

Việc xác định thực hiện theo các bước sau:

- Phân tích, mô tả công việc;
- Phân tích và lựa chọn phương án tổ chức lao động hợp lý để thực hiện công việc;
- Bố trí lao động phù hợp (có đủ trình độ và khả năng thực hiện công việc theo tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật, tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ) vào từng vị trí để thực hiện công việc.

4. Tổng hợp mức lao động định biên chung của công ty:

Sau khi định biên lao động phù hợp cho từng bộ phận, công ty tính tổng hợp mức lao động định biên chung của công ty theo công thức sau:

$$L_{db} = L_{ch} + L_{pv} + L_{bs} + L_{ql}$$

Trong đó:

- L_{db} : Lao động định biên của công ty (đơn vị tính là người);
- L_{ch} : Lao động chính định biên;
- L_{pv} : Lao động phụ trợ, phục vụ định biên;
- L_{bs} : Lao động bổ sung định biên để thực hiện chế độ ngày, giờ nghỉ theo quy định của pháp luật lao động đối với lao động chính và lao động phụ trợ, phục vụ;
- L_{ql} : Lao động quản lý định biên.

Cách tính các thông số L_{ch} , L_{pv} , L_{bs} , L_{ql}

thực hiện theo hướng dẫn tại điểm 2, mục II, Thông tư số 06/2005/TT-BLĐTBXH ngày 05 tháng 01 năm 2005 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội./.

THÔNG TƯ số 07/2005/TT-BLĐTBXH ngày 05/01/2005 hướng dẫn thực hiện Nghị định số 206/2004/ NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ quy định quản lý lao động, tiền lương và thu nhập trong các công ty nhà nước.

Thi hành Nghị định số 206/2004/
NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của
Chính phủ quy định quản lý lao động,
tiền lương và thu nhập trong các công
ty nhà nước, Bộ Lao động - Thương binh
và Xã hội hướng dẫn thực hiện như sau:

I. PHẠM VI VÀ ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG

Phạm vi và đối tượng áp dụng các quy định về quản lý lao động, tiền lương và thu nhập theo Điều 1 và Điều 2 Nghị định số 206/2004/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

1. Phạm vi áp dụng:

Phạm vi áp dụng là các công ty hoạt

09638564

www.ThuVienPhapLuat.com
Tel: +84-8-3845 6684 * LawSofit

động theo Luật Doanh nghiệp nhà nước, bao gồm:

a) Công ty nhà nước:

- Tổng công ty nhà nước:

+ Tổng công ty nhà nước được thành lập theo Luật Doanh nghiệp nhà nước năm 1995 và Tổng công ty do Nhà nước quyết định đầu tư và thành lập được thành lập theo Luật Doanh nghiệp nhà nước năm 2003;

+ Tổng công ty do các công ty tự đầu tư và thành lập (Tổng công ty theo mô hình công ty mẹ - công ty con);

+ Tổng công ty đầu tư và kinh doanh vốn nhà nước;

- Công ty nhà nước độc lập;

b) Công ty thành viên hạch toán độc lập của Tổng công ty do Nhà nước quyết định đầu tư và thành lập.

Các Tổng công ty, công ty nêu trên được gọi tắt là công ty.

2. Đối tượng áp dụng:

a) Người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động quy định tại Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 9 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) Phó Tổng giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng (không kể Phó Tổng giám

đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng làm việc theo hợp đồng);

c) Thành viên Ban kiểm soát (không kể Trưởng ban kiểm soát).

II. QUẢN LÝ LAO ĐỘNG

Việc quản lý lao động theo Điều 3 Nghị định số 206/2004/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

1. Xây dựng kế hoạch sử dụng lao động:

a) Tháng 1 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 (theo Biểu mẫu số 1);

b) Công ty đăng ký hoặc báo cáo kế hoạch sử dụng lao động với đại diện chủ sở hữu, cụ thể:

- Công ty không có Hội đồng quản trị, thì đăng ký kế hoạch sử dụng lao động với Bộ quản lý ngành hoặc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương trước khi thực hiện;

- Công ty có Hội đồng quản trị, thì báo cáo kế hoạch sử dụng lao động để Hội

đồng quản trị thông qua trước khi thực hiện.

2. Tuyển dụng lao động:

a) Căn cứ vào kế hoạch sử dụng lao động đã đăng ký hoặc được Hội đồng quản trị thông qua, 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 và Thông tư hướng dẫn số 20/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22/9/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

b) Công ty thực hiện 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 9 tháng 5 năm 2003 của Chính phủ và Thông tư hướng dẫn số 21/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22/9/2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

3. Đánh giá kế hoạch sử dụng lao động:

Quý IV hàng năm, công ty đánh giá việc thực hiện kế hoạch sử dụng lao động, nếu số 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 9 tháng 5 năm 2003 của Chính phủ.

III. QUẢN LÝ TIỀN LƯƠNG VÀ THU NHẬP

1. Hệ số điều chỉnh tăng thêm so với mức lương tối thiểu chung:

Hệ số điều chỉnh tăng thêm không quá 2 lần so với mức lương tối thiểu chung làm cơ sở tính đơn giá tiền lương theo Điều 4 Nghị định số 206/2004/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

a) Mức lương tối thiểu chung (TL_{min}) theo quy định tại Điều 1, Nghị định số 203/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ, từ ngày 01/10/2004 là 290.000 đồng/tháng;

b) Hệ số điều chỉnh tăng thêm so với mức lương tối thiểu chung (K_{dc}) 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 và mức tăng năng suất lao động bình quân được

tính theo quy định tại Thông tư số 09/2005/TT-BLĐTBXH ngày 05/01/2005 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

- 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. Xây dựng đơn giá tiền lương:

Việc xây dựng đơn giá tiền lương theo khoản 1 và khoản 2, Điều 5 Nghị định số 206/2004/NĐ-CP để làm căn cứ trả lương cho người lao động phù hợp với giá tiền công và quan hệ cung- cầu lao động trên thị trường được thực hiện theo các bước 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:

- 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.

Chỉ tiêu tổng doanh thu; tổng doanh thu trừ tổng chi phí (chưa có lương); lợi nhuận được tính theo quy định tại Nghị định số 199/2004/NĐ-CP ngày 03 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ ban hành Quy chế quản lý tài chính của công ty nhà nước và quản lý vốn nhà nước đầu tư vào doanh nghiệp khác và các văn bản hướng dẫn thực hiện của Bộ Tài chính.

Chỉ tiêu tổng sản phẩm (kể cả sản phẩm quy đổi) tiêu thụ, được tính theo Thông tư số 06/2005/TT-BLĐTBXH ngày 05/01/2005 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 05/01/2005 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

- Mức lương tối thiểu của công ty lựa chọn, được tính theo công thức sau:

$$TL_{mincty} = TL_{min} \times (1 + K_{dc})$$

Trong đó:

+ TL_{mincty} : Mức lương tối thiểu của công ty lựa chọn;

+ TL_{min} : Mức lương tối thiểu chung;

+ K_{dc} : Hệ số điều chỉnh tăng thêm so

với mức lương tối thiểu chung do công ty lựa chọn theo quy định tại tiết b, điểm 1, 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 Tổng giám đốc, Giám đốc và các thành viên chuyên trách Hội đồng quản trị). 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 phần 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_{ttld}):

Tiền lương tính thêm khi làm việc vào ban đêm, được xác định bằng 30% tiền lương khi làm việc vào ban ngày của số 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, áp dụng theo công thức sau:

$$V_{dg} = \frac{[L_{db} \times TL_{mincty} \times (H_{cb} + H_{pc}) + V_{dt} \times 12 \text{ tháng} + V_{ttld}] \times 100}{\Sigma T_{kh}}$$

Trong đó:

+ V_{dg} : Đơn giá tiền lương tính trên tổng doanh thu (đơn vị tính đồng/1.000 đồng doanh thu);

+ L_{db} , TL_{mincty} , H_{cb} , H_{pc} , V_{dt} , V_{ttld} : được xác định theo quy định tại tiết b, điểm 2, mục III của Thông tư này;

+ ΣT_{kh} : Tổng doanh thu kế hoạch theo tiết a, điểm 2, mục III của Thông tư này.

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

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

Trong đó:

+ V_{dg} : Đơn giá tiền lương tính trên 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);

+ L_{db} , TL_{mincty} , H_{cb} , H_{pc} , V_{dt} , V_{ttld} : được xác định theo quy định tại tiết b, điểm 2, mục III của Thông tư này;

+ ΣT_{kh} : Tổng doanh thu kế hoạch theo tiết a, điểm 2, mục III của Thông tư này;

+ ΣC_{kh} : Tổng chi phí kế hoạch (chưa có lương) theo tiết a, điểm 2, mục III của Thông tư này.

- Đơn giá tiền lương tính trên lợi nhuận, áp dụng theo công thức sau:

$$V_{dg} = \frac{[L_{db} \times TL_{mincty} \times (H_{cb} + H_{pc}) + V_{dt}] \times 12 \text{ tháng} + V_{ttld}}{P_{kh}}$$

Trong đó:

+ V_{dg} : Đơn giá tiền lương tính trên lợi nhuận (đơn vị tính đồng/1.000 đồng lợi nhuận);

+ L_{db} , TL_{mincty} , H_{cb} , H_{pc} , V_{dt} , V_{ttld} : được xác định theo quy định tại tiết b, điểm 2, mục III của Thông tư này;

+ P_{kh} : Lợi nhuận kế hoạch theo tiết a, điểm 2, 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:

$$V_{dg} = V_{giò} \times T_{sp}$$

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);

+ $V_{giò}$: 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).

Ngoài 4 phương pháp tính đơn giá tiền lương nêu trên, trong kinh tế thị trường hiện nay còn phương pháp tính đơn giá tiền lương trên giá trị gia tăng. Tùy theo điều kiện cụ thể, thực hiện thí điểm tính đơn giá tiền lương trên giá trị gia tăng đối với một số công ty.

d) Đăng ký đơn giá tiền lương:

Sau khi xây dựng đơn giá tiền lương theo các phương pháp nêu trên, trước khi thực hiện, công ty phải đăng ký đơn giá

tiền lương với đại diện chủ sở hữu, cụ thể:

- Đối với công ty không có Hội đồng quản trị thì đăng ký với Bộ quản lý ngành hoặc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương;

- Đối với công ty có Hội đồng quản trị, các đơn vị thành viên xây dựng đơn giá tiền lương, gửi Tổng giám đốc, Giám đốc công ty tổng hợp và báo cáo Hội đồng quản trị thông qua.

Riêng đối với các công ty hạng đặc biệt và công ty thực hiện hoạt động công ích là Trung tâm quản lý bay dân dụng Việt Nam và các Cụm cảng hàng không thì Hội đồng quản trị (đối với công ty có Hội đồng quản trị) hoặc Tổng giám đốc, Giám đốc tổng hợp đơn giá tiền lương của các đơn vị thành viên thành đơn giá tiền lương của công ty và báo cáo cơ quan quản lý Nhà nước, cụ thể:

+ Đối với công ty hạng đặc biệt thành lập theo Quyết định số 91/TTg ngày 07 tháng 3 năm 1994 của Thủ tướng Chính phủ thì báo cáo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính thẩm định trước khi thực hiện;

+ Đối với các công ty hạng đặc biệt còn lại và công ty thực hiện hoạt động công ích là Trung tâm quản lý bay dân dụng Việt Nam và các Cụm cảng hàng không thì báo cáo Bộ quản lý ngành hoặc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương để gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính thẩm định trước khi thực hiện.

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:

$$\Sigma V_{kh} = V_{khdg} + V_{khcd}$$

Trong đó:

- ΣV_{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:

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

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 tiết c, điểm 2, mục III của Thông tư này;

- C_{sxkh} : 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 tiết a, điểm 2, 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:

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

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;

4. Xác định quỹ tiền lương thực hiện:

Tổng quỹ tiền lương thực hiện của công ty theo khoản 3, Điều 5 Nghị định

số 206/2004/NĐ-CP, được tính theo công thức sau:

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

Trong đó:

- ΣV_{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:

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

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 tiết c, điểm 2 Mục III của Thông tư này;

+ C_{sxt} : 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:

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

Trong đó:

* V_{thdgd} : 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 05/01/2005 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 tiết b, điểm 1 và tiết a, điểm 2, 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:

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

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 tiết b, điểm 1 và tiết a, điểm 2, 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:

$$V_{thdgc} = V_{thdg} - V_w$$

Trong đó:

* V_{thdgc} : 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 (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:

$$V_{thdgc} = V_{thdg} - V_p$$

Trong đó:

* V_{thdgc} : 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_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:

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

Trong đó:

V_p : Quỹ tiền lương điều chỉnh theo lợi nhuận;

V_{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;

P_{th} : Lợi nhuận thực hiện.

P_{kh} : Lợi nhuận kế hoạch ứng với đơn giá tiền lương theo quy định tại tiết b, điểm 1 và tiết a, điểm 2, 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 lỗ 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 tiết b, điểm 3 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.

5. Quy chế trả lương:

Quy chế trả lương của công ty theo khoản 3, Điều 5 Nghị định số 206/2004/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

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 đại diện 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 quy định tại điểm 4, mục III của Thông tư này 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.

6. Chế độ tiền thưởng:

Chế độ tiền thưởng của công ty theo

Điều 6 Nghị định số 206/2004/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

a) Quỹ tiền thưởng hàng năm từ quỹ khen thưởng của công ty được xác định theo quy định tại Nghị định số 199/2004/NĐ-CP ngày 03 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ ban hành Quy chế quản lý tài chính của công ty nhà nước và quản lý vốn nhà nước đầu tư vào doanh nghiệp khác và các văn bản hướng dẫn thực hiện của Bộ Tài chính.

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 đại diện chủ sở hữu trước khi thực hiện.

c) Căn cứ vào quỹ tiền thưởng, công ty thưởng cho người lao động, kể cả các thành viên Hội đồng quản trị, Tổng giám đốc, Giám đốc theo quy chế thưởng của công ty.

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Trách nhiệm của Tổng giám đốc, Giám đốc công ty theo Điều 7

Nghị định số 206/2004/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

a) Tháng 1 hàng năm, xây dựng kế hoạch sử dụng lao động; kế hoạch lợi nhuận, đơn giá tiền lương đăng ký với đại diện chủ sở hữu theo Biểu mẫu số 2 và số 3; quyết định đơn giá tiền lương của các đơn vị thành viên; gửi bản đơn giá tiền lương sau khi đã đăng ký hoặc được thẩm định cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội địa phương (đối với công ty do Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương quản lý) hoặc Bộ quản lý ngành (đối với công ty có Hội đồng quản trị do Bộ ngành quản lý) và Cục thuế tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, nơi công ty đóng trụ sở chính để làm căn cứ xác định thu nhập chịu thuế.

b) Xác định quỹ tiền lương thực hiện, quỹ tiền thưởng của công ty;

c) 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 và báo cáo Hội đồng quản trị (đối với công ty có Hội đồng quản trị); đăng ký quy chế trả lương, quy chế thưởng của công ty với Bộ quản lý ngành hoặc Ủy ban nhân dân tỉnh thành phố trực thuộc Trung ương (đối với công ty không có Hội đồng quản trị);

d) Ổn định, đào tạo và chuyên môn hóa đội ngũ quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng của công ty và các đơn vị thành viên để giúp Tổng giám đốc, Giám đốc thực hiện các nhiệm vụ tuyển dụng, đào tạo, sử dụng, trả lương và giải quyết các chế độ chính sách đối với người lao động theo đúng quy định của pháp luật;

đ) Tháng 3 hàng năm, báo cáo đại diện chủ sở hữu về tình hình thực hiện kế hoạch sản xuất, kinh doanh, lao động, tiền lương, tiền thưởng năm trước liền kề của công ty, đồng thời gửi Sở Lao động - Thương binh và Xã hội địa phương (đối với công ty do Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương quản lý) theo Biểu mẫu số 4.

2. Trách nhiệm của đại diện chủ sở hữu theo Điều 8 Nghị định số 206/2004/NĐ-CP được quy định cụ thể như sau:

a) Hội đồng quản trị:

- Tháng 2 hàng năm, thông qua kế hoạch lợi nhuận, kế hoạch sử dụng lao động, đơn giá tiền lương của công ty;

- Thông qua 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 và quy chế trả lương, quy chế thưởng của công ty;

- Chỉ đạo, kiểm tra, giám sát công ty

thực hiện theo đúng các quy định của Thông tư này;

- Báo cáo Bộ quản lý ngành, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương hoặc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính kế hoạch đơn giá tiền lương đối với các công ty hạng đặc biệt và công ty thực hiện hoạt động công ích quy định tại tiết d, điểm 2, Mục III của Thông tư này;

- Quyết định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và bộ máy, biên chế của phòng, ban quản lý lao động, tiền lương của công ty;

- Tháng 3 hàng năm, báo cáo Bộ quản lý ngành hoặc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương tình hình thực hiện kế hoạch sản xuất, kinh doanh, lao động, tiền lương, tiền thưởng năm trước liền kề của công ty theo Biểu mẫu số 4. Đối với các công ty hạng đặc biệt và công ty thực hiện hoạt động công ích quy định tại tiết d, điểm 2 Mục III của Thông tư này phải đồng thời báo cáo về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

b) Bộ quản lý ngành, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương:

- Tiếp nhận đăng ký kế hoạch lợi nhuận; kế hoạch sử dụng lao động; đơn giá tiền lương; quy chế trả lương, quy chế thưởng và báo cáo tình hình thực hiện kế hoạch sản xuất, kinh doanh, lao động, tiền

lương, tiền thưởng năm trước liền kề của các công ty thuộc quyền quản lý.

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;

- Hướng dẫn, kiểm tra, giám sát các công ty thuộc quyền quản lý thực hiện theo đúng các quy định của Thông tư này. Đối với công ty thuộc tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương quản lý thì Sở Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm giúp Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố xem xét bản đăng ký đơn giá tiền lương của các công ty, hướng dẫn, kiểm tra, giám sát việc thực hiện các quy định của Thông tư này;

- Phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính thẩm định đơn giá tiền lương đối với các công ty hạng đặc biệt và công ty thực hiện hoạt động công ích quy định tại tiết d, điểm 2, Mục III của Thông tư này;

- Tháng 3 hàng năm, báo cáo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tình hình xây dựng, đăng ký đơn giá tiền lương năm kế hoạch theo Biểu mẫu số 5 và kết quả sản xuất, kinh doanh, lao động, tiền lương, tiền thưởng năm trước liền kề theo Biểu mẫu số 6 của các công ty thuộc quyền quản lý.

3. Trách nhiệm của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội theo Điều 9 Nghị định số 206/2004/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, tập huấn và kiểm tra việc thực hiện các quy định tại Thông tư này;

b) Hướng dẫn xây dựng định mức lao động; tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật công nhân; tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ viên chức, nhân viên; năng suất lao động bình quân; tiền lương bình quân và xây dựng quy chế trả lương, quy chế thưởng của công ty;

c) Quý I hàng năm, thẩm định đơn giá tiền lương đối với các công ty hạng đặc biệt và công ty thực hiện hoạt động công ích quy định tại tiết d, điểm 2, Mục III của Thông tư này sau khi trao đổi ý kiến với Bộ Tài chính;

d) Phối hợp với các Bộ quản lý ngành, địa phương thí điểm phương pháp tính đơn giá tiền lương trên giá trị gia tăng đối với một số công ty.

V. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

1. Căn cứ nội dung hướng dẫn tại Thông tư này, các Bộ quản lý ngành, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc

Trung ương và Hội đồng quản trị chỉ đạo công ty thực hiện chính sách, chế độ quản lý lao động, tiền lương và thu nhập theo đúng quy định của Nhà nước.

2. Đối với công trình sử dụng vốn ngân sách nhà nước; vốn tín dụng đầu tư phát triển của Nhà nước; vốn tín dụng do Nhà nước bảo lãnh; vốn đầu tư phát triển của công ty hoặc công ty thực hiện hoạt động công ích, được áp dụng hệ số điều chỉnh quy định tại điểm 1, Mục III Thông tư này khi xác định chi phí tiền lương trong dự toán để tổ chức đấu thầu, chỉ định thầu hoặc thỏa thuận đơn đặt hàng. Trên cơ sở dự toán công trình, khối lượng nhiệm vụ được chỉ định thầu, thắng thầu hoặc được đặt hàng, công ty lập phương án chi phí tiền lương để trả cho người lao động nhưng phải bảo đảm khối lượng, chất lượng, tiến độ công trình; sản phẩm dịch vụ công ích; không làm tăng giá trị dự toán, thực hiện đầy đủ nghĩa vụ nộp ngân sách nhà nước, nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người lao động và bảo đảm tăng năng suất lao động, bảo đảm lợi nhuận theo đúng quy định của Nhà nước;

3. Đối với Quỹ hỗ trợ phát triển, Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam và các Ban quản lý dự án đầu tư xây dựng, khi lựa chọn hệ số điều chỉnh tăng thêm so với mức lương tối thiểu chung phải bảo đảm các điều kiện quy định tại Quyết định số 17/2000/QĐ-TTg ngày 03 tháng 02 năm

2000; Quyết định số 88/2001/QĐ-TTg ngày 05 tháng 6 năm 2001; Quyết định số 198/1999/QĐ-TTg ngày 30 tháng 9 năm 1999 của Thủ tướng Chính phủ và các văn bản hướng dẫn thực hiện;

4. Các doanh nghiệp nhà nước hoạt động theo Luật Doanh nghiệp và các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế khác, được vận dụng các quy định tại Thông tư này;

5. 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 từ ngày 01 tháng 01 năm 2005, thay thế các Thông tư sau:

- Thông tư số 05/2001/TT-BLĐTBXH ngày 29/01/2001 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn xây dựng đơn giá tiền lương và quản lý tiền lương, thu nhập trong doanh nghiệp nhà nước;

- Thông tư số 03/2002/TT-BLĐTBXH ngày 09/01/2002 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện Nghị định số 28/CP ngày 28 tháng 3 năm 1997 và Nghị định số 03/2001/NĐ-CP ngày 11 tháng 01 năm 2001 của Chính phủ về đổi mới quản lý tiền lương và thu nhập trong doanh nghiệp xây dựng của Nhà nước;

- Thông tư số 04/2002/TT-BLĐTBXH ngày 09/01/2002 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện quản

lý tiền lương và thu nhập đối với doanh nghiệp nhà nước hoạt động công ích;

- Thông tư số 20/1999/TT-BLĐTBXH ngày 08/9/1999 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện Quyết định số 121/1999/QĐ-TTg ngày 08 tháng 5 năm 1999 của Thủ tướng Chính phủ về tiền lương và thu nhập của Tổng công ty Điện lực Việt Nam;

- Thông tư số 18/1998/TTLT-BLĐTBXH ngày 31/12/1998 của liên Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội - Bộ Tài chính hướng dẫn xác định quỹ tiền lương thực hiện khi doanh nghiệp nhà nước không bảo đảm chỉ tiêu nộp ngân sách và lợi nhuận;

- Thông tư số 19/1999/TTLT-BLĐTBXH ngày 14/8/1999 của liên Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội - Bộ Tài chính hướng dẫn bổ sung Thông tư số 18/1998/TTLT-BLĐTBXH ngày 31/12/1998 về việc xác định quỹ tiền lương thực hiện trong các doanh nghiệp nhà nước;

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

BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG
BINH VÀ XÃ HỘI

Nguyễn Thị Hằng

ĐĂNG KÝ KẾ HOẠCH SỬ DỤNG LAO ĐỘNG NĂM:

Đơn vị tính: người

Chỉ 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 sử dụng BQ	Tổng số LĐ thực tế có mặt ngày 01/01	Tổng số LĐ thực tế có mặt ngày 31/12	Số LĐ thực tế ngày 31/12 chia ra			Tổng số LĐ cần sử dụng	Trong đó				
					Lao động quản lý	Lao động chuyên môn, phục vụ	Lao động trực tiếp SXKD		Lao động bổ sung	Lao động quản lý	Lao động chuyên môn, phục vụ	• LĐ trực tiếp SX KD	Lao động bổ sung
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
<p>I. Tổng số lao động: Trong đó: 1. Số LĐ từ năm trước: 2. Số LĐ thôi việc, mất việc, sa thải, nghỉ hưu...: 3. Số LĐ tuyển dụng mới: - Đại học trở lên: - Cao đẳng:</p>													

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
- Trung học CN: - Sơ cấp: - Công nhân kỹ thuật: - Chưa đào tạo: II. Số LĐ được đào tạo, bồi dưỡng CMKT trong năm: Trong đó: - Đại học trở lên: - Cao đẳng: - Trung học CN: - Sơ cấp: - Công nhân:													

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

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

Bộ, ngành, địa phương

Tên công ty

Mẫu số 2

**GIẢI TRÌNH XÂY DỰNG ĐƠN GIÁ TIỀN LƯƠNG THEO TỔNG DOANH THU,
TỔNG DOANH THU TRỪ TỔNG CHI PHÍ (CHƯA CÓ LƯƠNG)
VÀ THEO LỢI NHUẬN NĂM**

Số thứ tự	Chỉ tiêu tính đơn giá	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 TÍNH ĐƠN GIÁ				
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	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	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			
8	Đơn giá tiền lương				
III	QUỸ TIỀN LƯƠNG NĂM KẾ HOẠCH THEO ĐƠN GIÁ	Tr.đồng			
IV	QUỸ PHỤ CẤP, CHẾ ĐỘ KHÁC (NẾU CÓ) KHÔNG ĐƯỢC TÍNH TRONG ĐƠN GIÁ (1)	Tr.đồng			

09638564

1	2	3	4	5	6
V	QUỸ TIỀN LƯƠNG LÀM THÊM GIỜ NGOÀI KẾ HOẠCH (1)	Tr.đồng			
VI	TỔNG QUỸ TIỀN LƯƠNG CHUNG (III + IV + V)	Tr.đồng			
VII	NSLĐ BQ (Theo chỉ tiêu tính đơn giá):				
1	NSLĐ BQ tính theo lao động định mức :	Tr.đ/năm			
2	NSLĐ BQ tính theo lao động TTSD BQ:	Tr.đ/năm			
VIII	TIỀN LƯƠNG BÌNH QUÂN THEO ĐƠN GIÁ				
1	Tiền lương BQ tính theo lao động định mức	1.000đ/th			
2	Tiền lương BQ tính theo lao động thực tế SDBQ	1.000đ/th			

Ghi chú: (1) Các chỉ tiêu từ 1 đến 7 trong Mục II và các Mục IV, V và VI 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.

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

....., ngày..... tháng..... năm.....

Thủ trưởng đơn vị
(Ký tên, đóng dấu)

Bộ, ngành, địa phương

Tên công ty

Mẫu số 3

**CÁC CHỈ TIÊU XÂY DỰNG ĐƠN GIÁ TIỀN LƯƠNG
THEO ĐƠN VỊ SẢN PHẨM NĂM**

Số thứ tự	Chỉ tiêu tính đơn giá tiền lương	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 TÍNH ĐƠN GIÁ				
1	Tổng sản phẩm (kể cả quy đổi)				
2	Tổng doanh thu	Tr.đồng			
3	Tổng chi phí (chưa có lương)	Tr.đồng			
4	Lợi nhuận	Tr.đồng			
5	Tổng các khoản nộp ngân sách nhà nước	Tr.đồng			
II	ĐƠN GIÁ TIỀN LƯƠNG (1)				
1	Định mức lao động				
2	Lao động định mức	Người			
3	Lao động thực tế sử dụng BQ	Người			
4	Hệ số lương theo cấp bậc công việc BQ				
5	Hệ số phụ cấp BQ tính trong đơn giá				
6	Lương tối thiểu của công ty lựa chọn	1.000đ/th			
7	Phần chênh lệch tiền lương của cán bộ chuyên trách đoàn thể	Tr.đồng			
8	Quỹ tiền lương tính thêm khi làm việc vào ban đêm trong đơn giá	Tr.đồng			
9	Đơn giá tiền lương				
10	Quỹ lương năm kế hoạch theo đơn giá tiền lương	Tr.đồng			
III	TỔNG QUỸ TIỀN LƯƠNG TÍNH THEO ĐƠN GIÁ	Tr.đồng			
IV	QUỸ TIỀN LƯƠNG BỔ SUNG (1)	Tr.đồng			
V	QUỸ PHỤ CẤP, CHẾ ĐỘ KHÁC (NẾU CÓ) KHÔNG ĐƯỢC TÍNH TRONG ĐƠN GIÁ (1)	Tr.đồng			

09638564

1	2	3	4	5	6
VI	QUỸ TIỀN LƯƠNG LÀM THÊM GIỜ NGOÀI KẾ HOẠCH (1)	Tr.đồng			
VII	QUỸ TIỀN LƯƠNG LÀM VIỆC VÀO BAN ĐÊM NGOÀI ĐƠN GIÁ (1)	Tr.đồng			
VIII	TỔNG QUỸ TIỀN LƯƠNG (III + IV + V + VI + VII)	Tr.đồng			
IX	NĂNG SUẤT LDBQ (THEO SẢN PHẨM)				
1	NSLĐ BQ tính theo lao động định mức	Tr.đ/năm			
2	NSLĐ BQ tính theo lao động TTSD BQ	Tr.đ/năm			
X	TIỀN LƯƠNG BÌNH QUÂN THEO ĐƠN GIÁ				
1	TL BQ tính theo lao động định mức	1.000đ/th			
2	TL BQ tính theo lao động thực tế SDBQ	1.000đ/th			

Ghi chú: (1) Các chỉ tiêu từ 1 đến 8 trong Mục II và các Mục IV, V, VI và VII 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.

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

....., ngày..... tháng..... năm.....

Thủ trưởng đơn vị
(Ký tên, đóng dấu)

Bộ, ngành, địa phương

Tên công ty

Mẫu số 4

**BÁO CÁO TÌNH HÌNH KẾT QUẢ SẢN XUẤT, KINH DOANH,
LAO ĐỘNG, TIỀN LƯƠNG VÀ THU NHẬP NĂM:**

Số thứ tự	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Kế hoạch năm trước	Thực hiện kế hoạch	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 nộp ngân sách nhà nước	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	QUỸ TIỀN LƯƠNG THEO ĐƠN GIÁ	Tr.đồng				
IV	QUỸ TIỀN LƯƠNG NGOÀI ĐƠN GIÁ	Tr.đồng				
	- Quỹ tiền lương bổ sung	Tr.đồng				
	- Quỹ phụ cấp và tiền thưởng (nếu có)	Tr.đồng				
	- Quỹ làm thêm giờ, làm đêm ngoài đơn giá	Tr.đồng				
V	TIỀN LƯƠNG BÌNH QUÂN					
1	Tiền lương BQ theo lao động định mức	1.000đ/tháng				
2	Tiền lương BQ theo lao động TTSDBQ	1.000đ/tháng				
VI	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				

09638564

Số thứ tự	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Kế hoạch năm trước	Thực hiện kế hoạch	Thực hiện KH %	Ghi chú
1	2	3	4	5	6	7
VII	QUỸ THU NHẬP KHÁC (hoạt động sản xuất, kinh doanh của công đoàn làm đại lý, cho thuê văn phòng...)	Tr.đồng				
VIII	THU NHẬP BÌNH QUÂN THỰC TẾ (1)	1.000đ/tháng				
IX	NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG BÌNH QUÂN TÍNH THEO DOANH THU	Tr.đ/năm				

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.

....., ngày..... tháng..... năm.....

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

Thủ trưởng đơn vị
(Ký tên, đóng dấu)

Bộ, ngành.....

Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Tỉnh,

Thành phố.....

Mẫu số 5

BÁO CÁO TÌNH HÌNH ĐĂNG KÝ ĐƠN GIÁ TIỀN LƯƠNG NĂM:

Số thứ tự	Tên Công ty	Chỉ tiêu nhiệm vụ năm kế hoạch để xây dựng đơn giá tiền lương				Lao động định mức kế hoạch để xây dựng đơn giá		Quỹ tiền lương năm kế hoạch theo đơn giá		Tiền lương bình quân kế hoạch theo đơn giá		Quỹ tiền lương, thưởng, phụ cấp ngoài đơn giá		NSLĐ b/q tính theo doanh thu KH của 1 CNVC	
		Sản phẩm (tấn, m ³ , chiếc)	Tổng doanh thu (Tr.đ)	Nộp ngân sách nhà nước (Tr.đ)	Lợi nhuận (Tr.đ)	Năm trước (Người)	Năm nay (Người)	Năm trước (Tr.đ)	Năm nay (Tr.đ)	Năm trước 1.000đ/tháng	Năm nay 1.000đ/tháng	Năm trước (Tr.đ)	Năm nay (Tr.đ)	Năm trước (Tr.đ/năm)	Năm nay (Tr.đ/năm)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	Công ty A														
2	Công ty B														
Tổng cộng															

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

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

Bộ, ngành.....

Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Tỉnh,

Thành phố.....

Mẫu số 6

**TÌNH HÌNH THỰC HIỆN CÁC CHỈ TIÊU SẢN XUẤT, KINH DOANH, LAO ĐỘNG,
TIỀN LƯƠNG VÀ THU NHẬP NĂM**

Số thứ tự	Tên Công ty	Thực hiện chỉ tiêu nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh			Lao động định mức		Đơn giá đăng ký	Quý tiền lương theo đơn giá		Quý tiền lương thực hiện ngoài đơn giá (Tr.đ)	Tiền lương bình quân thực hiện (1.000đ/ ng/tháng)	Quý khen thưởng, phúc lợi, quỹ khác phân phối trực tiếp cho CNVC (Tr.đ)	Thu nhập bình quân thực hiện (1.000đ/ ng/tháng)	Năng suất lao động thực hiện tính b/q chi 1 CNVC theo D.thu (tr.đ/năm)
		Tổng doanh thu (Tr.đ)	Nộp ngân sách (Tr.đ)	Lợi nhuận (Tr.đ)	Lao động định mức kế hoạch (Người)	Lao động thực tế sử dụng bình quân (Người)		Kế hoạch (Tr.đ)	Thực hiện (Tr.đ)					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	Công ty A Công ty B													
	Tổng cộng													

Người lập biểu

(Ký và ghi rõ họ tên, chức vụ)

....., ngày..... tháng..... năm.....

Thủ trưởng đơn vị

(Ký tên, đóng dấu)