|  |  |
| --- | --- |
| **CHÍNH PHỦ** | **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM****Độc lập – Tự do – Hạnh phúc** |
| Số: /2024/NĐ-CP**(DỰ THẢO)** | *Hà Nội, ngày tháng năm 2024* |

**NGHỊ ĐỊNH**

## **Quản lý lao động, tiền lương, thù lao,**

## **tiền thưởng trong doanh nghiệp nhà nước**

*Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 19 tháng 6 năm 2015; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Tổ chức Chính phủ và Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 22 tháng 11 năm 2019;*

*Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 20 tháng 11 năm 2019;*

*Căn cứ Luật Doanh nghiệp ngày 17 tháng 6 năm 2020;*

*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 quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng trong doanh nghiệp nhà nước.*

***Chương I***

**QUY ĐỊNH CHUNG**

**Điều 1. Phạm vi điều chỉnh**

Nghị định này quy định về quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng trong doanh nghiệp nhà nước, bao gồm:

1. Doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ theo quy định tại khoản 2 Điều 88 Luật Doanh nghiệp.

2. Doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ trên 50% vốn điều lệ hoặc tổng số cổ phần có quyền biểu quyết theo quy định tại khoản 3 Điều 88 Luật Doanh nghiệp.

Các doanh nghiệp quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này sau đây gọi chung là doanh nghiệp.

**Điều 2. Đối tượng áp dụng**

1. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động; người lao động là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân, viên chức quốc phòng; người lao động là sĩ quan, hạ sĩ quan, công nhân công an.

2. Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó tổng giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng (sau đây gọi chung là Ban điều hành).

3. Chủ tịch và thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Chủ tịch và thành viên Hội đồng quản trị (sau đây gọi chung là Thành viên hội đồng).

4. Trưởng Ban kiểm soát, Kiểm soát viên (sau đây gọi chung là Kiểm soát viên).

5. Người đại diện phần vốn nhà nước đầu tư tại doanh nghiệp và cơ quan đại diện chủ sở hữu theo quy định của Luật quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp.

 6. Cơ quan, tổ chức, cá nhân 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, tiền thưởng**

1. Lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng (bao gồm cả tiền thưởng trong quỹ lương) trong doanh nghiệp được xác định gắn với nhiệm vụ, năng suất lao động và hiệu quả sản xuất, kinh doanh, phù hợp với ngành nghề, tính chất hoạt động của doanh nghiệp, hướng đến bảo đảm mặt bằng tiền lương trên thị trường. Nhà nước thực hiện quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng đối với doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ thông qua giao nhiệm vụ, trách nhiệm cho cơ quan đại diện chủ sở hữu và người đại diện chủ sở hữu trực tiếp tại doanh nghiệp; đối với doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ trên 50% vốn điều lệ hoặc tổng số cổ phần có quyền biểu quyết thông qua cơ quan đại diện chủ sở hữu giao nhiệm vụ, trách nhiệm cho người đại diện phần vốn nhà nước tham gia, biểu quyết, quyết định tại cuộc họp của Hội đồng thành viên, Hội đồng quản trị hoặc Đại hội đồng cổ đông.

2. Căn cứ quy định của Nhà nước, Điều lệ hoạt động, doanh nghiệp quyết định việc tuyển dụng, sử dụng lao động, xây dựng thang, bảng lương, định mức lao động, xác định quỹ tiền lương, tiền thưởng và trả lương, thưởng đối với người lao động theo vị trí chức danh hoặc công việc, bảo đảm trả lương, thưởng thỏa đáng, không hạn chế mức tối đa đối với chuyên gia, người có tài năng, trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, đóng góp nhiều cho doanh nghiệp.

3. Tiền lương, tiền thưởng của Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên được xác định tách bạch với tiền lương, tiền thưởng của Ban điều hành. Trong đó:

a) Đối với Ban điều hành, tiền lương, tiền thưởng được tính chung trong quỹ tiền lương, tiền thưởng với người lao động và được chi trả gắn với kết quả sản xuất, kinh doanh và có khống chế mức tiền lương tối đa so với mức tiền lương bình quân chung của người lao động. Trường hợp thành viên Ban điều hành được thuê làm việc theo hợp đồng lao động thì tiền lương, tiền thưởng được thực hiện theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động.

b) Đối với Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên, tiền lương được xác định trên cơ sở mức lương cơ bản, tiền lương tăng thêm và tiền thưởng, tính theo năm, gắn với quy mô, mức độ phức tạp của quản lý, hiệu quả sản xuất, kinh doanh, hiệu quả sử dụng vốn nhà nước. Trường hợp Thành viên hội đồng đồng thời đảm nhận chức danh Ban điều hành thì hưởng tiền lương, tiền thưởng theo chức danh Ban điều hành và thù lao theo chức danh Thành viên hội đồng; Chủ tịch công ty kiêm Tổng giám đốc, Giám đốc thì hưởng tiền lương, tiền thưởng theo chức danh Chủ tịch công ty; Ban kiểm soát chỉ có 01 Kiểm soát viên theo quy định tại Điều 103 Luật Doanh nghiệp thì Kiểm soát viên được hưởng tiền lương, thù lao, tiền thưởng của chức danh Trưởng Ban kiểm soát.

4. Khi xác định tiền lương của người lao động và Ban điều hành, Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên, nếu có các yếu tố khách quan theo quy định tại Điều 4 Nghị định này tác động trực tiếp làm tăng hoặc giảm năng suất lao động, lợi nhuận trước thuế, tỷ suất lợi nhuận sau thuế trên vốn chủ sở hữu hoặc vốn góp của chủ sở hữu (sau đây gọi là tỷ suất lợi nhuận) thì doanh nghiệp tính toán loại trừ, bảo đảm tiền lương gắn với năng suất lao động và hiệu quả sản xuất, kinh doanh thực sự của doanh nghiệp. Đối với doanh nghiệp làm nhiệm vụ bình ổn thị trường theo nhiệm vụ được Nhà nước giao thì được loại trừ những chi phí bảo đảm thực hiện nhiệm vụ bình ổn thị trường. Đối với doanh nghiệp thực hiện sản phẩm, dịch vụ công ích và dịch vụ sự nghiệp công sử dụng kinh phí từ ngân sách do Nhà nước đặt hàng hoặc giao nhiệm vụ (sau đây gọi là sản phẩm, dịch vụ công) thì tính đúng, tính đủ chi phí tiền lương phù hợp với mặt bằng thị trường vào chi phí, đơn giá sản phẩm, dịch vụ công theo quy định của pháp luật.

**Điều 4. Các yếu tố khách quan loại trừ khi xác định tiền lương**

1. Nhà nước điều chỉnh cơ chế, chính sách, điều chỉnh giá (đối với sản phẩm, dịch vụ do Nhà nước định giá), điều chỉnh giảm hạn mức sản xuất, kinh doanh (đối với sản phẩm, dịch vụ Nhà nước quy định hạn mức sản xuất, kinh doanh), ưu đãi thuế thu nhập doanh nghiệp, tăng hoặc giảm vốn nhà nước, yêu cầu doanh nghiệp di dời, thu hẹp địa điểm sản xuất, kinh doanh.

2. Doanh nghiệp tham gia thực hiện nhiệm vụ chính trị, đảm bảo an sinh xã hội, cân đối cung cầu cho nền kinh tế theo quyết định của Thủ tướng Chính phủ; thực hiện các nhiệm vụ an ninh, quốc phòng do Nhà nước, Bộ Quốc phòng giao hoặc do doanh nghiệp an ninh, quốc phòng tự thực hiện nghiên cứu, sản xuất các sản phẩm dịch vụ an ninh, quốc phòng mà các sản phẩm, dịch vụ đó không có doanh thu hoặc chưa có doanh thu; thực hiện việc đầu tư, tiếp nhận hoặc chuyển giao quyền đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước theo chỉ đạo của Chính phủ hoặc Thủ tướng Chính phủ; tiếp nhận, mua, bán, khoanh, giãn và xử lý nợ, tài sản, mua, bán sản phẩm, dịch vụ theo quy định của pháp luật hoặc yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền; thực hiện điều khoản về hồi tố theo quy định của Chính phủ; tăng khấu hao để thu hồi vốn nhanh theo quy định của pháp luật về thuế; điều chỉnh chính sách hoạt động theo các yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền, các Hiệp định, Hiệp ước hoặc quy định của tổ chức quốc tế mà Việt Nam là thành viên; thực hiện đề án cơ cấu lại, bổ sung hoặc thoái vốn đầu tư tại các doanh nghiệp khác; đầu tư mới, mở rộng sản xuất, kinh doanh; điều chỉnh hoặc phát sinh mới trích dự phòng rủi ro tài chính, tín dụng theo quy định của pháp luật; cung cấp sản phẩm, dịch vụ do Nhà nước định giá và cơ chế điều chỉnh giá nhưng chưa được điều chỉnh giá đủ bù đắp chi phí sản xuất, kinh doanh thực tế hợp lý khi yếu tố hình thành giá thay đổi theo quy định của Luật Giá; thực hiện phân bổ chi phí các dự án tìm kiếm, thăm dò khai thác dầu khí không thành công theo quy định của Chính phủ, xác định thuế thu nhập doanh nghiệp theo hợp đồng dầu khí đối với doanh nghiệp tìm kiếm, thăm dò, khai thác dầu khí theo quy định của pháp luật về thuế; có doanh số mua nợ, xử lý nợ chưa được ghi nhận vào doanh thu, lợi nhuận đối với doanh nghiệp mua bán nợ theo quy định của pháp luật; có biến động doanh thu từ hoạt động tổ chức thị trường giao dịch chứng khoán và các hoạt động nghiệp vụ lưu ký chứng khoán; có chênh lệch trả thưởng so với thực hiện năm trước đối với doanh nghiệp kinh doanh xổ số; có thay đổi môi trường, điều kiện khai thác khoáng sản đối với doanh nghiệp khai thác khoáng sản.

3. Thị trường ảnh hưởng trực tiếp đến các yếu tố đầu vào cơ bản khi doanh nghiệp sản xuất sản phẩm thuộc Danh mục hàng hóa do Nhà nước định giá theo quy định của Luật Giá; có sự thay đổi chính sách của nước sở tại ảnh hưởng trực tiếp tới các dự án của doanh nghiệp đầu tư tại nước đó; thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh, chiến tranh và các sự kiện bất khả kháng khác theo quy định của pháp luật.

***Chương II***

**QUẢN LÝ LAO ĐỘNG, XÂY DỰNG THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG**

**Điều 5. Quản lý lao động**

1. Doanh nghiệp thực hiện tuyển và sử dụng lao động phù hợp với tổ chức lao động, tổ chức sản xuất, yêu cầu, nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh, bảo đảm công khai, minh bạch, đúng quy định pháp luật, nội quy, quy chế và Điều lệ của doanh nghiệp.

2. Hằng năm, doanh nghiệp phải xây dựng kế hoạch lao động, báo cáo Hội đồng thành viên, Hội đồng quản trị, Chủ tịch công ty phê duyệt làm cơ sở để tuyển và sử dụng lao động; thực hiện đầy đủ các chế độ, chính sách đối với người lao động theo quy định của pháp luật lao động.

3. Đối với doanh nghiệp tuyển lao động vượt quá nhu cầu sử dụng dẫn đến người lao động không đủ việc làm hoặc không có việc làm, phải chấm dứt hợp đồng lao động, làm tăng chi phí của doanh nghiệp thì tùy theo hậu quả, Tổng giám đốc, Giám đốc, Thành viên hội đồng phải chịu trách nhiệm trước cơ quan đại diện chủ sở hữu và đây là một nội dung để đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của Tổng giám đốc, Giám đốc và Thành viên hội đồng.

**Điều 6. Xây dựng thang lương, bảng lương**

1. Căn cứ vào cơ cấu tổ chức quản lý, tổ chức lao động và tổ chức sản xuất, doanh nghiệp xây dựng, ban hành thang lương, bảng lương, phụ cấp lương đối với người lao động, bảng lương đối với Ban điều hành, Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên chuyên trách làm cơ sở để xếp lương, thỏa thuận tiền lương trong hợp đồng lao động, thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và các chế độ khác theo quy định của pháp luật lao động.

2. Các mức lương trong thang lương, bảng lương, phụ cấp lương do doanh nghiệp quyết định, nhưng phải bảo đảm tổng tiền lương của người lao động, Ban điều hành, Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên chuyên trách tính theo các mức lương trong thang lương, bảng lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác (nếu có) không vượt quá tổng tiền lương kế hoạch tương ứng của người lao động, Ban điều hành, Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên chuyên trách, trong đó mức tiền lương của Tổng giám đốc, Giám đốc không vượt quá mức tiền lương quy định tại điểm b khoản 1 Điều 16 Nghị định này.

3. Khi xây dựng mới hoặc sửa đổi, bổ sung thang lương, bảng lương, phụ cấp lương, doanh nghiệp phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, tổ chức đối thoại tại nơi làm việc theo quy định của Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành, báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu cho ý kiến đối với thang lương, bảng lương, phụ cấp lương của người lao động, chấp thuận đối với bảng lương của Ban điều hành, Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên chuyên trách và công khai tại doanh nghiệp trước khi thực hiện.

***Chương III***

**TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ BAN ĐIỀU HÀNH**

**Mục 1**

**PHƯƠNG PHÁP XÁC ĐỊNH QUỸ TIỀN LƯƠNG**

**Điều 7. Phương pháp xác định**

Quỹ tiền lương của người lao động và Ban điều hành được xác định theo những phương pháp sau:

1. Xác định quỹ tiền lương thông qua mức tiền lương bình quân.

2. Xác định quỹ tiền lương thông qua đơn giá tiền lương ổn định.

**Điều 8. Lựa chọn phương pháp xác định**

1. Tùy theo nhiệm vụ, tính chất ngành nghề, điều kiện hoạt động sản xuất, kinh doanh, doanh nghiệp quyết định lựa chọn phương pháp xác định quỹ tiền lương thông qua mức tiền lương bình quân quy định tại khoản 1 Điều 7 và Mục 2 hoặc thông qua đơn giá tiền lương ổn định quy định tại khoản 2 Điều 7, Mục 3 và Điều 13 Mục 4 Chương này.

 2. Đối với doanh nghiệp có nhiều lĩnh vực hoạt động sản xuất, kinh doanh khác nhau và có thể tách bạch được các chỉ tiêu lao động, tài chính để tính năng suất lao động và hiệu quả sản xuất kinh doanh tương ứng với từng lĩnh vực hoạt động thì doanh nghiệp lựa chọn phương pháp phù hợp quy định tại khoản 1 Điều 7 hoặc khoản 2 Điều 7 Nghị định này để xác định quỹ tiền lương tương ứng với từng lĩnh vực hoạt động.

3. Doanh nghiệp lựa chọn phương pháp xác định quỹ tiền lương thông qua đơn giá tiền lương ổn định thì phải duy trì áp dụng phương pháp xác định quỹ tiền lương đó trong thời gian doanh nghiệp đã lựa chọn áp dụng đơn giá tiền lương ổn định 02 năm hoặc 03 năm và phải báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu cùng với đơn giá tiền lương ổn định trước khi thực hiện.

**Mục 2**

**XÁC ĐỊNH QUỸ TIỀN LƯƠNG THÔNG QUA MỨC TIỀN LƯƠNG BÌNH QUÂN**

**Điều 9. Mức tiền lương bình quân**

1. Mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định căn cứ vào mức tiền lương bình quân (bao gồm cả tiền thưởng an toàn, nếu có) thực hiện năm trước liền kề của người lao động và Ban điều hành, gắn với năng suất lao động, lợi nhuận kế hoạch như sau:

a) Doanh nghiệp có lợi nhuận thì mức tiền lương bình quân gắn với mức tăng, giảm năng suất lao động, lợi nhuận kế hoạch so với thực hiện năm trước liền kề theo nguyên tắc: khi năng suất lao động tăng và lợi nhuận không giảm thì tiền lương tăng tối đa không quá mức tăng năng suất lao động; khi năng suất lao động tăng, lợi nhuận giảm thì tiền lương tăng tối đa không quá 80% mức tăng năng suất lao động; khi năng suất lao động, lợi nhuận bằng thực hiện năm trước liền kề thì tiền lương tối đa bằng thực hiện năm trước liền kề; khi năng suất lao động giảm, lợi nhuận bằng thực hiện năm trước liền kề thì tiền lương giảm theo năng suất lao động; khi năng suất lao động không tăng hoặc giảm và lợi nhuận tăng, giảm thì tiền lương điều chỉnh giảm theo năng suất lao động và tăng, giảm tối đa bằng 20% mức tăng, giảm lợi nhuận, nhưng thấp nhất bằng mức tiền lương bình quân quy định tại điểm b khoản này.

 b) Doanh nghiệp không có lợi nhuận hoặc lỗ thì mức tiền lương bình quân được xác định trên cơ sở mức tiền lương bình quân của người lao động theo hợp đồng lao động và mức tiền lương bình quân của Ban điều hành, trong đó mức tiền lương của Ban điều hành không vượt quá mức tiền lương bình quân của Thành viên hội đồng.

c) Doanh nghiệp giảm lỗ (kể cả năm kế hoạch không có lợi nhuận) thì căn cứ vào mức độ giảm lỗ để xác định mức tiền lương bình quân, bảo đảm tương quan chung và báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu xem xét, cho ý kiến trước khi quyết định.

d) Doanh nghiệp mới thành lập hoặc mới đi vào hoạt động thì tiền lương bình quân trong năm đầu thành lập hoặc mới đi vào hoạt động và năm sau liền kề được xác định căn cứ vào kế hoạch sản xuất, kinh doanh và mặt bằng tiền lương của doanh nghiệp cùng ngành nghề hoạt động trên thị trường.

đ) Doanh nghiệp thành lập trên cơ sở hợp nhất các doanh nghiệp thì tiền lương bình quân kế hoạch trong năm đầu thành lập được xác định căn cứ vào kế hoạch sản xuất, kinh doanh, mặt bằng tiền lương của các doanh nghiệp hợp nhất năm trước liền kề trước khi hợp nhất và tiền lương của doanh nghiệp cùng ngành nghề hoạt động trên thị trường.

2. Mức tiền lương bình quân thực hiện được xác định trên cơ sở mức tiền lương bình quân kế hoạch gắn với mức độ biến động năng suất lao động và lợi nhuận thực hiện so với kế hoạch theo nguyên tắc như xác định mức tiền lương bình quân kế hoạch tại khoản 1 Điều này.

**Điều 10. Xác định quỹ tiền lương**

1. Quỹ tiền lương kế hoạch được xác định dựa trên số lao động bình quân kế hoạch và mức tiền lương bình quân kế hoạch theo quy định tại khoản 1 Điều 9 Nghị định này.

2. Quỹ tiền lương thực hiện được xác định dựa trên số lao động bình quân thực tế sử dụng và mức tiền lương bình quân thực hiện theo quy định tại khoản 2 Điều 9 Nghị định này.

3. Đối với doanh nghiệp có lợi nhuận thực hiện vượt kế hoạch thì được tăng thêm quỹ tiền lương quy định tại khoản 2 Điều này theo nguyên tắc vượt 1% lợi nhuận thì được tăng thêm tối đa 2% quỹ tiền lương, nhưng không quá 20% phần lợi nhuận vượt và không quá 02 tháng tiền lương bình quân thực hiện quy định tại khoản 2 Điều 9 Nghị định này.

**Mục 3**

**XÁC ĐỊNH QUỸ TIỀN LƯƠNG THÔNG QUA ĐƠN GIÁ TIỀN LƯƠNG**

**Điều 11. Đơn giá tiền lương**

1. Đơn giá tiền lương được xác định ổn định trong giai đoạn 02 năm hoặc 03 năm trên cơ sở tổng tiền lương (bao gồm cả tiền thưởng an toàn, nếu có) thực tế thực hiện theo quy định pháp luật của người lao động và Ban điều hành và tổng giá trị chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh tính đơn giá tiền lương thực hiện tương ứng với 02 năm hoặc 03 năm liền trước năm đầu tiên của giai đoạn áp dụng đơn giá tiền lương ổn định.

2. Chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh tính đơn giá tiền lương do doanh nghiệp lựa chọn theo: tổng sản phẩm, sản lượng (kể cả sản phẩm, sản lượng quy đổi) hoặc tổng doanh thu hoặc tổng doanh thu trừ tổng chi phí chưa có tiền lương hoặc lợi nhuận hoặc chỉ tiêu khác phản ánh được đặc điểm, tính chất, hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp.

 3. Trong giai đoạn áp dụng đơn giá tiền lương ổn định, nếu có sự thay đổi chính sách của Nhà nước dẫn đến thay đổi cách tính chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh tính đơn giá tiền lương đã chọn thì doanh nghiệp báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu xem xét, điều chỉnh đơn giá tiền lương.

**Điều 12. Xác định quỹ tiền lương**

1. Quỹ tiền lương kế hoạch được xác định trên cơ sở đơn giá tiền lương ổn định xác định theo quy định tại khoản 1 Điều 11 Nghị định này và chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh kế hoạch hằng năm xác định theo quy định tại khoản 2 Điều 11 Nghị định này do doanh nghiệp lựa chọn tính đơn giá tiền lương ổn định.

2. Quỹ tiền lương thực hiện được xác định gắn với năng suất lao động, lợi nhuận thực hiện hằng năm so với năng suất lao động, lợi nhuận thực hiện bình quân của các năm khi xác định đơn giá tiền lương ổn định (sau đây gọi là lợi nhuận bình quân) như sau:

a) Quỹ tiền lương thực hiện được xác định trên cơ sở đơn giá tiền lương ổn định và chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh tính đơn giá tiền lương thực hiện hằng năm, bảo đảm mức tăng tiền lương không vượt quá mức tăng năng suất lao động thực hiện của năm đó so với năng suất lao động thực hiện tính bình quân của các năm khi xác định đơn giá tiền lương ổn định và lợi nhuận thực hiện năm đó không thấp hơn lợi nhuận bình quân.

b) Đối với doanh nghiệp có lợi nhuận thực hiện vượt lợi nhuận bình quân thì được tăng thêm quỹ tiền lương thực hiện quy định tại điểm a khoản này theo nguyên tắc vượt 1% lợi nhuận thì được tăng thêm tối đa 2% quỹ tiền lương, nhưng không quá 20% phần lợi nhuận vượt và không quá 02 tháng tiền lương bình quân xác định trên cơ sở quỹ tiền lương thực hiện quy định tại điểm a khoản này.

c) Đối với doanh nghiệp có lợi nhuận thực hiện thấp hơn lợi nhuận bình quân thì doanh nghiệp phải giảm trừ quỹ tiền lương thực hiện tương ứng theo tỷ lệ (%) hoặc theo giá trị tuyệt đối của phần lợi nhuận thực hiện thấp hơn so với lợi nhuận bình quân, nhưng phải bảo đảm quỹ tiền lương thực hiện sau khi giảm trừ không thấp hơn quỹ tiền lương tính trên cơ sở số lao động bình quân thực tế sử dụng và mức tiền lương bình quân của người lao động theo hợp đồng lao động và mức tiền lương bình quân của Ban điều hành, trong đó mức tiền lương của Ban điều hành không vượt quá mức tiền lương bình quân của Thành viên hội đồng (sau đây gọi là mức tiền lương chế độ).

d) Đối với doanh nghiệp năm thực hiện không có lợi nhuận hoặc lỗ thì quỹ tiền lương thực hiện được tính trên cơ sở số lao động thực tế sử dụng bình quân và mức tiền lương chế độ. Trường hợp giảm lỗ (kể cả năm thực hiện không có lợi nhuận) so với lợi nhuận bình quân thì căn cứ vào mức độ giảm lỗ để xác định quỹ tiền lương, bảo đảm tương quan chung và báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu xem xét, cho ý kiến trước khi quyết định.

**Mục 4**

**XÁC ĐỊNH QUỸ TIỀN LƯƠNG ĐỐI VỚI TRƯỜNG HỢP ĐẶC THÙ;**

**TẠM ỨNG, DỰ PHÒNG TIỀN LƯƠNG; TIỀN THƯỞNG VÀ PHÚC LỢI;**

**PHÂN PHỐI TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG**

**Điều 13. Xác định quỹ tiền lương đối với trường hợp đặc thù**

1. Doanh nghiệp được thành lập và hoạt động không vì mục tiêu lợi nhuận thì được sử dụng chỉ tiêu tổng doanh thu trừ tổng chi phí (thay cho chỉ tiêu lợi nhuận) để xác định quỹ tiền lương của người lao động và Ban điều hành.

2. Doanh nghiệp thực hiện sản phẩm, dịch vụ công hoặc vừa thực hiện sản phẩm, dịch vụ công, vừa thực hiện hoạt động sản xuất, kinh doanh khác thì phần quỹ tiền lương tương ứng với sản phẩm, dịch vụ công được xác định theo khối lượng sản phẩm, dịch vụ công được Nhà nước đặt hàng hoặc giao nhiệm vụ, phần quỹ tiền lương tương ứng với hoạt động sản xuất, kinh doanh khác được xác định theo quy định tại Nghị định này.

3. Doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực mà Nhà nước có quy định hạn mức sản xuất, kinh doanh thấp hơn năng lực hoạt động thực tế của doanh nghiệp dẫn đến năng suất lao động không tăng hoặc tăng thấp hơn chỉ số giá tiêu dùng theo Nghị quyết của Quốc hội về Kế hoạch phát triển kinh tế xã hội hàng năm thì được tính mức tăng tiền lương bình quân tối đa không vượt quá mức tăng chỉ số giá tiêu dùng.

4. Doanh nghiệp áp dụng phương pháp xác định quỹ tiền lương thông qua đơn giá tiền lương ổn định mà trong giai đoạn áp dụng đơn giá tiền lương ổn định đó phát sinh nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh mới ngoài nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh tính đơn giá tiền lương ổn định thì người lao động thực hiện nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh mới này được xác định quỹ tiền lương riêng theo phương pháp xác định quỹ tiền lương thông qua mức tiền lương bình quân, trong đó quỹ tiền lương người lao động năm mới phát sinh và năm sau liền kề được xác định theo nguyên tắc như doanh nghiệp mới thành lập hoặc mới đi vào hoạt động quy định tại điểm d khoản 1 Điều 9 Nghị định này.

5. Đối với lao động là người lái máy bay hoặc làm những công việc chuyên môn kỹ thuật cao thuộc Danh mục công nghệ cao được ưu tiên đầu tư phát triển theo quyết định của Thủ tướng Chính phủ mà doanh nghiệp cần thu hút, khuyến khích, duy trì sử dụng số lao động này thì được tính riêng tiền lương đối với số lao động này theo mặt bằng tiền lương của lao động làm công việc tương ứng trên thị trường nhưng phải bảo đảm không làm giảm lợi nhuận so với thực hiện của năm trước liền kề và báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu chấp thuận trước khi thực hiện.

6. Doanh nghiệp phải bố trí người lao động làm việc vào ban đêm, làm thêm giờ để thực hiện nhiệm vụ phát sinh ngoài kế hoạch thì được tính thêm vào quỹ tiền lương thực hiện phần tiền lương phải trả thêm khi làm việc vào ban đêm, làm thêm giờ (nếu có) theo quy định của Bộ luật Lao động.

 **Điều 14. Quỹ tiền thưởng, phúc lợi**

1. Căn cứ lợi nhuận thực hiện sau khi hoàn thành nghĩa vụ với Nhà nước, với các cổ đông góp vốn và trích lập các quỹ theo quy định của Nhà nước về phân phối lợi nhuận, doanh nghiệp được trích lập quỹ tiền thưởng, phúc lợi như sau:

a) Tối đa không quá 03 tháng tiền lương bình quân thực hiện, nếu lợi nhuận thực hiện không thấp hơn kế hoạch và doanh nghiệp xếp loại A.

b) Tối đa không quá 03 tháng tiền lương bình quân thực hiện nhân với tỷ lệ (%) lợi nhuận thực hiện so với kế hoạch, nếu lợi nhuận thực hiện thấp hơn kế hoạch và doanh nghiệp xếp loại A hoặc loại B.

c) Tối đa không quá 02 tháng tiền lương bình quân thực hiện nhân với tỷ lệ (%) lợi nhuận thực hiện so với kế hoạch, nếu lợi nhuận thực hiện thấp hơn kế hoạch và doanh nghiệp xếp loại C.

d) Việc xếp doanh nghiệp loại A, loại B, loại C quy định tại điểm a, điểm b và điểm c khoản này đối với doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ được căn cứ vào chỉ tiêu đánh giá, xếp loại doanh nghiệp theo quy định của Chính phủ và cơ quan đại diện chủ sở hữu quyết định hằng năm; đối với doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ trên 50% vốn điều lệ hoặc tổng số cổ phần có quyền biểu quyết thì doanh nghiệp căn cứ vào chỉ tiêu đánh giá, xếp loại doanh nghiệp theo quy định của Chính phủ đối với doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ làm cơ sở để tự xác định loại doanh nghiệp.

2. Doanh nghiệp được thành lập và hoạt động không vì mục tiêu lợi nhuận thì thực hiện trích quỹ khen thưởng, phúc lợi theo quy định của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ và hướng dẫn của Bộ Tài chính.

3. Căn cứ quỹ tiền thưởng, phúc lợi quy định tại khoản 1 Điều này, doanh nghiệp quyết định phân bổ thành quỹ tiền thưởng và quỹ phúc lợi, trong đó quỹ tiền thưởng được sử dụng để thưởng cho người lao động và Ban điều hành; quỹ phúc lợi dùng để chi đầu tư xây dựng hoặc sửa chữa các công trình phúc lợi, chi các hoạt động phúc lợi chung của doanh nghiệp.

**Điều 15. Tạm ứng, dự phòng tiền lương**

 Căn cứ quỹ tiền lương xác định theo quy định tại Mục 2, Mục 3 và Điều 13 Nghị định này, doanh nghiệp tạm ứng, dự phòng tiền lương cho người lao động và Ban điều hành như sau:

1. Quyết định mức tạm ứng tiền lương nhưng không quá 85% quỹ tiền lương kế hoạch để chi trả hàng tháng cho người lao động và Ban điều hành; trường hợp đã tạm ứng vượt quá quỹ tiền lương thực hiện thì phải hoàn trả phần tiền lương đã tạm ứng vượt từ quỹ tiền lương của năm sau liền kề.

2. Quyết định sử dụng toàn bộ quỹ tiền lương thực hiện để trả lương trong năm hoặc trích lại một phần lập quỹ lương dự phòng cho năm sau để trả cho người lao động và Ban điều hành nhưng tối đa không vượt quá 17% quỹ tiền lương thực hiện và phải trả hết quỹ lương dự phòng này trước ngày 30 tháng 6 năm sau liền kề.

 **Điều 16. Phân phối tiền lương, tiền thưởng**

 1. Người lao động và Ban điều hành được trả lương, tiền thưởng theo quy chế trả lương, quy chế thưởng do doanh nghiệp ban hành, trong đó:

 a) Tiền lương, tiền thưởng của người lao động được trả gắn với vị trí chức danh hoặc công việc, năng suất lao động và mức đóng góp của từng người vào kết quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

 b) Tiền lương, tiền thưởng của Ban điều hành được trả theo vị trí chức danh và kết quả sản xuất, kinh doanh, trong đó tiền lương, tiền thưởng của Tổng giám đốc, Giám đốc (trừ trường hợp được thuê làm việc theo hợp đồng lao động) phải bảo đảm: mức tiền lương tối đa không quá 10 lần so với mức tiền lương bình quân của người lao động; mức tiền thưởng tối đa không vượt quá số tháng tiền lương thực hiện được trích lập trong quỹ khen thưởng, phúc lợi của doanh nghiệp theo quy định tại khoản 1 Điều 14 Nghị định này, nhân với tỷ lệ (%) giữa quỹ tiền thưởng và tổng quỹ khen thưởng, phúc lợi theo quy định tại khoản 3 Điều 14 Nghị định này.

2. Khi xây dựng quy chế trả lương, quy chế thưởng doanh nghiệp phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, tổ chức đối thoại tại nơi làm việc theo quy định của Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành, báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu cho ý kiến và công khai tại doanh nghiệp trước khi thực hiện.

***Chương IV***

**TIỀN LƯƠNG, THÙ LAO, TIỀN THƯỞNG**

**CỦA THÀNH VIÊN HỘI ĐỒNG, KIỂM SOÁT VIÊN**

**Điều 17. Mức lương cơ bản**

1. Mức lương cơ bản của Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên làm việc chuyên trách được quy định như sau:

**BẢNG MỨC LƯƠNG CƠ BẢN**

*Đơn vị: triệu đồng/tháng*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Mức lương** **cơ bản****Chức danh** | **Nhóm I**  | **Nhóm II**  |
| Mức 1 | Mức 2 | Mức 3 | Mức 4 | Mức 1 | Mức 2 | Mức 3 | Mức 4 |
| 1. Chủ tịch Hội đồng thành viên (hoặc Chủ tịch công ty), Chủ tịch Hội đồng quản trị  | 80 | 70 | 60 | 52 | 48 | 42 | 36 | 32 |
| 2. Trưởng ban Kiểm soát | 66 | 59 | 51 | 44 | 40 | 35 | 30 | 26 |
| 3. Thành viên Hội đồng thành viên, Hội đồng quản trị, Kiểm soát viên | 65 | 58 | 50 | 43 | 39 | 34 | 29 | 25 |

2. Đối tượng, điều kiện áp dụng mức 1, mức 2, mức 3, mức 4 của nhóm I và nhóm II thực hiện theo quy định tại Phụ lục ban hành kèm theo Nghị định này.

3. Hằng năm, doanh nghiệp căn cứ vào chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh kế hoạch và quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này, xác định mức lương cơ bản cụ thể của từng Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên làm cơ sở xác định mức tiền lương kế hoạch.

**Điều 18. Mức tiền lương kế hoạch**

Mức tiền lương kế hoạch của Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên làm việc chuyên trách được xác định trên cơ sở mức lương cơ bản gắn với chỉ tiêu lợi nhuận, tỷ suất lợi nhuận kế hoạch so với lợi nhuận, tỷ suất lợi nhuận thực hiện năm trước liền kề như sau:

1. Doanh nghiệp có lợi nhuận, khi lợi nhuận và tỷ suất lợi nhuận kế hoạch không thấp hơn thực hiện năm trước liền kề thì mức tiền lương tối đa bằng 02 lần mức lương cơ bản; khi lợi nhuận hoặc tỷ suất lợi nhuận kế hoạch thấp hơn năm trước liền kề thì mức tiền lương kế hoạch tối đa được tính bằng 70% nhân với 02 lần mức lương cơ bảnnhân với tỷ lệ lợi nhuận hoặc tỷ suất lợi nhuận kế hoạch thấp hơn so với năm trước liền kề; khi lợi nhuận và tỷ suất lợi nhuận kế hoạch đều thấp hơn năm trước liền kề thì mức tiền lương kế hoạch tối đa được tính bằng 70% nhân với 02 lần mức lương cơ bảnnhân với tổng của tỷ lệ lợi nhuận và tỷ lệ tỷ suất lợi nhuận kế hoạch so với năm trước liền kề. Mức tiền lương kế hoạch sau khi tính theo lợi nhuận, tỷ suất lợi nhuận không thấp hơn 70% mức lương cơ bản.

2. Doanh nghiệp không có lợi nhuận thì mức tiền lương kế hoạch tối đa bằng 70% mức lương cơ bản.

3. Doanh nghiệp lỗ thì mức tiền lương kế hoạch tối đa bằng 50% mức lương cơ bản. Trường hợp giảm lỗ (kể cả năm kế hoạch không có lợi nhuận) thì căn cứ mức độ giảm lỗ để xác định mức tiền lương kế hoạch tối đa bằng 70% mức lương cơ bản.

4. Xác định mức tiền lương kế hoạch đối với trường hợp đặc thù:

a) Đối với doanh nghiệp có lợi nhuận và tỷ suất lợi nhuận kế hoạch không thấp hơn thực hiện năm trước liền kề, sau khi xác định mức tiền lương kế hoạch theo quy định tại khoản 1 Điều này mà mức tiền lương đó thấp hơn mức tiền lương thực hiện của năm trước liền kề thì được tính bằng mức tiền lương thực hiện của năm trước liền kề.

b) Đối với doanh nghiệp có lợi nhuận và tỷ suất lợi nhuận kế hoạch không thấp hơn thực hiện năm trước liền kề, trong đó lợi nhuận kế hoạch cao hơn nhiều lần so với chỉ tiêu lợi nhuận (7.000 tỷ đồng hoặc 5.000 tỷ đồng tuỳ theo ngành, lĩnh vực) quy định đối với mức 1, nhóm I tại Phụ lục ban hành kèm theo Nghị định này, giữ vai trò trọng yếu trong nền kinh tế quốc dân mà mức tiền lương của Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên xác định theo khoản 1 Điều này thấp hơn so với mức lương của chức danh tương đương ở các doanh nghiệp hoạt động cùng lĩnh vực trên thị trường, doanh nghiệp thấy cần thiết áp dụng mức lương cao hơn so với mức lương quy định tại khoản 1 Điều này thì báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu xem xét, quyết định sau khi tham khảo ý kiến của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, bảo đảm cân đối chung.

c) Doanh nghiệp mới thành lập hoặc mới đi vào hoạt động thì mức tiền lương kế hoạch trong năm đầu thành lập hoặc mới đi vào hoạt động tối đa không vượt quá mức lương cơ bản. Đối với doanh nghiệp mới thành lập trên cơ sở hợp nhất các doanh nghiệp, nếu mức tiền lương kế hoạch thấp hơn mức tiền lương thực tế cao nhất của các chức danh tương ứng ở doanh nghiệp thành viên trước khi hợp nhất thì được tính bằng mức tiền lương của các chức danh tương ứng đó.

d) Doanh nghiệp được thành lập và hoạt động không vì mục tiêu lợi nhuận thì được sử dụng chỉ tiêu tổng doanh thu trừ tổng chi phí để thay cho chỉ tiêu lợi nhuận và tính chỉ tiêu tỷ suất lợi nhuận khi xác định mức lương cơ bản và mức tiền lương kế hoạch.

đ) Doanh nghiệp có hoạt động thực hiện sản phẩm, dịch vụ công thì mức tiền lương kế hoạch được xác định như sau:

đ1) Đối với doanh nghiệp chỉ có hoạt động thực hiện sản phẩm, dịch vụ công thì được sử dụng chỉ tiêu khối lượng sản phẩm, dịch vụ công để đánh giá, xác định mức tiền lương kế hoạch. Khối lượng sản phẩm, dịch vụ công không thấp hơn thực hiện năm trước liền kề thì mức tiền lương kế hoạch tối đa bằng mức lương cơ bản. Khối lượng sản phẩm, dịch vụ công thấp hơn thực hiện năm trước liền kề thì mức tiền lương kế hoạch tối đa không quá 70% mức lương cơ bản; riêng trường hợp khối lượng sản phẩm, dịch vụ công thấp hơn thực hiện năm trước liền kề do thực hiện chính sách của Nhà nước hoặc bị tác động bởi yếu tố khách quan quy định tại Điều 4 Nghị định này thì cơ quan đại diện chủ sở hữu xem xét, quyết định mức tiền lương cụ thể nhưng tối đa bằng mức lương cơ bản.

đ2) Đối với doanh nghiệp vừa thực hiện sản phẩm, dịch vụ công vừa thực hiện hoạt động sản xuất, kinh doanh (ngoài thực hiện sản phẩm, dịch vụ công) thì doanh nghiệp lựa chọn xác định mức tiền lương kế hoạch theo hoạt động sản xuất, kinh doanh theo quy định tại khoản 1, khoản 2, khoản 3 và điểm a khoản 4 Điều này hoặc theo hoạt động thực hiện sản phẩm, dịch vụ công.

 **Điều 19. Mức tiền lương thực hiện**

1. Mức tiền lương thực hiện hàng năm của Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên làm việc chuyên trách được căn cứ vào mức tiền lương kế hoạch, mức độ thực hiện chỉ tiêu lợi nhuận và tỷ suất lợi nhuận kế hoạch, trong đó: lợi nhuận và tỷ suất lợi nhuận không thấp hơn kế hoạch thì mức tiền lương thực hiện tối đa bằng mức tiền lương kế hoạch; khi lợi nhuận hoặc tỷ suất lợi nhuận thấp hơn kế hoạch thì giảm trừ tiền lương theo nguyên tắc 1% lợi nhuận hoặc tỷ suất lợi nhuận giảm, giảm 1% mức tiền lương; khi lợi nhuận và tỷ suất lợi nhuận đều thấp hơn kế hoạch thì giảm trừ tiền lương theo nguyên tắc 1% lợi nhuận và 1% tỷ suất lợi nhuận giảm, giảm 2% mức tiền lương. Mức tiền lương thực hiện sau khi tính theo lợi nhuận, tỷ suất lợi nhuận không thấp hơn 70% mức lương cơ bản. Trường hợp doanh nghiệp không có lợi nhuận hoặc lỗ hoặc giảm lỗ thì mức tiền lương thực hiện được xác định theo nguyên tắc như xác định mức tiền lương kế hoạch quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều 18 Nghị định này.

2. Đối với trường hợp lợi nhuận và tỷ suất lợi nhuận thực hiện vượt kế hoạch thì được tính thêm vào mức tiền lương thực hiện quy định tại khoản 1 Điều này theo nguyên tắc 1% lợi nhuận vượt so với kế hoạch, được tính thêm 2% mức tiền lương nhưng không quá 02 tháng tiền lương thực hiện xác định theo quy định tại khoản 1 Điều này.

3. Đối với doanh nghiệp có hoạt động thực hiện sản phẩm, dịch vụ công mà chọn xác định mức tiền lương kế hoạch theo hoạt động sản xuất, kinh doanh (ngoài thực hiện sản phẩm, dịch vụ công) thì mức tiền lương thực hiện được xác định theo khoản 1, khoản 2 Điều này. Trường hợp doanh nghiệp chọn xác định mức tiền lương kế hoạch theo khối lượng sản phẩm, dịch vụ công thì mức tiền lương thực hiện được căn cứ vào mức tiền lương kế hoạch gắn với mức độ hoàn thành khối lượng sản phẩm, dịch vụ công so với kế hoạch theo nguyên tắc như xác định mức tiền lương kế hoạch theo hoạt động thực hiện sản phẩm, dịch vụ công.

**Điều 20. Mức thù lao**

Mức thù lao của Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên làm việc không chuyên trách được xác định theo thời gian thực tế làm việc nhưng tối đa không quá 20% mức tiền lương của Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên làm việc chuyên trách.

**Điều 21. Tạm ứng tiền lương, thù lao**

Căn cứ vào mức tiền lương, mức thù lao kế hoạch, hằng tháng doanh nghiệp tạm ứng tiền lương, thù lao cho Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên tối đa không quá 85% mức tiền lương, thù lao kế hoạch của từng người. Trường hợp tạm ứng vượt quá mức tiền lương, thù lao thực hiện thì phải hoàn trả phần đã tạm ứng vượt trước ngày 31 tháng 3 năm sau liền kề.

**Điều 22. Tiền thưởng**

1. Căn cứ lợi nhuận thực hiện sau khi hoàn thành nghĩa vụ với Nhà nước, với các cổ đông góp vốn và trích lập các quỹ theo quy định của Nhà nước về phân phối lợi nhuận, doanh nghiệp trích tiền thưởng cho Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên như sau:

a) Tối đa không quá 02 tháng tiền lương, thù lao thực hiện, nếu lợi nhuận thực hiện không thấp hơn kế hoạch và doanh nghiệp xếp loại A.

b) Tối đa không quá 02 tháng tiền lương, thù lao thực hiện nhân với tỷ lệ (%) lợi nhuận thực hiện so với kế hoạch, nếu lợi nhuận thực hiện thấp hơn kế hoạch và doanh nghiệp xếp loại A hoặc loại B.

c) Tối đa không quá 1,5 tháng tiền lương, thù lao thực hiện nhân với tỷ lệ (%) lợi nhuận thực hiện so với kế hoạch, nếu lợi nhuận thực hiện thấp hơn kế hoạch và doanh nghiệp xếp loại C.

d) Việc xếp doanh nghiệp loại A, loại B, loại C thực hiện theo quy định tại điểm d khoản 1 Điều 14 Nghị định này.

2. Doanh nghiệp được thành lập và hoạt động không vì mục tiêu lợi nhuận thì thực hiện trích tiền thưởng cho Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên theo quy định của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ và hướng dẫn của Bộ Tài chính.

**Điều 23. Quyết định mức tiền lương, thù lao, tiền thưởng**

1. Đối với doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ thì cơ quan đại diện chủ sở hữu phê duyệt mức tiền lương, thù lao kế hoạch; mức tiền lương, thù lao thực hiện; tiền thưởng gắn với việc đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của từng Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên để doanh nghiệp thực hiện.

2. Đối với doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ trên 50% vốn điều lệ hoặc tổng số cổ phần có quyền biểu quyết thì cơ quan đại diện chủ sở hữu phê duyệt mức tiền lương, thù lao kế hoạch, mức tiền lương, thù lao thực hiện, tiền thưởng đối với Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên là người đại diện vốn nhà nước; xem xét, cho ý kiến về mức tiền lương, thù lao, tiền thưởng tối đa đối với Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên không đại diện vốn nhà nước và chỉ đạo người đại diện vốn nhà nước tham gia ý kiến, biểu quyết để Hội đồng thành viên, Hội đồng quản trị hoặc Đại hội cổ đông của doanh nghiệp quyết định mức cụ thể.

***Chương V***

**TRÁCH NHIỆM THỰC HIỆN**

**Điều 24. Trách nhiệm của doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ**

1. Tổng giám đốc, Giám đốc có trách nhiệm:

a) Xây dựng và báo cáo Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty: kế hoạch lao động, quỹ tiền lương kế hoạch, quỹ tiền lương thực hiện năm trước liền kề của người lao động, Ban điều hành và mức tiền lương, tiền thưởng cụ thể đối với từng thành viên Ban điều hành trong quý I hàng năm; thang lương, bảng lương, đơn giá tiền lương ổn định (đối với doanh nghiệp xác định quỹ tiền lương thông qua đơn giá tiền lương), quy chế trả lương, quy chế thưởng đối với người lao động và Ban điều hành.

b) Quyết định tạm ứng tiền lương, trích dự phòng tiền lương, trả lương, tiền thưởng đối với người lao động và Ban điều hành theo quy định. Tuyển dụng, sử dụng lao động, xếp lương, nâng lương và thực hiện các chế độ khác đối với người lao động theo quy định của pháp luật lao động.

c) Định kỳ báo cáo Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty tình hình lao động, tiền lương, tiền thưởng; cung cấp đầy đủ các báo cáo, tài liệu, số liệu về lao động, tiền lương, tiền thưởng theo yêu cầu của Trưởng Ban kiểm soát, Kiểm soát viên. Thực hiện công khai tiền lương, tiền thưởng của Ban điều hành theo quy định của pháp luật.

d) Trước tháng 5 hằng năm, tổng hợp tình hình lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng năm trước liền kề và năm kế hoạch của doanh nghiệp và các công ty con (nếu có), báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

2. Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty có trách nhiệm:

a) Báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu: tiền lương, thù lao, tiền thưởng của từng Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên, quỹ tiền lương kế hoạch, quỹ tiền lương thực hiện năm trước liền kề, quỹ tiền thưởng của người lao động và Ban điều hành trong quý I hàng năm; đơn giá tiền lương ổn định (đối với doanh nghiệp xác định quỹ tiền lương thông qua đơn giá tiền lương); thang lương, bảng lương của người lao động, Ban điều hành và Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên; quy chế trả lương, quy chế thưởng đối với người lao động, Ban điều hành.

b) Phê duyệt quỹ tiền lương kế hoạch, quỹ tiền lương thực hiện năm trước liền kề, quỹ tiền thưởng của người lao động và Ban điều hành sau khi có ý kiến của cơ quan đại diện chủ sở hữu theo quy định tại Điều 26 Nghị định này, kế hoạch lao động, mức tiền lương, tiền thưởng cụ thể đối với từng thành viên Ban điều hành trong quý I hằng năm; ban hành thang lương, bảng lương, phụ cấp lương đối với người lao động, bảng lương đối với Ban điều hành, Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên chuyên trách; quy chế trả lương, quy chế thưởng của doanh nghiệp sau khi có ý kiến của cơ quan đại diện chủ sở hữu theo quy định tại khoản 3 Điều 16 Nghị định này; quyết định xếp lương, nâng lương đối với Ban điều hành, Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên làm việc chuyên trách.

c) Gửi báo cáo cho cơ quan đại diện chủ sở hữu và Kiểm soát viên kế hoạch lao động, quỹ tiền lương kế hoạch và quỹ tiền lương thực hiện, quỹ tiền thưởng của người lao động và Ban điều hành, mức tiền lương, tiền thưởng của từng thành viên Ban điều hành trong vòng 10 ngày kể từ ngày phê duyệt để kiểm tra, giám sát. Thực hiện công khai tiền lương, tiền thưởng của Thành viên hội đồng theo quy định của pháp luật.

3. Trưởng Ban kiểm soát, Kiểm soát viên có trách nhiệm giúp cơ quan đại diện chủ sở hữu kiểm tra, giám sát việc thực hiện của Hội đồng thành viên (hoặc Chủ tịch công ty), Tổng giám đốc, Giám đốc theo quy định của pháp luật và quy định tại Nghị định này.

**Điều 25. Trách nhiệm của người đại diện phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ trên 50% vốn điều lệ hoặc tổng số cổ phần có quyền biểu quyết**

1. Tham gia để doanh nghiệp quy định cụ thể trách nhiệm của Hội đồng quản trị, Hội đồng thành viên, Trưởng Ban kiểm soát, Kiểm soát viên, Tổng giám đốc, Giám đốc tương ứng như trách nhiệm của Hội đồng thành viên, Trưởng Ban kiểm soát, Kiểm soát viên, Tổng giám đốc, Giám đốc doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ trong thực hiện các nội dung quy định tại Điều 24 Nghị định này.

2. Báo cáo xin ý kiến cơ quan đại diện chủ sở hữu về thang lương, bảng lương, đơn giá tiền lương ổn định, quỹ tiền lương kế hoạch, quỹ tiền lương thực hiện, quỹ tiền thưởng, quy chế trả lương, quy chế thưởng của người lao động và Ban điều hành; mức tiền lương, thù lao, tiền thưởng của từng Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên để tham gia ý kiến, biểu quyết trong Hội đồng quản trị, Hội đồng thành viên hoặc Đại hội đồng cổ đông và báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu sau khi được thông qua.

3. Hàng năm, đánh giá trách nhiệm thực hiện nhiệm vụ quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với doanh nghiệp, trường hợp không hoàn thành nhiệm vụ thì phải xác định rõ nguyên nhân, đề xuất hình thức xử lý trách nhiệm và biện pháp giải quyết.

**Điều 26. Trách nhiệm của cơ quan đại diện chủ sở hữu**

1. Đối với doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ

a) Phê duyệt mức tiền lương, thù lao kế hoạch, mức tiền lương, thù lao thực hiện năm trước liền kề, tiền thưởng của Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên trước ngày 31 tháng 3 hằng năm; đơn giá tiền lương đối với doanh nghiệp xác định quỹ tiền lương thông qua đơn giá tiền lương. Chấp thuận bảng lương của Ban điều hành, Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên.

b) Cho ý kiến về quỹ tiền lương kế hoạch (đối với doanh nghiệp xác định quỹ tiền lương theo mức tiền lương bình quân), quỹ tiền lương thực hiện năm trước liền kề, quỹ tiền thưởng của người lao động và Ban điều hành trước ngày 31 tháng 3 hằng năm; thang lương, bảng lương của người lao động; quy chế trả lương, quy chế thưởng.

2. Đối với doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ trên 50% vốn điều lệ hoặc tổng số cổ phần có quyền biểu quyết thì chỉ đạo người đại diện vốn nhà nước tham gia ý kiến để Hội đồng thành viên, Hội đồng quản trị hoặc Đại hội cổ đông của doanh nghiệp quyết định cụ thể về mức tiền lương, thù lao kế hoạch, mức tiền lương, thù lao thực hiện năm trước liền kề, tiền thưởng đối với Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên là người đại diện vốn nhà nước và không đại diện vốn nhà nước, quỹ tiền lương kế hoạch (đối với doanh nghiệp xác định quỹ tiền lương theo mức tiền lương bình quân), quỹ tiền lương thực hiện năm trước liền kề, quỹ tiền thưởng của người lao động và Ban điều hành trước ngày 31 tháng 3 hằng năm; đơn giá tiền lương đối với doanh nghiệp xác định quỹ tiền lương thông qua đơn giá tiền lương; thang lương, bảng lương của người lao động và Ban điều hành, Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên; quy chế trả lương, quy chế thưởng.

3. Phê duyệt hoặc cho ý kiến sau khi lấy ý kiến của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về: đơn giá tiền lương, quỹ tiền lương của người lao động và Ban điều hành, tiền lương của từng Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên đối với doanh nghiệp là tập đoàn kinh tế; tiền lương đối với lao động là người lái máy bay hoặc làm những công việc chuyên môn kỹ thuật cao theo quy định tại khoản 5 Điều 13; áp dụng mức lương cao hơn đối với Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên quy định tại khoản 5 Điều 18; vận dụng xếp mức lương cơ bản nhóm I theo quy định tại điểm 1 Mục I Phụ lục ban hành kèm theo Nghị định này.

4. Trong vòng 15 ngày kể từ ngày phê duyệt hoặc có ý kiến về quỹ tiền lương, quỹ tiền thưởng của người lao động và Ban điều hành, mức tiền lương, thù lao, tiền thưởng của từng Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên đối với doanh nghiệp áp dụng mức lương cơ bản của nhóm I, Phụ lục ban hành kèm theo Nghị định này thì báo cáo đầy đủ hồ sơ các nội dung trên về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để theo dõi, kiểm tra, giám sát.

5. Trước tháng 6 hằng năm, tổng hợp, gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tình hình thực hiện lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng năm trước liền kề và năm kế hoạch của các doanh nghiệp thuộc quyền quản lý.

**Điều 27. Trách nhiệm của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội**

1. Hướng dẫn thực hiện quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với các doanh nghiệp theo quy định tại Nghị định này.

2. Chủ trì, phối hợp với các Bộ, ngành liên quan trình Chính phủ xem xét, điều chỉnh mức lương cơ bản cho phù hợp với thực tế của từng thời kỳ.

3. Phối với các Bộ, ngành liên quan và cơ quan đại diện chủ sở hữu tổ chức thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện các quy định về quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng tại các doanh nghiệp.

**Điều 28. Trách nhiệm của Bộ Tài chính**

1. Rà soát, sửa đổi các văn bản hướng dẫn có nội dung về trích quỹ khen thưởng, phúc lợi đối với doanh nghiệp nhà nước phù hợp với quy định tại Điều 29 Nghị định này.

2. Chủ trì, phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn trích lập quỹ tiền thưởng, phúc lợi gắn với việc đánh giá xếp loại doanh nghiệp theo quy định tại Nghị định này.

***Chương VI***

**ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

**Điều 29. Hiệu lực thi hành**

1. Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày tháng năm 2025. Các chế độ quy định tại Nghị định này được thực hiện từ ngày 01 tháng 01 năm 2025.

2. Bãi bỏ các văn bản sau:

a) Nghị định số 51/2016/NĐ-CP ngày 13 tháng 6 năm 2016 của Chính phủ quy định quản lý lao động, tiền lương và tiền thưởng đối với người lao động làm việc trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ;

b) Nghị định số 52/2016/NĐ-CP ngày 13 tháng 6 năm 2016 của Chính phủ quy định tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ.

c) Nghị định số 53/2016/NĐ-CP ngày 13 tháng 6 năm 2016 của Chính phủ 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.

d) Nghị định số 21/2024/NĐ-CP ngày 23 tháng 02 năm 2024 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 51/2016/NĐ-CP ngày 13 tháng 6 năm 2016 của Chính phủ quy định quản lý lao động, tiền lương và tiền thưởng đối với người lao động làm việc trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ và Nghị định số 52/2016/NĐ-CP ngày 13 tháng 6 năm 2016 của Chính phủ quy định tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ.

đ) Nghị định số 20/2020/NĐ-CP ngày 17 tháng 02 năm 2020 của Chính phủ thực hiện thí điểm quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng đối với một số tập đoàn kinh tế, tổng công ty nhà nước.

e) Nghị định số 87/2021/NĐ-CP ngày 29 tháng 9 năm 2021 của Chính phủ về kéo dài thời gian thực hiện và sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 20/2020/NĐ-CP ngày 17 tháng 02 năm 2020 của Chính phủ thực hiện thí điểm quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng đối với một số tập đoàn kinh tế, tổng công ty nhà nước.

g) Nghị định số 64/2023/NĐ-CP ngày 23 tháng 8 năm 2023 của Chính phủ bổ sung Nghị định số 87/2021/NĐ-CP về kéo dài thời gian thực hiện và sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 20/2020/NĐ-CP ngày 17 tháng 02 năm 2020 của Chính phủ thực hiện thí điểm quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng đối với một số tập đoàn kinh tế, tổng công ty nhà nước.

h) Nghị định số 121/2016/NĐ-CP ngày 24 tháng 8 năm 2016 của Chính phủ thực hiện thí điểm quản lý lao động, tiền lương đối với Tập đoàn Viễn thông Quân đội giai đoạn 2016 - 2020.

i) Nghị định số 74/2020/NĐ-CP ngày 01 tháng 7 năm 2020 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 121/2016/NĐ-CP ngày 24 tháng 8 năm 2016 của Chính phủ thực hiện thí điểm quản lý lao động, tiền lương đối với Tập đoàn Viễn thông Quân đội giai đoạn 2016 - 2020.

k) Nghị định số 82/2021/NĐ-CP ngày 06 tháng 9 năm 2021 của Chính phủ về kéo dài thời gian thực hiện và sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 121/2016/NĐ-CP ngày 24 tháng 8 năm 2016 (sau đây gọi là Nghị định số 121/2016/NĐ-CP) đã được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 74/2020/NĐ-CP ngày 01 tháng 7 năm 2020 của Chính phủ (sau đây gọi là Nghị định số 74/2020/NĐ-CP) về thực hiện thí điểm quản lý lao động, tiền lương đối với Tập đoàn Công nghiệp - Viễn thông Quân đội.

l) Nghị định số 79/2024/NĐ-CP ngày 02 tháng 7 năm 2024 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 121/2016/NĐ-CP ngày 24 tháng 8 năm 2016 đã được sửa đổi bổ sung tại Nghị định số 74/2020/NĐ-CP ngày 01 tháng 7 năm 2020 và Nghị định số 82/2021/NĐ-CP ngày 06 tháng 9 năm 2021 của Chính phủ về thực hiện thí điểm quản lý lao động, tiền lương đối với Tập đoàn Công nghiệp - Viễn thông Quân đội.

3. Bãi bỏ điều khoản sau:

a) Khoản 12 Điều 1 Nghị định số 147/2017/NĐ-CP ngày 25 tháng 12 năm 2017 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 151/2013/NĐ-CP ngày 01 tháng 11 năm 2013 của Chính phủ về chức năng, nhiệm vụ và cơ chế hoạt động của Tổng công ty Đầu tư và Kinh doanh vốn nhà nước.

b) Khoản 2 Điều 30 Nghị định số 129/2020/NĐ-CP ngày 27 tháng 10 năm 2020 của Chính phủ về chức năng, nhiệm vụ và cơ chế hoạt động của Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên Mua bán nợ Việt Nam.

4. Sửa đổi một số điều khoản quy định tại Nghị định số 91/2015/NĐ-CP ngày 13 tháng 10 năm 2015 của Chính phủ về đầu tư vốn nhà nước vào doanh nghiệp và quản lý, sử dụng vốn, tài sản tại doanh nghiệp như sau:

a) Sửa đổi điểm c khoản 3 Điều 31 thành “c) Trích quỹ khen thưởng, phúc lợi cho người lao động và ban điều hành của doanh nghiệp theo quy định của Chính phủ về quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng trong doanh nghiệp nhà nước”.

b) Sửa đổi điểm d khoản 3 Điều 31 thành “d) Trích quỹ thưởng cho thành viên Hội đồng thành viên (hoặc Chủ tịch công ty), Hội đồng quản trị, Trưởng Ban kiểm soát, Kiểm soát viên theo quy định của Chính phủ về quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng trong doanh nghiệp nhà nước”.

5. Sửa đổi một số điều khoản quy định tại Nghị định số 93/2017/NĐ-CP ngày 07 tháng 7 năm 2017 của Chính phủ về chế độ tài chính đối với tổ chức tín dụng, chi nhánh ngân hàng nước ngoài và giám sát tài chính, đánh giá hiệu quả đầu tư vốn nhà nước tại tổ chức tín dụng do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ và tổ chức tín dụng có vốn nhà nước như sau:

a) Sửa đổi điểm d khoản 3 Điều 21 thành “c) Trích quỹ khen thưởng, phúc lợi cho người lao động và Ban điều hành của doanh nghiệp theo quy định của Chính phủ về quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng trong doanh nghiệp nhà nước”.

b) Sửa đổi điểm đ khoản 3 Điều 21 thành “d) Trích quỹ thưởng cho thành viên Hội đồng thành viên (hoặc Chủ tịch công ty), Hội đồng quản trị, Trưởng Ban kiểm soát, Kiểm soát viên theo quy định của Chính phủ về quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng trong doanh nghiệp nhà nước”.

6. Sửa đổi nội dung gạch đầu dòng thứ nhất và gạch đầu dòng thứ hai thuộc điểm b khoản 1 Điều 12 Nghị định số 60/2021/NĐ-CP ngày 21 tháng 6 năm 2021 của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập thành “Đơn vị nhóm 1 và nhóm 2: Căn cứ tình hình tài chính, đơn vị sự nghiệp công lập được thực hiện cơ chế tự chủ tiền lương (xác định quỹ tiền lương, chi trả tiền lương cho viên chức và người lao động) theo kết quả hoạt động như doanh nghiệp nhà nước”.

**Điều 30. Tổ chức thực hiện**

1. Cơ quan đại diện chủ sở hữu tổ chức quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với doanh nghiệp thuộc quyền đại diện chủ sở hữu theo quy định tại Nghị định này.

2. Chủ tịch Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, người đại diện phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 1 Nghị định này tổ chức thực hiện quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với công ty con do doanh nghiệp nắm giữ 100% vốn điều lệ hoặc nắm giữ trên 50% vốn điều lệ hoặc tổng số cổ phần có quyền biểu quyết như sau:

a) Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty của doanh nghiệp quy định tại khoản 1 Điều 1 Nghị định này căn cứ vào nội dung quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng tại Nghị định này để tổ chức quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng đối với người lao động, Ban điều hành, Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên làm việc trong công ty con của doanh nghiệp.

b) Người đại diện phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp quy định tại khoản 2 Điều 1 Nghị định này tham gia ý kiến để Hội đồng quản trị, Hội đồng thành viên quyết định vận dụng quy định tại Nghị định này phù hợp với điều kiện thực tế của các công ty con (nếu có) để xây dựng và ban hành quy chế quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng thống nhất đối với các công ty con. Quy chế phải thể hiện rõ những nội dung vận dụng Nghị định này, các nội dung khác (nếu có) và phải được sự chấp thuận của cơ quan đại diện chủ sở hữu trước khi ban hành.

3. Đối với doanh nghiệp (không bao gồm doanh nghiệp là công ty con quy định tại khoản 2 Điều này) có tổng số vốn góp của Nhà nước hoặc tổng số vốn góp của Nhà nước và vốn góp của doanh nghiệp tại khoản 1, khoản 2 Điều 1 hoặc tổng số vốn góp của các doanh nghiệp tại khoản 1, khoản 2 Điều 1 Nghị định này trên 50% vốn điều lệ thì các cơ quan, doanh nghiệp có tổng mức vốn góp trên 50% vốn đó trao đổi, thống nhất giao một cơ quan, doanh nghiệp quyết định quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với doanh nghiệp tương tự như nguyên tắc quản lý quy định tại khoản 2 Điều này.

4. Đối với các Sở giao dịch chứng khoán, Tổng công ty Lưu ký và Bù trừ chứng khoán Việt Nam, khi có yếu tố khách quan quy định tại Điều 4 Nghị định này và điểm b, điểm c khoản 2 Điều 6 Nghị định số 59/2021/NĐ-CP ngày 18 tháng 6 năm 2021 của Chính phủ quy định một số nội dung đặc thù về cơ chế quản lý tài chính, đánh giá hiệu quả hoạt động đối với Sở Giao dịch chứng khoán Việt Nam, Tổng công ty Lưu ký và Bù trừ chứng khoán Việt Nam, làm biến động doanh thu tăng trên 7% hoặc giảm trên 3% thì phải loại trừ phần doanh thu tăng trên 7% (đối với trường hợp doanh thu tăng trên 7%) hoặc được tính phần doanh thu giảm trên 3% (đối với trường hợp doanh thu giảm trên 3%) vào chỉ tiêu doanh thu làm căn cứ xác định năng suất lao động, lợi nhuận, tỷ suất lợi nhuận gắn với tiền lương của người lao động và Ban điều hành, Thành viên Hội đồng, Kiểm soát viên.

5. Đối với doanh nghiệp có cơ cấu tổ chức Chủ tịch công ty kiêm Tổng giám đốc mà đang được Chính phủ cho phép xác định tiền lương, tiền thưởng của Chủ tịch công ty và tiền lương, tiền thưởng của Kiểm soát viên trong quỹ tiền lương, tiền thưởng chung với người lao động thì tiền lương, tiền thưởng của Chủ tịch công ty và tiền lương, tiền thưởng của Kiểm soát viên tiếp tục được xác định chung trong quỹ tiền lương, tiền thưởng với người lao động và Ban điều hành theo quy định tại Chương III Nghị định này và phân phối theo quy chế trả lương, quy chế thưởng của doanh nghiệp, trong đó mức tiền lương, tiền thưởng cụ thể hàng năm của Chủ tịch công ty và Kiểm soát viên do cơ quan đại diện chủ sở hữu xem xét, quyết định.

6. Đối với doanh nghiệp cung cấp sản phẩm, dịch vụ mà theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền cần phải bố trí bổ sung lao động để bảo đảm mục tiêu an ninh, an toàn hàng không trong giai đoạn áp dụng đơn giá tiền lương ổn định thì được tính thêm tiền lương của số lao động cần bổ sung này vào quỹ tiền lương của người lao động, Ban điều hành để xác định đơn giá tiền lương ổn định theo quy định tại Mục 3 Chương III Nghị định này.

7. Đối với tổ chức được thành lập và hoạt động theo mô hình công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ theo quy định của [Luật các tổ chức tín dụng](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Tien-te-Ngan-hang/Luat-cac-to-chuc-tin-dung-2010-108079.aspx%22%20%5Ct%20%22_blank), [Luật bảo hiểm tiền gửi](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Tien-te-Ngan-hang/Luat-Bao-hiem-tien-gui-2012-142539.aspx%22%20%5Ct%20%22_blank), quỹ tài chính nhà nước ngoài ngân sách đang áp dụng cơ chế tiền lương theo mô hình công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ và Ngân hàng Chính sách xã hội, Ngân hàng Phát triển Việt Nam thì Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng theo quy định tại Nghị định này phù hợp với tính chất đặc thù của các tổ chức này, trong đó mức tiền lương của Thành viên Hội đồng, Kiểm soát viên các quỹ tài chính ngoài ngân sách nhà nước tối đa không quá mức lương cơ bản. Giao Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hằng năm tiếp nhận, rà soát, kiểm tra, giám sát báo cáo về kế hoạch lao động, quỹ tiền lương của người lao động và Ban điều hành; phê duyệt tiền lương, thù lao, tiền thưởng của từng Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên Ngân hàng Chính sách xã hội, sau khi trao đổi với Bộ Tài chính và Ngân hàng Nhà nước Việt Nam. Giao Bộ Tài chính hằng năm tiếp nhận, rà soát, kiểm tra, giám sát báo cáo về kế hoạch lao động, quỹ tiền lương của người lao động và Ban điều hành; phê duyệt tiền lương, thù lao, tiền thưởng của từng Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên Ngân hàng Phát triển Việt Nam, sau khi trao đổi với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

8. Đối với Đài Truyền hình Việt Nam, giao Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội căn cứ quy định tại khoản 9 Điều 2 Nghị định số 60/2022/NĐ-CP ngày 08 tháng 9 năm 2022 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Đài Truyền hình Việt Nam và quy định pháp luật có liên quan, hướng dẫn quản lý tiền lương đối với Đài Truyền hình Việt Nam theo cơ chế tiền lương quy định tại Chương III Nghị định này, gắn với năng suất lao động và hiệu quả hoạt động, phù hợp với tính chất đặc thù của Đài.

9. Từ ngày Nghị định này có hiệu lực thi hành, chế độ ăn giữa ca hoặc ăn định lượng đối với người lao động, Ban điều hành, Thành viên Hội đồng, Kiểm soát viên được thực hiện theo thỏa thuận trong thỏa ước lao động tập thể hoặc nội quy, quy chế của doanh nghiệp.

10. Tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội xem xét, quyết định việc áp dụng quy định tại Nghị định này đối với doanh nghiệp do tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội nắm giữ 100% vốn điều lệ hoặc nắm giữ trên 50% vốn điều lệ hoặc tổng số cổ phần có quyền biểu quyết.

11. 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 TW;- Văn phòng TW và các Ban của Đảng;- Văn phòng Tổng Bí thư;- Văn phòng Chủ tịch nước;- Hội đồng Dân tộc và các Uỷ 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;- UB Giám sát tài chính Quốc gia;- Ngân hàng Chính sách Xã hội;- Ngân hàng Phát triển VN;- Ủy ban TW Mặt trận Tổ quốc Việt Nam;- Cơ quan Trung ương của các đoàn thể;- Các Tập đoàn kinh tế, 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: Văn thư, KTTH (2b).  |  | **TM. CHÍNH PHỦ****THỦ TƯỚNG** **Phạm Minh Chính** |

**Phụ lục**

**ĐỐI TƯỢNG, ĐIỀU KIỆN ÁP DỤNG MỨC LƯƠNG CƠ BẢN CỦA THÀNH VIÊN HỘI ĐỒNG, KIỂM SOÁT VIÊN LÀM VIỆC CHUYÊN TRÁCH**

*(Ban hành kèm theo Nghị định số ...../2024/NĐ-CP*

*ngày ... tháng... năm 2024 của Chính phủ)*

**I. ĐỐI TƯỢNG, ĐIỀU KIỆN ÁP DỤNG NHÓM I**

**1. Đối tượng áp dụng**

a) Công ty mẹ của tập đoàn kinh tế; tổng công ty; công ty mẹ được chuyển đổi từ Tổng công ty nhà nước; doanh nghiệp nhà nước độc lập đang được xếp hạng, xếp lương, vận dụng xếp lương theo hạng Tổng công ty đặc biệt, Tổng công ty theo quy định tại Nghị định số 52/2016/NĐ-CP ngày 13 tháng 6 năm 2016 của Chính phủ quy định tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ.

b) Doanh nghiệp thuộc đối tượng áp dụng ở nhóm II tại Mục II Phụ lục này mà đạt đủ điều kiện quy định đối với mức 3 nhóm I trở lên và có vai trò trọng yếu trong nền kinh tế thì xem xét, áp dụng mức lương nhóm I tương ứng với kết quả đạt được.

**2. Điều kiện áp dụng**

a) Ban hành bảng chỉ tiêu vốn (vốn chủ sở hữu hoặc vốn góp của chủ sở hữu), doanh thu, lợi nhuận tương ứng với mức lương cơ bản (mức 1, mức 2, mức 3, mức 4) của nhóm I theo ngành, lĩnh vực như sau:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nhóm ngành, lĩnh vực hoạt động | Mức lương cơ bản | CHỈ TIÊU  |
| Vốn (tỷ đồng) | Doanh thu(tỷ đồng) | Lợi nhuận(tỷ đồng) |
| 1. Ngân hàng, viễn thông, khai thác và chế biến dầu khí | Mức 1 | ≥ 10.000 | ≥ 40.000 | ≥ 7.000 |
| Mức 2 | ≥ 5.000 | ≥ 25.000 | ≥ 3.000 |
| Mức 3 | ≥ 3.000 | ≥ 15.000 | ≥ 1.000 |
| Mức 4 | Doanh nghiệp không đạt đủ chỉ tiêu của mức 1, mức 2, mức 3 |
| 2. Tài chính (không bao gồm tổ chức thị trường giao dịch chứng khoán, lưu ký chứng khoán), khoáng sản, điện, thương mại, công nghiệp | Mức 1 | ≥ 10.000 | ≥ 20.000 | ≥ 5.000 |
| Mức 2 | ≥ 5.000 | ≥ 10.000 | ≥ 2.000 |
| Mức 3 | ≥ 3.000 | ≥ 5.000 | ≥ 700 |
| Mức 4 | Doanh nghiệp không đạt đủ chỉ tiêu của mức 1, mức 2, mức 3 |
| 3. Dịch vụ, du lịch, tổ chức thị trường giao dịch chứng khoán, lưu ký chứng khoán và các lĩnh vực khác | Mức 1 | ≥ 7.000 | ≥ 15.000 | ≥ 5.000 |
| Mức 2 | ≥ 4.000 | ≥ 5.000 | ≥ 2.000 |
| Mức 3 | ≥ 2.000 | ≥ 2.000 | ≥ 700 |
| Mức 4 | Doanh nghiệp không đạt đủ chỉ tiêu của mức 1, mức 2, mức 3 |

b) Doanh nghiệp căn cứ ngành, lĩnh vực hoạt động sản xuất, kinh doanh và chỉ tiêu kế hoạch sản xuất, kinh doanh để xác định mức lương cơ bản như sau:

- Doanh nghiệp thuộc ngành, lĩnh vực nào thì áp dụng theo nhóm ngành, lĩnh vực đó. Trường hợp doanh nghiệp có nhiều lĩnh vực hoạt động sản xuất, kinh doanh thì căn cứ vào ngành, lĩnh vực hoạt động sản xuất, kinh doanh chính hoặc ngành, lĩnh vực có doanh thu lớn nhất để chọn ngành, lĩnh vực.

- Doanh nghiệp đạt đủ 03 chỉ tiêu (vốn, doanh thu, lợi nhuận) của mức 1, mức 2, mức 3, mức 4 thì áp dụng mức lương cơ bản tương ứng của mức đó. Đối với doanh nghiệp mới thành lập hoặc mới đi vào hoạt động, trong năm đầu mới thành lập hoặc mới đi vào hoạt động nếu đạt chỉ tiêu vốn của mức 1, mức 2, mức 3, mức 4 thì áp dụng mức lương cơ bản tương ứng của mức đó.

**II. ĐỐI TƯỢNG, ĐIỀU KIỆN ÁP DỤNG NHÓM II**

**1. Đối tượng áp dụng**

Doanh nghiệp áp dụng mức lương cơ bản theo mức 1, mức 2, mức 3 và mức 4 của nhóm II là các doanh nghiệp còn lại, ngoài đối tượng quy định tại điểm 1 Mục I Phụ lục này.

**2. Điều kiện áp dụng**

a) Ban hành bảng chỉ tiêu vốn (vốn chủ sở hữu hoặc vốn góp của chủ sở hữu), doanh thu, lợi nhuận tương ứng với mức lương cơ bản (mức 1, mức 2, mức 3, mức 4) của nhóm II theo ngành, lĩnh vực như sau:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nhóm ngành, lĩnh vực hoạt động | Mức lương cơ bản | CHỈ TIÊU  |
| Vốn(tỷ đồng) | Doanh thu(tỷ đồng) | Lợi nhuận(tỷ đồng) |
| 1. Ngân hàng, tài chính, viễn thông, khai thác và chế biến dầu khí, sản xuất, kinh doanh điện, khai thác khoáng sản, hóa chất | Mức 1 | ≥ 1.800 | ≥ 3.000 | ≥ 800 |
| Mức 2 | ≥ 1.500  | ≥ 2.000  | ≥ 500  |
| Mức 3 | ≥ 1.000  | ≥ 1.000  | ≥ 300  |
| Mức 4 | Doanh nghiệp không đạt đủ chỉ tiêu của mức 1, mức 2, mức 3 |
| 2. Kinh doanh xổ số theo địa bàn hoạt động: |  |  |  |  |
| - Hoạt động trên phạm vi cả nước hoặc khu vực miền Nam | Mức 1 | ≥ 500 | ≥ 6.000 | ≥ 900 |
| Mức 2 | ≥ 400  | ≥ 4.000  | ≥ 800  |
| Mức 3 | ≥ 200  | ≥ 2.000  | ≥ 600  |
| Mức 4 | Doanh nghiệp không đạt đủ chỉ tiêu của mức 1, mức 2, mức 3 |
|  - Hoạt động ở khu vực miền Bắc hoặc miền Trung  | Mức 1 | ≥ 150 | ≥ 700 | ≥ 100 |
| Mức 2 | ≥ 100  | ≥ 500  | ≥ 50  |
| Mức 3 | ≥ 50  | ≥ 200  | ≥ 20  |
| Mức 4 | Doanh nghiệp không đạt đủ chỉ tiêu của mức 1, mức 2, mức 3 |
| 3. Cảng hàng không, cảng biển, cảng sông, bến xe, sản xuất thuốc lá, chế biến lương thực, thực phẩm, bia, rượu | Mức 1 | ≥ 700 | ≥ 1.200 | ≥ 400 |
| Mức 2 | ≥ 500  | ≥ 700  | ≥ 250  |
| Mức 3 | ≥ 300  | ≥ 300  | ≥ 100  |
| Mức 4 | Doanh nghiệp không đạt đủ chỉ tiêu của mức 1, mức 2, mức 3 |
| 4. Xây dựng, cơ khí, xây lắp, đóng tàu, sản xuất vật liệu xây dựng, chế biến nhựa, sành sứ, thủy tinh, xi măng | Mức 1 | ≥ 400 | ≥ 1.000 | ≥ 250 |
| Mức 2 | ≥ 300  | ≥ 600  | ≥ 100  |
| Mức 3 | ≥ 200  | ≥ 300  | ≥ 50  |
| Mức 4 | Doanh nghiệp không đạt đủ chỉ tiêu của mức 1, mức 2, mức 3 |
| 5. Cao su, cà phê, chế biến gỗ, giấy, dệt, may, da giày | Mức 1 | ≥ 500 | ≥ 900 | ≥ 200 |
| Mức 2 | ≥ 400  | ≥ 600  | ≥ 80  |
| Mức 3 | ≥ 300  | ≥ 150  | ≥ 30  |
| Mức 4 | Doanh nghiệp không đạt đủ chỉ tiêu của mức 1, mức 2, mức 3 |
| 6. Thương mại, kinh doanh xăng dầu, dược phẩm, du lịch, lữ hành, khách sạn, vận tải biển, sông, ô tô, đường sắt, hàng không | Mức 1 | ≥ 400 | ≥ 700 | ≥ 150 |
| Mức 2 | ≥ 300  | ≥ 400  | ≥ 100  |
| Mức 3 | ≥ 100  | ≥ 200  | ≥ 70  |
| Mức 4 | Doanh nghiệp không đạt đủ chỉ tiêu của mức 1, mức 2, mức 3 |
| 7. Đô thị, cấp, thoát nước | Mức 1 | ≥ 500 | ≥ 600 | ≥ 150 |
| Mức 2 | ≥ 300  | ≥ 400  | ≥ 100  |
| Mức 3 | ≥ 100  | ≥200  | ≥ 50  |
| Mức 4 | Doanh nghiệp không đạt đủ chỉ tiêu của mức 1, mức 2, mức 3 |
| 8. Thủy nông, sản xuất nông, lâm nghiệp, nuôi trồng thủy hải sản  | Mức 1 | ≥ 70 | ≥ 80 | > 20 |
| Mức 2 | ≥ 50  | ≥ 50  | ≥ 10  |
| Mức 3 | ≥ 30  | ≥ 20  | ≥ 7  |
| Mức 4 | Doanh nghiệp không đạt đủ chỉ tiêu của mức 1, mức 2, mức 3 |
| 9. Điện tử, tin học, thông tin điện tử hàng hải, hoa tiêu hàng hải, mỹ thuật, nhiếp ảnh, phim, khảo sát, thiết kế bản đồ, thiết bị trường học, phát hành sách, in, xuất bản và các ngành, lĩnh vực sản xuất, kinh doanh khác | Mức 1 | ≥ 150 | ≥ 300 | ≥ 70 |
| Mức 2 | ≥ 100  | ≥ 250  | ≥ 35  |
| Mức 3 | ≥ 50  | ≥ 200  | ≥ 15  |
| Mức 4 | Doanh nghiệp không đạt đủ chỉ tiêu của mức 1, mức 2, mức 3 |

*Ghi chú: doanh nghiệp thủy nông sử dụng chỉ tiêu tổng doanh thu trừ tổng chi phí để thay cho chỉ tiêu lợi nhuận*b) Doanh nghiệp căn cứ ngành, lĩnh vực hoạt động sản xuất, kinh doanh và chỉ tiêu kế hoạch sản xuất, kinh doanh để xác định mức lương cơ bản như sau:- Doanh nghiệp thuộc ngành, lĩnh vực nào thì áp dụng theo nhóm ngành, lĩnh vực đó. Trường hợp doanh nghiệp có nhiều lĩnh vực hoạt động sản xuất, kinh doanh thì căn cứ vào ngành, lĩnh vực hoạt động sản xuất, kinh doanh chính hoặc ngành, lĩnh vực có doanh thu lớn nhất để chọn ngành, lĩnh vực.- Doanh nghiệp đạt đủ 03 chỉ tiêu (vốn, doanh thu, lợi nhuận) của mức 1, mức 2, mức 3, mức 4 thì áp dụng mức lương cơ bản tương ứng của mức đó. Đối với doanh nghiệp mới thành lập hoặc mới đi vào hoạt động, trong năm đầu mới thành lập hoặc mới đi vào hoạt động nếu đạt chỉ tiêu vốn của mức 1, mức 2, mức 3, mức 4 thì áp dụng mức lương cơ bản tương ứng của mức đó.  |