|  |  |
| --- | --- |
| **CHÍNH PHỦ** | **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM****Độc lập – Tự do – Hạnh phúc** |
| Số: /2023/NĐ-CP**(Dự thảo)** | *Hà Nội, ngày tháng năm 2023* |

**NGHỊ ĐỊNH**

**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**

*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; 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 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.*

**Điều 1. Sửa đổi 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**

1. Sửa đổi Điều 4 như sau:

**“Điều 4. Thang lương, bảng lương, phụ cấp lương**

1. Căn cứ vào tổ chức sản xuất, tổ chức lao động, công ty quyết định việc xây dựng và ban hành thang lương, bảng lương, phụ cấp lương để thực hiện các chế độ đối với người lao động theo quy định của pháp luật.

2. Các mức lương trong thang lương, bảng lương, phụ cấp lương do công ty quyết định, nhưng phải bảo đảm quỹ tiền lương tính theo các mức lương trong thang lương, bảng lương, phụ cấp lương không được vượt quá quỹ tiền lương thực tế được hưởng gắn với hiệu quả sản xuất kinh doanh năm trước và năm kế hoạch của công ty.

3. Khi xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương (kể cả trường hợp sửa đổi, bổ sung), công ty phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động, tổ chức đối thoại tại nơi làm việc theo quy định, lấy ý kiến của cơ quan đại diện chủ sở hữu và công bố công khai tại công ty trước khi thực hiện.”

2. Sửa đổi khoản 3 Điều 5 như sau:

“3. Khi xác định quỹ tiền lương kế hoạch, công ty loại trừ yếu tố khách quan ảnh hưởng đến năng suất lao động, lợi nhuận kế hoạch so với thực hiện của năm trước liền kề, bao gồm:

 “a) Nhà nước điều chỉnh giá, mức phí quản lý, hạn mức sản xuất, kinh doanh (đối với sản phẩm, dịch vụ do Nhà nước định giá hoặc quy định khung giá, quy định mức phí quản lý, hạn mức sản xuất, kinh doanh), ưu đãi thuế thu nhập doanh nghiệp, tăng hoặc giảm vốn nhà nước, điều chỉnh cơ chế, chính sách, hoặc yêu cầu công ty di dời, thu hẹp địa điểm sản xuất, kinh doanh ảnh hưởng trực tiếp đến chỉ tiêu năng suất lao động và lợi nhuận của công ty.

b) Công ty tham gia thực hiện nhiệm vụ chính trị, an ninh quốc phòng, đảm bảo an sinh xã hội, cân đối cung cầu cho nền kinh tế theo quyết định của Thủ tướng Chính phủ; thực hiện việc tiếp nhận hoặc chuyển giao quyền đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước đối với doanh nghiệp tái cơ cấu, xử lý và tái cơ cấu nợ theo chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ; tiếp nhận, mua, bán, xử lý nợ và tài sản, khoanh nợ, giãn nợ, mua, bán sản phẩm, dịch vụ theo quy định hoặc yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền; tăng khấu hao để thu hồi vốn nhanh được cấp có thẩm quyền phê duyệt; 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, khuyến cáo 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; mua, bán, tiếp nhận, xử lý nợ, tài sản, doanh thu bằng tiền nhưng không được tính vào giá trị doanh nghiệp hoặc chưa được ghi nhận, hạch toán vào doanh thu, lợi nhuận của công ty; cung cấp sản phẩm, dịch vụ do nhà nước định 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 quy định của Chính phủ phân về bổ chi phí các dự án tìm kiếm, thăm dò khai thác dầu khí ở nước ngoài không thành công; biến động doanh thu từ hoạt động nghiệp vụ lưu ký, tổ chức giao dịch chứng khoán; chênh lệch trả thưởng so với thực hiện năm trước đối với công ty kinh doanh xổ số; thay đổi môi trường, điều kiện khai thác khoáng sản đối với công ty khai thác khoáng sản.

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

**Điều 2. Sửa đổi, bổ sung một số điều của 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**

1. Các cụm từ “người quản lý” và “người quản lý công ty” quy định tại Nghị định số 52/2016/NĐ-CP ngày 13 tháng 6 năm 2016 của Chính phủ được thay thế bằng cụm từ “người quản lý, Kiểm soát viên”.

2. Sửa đổi Điều 3 như sau:

**“Điều 3. Xếp lương đối với người quản lý, Kiểm soát viên**

1. Công ty quyết định việc xây dựng và ban hành bảng lương đối với người quản lý, Kiểm soát viên, bảo đảm các mức lương trong bảng lương không vượt quá mức tiền lương người quản lý, Kiểm soát viên được hưởng của năm trước liền kề.

2. Khi xây dựng bảng lương (kể cả trường hợp sửa đổi, bổ sung), công ty phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, lấy ý kiến của cơ quan đại diện chủ sở hữu và công bố công khai tại công ty trước khi thực hiện.

3. Căn cứ bảng lương do công ty ban hành, Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty quyết định xếp lương làm cơ sở để thực hiện các chế độ đối với người quản lý, Kiểm soát viên theo quy định của pháp luật.”

3. Bổ sung khoản 8 vào Điều 4 như sau:

“8. Đối với trường hợp Ban kiểm soát của công ty chỉ có 01 Kiểm soát viên thì Kiểm soát viên được hưởng tiền lương, thù lao, tiền thưởng của chức danh Trưởng Ban kiểm soát”.

4. Sửa đổi khoản 2 Điều 5 như sau:

“2. Mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định trên cơ sở mức tiền lương cơ bản quy định tại Phụ lục ban hành kèm theo Nghị định này và hệ số tăng thêm gắn với mức tăng lợi nhuận kế hoạch so với thực hiện của năm trước liền kề như sau:

a) Công ty bảo toàn và phát triển vốn nhà nước, nộp ngân sách theo quy định, năng suất lao động không giảm và lợi nhuận (trước thuế) kế hoạch cao hơn so với thực hiện của năm trước liền kề thì được áp dụng không vượt quá hệ số tăng thêm tối đa so với mức lương cơ bản như sau:

**Bảng hệ số tăng thêm**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  Hệ số tăng thêm tối đaQuy mô lợi nhuận theo lĩnh vực hoạt động | 0,5 | 0,7 | 1,0 | 1,5 | 2,0 | 2,5 |
| 1. Ngân hàng, tài chính, viễn thông, có lợi nhuận | Dưới 500 tỷ đồng | Từ 500 đến dưới 1.000 tỷ đồng | Từ 1.000 đến dưới 1.500 tỷ đồng | Từ 1.500 đến dưới 2.000 tỷ đồng | Từ 2.000 đến dưới 3.000 tỷ đồng | Từ 3.000 tỷ đồng trở lên  |
| 2. Khai thác và chế biến dầu khí, khoáng sản, điện, thương mại, dịch vụ, có lợi nhuận: | Dưới 300 tỷ đồng | Từ 300 đến dưới 700 tỷ đồng | Từ 700 đến dưới 1.000 tỷ đồng | Từ 1.000 đến dưới 1.500 tỷ đồng | Từ 1.500 đến dưới 2.000 tỷ đồng | Từ 2.000 tỷ đồng trở lên  |
| 3. Lưu ký chứng khoán và các lĩnh vực còn lại, có lợi nhuận: | Dưới 200 tỷ đồng | Từ 200 đến dưới 500 tỷ đồng | Từ 500 đến dưới 700 tỷ đồng | Từ 700 đến dưới 1.000 tỷ đồng | Từ 1.000 đến dưới 1.500 tỷ đồng | Từ 1.500 tỷ đồng trở lên  |

b) Công ty bảo toàn và phát triển vốn nhà nước, nộp ngân sách theo quy định, có lợi nhuận kế hoạch không cao hơn so với lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề thì được áp dụng không vượt quá mức 70% hệ số tăng thêm tối đa quy định tại điểm a khoản này nhân với tỷ lệ giữa lợi nhuận kế hoạch so với lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề.

c) Công ty không có lợi nhuận thì mức tiền lương bình quân kế hoạch phải thấp hơn mức tiền lương cơ bản, nhưng không thấp hơn 50% mức tiền lương cơ bản. Trường hợp lỗ (trừ các trường hợp khách quan quy định tại Khoản 6 Điều này) thì mức tiền lương bình quân kế hoạch bằng 50% mức tiền lương cơ bản.

d) Công ty giảm lỗ so với thực hiện năm trước hoặc công ty mới thành lập thì căn cứ vào mức độ giảm lỗ hoặc kế hoạch sản xuất, kinh doanh để xác định tiền lương, bảo đảm tương quan chung và báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu xem xét quyết định.

Đối với trường hợp lợi nhuận kế hoạch bằng hoặc cao hơn lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề, nhưng mức tiền lương bình quân kế hoạch xác định theo điểm a và điểm b khoản này, thấp hơn mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được tính bằng mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề”.

5. Sửa đổi Khoản 6 Điều 5 như sau:

“6. Khi xác định quỹ tiền lương, thù lao kế hoạch của người quản lý, Kiểm soát viên, công ty loại trừ các yếu tố khách quan do Chính phủ quy định khi xác định quỹ tiền lương của người lao động làm việc trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ, ảnh hưởng đến năng suất lao động, lợi nhuận kế hoạch so với thực hiện của năm trước liền kề”.

6. Bỏ cụm từ “Đối với Kiểm soát viên tài chính tại tập đoàn kinh tế nhà nước thì nộp cho Bộ Tài chính để đánh giá, chi trả” tại khoản 7 Điều 5.

7. Bỏ cụm từ “tiếp nhận, quản lý và chi trả tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với Kiểm soát viên tài chính do tập đoàn kinh tế nhà nước trích nộp” tại điểm a khoản 5 Điều 9.

8. Sửa đổi cụm từ “Phụ lục II” thành “Phụ lục” và bổ sung vào cuối của Phụ lục này như sau:

“Hạng công ty:

1. Hạng Tập đoàn kinh tế được áp dụng đối với công ty mẹ của Tập đoàn kinh tế nhà nước.

2. Hạng Tổng công ty đặc biệt áp dụng đối với công ty mẹ trong mô hình công ty mẹ - công ty con đủ các điều kiện: Giữ vai trò trọng yếu trong nền kinh tế; Có vốn nhà nước từ 2.500 tỷ đồng trở lên, lợi nhuận (hoặc chênh lệch thu chi đối với công ty hoạt động không vì mục tiêu lợi nhuận) từ 200 tỷ đồng trở lên (các chỉ tiêu về vốn, lợi nhuận tính bình quân 03 năm), có từ 10 đơn vị thành viên trở lên và thực hiện đầy đủ nghĩa vụ nộp ngân sách nhà nước theo quy định.

Công ty đủ điều kiện nêu trên thì đề nghị cơ quan đại diện chủ sở hữu để thống nhất ý kiến với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Tài chính báo cáo Thủ tướng Chính phủ xem xét, quyết định.

3. Hạng Tổng công ty và tương đương áp dụng đối với công ty mẹ được chuyển đổi từ Tổng công ty nhà nước hoặc từ công ty nhà nước đã được xếp lương theo hạng Tổng công ty; công ty mẹ trong mô hình công ty mẹ - công ty con đủ các điều kiện: Giữ vai trò trọng yếu trong nền kinh tế, có vốn nhà nước từ 1.800 tỷ đồng trở lên, lợi nhuận (hoặc chênh lệch thu chi đối với công ty hoạt động không vì mục tiêu lợi nhuận) từ 100 tỷ đồng trở lên, có từ 5 đơn vị thành viên trở lên và thực hiện đầy đủ nghĩa vụ nộp ngân sách nhà nước theo quy định.

Công ty mẹ trong mô hình công ty mẹ - công ty con đủ điều kiện nêu trên thì đề nghị cơ quan đại diện chủ sở hữu xem xét, quyết định sau khi thống nhất ý kiến với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Tài chính.

4. Hạng công ty I, II, III áp dụng đối với công ty đủ điều kiện theo tiêu chuẩn do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành và do cơ quan đại diện chủ sở hữu quyết định.

5. Xếp lại hạng Tổng công ty đặc biệt, Tổng công ty:

Công ty mẹ (không bao gồm công ty mẹ được chuyển đổi từ Tổng công ty nhà nước hoặc thành lập mới là Tổng công ty đang xếp lương theo hạng Tổng công ty)trong mô hình công ty mẹ - công ty con, sau thời gian 03 năm kể từ ngày được xếp hạng Tổng công ty đặc biệt, Tổng công ty thì phải rà soát lại các chỉ tiêu theo tiêu chuẩn xếp hạng để định lại hạng doanh nghiệp. Trường hợp công ty vẫn đủ điều kiện theo hạng đang xếp thì báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu quyết định tiếp tục xếp hạng Tổng công ty đặc biệt, Tổng công ty sau khi thống nhất với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Công ty không đủ điều kiện theo hạng đang xếp thì cơ quan đại diện chủ sở hữu xếp hạng thấp hơn theo quy định. Đối với công ty không báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu xếp lại hạng Tổng công ty đặc biệt, Tổng công ty theo quy định thì người quản lý, Kiểm soát viên chỉ được tính lương theo công ty hạng I”.

**Điều 3. Hiệu lực thi hành**

1. Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2024.

2. Bãi bỏ Phụ lục I ban hành kèm theo 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.

3. Các quỹ tài chính ngoài ngân sách đang áp dụng cơ chế tiền lương theo Khoản 6 Điều 10 Nghị định số 52/2016/NĐ-CP ngày 13 tháng 6 năm 2016 của Chính phủ thì tiếp tục áp dụng hệ số tăng thêm tiền lương tối đa không quá 1,0 lần mức lương cơ bản để xác định tiền lương của người quản lý, Kiểm soát viên của quỹ.

4. Căn cứ nguyên tắc quy định tại Nghị định số 51/2016/NĐ-CP, Nghị định số 52/2016/NĐ-CP ngày 13 tháng 6 năm 2016 của Chính phủ và Nghị định này, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn quản lý lao động, tiền lương, thù lao đối với Sở giao dịch chứng khoán, Tổng công ty Lưu ký và Bù trừ chứng khoán Việt Nam, Ngân hàng Chính sách xã hội, Đài Truyền hình Việt Nam, Ngân hàng Phát triển Việt Nam gắn với năng suất lao động và hiệu quả hoạt động, phù hợp với tính chất đặc thù của các đơn vị, trong đó:

a) Đối với Ngân hàng Chính sách xã hội, 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 kế hoạch, quỹ tiền lương thực hiện năm trước liền kề của người lao động; tiếp nhận, xem xét, phê duyệt quỹ tiền lương, thù lao, tiền thưởng thực hiện của năm trước liền kề và quỹ tiền lương, thù lao kế hoạch của người quản lý, Kiểm soát viên, sau khi trao đổi với Bộ Tài chính và Ngân hàng Nhà nước Việt Nam.

b) Đối với Ngân hàng Phát triển Việt Nam khi áp dụng cơ chế tiền lương nêu trên thì không áp dụng cơ chế tiền lương đặc thù trong giai đoạn cơ cấu lại theo quy định tại khoản 2 Điều 40 Nghị định số 46/2021/NĐ-CP ngày 31 tháng 03 năm 2021 của Chính phủ về chế độ quản lý tài chính và đánh giá hiệu quả hoạt động đối với Ngân hàng Phát triển Việt Nam.

**Điều 4. Trách nhiệm thi hành**

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì, phối hợp với các Bộ liên quan hướng dẫn thực hiện các quy định tại Nghị định này.

2. Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và tổ chức, cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này./.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Nơi nhận:***- Ban Bí thư Trung ương Đảng;- Thủ tướng, các Phó Thủ tướng Chính phủ;- Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ;- HĐND, UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc 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 NN, Tổng công ty 91;- 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** |