

QUY ĐỊNH VỀ QUẢN LÝ LAO ĐỘNG, TIỀN LƯƠNG, THÙ LAO, TIỀN THƯỞNG TRONG DOANH NGHIỆP NHÀ NƯỚC

Ngày 28/02/2025, Chính phủ ban hành Nghị định số 44/2025/NĐ-CP quy định về quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng trong doanh nghiệp nhà nước. Nghị định gồm 7 chương 34 điều quy định về phạm vi, đối tượng, nguyên tắc áp dụng; quản lý lao động, thang lương, bảng lương; tiền lương của người lao động và Ban điều hành; tiền lương, thù lao của thành viên Hội đồng, Kiểm soát viên; tiền thưởng và phúc lợi... Phạm vi điều chỉnh của Nghị định là doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ và doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ trên 50% vốn điều lệ (*hoặc tổng số cổ phần có quyền biểu quyết theo quy định*).

*** Quy định về quản lý lao động**

- 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.

- 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.

- 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.

*** Quy định về thang lương, bảng lương:** Căn cứ vào cơ cấu tổ chức quản lý, tổ chức lao động, tổ chức sản xuất, doanh nghiệp xây dựng và ban hành thang lương, bảng lương, phụ cấp lương đối với người lao động, bảng lương đối với Ban điều hành, 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.

*** Quy định về tiền lương của người lao động và Ban điều hành**

- Xác định quỹ tiền lương thông qua mức tiền lương bình quân hoặc đơn giá tiền lương ổn định tùy theo nhiệm vụ, tính chất ngành nghề, điều kiện hoạt động sản xuất, kinh doanh của từng doanh nghiệp.

- Căn cứ quỹ tiền lương kế hoạch, doanh nghiệp quyết định tạm ứng để chi trả hàng tháng cho người lao động và Ban điều hành. 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.

- Sau khi đã chi trả đủ mức tiền lương chế độ và tiền lương khi làm việc vào ban đêm, làm thêm giờ theo quy định của Bộ luật Lao động, doanh nghiệp có thể trích lại một phần quỹ tiền lương thực hiện để lập quỹ lương dự phòng cho năm sau. 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 30/6 năm sau liền kề.

- 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.

*** Quy định về tiền thưởng và phúc lợi**

- Đối với doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ: Quỹ khen thưởng, phúc lợi 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...; chi thưởng theo quy chế thưởng của doanh nghiệp.

- Đối với doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ trên 50% vốn điều lệ: Căn cứ lợi nhuận thực hiện sau khi hoàn thành nghĩa vụ với Nhà nước, các thành viên góp vốn, doanh nghiệp xác định tiền thưởng, phúc lợi đối với người lao động, Ban điều hành, Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên theo quy chế thưởng.

*** Khi xây dựng mới hoặc sửa đổi, bổ sung thang lương, bảng lương, phụ cấp lương, quy chế trả lương, khen thưởng và phúc lợi, 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 quản lý có thẩm quyền và thực hiện công khai tại doanh nghiệp trước khi thực hiện.

*** 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 theo quy định; 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.

Nghị định số 44/2025/NĐ-CP có hiệu lực thi hành từ ngày 15/4/2025, các chế độ quy định tại Nghị định này được thực hiện từ ngày 01/01/2025; thay thế Nghị định số 51/2016/NĐ-CP, Nghị định số 52/2016/NĐ-CP, Nghị định số 53/2016/NĐ-CP cùng ban hành ngày 13/6/2016 và các văn bản có nội dung liên quan khác.

Chi tiết Nghị định số 44/2025/NĐ-CP ngày 15/4/2025 của Chính phủ, vui lòng truy cập đường link: <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Doanh-nghiep/Nghi-dinh-44-2025-ND-CP-quan-ly-lao-dong-tien-luong-tien-thuong-trong-doanh-nghiep-nha-nuoc-624938.aspx>