H_{ln} tối đa bằng 0,7 lần mức lương cơ bản.

c) Công ty thuộc lĩnh vực ngân hàng, tài chính, viễn thông có lợi nhuận từ 1.000 tỷ đồng trở lên; lĩnh vực khai thác và chế biến dầu khí, khoáng sản, điện, thương mại, dịch vụ có lợi nhuận kế hoạch từ 700 tỷ đồng trở lên; lĩnh vực còn lại có lợi nhuận từ 500 tỷ đồng trở lên thì H_{ln} tối đa bằng 1,0 lần mức lương cơ bản.

Công ty căn cứ vào lĩnh vực hoạt động chính để xác định hệ số điều chỉnh tăng thêm tương ứng với lợi nhuận kế hoạch và báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu cùng với quỹ tiền lương kế hoạch hàng năm.

3. Công ty có lợi nhuận kế hoạch thấp hơn lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định trên cơ sở mức lương cơ bản và giảm trừ theo nguyên tắc: cứ 1% lợi nhuận kế hoạch thấp hơn so với thực hiện của năm trước liền kề thì giảm trừ 0,5% mức lương cơ bản, nhưng thấp nhất bằng 1,2 lần so với mức tiền lương bình quân chế độ.

4. Công ty không có lợi nhuận thì căn cứ kế hoạch sản xuất, kinh doanh so với thực hiện của năm trước liền kề, mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định thấp nhất bằng mức tiền lương bình quân theo chế độ và cao nhất không vượt quá 1,2 lần so với mức tiền lương bình quân chế độ.

5. Công ty lỗ (sau khi loại trừ ảnh hưởng của yếu tố khách quan nếu có) thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định bằng mức tiền lương bình quân chế độ.

6. Công ty giảm lỗ so với thực hiện của năm trước hoặc công ty mới thành lập thì căn cứ vào mức độ giảm lỗ hoặc kế hoạch sản xuất, kinh doanh để xác định tiền lương của người quản lý công ty, bảo đảm tương quan chung và báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu xem xét, quyết định.

Điều 11. Mức tiền lương bình quân kế hoạch đối với trường hợp đặc thù

1. Công ty bảo toàn và phát triển vốn nhà nước, nộp ngân sách theo quy định và có lợi nhuận kế hoạch bằng hoặc cao hơn lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề, nhưng mức tiền lương bình quân kế hoạch (sau khi xác định theo quy định tại Khoản 1 và Khoản 2 Điều 10 Thông tư này) thấp hơn so với thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được tính bằng mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề.

2. Đối với công ty bảo đảm chỉ tiêu phát triển vốn nhà nước, nộp ngân sách, lợi nhuận theo Khoản 2 Điều 10 Thông tư này, nhưng năng suất lao động bình quân thấp hơn so với thực hiện của năm trước liền kề thì sau khi xác định mức tiền lương bình quân kế hoạch theo Khoản 2 Điều 10 Thông tư này, phải giảm trừ tiền lương theo nguyên tắc: cứ giảm 1% năng suất lao động bình quân kế hoạch so với thực hiện của năm trước liền kề thì giảm trừ 0,5% mức tiền lương bình quân kế hoạch.

3. Công ty sản xuất, kinh doanh những sản phẩm, dịch vụ nhà nước có quy định hạn mức sản xuất, kinh doanh dẫn đến năng suất lao động, lợi nhuận kế hoạch so với thực hiện của năm trước liền kề không tăng thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được tính thêm so với mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề tối đa không quá mức tăng chỉ số giá tiêu dùng dự báo trong năm theo Nghị quyết của Quốc hội về Kế hoạch phát triển kinh tế xã hội hàng năm.

4. Công ty hoạt động không vì mục tiêu lợi nhuận hoặc thực hiện sản phẩm, dịch vụ công ích do Nhà nước đặt hàng, giao kế hoạch thì công ty thay chỉ tiêu lợi nhuận kế hoạch bằng chỉ tiêu khối lượng sản phẩm, dịch vụ, nhiệm vụ kế hoạch để xác định mức tiền lương bình quân kế hoạch, trong đó khối lượng sản phẩm, dịch vụ, nhiệm vụ bằng hoặc cao hơn thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được tính tối đa bằng mức lương cơ bản nhân với chỉ số giá tiêu dùng dự báo trong năm theo Nghị quyết của Quốc hội về Kế hoạch phát triển kinh tế xã hội hàng năm. Mức tiền lương cụ thể do cơ quan đại diện chủ sở hữu xem xét, quyết định bảo đảm phù hợp với mặt bằng tiền lương của người quản lý công ty trên địa bàn. Trường hợp công ty có lợi nhuận và lợi nhuận kế hoạch cao hơn thực hiện của năm trước liền kề thì xác định mức tiền lương bình quân kế hoạch theo Khoản 2, Điều 10 Thông tư này, trong đó H_{ln} tính theo công ty thuộc nhóm lĩnh vực còn lại.

Đối với công ty thực hiện sản phẩm, dịch vụ công ích đặc thù do nhà nước đặt hàng, giao kế hoạch thì tiền lương của người quản lý công ty được xác định theo mức tiền lương bình quân của người quản lý công ty trong giá sản phẩm, dịch vụ công ích đã được cơ quan nhà nước có thẩm quyền đặt hàng, giao kế hoạch.

Điều 12. Quỹ thù lao kế hoạch của người quản lý công ty không chuyên trách

Quỹ thù lao kế hoạch được xác định trên cơ sở số người quản lý công ty không chuyên trách, thời gian làm việc, mức tiền lương kế hoạch của người quản lý công ty chuyên trách và tỷ lệ thù lao do công ty xác định theo Điều 3 Thông tư này.

Điều 13. Yếu tố khách quan để xác định tiền lương, thù lao

1. Các yếu tố khách quan ảnh hưởng đến năng suất lao động và lợi nhuận của công ty để loại trừ khi xác định tiền lương, thù lao của người quản lý công ty, bao gồm:

a) Nhà nước điều chỉnh giá (đối với sản phẩm, dịch vụ do Nhà nước định giá), ưu đãi thuế thu nhập doanh nghiệp, tăng hoặc giảm vốn nhà nước, điều chỉnh cơ chế chính sách hoặc yêu cầu công ty đi dời, thu hẹp địa điểm sản xuất, kinh doanh ảnh hưởng trực tiếp đến chỉ tiêu năng suất lao động và lợi nhuận của công ty.

b) Công ty tham gia thực hiện nhiệm vụ chính trị, đảm bảo an sinh xã hội, cân đối cung cầu cho nền kinh tế theo quyết định của Thủ tướng Chính phủ, thực hiện việc tiếp nhận hoặc chuyển giao quyền đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước đối với doanh nghiệp tái cơ cấu, xử lý và tái cơ cấu nợ theo chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ, đầu tư mới (kể cả mua bán nợ, chuyển nợ thành vốn góp tái cơ cấu doanh nghiệp), mở rộng sản xuất, kinh doanh, tăng khấu hao để thu hồi vốn nhanh được cấp có thẩm quyền phê duyệt, chênh lệch trả thưởng so với thực hiện năm trước đối với công ty kinh doanh xổ số.

c) Thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh, chiến tranh và các nguyên nhân khách quan bất khả kháng khác.

2. Khi xác định mức tiền lương bình quân, quỹ tiền lương, quỹ thù lao kế hoạch, nếu có yếu tố khách quan ảnh hưởng làm tăng hoặc làm giảm năng suất lao động và lợi nhuận thì công ty tính toán, lượng hóa 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 14. Tạm ứng tiền lương, thù lao

1. Căn cứ vào quỹ tiền lương và quỹ thù lao kế hoạch, công ty tạm ứng tiền lương, thù lao cho người quản lý công ty theo quy định tại Điều 3 Thông tư này.

2. Đối với khoản tiền lương, thù lao của Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên, công ty trích, chuyển cho cơ quan đại diện chủ sở hữu (hoặc Bộ Tài chính đối với Kiểm soát viên tài chính tại tập đoàn kinh tế nhà nước) để tạm ứng cho Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên.

Mục 4. XÁC ĐỊNH QUỸ TIỀN LƯƠNG, THÙ LAO THỰC HIỆN, QUỸ TIỀN THƯỜNG VÀ TRẢ LƯƠNG, THÙ LAO, TIỀN THƯỜNG

Điều 15. Quỹ tiền lương thực hiện của người quản lý chuyên trách

1. Quỹ tiền lương thực hiện được xác định trên cơ sở số người quản lý công ty chuyên trách thực tế (tính bình quân) và mức tiền lương bình quân thực hiện gắn với mức độ thực hiện chỉ tiêu bảo toàn và phát triển vốn nhà nước, nộp ngân sách, năng suất lao động, lợi nhuận hoặc khối lượng sản phẩm, dịch vụ, nhiệm vụ (thay cho chỉ tiêu lợi nhuận) quy định tại Điều 10 và Điều 11 Thông tư này như sau:

a) Công ty bảo toàn và phát triển vốn nhà nước, nộp ngân sách theo quy định, lợi nhuận thực hiện bằng lợi nhuận kế hoạch thì mức tiền lương bình quân thực hiện được xác định bằng mức tiền lương bình quân kế hoạch.

b) Công ty bảo toàn và phát triển vốn nhà nước, nộp ngân sách theo quy định, năng suất lao động bình quân thực hiện không thấp hơn kế hoạch và lợi nhuận thực hiện vượt kế hoạch thì cứ 1% lợi nhuận thực hiện vượt lợi nhuận kế hoạch, mức tiền lương bình quân thực hiện được tính thêm tối đa bằng 1%, nhưng tối đa không quá 20% so với mức tiền lương bình quân kế hoạch. Trường hợp năng suất lao động bình quân thực hiện thấp hơn kế hoạch thì công ty giảm trừ tiền lương theo nguyên tắc: cứ giảm 1% năng suất lao động bình quân thực hiện so với kế hoạch thì giảm trừ 0,5% mức tiền lương bình quân thực hiện.

Đối với công ty quy định tại điểm b nêu trên có lợi nhuận thực hiện bằng hoặc cao hơn so với thực hiện của năm trước liền kề, nhưng mức tiền lương bình quân thực hiện thấp hơn so với thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân thực hiện được tính bằng mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề.

c) Công ty có lợi nhuận thực hiện giảm so với lợi nhuận kế hoạch thì cứ 1% lợi nhuận thực hiện giảm so với kế hoạch, phải giảm trừ mức tiền lương bình quân thực hiện bằng 1% so với mức tiền lương bình quân kế hoạch. Trường hợp lợi nhuận thực hiện giảm và thấp hơn lợi nhuận thấp nhất theo từng lĩnh vực khi xác định mức tiền lương bình quân kế hoạch quy định tại Khoản 2 Điều 10 Thông tư này thì mức tiền lương bình quân thực hiện chỉ được tính theo hệ số điều chỉnh tăng thêm trong khung quy định tương ứng với lợi nhuận nêu tại Khoản 2 Điều 10 Thông tư này.

d) Công ty không có lợi nhuận hoặc lỗ hoặc giảm lỗ so với kế hoạch thì mức tiền lương bình quân thực hiện được xác định theo quy định tại Khoản 4, 5 và Khoản 6 Điều 10 Thông tư này.

2. Công ty phải đánh giá lại việc thực hiện các yếu tố khách quan ảnh hưởng đến năng suất lao động,

lợi nhuận thực hiện so với kế hoạch để loại trừ khi xác định quỹ tiền lương thực hiện theo Khoản 1 Điều này.

3. Căn cứ quỹ tiền lương thực hiện và tiền lương đã tạm ứng cho người quản lý, công ty xác định quỹ tiền lương còn lại. Trường hợp công ty đã tạm ứng cho người quản lý vượt quá quỹ tiền lương thực hiện thì phải hoàn trả phần tiền lương đã tạm ứng vượt ngay trong năm.

Điều 16. Quỹ thù lao thực hiện của người quản lý công ty không chuyên trách

1. Quỹ thù lao thực hiện được xác định trên cơ sở số người quản lý công ty không chuyên trách thực tế tại các thời điểm trong năm, thời gian làm việc, mức tiền lương thực hiện của người quản lý công ty chuyên trách và tỷ lệ thù lao do công ty xác định theo quy định tại Điều 3 Thông tư này.

2. Căn cứ quỹ thù lao thực hiện và thù lao đã tạm ứng cho người quản lý, công ty xác định quỹ thù lao còn lại. Trường hợp công ty đã tạm ứng cho người quản lý vượt quá quỹ thù lao thực hiện thì phải hoàn trả phần thù lao đã tạm ứng vượt ngay trong năm.

Điều 17. Quỹ tiền thưởng của người quản lý công ty

1. Quỹ tiền thưởng hàng năm của người quản lý công ty (bao gồm chuyên trách và không chuyên trách) thực hiện theo quy định của Chính phủ về đầu tư vốn nhà nước vào doanh nghiệp và quản lý, sử dụng vốn, tài sản tại doanh nghiệp và hướng dẫn của Bộ Tài chính.

2. Quỹ tiền thưởng quy định tại Khoản 1 Điều này, hàng năm được trích 90% để thưởng cuối năm gắn với hiệu quả sản xuất, kinh doanh và các tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ đối với người quản lý công ty theo quy định của Chính phủ về giám sát tài chính, đánh giá hiệu quả hoạt động, công khai thông tin tài chính đối với doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ, hướng dẫn của Bộ Tài chính và quy chế thưởng đối với người quản lý công ty.

3. Phần tiền thưởng còn lại (10% quỹ tiền thưởng hàng năm) được lập thành quỹ tiền thưởng nhiệm kỳ, dùng để thưởng khi người quản lý công ty kết thúc nhiệm kỳ theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ cả nhiệm kỳ theo nguyên tắc: hoàn thành hoặc hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ các năm trong nhiệm kỳ thì được hưởng toàn bộ phần tiền thưởng từ quỹ tiền thưởng nhiệm kỳ; một năm trong nhiệm kỳ không hoàn thành nhiệm vụ thì chỉ được hưởng 50% phần tiền thưởng từ quỹ tiền thưởng nhiệm kỳ; hai năm trở lên trong nhiệm kỳ không hoàn thành nhiệm vụ thì không được hưởng phần tiền thưởng từ quỹ tiền thưởng nhiệm kỳ. Phần quỹ tiền thưởng nhiệm kỳ còn lại được hạch toán vào thu nhập khác của công ty.

Nhiệm kỳ để xác định quỹ tiền thưởng nhiệm kỳ của người quản lý công ty được tính theo nhiệm kỳ của Chủ tịch Hội đồng thành viên (hoặc Chủ tịch công ty). Trường hợp thời điểm bắt đầu nhiệm kỳ của Chủ tịch Hội đồng thành viên (hoặc Chủ tịch công ty) trước ngày 01 tháng 01 năm 2016 thì nhiệm kỳ được tính cho thời gian còn lại của nhiệm kỳ.

Điều 18. Trả lương, thù lao, tiền thưởng

1. Việc trả tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý được thực hiện theo quy chế trả lương, thù lao, tiền thưởng của công ty.

2. Quy chế trả lương, thù lao, quy chế thưởng do công ty xây dựng gắn với mức độ đóng góp vào hiệu quả sản xuất, kinh doanh và kết quả quản lý, điều hành hoặc kiểm soát của người quản lý, bảo đảm quy định của pháp luật, dân chủ, công khai, minh bạch, có sự tham gia của Ban Chấp hành công đoàn công ty và có ý kiến chấp thuận của cơ quan đại diện chủ sở hữu trước khi thực hiện.

Điều 19. Trả lương, thù lao, tiền thưởng đối với Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên

1. Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên được hưởng tiền lương, thù lao, tiền thưởng từ quỹ tiền lương, quỹ thù lao, quỹ tiền thưởng chung (hình thành từ khoản tiền lương, thù lao, tiền thưởng do các công ty trích nộp) theo quy chế đánh giá của cơ quan đại diện chủ sở hữu (hoặc Bộ Tài chính đối với Kiểm soát viên tài chính tại tập đoàn kinh tế nhà nước).

2. Quỹ tiền lương, quỹ thù lao chung phải được chi trả hết từng năm cho Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên; quỹ tiền thưởng chung được chi trả một phần vào cuối năm, phần còn lại chi trả sau khi kết thúc nhiệm kỳ theo quy định tại Điều 17 Thông tư này.

Mục 5. TRÁCH NHIỆM TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 20. Trách nhiệm của Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty

1. Quyết định chuyển xếp, nâng bậc lương đối với người quản lý công ty chuyên trách thuộc thẩm quyền bổ nhiệm; báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu quyết định chuyển xếp, nâng bậc lương đối với người quản lý công ty chuyên trách thuộc thẩm quyền bổ nhiệm của cơ quan đại diện chủ sở hữu.

2. Quý I hàng năm, xây dựng quỹ tiền lương, thù lao kế hoạch; xác định quỹ tiền lương, thù lao thực hiện, quỹ tiền thưởng năm trước và báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu phê duyệt (đồng thời gửi cho Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên) kèm số liệu theo biểu mẫu số 1 ban hành kèm theo Thông tư này.

Đối với công ty mẹ - Tập đoàn kinh tế nhà nước, công ty mẹ của Tổng công ty hạng đặc biệt, Tổng công ty Quản lý bay Việt Nam, Tổng công ty Bảo đảm an toàn hàng hải miền Bắc, Tổng công ty Bảo đảm an toàn hàng hải miền Nam thì đồng thời gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để theo dõi, giám sát.

3. Xác định tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên và trích nộp cho cơ quan đại diện chủ sở hữu (hoặc Bộ Tài chính) để chi trả gắn với mức độ hoàn thành nhiệm vụ của từng người.

4. Xây dựng quy chế trả lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý công ty và báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu trước khi thực hiện; trả lương, thù lao, tiền thưởng cho người quản lý công ty theo quy chế trả lương, thù lao, quy chế thưởng của công ty.

5. Xây dựng quy chế, đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ và quyết định mức thù lao được hưởng đối với người quản lý công ty được cử đại diện vốn góp ở công ty, doanh nghiệp khác.

6. Cung cấp các tài liệu, báo cáo có liên quan đến tình hình thực hiện chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng khi Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên yêu cầu; rà soát lại nội dung Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên kiến nghị (nếu có) để chỉ đạo sửa đổi, điều chỉnh theo đúng quy định.

7. Quý II hàng năm, tổng hợp tiền lương, thù lao, tiền thưởng và thu nhập bình quân hàng tháng năm trước liền kề của từng người quản lý công ty để báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu kèm số liệu theo biểu mẫu số 2 ban hành kèm theo Thông tư này; công khai trên trang thông tin điện tử (Website) của công ty theo quy định của pháp luật.

Điều 21. Trách nhiệm của Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên

1. Kiểm tra, giám sát và định kỳ báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu việc thực hiện trách nhiệm của Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng giám đốc (Giám đốc) theo quy định của Chính phủ và quy định tại Thông tư này.

2. Đề nghị Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty chỉ đạo sửa đổi, điều chỉnh nếu phát hiện nội dung không đúng quy định trong quá trình rà soát, kiểm tra. Trưởng hợp Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty không thực hiện thì báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu biết để kịp thời xử lý.

3. Rà soát, thẩm định việc xác định quỹ tiền lương, thù lao để báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu trong vòng 15 ngày kể từ khi nhận báo cáo của Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty. Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên chịu trách nhiệm về tính chính xác, trung thực của báo cáo thẩm định.

Điều 22. Trách nhiệm của cơ quan đại diện chủ sở hữu

1. Tổ chức triển khai, hướng dẫn thực hiện chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý công ty theo quy định tại Thông tư này đối với các công ty được phân công làm đại diện chủ sở hữu.

2. Quyết định chuyển xếp lương, nâng bậc lương đối với người quản lý công ty chuyên trách thuộc thẩm quyền bổ nhiệm.

3. Căn cứ khung hệ số điều chỉnh tăng thêm tối đa tương ứng với lợi nhuận trong từng lĩnh vực quy định tại Khoản 2 Điều 10 Thông tư này, quyết định việc tiếp tục phân chia cụ thể hệ số điều chỉnh tăng thêm tương ứng với lợi nhuận kế hoạch cho phù hợp với thực tế, bảo đảm tương quan tiền lương gắn với quy mô và hiệu quả hoạt động giữa các công ty.

4. Quý I hàng năm, tiếp nhận và xem xét, phê duyệt quỹ tiền lương, thù lao, quỹ tiền thưởng thực hiện năm trước và quỹ tiền lương, thù lao kế hoạch của người quản lý công ty.

Đối với quỹ tiền lương, thù lao của người quản lý công ty mẹ - Tập đoàn kinh tế thì cơ quan đại diện chủ sở hữu phê duyệt sau khi có ý kiến thỏa thuận của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

5. Gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, sau khi phê duyệt quỹ tiền lương, thù lao, quỹ tiền thưởng của người quản lý công ty mẹ của Tập đoàn kinh tế nhà nước, Tổng công ty quy định tại khoản 2, Điều 20 Thông tư này (đồng thời sao gửi kèm biểu mẫu số 1 ban hành kèm theo Thông tư này công ty đã báo cáo) để tổng hợp, theo dõi.

6. Xây dựng quy chế đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên; tiếp nhận và quản lý tiền lương, thù lao, tiền thưởng của Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên do công ty trích nộp.

7. Đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ và trả lương, thù lao, tiền thưởng cho Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên. Trưởng hợp Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên không hoàn thành nhiệm vụ thì tùy theo mức độ hoặc sai phạm để quyết định hình thức kỷ luật không tăng lương, kéo dài thời hạn nâng bậc lương, giảm trừ tiền lương, tiền thưởng, thù lao, hạ bậc lương, khiển trách, cảnh cáo, cách chức, buộc thôi việc theo quy định của pháp luật.

8. Cho ý kiến về quy chế trả lương, thù lao, tiền thưởng của công ty; công khai quỹ tiền lương, thù lao, quỹ tiền thưởng và mức tiền lương, thù lao, tiền thưởng và thu nhập bình quân hàng tháng năm trước liền kề của từng người quản lý công ty theo quy định trên trang thông tin điện tử (Website) của

cơ quan đại diện chủ sở hữu (kèm số liệu tại biểu mẫu số 3, số 4 và sao lại biểu mẫu số 2 ban hành kèm theo Thông tư này công ty đã báo cáo), đồng thời gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để theo dõi, tổng hợp chung.

9. Chịu trách nhiệm trước Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ về việc thực hiện chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với các công ty được phân công làm đại diện chủ sở hữu.

Điều 23. Trách nhiệm của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

1. Thực hiện các nhiệm vụ liên quan đến quyền, nghĩa vụ của chủ sở hữu đối với công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ theo phân công của Chính phủ.

2. Chủ trì, phối hợp với các Bộ, ngành liên quan trình Chính phủ xem xét, điều chỉnh mức lương cơ bản của người quản lý công ty cho phù hợp với thực tế của từng thời kỳ.

3. Tham gia ý kiến để cơ quan đại diện chủ sở hữu quyết định quỹ tiền lương, thù lao đối với người quản lý công ty mẹ - Tập đoàn kinh tế; Phối hợp với cơ quan đại diện chủ sở hữu giám sát tiền lương, thù lao, tiền thưởng của người quản lý công ty mẹ của Tổng công ty quy định tại khoản 2, Điều 20 Thông tư này.

4. Phối hợp với cơ quan đại diện chủ sở hữu thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng trong các công ty. Trường hợp phát hiện việc xác định quỹ tiền lương, thù lao không đúng quy định thì có ý kiến để cơ quan đại diện chủ sở hữu chỉ đạo công ty điều chỉnh hoặc xuất toán theo quy định.

5. Thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện các quy định tại Thông tư này và tổng hợp tình hình tiền lương, thù lao, tiền thưởng của người quản lý công ty và định kỳ báo cáo Thủ tướng Chính phủ.

Điều 24. Trách nhiệm của Bộ Tài chính

1. Tiếp nhận, quản lý khoản tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với Kiểm soát viên tài chính do các Tập đoàn kinh tế nhà nước trích nộp.

2. Xây dựng quy chế, đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ và thực hiện chi trả tiền lương, thù lao, tiền thưởng cho Kiểm soát viên tài chính tại Tập đoàn kinh tế nhà nước.

3. Phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội nghiên cứu, xây dựng tiêu chuẩn xếp hạng công ty làm cơ sở để xếp lương, xác định mức lương cơ bản đối với người quản lý công ty.

Mục 6. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 25. Hiệu lực thi hành

1. Thông tư này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 15 tháng 10 năm 2016. Các chế độ quy định tại Thông tư này được áp dụng từ ngày 01 tháng 01 năm 2016.

2. Thông tư số 19/2013/TT-BLĐTBXH ngày 09 tháng 9 năm 2013 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Kiểm soát viên, Tổng giám đốc hoặc Giám đốc, Phó tổng giám đốc hoặc Phó giám đốc, Kế toán trưởng trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu hết hiệu lực kể từ ngày Thông tư này có hiệu lực thi hành.

3. Đối với công ty đã phê duyệt quỹ tiền lương kế hoạch năm 2016 trước ngày Thông tư này có hiệu lực thi hành thì phải rà soát lại việc xác định quỹ tiền lương kế hoạch năm 2016 làm căn cứ để xác định quỹ tiền lương thực hiện năm 2016 theo quy định tại Thông tư này.

4. Công ty thực hiện mức tiền chi bữa ăn giữa ca cho người quản lý công ty không vượt quá 730.000 đồng/người/tháng. Việc thực hiện chế độ ăn giữa ca theo hướng dẫn tại Thông tư số 22/2008/TT-BLĐTBXH ngày 15 tháng 10 năm 2008 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện chế độ ăn giữa ca trong công ty nhà nước.

5. Công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội tiếp tục áp dụng thí điểm quản lý tiền lương đối với người quản lý công ty theo quy định của Chính phủ.

6. Người được cơ quan đại diện chủ sở hữu cử làm đại diện phần vốn góp ở công ty có cổ phần, vốn góp của nhà nước, không tham gia chuyên trách trong ban quản lý, điều hành công ty có cổ phần, vốn góp, nếu được công ty có cổ phần, vốn góp trả thù lao, tiền thưởng thì sau khi nhận các khoản thù lao, tiền thưởng này, người đại diện vốn phải nộp cho cơ quan đại diện chủ sở hữu để hình thành quỹ chung, trên cơ sở đó cơ quan đại diện chủ sở hữu chi trả cho người đại diện vốn gắn với mức độ hoàn thành nhiệm vụ của từng người.

Điều 26. Trách nhiệm thi hành

1. Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có trách nhiệm chỉ đạo, đôn đốc, kiểm tra, giám sát các công ty thuộc quyền quản lý thực hiện theo đúng quy định tại Thông tư này.

2. Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty mẹ của công ty tại Điều 1 Thông tư này, căn cứ vào nội

dung quản lý tiền lương, tiền thưởng tại Thông tư này để tổ chức quản lý tiền lương, tiền thưởng đối với người quản lý công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do công ty mẹ nắm giữ 100% vốn điều lệ.

3. Tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội quyết định việc áp dụng quy định tại Thông tư này đối với người quản lý công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội nắm giữ 100% vốn điều lệ.

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.

**KT. BỘ TRƯỞNG
THỨ TRƯỞNG**

Nơi nhận:

- Thủ tướng và các Phó Thủ tướng Chính phủ;
- Văn phòng Quốc hội;
- Văn phòng Chủ tịch nước;
- Văn phòng Chính phủ;
- Văn phòng Trung ương và các Ban của Đảng;
- Các Bộ, các cơ quan ngang Bộ, các cơ quan trực thuộc CP;
- Văn phòng BCĐ TW về phòng, chống tham nhũng;
- 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;
- Sở Tài chính tỉnh, TP trực thuộc TW;
- Sở LĐTBXH tỉnh, thành phố trực thuộc TW;
- Các Tập đoàn kinh tế và Tổng công ty hạng đặc biệt;
- Ngân hàng Chính sách xã hội;
- Ngân hàng Phát triển Việt Nam;
- Cục Kiểm tra văn bản (Bộ Tư pháp);
- Đảng Công báo;
- Website của Chính phủ;
- Website của Bộ LĐTBXH;
- Lưu: VT, Vụ LĐTL, PC.

Phạm Minh Huân

Biểu mẫu số 1

Tên cơ quan đại diện chủ sở hữu.....

Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên.....

BÁO CÁO XÁC ĐỊNH QUỸ TIỀN LƯƠNG, THÙ LAO, TIỀN THƯỞNG THỰC HIỆN NĂM TRƯỚC VÀ KẾ HOẠCH NĂM ... CỦA NGƯỜI QUẢN LÝ

(Ban hành kèm theo Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01 tháng 9 năm 2016 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)

STT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Số báo cáo năm ...		Kế hoạch năm ...
			Kế hoạch	Thực hiện	
I	Chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh:				
1	Tổng số vốn chủ sở hữu	Tr.đồng			
2	Tổng sản phẩm (kể cả quy đổi)	-			
3	Tổng doanh thu	Tr.đồng			
4	Tổng chi phí (chưa có lương)	Tr.đồng			
5	Tổng các khoản nộp ngân sách Nhà nước	Tr.đồng			
6	Lợi nhuận	Tr.đồng			
7	Năng suất lao động bình quân (1) kế hoạch	Trđ/năm			
8	Năng suất lao động bình quân thực hiện	Trđ/năm			
II	Tiền lương của người quản lý chuyên trách				
1	Số người quản lý chuyên trách (tính bình quân)	Người			
2	Hạng công ty được xếp	-			
3	Hệ số mức lương bình quân	-			

4	Mức lương cơ bản bình quân	Tr.đồng/th			
5	Hệ số tăng thêm so mức lương cơ bản (nếu có)	-			
6	Quỹ tiền lương	Tr.đồng			
7	Mức tiền lương bình quân	Tr.đồng/th			
III Thù lao của người quản lý không chuyên trách					
1	Số người quản lý không chuyên trách (tính bình quân)	Người			
2	Tỷ lệ thù lao bình quân so với tiền lương	%			
3	Quỹ thù lao	Tr.đồng			
4	Mức thù lao bình quân	Tr.đồng/th			
IV Tiền thưởng, thu nhập					
1	Quỹ tiền thưởng	Tr.đồng			
2	Mức thu nhập bình quân của người quản lý chuyên trách (2)	Tr.đồng/th			
3	Mức thu nhập bình quân của người quản lý không chuyên trách (3)	Tr.đồng/th			

Ghi chú: (1) ghi rõ năng suất lao động tính theo chỉ tiêu tổng doanh thu trừ tổng chi phí (chưa có lương) hoặc tính theo tổng sản phẩm tiêu thụ.

(2) Mức thu nhập bình quân của người quản lý chuyên trách, gồm tiền lương, tiền thưởng.

(3) Mức thu nhập bình quân của người quản lý không chuyên trách, gồm thù lao, tiền thưởng.

Người lập biểu
(Ký và ghi rõ họ tên, chức vụ)

....., ngày tháng năm.....
Thủ trưởng đơn vị
(ký tên, đóng dấu)

(1) Chủ sở hữu là Bộ Tài chính đối với trường hợp báo cáo tiền lương, thù lao, tiền thưởng của Kiểm soát viên tài chính tại Tập đoàn kinh tế.

(2) Tính bình quân theo số lượng Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên chuyên trách trong năm.

(3) Tính bình quân theo số lượng Kiểm soát viên không chuyên trách trong năm.

(4) Năm trước liền kề năm báo cáo tại cột số 4 và số 5.

Người lập biểu
(Ký và ghi rõ họ tên, chức vụ)

....., ngày..... tháng..... năm

Thủ trưởng đơn vị
(Ký tên, đóng dấu)