

**BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH  
VÀ XÃ HỘI**

**THÔNG TƯ số 05/2001/TT-BLĐTBXH  
ngày 29/1/2001 hướng dẫn xây dựng  
đơn giá tiền lương và quản lý tiền  
lương, thu nhập trong doanh nghiệp  
nhà nước.**

Thi hành Nghị định số 28/CP ngày 28/3/1997 và Nghị định số 03/2001/NĐ-CP ngày 11/1/2001 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 28/CP về đổi mới quản lý tiền lương, thu nhập trong doanh nghiệp nhà nước, sau khi trao đổi ý kiến với Bộ Tài chính, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và một số Bộ, ngành liên quan, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn xây dựng đơn giá tiền lương và quản lý tiền lương trong các doanh nghiệp nhà nước như sau:

**I. ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG**

- Doanh nghiệp nhà nước hoạt động sản xuất, kinh doanh theo Luật Doanh nghiệp nhà nước;
- Doanh nghiệp nhà nước hoạt động công ích theo Luật Doanh nghiệp nhà nước (kể cả các tổ chức, đơn vị hoạt động theo đúng quy định tại Nghị định số 56/CP ngày 02/10/1996 của Chính phủ và Thông tư số 01/BKH-DN ngày 29/1/1997 của Bộ Kế hoạch và Đầu tư nhưng chưa có quyết định là doanh nghiệp nhà nước hoạt động công ích;
- Các tổ chức, các đơn vị được phép hoạt động sản xuất, kinh doanh, dịch vụ thuộc các cơ quan hành chính, sự nghiệp, Đảng, đoàn thể, các Hội quần chúng, tự trang trải về tài chính.

Các đối tượng trên gọi chung là doanh nghiệp nhà nước.

Đối với các doanh nghiệp nhà nước hoạt động công ích thuộc lực lượng vũ trang, các doanh nghiệp nhà nước hoạt động công ích không vì mục đích lợi nhuận và nguồn kinh phí chủ yếu từ ngân sách nhà nước, thực hiện theo văn bản hướng dẫn riêng.

**II. NGUYÊN TẮC CHUNG**

1. Các sản phẩm, dịch vụ của doanh nghiệp nhà nước đều phải có định mức lao động và đơn giá tiền lương. Đơn giá tiền lương được xây dựng trên cơ sở định mức lao động trung bình tiên tiến của doanh nghiệp và các thông số tiền lương do Nhà nước quy định. Khi thay đổi định mức lao động và các thông số tiền lương thì thay đổi đơn giá tiền lương.
2. Tiền lương và thu nhập phụ thuộc vào thực hiện khối lượng sản phẩm, dịch vụ, năng suất, chất lượng lao động và hiệu quả sản xuất, kinh doanh.
3. Tiền lương và thu nhập của người lao động phải được thể hiện đầy đủ trong Sổ lương của doanh nghiệp theo mẫu quy định tại Quyết định số 238/LĐTBXH-QĐ ngày 08/4/1997 và Thông tư số 15/LĐTBXH-TT ngày 10/4/1997 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.
4. Quỹ khen thưởng và quỹ phúc lợi của doanh nghiệp được thực hiện theo khoản 4 và 5 Điều 33 Quy chế Quản lý tài chính và hạch toán kinh doanh đối với doanh nghiệp nhà nước ban hành kèm theo Nghị định số 59/CP ngày 03/10/1996 của Chính phủ và Nghị định số 27/1999/NĐ-CP ngày 20/4/1999 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung Quy chế Quản lý tài chính và hạch toán kinh doanh đối với doanh nghiệp nhà nước (ban hành kèm theo Nghị định số 59/CP ngày 03/10/1996 của Chính phủ).
5. Nhà nước quản lý tiền lương và thu nhập thông qua việc kiểm tra, giám sát việc áp dụng



đơn giá tiền lương, sử dụng quỹ tiền lương và hệ thống định mức lao động của doanh nghiệp.

### III. XÂY DỰNG ĐƠN GIÁ TIỀN LƯƠNG

Việc xây dựng đơn giá tiền lương được tiến hành theo các bước sau:

#### 1. Xác định nhiệm vụ năm kế hoạch để xây dựng đơn giá tiền lương.

Căn cứ vào tính chất, đặc điểm sản xuất, kinh doanh, cơ cấu tổ chức và chỉ tiêu kinh tế gắn với việc trả lương có hiệu quả cao nhất, doanh nghiệp có thể lựa chọn nhiệm vụ năm kế hoạch bằng các chỉ tiêu sau đây để xây dựng đơn giá tiền lương:

- a) Tổng sản phẩm (kể cả sản phẩm quy đổi) bằng hiện vật;
- b) Tổng doanh thu (hoặc tổng doanh số);
- c) Tổng thu trừ tổng chi (trong tổng chi không có lương);
- d) Lợi nhuận.

Việc xác định nhiệm vụ năm kế hoạch theo các chỉ tiêu nêu trên phải bảo đảm:

- Sát với tình hình thực tế và gắn với việc thực hiện nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh của năm trước liền kề;
- Tổng sản phẩm bằng hiện vật được quy đổi tương ứng theo phương pháp xây dựng định mức lao động trên một đơn vị sản phẩm hướng dẫn tại Thông tư số 14/LĐTBXH-TT ngày 10/4/1997 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;
- Chỉ tiêu tổng doanh thu (hoặc tổng doanh số); tổng thu trừ (-) tổng chi không có lương được tính theo quy định tại Nghị định số 59/CP ngày 03/10/1996 của Chính phủ, Nghị định số 27/1999/ND-CP ngày 20/4/1999 của Chính phủ và các văn bản hướng dẫn cụ thể việc thực hiện của Bộ Tài

chính; chỉ tiêu lợi nhuận kế hoạch được lập ra trên cơ sở kế hoạch (tổng thu trừ - tổng chi) và lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề.

#### 2. Xác định quỹ tiền lương năm kế hoạch để xây dựng đơn giá tiền lương.

Quỹ tiền lương năm kế hoạch để xây dựng đơn giá tiền lương được xác định theo công thức:

$$\Sigma V_{kh} = [L_{db} \times TL_{mindn} \times (H_{cb} + H_{pc}) + V_{vc}] \times 12 \text{ tháng}$$

Trong đó:

- $\Sigma V_{kh}$ : Tổng quỹ lương kế hoạch;
- $L_{db}$ : Lao động định biên;
- $TL_{mindn}$ : Mức lương tối thiểu của doanh nghiệp lựa chọn trong khung quy định;
- $H_{cb}$ : Hệ số lương cấp bậc công việc bình quân;
- $H_{pc}$ : Hệ số các khoản phụ cấp lương bình quân được tính trong đơn giá tiền lương;
- $V_{vc}$ : Quỹ tiền lương của bộ máy gián tiếp mà số lao động này chưa tính trong định mức lao động tổng hợp.

Các thông số  $L_{db}$ ,  $TL_{mindn}$ ,  $H_{cb}$ ,  $H_{pc}$  và  $V_{vc}$  được xác định như sau:

##### a) Lao động định biên ( $L_{db}$ ).

Lao động định biên được tính trên cơ sở định mức lao động tổng hợp của sản phẩm, dịch vụ quy đổi. Định mức lao động tổng hợp được xây dựng theo quy định và hướng dẫn tại Thông tư số 14/LĐTBXH-TT ngày 10/4/1997 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

##### b) Mức lương tối thiểu của doanh nghiệp để xây dựng đơn giá tiền lương ( $TL_{mindn}$ ).

b.1) Mức lương tối thiểu theo quy định tại khoản 1 Điều 1 Nghị định số 28/CP ngày 28/3/1997 của Chính phủ là mức lương tối thiểu chung được công bố trong từng thời kỳ. Kể từ ngày 01

tháng 1 năm 2001 mức lương tối thiểu chung áp dụng cho các doanh nghiệp nhà nước được thực hiện theo quy định tại khoản 1 Điều 1 Nghị định số 77/2000/NĐ-CP ngày 15/12/2000 của Chính phủ là 210.000 đồng/tháng. Khi Chính phủ điều chỉnh lại mức lương tối thiểu thì áp dụng theo mức quy định mới.

b.2) Hệ số điều chỉnh tăng thêm không quá 1,5 lần so với mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định để tính vào đơn giá tiền lương có nghĩa là, khi xây dựng và áp dụng đơn giá tiền lương, tùy theo các điều kiện cụ thể đạt được theo quy định, Nhà nước cho phép doanh nghiệp được tính hệ số điều chỉnh tăng thêm không quá 1,5 lần mức lương tối thiểu chung. Tại thời điểm kể từ ngày 01 tháng 1 năm 2001 trở đi, phần tăng thêm áp dụng không quá 315.000 đồng/tháng.

b.3) Doanh nghiệp được áp dụng hệ số điều chỉnh tăng thêm trong khung quy định khi bảo đảm thực hiện đủ các điều kiện sau:

- Phải là doanh nghiệp có lợi nhuận. Lợi nhuận năm sau không thấp hơn so với năm trước liền kề đã thực hiện;

- Thực hiện nghĩa vụ nộp ngân sách nhà nước theo đúng luật định; nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người lao động đầy đủ theo đúng quy định;

- Phải bảo đảm tốc độ tăng tiền lương bình quân thấp hơn tốc độ tăng năng suất lao động bình quân được tính theo hướng dẫn tại Thông tư số 06/2001/TT-BLĐTBXH ngày 29/1/2001 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Trường hợp đặc biệt, những doanh nghiệp sản xuất, kinh doanh các loại hàng hóa, dịch vụ trọng yếu mà Nhà nước có quyết định can thiệp hoặc giao nhiệm vụ thực hiện chính sách ổn định thị trường, như về giá, về điều tiết cung, cầu; tăng tỷ lệ khấu hao cao hơn khung quy định so với năm trước liền kề nhằm thu hồi vốn nhanh, đổi mới công nghệ, mở rộng sản xuất, kinh

doanh, nên kế hoạch lợi nhuận thấp hơn lợi nhuận thực hiện năm trước liền kề hoặc bị lỗ thì doanh nghiệp vẫn được phép áp dụng hệ số điều chỉnh tăng thêm tiền lương tối thiểu để xác định đơn giá tiền lương.

b.4) Xác định hệ số điều chỉnh tăng thêm so với mức lương tối thiểu:

Hệ số điều chỉnh tăng thêm được xác định như sau:

$$K_{dc} = K_1 + K_2$$

Trong đó:

- $K_{dc}$ : Hệ số điều chỉnh tăng thêm;
- $K_1$ : Hệ số điều chỉnh theo vùng;
- $K_2$ : Hệ số điều chỉnh theo ngành.

Hệ số điều chỉnh theo vùng ( $K_1$ ):

Căn cứ vào cung cầu lao động, giá thuê nhân công và giá cả sinh hoạt, hệ số điều chỉnh theo vùng ( $K_1$ ) được xác định như sau:

Hệ số điều chỉnh tăng thêm	0,3	0,2	0,1
Địa bàn	Đối với các doanh nghiệp đóng trên địa bàn thành phố Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh	Đối với các doanh nghiệp đóng trên địa bàn thành phố loại II, gồm: Hải Phòng; Nam Định; Vinh; Huế; Đà Nẵng; Quy Nhơn; Nha Trang; Đà Lạt; Biên Hòa; Vũng Tàu; Cần Thơ và thành phố Hạ Long, các khu công nghiệp tập trung	Đối với các doanh nghiệp đóng trên địa bàn các tỉnh còn lại

Doanh nghiệp ở trên địa bàn nào thì áp dụng hệ số điều chỉnh ( $K_1$ ) theo địa bàn đó. Trường hợp, doanh nghiệp có các đơn vị thành viên đóng



trên nhiều địa bàn khác nhau thì tính bình quân gia quyền hệ số điều chỉnh vùng theo số lao động định mức của các đơn vị đóng trên các địa bàn đó.

Hệ số điều chỉnh theo ngành ( $K_2$ ):

Căn cứ vào vai trò, vị trí, ý nghĩa của ngành trong phát triển nền kinh tế và mức độ hấp dẫn của ngành trong thu hút lao động, hệ số điều chỉnh theo ngành ( $K_2$ ) được quy định như sau:

- Nhóm 1 có hệ số 1,2:
  - + Khai thác khoáng sản (hầm lò và lộ thiên);
  - + Luyện kim;
  - + Dầu khí;
  - + Cơ khí chế tạo công cụ, sản xuất phương tiện vận tải, đánh bắt hải sản, máy nông nghiệp;
  - + Xây dựng cơ bản;
  - + Điện;
  - + Sản xuất xi măng;
  - + Hóa chất cơ bản;
  - + Vận tải biển;
  - + Đánh bắt hải sản ngoài biển, vận chuyển thu mua cá trên biển;
  - + Địa chất, đo đạc cơ bản.
- Nhóm 2 có hệ số 1,0:
  - + Trồng rừng, khai thác rừng;
  - + Nông nghiệp, thủy lợi;
  - + Chế biến lâm sản, lâm nghiệp khác;
  - + Thủy sản, đánh bắt cá nước ngọt...;
  - + Chế biến lương thực, thực phẩm;
  - + Cao su;
  - + Sản xuất giấy;
  - + Sản xuất dược phẩm;

- + Cơ khí còn lại;
- + Hóa chất còn lại;
- + Vật liệu xây dựng, sành sứ thủy tinh;
- + Vận tải hàng không, quản lý điều hành bay;
- + Vận tải đường bộ, đường sắt, đường thủy;
- + Dịch vụ hàng không, sân bay;
- + Dịch vụ hàng hải, hoa tiêu, bảo đảm hàng hải, bảo đảm đường sông ...;
- + Nạo vét sông, biển; trục vớt và cứu hộ;
- + Duy tu bảo dưỡng đường bộ, đường sắt;
- + Điện tử - tin học;
- + Bưu chính - viễn thông;
- + Ngân hàng thương mại;
- + Xăng dầu;
- + Dệt, da, may ...;
- + In tiền;
- + Dịch vụ vệ sinh môi trường; cấp thoát nước;
- + Sản xuất khác còn lại;
- Nhóm 3 có hệ số 0,8:
  - + Du lịch;
  - + Bảo hiểm;
  - + Thương mại (gồm: thương nghiệp, xuất nhập khẩu);
  - + Chế tác và kinh doanh vàng bạc, đá quý;
  - + Văn hóa phẩm;
  - + Giao thông, công chính đô thị: vận tải hành khách công cộng, quản lý công viên, cây xanh, vườn thú, chiếu sáng...;
  - + Xổ số kiến thiết;
  - + Dịch vụ khác còn lại.



Căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ chính được quy định, doanh nghiệp xác định hệ số điều chỉnh theo ngành ( $K_2$ ) theo bảng trên và tất cả các đơn vị thành viên đều áp dụng theo hệ số điều chỉnh của doanh nghiệp.

b.5) Xác định mức lương tối thiểu của doanh nghiệp để xây dựng đơn giá tiền lương:

Sau khi có hệ số điều chỉnh tăng thêm tối đa ( $K_{dc} = K_1 + K_2$ ), doanh nghiệp được phép lựa chọn các hệ số điều chỉnh tăng thêm trong khung của mình để tính đơn giá phù hợp với hiệu quả sản xuất, kinh doanh, mà giới hạn dưới là mức lương tối thiểu chung do Chính phủ quy định (tại thời điểm thực hiện từ ngày 01 tháng 1 năm 2001 là 210.000 đồng/tháng) và giới hạn trên được tính như sau:

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

Trong đó:

-  $TL_{min dc}$ : Tiền lương tối thiểu điều chỉnh tối đa doanh nghiệp được phép áp dụng;

-  $TL_{min}$ : Là mức lương tối thiểu chung do Nhà nước quy định cũng là giới hạn dưới của khung lương tối thiểu;

-  $K_{dc}$ : Là hệ số điều chỉnh tăng thêm của doanh nghiệp.

Như vậy khung lương tối thiểu của doanh nghiệp là  $TL_{min}$  đến  $TL_{min dc}$ . Doanh nghiệp có thể chọn bất cứ mức lương tối thiểu nào nằm trên khung này, khi bảo đảm đầy đủ các điều kiện theo quy định tại tiết b.3 điểm 2 nêu trên.

Ví dụ: Tổng công ty B thuộc ngành sản xuất vật liệu xây dựng, có 10 đơn vị trực thuộc, trong đó có 4 đơn vị với số lao động định mức là 2.000 người nằm trên địa bàn có hệ số điều chỉnh theo vùng 0,1; 3 đơn vị với số lao động định mức là 1.500 người nằm trên địa bàn có hệ số điều chỉnh theo vùng 0,2 và 3 đơn vị với số lao động định mức là 800 người nằm trên địa bàn có hệ số điều

chỉnh theo vùng 0,3 thì khung lương tối thiểu của doanh nghiệp được xác định như sau:

+ Hệ số điều chỉnh theo vùng ( $K_1$ ) của doanh nghiệp là:

$$K_1 = \frac{(0,1 \times 2.000) + (0,2 \times 1.500) + (0,3 \times 800)}{2.000 + 1.500 + 800} = 0,17$$

+ Hệ số điều chỉnh theo ngành ( $K_2$ ) của doanh nghiệp là 1,0 thuộc ngành sản xuất vật liệu xây dựng.

+ Hệ số điều chỉnh chung ( $K_{dc} = K_1 + K_2$ ) của doanh nghiệp là:

$$K_{dc} = 0,17 + 1,0 = 1,17$$

+ Giới hạn trên của khung lương tối thiểu của doanh nghiệp là:

$$TL_{min dc} = 210.000 \times (1 + 1,17) = 455.700 \text{ đồng/tháng}$$

+ Khung lương tối thiểu của doanh nghiệp là 210.000 đồng/tháng đến 455.700 đồng/tháng.

Như vậy, Tổng công ty B có thể lựa chọn bất kỳ mức lương tối thiểu nào phù hợp với hiệu quả sản xuất, kinh doanh và khả năng thanh toán để xây dựng đơn giá tiền lương nằm trong khung từ 210.000 đồng/tháng đến 455.700 đồng/tháng khi bảo đảm đầy đủ các điều kiện theo quy định.

b.6) Đối với các doanh nghiệp thực hiện đầy đủ các điều kiện quy định tại tiết b.3 điểm 2 nêu trên, nếu có đủ hai điều kiện quy định dưới đây thì trên cơ sở hệ số điều chỉnh tối đa đã tính theo tiết b.4 điểm 2 nêu trên, doanh nghiệp được bổ sung để hệ số điều chỉnh tăng thêm tiền lương tối thiểu không quá 2 lần so với mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định, tính đơn giá tiền lương:

- Kế hoạch lợi nhuận xây dựng cao hơn từ 5% trở lên so với lợi nhuận thực hiện năm trước liền kề;

- Do yêu cầu công việc thường xuyên phải sử dụng trên 50% lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao trong tổng số lao động đang làm việc theo các loại hợp đồng lao động trong doanh nghiệp, bao gồm:

+ Viên chức quản lý doanh nghiệp;

+ Viên chức chuyên môn, nghiệp vụ có trình độ đại học trở lên được xếp ngạch từ chuyên viên, kỹ sư, kinh tế viên hoặc tương đương trở lên;

+ Công nhân được xếp lương từ bậc 5 trở lên đối với thang lương 6 bậc và thang lương 7 bậc;

+ Công nhân viên trực tiếp sản xuất, kinh doanh được xếp lương theo bảng lương chuyên gia, nghệ nhân; công nhân viên được xếp từ bậc 4 trở lên đối với bảng lương 5 bậc và được xếp bậc lương có hệ số từ 2,45 trở lên đối với các bảng lương còn lại.

Phân hệ số điều chỉnh tăng thêm trên mức hệ số tối đa trong khung quy định tại tiết b.4 điểm 2, không phân biệt theo vùng, ngành và không áp dụng đối với các đơn vị thành viên thuộc doanh nghiệp được giao đơn giá tiền lương và các doanh nghiệp phải xử lý điều kiện lợi nhuận trong trường hợp đặc biệt quy định tại tiết b.3 điểm 2 Mục III nêu trên.

c) Hệ số lương cấp bậc công việc bình quân ( $H_{cb}$ ):

Căn cứ vào tổ chức sản xuất, tổ chức lao động, trình độ công nghệ, tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật, chuyên môn, nghiệp vụ và định mức lao động để xác định hệ số lương cấp bậc công việc bình quân ( $H_{cb}$ ) của tất cả số lao động định mức để xây dựng đơn giá tiền lương.

d) Hệ số các khoản phụ cấp bình quân được tính trong đơn giá tiền lương ( $H_{pc}$ ):

Căn cứ vào các văn bản quy định và hướng dẫn của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, xác định đối tượng và mức phụ cấp được tính đưa vào

đơn giá để xác định các khoản phụ cấp bình quân (tính theo phương pháp bình quân gia quyền).

Hiện nay, các khoản phụ cấp được tính vào đơn giá tiền lương, gồm: phụ cấp khu vực; phụ cấp độc hại, nguy hiểm; phụ cấp trách nhiệm; phụ cấp làm đêm; phụ cấp thu hút; phụ cấp lưu động; phụ cấp chức vụ lãnh đạo và chế độ thưởng an toàn ngành điện.

Làm thêm giờ là chế độ trả lương, không phải là phụ cấp, do đó không đưa vào đơn giá tiền lương.

e) Quỹ tiền lương của viên chức quản lý chưa tính trong định mức lao động tổng hợp ( $V_{vc}$ ):

Quỹ tiền lương ( $V_{vc}$ ) bao gồm quỹ tiền lương của Hội đồng quản trị, của bộ phận giúp việc Hội đồng quản trị, bộ máy Văn phòng Tổng công ty hoặc Công ty, cán bộ chuyên trách Đảng, đoàn thể và một số đối tượng khác (gọi chung là viên chức quản lý), mà tất cả các đối tượng kể trên chưa tính trong định mức lao động tổng hợp, hoặc quỹ tiền lương của các đối tượng này không được trích từ các đơn vị thành viên của doanh nghiệp.

Căn cứ vào số lao động định biên do Hội đồng quản trị (đối với doanh nghiệp có Hội đồng quản trị) hoặc cấp có thẩm quyền theo phân cấp quản lý quy định, hệ số lương cấp bậc, chức vụ được xếp, các khoản phụ cấp được hưởng của viên chức quản lý và mức lương tối thiểu do doanh nghiệp được lựa chọn như hướng dẫn nêu trên, doanh nghiệp tính quỹ tiền lương của các đối tượng này và đưa vào quỹ tiền lương năm kế hoạch để xây dựng đơn giá tiền lương.

Trường hợp số lao động này đã được tính trong định mức lao động tổng hợp hoặc quỹ tiền lương của lao động này trích từ các đơn vị thành viên thì không được cộng quỹ tiền lương năm kế hoạch để xây dựng đơn giá.

Trên cơ sở các thông số hướng dẫn tại tiết a, b, c, d, e điểm 2 nêu trên, doanh nghiệp xác định



quỹ tiền lương năm kế hoạch để xây dựng đơn giá tiền lương theo hướng dẫn tại điểm 4 Mục III dưới đây.

### 3. Phương pháp xây dựng đơn giá tiền lương.

Sau khi xác định được tổng quỹ tiền lương và chỉ tiêu nhiệm vụ năm kế hoạch sản xuất, kinh doanh, đơn giá tiền lương của doanh nghiệp được xây dựng theo 4 phương pháp:

a) Đơn giá tiền lương tính trên đơn vị sản phẩm (hoặc sản phẩm quy đổi):

Phương pháp này tương ứng với chỉ tiêu kế hoạch sản xuất, kinh doanh được chọn là tổng sản phẩm bằng hiện vật (kể cả sản phẩm quy đổi), thường được áp dụng đối với doanh nghiệp sản xuất, kinh doanh loại sản phẩm hoặc một số loại sản phẩm có thể quy đổi được, như: xi măng, vật liệu xây dựng, điện, thép, rượu, bia, xăng dầu, dệt, may, thuốc lá, giấy, vận tải ...

Công thức để xác định đơn giá là:

$$V_{dg} = V_{giờ} \times T_{sp}$$

Trong đó:

-  $V_{dg}$ : Đơn giá tiền lương (đơn vị tính là đồng/đơn vị hiện vật);

-  $V_{giờ}$ : Tiền lương giờ. Trên cơ sở lương cấp bậc công việc bình quân, phụ cấp lương bình quân và mức lương tối thiểu của doanh nghiệp lựa chọn, tiền lương giờ được tính theo quy định tại Nghị định số 197/CP ngày 31/12/1994 của Chính phủ;

-  $T_{sp}$ : Mức lao động của đơn vị sản phẩm hoặc sản phẩm quy đổi (tính bằng số giờ-người).

b) Đơn giá tiền lương tính trên doanh thu:

Phương pháp này tương ứng với chỉ tiêu kế hoạch sản xuất, kinh doanh được chọn là doanh thu (hoặc doanh số) thường được áp dụng đối với doanh nghiệp sản xuất, kinh doanh, dịch vụ tổng hợp.

Công thức để xác định đơn giá là:

$$V_{dg} = \frac{\Sigma V_{kh}}{\Sigma T_{kh}}$$

Trong đó:

-  $V_{dg}$ : Đơn giá tiền lương (đơn vị tính đồng/1.000 đồng);

-  $\Sigma V_{kh}$ : Tổng quỹ tiền lương năm kế hoạch, được tính theo hướng dẫn tại điểm 2 Mục III nói trên;

-  $\Sigma T_{kh}$ : Tổng doanh thu (hoặc doanh số) kế hoạch, tính theo điểm 1 Mục III nói trên;

c) Đơn giá tiền lương tính trên tổng doanh thu trừ (-) tổng chi phí:

Phương pháp này tương ứng với chỉ tiêu kế hoạch sản xuất, kinh doanh được chọn là tổng thu trừ (-) tổng chi không có lương, thường được áp dụng đối với các doanh nghiệp quản lý được tổng thu, tổng chi một cách chặt chẽ trên cơ sở các định mức chi phí.

Công thức để xác định đơn giá là:

$$V_{dg} = \frac{\Sigma V_{kh}}{\Sigma T_{kh} - \Sigma C_{kh} \text{ (không có lương)}}$$

Trong đó:

-  $V_{dg}$ : Đơn giá tiền lương (đơn vị tính đồng/1.000 đồng);

-  $\Sigma V_{kh}$ : Tổng quỹ tiền lương năm kế hoạch, được tính theo hướng dẫn tại điểm 2 Mục III nói trên;

-  $T_{kh}$ : Tổng doanh thu (hoặc doanh số) kế hoạch, tính theo điểm 1 Mục III nói trên;

-  $\Sigma C_{kh}$ : Là tổng chi phí kế hoạch (chưa có tiền lương), tính theo điểm 1 Mục III nói trên.

d) Đơn giá tiền lương tính trên lợi nhuận:

Phương pháp này tương ứng với chỉ tiêu kế hoạch sản xuất, kinh doanh được chọn là lợi nhuận, thường áp dụng đối với doanh nghiệp quản lý được tổng thu, tổng chi và xác định lợi nhuận kế hoạch sát với thực tế thực hiện.

Công thức để xác định đơn giá là:

$$V_{dg} = \frac{\Sigma V_{kh}}{\Sigma P_{kh}}$$

Trong đó:

-  $V_{dg}$ : Đơn giá tiền lương (đơn vị tính đồng/1.000 đồng);

-  $\Sigma V_{kh}$ : Tổng quỹ tiền lương năm kế hoạch, được tính theo hướng dẫn tại điểm 2 Mục III nói trên;

-  $\Sigma P_{kh}$ : Lợi nhuận kế hoạch, tính theo điểm 1 Mục III nói trên.

#### 4. Quy định việc xây dựng đơn giá tiền lương trong doanh nghiệp để trình thẩm định.

Căn cứ vào 4 phương pháp xây dựng đơn giá tiền lương nêu trên và cơ cấu tổ chức, doanh nghiệp tiến hành xây dựng đơn giá tiền lương trình cấp có thẩm quyền thẩm định như sau:

a) Đối với các doanh nghiệp có các đơn vị thành viên hạch toán phụ thuộc thì xây dựng một đơn giá tiền lương tổng hợp.

b) Đối với các doanh nghiệp vừa có các thành viên hạch toán độc lập, vừa có các thành viên hạch toán phụ thuộc mà sản phẩm, dịch vụ đa dạng, phức tạp, không thể quy đổi để xây dựng một đơn giá tiền lương tổng hợp thì có thể xây dựng một số đơn giá tiền lương.

Ví dụ: Tổng công ty có 15 đơn vị thành viên, trong đó có 8 đơn vị hạch toán phụ thuộc, 4 đơn vị hạch toán độc lập có sản phẩm, dịch vụ quy đổi được và 3 đơn vị hạch toán độc lập có sản phẩm, dịch vụ không quy đổi được thì việc tổ chức xây dựng đơn giá tiền lương để trình duyệt như sau:

- 8 đơn vị hạch toán phụ thuộc xây dựng 1 đơn giá tiền lương, trong đó có cả tiền lương bộ máy văn phòng Tổng công ty, Hội đồng quản trị, Đảng, đoàn thể ở Tổng công ty;

- 4 đơn vị hạch toán độc lập có sản phẩm, dịch vụ quy đổi được xây dựng 1 đơn giá tiền lương;

- 3 đơn vị hạch toán độc lập có sản phẩm, dịch vụ không quy đổi được xây dựng 3 đơn giá tiền lương.

Như vậy, Tổng công ty phải xây dựng 5 đơn giá tiền lương để trình cấp có thẩm quyền thẩm định.

c) Đối với các doanh nghiệp vừa có các đơn vị thành viên hạch toán độc lập, vừa có các đơn vị thành viên hạch toán phụ thuộc, nhưng các loại sản phẩm, dịch vụ trong doanh nghiệp có thể quy đổi được thì cũng chỉ xây dựng một đơn giá tiền lương tổng hợp.

#### 5. Giao đơn giá tiền lương ổn định từ 2 đến 3 năm.

Doanh nghiệp bảo đảm các điều kiện sau đây thì đề nghị cấp có thẩm quyền, thẩm định đơn giá tiền lương để thực hiện từ 2 đến 3 năm:

- Khẳng định được khả năng hoạt động sản xuất, kinh doanh ổn định trong 2 đến 3 năm;

- Trong thời hạn từ 2 đến 3 năm, hàng năm bảo đảm thực hiện đầy đủ các điều kiện quy định tại tiết b.3, điểm 2 Mục III nêu trên;

- Mọi phát sinh trong thời hạn được giao đơn giá tiền lương doanh nghiệp chịu trách nhiệm giải quyết theo đúng quy định của Nhà nước.

#### 6. Tổng quỹ tiền lương chung năm kế hoạch.

Tổng quỹ tiền lương chung năm kế hoạch không phải để xây dựng đơn giá tiền lương mà để lập kế hoạch tổng chi về tiền lương của doanh nghiệp, được xác định theo công thức sau:

$$V_c = V_{kh} + V_{pc} + V_{ba} + V_{tg}$$



Trong đó:

-  $V_c$ : Tổng quỹ tiền lương chung năm kế hoạch;

-  $V_{kh}$ : Tổng quỹ tiền lương năm kế hoạch để xây dựng đơn giá tiền lương, được hướng dẫn tính theo điểm 2 Mục III nói trên;

-  $V_{pc}$ : Quỹ các khoản phụ cấp lương kế hoạch và các chế độ khác (nếu có) không được tính trong đơn giá tiền lương theo quy định (ví dụ: phụ cấp thợ lặn; chế độ thưởng an toàn hàng không...); quỹ này tính theo số lao động thuộc đối tượng được hưởng;

-  $V_{bs}$ : Quỹ tiền lương bổ sung theo kế hoạch chỉ áp dụng đối với doanh nghiệp được giao đơn giá tiền lương theo đơn vị sản phẩm. Quỹ tiền lương bổ sung trả cho số lao động theo kế hoạch không tham gia sản xuất nhưng được hưởng lương theo chế độ quy định, mà khi xây dựng định mức lao động không được tính đến, bao gồm: quỹ tiền lương nghỉ phép năm, nghỉ việc riêng, nghỉ lễ, Tết, nghỉ theo chế độ lao động nữ,... theo quy định của Bộ Luật Lao động;

-  $V_{tg}$ : Quỹ tiền lương làm thêm giờ được tính theo kế hoạch, không vượt quá số giờ làm thêm quy định của Bộ Luật Lao động. Quỹ tiền lương làm thêm giờ chỉ áp dụng đối với nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh phát sinh ngoài kế hoạch mà doanh nghiệp đã báo cáo để xây dựng và thẩm định đơn giá tiền lương.

#### IV. QUẢN LÝ TIỀN LƯƠNG VÀ THU NHẬP

##### A. TRÁCH NHIỆM CỦA CÁC CƠ QUAN QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC

##### 1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

a) Trước tháng 4 hằng năm, thẩm định kế hoạch lợi nhuận và đơn giá tiền lương đối với các

doanh nghiệp xếp hạng đặc biệt sau khi trao đổi ý kiến với Cục Tài chính doanh nghiệp và một số đơn vị liên quan của Bộ Tài chính;

b) Hằng năm, tổng hợp tình hình giao đơn giá tiền lương của tất cả các doanh nghiệp nhà nước từ Trung ương đến địa phương;

c) Hằng năm, tổng hợp tình hình lao động, tiền lương, thu nhập và năng suất lao động thực hiện của các doanh nghiệp nhà nước từ Trung ương đến địa phương;

d) Phối hợp với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam thanh tra, kiểm tra việc xây dựng, thực hiện đơn giá tiền lương và quản lý tiền lương, thu nhập của các doanh nghiệp thuộc Bộ quản lý ngành, lĩnh vực, các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

##### 2. Đối với các Bộ quản lý ngành, lĩnh vực.

a) Trước tháng 4 hằng năm, thẩm định kế hoạch lợi nhuận, kế hoạch lao động và đơn giá tiền lương đối với các doanh nghiệp thuộc quyền quản lý;

b) Phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, thẩm định kế hoạch lợi nhuận và đơn giá tiền lương đối với các Tổng công ty thành lập theo Quyết định số 90/TTg ngày 07/3/1994 của Thủ tướng Chính phủ được xếp doanh nghiệp hạng đặc biệt;

c) Tăng cường, củng cố bộ phận chuyên trách làm công tác lao động - tiền lương ở cấp Bộ quản lý ngành, lĩnh vực; hướng dẫn các doanh nghiệp thuộc quyền quản lý thành lập, củng cố và tăng cường chất lượng, số lượng cán bộ, viên chức bộ phận chuyên trách làm công tác lao động, tiền lương theo hướng dẫn tại Công văn số 980/LĐTBXH-TL ngày 24/3/1999 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

d) Phối hợp với công đoàn ngành, nghề kiểm tra việc xây dựng, thực hiện đơn giá tiền lương và



quản lý lao động, tiền lương, thu nhập của các doanh nghiệp thuộc quyền quản lý.

e) Chậm nhất vào tháng 5 hằng năm, báo cáo về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tình hình giao đơn giá tiền lương năm kế hoạch cho các doanh nghiệp thuộc quyền quản lý và tình hình thực hiện năm trước về lao động, tiền lương, thu nhập của các doanh nghiệp.

**3. Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chỉ đạo để Sở Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với các Sở quản lý ngành, lĩnh vực:**

a) Trước tháng 4 hằng năm, thẩm định kế hoạch lợi nhuận, kế hoạch lao động và đơn giá tiền lương đối với các doanh nghiệp nhà nước thuộc quyền quản lý sau khi trao đổi ý kiến với cơ quan tài chính địa phương;

b) Phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thẩm định kế hoạch lợi nhuận và đơn giá tiền lương đối với các Tổng công ty thành lập theo Quyết định 90/TTg ngày 07/3/1994 của Thủ tướng Chính phủ được xếp hạng đặc biệt (nếu có);

c) Tăng cường, củng cố bộ phận chuyên trách làm công tác lao động - tiền lương ở cấp Sở quản lý ngành, lĩnh vực; hướng dẫn các doanh nghiệp thuộc quyền quản lý thành lập, củng cố và tăng cường chất lượng, số lượng cán bộ, viên chức bộ phận chuyên trách làm công tác lao động, tiền lương theo hướng dẫn tại Công văn số 980/LĐTBXH-TL ngày 24/3/1999 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

d) Phối hợp với Liên đoàn Lao động cấp tỉnh thanh tra, kiểm tra việc xây dựng, thực hiện đơn giá tiền lương và quản lý lao động, tiền lương, thu nhập của các doanh nghiệp trực thuộc địa phương;

e) Chậm nhất vào tháng 5 hằng năm, báo cáo về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tình hình giao đơn giá tiền lương năm kế hoạch cho

các doanh nghiệp thuộc quyền quản lý và tình hình thực hiện năm trước về lao động, tiền lương, thu nhập của các doanh nghiệp.

## **B. TRÁCH NHIỆM CỦA CÁC DOANH NGHIỆP**

### **1. Về tổ chức công tác lao động - tiền lương:**

Để thực hiện đầy đủ nhiệm vụ, yêu cầu của công tác quản lý theo Bộ Luật Lao động và Luật Doanh nghiệp nhà nước; thực hiện việc xây dựng định mức lao động, chấn chỉnh công tác quản lý lao động, xây dựng đơn giá tiền lương và phân phối tiền lương gắn với năng suất, chất lượng, hiệu quả kinh doanh của đơn vị và cá nhân người lao động, các doanh nghiệp phải thành lập, củng cố và tăng cường chất lượng, số lượng cán bộ, viên chức bộ phận chuyên trách làm công tác lao động, tiền lương trong các doanh nghiệp thành viên theo hướng dẫn tại Công văn số 980/LĐTBXH-TL ngày 24/3/1999 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, bố trí và bồi dưỡng viên chức có đủ trình độ nghiệp vụ, chuyên môn thực hiện công việc theo yêu cầu.

### **2. Về chấn chỉnh công tác quản lý lao động:**

Hằng năm, căn cứ yêu cầu, nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh, Giám đốc (Tổng Giám đốc) doanh nghiệp có trách nhiệm:

- Lập kế hoạch sử dụng lao động báo cáo Chủ tịch Hội đồng quản trị (đối với Tổng công ty có Hội đồng quản trị) hoặc cấp có thẩm quyền theo phân cấp quản lý xem xét trước khi thực hiện, trong đó đặc biệt coi trọng việc tinh giản lao động gián tiếp;

- Tuyển dụng và sử dụng lao động trong phạm vi kế hoạch lao động đã được thẩm định;

- Thẩm định, phân bổ, giao kế hoạch lao động cho các đơn vị thành viên;



- Chủ tịch Hội đồng quản trị, Giám đốc (Tổng Giám đốc) doanh nghiệp phải chịu trách nhiệm xác định số lao động không có việc làm và lao động không đủ việc làm, có phương án bố trí, sắp xếp và giải quyết dứt điểm từng năm phù hợp khả năng tài chính của doanh nghiệp; giải quyết mọi chế độ theo quy định của Nhà nước đối với người lao động dôi dư do tuyển dụng vượt quá nhu cầu sản xuất, kinh doanh bằng các nguồn kinh phí của doanh nghiệp. Không hạch toán các khoản chi này vào giá thành hoặc phí lưu thông.

### 3. Về xây dựng đơn giá tiền lương:

#### a) Đối với doanh nghiệp nhà nước nói chung:

Giám đốc doanh nghiệp có trách nhiệm tổ chức, chỉ đạo xây dựng và đăng ký định mức lao động theo quy định; xây dựng kế hoạch lợi nhuận, đơn giá tiền lương, báo cáo Hội đồng quản trị (nếu có) hoặc trình cấp có thẩm quyền theo phân cấp quản lý để thẩm định.

#### b) Đối với doanh nghiệp được xếp hạng đặc biệt:

Tổng giám đốc có trách nhiệm tổ chức, chỉ đạo xây dựng và đăng ký định mức lao động theo hướng dẫn tại Thông tư số 14/LĐTBXH-TT ngày 10/4/1997 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội; xây dựng kế hoạch lợi nhuận, đơn giá tiền lương báo cáo Hội đồng quản trị hoặc Bộ quản lý ngành, lĩnh vực (nếu là Tổng công ty 90/TTg được xếp hạng đặc biệt) xem xét, có công văn gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đề nghị thẩm định kế hoạch lợi nhuận và đơn giá tiền lương.

Các doanh nghiệp phải tiến hành xây dựng đơn giá tiền lương để trình cấp có thẩm quyền theo phân cấp quản lý thẩm định và giao đơn giá tiền lương trước tháng 4 năm kế hoạch.

### 4. Thủ tục hành chính để nghị thẩm định đơn giá tiền lương:

Theo phân cấp và tổ chức quản lý, sau khi xây dựng đơn giá tiền lương, doanh nghiệp có công

văn gửi cấp có thẩm quyền theo phân cấp quản lý thẩm định và giao đơn giá tiền lương theo quy định tại điểm 2 nói trên.

Công văn phải gửi kèm các biểu sau:

#### - Biểu giải trình xây dựng đơn giá tiền lương;

- Đối với doanh nghiệp có nhiều đơn vị thành viên và có nhiều đơn giá tiền lương thì lập biểu tổng hợp đơn giá tiền lương.

Đơn giá tiền lương sau khi được cấp có thẩm quyền theo phân cấp quản lý thẩm định hoặc quyết định, doanh nghiệp phải gửi cho cơ quan thuế trực tiếp quản lý để làm căn cứ quyết toán quỹ tiền lương và xác định thu nhập chịu thuế.

### 5. Báo cáo tình hình thực hiện lao động, tiền lương và thu nhập.

Chậm nhất là tháng 4 năm kế hoạch, doanh nghiệp phải báo cáo cho cấp có thẩm quyền theo phân cấp quản lý tình hình thực hiện lao động, tiền lương và thu nhập của năm trước liền kề.

## C. XÁC ĐỊNH QUỸ TIỀN LƯƠNG THỰC HIỆN THEO KẾT QUẢ SẢN XUẤT, KINH DOANH

### 1. Điều kiện để xác định quỹ tiền lương thực hiện:

a) Các chỉ tiêu tổng sản phẩm hàng hóa (kể cả sản phẩm quy đổi), tổng doanh thu, chi phí, lợi nhuận thực hiện được xác định theo Quy chế Tài chính và hạch toán kinh doanh đối với doanh nghiệp nhà nước ban hành kèm theo Nghị định số 59/CP ngày 03/10/1996 và Nghị định số 27/1999/NĐ-CP ngày 20/4/1999 của Chính phủ. Trong các chỉ tiêu nêu trên, nếu có yếu tố tăng hoặc giảm do nguyên nhân khách quan, không tính đến khi xây dựng đơn giá tiền lương thì phải loại trừ khi xác định quỹ tiền lương thực hiện.



b) Trước khi xác định quỹ tiền lương thực hiện, doanh nghiệp phải đánh giá và xác định các khoản nộp ngân sách nhà nước, nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, lợi nhuận thực hiện và so sánh với lợi nhuận kế hoạch được xác định gắn với đơn giá tiền lương. Nếu lợi nhuận thực hiện thấp hơn lợi nhuận kế hoạch được xác định gắn với đơn giá tiền lương quy định tại tiết b.3, điểm 2 Mục III của Thông tư này thì doanh nghiệp phải trừ lùi quỹ tiền lương thực hiện theo quy định tại Thông tư số 18/1998/TTLT-BLĐTBXH-BTC ngày 31/12/1998 và Thông tư số 19/1999/TTLT-BLĐTBXH-BTC ngày 14/8/1999 của liên tịch Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội - Tài chính.

c) Trích một phần lợi nhuận tăng thêm để bổ sung vào quỹ tiền lương.

Doanh nghiệp khi quyết toán quỹ tiền lương thực hiện, nếu bảo đảm đủ các điều kiện quy định tại tiết b.3, điểm 2 Mục III của Thông tư này mà lợi nhuận thực hiện cao hơn lợi nhuận kế hoạch được xác định gắn với đơn giá tiền lương thì doanh nghiệp được trích tối đa 60% phần lợi nhuận tăng thêm sau khi đã nộp thuế thu nhập doanh nghiệp để nộp thuế thu nhập bổ sung (nếu có), bù lỗ của năm trước đối với các khoản lỗ không được trừ vào lợi nhuận trước thuế, nộp tiền thu về sử dụng vốn ngân sách nhà nước, trích lập quỹ dự phòng nghiệp vụ (nếu có), phần còn lại bổ sung vào quỹ tiền lương, tối đa không quá 3 tháng lương bình quân thực tế thực hiện của doanh nghiệp để phân phối trực tiếp cho người lao động theo quy chế trả lương của doanh nghiệp và dự phòng quỹ tiền lương cho năm sau.

Việc xác định lợi nhuận thực hiện của doanh nghiệp theo quy định hiện hành của Nhà nước.

## 2. Xác định quỹ tiền lương thực hiện:

a) Căn cứ vào đơn giá tiền lương do cơ quan có thẩm quyền theo phân cấp quản lý thẩm định và kết quả sản xuất, kinh doanh, quỹ tiền lương thực hiện của doanh nghiệp được xác định như sau:

$$V_{th} = (V_{dg} \times C_{sxkd}) + V_{pc} + V_{bs} + V_{tg}$$

Trong đó:

- $V_{th}$ : Quỹ tiền lương thực hiện;
- $V_{dg}$ : Đơn giá tiền lương do cấp có thẩm quyền theo phân cấp quản lý giao;
- $C_{sxkd}$ : Chỉ tiêu sản xuất kinh doanh theo tổng sản phẩm hàng hóa thực hiện, hoặc doanh thu (doanh số) thực hiện, hoặc tổng thu thực hiện trừ (-) tổng chi thực hiện (không có tiền lương), hoặc lợi nhuận thực hiện với chỉ tiêu đơn giá tiền lương được giao;
- $V_{pc}$ : Quỹ các khoản phụ cấp lương và các chế độ khác (nếu có) không được tính trong đơn giá theo quy định (ví dụ: phụ cấp thợ lặn; chế độ thưởng an toàn hàng không...), tính theo số lao động thực tế được hưởng của từng chế độ;
- $V_{bs}$ : Quỹ tiền lương bổ sung, chỉ áp dụng đối với doanh nghiệp được giao đơn giá tiền lương theo đơn vị sản phẩm. Quỹ tiền lương bổ sung trả cho thời gian thực tế không tham gia sản xuất được hưởng lương theo chế độ quy định của số lao động trong doanh nghiệp, mà khi xây dựng định mức lao động không tính đến, bao gồm: quỹ tiền lương nghỉ phép năm, nghỉ việc riêng, nghỉ lễ, Tết, nghỉ theo chế độ lao động nữ, hội họp, học tập... theo quy định của Bộ Luật Lao động;
- $V_{tg}$ : Quỹ tiền lương làm thêm giờ được tính theo khối lượng và số giờ thực tế làm thêm nhưng không vượt quá quy định của Bộ Luật lao động.

b) Các doanh nghiệp chưa xây dựng định mức lao động và chưa có đơn giá tiền lương được cấp có thẩm quyền theo phân cấp quản lý thẩm định hoặc bị lỗ thì quỹ tiền lương thực hiện được xác định theo số lao động thực tế bình quân sử dụng nhân hệ số mức lương bình quân của doanh nghiệp do cấp có thẩm quyền theo phân cấp quản lý quyết định và với mức lương tối thiểu chung do Chính phủ quy định. Tại thời điểm thực hiện từ ngày 01 tháng 1 năm 2001 là 210.000 đồng/tháng.



c) Sau khi quyết toán tài chính, nếu quỹ lương thực hiện theo đơn giá được giao cao hơn quỹ tiền lương kế hoạch theo đơn giá được giao thì phần chênh lệch được trích lập quỹ dự phòng cho năm sau nhằm ổn định thu nhập của người lao động trong trường hợp sản xuất, kinh doanh giảm do nguyên nhân bất khả kháng. Mức quỹ dự phòng do Giám đốc thỏa thuận với Ban Chấp hành công đoàn cùng cấp quyết định và không được sử dụng vào mục đích khác.

Tổng quỹ tiền lương dự phòng hằng năm từ quỹ tiền lương thực hiện cao hơn quỹ tiền lương kế hoạch theo đơn giá được xác định của doanh nghiệp và phân trích từ lợi nhuận tăng thêm quy định tại tiết c điểm 1 nói trên không vượt quá 15% tổng quỹ lương thực hiện của năm trước liền kề.

#### **D. GIAO ĐƠN GIÁ TIỀN LƯƠNG VÀ QUY CHẾ PHÂN PHỐI, TRẢ LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP**

##### **1. Giao đơn giá tiền lương trong doanh nghiệp:**

Căn cứ vào kế hoạch lợi nhuận và đơn giá tiền lương do cơ quan có thẩm quyền phê duyệt, trên cơ sở cơ cấu tổ chức, chức năng, nhiệm vụ hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, sau khi trao đổi ý kiến với Ban Chấp hành Công đoàn cùng cấp, Chủ tịch Hội đồng quản trị hoặc Giám đốc doanh nghiệp (đối với doanh nghiệp không có Hội đồng quản trị), xem xét và giao đơn giá tiền lương gắn với kế hoạch lợi nhuận làm cơ sở cho việc quyết toán quỹ tiền lương theo quy định của Nhà nước cho các đơn vị thành viên (hạch toán độc lập hoặc phụ thuộc).

Việc giao đơn giá tiền lương cần chú ý nội dung sau:

- Đơn giá tiền lương được giao phải gắn với chỉ

tiêu kế hoạch sản xuất, kinh doanh có hiệu quả nhất;

- Hệ số điều chỉnh tăng thêm để tính đơn giá tiền lương cho từng đơn vị thành viên có thể khác nhau tùy vào hiệu quả sản xuất, kinh doanh nhưng không vượt quá hệ số điều chỉnh tăng thêm tối đa là 1,5 lần hoặc 2 lần so với mức lương tối thiểu theo quy định tại Mục III Thông tư này;

- Được trích lập quỹ lương dự phòng tối đa là 7% tổng quỹ tiền lương kế hoạch (ΣVkh) để xây dựng đơn giá tiền lương được giao nhằm điều chỉnh và khuyến khích các đơn vị thành viên hoàn thành kế hoạch sản xuất, kinh doanh của cả doanh nghiệp. Quỹ dự phòng này phải được phân bổ hết trước khi quyết toán tài chính năm;

- Việc giao đơn giá và quỹ tiền lương kế hoạch cho các đơn vị thành viên khi tổng hợp lại không vượt quá đơn giá và quỹ tiền lương kế hoạch do cấp có thẩm quyền phê duyệt.

##### **2. Quy chế phân phối và trả lương cho các đơn vị thành viên:**

a) Căn cứ vào đơn giá tiền lương được giao, các đơn vị thành viên có toàn quyền phân phối quỹ tiền lương và trả lương gắn với năng suất, chất lượng và hiệu quả sản xuất, kinh doanh cho từng đơn vị, bộ phận và cá nhân người lao động thuộc quyền quản lý trên cơ sở quy chế phân phối, trả lương do doanh nghiệp xây dựng theo hướng dẫn tại Công văn số 4320/LĐTBXH-TL ngày 29/12/1998 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Bản quy chế phân phối, trả lương do các đơn vị thành viên xây dựng phải được tổ chức Công đoàn cùng cấp thỏa thuận trước khi ban hành và phổ biến đến từng người lao động. Sau đó đăng ký với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội địa phương (nếu doanh nghiệp thuộc địa phương quản lý) hoặc với cấp có thẩm quyền theo phân cấp quản lý thẩm định đơn giá tiền lương (nếu doanh nghiệp thuộc Trung ương quản lý).



b) Việc quy định trả lương cho từng bộ phận, cá nhân người lao động theo quy chế chủ yếu phụ thuộc vào năng suất, chất lượng, hiệu quả công tác, giá trị cống hiến của từng bộ phận, cá nhân người lao động, không phân phối bình quân. Đối với lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, giỏi, giữ vai trò và đóng góp quan trọng cho việc hoàn thành nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh của đơn vị thì mức tiền lương và thu nhập phải được trả thỏa đáng. Đối với lao động làm công việc chuyên môn, nghiệp vụ, phục vụ giản đơn, phổ biến thì mức lương được trả cân cân đối với mức lương của lao động cùng loại trên địa bàn, không tạo ra sự chênh lệch thu nhập quá bất hợp lý, gây mất công bằng xã hội. Chênh lệch về tiền lương và thu nhập giữa lao động phục vụ, giản đơn với lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, giỏi trong nội bộ đơn vị do đơn vị xem xét quy định cho phù hợp, bảo đảm chống phân phối bình quân.

## V. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Căn cứ nội dung hướng dẫn tại Thông tư này, các Bộ quản lý ngành, lĩnh vực, các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, các Sở Lao động - Thương binh và Xã hội chỉ đạo các doanh nghiệp chấn chỉnh công tác quản lý lao động, tiền lương và thu nhập, xây dựng và đăng ký định mức lao động, xây dựng đơn giá tiền lương trình cấp có thẩm quyền theo phân cấp quản lý thẩm định đúng nội dung và thời hạn.

Đối với các doanh nghiệp cổ phần hóa, nếu có nguyện vọng thì được áp dụng Thông tư này sau khi được Hội đồng quản trị nhất trí.

2. Thông tư này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 1 năm 2001, thay thế Thông tư số 13/LĐTBXH-TT ngày 10/4/1997 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn phương pháp xây dựng đơn giá tiền lương và quản lý tiền lương, thu nhập trong doanh nghiệp nhà nước.

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 doanh nghiệp 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

## **THÔNG TƯ số 06/2001/TT-BLĐTBXH ngày 29/1/2001 hướng dẫn tính tốc độ tăng năng suất lao động bình quân và tốc độ tăng tiền lương bình quân trong các doanh nghiệp nhà nước.**

Thực hiện Nghị định số 03/2001/NĐ-CP ngày 11/1/2001 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 28/CP ngày 28/3/1997 của Chính phủ về đổi mới quản lý tiền lương, thu nhập trong các doanh nghiệp nhà nước; sau khi trao đổi ý kiến với Bộ Tài chính và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn tính tốc độ tăng năng suất lao động bình quân và tốc độ tăng tiền lương bình quân để xác định đơn giá tiền lương trong các doanh nghiệp nhà nước như sau:

### I. ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG

Là các doanh nghiệp, tổ chức, đơn vị của Nhà nước được cấp có thẩm quyền theo phân cấp quản lý thẩm định và giao đơn giá tiền lương, bao gồm:

- Doanh nghiệp nhà nước hoạt động sản xuất, kinh doanh theo Luật Doanh nghiệp nhà nước;