

Số: 44 /2025/NĐ-CP

Hà Nội, ngày 28 tháng 02 năm 2025

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, sĩ quan, hạ sĩ quan, công nhân công an, người làm công tác cơ yếu.

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, không bao gồm thành viên độc lập Hội đồng quản trị (sau đây gọi chung là Thành viên hội đồng).

4. Trưởng Ban kiểm soát, Kiểm soát viên, thành viên Ban kiểm soát (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 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; thực hiện cơ chế tiền lương phù hợp để doanh nghiệp thu hút, khuyến khích đội ngũ nhân lực công nghệ cao thuộc các lĩnh vực công nghệ cao được Nhà nước ưu tiên phát triển.

2. 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 thì thông qua cơ quan đại diện chủ sở hữu giao nhiệm vụ, trách nhiệm cho người đại diện phần vốn nhà nước để tham gia, biểu quyết, quyết định tại cuộc họp của Hội đồng thành viên, Hội đồng quản trị hoặc Đại hội đồng cổ đông.

3. Căn cứ quy định tại Nghị định này, pháp luật về lao động, việc làm, Điều lệ hoạt động và chiến lược, kế hoạch sản xuất, kinh doanh, doanh nghiệp quyết định việc tuyển dụng, sử dụng lao động, xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động, xác định quỹ tiền lương, tiền thưởng và trả lương, thưởng cho 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, có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, đóng góp nhiều cho doanh nghiệp.

4. Thực hiện tách bạch tiền lương, thù lao của Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên với tiền lương của Ban điều hành, trong đó:

a) Đối với Ban điều hành, tiền lương được tính chung với quỹ tiền lương của người lao động. Tiền lương chi trả cho Ban điều hành gắn với hiệu quả sản xuất, kinh doanh và có không chế mức hưởng tối đa của Tổng giám đốc, Giám đốc so với mức tiền lương bình quân chung của người lao động (trừ trường hợp thành viên Ban điều hành được thuê làm việc theo hợp đồng lao động thì mức tiền lương được chi trả theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động);

b) Đối với Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên làm việc chuyên trách, tiền lương được xác định trên cơ sở mức lương cơ bản, tiền lương tăng thêm gắn với quy mô, mức độ phức tạp quản lý, hiệu quả sản xuất, kinh doanh, hiệu quả sử dụng vốn nhà nước; Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên làm việc không chuyên trách hưởng thù lao theo thời gian làm việc thực tế. Trường hợp Thành viên hội đồng đồng thời đảm nhận chức danh Ban điều hành thì hưởng tiền lương theo chức danh Ban điều hành và thù lao theo chức danh Thành viên hội đồng làm việc không chuyên trách; Chủ tịch công ty kiêm Tổng giám đốc, Giám đốc thì hưởng tiền lương 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 của chức danh Trưởng Ban kiểm soát.

5. 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 quy định tại Điều 4 Nghị định này tác động trực tiếp làm tăng hoặc giảm năng suất lao động, lợi nhuận, tỷ suất lợi nhuận 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. Chỉ tiêu năng suất lao động do doanh nghiệp xác định dựa trên 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, hao phí lao động của người lao động. Chỉ tiêu lợi nhuận để xác định tiền lương và tỷ suất lợi nhuận là lợi nhuận trước thuế thu nhập doanh nghiệp, trường hợp 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 sau khi loại trừ tác động của các yếu tố khách quan (nếu có) để thay cho chỉ tiêu lợi nhuận và tính tỷ suất lợi nhuận khi xác định tiền lương; 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; 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. Yếu tố do cơ chế, chính sách của Nhà nước, gồm: Nhà nước điều chỉnh cơ chế, chính sách; điều chỉnh giá 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 có quy định hạn mức sản xuất, kinh doanh) hoặc giảm khối lượng sản phẩm, dịch vụ (không bao gồm sản phẩm, dịch vụ công) do Nhà nước đặt hàng, giao nhiệm vụ sản xuất; 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. Yếu tố do triển khai thực hiện của doanh nghiệp, gồm: 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; triển khai các biện pháp hỗ trợ nền kinh tế theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền; thực hiện các nhiệm vụ an ninh, quốc phòng do Nhà nước, Bộ Quốc phòng, Bộ Công an giao; doanh nghiệp trực tiếp phục vụ quốc phòng, an ninh và doanh nghiệp kết hợp kinh tế với quốc phòng, an ninh được cơ quan nhà nước giao tăng khối lượng sản phẩm, dịch vụ an ninh quốc phòng hoặc 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; doanh nghiệp 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, khoan, 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 vốn chủ sở hữu hoặc vốn góp của chủ sở hữu; điều chỉnh chính sách hoạt động theo các yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền, Điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên hoặc quy định của tổ chức quốc tế mà Việt Nam là thành viên; thực hiện đề án cơ cấu lại doanh nghiệp; 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 giá chưa được điều chỉnh kịp thời 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 hoặc Nhà nước điều chỉnh giá thấp hơn so với mức giá đã ký trong hợp đồng, đặt hàng hoặc giao nhiệm vụ; 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 đầu

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 liền kề 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; doanh nghiệp đầu tư ra nước ngoài mà nước sở tại có sự thay đổi chính sách ảnh hưởng trực tiếp tới các dự án của doanh nghiệp đầu tư tại nước đó hoặc do điều kiện khách quan tại nước sở tại, doanh nghiệp phải điều chỉnh hoặc phát sinh mới các khoản dự phòng theo quy định.

3. Yếu tố khác, gồm: Thị trường ảnh hưởng trực tiếp đến các yếu tố đầu vào cơ bản đối với doanh nghiệp sản xuất sản phẩm thuộc Danh mục hàng hóa do Nhà nước định giá theo quy định của Luật Giá; 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, 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, Tổng giám đốc, Giám đốc 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 trường hợp 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 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. 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 và bảng lương đối với 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 19 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 pháp luật lao động và công khai tại doanh nghiệp trước khi thực hiện. Trước khi ban hành, doanh nghiệp báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu chấp thuận đối với bảng lương của Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên chuyên trách doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ, cho ý kiến đối với bảng lương của Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên chuyên trách doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ trên 50% vốn điều lệ hoặc tổng số cổ phần có quyền biểu quyết.

4. Đối với người lao động, Ban điều hành, Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên chuyên trách là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân, viên chức quốc phòng, sĩ quan, hạ sĩ quan, công nhân công an, người làm công tác cơ yếu tiếp tục xếp lương theo bảng lương và các chế độ phụ cấp lương theo quy định của Chính phủ đối với lực lượng vũ trang và người làm công tác cơ yếu.

Chương III

TIỀN LƯƠNG 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 các phương pháp sau:

1. Xác định quỹ tiền lương thông qua mức tiền lương bình quân theo Mục 2 và Mục 4 Chương này.

2. Xác định quỹ tiền lương thông qua đơn giá tiền lương ổn định theo Mục 3 và Mục 4 Chương này. Phương pháp này chỉ áp dụng đối với doanh nghiệp đã có thời gian hoạt động ít nhất bằng thời gian dự kiến áp dụng đơn giá tiền lương ổn định theo quy định tại khoản 1 Điều 12 Nghị định này.

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 một trong hai phương pháp xác định quỹ tiền lương quy định tại Điều 7 Nghị định này.

2. Doanh nghiệp có nhiều lĩnh vực hoạt động sản xuất, kinh doanh khác nhau và có thể tách bạch 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 được lựa chọn phương pháp phù hợp theo Điều 7 Nghị định này để xác định quỹ tiền lương tương ứng với từng lĩnh vực hoạt động.

3. Đối với doanh nghiệp lựa chọn phương pháp xác định quỹ tiền lương thông qua đơn giá tiền lương ổn định thì phải duy trì phương pháp xác định quỹ tiền lương đó trong suốt thời gian áp dụng đơn giá tiền lương ổn định đã chọn (trừ trường hợp do tác động của yếu tố khách quan hoặc doanh nghiệp thay đổi chiến lược kinh doanh, chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy mà ảnh hưởng lớn đến hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp) 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 kế hoạch

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 đối với doanh nghiệp đang thực hiện chế độ 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:

1. 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 sau:

a) Năng suất lao động tăng và lợi nhuận không giảm thì tiền lương tăng tối đa không quá mức tăng năng suất lao động;

b) Năng suất lao động tăng, lợi nhuận giảm thì tiền lương tăng tối đa không quá 80% mức tăng năng suất lao động;

c) 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;

d) Năng suất lao động giảm, lợi nhuận bằng thực hiện năm trước liền kề thì tiền lương giảm theo năng suất lao động;

đ) Năng suất lao động bằng thực hiện năm trước liền kề và lợi nhuận tăng hoặc giảm, năng suất lao động và lợi nhuận giảm thì tiền lương điều chỉnh giảm theo năng suất lao động và tăng hoặc giảm tối đa bằng 20% mức tăng hoặc giảm lợi nhuận;

e) Năng suất lao động giảm và lợi nhuận tăng thì tiền lương điều chỉnh giảm tối đa không quá 80% mức giảm năng suất lao động và tăng tối đa bằng 20% mức tăng lợi nhuận.

Mức tiền lương bình quân sau khi xác định theo khoản này bảo đảm không thấp hơn mức tiền lương chế độ quy định tại khoản 2 Điều này.

2. Doanh nghiệp không có lợi nhuận hoặc lỗ thì mức tiền lương bình quân bằng mức tiền lương theo chế độ.

Mức tiền lương chế độ là mức tiền lương được xác định trên cơ sở mức tiền lương theo hợp đồng lao động của người lao động làm việc theo hợp đồng lao động, mức tiền lương của Ban điều hành (trong đó mức tiền lương bình quân của Ban điều hành không vượt quá mức tiền lương bình quân của Thành viên hội đồng) và tiền lương trả thêm khi làm việc vào ban đêm, khi làm thêm giờ theo quy định của Bộ luật Lao động. Mức tiền lương chế độ đối với người lao động, Ban điều hành là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân, viên chức quốc phòng, sĩ quan, hạ sĩ quan, công nhân công an, người làm công tác cơ yếu được xác định theo chức vụ, chức danh, cấp hàm, ngạch, bậc, các khoản phụ cấp lương theo quy định về chế độ, chính sách của pháp luật đối với sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân, viên chức quốc phòng, sĩ quan, hạ sĩ quan, công nhân công an, người làm công tác cơ yếu, trong từng trường hợp cụ thể giao cho cơ quan đại diện chủ sở hữu quyết định căn cứ vào năng suất lao động, kết quả hoạt động sản xuất, kinh doanh hàng năm của doanh nghiệp và nguồn hỗ trợ hợp pháp khác trên cơ sở đảm bảo nguồn và bảo toàn phát triển vốn nhà nước.

3. 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.

4. 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 trên thị trường.

5. Doanh nghiệp thành lập trên cơ sở hợp nhất các doanh nghiệp thì tiền lương bình quân kế hoạch trong năm đầu thành lập và năm sau liền kề được xác định căn cứ vào kế hoạch sản xuất, kinh doanh, mặt bằng tiền lương năm trước liền kề trước khi hợp nhất của các doanh nghiệp hợp nhất, tiền lương của doanh nghiệp cùng ngành nghề trên thị trường, nhưng không vượt quá mức tiền lương của doanh nghiệp có mức tiền lương cao nhất trong số các doanh nghiệp hợp nhất.

6. Đối với trường hợp doanh nghiệp điều chỉnh lại kế hoạch sản xuất, kinh doanh thì phải rà soát lại mức tiền lương bình quân kế hoạch của người lao động và Ban điều hành bảo đảm các điều kiện theo quy định tại Điều này.

Điều 10. Mức tiền lương bình quân thực hiện

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 năng suất lao động và lợi nhuận kế hoạch theo nguyên tắc như xác định mức tiền lương bình quân kế hoạch tại Điều 9 Nghị định này.

Điều 11. Xác định quỹ tiền lương

1. Quỹ tiền lương kế hoạch được xác định dựa trên số lao động (kể cả Ban điều hành) bình quân kế hoạch và mức tiền lương bình quân kế hoạch theo quy định tại Điều 9 Nghị định này.

2. Quỹ tiền lương thực hiện được xác định dựa trên số lao động (kể cả Ban điều hành) bình quân thực tế sử dụng và mức tiền lương bình quân thực hiện theo quy định tại Điều 10 Nghị định này.

3. Đối với doanh nghiệp có lợi nhuận thực hiện vượt kế hoạch thì được tăng thêm tiền lương vào 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 tiền lương tăng thêm không quá 20% phần lợi nhuận vượt kế hoạch và không quá 02 tháng tiền lương bình quân quy định tại Điều 10 Nghị định này.

Mục 3

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

Điều 12. Đơn giá tiền lương ổn định

1. Đơn giá tiền lương ổn định được áp dụng theo giai đoạn (tính theo năm tài chính) tối thiểu 02 năm, tối đa 05 năm, xác định trên cơ sở tổng tiền lương

(bao gồm cả tiền thưởng an toàn đối với doanh nghiệp đang thực hiện chế độ thưởng an toàn, nếu có) thực tế thực hiện của người lao động và Ban điều hành theo quy định pháp luật và tổng giá trị chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh tính đơn giá tiền lương thực hiện tương ứng với thời gian (tính theo năm tài chính) 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 ổn định 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 cho phù hợp.

Điều 13. Xác định quỹ tiền lương

1. Quỹ tiền lương kế hoạch được xác định trên cơ sở đơn giá tiền lương ổn định và chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh kế hoạch hằng năm doanh nghiệp lựa chọn tính đơn giá tiền lương ổn định theo quy định tại khoản 2 Điều 12 Nghị định này.

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 và lợi nhuận thực hiện bình quân của các năm liền trước khi xác định đơn giá tiền lương ổn định (sau đây gọi là năng suất lao động bình quân và 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 bình quân 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 tiền lương vào 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 tiền lương tăng thêm không quá 20% phần lợi nhuận vượt kế hoạch 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 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, 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 chế độ quy định tại khoản 2 Điều 9 Nghị định này;

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 quy định tại khoản 2 Điều 9 Nghị định này. 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 MỘT SỐ TRƯỜNG HỢP

Điều 14. Xác định quỹ tiền lương đối với sản phẩm, dịch vụ công hoặc thuộc lĩnh vực Nhà nước hạn mức sản xuất

1. 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 (ngoài thực hiện sản phẩm, dịch vụ công) thì phần quỹ tiền lương tương ứng với sản phẩm, dịch vụ công được xác định theo khối lượng sản phẩm, dịch vụ công do Nhà nước đặt hàng hoặc giao nhiệm vụ, phần quỹ tiền lương tương ứng với hoạt động sản xuất, kinh doanh được xác định theo quy định tại Nghị định này.

2. 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 mức tăng 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 thêm mức tăng tiền lương bình quân tối đa không vượt quá mức tăng chỉ số giá tiêu dùng.

Điều 15. Xác định quỹ tiền lương đối với nhiệm vụ phát sinh mới

1. Doanh nghiệp lựa chọn 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 đã tính đơn giá tiền lương ổn định và không thể áp dụng đơn giá tiền lương ổn định thì được xác định quỹ tiền lương riêng đối với người lao động thực hiện nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh mới này theo phương pháp xác định quỹ tiền lương thông qua mức tiền lương bình quân, trong đó quỹ tiền lương của người lao động năm phát sinh nhiệm vụ mới 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 khoản 4 Điều 9 Nghị định này.

2. Doanh nghiệp phải bố trí người lao động làm việc vào ban đêm, làm thêm giờ thực hiện các nhiệm vụ phát sinh ngoài kế hoạch để khắc phục hậu quả do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh, chiến tranh và các sự kiện bất khả kháng khác theo quy định của pháp luật thì ngoài quỹ tiền lương thực hiện xác định theo quy định tại Mục 2 hoặc Mục 3 Chương III Nghị định này, doanh nghiệp được tính bổ sung 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 16. Xác định quỹ tiền lương đối với lao động bổ sung theo yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền

Doanh nghiệp cung cấp sản phẩm, dịch vụ quản lý, điều hành bay mà theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền cần phải bổ sung lao động để bảo đảm mục tiêu an ninh, an toàn hàng không, nếu doanh nghiệp áp dụng phương pháp xác định quỹ tiền lương thông qua đơn giá tiền lương ổn định thì được tính tiền lương của số lao động dự kiến phải bổ sung này vào đơn giá tiền lương ổn định làm cơ sở để xác định quỹ tiền lương của người lao động, Ban điều hành.

Điều 17. Xác định quỹ tiền lương đối với lao động công nghệ cao

Doanh nghiệp sử dụng lao động là người lái máy bay, người thuộc đối tượng nhân lực công nghệ cao theo quy định của Luật Công nghệ cao liên quan đến năng lượng hydrogen và các công việc thuộc Danh mục công nghệ cao được ưu tiên đầu tư phát triển theo quy định của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ; nhân lực công nghệ thông tin, công nghệ số trực tiếp nghiên cứu, phát triển, thiết kế, lắp ráp, chế tạo, thử nghiệm, kiểm thử sản phẩm bán dẫn, sản phẩm trí tuệ nhân tạo, sản phẩm công nghệ số trọng điểm, trọng yếu theo quy định của pháp luật liên quan mà doanh nghiệp thấy cần có nguồn tiền lương riêng để trả lương tương xứng nhằm thu hút, khuyến khích, duy trì sử dụng số lao động này thì được tính riêng tiền lương đối với số lao động này so với quỹ tiền lương của người lao động và Ban điều hành. Mức tiền lương hàng năm của số lao động này được xác định căn cứ vào mặt bằng tiền lương trên thị trường, nhưng phải bảo đảm không làm giảm lợi nhuận so với thực hiện của năm trước liền kề, trường hợp xác định đơn giá tiền lương ổn định thì không làm giảm lợi nhuận so với lợi nhuận bình quân. Doanh nghiệp phải báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu xem xét, chấp thuận trước khi thực hiện.

Mục 5

TẠM ỨNG, DỰ PHÒNG VÀ PHÂN PHỐI TIỀN LƯƠNG

Điều 18. Tạm ứng, dự phòng tiền lương

1. Căn cứ quỹ tiền lương kế hoạch xác định theo quy định tại Mục 2, Mục 3 và Mục 4 Chương III Nghị định này, doanh nghiệp quyết định việc tạm ứng để chi trả hàng tháng cho người lao động và Ban điều hành. Đối với trường hợp 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. Căn cứ quỹ tiền lương thực hiện xác định theo quy định tại Mục 2, Mục 3 và Mục 4 Chương III Nghị định này, doanh nghiệp được sử dụng toàn bộ quỹ tiền lương này để chi trả hết trong năm cho người lao động và Ban điều hành hoặc trích lại một phần lập quỹ lương dự phòng cho năm sau sau khi đã chi trả đủ mức tiền lương chế độ và tiền lương trả thêm khi làm việc vào ban đêm, làm thêm giờ theo quy định của Bộ luật Lao động. Mức trích quỹ lương dự phòng tối đa không được vượt quá 17% quỹ tiền lương thực hiện của năm đó và phải chi trả hết trước ngày 30 tháng 6 năm sau liền kề; sau thời điểm này, nếu doanh nghiệp chưa chi trả hết thì phải hoàn nhập phần dự phòng chưa chi trả hết vào khoản thu nhập khác của doanh nghiệp.

Điều 19. Phân phối tiền lương

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

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

b) Tiền lương của Ban điều hành được trả theo chức danh, chức vụ và kết quả sản xuất, kinh doanh, trong đó mức tiền lương của Tổng giám đốc, Giám đốc (trừ trường hợp Tổng giám đốc, Giám đốc được thuê làm việc theo hợp đồng lao động) tối đa không vượt quá 10 lần so với mức tiền lương bình quân của người lao động.

2. Khi xây dựng quy chế trả 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 pháp luật lao động, báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu để kiểm tra, giám sát và công khai tại doanh nghiệp trước khi thực hiện.

Chương IV TIỀN LƯƠNG, THÙ LAO CỦA THÀNH VIÊN HỘI ĐỒNG, KIỂM SOÁT VIÊN

Điều 20. 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 | 62 | 53 | 48 | 42 | 36 | 31 |
| 2. Trưởng Ban kiểm soát | 66 | 58 | 51 | 44 | 40 | 35 | 30 | 26 |
| 3. Thành viên Hội đồng thành viên, Thành viên Hội đồng quản trị, Kiểm soát viên | 65 | 57 | 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, xác định mức lương cơ bản để xác định mức tiền lương kế hoạch của từng Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên.

Điều 21. 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 và chỉ tiêu lợi nhuận, tỷ suất lợi nhuận kế hoạch như sau:

1. Doanh nghiệp có lợi nhuận thì mức tiền lương kế hoạch 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:

a) 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;

b) Lợi nhuận hoặc tỷ suất lợi nhuận kế hoạch thấp hơn năm trước liền kề hoặc 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 bản nhân với tỷ lệ lợi nhuận hoặc tỷ suất lợi nhuận kế hoạch so với năm trước liền kề có giá trị thấp hơn. Mức tiền lương kế hoạch sau khi tính theo lợi nhuận hoặc tỷ suất lợi nhuận không thấp hơn 80% 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 so với thực hiện năm trước liền kề để xác định mức tiền lương kế hoạch tối đa bằng 80% mức lương cơ bản.

4. 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 so với chỉ tiêu lợi nhuận tối thiểu gắn với mức lương cơ bản thì thực hiện như sau:

a) Đối với doanh nghiệp đủ điều kiện áp dụng mức lương cơ bản mức 1 hoặc mức 2 hoặc mức 3 của nhóm I và nhóm II mà có lợi nhuận kế hoạch cao hơn từ 50% trở lên so với chỉ tiêu lợi nhuận tối thiểu tương ứng với mức lương cơ bản doanh nghiệp đủ điều kiện áp dụng; doanh nghiệp áp dụng mức lương cơ bản mức 4 của nhóm I và nhóm II mà có lợi nhuận kế hoạch không thấp hơn chỉ tiêu lợi nhuận tối thiểu quy định đối với mức lương cơ bản mức 3 cùng nhóm ngành, lĩnh vực hoạt động theo Phụ lục ban hành kèm theo Nghị định này thì được tăng thêm tiền lương vào mức tiền lương kế hoạch tối đa không quá 10% so với mức lương kế hoạch xác định theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều này;

b) Đối với doanh nghiệp có lợi nhuận kế hoạch cao hơn nhiều lần so với chỉ tiêu lợi nhuận tối thiểu quy định đối với mức 1 của nhóm I tương ứng với nhóm ngành, lĩnh vực hoạt động 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 điểm a khoản 1 Điều này thấp hơn so với mức tiền lương của chức danh tương đương ở các doanh nghiệp hoạt động cùng lĩnh vực trên thị trường và doanh nghiệp thấy cần thiết áp dụng mức tiền lương cao hơn so với mức tiền lương quy định tại điểm a 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 để bảo đảm cân đối chung.

5. Doanh nghiệp có lợi nhuận hoặc tỷ suất lợi nhuận kế hoạch không thấp hơn thực hiện năm trước liền kề, nhưng mức tiền lương kế hoạch sau khi xác định theo quy định tại khoản 1 và khoản 4 Điều này thấp hơn mức tiền lương thực hiện năm trước liền kề thì được tính bằng mức tiền lương thực hiện năm trước liền kề.

6. 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. Trường hợp 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.

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

a) Doanh nghiệp chỉ 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, trong đó: Nếu 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; nếu khối lượng sản phẩm, dịch vụ công thấp hơn thực hiện năm trước liền kề thì mức tiền lương kế hoạch tối đa bằng mức lương cơ bản nhân với tỷ lệ giữa khối lượng sản phẩm, dịch vụ công kế hoạch và khối lượng sản phẩm, dịch vụ công thực hiện năm trước liền kề, trường hợp khối lượng sản phẩm, dịch vụ công thấp hơn 50% thực hiện năm trước liền kề thì mức tiền lương kế hoạch tối đa bằng 50% mức lương cơ bản; 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, tối đa bằng mức lương cơ bản;

b) 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 quy định tại khoản 1, khoản 2, khoản 3, khoản 4 và khoản 5 Điều này hoặc theo hoạt động thực hiện sản phẩm, dịch vụ công theo quy định tại điểm a khoản này.

8. Mức tiền lương kế hoạch của Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, viên chức quốc phòng, sĩ quan, hạ sĩ quan, người làm công tác cơ yếu khi xác định theo quy định tại khoản 1, khoản 2, khoản 3 và khoản 7 Điều này không thấp hơn mức tiền lương theo chức vụ, chức danh, cấp hàm, ngạch, bậc, các khoản phụ cấp lương theo quy định của Chính phủ đối với Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, viên chức quốc phòng, sĩ quan, hạ sĩ quan, người làm công tác cơ yếu.

9. Đối với trường hợp doanh nghiệp điều chỉnh lại kế hoạch sản xuất, kinh doanh thì phải rà soát lại mức tiền lương bình quân kế hoạch của Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên làm việc chuyên trách bảo đảm các điều kiện theo quy định tại Điều này.

Điều 22. 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:

a) Doanh nghiệp có 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;

b) Doanh nghiệp có 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. Trường hợp lợi nhuận và tỷ suất lợi nhuận đều thấp hơn kế hoạch thì giảm trừ tiền lương theo tỷ lệ lợi nhuận hoặc tỷ suất lợi nhuận so với kế hoạch có giá trị thấp hơn theo nguyên tắc 1% lợi nhuận hoặc tỷ suất lợi nhuận giảm, giảm 1% mức tiền lương. Mức tiền lương thực hiện sau khi giảm trừ theo lợi nhuận hoặc tỷ suất lợi nhuận không thấp hơn 80% mức lương cơ bản;

c) Doanh nghiệp không có lợi nhuận hoặc lỗ hoặc giảm lỗ so với kế hoạch hoặc Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, viên chức quốc phòng, sĩ quan, hạ sĩ quan, người làm công tác cơ yếu 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, khoản 3 và khoản 8 Điều 21 Nghị định này.

2. Đối với trường hợp lợi nhuận và tỷ suất lợi nhuận thực hiện vượt kế hoạch thì được tính thêm tiền lương vào mức tiền lương thực hiện quy định tại điểm a 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 20% mức tiền lương thực hiện quy định tại điểm a khoản 1 Điều này.

3. Đối với doanh nghiệp có hoạt động thực hiện sản phẩm, dịch vụ công mà lựa 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 23. Mức thù lao

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

Điều 24. 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. Trường hợp tạm ứng vượt quá mức tiền lương, thù lao thực hiện thì phải hoàn trả phần đã tạm ứng vượt trước ngày 30 tháng 6 năm sau liền kề.

Điều 25. Quyết định mức tiền lương, thù lao

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 gắn với mức độ hoàn thành nhiệm vụ của từng Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên và thông báo để doanh nghiệp chuyển cho Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên.

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 đối với Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên là người đại diện vốn nhà nước, cho ý kiến về mức tiền lương, thù lao 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 quyết định mức cụ thể và chi trả cho Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên.

Chương V TIỀN THƯỞNG, PHÚC LỢI

Điều 26. Tiền thưởng, phúc lợi đối với doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ

1. Tiền thưởng, phúc lợi của người lao động (bao gồm cả thành viên Ban điều hành được thuê làm việc theo hợp đồng lao động)

a) Quỹ khen thưởng, phúc lợi của người lao động được xác định, quản lý và sử dụng theo quy định của Chính phủ về đầu tư vốn nhà nước vào doanh nghiệp và quản lý, sử dụng vốn, tài sản tại doanh nghiệp và 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;

b) Quỹ tiền thưởng được trích từ quỹ khen thưởng, phúc lợi của người lao động do doanh nghiệp quyết định. Căn cứ quỹ tiền thưởng này, doanh nghiệp thưởng cho người lao động theo quy chế thưởng;

c) Quy chế thưởng do doanh nghiệp xây dựng và ban hành sau khi 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 pháp luật lao động và công khai tại doanh nghiệp trước khi thực hiện.

2. Tiền thưởng của Ban điều hành, Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên

a) Quỹ thưởng của thành viên Ban điều hành làm việc theo chế độ bổ nhiệm, Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên làm việc chuyên trách và không chuyên trách (gọi là quỹ thưởng người quản lý doanh nghiệp, Kiểm soát viên) được xác định, quản lý và sử dụng theo quy định của Chính phủ về đầu tư vốn nhà nước vào doanh nghiệp và quản lý, sử dụng vốn, tài sản tại doanh nghiệp và 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;

b) Căn cứ vào quỹ thưởng người quản lý doanh nghiệp, Kiểm soát viên hằng năm, doanh nghiệp thưởng cho thành viên Ban điều hành, Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên gắn với mức độ đóng góp vào hiệu quả sản xuất, kinh doanh và kết quả quản lý, điều hành hoặc kiểm soát theo quy chế thưởng của doanh nghiệp;

c) Quy chế thưởng do doanh nghiệp xây dựng và ban hành theo quy định của pháp luật, bảo đảm dân chủ, công khai, minh bạch, sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và có ý kiến chấp thuận của cơ quan đại diện chủ sở hữu trước khi thực hiện.

Điều 27. Tiền thưởng, phúc lợi đối với doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ trên 50% vốn điều lệ hoặc tổng số cổ phần có quyền biểu quyết

Căn cứ lợi nhuận thực hiện sau khi hoàn thành nghĩa vụ với Nhà nước, các thành viên góp vốn và Điều lệ doanh nghiệp, doanh nghiệp xác định tiền thưởng, phúc lợi đối với người lao động, Ban điều hành, Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên như sau:

1. Tiền thưởng, phúc lợi của người lao động (bao gồm cả thành viên Ban điều hành được thuê làm việc theo hợp đồng lao động)

a) Quỹ tiền thưởng, phúc lợi của người lao động tối đa như sau: Không quá 03 tháng tiền lương bình quân thực hiện, nếu lợi nhuận thực hiện không thấp hơn kế hoạch; không quá 03 tháng tiền lương bình quân thực hiện nhân với tỷ lệ giữa lợi nhuận thực hiện so với lợi nhuận kế hoạch, nếu lợi nhuận thực hiện thấp hơn kế hoạch;

b) Căn cứ quỹ tiền thưởng, phúc lợi quy định tại điểm a khoản 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 cuối năm, thưởng thường kỳ, thưởng đột xuất, thưởng theo quy định của pháp luật về thi đua khen thưởng cho người lao động trong doanh nghiệp (bao gồm cả thành viên Ban điều hành được thuê làm việc theo hợp đồng lao động), thưởng cho những cá nhân và đơn vị ngoài doanh nghiệp có đóng góp nhiều cho hoạt động kinh doanh, công tác quản lý của

doanh nghiệp. Không dùng quỹ tiền thưởng của người lao động để chi thưởng cho đối tượng là thành viên Ban điều hành làm việc theo chế độ bổ nhiệm, Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên của doanh nghiệp (trừ khoản thưởng theo quy định của pháp luật về thi đua khen thưởng). Quỹ phúc lợi dùng để đầu tư xây dựng hoặc sửa chữa các công trình phúc lợi của doanh nghiệp, chi cho các hoạt động phúc lợi của người lao động trong doanh nghiệp (bao gồm cả thành viên Ban điều hành, Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên), góp một phần vốn để đầu tư xây dựng các công trình phúc lợi chung hoặc với các đơn vị khác theo hợp đồng, sử dụng một phần quỹ phúc lợi để trợ cấp khó khăn đột xuất cho người lao động (kể cả những trường hợp về hưu, về mất sức lao động) lâm vào hoàn cảnh khó khăn, không nơi nương tựa hoặc làm công tác từ thiện xã hội;

c) Căn cứ quỹ tiền thưởng quy định tại điểm b khoản này, doanh nghiệp thưởng cho người lao động theo quy chế thưởng. Quy chế thưởng do doanh nghiệp xây dựng và ban hành sau khi 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 pháp luật lao động và công khai tại doanh nghiệp trước khi thực hiện.

2. Tiền thưởng của Ban điều hành, Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên

a) Quỹ tiền thưởng của thành viên Ban điều hành làm việc theo chế độ bổ nhiệm, Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên tối đa như sau: Không quá 02 tháng tiền lương, thù lao bình quân thực hiện, nếu lợi nhuận thực hiện không thấp hơn kế hoạch; không quá 02 tháng tiền lương, thù lao bình quân thực hiện nhân với tỷ lệ giữa lợi nhuận thực hiện so với lợi nhuận kế hoạch, nếu lợi nhuận thực hiện thấp hơn kế hoạch;

b) Căn cứ vào quỹ tiền thưởng quy định tại điểm a khoản này, doanh nghiệp thưởng cho thành viên Ban điều hành, Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên gắn với mức độ đóng góp vào hiệu quả sản xuất, kinh doanh và kết quả quản lý, điều hành hoặc kiểm soát theo quy chế thưởng của doanh nghiệp;

c) Quy chế thưởng do doanh nghiệp xây dựng và ban hành theo quy định của pháp luật, bảo đảm dân chủ, công khai, minh bạch, sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và ý kiến của cơ quan đại diện chủ sở hữu trước khi thực hiện.

Chương VI TRÁCH NHIỆM THỰC HIỆN

Điều 28. 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 của người lao động, Ban điều hành và mức tiền lương của từng thành viên Ban điều hành trước ngày 31 tháng 3 hàng năm; quỹ tiền thưởng của người lao động, quỹ thưởng của người quản lý doanh nghiệp, Kiểm soát viên trước ngày 30 tháng 5 hàng năm; thang lương, bảng lương, đơn giá tiền lương ổn định, quy chế trả lương của người lao động và Ban điều hành, quy chế thưởng của người lao động, quy chế thưởng của người quản lý doanh nghiệp, Kiểm soát viên;

b) Quyết định tạm ứng tiền lương, trích dự phòng tiền lương, trả lương đối với người lao động và Ban điều hành, trả thưởng đối với người lao động. 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) 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), gửi báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trước ngày 15 tháng 7 hằng năm.

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

a) Báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu: Mức tiền lương, thù lao của từng Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên, quỹ tiền lương của người lao động và Ban điều hành năm trước liền kề trước ngày 15 tháng 4 hàng năm; quỹ tiền thưởng của người lao động, quỹ thưởng của người quản lý doanh nghiệp, Kiểm soát viên trước ngày 15 tháng 6 hàng năm; đơn giá tiền lương ổn định; bảng lương của Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên làm việc chuyên trách; quy chế thưởng của người quản lý doanh nghiệp, Kiểm soát viên;

b) Phê duyệt kế hoạch lao động, quỹ tiền lương của người lao động và Ban điều hành trước ngày 15 tháng 4 hằng năm; quỹ tiền thưởng của người lao động trước ngày 30 tháng 6 hằng năm; ban hành thang lương, bảng lương của người lao động, Ban điều hành, bảng lương của Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên làm việc chuyên trách; quy chế trả lương, quy chế thưởng; 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 về kế hoạch lao động, thang lương, bảng lương của người lao động, Ban điều hành, quỹ tiền lương, quỹ tiền thưởng, quy chế trả lương, quy chế thưởng của người lao động, mức tiền lương, tiền thưởng của thành viên Ban điều hành, quy chế

thưởng của người quản lý doanh nghiệp, Kiểm soát viên trong vòng 15 ngày kể từ ngày phê duyệt, ban hành 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 29. 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 ý kiến đề 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 28 Nghị định này.

2. Báo cáo xin ý kiến cơ quan đại diện chủ sở hữu về bảng lương của Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên làm việc chuyên trách, đơn giá tiền lương ổn định, quỹ tiền lương của người lao động và Ban điều hành; mức tiền lương, thù lao của từng Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên; quỹ tiền thưởng của người lao động, quỹ thưởng và quy chế thưởng của người quản lý, 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 30. 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 của từng Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên trước ngày 30 tháng 4 hằng năm; quỹ thưởng của người quản lý doanh nghiệp, Kiểm soát viên trước ngày 30 tháng 6 hằng năm; đơn giá tiền lương ổn định. Chấp thuận bảng lương của Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên chuyên trách;

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 kê của người lao động và Ban điều hành trước ngày 30 tháng 4 hằng năm; quỹ tiền thưởng của người lao động trước ngày 30 tháng 6 hằng năm; quy chế thưởng của người quản lý doanh nghiệp, Kiểm soát viên.

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 kê 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 kê của người lao động và Ban điều hành trước ngày 30 tháng 4 hằng năm; quỹ tiền thưởng của người lao động, quỹ thưởng của người quản lý, Kiểm soát viên trước ngày 30 tháng 6 hằng năm; đơn giá tiền lương ổn định; bảng lương của Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên chuyên trách; quy chế thưởng của người quản lý doanh nghiệp, Kiểm soát viên.

3. Phê duyệt hoặc cho ý kiến sau khi tham khảo ý kiến của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về tiền lương của doanh nghiệp là tập đoàn kinh tế (gồm đơn giá tiền lương ổn định, quỹ tiền lương của người lao động, mức tiền lương của Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên); tiền lương của lao động công nghệ cao theo quy định tại Điều 17 Nghị định này; áp dụng mức tiền lương đối với Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên quy định tại điểm b khoản 4 Điều 21 Nghị định này.

4. Trong vòng 15 ngày kể từ ngày phê duyệt hoặc có ý kiến về quỹ tiền lương của người lao động và Ban điều hành, mức tiền lương, thù lao của Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên, quỹ tiền thưởng của người lao động, quỹ thưởng của người quản lý, 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 gửi báo cáo về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để theo dõi, kiểm tra, giám sát.

5. Tiếp nhận các báo cáo về lao động, tiền lương, tiền thưởng của doanh nghiệp để kiểm tra, giám sát; tổng hợp, gửi báo cáo về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tình hình thực hiện lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng năm trước liền kê và năm kế hoạch của các doanh nghiệp thuộc quyền quản lý trước ngày 30 tháng 7 hằng năm.

Điều 31. 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 hợp 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.

Chương VII **ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

Điều 32. Điều khoản chuyển tiếp

Doanh nghiệp đã xây dựng thang lương, bảng lương đối với người lao động, Ban điều hành, Hội đồng thành viên, Kiểm soát viên bảo đảm quy định tại Điều 6 Nghị định này; quy chế thưởng (hoặc nội dung phân phối tiền thưởng trong quy chế trả lương, tiền thưởng của doanh nghiệp) đối với người quản lý, Kiểm soát viên thì được tiếp tục thực hiện theo thang lương, bảng lương, quy chế thưởng hiện hành của doanh nghiệp.

Điều 33. Hiệu lực thi hành

1. Nghị định này có hiệu lực thi hành từ ngày 15 tháng 4 năm 2025. Các chế độ quy định tại Nghị định này được thực hiện từ ngày 01 tháng 01 năm 2025.

2. Đối với doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ có cơ cấu tổ chức quản lý theo mô hình Chủ tịch công ty kiêm Tổng giám đốc mà đang được Chính phủ cho phép xác định tiền lương của Chủ tịch công ty và tiền lương của Kiểm soát viên trong quỹ tiền lương chung với người lao động và Ban điều hành thì tiếp tục được xác định tiền lương của Chủ tịch công ty và tiền lương của Kiểm soát viên chung trong quỹ tiền lương với người lao động và Ban điều hành theo quy định tại Chương III Nghị định này. Căn cứ quy chế trả lương, hằng năm doanh nghiệp báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu xem xét, quyết định mức tiền lương cụ thể của Chủ tịch công ty và Kiểm soát viên.

3. 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 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;

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 của Chính phủ 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 đã được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 74/2020/NĐ-CP ngày 01 tháng 7 năm 2020 của Chính phủ 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.

4. Bãi bỏ điều khoản sau:

a) Khoản 2 Điều 32 Nghị định số 151/2013/NĐ-CP ngày 01 tháng 11 năm 2013 của Chính phủ đã được sửa đổi, bổ sung tại 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;

c) Điều 29 Nghị định số 53/2013/NĐ-CP ngày 18 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ về thành lập, tổ chức và hoạt động của Công ty Quản lý tài sản của các tổ chức tín dụng Việt Nam.

5. 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 (bao gồm xác định quỹ tiền lương, chi trả tiền lương cho viên chức và người lao động) theo kết quả hoạt động của đơn vị như doanh nghiệp nhà nước”.

Điều 34. 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 được giao thực hiện quyền đại diện chủ sở hữu theo quy định tại Nghị định này.

2. Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty tại 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 trong công ty con do doanh nghiệp nắm giữ 100% vốn điều lệ; quyết định vận dụng quy định tại Nghị định này phù hợp với điều kiện thực tế của các công ty con do doanh nghiệp nắm giữ trên 50% vốn điều lệ hoặc tổng số cổ phần có quyền biểu quyết để xây dựng và ban hành quy chế quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với các công ty con này. Quy chế phải thể hiện rõ những nội dung vận dụng Nghị định này, các nội dung khác (nếu có) và phải gửi cơ quan đại diện chủ sở hữu và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để kiểm tra, giám sát.

3. 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 của doanh nghiệp quyết định vận dụng quy định tại Nghị định này phù hợp với điều kiện thực tế của các 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 để xây dựng và ban hành quy chế quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng 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 gửi cơ quan đại diện chủ sở hữu và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để kiểm tra, giám sát.

4. Đối với doanh nghiệp (không bao gồm công ty con quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều này) có trên 50% vốn điều lệ là tổng số vốn góp của Nhà nước và vốn góp của doanh nghiệp tại khoản 1, khoản 2 Điều 1 Nghị định này thì cơ quan đại diện vốn nhà nước và doanh nghiệp có tổng mức vốn góp trên 50% vốn đó trao đổi, quyết định vận dụng quy định tại Nghị định này phù hợp với điều kiện thực tế để xây dựng và ban hành quy chế quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với doanh nghiệp. Quy chế phải thể hiện rõ những nội dung vận dụng Nghị định này, các nội dung khác (nếu có).

5. 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, Luật Bảo hiểm tiền gửi, 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 thực hiện 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 nhà nước ngoài ngân sách tối đa không quá 1,5 lần mức lương cơ bản. Giao Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn việc quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với các tổ chức này; 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 mức 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 mức 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.

6. Các Sở giao dịch chứng khoán, Tổng công ty Lưu ký và Bù trừ chứng khoán Việt Nam khi xác định quỹ tiền lương của người lao động và Ban điều hành, tiền lương, thù lao của Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên, nếu có yếu

tổ 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 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 để xác định quỹ tiền lương của người lao động và Ban điều hành, tiền lương, thù lao của Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên.

7. Tổng công ty Đầu tư và Kinh doanh vốn nhà nước khi thực hiện quy định tại Nghị định này và quy định về tiền lương tại khoản 1 Điều 32 Nghị định số 151/2013/NĐ-CP ngày 01 tháng 11 năm 2013 đã được sửa đổi, bổ sung tại 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, nếu có yếu tố khách quan quy định tại Điều 4 Nghị định này, làm biến động doanh thu (sau khi trừ giá gốc các khoản bán vốn) tăng trên 7% hoặc giảm trên 3% thì loại trừ vào chỉ tiêu doanh thu (sau khi trừ giá trị vốn gốc tiếp nhận) theo nguyên tắc quy định tại khoản 6 Điều này làm căn cứ xác định năng suất lao động, lợi nhuận, tỷ suất lợi nhuận để xác định quỹ tiền lương của người lao động và Ban điều hành, tiền lương, thù lao của Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên.

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. 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 theo quy định của Bộ luật Lao động.

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 trung ương;
- Văn phòng Trung ương và các Ban của Đảng;
- Văn phòng Tổng Bí thư;
- Văn phòng Chủ tịch nước;
- Hội đồng Dân tộc và các Ủy ban của Quốc hội;
- Văn phòng Quốc hội;
- Tòa án nhân dân tối cao;
- Viện kiểm sát nhân dân tối cao;
- Kiểm toán nhà nước;
- Ủy ban Giám sát tài chính Quốc gia;
- Ngân hàng Chính sách xã hội;
- Ngân hàng Phát triển Việt Nam;
- Ủy ban trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam;
- Cơ quan trung ương của các đoàn thể;
- Các tập đoàn kinh tế, tổng công ty nhà nước;
- VPCP: BTCN, các PCN, Trợ lý TTg, TGĐ Công TTĐT, các Vụ, Cục, đơn vị trực thuộc, Công báo;
- Lưu: VT, KTTT (2b). 415

**TM. CHÍNH PHỦ
KT. THỦ TƯỚNG
PHÓ THỦ TƯỚNG**



Hồ Đức Phúc



Phụ lục
ĐỐI TƯỢNG, ĐIỀU KIỆN ÁP DỤNG MỨC LƯƠNG CƠ BẢN
(Kèm theo Nghị định số 44 /2025/NĐ-CP
ngày 28 tháng 02 năm 2025 của Chính phủ)

I. ĐỐI TƯỢNG, ĐIỀU KIỆN ÁP DỤNG NHÓM I

1. Đối tượng áp dụng

a) Doanh nghiệp là Công ty mẹ của tập đoàn kinh tế; ngân hàng; Tổng công ty nhà nước; công ty mẹ được chuyển đổi từ Tổng công ty nhà nước.

b) Doanh nghiệp nhà nước độc lập tại thời điểm thực hiện chế độ tiền lương theo quy định tại khoản 1 Điều 33 Nghị định này 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.

c) Doanh nghiệp thuộc đối tượng áp dụng nhóm II tại Mục II Phụ lục này mà đạt đủ điều kiện quy định đối với mức 3 nhóm I trở lên thì được 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 (trước thuế) tối thiểu tương ứng với mức lương cơ bản của mức 1, mức 2, mức 3 nhóm I theo ngành, lĩnh vực như sau:

| Nhóm ngành, lĩnh vực hoạt động | Mức lương cơ bản | Chỉ tiêu | | |
|--|------------------|-------------------------|--|-------------------------------|
| | | Vốn tối thiểu (tỷ đồng) | Doanh thu tối thiểu (tỷ đồng) | Lợi nhuận tối thiểu (tỷ đồng) |
| 1. Ngân hàng thương mại; viễn thông; khai thác và chế biến dầu khí. | Mức 1 | 15.000 | 30.000 | 5.500 |
| | Mức 2 | 10.000 | 15.000 | 3.000 |
| | Mức 3 | 5.000 | 10.000 | 1.000 |
| 2. Công nghiệp; khoáng sản; sản xuất, kinh doanh điện; kinh doanh thương mại; tài chính (không bao gồm tổ chức thị trường giao dịch) | Mức 1 | 10.000 | * Công nghiệp; khoáng sản; sản xuất, kinh doanh điện; kinh doanh thương mại: 12.000 * Tài chính: 10.000 | 3.500 |
| | Mức 2 | 5.000 | * Công nghiệp; khoáng sản; sản xuất, kinh doanh điện; kinh doanh thương mại: 7.000 | 2.000 |

| | | | | |
|-----------------------------------|-------|-------|--|-------|
| chứng khoán, lưu ký chứng khoán). | | | * Tài chính: 5.000 | |
| | Mức 3 | 3.000 | * Công nghiệp; khoáng sản; sản xuất, kinh doanh điện; kinh doanh thương mại: 5.000 * Tài chính: 3.000 | 700 |
| 3. Các ngành, lĩnh vực còn lại. | Mức 1 | 7.000 | 10.000 | 2.700 |
| | Mức 2 | 3.000 | 5.000 | 1.500 |
| | Mức 3 | 2.000 | 3.000 | 500 |

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 hoạt động thuộc nhiều lĩnh vực thì được lựa chọn căn cứ vào lĩnh vực hoạt động sản xuất, kinh doanh chính hoặc lĩnh vực có doanh thu lớn nhất để chọn ngành, lĩnh vực áp dụng mức lương cơ bản.

- Doanh nghiệp đạt đủ 03 chỉ tiêu vốn, doanh thu, lợi nhuận (sau khi loại trừ tác động của yếu tố khách quan theo quy định) của mức 1, mức 2, mức 3 thì áp dụng mức lương cơ bản tương ứng của mức đó. Đối với doanh nghiệp không đạt đủ 03 chỉ tiêu vốn, doanh thu, lợi nhuận của mức 1, mức 2, mức 3 thì áp dụng mức lương cơ bản theo mức 4.

- Doanh nghiệp mới thành lập hoặc mới đi vào hoạt động thì trong năm đầu mới thành lập hoặc mới đi vào hoạt động, được sử dụng chỉ tiêu vốn để xác định mức lương cơ bản như sau: nếu đạt chỉ tiêu vốn của mức 1, mức 2, mức 3 thì áp dụng mức lương cơ bản tương ứng của mức đó; nếu có chỉ tiêu vốn thấp hơn chỉ tiêu vốn quy định đối với mức 3 thì áp dụng mức lương cơ bản theo mức 4.

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 (trước thuế) tối thiểu tương ứng với mức lương cơ bản: mức 1, mức 2, mức 3 của nhóm II theo ngành, lĩnh vực như sau:

| Nhóm ngành, lĩnh vực hoạt động | Mức lương cơ bản | Chỉ tiêu | | |
|--|------------------|-------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| | | Vốn tối thiểu (tỷ đồng) | Doanh thu tối thiểu (tỷ đồng) | Lợi nhuận tối thiểu (tỷ đồng) |
| 1. Viễn thông; khai thác và chế biến dầu khí | Mức 1 | 1.800 | 3.000 | 700 |
| | Mức 2 | 1.500 | 2000 | 500 |

| | | | | |
|--|-------|-------|-------|-----|
| | Mức 3 | 1.000 | 1.000 | 300 |
| 2. Sản xuất, kinh doanh điện; khoáng sản | Mức 1 | 1.000 | 1.500 | 300 |
| | Mức 2 | 700 | 1.000 | 200 |
| | Mức 3 | 500 | 700 | 100 |
| 3. Kinh doanh xổ số theo phạm vi địa bàn hoạt động: | | | | |
| 3.1. Doanh nghiệp hoạt động ở phạm vi khu vực miền Bắc (tính từ Hà Tĩnh trở ra phía Bắc) hoặc miền Trung (tính từ Quảng Bình đến Ninh Thuận, Đắk Nông) | Mức 1 | 100 | 600 | 70 |
| | Mức 2 | 70 | 400 | 50 |
| | Mức 3 | 50 | 200 | 20 |
| 3.2. Doanh nghiệp hoạt động ở phạm vi khu vực miền Nam (tính từ Lâm Đồng, Bình Phước, Bình Thuận trở vào phía Nam) và doanh nghiệp hoạt động trên phạm vi cả nước (trong đó Công ty Xổ số điện toán Việt Nam được tính khoản phí phải trả hằng năm cho đối tác nước ngoài theo hợp đồng hợp tác kinh doanh khi so sánh với lợi nhuận với chỉ tiêu lợi nhuận tối thiểu) | Mức 1 | 400 | 5.000 | 800 |
| | Mức 2 | 300 | 4.000 | 700 |
| | Mức 3 | 200 | 3.000 | 600 |
| 4. 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 | 250 |
| | Mức 2 | 500 | 700 | 150 |
| | Mức 3 | 300 | 300 | 70 |
| 5. Xây dựng; cơ khí; xây lắp; đóng tàu; sản xuất vật liệu xây dựng; chế biến nhựa; sành sứ, thủy tinh; xi măng; hóa chất | Mức 1 | 400 | 1.000 | 150 |
| | Mức 2 | 300 | 600 | 70 |
| | Mức 3 | 200 | 300 | 50 |
| 6. Cao su; cà phê; chế biến gỗ; giấy; dệt, may, da giày | Mức 1 | 500 | 900 | 130 |
| | Mức 2 | 400 | 600 | 80 |
| | Mức 3 | 300 | 150 | 30 |
| 7. Thương mại; tài chính; 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 |
| 8. Đô thị, cấp, thoát nước | Mức 1 | 500 | 600 | 100 |
| | Mức 2 | 300 | 400 | 70 |

| | | | | |
|--|-------|-----|-----|----|
| | Mức 3 | 100 | 200 | 30 |
| 9. Quản lý, khai thác công trình thủy lợi; sản xuất nông, lâm nghiệp; nuôi trồng thủy hải sản. Trong đó doanh nghiệp quản lý, khai thác công trình thủy lợi được sử dụng chỉ tiêu tổng doanh thu trừ tổng chi phí để thay cho chỉ tiêu lợi nhuận | Mức 1 | 70 | 80 | 15 |
| | Mức 2 | 50 | 50 | 10 |
| | Mức 3 | 30 | 20 | 5 |
| 10. Các ngành, lĩnh vực sản xuất, kinh doanh khác | Mức 1 | 150 | 300 | 70 |
| | Mức 2 | 100 | 200 | 30 |
| | Mức 3 | 50 | 150 | 15 |

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 hoạt động thuộc nhiều lĩnh vực thì được lựa chọn căn cứ vào lĩnh vực hoạt động sản xuất, kinh doanh chính hoặc lĩnh vực có doanh thu lớn nhất để chọn ngành, lĩnh vực áp dụng mức lương cơ bản.

- Doanh nghiệp đạt đủ 03 chỉ tiêu vốn, doanh thu, lợi nhuận (sau khi loại trừ tác động của yếu tố khách quan theo quy định) của mức 1, mức 2, mức 3 thì áp dụng mức lương cơ bản tương ứng của mức đó. Đối với doanh nghiệp không đạt đủ 03 chỉ tiêu vốn, doanh thu, lợi nhuận của mức 1, mức 2, mức 3 thì áp dụng mức lương cơ bản theo mức 4.

- Doanh nghiệp mới thành lập hoặc mới đi vào hoạt động thì trong năm đầu mới thành lập hoặc mới đi vào hoạt động, được sử dụng chỉ tiêu vốn để xác định mức lương cơ bản như sau: nếu đạt chỉ tiêu vốn của mức 1, mức 2, mức 3 thì áp dụng mức lương cơ bản tương ứng của mức đó; nếu có chỉ tiêu vốn thấp hơn chỉ tiêu vốn quy định đối với mức 3 thì áp dụng mức lương cơ bản theo mức 4.