

Số: 1166/VBHN-BLĐTBXH

Hà Nội, ngày 22 tháng 3 năm 2024

NGHỊ ĐỊNH

**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**

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, có hiệu lực từ ngày 01 tháng 4 năm 2020, được sửa đổi, bổ sung bởi:

1. 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, có hiệu lực từ ngày 29 tháng 9 năm 2021.

2. 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, có hiệu lực từ ngày 23 tháng 8 năm 2023.

Căn cứ Luật tổ chức Chính phủ ngày 19 tháng 6 năm 2015;

Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 18 tháng 6 năm 2012;

Căn cứ Luật Doanh nghiệp ngày 26 tháng 11 năm 2014;

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 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 [\[1\]](#).

Chương I

QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Nghị định này quy định việc thực hiện thí điểm về quản lý lao động, xây dựng thang lương, bảng lương; tiền lương, tiền thưởng của người lao động và Tổng giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Kế toán trưởng; tiền lương, thù lao, tiền thưởng của Thành viên Hội đồng thành viên, Hội đồng quản trị, Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên tại tập đoàn, tổng công ty sau [\[2\]](#):

1. Công ty mẹ - Tập đoàn Bưu chính Viễn thông Việt Nam.

2. Công ty mẹ - Tổng công ty Hàng không Việt Nam - CTCP.
3. Công ty mẹ - Tổng công ty Quản lý bay Việt Nam.

Các công ty mẹ nêu trên sau đây gọi chung là công ty.

Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Người lao động theo quy định của Bộ luật Lao động.
2. Tổng giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Kế toán trưởng.
3. Thành viên Hội đồng thành viên, Hội đồng quản trị, Trưởng ban kiểm soát và Kiểm soát viên.
4. Người đại diện phần vốn nhà nước đầu tư tại công ty, người đại diện chủ sở hữu trực tiếp 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.
5. 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, tiền thưởng

1. Chính sách tuyển dụng và sử dụng lao động, tiền lương, tiền thưởng của công ty do công ty quyết định trên cơ sở quy định của pháp luật và Điều lệ công ty.
2. Tiền lương, tiền thưởng của người lao động, Tổng giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Kế toán trưởng, Thành viên Hội đồng thành viên, Hội đồng quản trị, Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên công ty gắn với năng suất lao động, hiệu quả sản xuất, kinh doanh của công ty.
3. Nhà nước quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với công ty do nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ thông qua quy định giao nhiệm vụ, trách nhiệm cho cơ quan đại diện chủ sở hữu và người đại diện chủ sở hữu trực tiếp tại công ty; đối với công ty cổ phần thì cơ quan đại diện chủ sở hữu căn cứ quy định tại Nghị định này, chỉ đạo người đại diện phần vốn nhà nước tại công ty để tham gia, biểu quyết tại cuộc họp của Hội đồng quản trị, Đại hội cổ đông.

Điều 4. Loại trừ yếu tố khách quan

Công ty loại trừ yếu tố khách quan (nếu có) ảnh hưởng trực tiếp làm tăng hoặc giảm năng suất lao động, lợi nhuận và tỷ suất lợi nhuận trên vốn làm cơ sở để xác định tiền lương, tiền thưởng theo quy định tại Nghị định này, bao gồm:

1. Nhà nước điều chỉnh giá (đối với sản phẩm, dịch vụ do Nhà nước định giá hoặc quy định khung giá); ưu đãi thuế thu nhập doanh nghiệp; điều chỉnh cơ chế, chính sách hoặc yêu cầu công ty di dời, thu hẹp địa điểm sản xuất, kinh doanh; tăng khấu hao để thu hồi vốn nhanh; tăng hoặc giảm vốn điều lệ, vốn nhà nước đầu tư tại công ty.
2. Công ty thực hiện các nhiệm vụ an sinh xã hội, bình ổn thị trường, cân đối cung cầu cho nền kinh tế theo quyết định của Thủ tướng Chính phủ; mở rộng sản xuất, kinh doanh; đầu tư, phát triển sản phẩm, dịch vụ mới; thực hiện quy định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền, các Hiệp định, Hiệp ước hoặc quy định, khuyến cáo của tổ chức quốc tế mà Việt Nam là thành viên.
3. Thị trường ảnh hưởng trực tiếp đến các yếu tố sản xuất đầu vào cơ bản của công ty; thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh, chiến tranh và các nguyên nhân bất khả kháng khác.

Chương II

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

Điều 5. Quản lý lao động

1. Công ty phải xây dựng kế hoạch lao động làm cơ sở để tuyển dụng lao động.
2. Kế hoạch lao động được xây dựng dựa trên kế hoạch sản xuất, kinh doanh, mức lao động, tổ chức bộ máy và cơ cấu lao động gián tiếp tinh gọn, hợp lý.
3. Kế hoạch lao động do Hội đồng thành viên hoặc Hội đồng quản trị phê duyệt trước khi thực hiện.
4. Việc tuyển dụng lao động phải thực hiện công khai, minh bạch, theo quy định của pháp luật và quy chế tuyển dụng lao động, Điều lệ của công ty.
5. Đối với trường hợp tuyển dụng lao động vượt quá nhu cầu sử dụng, dẫn đến dư thừa phải chấm dứt hợp đồng lao động, làm tăng chi phí của công ty thì Tổng giám đốc phải chịu trách nhiệm (kể cả việc giảm trừ tiền lương, tiền thưởng) trước Hội đồng thành viên hoặc Hội đồng quản trị của công ty.

Điều 6. Xây dựng thang lương, bảng lương

Căn cứ vào tổ chức sản xuất, tổ chức lao động, điều lệ hoạt động, công ty xây dựng và ban hành thang lương, bảng lương (kể cả phụ cấp lương) để thực hiện các chế độ theo quy định của pháp luật đối với người lao động, Tổng giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Kế toán trưởng, Thành viên Hội đồng thành viên, Hội đồng quản trị, Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên, bao gồm:

1. Các thang lương, bảng lương của người lao động.
2. Bảng lương của Tổng giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Kế toán trưởng (sau đây gọi tắt là Ban điều hành).
3. Bảng lương của Thành viên chuyên trách Hội đồng thành viên, Hội đồng quản trị, Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên chuyên trách.

Chương III

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

Điều 7. Đơn giá tiền lương khoán

1. Tiền lương của người lao động và Ban điều hành được khoán theo đơn giá tiền lương (sau đây gọi tắt là đơn giá khoán) như sau:
 - a) Đối với công ty mẹ - Tập đoàn Bưu chính Viễn thông Việt Nam, đơn giá khoán theo tỷ lệ % trên tổng doanh thu trừ tổng chi phí chưa có tiền lương, được xác định trên cơ sở đơn giá bình quân của giai đoạn 2018 - 2019 và có tính bù chênh lệch tiền lương của lao động trực tiếp thực hiện sản phẩm công nghệ cao theo Danh mục sản phẩm công nghệ cao do Thủ tướng Chính phủ hoặc các bộ chuyên ngành ban hành mà công ty trả lương thấp hơn so với mặt bằng tiền lương cùng ngành nghề trên thị trường.
 - b) Đối với công ty mẹ - Tổng công ty Hàng không Việt Nam, đơn giá khoán theo chỉ tiêu tấn - km thực hiện có doanh thu, được xác định trên cơ sở đơn giá bình quân của

giai đoạn 2018 - 2019 và có tính bù chênh lệch tiền lương của người lái máy bay là người Việt Nam mà công ty trả thấp hơn so với người lái máy bay là người nước ngoài.

c) Đối với công ty mẹ - Tổng công ty Quản lý bay Việt Nam, đơn giá khoán theo chỉ tiêu km điều hành bay quy đổi, được xác định trên cơ sở đơn giá bình quân của giai đoạn 2018 - 2019 và tiền lương, tiền thưởng an toàn (nếu có) tính cho số lao động dự kiến phải bổ sung năm 2020 theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền vì mục tiêu an ninh, an toàn hàng không.

2. Đơn giá bình quân của giai đoạn 2018 - 2019 được tính trên cơ sở tổng quỹ tiền lương, tiền thưởng an toàn (nếu có) thực tế hằng năm của người lao động và Ban điều hành chia cho chỉ tiêu tính đơn giá khoán theo khoản 1 Điều này trong giai đoạn 2018 - 2019.

3. Khi xác định đơn giá khoán theo khoản 1 Điều này, công ty phải bảo đảm lợi nhuận (trước thuế) kế hoạch năm 2020 không thấp hơn lợi nhuận thực hiện bình quân của giai đoạn 2018 - 2019.

4. Công ty quyết định tạm ứng tiền lương không quá 85% đơn giá khoán để chi trả hàng tháng cho người lao động và Ban điều hành.

Điều 8. Quỹ tiền lương thực hiện

1. Quỹ tiền lương thực hiện được xác định trên cơ sở đơn giá khoán nhân với chỉ tiêu tính đơn giá khoán thực hiện theo Điều 7 Nghị định này, bảo đảm mức tăng tiền lương bình quân thấp hơn mức tăng năng suất lao động bình quân và lợi nhuận thực hiện không thấp hơn lợi nhuận thực hiện bình quân của giai đoạn 2018 - 2019.

2. Đối với công ty có lợi nhuận thực hiện vượt lợi nhuận bình quân của giai đoạn 2018 - 2019 thì được tính thêm vào quỹ tiền lương (hạch toán vào chi phí) theo nguyên tắc vượt 1% lợi nhuận, được tính thêm tối đa 2% quỹ tiền lương, nhưng không quá 20% phần lợi nhuận vượt và không quá 02 tháng tiền lương thực hiện.

3. Trường hợp lợi nhuận thực hiện thấp hơn bình quân của giai đoạn 2018 - 2019 thì phải giảm trừ quỹ tiền lương theo một trong hai cách do công ty lựa chọn: giảm trừ tỷ lệ (%) hoặc theo mức chênh lệch giá trị lợi nhuận thực hiện thấp hơn lợi nhuận bình quân của giai đoạn 2018 - 2019. Mức giảm trừ tối đa không quá 02 tháng tiền lương và bảo đảm quỹ tiền lương thực hiện không thấp hơn quỹ tiền lương tính theo mức tiền lương bình quân trong hợp đồng lao động.

4. Căn cứ quỹ tiền lương thực hiện và tiền lương đã tạm ứng cho người lao động, công ty xác định quỹ tiền lương còn lại được hưởng. Trường hợp đã tạm ứng và chi vượt quá quỹ tiền lương thực hiện thì phải hoàn trả từ quỹ tiền lương của năm sau liền kề.

5.[\[3\]](#) Căn cứ quỹ tiền lương thực hiện, công ty quyết định sử dụng toàn bộ quỹ tiền lương để trả lương trong năm hoặc trích một phần để lập quỹ dự phòng bổ sung vào quỹ tiền lương của năm sau, nhưng không được vượt quá 17% quỹ tiền lương thực hiện.

Điều 9. Quỹ tiền thưởng

1. Căn cứ lợi nhuận thực hiện sau khi hoàn thành nghĩa vụ với Nhà nước và các cổ đông góp vốn, trích lập các quỹ theo quy định của nhà nước về phân phối lợi nhuận, công ty được trích lập quỹ tiền thưởng, phúc lợi của người lao động và Ban điều hành tối đa không quá 3 tháng tiền lương thực hiện, nếu lợi nhuận thực hiện không thấp hơn kế hoạch; không quá 3 tháng tiền lương thực hiện nhân với tỷ lệ (%) lợi nhuận thực hiện so với lợi nhuận kế hoạch, nếu lợi nhuận thực hiện thấp hơn kế hoạch.

2. Căn cứ quỹ tiền thưởng, phúc lợi tại khoản 1 Điều này, công ty quyết định phân bổ thành quỹ tiền thưởng và quỹ phúc lợi, trong đó quỹ tiền thưởng để thưởng cho người lao động và Ban điều hành; quỹ phúc lợi để đầu tư xây dựng hoặc sửa chữa các công trình phúc lợi, chi cho các hoạt động phúc lợi chung của công ty (bao gồm cả Thành viên Hội đồng thành viên, Hội đồng quản trị, Trưởng ban kiểm soát và Kiểm soát viên).

Điều 10. Trả lương, tiền thưởng

Người lao động và Ban điều hành được trả lương, tiền thưởng theo quy chế của công ty như sau:

1. Quy chế trả lương, tiền thưởng do Chủ tịch Hội đồng thành viên, Hội đồng quản trị ban hành, bảo đảm dân chủ, công khai, có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.

2. Tiền lương, tiền thưởng trả cho người lao động căn cứ vào công việc hoặc chức danh và kết quả thực hiện công việc. Tiền lương, tiền thưởng trả cho Ban điều hành căn cứ chức vụ đảm nhận, gắn với lợi nhuận, tỷ suất lợi nhuận trên vốn chủ sở hữu và kết quả thực hiện nhiệm vụ của từng người; trong đó tiền lương, tiền thưởng trả cho Tổng giám đốc không vượt quá 7 lần so với tiền lương, tiền thưởng bình quân của người lao động. Đối với Tổng giám đốc được thuê làm việc theo hợp đồng lao động thì thực hiện theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động.

3. Tổng giám đốc đánh giá, quyết định mức tiền lương, tiền thưởng đối với người lao động; Hội đồng thành viên, Hội đồng quản trị đánh giá, quyết định mức tiền lương, tiền thưởng đối với Tổng giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Kế toán trưởng.

Chương IV

TIỀN LƯƠNG, THÙ LAO, TIỀN THƯỞNG CỦA THÀNH VIÊN HỘI ĐỒNG THÀNH VIÊN, HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ, TRƯỞNG BAN KIỂM SOÁT VÀ KIỂM SOÁT VIÊN

Điều 11. Mức lương cơ bản

1. Mức lương cơ bản của Thành viên Hội đồng thành viên, Hội đồng quản trị, Trưởng ban kiểm soát và Kiểm soát viên chuyên trách được quy định như sau:

Chức danh	Mức lương cơ bản (Đơn vị: triệu đồng/tháng)	
	Loại 1	Loại 2
1. Chủ tịch Hội đồng thành viên, Hội đồng quản trị	70	60
2. Thành viên Hội đồng thành viên, Hội đồng quản trị; Trưởng ban kiểm soát	60	50
3. Kiểm soát viên	50	40

2. Loại công ty quy định tại khoản 1 Điều này được xác định như sau:

a) Loại 1, áp dụng đối với công ty có chỉ tiêu kế hoạch: vốn chủ sở hữu từ 10.000 tỷ đồng trở lên; doanh thu từ 30.000 tỷ đồng trở lên và có 10 đầu mỗi quản lý (công ty con hạch toán độc lập hoặc phụ thuộc) hoặc tổng số lao động sử dụng từ 5.000 người trở lên.

b) Loại 2, áp dụng đối với công ty có chỉ tiêu kế hoạch: vốn chủ sở hữu dưới 10.000 tỷ đồng; doanh thu dưới 30.000 tỷ đồng và có dưới 10 đầu mỗi quản lý hoặc tổng số lao động sử dụng dưới 5.000 người.

3. Công ty căn cứ vào các chỉ tiêu kế hoạch để xác định loại công ty và mức lương cơ bản của Thành viên Hội đồng thành viên, Hội đồng quản trị, Trưởng ban kiểm soát và Kiểm soát viên chuyên trách.

Điều 12. Mức tiền lương

1. Mức tiền lương kế hoạch của Thành viên Hội đồng thành viên, Hội đồng quản trị, Trưởng ban kiểm soát và Kiểm soát viên chuyên trách được xác định theo mức lương cơ bản gắn với lợi nhuận và tỷ suất lợi nhuận sau thuế trên vốn chủ sở hữu (sau đây gọi tắt là tỷ suất lợi nhuận) kế hoạch so với lợi nhuận và tỷ suất lợi nhuận thực hiện năm trước liền kề như sau:

a) Lợi nhuận và tỷ suất lợi nhuận kế hoạch bằng hoặc cao hơn lợi nhuận, tỷ suất lợi nhuận năm trước liền kề thì mức tiền lương kế hoạch tối đa bằng 02 lần mức lương cơ bản.

b) Lợi nhuận hoặc tỷ suất lợi nhuận kế hoạch thấp hơn lợi nhuận hoặc tỷ suất lợi nhuận năm trước liền kề thì mức tiền lương kế hoạch tối đa được tính bằng 02 lần mức lương cơ bản nhân tỷ lệ (%) lợi nhuận hoặc (%) tỷ suất lợi nhuận kế hoạch thấp hơn so với lợi nhuận hoặc tỷ suất lợi nhuận năm trước liền kề. Trường hợp lợi nhuận và tỷ suất lợi nhuận kế hoạch đều thấp hơn lợi nhuận và tỷ suất lợi nhuận năm trước liền kề thì mức tiền lương kế hoạch tối đa được tính bằng 02 lần mức lương cơ bản nhân tỷ lệ (%) lợi nhuận kế hoạch so với lợi nhuận năm trước liền kề và nhân với tỷ suất lợi nhuận kế hoạch so với tỷ suất lợi nhuận năm trước liền kề. Mức tiền lương kế hoạch sau khi tính theo lợi nhuận, tỷ suất lợi nhuận không thấp hơn 50% mức lương cơ bản.

c) Không có lợi nhuận thì mức tiền lương kế hoạch tối đa bằng 50% mức lương cơ bản; lỗ thì mức tiền lương kế hoạch tối đa bằng 30% mức lương cơ bản.

2. Mức tiền lương thực hiện được căn cứ vào mức tiền lương kế hoạch và lợi nhuận, tỷ suất lợi nhuận thực hiện so với kế hoạch theo nguyên tắc quy định tại khoản 1 Điều này. Trường hợp lợi nhuận và tỷ suất lợi nhuận thực hiện vượt lợi nhuận và tỷ suất lợi nhuận kế hoạch thì được tính thêm vào tiền lương (hạch toán vào chi phí) theo nguyên tắc vượt 1% lợi nhuận so với kế hoạch, được tính thêm 2% tiền lương nhưng tối đa bằng 02 tháng tiền lương kế hoạch.

Điều 13. Mức thù lao

Thù lao của Thành viên Hội đồng thành viên, Hội đồng quản trị, Kiểm soát viên không chuyên trách được tính theo công việc và thời gian làm việc, nhưng không vượt quá 20% mức tiền lương tương ứng của Thành viên Hội đồng thành viên, Hội đồng quản trị, Kiểm soát viên chuyên trách.

Điều 14. Mức tiền thưởng

Căn cứ lợi nhuận thực hiện sau khi hoàn thành nghĩa vụ với Nhà nước và trích lập các quỹ theo quy định của Nhà nước về phân phối lợi nhuận, công ty trích tiền thưởng của Thành viên Hội đồng thành viên, Hội đồng quản trị, Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên như sau:

1. Đối với công ty do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ được trích tiền thưởng theo mức độ hoàn thành chỉ tiêu lợi nhuận và xếp loại công ty: không quá 02 tháng tiền

lương và thù lao, nếu lợi nhuận thực hiện bằng hoặc vượt kế hoạch và công ty xếp loại A; không quá 02 tháng tiền lương và thù lao nhân với tỷ lệ (%) lợi nhuận thực hiện so với lợi nhuận kế hoạch, nếu lợi nhuận thực hiện thấp hơn kế hoạch và công ty xếp loại A hoặc loại B; không được trích tiền thưởng nếu công ty xếp loại C hoặc công ty không thực hiện xếp loại.

Việc xếp loại công ty được thực hiện theo quy định của Chính phủ và hướng dẫn của Bộ Tài chính về giám sát đầu tư vốn nhà nước vào doanh nghiệp; giám sát tài chính, đánh giá hiệu quả hoạt động và công khai thông tin tài chính của doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp có vốn nhà nước.

2. Đối với công ty cổ phần, sau khi hoàn thành nghĩa vụ với các cổ đông góp vốn được trích tiền thưởng theo mức độ hoàn thành chỉ tiêu lợi nhuận: không quá 02 tháng tiền lương và thù lao, nếu lợi nhuận thực hiện bằng hoặc vượt kế hoạch; không quá 02 tháng tiền lương và thù lao nhân với tỷ lệ (%) lợi nhuận thực hiện so với lợi nhuận kế hoạch, nếu lợi nhuận thực hiện thấp hơn kế hoạch.

Điều 15. Trả lương, thù lao, tiền thưởng

1. Thành viên Hội đồng thành viên, Hội đồng quản trị, Trưởng ban kiểm soát và Kiểm soát viên được công ty tạm ứng tiền lương, thù lao hàng tháng không quá 85% mức tiền lương, thù lao theo kế hoạch.

2. Mức tiền lương, thù lao, tiền thưởng được hưởng trong năm xác định trên cơ sở mức tiền lương, thù lao, tiền thưởng quy định tại Nghị định này và mức độ hoàn thành nhiệm vụ của từng người.

Cơ quan đại diện chủ sở hữu xây dựng tiêu chí đánh giá và đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ, quyết định mức tiền lương, thù lao, tiền thưởng được hưởng để công ty chi trả cho từng Thành viên Hội đồng thành viên, Hội đồng quản trị là người đại diện vốn nhà nước, Trưởng ban kiểm soát và Kiểm soát viên.

3. Trường hợp Thành viên Hội đồng thành viên, Hội đồng quản trị, Trưởng ban kiểm soát và Kiểm soát viên đã được tạm ứng vượt quá mức tiền lương, thù lao được hưởng thì phải hoàn trả phần tiền lương, thù lao đã chi vượt ngay trong năm.

Chương V

TRÁCH NHIỆM TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 16. Trách nhiệm của công ty do nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ

1. Tổng giám đốc có trách nhiệm:

a) Xác định và báo cáo Hội đồng thành viên đơn giá khoán, quy chế trả lương, tiền thưởng đối với người lao động và Ban điều hành, thang lương, bảng lương.

b) Xác định quỹ tiền lương kế hoạch để tạm ứng cho người lao động; trình Hội đồng thành viên kế hoạch lao động, quỹ tiền lương thực hiện năm trước liền kề của người lao động và Ban điều hành, mức tiền lương, tiền thưởng của từng người trong Ban điều hành.

c) Công khai tiền lương, thù lao, tiền thưởng của Ban điều hành, Thành viên Hội đồng thành viên, Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên theo quy định.

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

a) Xin ý kiến cơ quan đại diện chủ sở hữu về bảng lương của Thành viên Hội đồng thành viên, Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên và mức lương đối với Ban giám đốc trong quy chế trả lương; ban hành quy chế trả lương, tiền thưởng đối với người lao động, Ban điều hành và thang lương, bảng lương; báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu phê duyệt đơn giá khoán.

b) Phê duyệt kế hoạch lao động, quỹ tiền lương thực hiện năm trước liền kề của người lao động và Ban điều hành; phê duyệt mức tiền lương, tiền thưởng của từng người trong Ban điều hành; xác định và báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu loại trừ yếu tố khách quan (nếu có), tiền lương, thù lao, tiền thưởng của từng Thành viên Hội đồng thành viên, Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên.

c) Quý IV năm 2020 tổng kết việc thực hiện thí điểm theo quy định tại Nghị định này, báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

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, Tổng giám đốc theo quy định của pháp luật và quy định tại Nghị định này.

Điều 17. Trách nhiệm của người đại diện phần vốn nhà nước tại công ty cổ phần

1. Tham gia ý kiến với Hội đồng quản trị để quy định cụ thể trách nhiệm của Chủ tịch Hội đồng quản trị, Tổng giám đốc, Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên về triển khai thực hiện quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng theo quy định tại Điều 16 Nghị định này.

2. Báo cáo xin ý kiến cơ quan đại diện chủ sở hữu kế hoạch sử dụng lao động, đơn giá khoán, tiền thưởng của người lao động và Ban điều hành; tiền lương, thù lao, tiền thưởng của Thành viên Hội đồng quản trị, Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên trước khi tham gia ý kiến, biểu quyết trong Hội đồng quản trị hoặc Đại hội đồng cổ đông; báo cáo tình hình thực hiện sau khi Hội đồng quản trị hoặc Đại hội đồng cổ đông thông qua.

3. Đánh giá kết quả giám sát thực hiện lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với công ty. Trường hợp không hoàn thành nhiệm vụ thì phải xác định rõ trách nhiệm, nguyên nhân và đề xuất biện pháp giải quyết.

Điều 18. Trách nhiệm của cơ quan đại diện chủ sở hữu

1. Phê duyệt đơn giá khoán của công ty do nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ hoặc thông báo ý kiến chỉ đạo người đại diện vốn đơn giá khoán của công ty cổ phần, sau khi tham khảo ý kiến của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

2. Phê duyệt (đối với công ty do nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ) hoặc thông báo ý kiến chỉ đạo người đại diện vốn (đối với công ty cổ phần) về mức tiền lương kế hoạch, tiền lương được hưởng, tiền thưởng của từng Thành viên Hội đồng thành viên, Hội đồng quản trị là người đại diện vốn nhà nước, Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên; đồng thời gửi các văn bản phê duyệt, thông báo nêu trên về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để kiểm tra, giám sát.

3. Quý IV năm 2020, tổng kết việc thực hiện thí điểm theo Nghị định này và gửi kết quả về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Điều 19. Trách nhiệm của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

1. Hướng dẫn thực hiện quy định về đơn giá khoán, quỹ tiền lương thực hiện của người lao động và Ban điều hành quy định tại Điều 7 và Điều 8 Nghị định này.

2. Quý IV năm 2020, tổng kết việc thực hiện thí điểm theo quy định tại Nghị định này để báo cáo Thủ tướng Chính phủ.

Chương VI

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH^[4]

Điều 20. Hiệu lực thi hành

1. Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 04 năm 2020.
2. Các quy định về tiền lương, tiền thưởng của người lao động và Ban điều hành; tiền lương, thù lao, tiền thưởng của Thành viên Hội đồng thành viên, Hội đồng quản trị, Trưởng ban kiểm soát và Kiểm soát viên tại Nghị định này được thực hiện từ ngày 01 tháng 01 năm 2020^[5].

Điều 21. Tổ chức thực hiện

1. Căn cứ quy định tại Nghị định này, Hội đồng thành viên, Hội đồng quản trị công ty mẹ quyết định thực hiện thí điểm quản lý đối với các công ty con do công ty mẹ sở hữu từ 51% vốn điều lệ trở lên, bảo đảm tiền lương, tiền thưởng của Hội đồng thành viên, Kiểm soát viên, Hội đồng quản trị công ty con không vượt quá mức tiền lương, tiền thưởng tối đa quy định đối với công ty mẹ.
2. Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch y 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:

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

XÁC THỰC VĂN BẢN HỢP NHẤT

**KT. BỘ TRƯỞNG
THỨ TRƯỞNG**

Lê Văn Thanh

^[1] (i) 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 có căn cứ ban hành như sau:

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

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

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

Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp ngày 26 tháng 11 năm 2014;

Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

Chính phủ ban hành Nghị định 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.”

(ii) 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 có căn cứ ban hành như sau:

“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 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.”

[2] Khoản này được sửa đổi theo quy định tại khoản 1 Điều 1 của 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, có hiệu lực từ ngày 29 tháng 9 năm 2021.

[3] Khoản này được bổ sung theo quy định tại khoản 2 Điều 1 của 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, có hiệu lực từ ngày 29 tháng 9 năm 2021.

[4] (i) Điều 2 và Điều 3 của Nghị định số 87/2021/NĐ-CP ngày 29 tháng 9 năm 2021 của Chính phủ đã được bổ sung bởi Nghị định số 64/2023/NĐ-CP ngày 23 tháng 8 năm 2023 của Chính phủ quy định như sau:

“Điều 2. Hiệu lực thi hành

1. Nghị định này có hiệu lực từ ngày ký.

2. Các quy định tại Nghị định này được thực hiện từ ngày 01 tháng 01 năm 2021 cho đến khi Chính phủ ban hành Nghị định mới quy định quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng trong doanh nghiệp nhà nước theo Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21 tháng 5 năm 2018 của Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp có hiệu lực thi hành.

3. Đối với trường hợp công ty có năng suất lao động, lợi nhuận và tỷ suất lợi nhuận trên vốn chủ sở hữu giảm chủ yếu do tác động trực tiếp bởi các yếu tố khách quan, khi xác định quỹ tiền lương của người lao động, Ban điều hành theo chỉ tiêu tính đơn giá khoán và mức tiền lương, thù lao của thành viên Hội đồng thành viên, Hội đồng quản trị, Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên theo quy định tại khoản 1, 3 Điều 8 và khoản 2 Điều 12, Điều 13 Nghị định số 20/2020/NĐ-CP ngày 17 tháng 02 năm 2020 của Chính phủ mà mức tiền lương bình quân của Ban điều hành, người lao động trong danh sách trả lương thấp hơn 65% mức tiền lương bình quân (gồm cả tiền thưởng an toàn, nếu có) của số lao động này thực hiện trong năm 2019; mức tiền lương, thù lao

của thành viên Hội đồng thành viên, Hội đồng quản trị, Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên thấp hơn 65% mức tiền lương, thù lao thực tế của từng chức danh tương ứng thực hiện trong năm 2019 thì công ty xác định, báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu xem xét, quyết định mức tiền lương bình quân của Ban điều hành, người lao động cao hơn đến 65% mức tiền lương bình quân (gồm cả tiền thưởng an toàn, nếu có) thực tế của số lao động này thực hiện trong năm 2019; mức tiền lương, thù lao của thành viên Hội đồng thành viên, Hội đồng quản trị, Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên cao hơn đến 65% mức tiền lương, thù lao thực tế của từng chức danh tương ứng thực hiện trong năm 2019.

4. Khi xác định tiền lương, thù lao theo quy định tại khoản 3 Điều này, công ty phải hoàn thành kế hoạch lợi nhuận (sau khi loại trừ yếu tố khách quan) được cơ quan đại diện chủ sở hữu giao. Mức tiền lương bình quân của người lao động và Ban điều hành không thấp hơn mức tiền lương xác định theo thang lương, bảng lương do công ty xây dựng và ban hành theo quy định tại Điều 6 Nghị định số 20/2020/NĐ-CP ngày 17 tháng 02 năm 2020 của Chính phủ.

5. Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên của công ty tiếp tục áp dụng tiền lương, thù lao, tiền thưởng theo quy định tại Nghị định số 20/2020/NĐ-CP ngày 17 tháng 02 năm 2020 của Chính phủ, không áp dụng quy định về tiền lương, thù lao, tiền thưởng tại khoản 2 Điều 8 Nghị định số 47/2021/NĐ-CP ngày 01 tháng 4 năm 2021 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật Doanh nghiệp cho đến khi Chính phủ ban hành Nghị định mới quy định quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng trong doanh nghiệp nhà nước có hiệu lực thi hành.

6. Đối với Công ty mẹ - Tổng công ty Hàng không Việt Nam (sau đây gọi tắt là VNA), sau khi trả lương cho người lái máy bay là người Việt Nam làm việc theo hợp đồng lao động cho VNA từ quỹ tiền lương thực hiện của người lao động và Ban điều hành theo quy định tại Nghị định số 20/2020/NĐ-CP ngày 17 tháng 02 năm 2020 của Chính phủ và khoản 3, khoản 4 Điều 2 Nghị định này (sau đây gọi tắt là quỹ tiền lương thực hiện) mà mức tiền lương của người lái máy bay là người Việt Nam thấp hơn mức tiền lương của người lái máy bay là người nước ngoài cùng làm việc cho VNA thì được xác định nguồn tiền lương bổ sung để trả thêm cho người lái máy bay là người Việt Nam theo quy định sau:

a) Nguồn tiền lương bổ sung tối đa hằng năm được căn cứ vào mức độ chênh lệch giữa mức tiền lương trước khi được bổ sung của người lái máy bay là người Việt Nam và mức tiền lương (gồm lương cơ bản, lương theo giờ bay và lương theo giờ giảng dạy) của người lái máy bay là người nước ngoài, tính bình quân tương ứng theo nhóm chức danh trong cùng đội bay và thời gian làm việc thực tế của người lái máy bay.

b) Mức tiền lương trước khi được bổ sung của người lái máy bay là người Việt Nam là mức tiền lương được hưởng từ quỹ tiền lương thực hiện hằng năm, theo quy chế trả lương của VNA. Việc phân bổ quỹ tiền lương thực hiện hằng năm để trả lương cho người lái máy bay là người Việt Nam được lấy theo tỷ lệ (%) giữa phần tiền lương thực tế năm 2022 trả cho người lái máy bay là người Việt Nam so với quỹ tiền lương thực hiện của năm 2022.

c) Việc xác định nguồn tiền lương bổ sung phải phù hợp với khả năng đáp ứng tài chính của VNA, bảo đảm VNA hoàn thành chỉ tiêu lợi nhuận kế hoạch do Ủy ban Quản lý vốn nhà nước tại doanh nghiệp giao hằng năm (nếu VNA lỗ thì phải giảm lỗ so với thực hiện của năm trước liền kề).

d) Nguồn tiền lương bổ sung được hạch toán vào chi phí sản xuất, kinh doanh của VNA theo quy định của pháp luật và được sử dụng để trả cho người lái máy bay là người Việt Nam đang làm việc theo hợp đồng lao động cho VNA tại thời điểm trả thêm tiền lương, không chi trả cho các đối tượng khác hoặc sử dụng vào mục đích khác. Việc trả thêm tiền lương cho người lái máy bay là người Việt Nam được căn cứ vào chức danh và thời gian làm việc thực tế của người lái máy bay theo quy chế của VNA.

Điều 3. Trách nhiệm thi hành

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

(ii) Điều 2 và Điều 3 của Nghị định số 64/2023/NĐ-CP ngày 23 tháng 8 năm 2023 của Chính phủ được quy định như sau:

“Điều 2. Trách nhiệm tổ chức thực hiện

1. Người đại diện vốn nhà nước tại VNA có trách nhiệm:

- a) Trước ngày 31 tháng 01 hằng năm, xây dựng phương án bổ sung nguồn tiền lương cho người lái máy bay là người Việt Nam của năm trước liền kề, trong đó phải nêu rõ sự phù hợp của phương án với khả năng đáp ứng tài chính và mức độ hoàn thành chỉ tiêu lợi nhuận kế hoạch của VNA, báo cáo Ủy ban Quản lý vốn nhà nước tại doanh nghiệp cho ý kiến.
- b) Tham gia ý kiến, biểu quyết trong Hội đồng quản trị hoặc Đại hội đồng cổ đông theo phương án đã được Ủy ban Quản lý vốn nhà nước tại doanh nghiệp cho ý kiến để quyết định bổ sung nguồn tiền lương cho người lái máy bay là người Việt Nam.
- c) Tham gia ý kiến, biểu quyết để Tổng giám đốc hoặc Hội đồng quản trị VNA ban hành quy chế để trả thêm tiền lương từ nguồn tiền lương bổ sung cho người lái máy bay là người Việt Nam.
- d) Báo cáo kết quả thực hiện việc bổ sung nguồn tiền lương và chi trả tiền lương cho người lái máy bay là người Việt Nam về Ủy ban Quản lý vốn nhà nước tại doanh nghiệp.

2. Ủy ban Quản lý vốn nhà nước tại doanh nghiệp có trách nhiệm:

- a) Chỉ đạo người đại diện vốn nhà nước tại VNA thực hiện các nhiệm vụ quy định tại khoản 1 Điều này.
- b) Xem xét, có ý kiến bằng văn bản để thông báo cho người đại diện vốn nhà nước tại VNA về phương án bổ sung nguồn tiền lương cho người lái máy bay là người Việt Nam, đồng thời gửi về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để theo dõi, giám sát chung.

Điều 3. Hiệu lực thi hành

1. Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký ban hành.
2. Việc bổ sung nguồn tiền lương theo quy định tại Điều 1 Nghị định này được thực hiện từ ngày 01 tháng 01 năm 2023.
3. Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương và tổ chức, cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này.”

[5] Cụm từ “đến hết ngày 31 tháng 12 năm 2020” được bãi bỏ theo quy định tại Khoản 3 Điều 1 của 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, có hiệu lực thi hành từ ngày 29 tháng 9 năm 2021.