CHÍNH PHỦ	CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
	Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Số: 53/2016/NĐ-CP	*Hà Nội, ngày 13 tháng 6 năm 2016*

VĂN PHÒNG UBND TỈNH TÂY NINH
Số: 1968
ĐẾN Ngày: 17-6-16
Chuyển: ...

NGHỊ ĐỊNH

Quy định về lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với công ty có cổ phần, vốn góp chi phối của Nhà nước

Căn cứ Luật tổ chức Chính phủ ngày 19 tháng 6 năm 2015;

Căn cứ Bộ luật lao động ngày 18 tháng 6 năm 2012;

Căn cứ Luật doanh nghiệp ngày 26 tháng 11 năm 2014;

Căn cứ Luật quản lý, sử dụng vốn Nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp ngày 26 tháng 11 năm 2014;

Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

Chính phủ ban hành Nghị định quy định về lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với công ty có cổ phần, vốn góp chi phối của Nhà nước.

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Nghị định này quy định một số nội dung về lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng để người đại diện phần vốn nhà nước tham gia, biểu quyết tại cuộc họp của Hội đồng quản trị, Đại hội cổ đông đối với công ty cổ phần do Nhà nước nắm giữ trên 50% vốn điều lệ, cuộc họp của Hội đồng thành viên đối với công ty trách nhiệm hữu hạn từ hai thành viên trở lên có vốn góp của Nhà nước chiếm trên 50% vốn điều lệ (sau đây gọi chung là công ty).

Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Người được cơ quan đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước ủy quyền bằng văn bản để thực hiện quyền, trách nhiệm của đại diện chủ sở hữu nhà nước đối với phần vốn nhà nước đầu tư tại công ty (sau đây gọi là người đại diện vốn nhà nước).

2. Bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương hoặc tổ chức được thành lập theo quy định của pháp luật được Chính phủ giao thực hiện quyền, trách nhiệm của đại diện chủ sở hữu đối với phần vốn nhà nước đầu tư tại công ty (sau đây gọi chung là cơ quan đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước).

3. Cơ quan, tổ chức và cá nhân khác có liên quan đến việc thực hiện các quy định tại Nghị định này.

Điều 3. Nguyên tắc quản lý lao động, tiền lương, thù lao và tiền thưởng

1. Chính sách lao động, tiền lương đối với công ty do công ty quyết định trên cơ sở quy định của pháp luật và Điều lệ công ty.

2. Tiền lương, tiền thưởng của người lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng của thành viên Hội đồng thành viên hoặc thành viên Hội đồng quản trị, Tổng Giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng Giám đốc, Phó Giám đốc, Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên và Kế toán trưởng (sau đây gọi chung là người quản lý công ty) gắn với năng suất lao động và hiệu quả sản xuất, kinh doanh của công ty.

3. Việc quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với công ty thông qua cơ quan đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước và người đại diện phần vốn nhà nước theo quy định của pháp luật.

Điều 4. Về lao động

1. Công ty phải xây dựng kế hoạch lao động hằng năm làm cơ sở để tuyển dụng, sử dụng lao động.

2. Kế hoạch lao động được xây dựng dựa trên kế hoạch sản xuất, kinh doanh, định mức lao động tiên tiến, tổ chức bộ máy và cơ cấu lao động gián tiếp tinh gọn, hợp lý.

3. Kế hoạch lao động hằng năm do Hội đồng quản trị hoặc Hội đồng thành viên phê duyệt trước khi thực hiện; việc tuyển dụng, bố trí, sử dụng lao động thực hiện công khai, minh bạch, theo quy định của pháp luật và quy chế tuyển dụng, sử dụng lao động, Điều lệ của công ty.

4. Đối với trường hợp tuyển dụng lao động vượt quá nhu cầu sử dụng, dẫn đến dư thừa phải chấm dứt hợp đồng lao động, làm tăng chi phí của công ty thì người tuyển dụng lao động phải chịu trách nhiệm trước Hội đồng quản trị hoặc Hội đồng thành viên của công ty.

Điều 5. Về tiền lương của người lao động

1. Quỹ tiền lương kế hoạch của người lao động được xác định dựa trên số lao động kế hoạch và mức tiền lương bình quân kế hoạch theo khoản 2 Điều này.

2. Mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định căn cứ vào mức tiền lương trong hợp đồng lao động, mức tiền lương bình quân thực hiện theo kết quả sản xuất, kinh doanh của năm trước liền kề và gắn với chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh kế hoạch của công ty như sau:

a) Đối với công ty có lợi nhuận thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định trên cơ sở mức tiền lương bình quân thực hiện theo kết quả sản xuất, kinh doanh của năm trước liền kề gắn với mức tăng/giảm năng suất lao động kế hoạch so với thực hiện năm trước liền kề, đảm bảo mức tăng tiền lương bình quân phải thấp hơn mức tăng năng suất lao động bình quân.

b) Đối với công ty không có lợi nhuận hoặc lỗ (trừ các trường hợp khách quan quy định tại Điều 7 Nghị định này) thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định bằng mức tiền lương bình quân trong hợp đồng lao động và tiền lương của ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương, tiền lương trả thêm khi làm việc vào ban đêm, khi làm thêm giờ theo quy định của Bộ luật lao động.

3. Căn cứ quỹ tiền lương kế hoạch, tùy theo điều kiện thực tế, công ty xác định đơn giá tiền lương để điều hành hoạt động sản xuất, kinh doanh và tạm ứng tiền lương cho người lao động.

4. Quỹ tiền lương thực hiện được xác định trên cơ sở quỹ tiền lương kế hoạch và mức độ thực hiện các chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh.

5. Công ty xây dựng quy chế trả lương và phân phối tiền lương cho người lao động gắn với mức độ đóng góp, hiệu quả thực hiện công việc của người lao động.

Điều 6. Về tiền lương, thù lao của người quản lý công ty

1. Quỹ tiền lương kế hoạch của người quản lý công ty chuyên trách được xác định dựa trên số lượng người quản lý công ty chuyên trách và mức tiền lương bình quân kế hoạch theo khoản 2 và khoản 3 Điều này.

2. Mức tiền lương bình quân kế hoạch đối với người quản lý công ty chuyên trách là người đại diện phần vốn nhà nước được xác định trên cơ sở mức tiền lương bình quân thực hiện năm trước liền kề gắn với việc bảo toàn và phát triển vốn của doanh nghiệp, bảo đảm tiền lương và thu nhập của người lao động, thực hiện đầy đủ nghĩa vụ, trách nhiệm đối với người lao động và nhà nước theo quy định của pháp luật, các chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh kế hoạch và bảo đảm tối đa không quá 36 triệu đồng/tháng (gọi là mức lương cơ bản, khi Chính phủ điều chỉnh mức lương cơ bản thì thực hiện theo quy định mới của Chính phủ) đối với công ty có lợi nhuận kế

hoạch dưới 50 tỷ đồng. Trường hợp công ty có lợi nhuận kế hoạch từ 50 tỷ đồng trở lên thì áp dụng hệ số điều chỉnh tăng thêm tiền lương so với mức lương cơ bản như sau:

a) Hệ số điều chỉnh tăng thêm tối đa bằng 0,5 đối với công ty có lợi nhuận từ 50 tỷ đến dưới 100 tỷ đồng.

b) Hệ số điều chỉnh tăng thêm tối đa bằng 1,0 đối với công ty thuộc lĩnh vực ngân hàng, tài chính, viễn thông có lợi nhuận từ 100 tỷ đến dưới 500 tỷ đồng, công ty thuộc lĩnh vực khai thác và chế biến dầu khí, khoáng sản, điện, thương mại, dịch vụ có lợi nhuận từ 100 tỷ đến dưới 300 tỷ đồng, công ty thuộc lĩnh vực còn lại có lợi nhuận từ 100 tỷ đến dưới 200 tỷ đồng.

c) Hệ số điều chỉnh tăng thêm tối đa bằng 1,5 đối với công ty thuộc lĩnh vực ngân hàng, tài chính, viễn thông có lợi nhuận từ 500 tỷ đến dưới 1.000 tỷ đồng, công ty thuộc 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, công ty thuộc lĩnh vực còn lại có lợi nhuận từ 200 tỷ đến dưới 500 tỷ đồng.

d) Hệ số điều chỉnh tăng thêm tối đa bằng 2,0 đối với công ty thuộc lĩnh vực ngân hàng, tài chính, viễn thông có lợi nhuận từ 1.000 tỷ đến dưới 1.500 tỷ đồng, công ty thuộc lĩnh vực, khai thác và chế biến dầu khí, khoáng sản, điện, thương mại, dịch vụ có lợi nhuận từ 700 tỷ đến dưới 1.000 tỷ đồng, công ty thuộc lĩnh vực còn lại có lợi nhuận từ 500 tỷ đến dưới 700 tỷ đồng.

đ) Hệ số điều chỉnh tăng thêm tối đa bằng 2,5 đối với công ty thuộc lĩnh vực ngân hàng, tài chính, viễn thông có lợi nhuận từ 1.500 tỷ đồng trở lên, công ty thuộc lĩnh vực khai thác và chế biến dầu khí, khoáng sản, điện, thương mại, dịch vụ có lợi nhuận từ 1.000 tỷ đồng trở lên, công ty thuộc lĩnh vực còn lại có lợi nhuận từ 700 tỷ đồng trở lên.

Đối với trường hợp công ty có quy mô, lợi nhuận lớn hơn nhiều so với giới hạn quy định nêu trên hoặc do tính chất hoạt động trong một số lĩnh vực đặc thù cần phải khuyến khích lao động quản lý thì được xem xét, áp dụng cao hơn tối đa không quá 10% so với hệ số tăng thêm tiền lương quy định tại khoản 2 Điều này.

3. Mức tiền lương bình quân kế hoạch đối với người quản lý công ty chuyên trách không phải là người đại diện phần vốn nhà nước được xác định trên cơ sở vị trí công việc, bảo đảm cân đối hợp lý với tiền lương của các chức danh tương tự trên thị trường và tiền lương của người đại diện phần vốn nhà nước tại công ty.

4. Quỹ tiền lương thực hiện của người quản lý công ty chuyên trách được căn cứ vào quỹ tiền lương kế hoạch, các chỉ tiêu quy định tại khoản 2, khoản 3 Điều này và mức độ hoàn thành lợi nhuận kế hoạch, trong đó nếu lợi nhuận thực

hiện vượt lợi nhuận kế hoạch thì cứ vượt 1% lợi nhuận, người quản lý công ty chuyên trách được tính thêm 2% tiền lương, nhưng tối đa không quá 20% mức tiền lương bình quân kế hoạch.

5. Quỹ thù lao của người quản lý công ty không chuyên trách được xác định trên cơ sở số lượng người quản lý công ty không chuyên trách, thời gian thực tế làm việc và mức thù lao tối đa bằng 20% mức tiền lương của người quản lý công ty chuyên trách.

6. Căn cứ vào quỹ tiền lương, thù lao thực hiện, công ty trả lương, thù lao cho người quản lý công ty theo quy chế trả lương, thù lao của công ty.

Điều 7. Yếu tố khách quan khi xác định tiền lương, thù lao

Công ty loại trừ các yếu tố khách quan ảnh hưởng đến năng suất lao động và lợi nhuận khi xác định quỹ tiền lương của người lao động và người quản lý công ty, bao gồm:

1. 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 di 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.

2. Công ty đầu tư mở rộng sản xuất, kinh doanh theo kế hoạch, tăng khấu hao để thu hồi vốn nhanh được cấp có thẩm quyền phê duyệt, thực hiện chương trình an sinh xã hội theo quy định của Chính phủ.

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

Điều 8. Về tiền thưởng, phúc lợi

Căn cứ vào lợi nhuận hằng năm sau khi hoàn thành nghĩa vụ với Nhà nước, các thành viên góp vốn theo quy định của Nhà nước và Điều lệ công ty, công ty xác định tiền thưởng, phúc lợi của người lao động và người quản lý công ty như sau:

1. Quỹ khen thưởng, phúc lợi của người lao động tối đa không quá 3 tháng tiền lương bình quân thực hiện, nếu lợi nhuận thực hiện bằng lợi nhuận kế hoạch. Trường hợp lợi nhuận thực hiện vượt lợi nhuận kế hoạch thì được trích thêm quỹ khen thưởng, phúc lợi bằng 20% lợi nhuận thực hiện vượt lợi nhuận kế hoạch, nhưng tối đa không quá 3 tháng tiền lương bình quân thực hiện.

2. Quỹ thưởng của người quản lý công ty tối đa không quá 1,5 tháng tiền lương bình quân thực hiện, nếu lợi nhuận thực hiện bằng hoặc cao hơn lợi nhuận kế hoạch. Trường hợp lợi nhuận thực hiện thấp hơn lợi nhuận kế hoạch thì tiền thưởng tối đa không quá 01 tháng tiền lương bình quân thực hiện.

3. Căn cứ quỹ khen thưởng, phúc lợi tại khoản 1 Điều này, công ty quyết định việc phân bổ quỹ khen thưởng cho người lao động và quỹ phúc lợi. Không dùng quỹ khen thưởng của người lao động để chi thưởng cho người quản lý công ty (trừ khoản thưởng theo quy định của pháp luật về thi đua khen thưởng). Quỹ phúc lợi dùng để đầu tư xây dựng hoặc sửa chữa các công trình phúc lợi, chi cho các hoạt động phúc lợi của người lao động, bao gồm cả người quản lý công ty.

Điều 9. Trách nhiệm của người đại diện phần vốn nhà nước

1. Tham gia ý kiến với Hội đồng quản trị, Hội đồng thành viên để quyết định lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng theo quy định tại Nghị định này.

2. Báo cáo xin ý kiến cơ quan đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước kế hoạch sử dụng lao động, phương án xác định quỹ tiền lương, quỹ tiền thưởng của người lao động và quỹ tiền lương, thù lao, quỹ tiền thưởng của người quản lý công ty trước khi tham gia ý kiến với Hội đồng quản trị, Hội đồng thành viên.

3. Báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước tình hình thực hiện tiền lương, thù lao, tiền thưởng thực hiện năm trước và kế hoạch hằng năm, sau khi Hội đồng thành viên, Hội đồng quản trị hoặc Đại hội đồng cổ đông công ty thông qua.

4. Hằng năm, đánh giá kết quả giám sát thực hiện lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với công ty làm căn cứ để trả phụ cấp trách nhiệm, thù lao, tiền thưởng và chế độ khen thưởng, kỷ luật theo quy định. Trường hợp không hoàn thành nhiệm vụ thì phải xác định rõ chế độ trách nhiệm, nguyên nhân và đề xuất biện pháp giải quyết.

Điều 10. Trách nhiệm của cơ quan đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước

1. Giao nhiệm vụ bằng văn bản cho người đại diện phần vốn nhà nước trong việc quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với công ty theo các nội dung quy định tại Nghị định này.

2. Tiếp nhận, xem xét báo cáo của người đại diện phần vốn nhà nước về các nội dung lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng của công ty để cho ý kiến. Trường hợp cần phải áp dụng hệ số điều chỉnh tăng thêm tiền lương của người quản lý chuyên trách cao hơn khung quy định tại khoản 2 Điều 6 Nghị định này thì tham khảo ý kiến của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trước khi chỉ đạo người đại diện phần vốn nhà nước.

3. Hằng năm, đánh giá việc thực hiện nhiệm vụ đối với người đại diện phần vốn nhà nước làm cơ sở để xác định mức tiền lương, thù lao, phụ cấp, tiền thưởng được hưởng và áp dụng các chế tài xử lý cho phù hợp.

4. Chủ trì, phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội giám sát việc thực hiện các quy định quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với công ty được phân công đại diện phần vốn nhà nước theo quy định của pháp luật.

5. Tổng hợp, báo cáo tình hình lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng hằng năm của các công ty gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để tổng hợp, giám sát chung.

Điều 11. Trách nhiệm của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

1. Chủ trì, phối hợp với các bộ, ngành liên quan hướng dẫn thực hiện lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng theo quy định tại Nghị định này.

2. Phối hợp với cơ quan đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước giám sát thực hiện các quy định quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với công ty.

3. Tham gia ý kiến với cơ quan đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước đối với trường hợp áp dụng hệ số điều chỉnh tăng thêm tiền lương của người quản lý chuyên trách cao hơn khung quy định tại khoản 2 Điều 6 Nghị định này.

4. Tổng hợp, đánh giá tình hình lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng của các công ty và báo cáo Thủ tướng Chính phủ theo quy định.

Điều 12. Hiệu lực thi hành

1. Nghị định này có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 8 năm 2016.

2. Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty mẹ của tập đoàn kinh tế nhà nước, công ty mẹ của tổng công ty nhà nước, công ty mẹ trong nhóm công ty mẹ - công ty con do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ căn cứ nội dung quy định tại Nghị định này để chỉ đạo, giao nhiệm vụ cho người đại diện phần vốn của doanh nghiệp tổ chức quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng tại công ty có cổ phần, vốn góp chi phối của Công ty mẹ.

3. Người đại diện phần vốn nhà nước tại công ty mẹ của tập đoàn kinh tế nhà nước, công ty mẹ của tổng công ty nhà nước, công ty mẹ trong nhóm công ty mẹ - công ty con do Nhà nước nắm giữ cổ phần, vốn góp chi phối tham gia ý kiến để Hội đồng quản trị, Hội đồng thành viên quyết định việc vận dụng quy định tại Nghị định này để quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng tại công ty có cổ phần, vốn góp chi phối của công ty mẹ.

4. Các 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 và tổ chức, cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này./.

Nơi nhận:
- Ban Bí thư Trung ương Đảng;
- Thủ tướng, các Phó Thủ tướng Chính phủ;
- Các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ;
- HĐND, UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương;
- Văn phòng Trung ương và các Ban của Đảng;
- Văn phòng Tổng Bí thư;
- Văn phòng Chủ tịch nước;
- Hội đồng dân tộc và các Ủy ban của Quốc hội;
- Văn phòng Quốc hội;
- Tòa án nhân dân tối cao;
- Viện kiểm sát nhân dân tối cao;
- Kiểm toán Nhà nước;
- Ủy ban Giám sát tài chính Quốc gia;
- Ngân hàng Chính sách xã hội;
- Ngân hàng Phát triển Việt Nam;
- Ủy ban trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam;
- Cơ quan Trung ương của các đoàn thể;
- Các tập đoàn kinh tế và tổng công ty nhà nước;
- VPCP: BTCN, các PCN, Trợ lý TTg, TGĐ Cổng TTĐT, các Vụ, Cục, đơn vị trực thuộc, Công báo;
- Lưu: VT, KTTH (3b).KN 550

TM. CHÍNH PHỦ
THỦ TƯỚNG

CHÍNH PHỦ NƯỚC CỘNG HÒA X H C N VIỆT NAM

Nguyễn Xuân Phúc