

**BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI -  
BỘ QUỐC PHÒNG****BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH  
VÀ XÃ HỘI - BỘ QUỐC PHÒNG****CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Số: 26/2011/TTLT-BLĐTBXH-BQP

Hà Nội, ngày 12 tháng 10 năm 2011

**THÔNG TƯ LIÊN TỊCH****Hướng dẫn thực hiện thí điểm quản lý tiền lương đối với Công ty mẹ -  
Tập đoàn Viễn thông Quân đội giai đoạn 2011 - 2013 theo Nghị định số  
65/2011/NĐ-CP ngày 29 tháng 7 năm 2011 của Chính phủ**

Căn cứ Nghị định số 186/2007/NĐ-CP ngày 25 tháng 12 năm 2007 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

Căn cứ Nghị định số 104/2008/NĐ-CP ngày 16 tháng 9 năm 2008 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Quốc phòng;

Căn cứ Nghị định số 65/2011/NĐ-CP ngày 29 tháng 7 năm 2011 của Chính phủ thực hiện thí điểm quản lý tiền lương đối với Công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội giai đoạn 2011 - 2013;

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Quốc phòng hướng dẫn thực hiện thí điểm quản lý tiền lương đối với Công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội (sau đây gọi chung là Tập đoàn Viễn thông Quân đội) giai đoạn 2011 - 2013 theo Nghị định số 65/2011/NĐ-CP như sau:

**Điều 1. Phạm vi, đối tượng áp dụng**

Thực hiện theo quy định tại Điều 1 và Điều 2 Nghị định số 65/2011/NĐ-CP.

**Điều 2. Quản lý lao động**

1. Hàng năm, căn cứ yêu cầu nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh, Tổng giám đốc Tập đoàn Viễn thông Quân đội xây dựng kế hoạch lao động, báo cáo Bộ Quốc phòng có ý kiến trước khi thực hiện.

2. Căn cứ kế hoạch lao động đã được Bộ Quốc phòng có ý kiến, Tổng giám đốc Tập đoàn Viễn thông Quân đội thực hiện quản lý:

a) Đối với sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp theo quy định của Luật Sĩ quan quân đội nhân dân Việt Nam, Nghị định số 18/2007/NĐ-CP ngày 01 tháng 02 năm 2007 của Chính phủ về quân nhân chuyên nghiệp trong quân đội nhân dân Việt Nam và hướng dẫn của Bộ Quốc phòng;

b) Đối với công nhân viên quốc phòng theo hướng dẫn của Bộ Quốc phòng;

c) Đối với lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động theo quy định của Bộ luật Lao động, các Nghị định quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn thực hiện của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

3. Quý IV hàng năm, Tổng giám đốc Tập đoàn Viễn thông Quân đội có trách nhiệm đánh giá việc thực hiện kế hoạch lao động, nếu số lượng lao động thực tế vượt quá nhu cầu sử dụng dẫn đến người lao động không có việc làm thì phải có kế hoạch sắp xếp việc làm cho người lao động, trường hợp không đáp ứng được yêu cầu công việc thì phải có kế hoạch bồi dưỡng, đào tạo, đào tạo lại số lao động này. Sau khi đã tìm mọi biện pháp nhưng vẫn không bố trí, sắp xếp được việc làm thì Tổng giám đốc Tập đoàn Viễn thông Quân đội phải có trách nhiệm giải quyết đầy đủ chế độ đối với người lao động theo quy định của pháp luật.

### **Điều 3. Xếp lương và phụ cấp lương**

1. Trong khi Chính phủ chưa có quy định mới hoặc Tập đoàn Viễn thông Quân đội chưa xây dựng được thang lương, bảng lương, phụ cấp lương theo khoản 2 Điều này thì Tổng giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Kế toán trưởng, Kiểm soát viên và người lao động của Tập đoàn Viễn thông Quân đội tiếp tục xếp lương, phụ cấp lương theo quy định hiện hành như sau:

a) Đối với Tổng giám đốc, Phó tổng giám đốc, Kế toán trưởng, Kiểm soát viên là sĩ quan, người lao động là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, thực hiện xếp lương, phụ cấp lương theo quy định tại Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và các văn bản hướng dẫn thực hiện;

b) Đối với công nhân viên quốc phòng, người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động, thực hiện xếp lương, phụ cấp lương theo quy định tại Nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ quy định hệ thống thang lương, bảng lương và chế độ phụ cấp lương trong các công ty nhà nước, Nghị định số 141/2007/NĐ-CP ngày 05 tháng 9 năm 2007 của Chính phủ quy định chế độ tiền lương đối với công ty mẹ do Nhà nước làm chủ sở hữu và các công ty con trong Tập đoàn kinh tế và các văn bản hướng dẫn thực hiện. Chế độ phụ cấp quốc phòng, an ninh thực hiện theo hướng dẫn của Bộ Quốc phòng.

2. Căn cứ quy định tại Nghị định số 101/2009/NĐ-CP ngày 05 tháng 11 năm 2009 của Chính phủ về thí điểm thành lập, tổ chức, hoạt động và quản lý tập đoàn kinh tế nhà nước, các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương quy định tại khoản 1 Điều 5 Nghị định số 114/2002/NĐ-CP ngày 31 tháng 12 năm 2002 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tiền lương, mục 1 Thông tư số 28/2007/TT-BLĐTBXH ngày 05 tháng 12 năm 2007 và hướng dẫn của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, điều kiện tổ chức sản xuất kinh doanh, tổ chức lao động, Tập đoàn Viễn thông Quân đội xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương làm căn cứ xếp lương, phụ cấp lương đối với người lao động.

Thang lương, bảng lương, phụ cấp lương do Tập đoàn Viễn thông Quân đội xây dựng phải báo cáo Bộ Quốc phòng có ý kiến trước khi thực hiện.

#### **Điều 4. Xác định đơn giá tiền lương**

1. Đơn giá tiền lương đối với Tập đoàn Viễn thông Quân đội được giao ổn định trong giai đoạn 2011 - 2013 là 230 đồng/1.000 đồng tổng doanh thu trừ tổng chi phí chưa có lương.

Việc xác định chỉ tiêu tổng doanh thu trừ tổng chi phí chưa có lương thực hiện theo quy định tại Quy chế tài chính Công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội do Bộ Tài chính ban hành.

2. Khi thực hiện đơn giá tiền lương ổn định theo quy định tại khoản 1 Điều này, Tập đoàn Viễn thông Quân đội phải bảo đảm đầy đủ các điều kiện sau:

a) Hoàn thành tốt nhiệm vụ quốc phòng, an ninh được Đảng, Nhà nước và Bộ Quốc phòng giao;

b) Nộp ngân sách nhà nước theo quy định của luật thuế và các văn bản hướng dẫn thực hiện;

c) 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, năng suất lao động bình quân và việc xác định tiền lương bình quân kế hoạch gắn với năng suất lao động hàng năm được tính theo hướng dẫn tại Thông tư số 09/2005/TT-BLĐTBXH ngày 05 tháng 01 năm 2005 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, có loại trừ yếu tố điều chỉnh tiền lương theo quy định của Nhà nước. Đối với lao động để tính năng suất lao động bình quân và tiền lương bình quân bao gồm cả Tổng giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Kế toán trưởng và Kiểm soát viên;

d) Lợi nhuận thực hiện hàng năm phải cao hơn lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề ít nhất 5% (lợi nhuận năm 2011 là gốc, mức lợi nhuận này khi tính toán phải cao hơn lợi nhuận thực hiện năm 2010).

3. Căn cứ đơn giá tiền lương được giao ổn định tại khoản 1 Điều này, hàng năm, Tổng giám đốc Tập đoàn Viễn thông Quân đội có trách nhiệm xác định cụ thể các chỉ tiêu kế hoạch sản xuất, kinh doanh về tổng doanh thu trừ tổng chi phí chưa có lương, lợi nhuận, năng suất lao động gắn với đơn giá tiền lương được giao trên cơ sở bảo đảm đầy đủ các điều kiện quy định tại khoản 2 Điều này để làm căn cứ xác định quỹ tiền lương kế hoạch và quỹ tiền lương thực hiện hàng năm.

#### **Điều 5. Xác định quỹ tiền lương**

1. Xác định quỹ tiền lương kế hoạch hàng năm

Quỹ tiền lương kế hoạch hàng năm của Tập đoàn Viễn thông Quân đội để lập kế hoạch chi tiền lương được tính theo công thức:

$$V_{\text{khđg}} = V_{\text{đgđđ}} \times C_{\text{kh}} \quad (1)$$

*Trong đó:*

-  $V_{khdg}$ : Quỹ tiền lương kế hoạch theo đơn giá tiền lương.  
 -  $V_{dgdđ}$ : Đơn giá tiền lương được giao ổn định theo quy định tại khoản 1 Điều 4 Thông tư này.

-  $C_{kh}$ : Chỉ tiêu kế hoạch tổng doanh thu trừ tổng chi phí chưa có lương của Tập đoàn Viễn thông Quân đội. Chỉ tiêu này được xác định theo quy định tại Quy chế tài chính Công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội do Bộ Tài chính ban hành.

## 2. Xác định quỹ tiền lương thực hiện hàng năm

Quỹ tiền lương thực hiện hàng năm được xác định căn cứ vào kết quả thực hiện chỉ tiêu tổng thu nhập trừ tổng chi phí chưa có lương, lợi nhuận và năng suất lao động của Tập đoàn Viễn thông Quân đội như sau:

a) Quỹ tiền lương thực hiện theo kết quả thực hiện chỉ tiêu tổng doanh thu trừ tổng chi phí chưa có lương, được tính theo công thức:

$$V_{thdg} = V_{dgdđ} \times C_{th} \quad (2)$$

*Trong đó:*

-  $V_{thdg}$ : Quỹ tiền lương thực hiện theo đơn giá tiền lương.  
 -  $V_{dgdđ}$ : Đơn giá tiền lương được giao ổn định theo quy định tại khoản 1 Điều 4 Thông tư này.

-  $C_{th}$ : Chỉ tiêu tổng doanh thu trừ tổng chi phí chưa có lương thực hiện. Chỉ tiêu này được xác định theo quy định tại Quy chế tài chính Công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội do Bộ Tài chính ban hành.

b) Điều chỉnh quỹ tiền lương thực hiện theo lợi nhuận và năng suất lao động:

- *Trường hợp 1:* Khi 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 (2).

- *Trường hợp 2:* Khi lợi nhuận thực hiện và năng suất lao động thực hiện bình quân thấp hơn kế hoạch thì phải điều chỉnh quỹ tiền lương thực hiện theo đơn giá tiền lương theo công thức:

$$V_{thdgdđc} = V_{thdg} - V_p - V_w \quad (3)$$

*Trong đó:*

+  $V_{thdgdđc}$ : 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.  
 +  $V_p$ : Phần quỹ tiền lương điều chỉnh theo lợi nhuận, tính theo một trong hai cách sau:

*Cách 1:* Điều chỉnh quỹ tiền lương theo mức tuyệt đối, tương ứng với số lợi nhuận giảm, tính theo công thức:

$$V_p = P_{kh} - P_{th} \quad (4)$$

*Trong đó:*

$V_p$  : Phần quỹ tiền lương điều chỉnh theo lợi nhuận.

$P_{kh}$ : Lợi nhuận kế hoạch ứng với đơn giá tiền lương theo quy định tại khoản 1 Điều 4 Thông tư này.

$P_{th}$  : Lợi nhuận thực hiện.

*Cách 2:* Điều chỉnh quỹ tiền lương theo mức tương đối, tính theo công thức:

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

*Trong đó:*

$V_p$ : Phần 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. Năm 2011, 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 vùng do Chính phủ quy định. Từ năm 2012, 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 do Chính phủ quy định; trường hợp người lao động có mức lương chế độ (tính trên cơ sở hệ số lương, phụ cấp lương được xếp theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP, Nghị định số 205/2004/NĐ-CP và Nghị định số 141/2007/NĐ-CP nhân với mức lương tối thiểu chung) thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định thì phần chênh lệch giữa mức lương của những người này và mức lương tối thiểu vùng được tính bổ sung vào quỹ tiền lương chế độ.

$P_{kh}$ : Lợi nhuận kế hoạch ứng với đơn giá tiền lương theo quy định tại khoản 1 Điều 4 Thông tư này.

$P_{th}$ : Lợi nhuận thực hiện.

+  $V_w$ : Phần quỹ tiền lương điều chỉnh theo năng suất lao động (áp dụng đối với trường hợp sau khi điều chỉnh quỹ tiền lương thực hiện theo lợi nhuận theo công thức (4) hoặc công thức (5) mà năng suất lao động thực hiện thấp hơn năng suất lao động kế hoạch), tính theo công thức:

$$V_w = (V_{thdg} - V_p) \times (1 - \frac{W_{th}}{W_{kh}}) \quad (6)$$

$W_{th}$ ,  $W_{kh}$ : Năng suất lao động thực hiện và năng suất lao động kế hoạch bình quân, được xác định theo hướng dẫn tại Thông tư số 09/2005/TT-BLĐTBXH.

- *Trường hợp 3*: Khi 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:

$$V_{\text{thđgđc}} = V_{\text{thđg}} - V_w \quad (7)$$

*Trong đó*:

+  $V_{\text{thđgđc}}$ : Quỹ tiền lương thực hiện theo đơn giá tiền lương sau khi điều chỉnh.

+  $V_{\text{thđg}}$ : Quỹ tiền lương thực hiện.

+  $V_w$ : Phần quỹ tiền lương điều chỉnh theo năng suất lao động, tính theo công thức:

$$V_w = V_{\text{thđg}} \times \left( 1 - \frac{W_{\text{th}}}{W_{\text{kh}}} \right) \quad (8)$$

$W_{\text{th}}$ ,  $W_{\text{kh}}$ : Năng suất lao động thực hiện và năng suất lao động kế hoạch bình quân, được xác định theo hướng dẫn tại Thông tư số 09/2005/TT-BLĐTBXH.

- *Trường hợp 4*: Khi 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:

$$V_{\text{thđgđc}} = V_{\text{thđg}} - V_p \quad (9)$$

*Trong đó*:

+  $V_{\text{thđgđc}}$ : Quỹ tiền lương thực hiện theo đơn giá tiền lương sau khi điều chỉnh.

+  $V_{\text{thđg}}$ : Quỹ tiền lương thực hiện.

+  $V_p$ : Phần quỹ tiền lương điều chỉnh theo lợi nhuận, tính theo công thức (4) hoặc công thức (5).

Quỹ tiền lương thực hiện sau khi điều chỉnh theo lợi nhuận và năng suất lao động theo quy định tại điểm b này không được thấp hơn quỹ tiền lương chế độ. Trường hợp, từ năm 2012, khi xác định quỹ tiền lương thực hiện, đối với người lao động có mức lương chế độ (tính trên cơ sở hệ số lương, phụ cấp lương được xếp theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP, Nghị định số 205/2004/NĐ-CP và Nghị định số 141/2007/NĐ-CP nhân với mức lương tối thiểu chung) thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định thì phần chênh lệch giữa mức lương chế độ của những người này và mức lương tối thiểu vùng được tính bổ sung vào quỹ tiền lương thực hiện.

- *Trường hợp 5*: Khi không có lợi nhuận hoặc lỗ thì quỹ tiền lương thực hiện được xác định như sau:

+ Năm 2011, quỹ tiền lương thực hiện được xác định bằng số lao động thực tế sử dụng bình quân nhân với hệ số lương, hệ số phụ cấp bình quân và mức lương tối thiểu vùng.

+ Từ năm 2012, quỹ tiền lương thực hiện được xác định bằng số lao động thực tế sử dụng bình quân nhân với hệ số lương, hệ số phụ cấp bình quân và mức lương tối thiểu chung; trường hợp người lao động có mức lương chế độ (tính trên cơ sở hệ số lương, phụ cấp lương được xếp theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP, Nghị định số 205/2004/NĐ-CP và Nghị định số 141/2007/NĐ-CP nhân với mức lương tối thiểu chung) thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định thì phần chênh lệch giữa mức lương chế độ của những người này và mức lương tối thiểu vùng được tính bổ sung vào quỹ tiền lương thực hiện.

3. Căn cứ quỹ tiền lương thực hiện quy định tại khoản 2 Điều này và quỹ tiền lương đã chi trả cho người lao động, Tập đoàn Viễn thông Quân đội xác định quỹ tiền lương còn lại được hưởng. Trường hợp đã chi vượt quỹ tiền lương thực hiện được hưởng thì Tập đoàn Viễn thông Quân đội phải hoàn trả phần tiền lương đã chi vượt từ quỹ tiền lương thực hiện của năm sau liền kề.

#### **Điều 6. Tiền lương đối với Tổng giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Kế toán trưởng, Kiểm soát viên**

1. Tiền lương và phụ cấp lương của Tổng giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Kế toán trưởng, Kiểm soát viên được tính trong đơn giá tiền lương của Tập đoàn Viễn thông Quân đội theo quy định tại Điều 4, Điều 5 Thông tư này.

2. Căn cứ quỹ tiền lương thực hiện quy định tại khoản 2 Điều 5 Thông tư này, Tập đoàn Viễn thông Quân đội xác định quỹ tiền lương và thực hiện trả lương hàng tháng đối với Tổng giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Kế toán trưởng và Kiểm soát viên theo quy chế trả lương của Tập đoàn Viễn thông Quân đội.

#### **Điều 7. Quy chế trả lương**

1. Tập đoàn Viễn thông Quân đội có trách nhiệm xây dựng quy chế trả lương đối với Tổng giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Kế toán trưởng, Kiểm soát viên và người lao động theo quy định điểm d khoản 2 Điều 4 và khoản 2 Điều 5 Nghị định số 65/2011/NĐ-CP.

2. Tập đoàn Viễn thông Quân đội 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 quyết định sau khi có ý kiến của Ban Chấp hành công đoàn cùng cấp, nhưng không quá 17% quỹ tiền lương thực hiện.

3. Căn cứ vào quỹ tiền lương thực hiện và quy chế trả lương, Tập đoàn Viễn thông Quân đội 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.

#### **Điều 8. Tổ chức thực hiện**

1. Trách nhiệm của Tập đoàn Viễn thông Quân đội:

a) Xây dựng định mức lao động, kế hoạch lao động hàng năm, 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 để áp dụng trong Tập đoàn Viễn thông Quân đội theo quy định;

b) Xác định cụ thể các chỉ tiêu kế hoạch sản xuất, kinh doanh hàng năm về tổng doanh thu trừ tổng chi phí chưa có lương, lợi nhuận, năng suất lao động gắn với đơn giá tiền lương được giao theo quy định tại khoản 3 Điều 4 Thông tư này và tổng hợp kết quả sản xuất, kinh doanh, lợi nhuận, lao động, tiền lương thực hiện của năm trước liền kề, báo cáo Bộ Quốc phòng, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính để giám sát, kiểm tra;

c) Triển khai xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương theo quy định tại khoản 2 Điều 3 Thông tư này và thực hiện tổng kết, báo cáo kết quả thực hiện thí điểm quản lý tiền lương đối với Tập đoàn Viễn thông Quân đội trong giai đoạn 2011 - 2013 theo quy định tại khoản 3, khoản 4 Điều 6 Nghị định số 65/2011/NĐ-CP.

## 2. Trách nhiệm của Bộ Quốc phòng:

a) Có ý kiến về kế hoạch lao động, thang lương, bảng lương, phụ cấp lương và quy chế trả lương để Tập đoàn Viễn thông Quân đội thực hiện;

b) Chủ trì, phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính xem xét, điều chỉnh đơn giá tiền lương quy định tại khoản 1 Điều 4 Thông tư này theo đề nghị của Tập đoàn Viễn thông Quân đội khi Nhà nước thay đổi chính sách tiền lương; kiểm tra, giám sát việc thực hiện thí điểm quản lý tiền lương đối với Tập đoàn Viễn thông Quân đội trong giai đoạn 2011 - 2013;

c) Chỉ đạo Tập đoàn Viễn thông Quân đội triển khai xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương và thực hiện tổng kết đánh giá kết quả thực hiện thí điểm quản lý tiền lương đối với Tập đoàn Viễn thông Quân đội trong giai đoạn 2011 - 2013.

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

a) Phối hợp với Bộ Quốc phòng xem xét, điều chỉnh đơn giá tiền lương quy định tại khoản 1 Điều 4 Thông tư này theo đề nghị của Tập đoàn Viễn thông Quân đội; thực hiện kiểm tra, giám sát việc thực hiện thí điểm quản lý tiền lương đối với Tập đoàn Viễn thông Quân đội theo quy định tại Nghị định số 65/2011/NĐ-CP và Thông tư này;

b) Hướng dẫn nghiệp vụ để Tập đoàn Viễn thông Quân đội triển khai xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương theo quy định khoản 2 Điều 3 Thông tư này;

c) Chủ trì, phối hợp với Bộ, ngành liên quan nghiên cứu, xử lý hoặc báo cáo Chính phủ xem xét, xử lý những vướng mắc phát sinh trong quá trình thực hiện thí điểm quản lý tiền lương đối với Tập đoàn Viễn thông Quân đội theo quy định tại Nghị định số 65/2011/NĐ-CP.

d) Tổng kết đánh giá việc thực hiện thí điểm quản lý tiền lương đối với Tập đoàn Viễn thông Quân đội giai đoạn 2011-2013, báo cáo Thủ tướng Chính phủ trong quý IV năm 2013.



**Điều 9. Hiệu lực thi hành**

1. Thông tư này có hiệu lực thi hành sau 45 ngày, kể từ ngày ký.
2. Các quy định tại Thông tư này được thực hiện từ ngày 01 tháng 01 năm 2011 đến hết ngày 31 tháng 12 năm 2013.

Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc, đề nghị Tập đoàn Viễn thông Quân đội phản ánh về liên Bộ để xem xét, giải quyết./.

**KT. BỘ TRƯỞNG  
BỘ QUỐC PHÒNG  
THỨ TRƯỞNG**

**Trung tướng Lê Hữu Đức**

**KT. BỘ TRƯỞNG  
BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI  
THỨ TRƯỞNG**

**Phạm Minh Huân**