

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

THÔNG TƯ

**Hướng dẫn quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng
đối với người lao động và người quản lý của Tổng công ty Đầu tư
và Kinh doanh vốn nhà nước**

Thông tư số 16/2018/TT-BLĐTBXH ngày 12 tháng 10 năm 2018 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người lao động và người quản lý của Tổng công ty Đầu tư và Kinh doanh vốn nhà nước, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 12 năm 2018, được sửa đổi, bổ sung bởi:

Thông tư số 12/2024/TT-BLĐTBXH ngày 14 tháng 11 năm 2024 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội sửa đổi, bổ sung 10 Thông tư hướng dẫn thực hiện quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam, Công ty Quản lý tài sản của các tổ chức tín dụng Việt Nam, Đài Truyền hình Việt Nam, Quỹ Đầu tư phát triển địa phương, Tổng công ty Đầu tư và Kinh doanh vốn nhà nước, Quỹ bảo lãnh tín dụng cho doanh nghiệp nhỏ và vừa, Quỹ Phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa, Quỹ Đổi mới công nghệ quốc gia, Quỹ hỗ trợ phát triển hợp tác xã và hướng dẫn quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên Mua bán nợ Việt Nam, có hiệu lực từ ngày 29 tháng 12 năm 2024.

Căn cứ Nghị định số 14/2017/NĐ-CP ngày 17 tháng 02 năm 2017 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

Căn cứ Nghị định số 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;

Căn cứ 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; 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;

Theo đề nghị của Cục trưởng Cục Quan hệ lao động và Tiền lương;

Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành Thông tư hướng dẫn quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người lao động và người quản lý của Tổng công ty Đầu tư và Kinh doanh vốn nhà nước¹.

Mục 1 **QUY ĐỊNH CHUNG**

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Thông tư này hướng dẫn quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người lao động và người quản lý của Tổng công ty Đầu tư và Kinh doanh vốn nhà nước (sau đây gọi tắt là SCIC).

¹ Thông tư số 12/2024/TT-BLĐTBXH ngày 14 tháng 11 năm 2024 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội sửa đổi, bổ sung 10 Thông tư hướng dẫn thực hiện quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam, Công ty Quản lý tài sản của các tổ chức tín dụng Việt Nam, Đài Truyền hình Việt Nam, Quỹ Đầu tư phát triển địa phương, Tổng công ty Đầu tư và Kinh doanh vốn nhà nước, Quỹ bảo lãnh tín dụng cho doanh nghiệp nhỏ và vừa, Quỹ Phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa, Quỹ Đổi mới công nghệ quốc gia, Quỹ hỗ trợ phát triển hợp tác xã và hướng dẫn quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên Mua bán nợ Việt Nam (sau đây viết tắt là Thông tư số 12/2024/TT-BLĐTBXH), có hiệu lực thi hành từ ngày 29 tháng 12 năm 2024 có căn cứ ban hành như sau:

“Căn cứ Nghị định số 62/2022/NĐ-CP ngày 12 tháng 9 năm 2022 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

Căn cứ Nghị định số 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;

Căn cứ 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 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;

Căn cứ 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;

Theo đề nghị của Cục trưởng Cục Quan hệ lao động và Tiền lương;

Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành Thông tư sửa đổi, bổ sung 10 Thông tư hướng dẫn thực hiện quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với Bảo hiểm tiền gửi Việt Nam, Công ty Quản lý tài sản của các tổ chức tín dụng Việt Nam, Đài Truyền hình Việt Nam, Quỹ Đầu tư phát triển địa phương, Tổng công ty Đầu tư và Kinh doanh vốn nhà nước, Quỹ bảo lãnh tín dụng cho doanh nghiệp nhỏ và vừa, Quỹ Phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa, Quỹ Đổi mới công nghệ quốc gia, Quỹ hỗ trợ phát triển hợp tác xã và hướng dẫn quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên Mua bán nợ Việt Nam.”

Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động.
2. Người quản lý chuyên trách và người quản lý không chuyên trách, bao gồm: Chủ tịch Hội đồng thành viên, Thành viên Hội đồng thành viên, Tổng Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên và Kế toán trưởng.
3. Cơ quan, tổ chức và cá nhân có liên quan đến quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng quy định tại Thông tư này.

Mục 2

QUẢN LÝ LAO ĐỘNG, TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG

Điều 3. Quản lý lao động, xác định quỹ tiền lương, tạm ứng tiền lương, phân phối tiền lương, tiền thưởng

1. SCIC thực hiện quản lý lao động, xác định quỹ tiền lương kế hoạch, đơn giá tiền lương, tạm ứng tiền lương, quỹ tiền lương thực hiện, phân phối tiền lương, tiền thưởng đối với người lao động theo quy định tại Mục 2; Điều 9, 10, 11, 13 Mục 3 và Mục 4 Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01 tháng 9 năm 2016 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện 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 (sau đây gọi tắt là Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH).

2. Khi xác định năng suất lao động bình quân theo quy định tại khoản 2 Phụ lục kèm theo Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH để xác định mức tiền lương bình quân kế hoạch, mức tiền lương bình quân thực hiện của SCIC theo quy định tại Điều 9 và Điều 14 Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH thì chỉ tiêu năng suất lao động được tính theo chỉ tiêu vốn tính lương (thay cho chỉ tiêu tổng thu trừ tổng chi chưa có lương) và được xác định theo công thức sau:

$$K_{tl} = 0,3 \times K_{tn} + 0,6 \times K_b + 0,1 \times K_{qt}$$

Trong đó:

- K_{tl} : Chỉ tiêu vốn tính lương.
- K_{tn} : Vốn tiếp nhận trong năm, được tính bằng tổng giá trị phần vốn nhà nước tiếp nhận trong năm (nêu tại Biên bản chuyển quyền đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước theo các văn bản do Bộ Tài chính hướng dẫn về chuyển giao quyền đại diện chủ sở hữu phần vốn nhà nước tại SCIC).

- K_b : Vốn bán trong năm, được tính bằng tổng giá gốc (hạch toán trên sổ kế toán) các khoản đầu tư SCIC bán trong năm.

- K_{qt} : Vốn quản trị trong năm, được xác định như sau:

$$K_{qt} = \frac{\sum K_{qti}}{12}$$

Trong đó: K_{qti} là vốn quản trị trong tháng thứ i , được tính bằng giá gốc (hạch toán trên sổ kế toán) các khoản đầu tư (công cụ vốn và công cụ nợ, không bao gồm tiền gửi tại ngân hàng) SCIC quản trị tại thời điểm 24 giờ ngày cuối cùng của tháng thứ i trong năm.

Trường hợp chỉ tiêu vốn tính lương kế hoạch so với thực hiện của năm trước liền kề hoặc thực hiện so với kế hoạch tăng từ 7% trở lên thì phải giảm trừ phần vốn tính lương cao hơn 7% làm cơ sở xác định năng suất lao động. Nếu chỉ tiêu vốn tính lương kế hoạch so với thực hiện của năm trước liền kề hoặc thực hiện so với kế hoạch giảm từ 3% trở lên thì được cộng thêm phần vốn tính lương bị giảm cao hơn 3% làm cơ sở xác định năng suất lao động.

3. Khi xác định mức tiền lương bình quân kế hoạch của SCIC theo quy định tại Điều 9 Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH thì chỉ tiêu lợi nhuận kế hoạch được so với mức lợi nhuận 3.900 tỷ đồng (thay cho việc so với chỉ tiêu lợi nhuận thực hiện năm trước liền kề).

Điều 3a. Xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương²

SCIC thực hiện xây dựng thang lương, bảng lương và phụ cấp lương đối với người lao động theo quy định tại Điều 9a Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH đã được bổ sung tại khoản 3 Điều 1 Thông tư số 06/2024/TT-BLĐTBXH ngày 30 tháng 7 năm 2024 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01 tháng 9 năm 2016 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện 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 Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01 tháng 9 năm 2016 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện chế độ tiền lương, thù lao,

² Điều này được bổ sung theo quy định tại khoản 1 Điều 5 của Thông tư số 12/2024/TT-BLĐTBXH, có hiệu lực từ ngày 29 tháng 12 năm 2024.

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 (sau đây gọi tắt là Thông tư số 06/2024/TT-BLĐTBXH).

Mục 3 **TIỀN LƯƠNG, THÙ LAO, TIỀN THƯỞNG** **ĐỐI VỚI NGƯỜI QUẢN LÝ**

Điều 4. Xếp lương, xác định quỹ tiền lương, thù lao, tiền thưởng và trả lương, thù lao, tiền thưởng

1. SCIC thực hiện nguyên tắc xác định, trả lương, thù lao, tiền thưởng; xếp lương đối với người quản lý chuyên trách; xác định quỹ thù lao kế hoạch, quỹ thù lao thực hiện, quỹ tiền thưởng; trả lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý theo quy định tại Điều 3 Mục 1, Mục 2, Điều 12, 13, 14, 16, 17, 18 và Điều 19 Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01 tháng 9 năm 2016 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện chế độ 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 (sau đây gọi tắt là Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH).

2. SCIC xác định quỹ tiền lương kế hoạch trên cơ sở số người quản lý chuyên trách và mức tiền lương bình quân kế hoạch theo quy định tại Điều 5 và quỹ tiền lương thực hiện của người quản lý chuyên trách theo quy định tại Điều 6 Thông tư này.

Điều 5. Mức tiền lương kế hoạch của người quản lý chuyên trách³

Mức tiền lương bình quân kế hoạch (tính theo tháng) của người quản lý chuyên trách được xác định gắn với năng suất lao động và hiệu quả sản xuất, kinh doanh của SCIC (sau khi loại trừ ảnh hưởng của yếu tố khách quan nếu có) theo quy định tại Điều 10 và Điều 11 Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH đã được sửa đổi, bổ sung tại các khoản 9, khoản 10, khoản 11, khoản 12 và khoản 14 Điều 2 Thông tư số 06/2024/TT-BLĐTBXH.

Điều 6. Quỹ tiền lương thực hiện của người quản lý chuyên trách⁴

Quỹ tiền lương thực hiện được xác định trên cơ sở số người quản lý chuyên trách thực tế (tính bình quân) và mức tiền lương bình quân thực hiện theo quy định tại Điều 15 Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH.

³ Điều này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại khoản 2 Điều 5 của Thông tư số 12/2024/TT-BLĐTBXH, có hiệu lực từ ngày 29 tháng 12 năm 2024.

⁴ Điều này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại khoản 3 Điều 5 của Thông tư số 12/2024/TT-BLĐTBXH, có hiệu lực từ ngày 29 tháng 12 năm 2024.

Mục 4

TRÁCH NHIỆM THỰC HIỆN VÀ HIỆU LỰC THI HÀNH⁵

Điều 7. Trách nhiệm thực hiện

1. Trách nhiệm của SCIC:

a) Tổng giám đốc có trách nhiệm thực hiện các nhiệm vụ quy định tại Điều 17 Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH.

b) Hội đồng thành viên có trách nhiệm thực hiện các nội dung, nhiệm vụ quy định tại Điều 18, khoản 4 Điều 22 Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH và Điều 20, khoản 4 Điều 25 Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH. Khi gửi các báo cáo tiền lương, tiền thưởng cho cơ quan đại diện chủ sở hữu thì đồng thời gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để theo dõi, kiểm tra và giám sát chung.

c) Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên có trách nhiệm thực hiện các nhiệm vụ quy định tại Điều 19 Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH và Điều 21 Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH.

2. Cơ quan đại diện chủ sở hữu đối với SCIC có trách nhiệm thực hiện các nhiệm vụ quy định tại Điều 20 Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH và Điều 22 Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH. Khi gửi ý kiến cho SCIC về quỹ tiền lương, tiền thưởng hàng năm thì đồng thời gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để theo dõi, giám sát chung.

Điều 8. Hiệu lực thi hành

⁵ Điều 11 của Thông tư số 12/2024/TT-BLĐTBXH, có hiệu lực từ ngày 29 tháng 12 năm 2024 quy định như sau:

“Điều 11. Hiệu lực thi hành

1. Thông tư này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 29 tháng 12 năm 2024.

2. Các chế độ về quỹ tiền lương, trả lương, thù lao, tiền thưởng quy định tại khoản 3 và khoản 4 Điều 1, khoản 2 Điều 2, khoản 2, khoản 3, khoản 4, khoản 5 và khoản 6 Điều 3, khoản 2, khoản 3 và khoản 4 Điều 4, khoản 2 Điều 5, khoản 2 và khoản 3 Điều 6, khoản 2 và khoản 3 Điều 7, khoản 1 và khoản 2 Điều 8, khoản 1 và khoản 3 Điều 9 và khoản 2 Điều 10 Thông tư này được áp dụng từ ngày 01 tháng 01 năm 2024.

3. Các quy định về xây dựng thang lương, bảng lương, xếp lương tại khoản 1 Điều 1, khoản 1 và khoản 3 Điều 2, khoản 1 và khoản 2 Điều 4, khoản 1 Điều 5, khoản 1 và khoản 2 Điều 6, khoản 1 Điều 7, khoản 1 Điều 8, khoản 1 và khoản 2 Điều 9 Thông tư này được thực hiện từ ngày 10 tháng 4 năm 2024.

4. Các nội dung quy định tại các Thông tư nêu tại Điều 1, Điều 2, Điều 3, Điều 4, Điều 5, Điều 6, Điều 7, Điều 8, Điều 9 và Điều 10 Thông tư này đang viện dẫn theo quy định tại Mục 2, Điều 9, Điều 11 Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH và Mục 2, Điều 11, Điều 13, Điều 20, Điều 22 Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH thì được viện dẫn theo các nội dung tương ứng đã được sửa đổi, bổ sung tại Thông tư số 06/2024/TT-BLĐTBXH.

5. Trường hợp các văn bản được viện dẫn tại Thông tư này được sửa đổi, bổ sung, thay thế thì thực hiện theo văn bản mới ban hành.”

1. Thông tư này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 12 năm 2018.
2. Các chế độ quy định tại Thông tư này được áp dụng từ ngày 01 tháng 01 năm 2018.

Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc, đề nghị cơ quan, đơn vị phản ánh về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để hướng dẫn bổ sung kịp thời./

**BỘ LAO ĐỘNG – THƯƠNG BINH
VÀ XÃ HỘI**

XÁC THỰC VĂN BẢN HỢP NHẤT

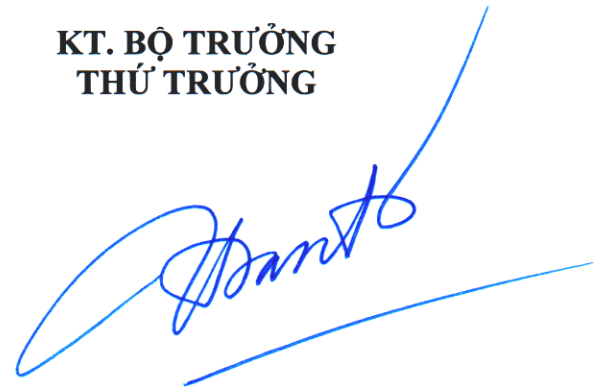
Số: 465 /VBHN-BLĐTBXH

Hà Nội, ngày 10 tháng 02 năm 2025

Nơi nhận:

- Văn phòng Chính phủ (để đăng Công báo);
- Cổng TTĐTCP (để đăng tải);
- Cổng Thông tin điện tử BLĐTBXH (để đăng tải);
- Trung tâm Công nghệ Thông tin, BLĐTBXH (để đăng tải);
- Lưu: VT, CQHLĐTL.

**KT. BỘ TRƯỞNG
THỨ TRƯỞNG**



Lê Văn Thanh