

3. Mức 3, hệ số 0,2, áp dụng đối với những người làm việc trong các tổ, đội, công trình, bao gồm:

- Tổ, đội điều tra, khảo sát còn lại;
- Công trình xây dựng ở đồng bằng;
- Nhân viên đi thu tiền điện, tiền điện thoại, tiền nước tại hộ gia đình;
- Nhân viên đi thu mua hàng nông, lâm, thủy hải sản.

III. CÁCH TÍNH TRẢ PHỤ CẤP LƯU ĐỘNG

1. Phụ cấp lưu động được tính trong đơn giá tiền lương và hạch toán vào giá thành hoặc chi phí kinh doanh và được tính trả cùng kỳ trả lương hàng tháng theo số ngày thực tế lưu động.

Các đối tượng được hưởng phụ cấp lưu động thì không áp dụng chế độ công tác phí.

2. Thông tư này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày, kể từ ngày đăng Công báo và thay thế Thông tư số 19/LĐTBXH-TT ngày 02 tháng 6 năm 1993 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện chế độ phụ cấp lưu động. Các quy định tại Thông tư này được thực hiện từ ngày 01 tháng 10 năm 2004.

Trong quá trình thực hiện nếu 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

**THÔNG TƯ số 06/2005/TT-BLĐTBXH
ngày 05/01/2005 hướng dẫn
phương pháp xây dựng định
mức lao động trong các công
ty nhà nước theo Nghị định số
206/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng
12 năm 2004 của Chính phủ.**

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 phương pháp xây dựng định mức lao động như sau:

I. PHẠM VI VÀ ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG

Phạm vi và đối tượng áp dụng các quy định tại Thông tư này là các công ty hoạt động theo Luật Doanh nghiệp nhà nước, bao gồm:

1. Công ty nhà nước:

a) 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.

b) Công ty nhà nước độc lập.

2. 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.

II. NGUYÊN TẮC

1. Các sản phẩm, dịch vụ đều phải có định mức lao động. Khi thay đổi kỹ thuật, công nghệ sản xuất, kinh doanh thì phải điều chỉnh định mức lao động.

2. Định mức lao động tổng hợp cho đơn vị sản phẩm (kể cả sản phẩm quy đổi) hoặc theo định biên phải hình thành từ định mức nguyên công (nguyên công công nghệ, nguyên công phụ trợ, phục vụ), từ định biên của từng bộ phận và lao động quản lý.

Đối với định mức lao động tổng hợp cho đơn vị sản phẩm thì trong quá trình tính toán, xây dựng định mức phải căn cứ vào các thông số kỹ thuật quy định cho sản phẩm, quá trình công nghệ sản xuất sản phẩm, chế độ làm việc của thiết bị, kết hợp với những kinh nghiệm tiên tiến có điều kiện áp dụng rộng rãi và các yêu cầu về chấn chỉnh tổ chức sản xuất, tổ chức lao động và quản lý.

3. Khi xây dựng định mức lao động tổng hợp thì không được tính hao phí lao động làm sản phẩm phụ, sửa chữa lớn máy móc, thiết bị, nhà xưởng, công trình xây dựng cơ bản, chế tạo, lắp đặt thiết bị. Những hao phí lao động cho các loại công việc này được xây dựng định mức lao động tổng hợp riêng.

4. Khi xây dựng định mức lao động tổng hợp, công ty đồng thời phải xác định độ phức tạp lao động và cấp bậc công việc bình quân theo phương pháp bình quân gia quyền.

III. PHƯƠNG PHÁP

Căn cứ vào kỹ thuật, quy trình công nghệ, tổ chức lao động và mặt hàng sản xuất, kinh doanh, công ty lựa chọn một trong hai phương pháp xây dựng định mức lao động tổng hợp sau:

1. Phương pháp định mức lao động tổng hợp cho đơn vị sản phẩm (hoặc sản phẩm quy đổi):

Mức lao động tổng hợp tính theo công thức sau:

$$T_{sp} = T_{cn} + T_{pv} + T_{ql}$$

Trong đó:

- T_{sp} : Mức lao động tổng hợp cho đơn vị sản phẩm (đơn vị tính là giờ - người/đơn vị sản phẩm);

- T_{cn} : Mức lao động công nghệ;

- T_{pv} : Mức lao động phụ trợ, phục vụ;

- T_{ql} : Mức lao động quản lý.

T_{cn} , T_{pv} và T_{ql} xác định như sau:

a) Mức lao động công nghệ (T_{cn}): được tính bằng tổng thời gian lao động thực hiện các nguyên công công nghệ sản xuất sản phẩm trong điều kiện tổ chức, kỹ thuật xác định.

b) Mức lao động phụ trợ, phục vụ (T_{pv}): được tính bằng tổng thời gian thực hiện các nguyên công phụ trợ, phục vụ sản xuất sản phẩm trong điều kiện tổ chức, kỹ thuật xác định. T_{pv} tính từ mức thời gian phụ trợ, phục vụ theo từng nguyên công hoặc tính bằng tỷ lệ % so với T_{cn} .

c) Mức lao động quản lý (T_{ql}): được tính bằng tổng thời gian lao động quản lý sản xuất sản phẩm. T_{ql} tính từ quỹ thời gian lao động quản lý hoặc tính bằng tỷ lệ % so với mức lao động công nghệ cộng với mức lao động phụ trợ, phục vụ ($T_{cn} + T_{pv}$).

Cách tính cụ thể các thông số T_{cn} , T_{pv} , T_{ql} và tính quy đổi sản phẩm theo hướng dẫn tại điểm 4, điểm 5, mục I của Phụ lục ban hành kèm theo Thông tư này.

2. Phương pháp định mức lao động tổng hợp theo định biên:

Mức lao động tổng hợp tính 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.

L_{ch} , L_{pv} , L_{bs} , L_{ql} xác định như sau:

a) Lao động chính định biên (L_{ch}): được tính theo số lao động chính định biên hợp lý của từng bộ phận tổ, đội, phân xưởng, chi nhánh, cửa hàng hoặc tổ chức tương đương trong đơn vị thành viên của công ty. Lao động chính định biên của từng bộ phận được xác định trên cơ sở nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh, khối lượng công việc cân đối với các điều kiện về tổ chức sản xuất và tổ chức lao động.

b) Lao động phụ trợ, phục vụ định biên (L_{pv}): được tính theo số lao động phụ trợ, phục vụ định biên của từng bộ phận tổ, đội, phân xưởng, chi nhánh, cửa hàng hoặc tổ chức tương đương trong đơn vị thành viên của công ty. Trên cơ sở khối lượng công việc phụ trợ, phục vụ, quy trình công nghệ sản xuất, kinh doanh, tổ

chức lao động của từng bộ phận trong công ty, tính L_{pv} bằng định biên hoặc tỷ lệ (%) so với L_{ch} .

c) Lao động bổ sung định biên (L_{bs}): được tính đối với công ty khi xác định lao động chính định biên và lao động phụ trợ, phục vụ định biên chưa tính đến số lao động bổ sung 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_{bs} được tính như sau:

- Đối với công ty không làm việc vào ngày Lễ, Tết và ngày nghỉ hàng tuần thì lao động bổ sung định biên tính như sau:

$$L_{bs} = (L_{ch} + L_{pv}) \times \frac{\text{Số ngày nghỉ chế độ theo quy định}}{(365 - 60)}$$

Số ngày nghỉ chế độ theo quy định của pháp luật lao động, bao gồm:

$$L_{bs} = (L_{ch} + L_{pv}) \times \frac{\text{Số ngày nghỉ chế độ theo quy định}}{(365 - 60)} + \frac{\text{Số lao động định biên làm nghề, công việc đòi hỏi phải làm việc vào ngày Lễ, Tết và nghỉ hàng tuần}}{\text{Số ngày nghỉ chế độ theo quy định}} \times \frac{60}{(365 - 60)}$$

d) Lao động quản lý định biên (L_{ql}): được tính bằng tổng số lao động quản lý định biên của công ty. Đối tượng lao động quản lý của công ty xác định theo tiết c, điểm 1, mục I của Phụ lục ban hành kèm theo Thông tư này.

+ Số ngày nghỉ hàng năm được hưởng lương tính bình quân trong năm cho 1 lao động chính và phụ trợ, phục vụ định biên;

+ Số ngày nghỉ việc riêng được hưởng lương tính bình quân trong năm cho 1 lao động chính và phụ trợ, phục vụ định biên theo thống kê kinh nghiệm của năm trước liền kề;

+ Số giờ làm việc hàng ngày được rút ngắn đối với người làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm (quy đổi ra ngày) tính bình quân trong năm cho 1 lao động chính và phụ trợ, phục vụ định biên;

+ Thời gian nghỉ thai sản tính bình quân trong năm cho 1 lao động chính và phụ trợ, phục vụ định biên.

- Đối với công ty có những nghề, công việc đòi hỏi phải làm việc liên tục các ngày trong năm thì lao động bổ sung định biên tính như sau:

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Trách nhiệm của công ty:

a) Căn cứ hướng dẫn tại Thông tư này, công ty có trách nhiệm tổ chức xây dựng mới hoặc sửa đổi, bổ sung hệ thống mức

lao động (mức chi tiết và mức tổng hợp) đang áp dụng cho phù hợp. Đối với những mức lao động chi tiết mới xây dựng hoặc sửa đổi, bổ sung công ty phải áp dụng thử tối đa không quá 3 tháng, sau đó mới đưa vào áp dụng chính thức.

b) Hàng năm, công ty phải đánh giá tình hình thực hiện hệ thống mức lao động để hoàn thiện nâng cao chất lượng mức. Nếu mức lao động thực tế thực hiện thấp hơn 5% hoặc cao hơn 15% so với mức được giao thì trong thời hạn 3 tháng, công ty phải xem xét, điều chỉnh cho phù hợp.

c) Khi xây dựng, sửa đổi, bổ sung và áp dụng thử hệ thống mức lao động, công ty phải tham khảo ý kiến Ban Chấp hành công đoàn công ty và công bố công khai trong công ty.

2. Trách nhiệm của Bộ quản lý ngành, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương:

a) Hướng dẫn các công ty thuộc quyền quản lý xây dựng và hoàn thiện hệ thống mức lao động để đưa vào áp dụng phù hợp với tổ chức sản xuất, tổ chức lao động của công ty;

b) Kiểm tra việc xây dựng, thực hiện mức lao động trong các công ty theo quy định của pháp luật lao động.

3. Trách nhiệm của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội:

a) Nghiên cứu, bổ sung hoàn thiện phương pháp định mức lao động cho phù

hợp với tình hình thực tế và quá trình hiện đại hóa công nghệ sản xuất, kinh doanh;

b) Hướng dẫn, kiểm tra, thanh tra việc xây dựng, thực hiện mức lao động trong các công ty nhà nước theo quy định của pháp luật lao động.

V. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

1. Thông tư này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày, kể từ ngày đăng Công báo và thay thế Thông tư số 14/LĐTBXH-TT ngày 10 tháng 4 năm 1997 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn phương pháp xây dựng định mức lao động đối với các doanh nghiệp nhà nước.

Các quy định tại Thông tư này được thực hiện từ ngày 01 tháng 01 năm 2005.

2. Quỹ Hỗ trợ phát triển, Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam đang áp dụng chế độ tiền lương như đối với công ty nhà nước 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 của Thủ tướng Chính phủ áp dụng quy định tại Thông tư này.

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

Trong quá trình thực hiện, nếu có vướng mắc, đề nghị các Bộ, ngành, Ủy

ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và 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

Phụ lục

HƯỚNG DẪN PHƯƠNG PHÁP XÂY DỰNG ĐỊNH MỨC LAO ĐỘNG TỔNG HỢP

*(ban hành kèm theo Thông tư số 06/2005/
TT-BLĐTBXH ngày 05 tháng 01 năm
2005 của Bộ Lao động - Thương
binh và Xã hội).*

I. ĐỊNH MỨC LAO ĐỘNG TỔNG HỢP CHO ĐƠN VỊ SẢN PHẨM

Để định mức lao động tổng hợp cho đơn vị sản phẩm, công ty tiến hành theo các bước sau:

- Phân loại lao động;
- Xác định đơn vị sản phẩm tính mức lao động tổng hợp;
- Chuẩn bị tài liệu tính mức lao động tổng hợp;

- Tính mức lao động tổng hợp cho đơn vị sản phẩm.

1. Phân loại lao động:

Phân loại lao động là việc phân chia lao động thành lao động công nghệ, lao động phụ trợ, phục vụ và lao động quản lý để định mức hao phí thời gian lao động theo từng loại, làm cơ sở xác định mức lao động tổng hợp cho đơn vị sản phẩm.

Việc phân loại lao động phải căn cứ vào tính chất ngành, nghề, tổ chức sản xuất, tổ chức lao động của công ty. Điều kiện tổ chức sản xuất, tổ chức lao động khác nhau thì phân loại lao động khác nhau, vì vậy công ty phải có hệ thống các tiêu thức đánh giá, phân loại lao động cho phù hợp.

Có thể phân loại lao động như sau:

a) Lao động công nghệ: là những lao động trực tiếp thực hiện nhiệm vụ sản xuất theo quy trình công nghệ nhằm làm biến đổi đối tượng lao động về các mặt hình dáng, kích thước, cơ lý hóa tính, vị trí... để sản xuất sản phẩm, như: những người trực tiếp xử lý đối tượng lao động; người trực tiếp điều khiển máy móc, thiết bị chuyên dùng; người đóng gói sản phẩm theo quá trình công nghệ, người vận chuyển hàng hóa đến nơi giao nhận....

b) Lao động phụ trợ, phục vụ: là những lao động không trực tiếp thực hiện nhiệm vụ của quá trình công nghệ nhưng có nhiệm vụ phục vụ cho lao động công nghệ hoàn thành quá trình công nghệ sản xuất sản phẩm. Lao động phụ trợ,

phục vụ được xác định căn cứ vào các chức năng, nhiệm vụ phục vụ, như: tổ chức công nghệ; phụ trợ công nghệ; bảo dưỡng thiết bị; sản xuất, bảo dưỡng dụng cụ, trang bị công nghệ; kiểm tra kỹ thuật; vận tải xếp dỡ; cung cấp năng lượng; phục vụ kho tàng; bảo dưỡng nhà xưởng, kiến trúc, công trình; bảo hộ lao động, kỹ thuật an toàn và vệ sinh công nghiệp...

c) Lao động quản lý, gồm:

- Phó Tổng giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng công ty (không kể Phó Tổng giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng làm việc theo hợp đồng) và viên chức chuyên môn, nghiệp vụ thuộc bộ máy điều hành của công ty;

- Thành viên Ban kiểm soát (không kể Trưởng ban kiểm soát);

- Viên chức giúp việc Hội đồng quản trị;

- Cán bộ chuyên trách làm công tác Đảng, đoàn thể do công ty trả lương (không kể những người do đoàn thể trả lương).

2. Xác định đơn vị sản phẩm tính mức lao động tổng hợp:

Sản phẩm tính mức lao động tổng hợp là sản phẩm hàng hóa, có đơn vị đo (tấn, m, m³...) phù hợp với đơn vị đo lường theo quy định của Nhà nước.

Đối với công ty sản xuất nhiều loại sản phẩm hoặc bán thành phẩm có đơn vị đo không đồng nhất thì có thể tính quy đổi

đồng nhất về một loại sản phẩm hàng hóa. Cách tính quy đổi sản phẩm theo hướng dẫn tại điểm 5, mục I của Phụ lục này.

3. Chuẩn bị tài liệu tính mức lao động tổng hợp:

Để tính mức lao động tổng hợp, công ty phải có các tài liệu:

- Hệ thống mức lao động chi tiết của tất cả các nguyên công sản xuất sản phẩm, đối với những nguyên công chưa có mức lao động chi tiết thì công ty phải tiến hành xây dựng theo phương pháp xây dựng mức lao động quy định tại Phụ lục số 2 ban hành kèm theo Thông tư số 12/2003/TT-BLĐTBXH ngày 29 tháng 5 năm 2003 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

- Các tài liệu về kỹ thuật, công nghệ; nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh; các định mức vật tư, nguyên, nhiên, vật liệu sản xuất sản phẩm.

4. Tính mức lao động tổng hợp cho đơn vị sản phẩm:

Mức lao động tổng hợp cho đơn vị sản phẩm tính theo công thức sau:

$$T_{sp} = T_{cn} + T_{pv} + T_{ql}$$

Trong đó:

- T_{sp} : Mức lao động tổng hợp cho đơn vị sản phẩm (đơn vị tính là giờ-người/đơn vị sản phẩm);

- T_{cn} : Mức lao động công nghệ;

- T_{pv} : Mức lao động phụ trợ, phục vụ;

- T_{ql} : Mức lao động quản lý.

Các thông số T_{cn} , T_{pv} và T_{ql} tính như sau:

a) T_{cn} : Tính bằng tổng thời gian lao động thực hiện các nguyên công công nghệ sản xuất sản phẩm trong điều kiện tổ chức, kỹ thuật xác định, theo công thức sau:

$$T_{cn} = \sum_{i=1}^n t_{cni}$$

Trong đó:

- t_{cni} : Mức lao động của nguyên công công nghệ thứ i ;

- n : Số nguyên công công nghệ sản xuất sản phẩm.

Trường hợp một nguyên công được thực hiện trên nhiều loại máy móc, thiết bị khác nhau, có mức thời gian và sản lượng khác nhau thì áp dụng phương pháp bình quân gia quyền để tính mức lao động cho nguyên công đó.

b) T_{pv} : Tính bằng tổng thời gian thực hiện các nguyên công phụ trợ, phục vụ sản xuất sản phẩm trong điều kiện tổ chức, kỹ thuật xác định. T_{pv} tính như sau:

- **Cách 1:** Tính từ mức lao động thực hiện các nguyên công phụ trợ, phục vụ, theo công thức sau:

$$T_{pv} = \sum_{i=1}^n t_{pvi}$$

Trong đó:

+ t_{pvi} : Mức lao động của nguyên công phụ trợ, phục vụ thứ i ;

+ n : Số nguyên công phụ trợ, phục vụ sản xuất sản phẩm.

- **Cách 2:** Tính bằng tỷ lệ (%) so với mức lao động công nghệ (T_{cn}), theo công thức sau:

$$T_{pv} = p \times T_{cn}$$

Trong đó: p là tỷ lệ (%) so với mức lao động công nghệ (T_{cn}). Tỷ lệ % này được tính căn cứ theo quy trình công nghệ hoặc thống kê kinh nghiệm hoặc theo tỷ lệ % giữa lao động phụ trợ, phục vụ định biên so với lao động công nghệ định biên.

Ví dụ 1: Sản phẩm A có $T_{cn} = 40$ giờ-người/sản phẩm. Phân xưởng sản xuất sản phẩm A có lao động công nghệ định biên là 50 người; lao động phụ trợ, phục vụ định biên là 20 người, bằng 40% so với lao động công nghệ định biên. T_{pv} của sản phẩm A tính theo tỷ lệ % giữa lao động phụ trợ, phục vụ định biên so với lao động công nghệ định biên là:

$$T_{pv} A = 40 \text{ giờ-người/sản phẩm} \times 40\% = 16 \text{ giờ-người/sản phẩm}$$

Trường hợp công ty sản xuất nhiều loại sản phẩm, có số lao động phụ trợ, phục vụ đồng thời phục vụ cho sản xuất các loại sản phẩm đó thì T_{pv} tính phân bổ cho từng loại sản phẩm theo: mức phục vụ (nếu có) hoặc đơn đặt hàng của các phân

xưởng chính (nếu có) hoặc tỷ trọng số lượng (sản lượng, lượng lao động công nghệ...) của từng loại sản phẩm trong tổng số các loại sản phẩm.

Ví dụ 2: Một công đoạn sản xuất có 20 công nhân phụ trợ, phục vụ đồng thời phục vụ cho sản xuất 3 loại sản phẩm A, B, C như sau:

Loại sản phẩm	Mức sản lượng trong ca làm việc 8 giờ (chiếc)	Tổng T_{cn} trong một ca cho từng loại sản phẩm (giờ)
A	50	520
B	100	340
C	800	140
Cộng		1.000

T_{pv} được phân bổ theo tỷ trọng T_{cn} của từng loại sản phẩm trong tổng số sản phẩm (tỷ trọng T_{pv} của sản phẩm A là $520: 1.000 = 0,52$; của sản phẩm B là $340: 1.000 = 0,34$; của sản phẩm C = $140: 1.000 = 0,14$) như sau:

$$T_{pv} A = \frac{8 \text{ giờ} \times 20 \text{ người} \times 0,52}{50} = 1,644 \text{ giờ-người;}$$

$$T_{pv} B = \frac{8 \text{ giờ} \times 20 \text{ người} \times 0,34}{100} = 0,544 \text{ giờ-người;}$$

$$T_{pv} C = \frac{8 \text{ giờ} \times 20 \text{ người} \times 0,14}{800} = 0,028 \text{ giờ-người.}$$

c) T_{ql} : Tính bằng tổng thời gian thực hiện các công việc quản lý sản xuất sản phẩm. T_{ql} tính như sau:

- **Cách 1:** Tính từ quỹ thời gian lao động quản lý, theo công thức sau:

$$T_{ql} = \frac{L_{ql} \times S}{Q}$$

Trong đó:

+ L_{ql} : Số lao động quản lý, tính theo các

đối tượng quy định tại tiết c, điểm 1, Mục I Phụ lục này;

+ S: Số giờ công lao động kế hoạch bình quân năm của một lao động quản lý;

+ Q: Số lượng sản phẩm sản xuất trong năm.

Trường hợp công ty sản xuất nhiều loại sản phẩm thì tính phân bổ T_{ql} cho từng loại sản phẩm theo mức lao động sản xuất, theo công thức sau:

$$T_{qli} = (L_{ql} \times S \times \frac{T_{sxi} \cdot Q_i}{\sum_{j=1}^m T_{sxj} \cdot Q_j}) : Q_i$$

($i \in j; i = 1, 2, \dots, n$)

Trong đó:

+ T_{qli} : Mức lao động quản lý cho đơn vị sản phẩm loại i ;

+ T_{sxi} : Mức lao động sản xuất cho đơn vị sản phẩm loại i ($T_{sxi} = T_{cni} + T_{pvi}$);

+ Q_i : Số lượng sản phẩm loại i sản xuất trong năm;

+ m : Số loại sản phẩm sản xuất trong năm.

- **Cách 2:** Tính bằng tỷ lệ % so với mức lao động công nghệ cộng với mức lao động phụ trợ, phục vụ, theo công thức sau:

$$T_{ql} = q \times (T_{cn} + T_{pv})$$

Trong đó: q là tỷ lệ % so với mức lao động công nghệ cộng với mức lao động phụ trợ, phục vụ. Trường hợp xác định được tỷ lệ % số lao động quản lý định biên so với tổng số lao động định biên của công ty thì q được tính theo công thức sau:

$$q = \frac{k}{100 - k} \times 100$$

Trong đó k là tỷ lệ % giữa số lao động quản lý định biên so với tổng số lao động định biên của công ty.

5. Tính quy đổi sản phẩm:

Đối với công ty sản xuất nhiều loại sản phẩm có cùng tính chất nhưng có đơn vị đo không đồng nhất, sau khi tính được mức lao động tổng hợp cho từng loại đơn vị sản phẩm, công ty có thể tính quy đổi đồng nhất về một loại sản phẩm như sau:

- Lựa chọn sản phẩm quy đổi: sản phẩm quy đổi phải mang tính đặc trưng, đại diện chung cho các loại sản phẩm;

- Xác định hệ số quy đổi của từng loại sản phẩm: hệ số này được tính bằng mức lao động tổng hợp của từng loại sản phẩm chia cho mức lao động tổng hợp của đơn vị sản phẩm quy đổi;

- Tính số lượng sản phẩm quy đổi: bằng cách lấy số lượng sản phẩm của từng loại sản phẩm nhân với hệ số quy đổi của loại sản phẩm đó.

Ví dụ 3: Đơn vị X sản xuất 2 loại sản phẩm A và B. $T_{sp} A = 50$ giờ - người/sản phẩm, $T_{sp} B = 80$ giờ - người/sản phẩm. Số lượng sản phẩm A sản xuất trong kỳ là 150 chiếc, sản phẩm B là 200 chiếc. Đơn vị chọn A là sản phẩm quy đổi. Bảng tính số lượng sản phẩm quy đổi theo sản phẩm A như sau:

Loại sản phẩm	Số lượng (chiếc)	T_{sp} (giờ-người)	Hệ số quy đổi	Số lượng sản phẩm quy đổi
A	150	50	1	150
B	200	80	1,6	320
Cộng				470

II. ĐỊNH MỨC LAO ĐỘNG TỔNG HỢP THEO ĐỊNH BIÊN

Để định mức lao động tổng hợp theo định biên, công ty tiến hành theo các bước sau:

- Phân loại lao động;
- Xác định khối lượng nhiệm vụ, công việc phải thực hiện;
- Định biên lao động cho từng bộ phận;
- Tổng hợp mức lao động định biên chung của công ty.

1. Phân loại lao động:

Phân loại lao động thành lao động chính, lao động phụ trợ, phục vụ, lao động bổ sung và lao động quản lý là cơ sở để xác định định biên lao động theo từng loại cho từng bộ phận và cả công ty.

Việc phân loại lao động phải căn cứ vào tính chất ngành, nghề, tổ chức sản xuất, tổ chức lao động để thực hiện khối lượng nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh, dịch vụ của công ty.

Có thể phân loại như sau:

a) Lao động chính: là những lao động công nghệ, lao động trực tiếp kinh doanh, dịch vụ ở các bộ phận chính theo quy trình công nghệ sản xuất sản phẩm hoặc tổ chức kinh doanh, dịch vụ của công ty;

b) Lao động phụ trợ, phục vụ: là những lao động thực hiện chức năng phụ trợ, phục vụ cho lao động chính, làm việc ở

các bộ phận chính và bộ phận phụ trợ, phục vụ của công ty;

c) Lao động bổ sung: là những lao động được sử dụng để bổ sung, thay thế cho lao động chính và lao động phụ trợ, phục vụ khi thực hiện chế độ ngày, giờ nghỉ theo quy định của pháp luật lao động hoặc công ty tổ chức làm việc liên tục các ngày trong năm;

d) Lao động quản lý: gồm các đối tượng quy định tại tiết c, điểm 1, mục I của Phụ lục này.

2. Xác định khối lượng nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh:

Hàng năm công ty phải xác định cụ thể nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh và phương án cân đối với các điều kiện để thực hiện nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh, từ đó xác định cơ cấu, số lượng lao động chính và phụ trợ, phục vụ hợp lý để thực hiện nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh của công ty. Đối với lao động quản lý thì căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ, khối lượng công việc và chế độ thời giờ làm việc, nghỉ ngơi để xác định phù hợp với các nhiệm vụ, khối lượng công việc của từng bộ phận quản lý phải triển khai thực hiện trong năm.

3. Định biên lao động cho từng bộ phận:

Công ty xác định cơ cấu, số lượng và bố trí, sắp xếp các loại lao động theo chức danh nghề, công việc phù hợp với yêu cầu thực hiện khối lượng nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh của từng bộ phận đó.

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