CHÍNH PHỦ	CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
	Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Số: 52/2016/NĐ-CP	*Hà Nội, ngày 13 tháng 6 năm 2016*

VĂN PHÒNG UBND TỈNH TÂY NINH
Số: 1963
ĐẾN Ngày: 17.6.16
Chuyển:

NGHỊ ĐỊNH

Quy định tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ

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

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 quy định tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ.

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Nghị định này 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, bao gồm:

1. Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ là công ty mẹ của tập đoàn kinh tế nhà nước, công ty mẹ của tổng công ty nhà nước, công ty mẹ trong nhóm công ty mẹ - công ty con.

2. Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên độc lập do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ.

Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này sau đây gọi tắt là công ty.

Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Người quản lý công ty chuyên trách và người quản lý công ty không chuyên trách, bao gồm: Chủ tịch Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty; Thành viên Hội đồng thành viên; Trưởng ban kiểm soát; Kiểm soát viên; Tổng Giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng (không bao gồm Tổng Giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng Giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng làm việc theo hợp đồng lao động).

2. Bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương hoặc tổ chức được thành lập theo quy định của pháp luật được Chính phủ giao thực hiện quyền, trách nhiệm của đại diện chủ sở hữu đối với công ty (sau đây gọi chung là cơ quan đại diện chủ sở hữu).

3. Cơ quan, tổ chức và cá nhân có liên quan đến tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý công ty.

Điều 3. Xếp lương đối với người quản lý công ty chuyên trách

Người quản lý công ty chuyên trách tiếp tục xếp lương theo hạng công ty quy định tại Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định này làm căn cứ để thực hiện các chế độ theo quy định của pháp luật cho đến khi Chính phủ có quy định mới.

Điều 4. Nguyên tắc xác định, trả tiền lương, thù lao, tiền thưởng

1. Tiền lương đối với người quản lý công ty chuyên trách được xác định và trả lương gắn với hiệu quả sản xuất, kinh doanh, kết quả quản lý, điều hành hoặc kiểm soát, có khống chế mức hưởng tối đa và bảo đảm tương quan hợp lý với tiền lương của người lao động trong công ty.

2. Thù lao đối với người quản lý công ty không chuyên trách tại công ty được tính theo công việc và thời gian làm việc, nhưng không vượt quá 20% tiền lương của người quản lý công ty chuyên trách; đối với người quản lý công ty được cử đại diện vốn góp ở nhiều công ty, doanh nghiệp khác thì khoản thù lao do công ty, doanh nghiệp khác trả được nộp về công ty để chi trả theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ, nhưng tối đa không vượt quá 50% mức tiền lương thực tế được hưởng tại công ty. Phần còn lại (nếu có) được hạch toán vào thu nhập khác của công ty.

3. Quỹ tiền lương, thù lao của người quản lý công ty được xác định theo năm, tách riêng với quỹ tiền lương của người lao động, do công ty xây dựng và trình chủ sở hữu phê duyệt. Hàng tháng, người quản lý công ty được tạm ứng bằng 80% của số tiền lương, thù lao tạm tính cho tháng đó; số 20% còn lại được quyết toán và chi trả vào cuối năm.

4. Tiền lương, thù lao của người quản lý công ty được hạch toán vào giá thành hoặc chi phí kinh doanh và được thể hiện thành một mục trong báo cáo tài chính hàng năm của công ty.

5. Tiền thưởng của người quản lý công ty được xác định theo năm tương ứng với hiệu quả sản xuất, kinh doanh, kết quả quản lý, điều hành hoặc kiểm soát, được trả một phần vào cuối năm, phần còn lại sau khi kết thúc nhiệm kỳ.

6. Đối với trường hợp Chủ tịch công ty kiêm Tổng Giám đốc, Giám đốc thì chỉ được nhận tiền lương của một chức danh cao nhất.

7. Tiền lương, tiền thưởng, thù lao của Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên xác định theo quy định tại Nghị định này, sau khi trừ khoản phải nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và các khoản khác theo quy định của pháp luật để trích nộp cho cơ quan bảo hiểm, công ty nộp cho cơ quan đại diện chủ sở hữu để hình thành quỹ chung và chi trả cho Kiểm soát viên theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao. Đối với Kiểm soát viên tài chính tại tập đoàn kinh tế nhà nước thì nộp cho Bộ Tài chính để đánh giá, chi trả.

Điều 5. Xác định quỹ tiền lương, thù lao kế hoạch

1. Quỹ tiền lương kế hoạch được xác định trên cơ sở số người quản lý công ty chuyên trách và mức tiền lương bình quân kế hoạch theo khoản 2 Điều này.

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

a) Công ty bảo toàn và phát triển vốn nhà nước, nộp ngân sách theo quy định, năng suất lao động không giảm và lợi nhuận kế hoạch cao hơn so với thực hiện của năm trước liền kề thì được áp dụng hệ số điều chỉnh tăng thêm tối đa bằng 0,5 lần mức lương cơ bản, nếu công ty thuộc lĩnh vực ngân hàng, tài chính, viễn thông, có lợi nhuận dưới 500 tỷ đồng, công ty thuộc lĩnh vực khai thác và chế biến dầu khí, khoáng sản, điện, thương mại, dịch vụ có lợi nhuận dưới 300 tỷ đồng, công ty thuộc lĩnh vực còn lại có lợi nhuận kế hoạch dưới 200 tỷ đồng; áp dụng hệ số điều chỉnh tăng thêm tối đa bằng 0,7 lần mức lương cơ bản, nếu công ty thuộc lĩnh vực ngân hàng, tài chính, viễn thông, có lợi nhuận từ 500 tỷ đến dưới 1.000 tỷ đồng, công ty thuộc lĩnh vực khai thác và chế biến dầu khí, khoáng sản, điện, thương mại, dịch vụ có lợi nhuận từ 300 tỷ đến dưới 700 tỷ đồng, công ty thuộc lĩnh vực còn lại có lợi nhuận từ 200 tỷ đến dưới 500 tỷ đồng; áp dụng hệ số điều chỉnh tăng thêm tối đa bằng 1,0 lần mức lương cơ bản, nếu công ty thuộc lĩnh vực ngân hàng, tài chính, viễn thông, có lợi nhuận từ 1.000 tỷ đồng trở lên, công ty thuộc lĩnh vực khai thác và chế biến dầu khí, khoáng sản, điện, thương mại, dịch vụ có lợi nhuận kế hoạch từ 700 tỷ đồng trở lên, công ty thuộc lĩnh vực còn lại có lợi nhuận từ 500 tỷ đồng trở lên.

b) Công ty bảo toàn và phát triển vốn nhà nước, nộp ngân sách theo quy định, lợi nhuận kế hoạch bằng lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch bằng mức tiền lương cơ bản. Trường hợp lợi nhuận kế hoạch thấp hơn lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề hoặc không có lợi nhuận thì mức tiền lương bình quân kế hoạch phải thấp hơn mức tiền lương cơ bản.

c) Công ty lỗ (trừ các trường hợp khách quan quy định tại khoản 6 Điều này) thì mức tiền lương bình quân kế hoạch bằng mức tiền lương chế độ trên cơ sở hệ số lương theo Điều 3 Nghị định này và mức lương cơ sở.

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

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

3. Công ty sản xuất, kinh doanh những sản phẩm, dịch vụ nhà nước có quy định hạn mức sản xuất, kinh doanh dẫn đến năng suất lao động, lợi nhuận kế hoạch so với thực hiện của năm trước liền kề không tăng thì được tính mức tăng tiền lương bình quân tối đa không vượt quá mức tăng chỉ số giá tiêu dùng dự báo trong năm theo Nghị quyết của Quốc hội về Kế hoạch phát triển kinh tế xã hội hàng năm.

4. Công ty thực hiện sản phẩm, dịch vụ công ích do Nhà nước đặt hàng, giao kế hoạch hoặc công ty hoạt động không vì mục tiêu lợi nhuận thì chỉ tiêu lợi nhuận được thay bằng chỉ tiêu khối lượng sản phẩm, dịch vụ, nhiệm vụ, trong đó khối lượng sản phẩm, dịch vụ, nhiệm vụ không thấp hơn so với thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân thực hiện được tính tối đa bằng mức lương cơ bản nhân với chỉ số giá tiêu dùng dự báo trong năm theo Nghị quyết của Quốc hội về Kế hoạch phát triển kinh tế xã hội hàng năm. Mức tiền lương cụ thể do cơ quan đại diện chủ sở hữu quyết định phù hợp với mặt bằng tiền lương trên địa bàn.

5. Quỹ thù lao kế hoạch của người quản lý công ty không chuyên trách được tính trên cơ sở số người quản lý công ty không chuyên trách, thời gian làm việc và mức thù lao theo khoản 2 Điều 4 Nghị định này.

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

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

b) Công ty tham gia thực hiện nhiệm vụ chính trị, đảm bảo an sinh xã hội, cân đối cung cầu cho nền kinh tế theo quyết định của Thủ tướng Chính phủ, thực hiện việc tiếp nhận hoặc chuyển giao quyền đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước đối với doanh nghiệp tái cơ cấu, xử lý và tái cơ cấu nợ theo chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ, đầu tư mới, mở rộng sản xuất, kinh doanh, tăng khấu hao để thu hồi vốn nhanh được cấp có thẩm quyền phê duyệt, chênh lệch trả thưởng so với thực hiện năm trước đối với công ty kinh doanh xổ số.

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

Điều 6. Xác định quỹ tiền lương, thù lao thực hiện

1. Quỹ tiền lương thực hiện của người quản lý chuyên trách được căn cứ vào số người quản lý công ty chuyên trách và mức tiền lương bình quân kế hoạch gắn với mức độ thực hiện các chỉ tiêu quy định tại Điều 5 Nghị định này, trong đó nếu lợi nhuận thực hiện (sau khi loại trừ yếu tố khách quan theo quy định) vượt lợi nhuận kế hoạch thì cứ vượt 1% lợi nhuận, người quản lý công ty được tính thêm tối đa 1% tiền lương, nhưng không quá 20% mức tiền lương bình quân kế hoạch.

2. Quỹ thù lao thực hiện của người quản lý công ty không chuyên trách được tính trên cơ sở số người quản lý công ty không chuyên trách, thời gian làm việc và mức thù lao theo khoản 2 Điều 4 Nghị định này.

3. Công ty phải đánh giá việc thực hiện các yếu tố khách quan ảnh hưởng đến năng suất lao động, lợi nhuận thực hiện so với kế hoạch để loại trừ khi xác định quỹ tiền lương, thù lao thực hiện.

4. Căn cứ quỹ tiền lương, thù lao thực hiện và quỹ tiền lương, thù lao đã tạm ứng cho người quản lý công ty, công ty xác định quỹ tiền lương, thù lao còn lại được hưởng. Trường hợp đã tạm ứng vượt quá quỹ tiền lương, thù lao thực hiện thì phải hoàn trả phần tiền lương, thù lao đã chi vượt ngay trong năm.

Điều 7. Quỹ tiền thưởng

1. Quỹ tiền thưởng hàng năm của người quản lý công ty chuyên trách và không chuyên trách thực hiện 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.

2. Quỹ tiền thưởng quy định tại khoản 1 Điều này, hàng năm được trích 90% để thưởng cuối năm. Phần tiền thưởng còn lại (10%) được dùng để thưởng khi kết thúc nhiệm kỳ theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh của cả nhiệm kỳ của người quản lý công ty.

Điều 8. Trả lương, thù lao, tiền thưởng

1. Tiền lương, tiền thưởng được trả cho người quản lý công ty gắn với mức độ đóng góp vào hiệu quả sản xuất, kinh doanh và kết quả quản lý, điều hành hoặc kiểm soát của người quản lý theo quy chế trả lương, thù lao, tiền thưởng của công ty.

2. Quy chế trả lương, thù lao, tiền thưởng được xây dựng theo quy định của pháp luật, bảo đảm dân chủ, công khai, minh bạch, có sự tham gia của Ban Chấp hành công đoàn công ty và có ý kiến chấp thuận của cơ quan đại diện chủ sở hữu trước khi thực hiện.

Điều 9. Trách nhiệm tổ chức thực hiện

1. Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty:

a) Quý I hàng năm, xây dựng quỹ tiền lương, thù lao kế hoạch của người quản lý công ty gắn với kế hoạch sản xuất, kinh doanh, bảo đảm tương quan hợp lý với tiền lương của người lao động, trình cơ quan đại diện chủ sở hữu phê duyệt.

b) Căn cứ kết quả thực hiện chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh, xác định quỹ tiền lương, thù lao thực hiện, quỹ tiền thưởng và báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu phê duyệt chậm nhất vào quý I năm sau liền kề. Đối với công ty mẹ - Tập đoàn kinh tế nhà nước, công ty mẹ của Tổng công ty hạng đặc biệt và Tổng công ty thực hiện nhiệm vụ công ích giữ vai trò trọng yếu của nền kinh tế thì đồng thời gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để theo dõi.

c) Xác định, trích nộp khoản tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên cho cơ quan đại diện chủ sở hữu theo quy định tại Nghị định này.

d) Xây dựng quy chế, đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ trên cơ sở đó quyết định mức thù lao được hưởng đối với người quản lý công ty được cử đại diện vốn góp ở nhiều công ty, doanh nghiệp khác.

đ) Xây dựng quy chế trả lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý công ty và báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu trước khi thực hiện.

e) Cung cấp các tài liệu, báo cáo có liên quan đến tình hình thực hiện chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng khi Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên yêu cầu.

g) Quý II hàng năm, tổng hợp tiền lương, thù lao, tiền thưởng và thu nhập bình quân hàng tháng năm trước liền kề của từng người quản lý công ty để báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu; công khai trên trang thông tin điện tử (Website) của công ty theo quy định của pháp luật.

2. Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên:

a) 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 tại Nghị định này.

b) Kiến nghị với Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng Giám đốc, Giám đốc hoặc báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu khi phát hiện nội dung thực hiện không đúng quy định của Nhà nước.

3. Cơ quan đại diện chủ sở hữu:

a) Quý I hàng năm, tiếp nhận, xem xét và phê duyệt quỹ tiền lương, thù lao, quỹ tiền thưởng thực hiện năm trước và quỹ tiền lương, thù lao kế hoạch của người quản lý công ty. Đối với quỹ tiền lương, thù lao của người quản lý công ty mẹ - Tập đoàn kinh tế thì cơ quan đại diện Chủ sở hữu phê duyệt sau khi có ý kiến thỏa thuận của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

b) Gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, sau khi phê duyệt quỹ tiền lương, thù lao, quỹ tiền thưởng của người quản lý công ty công ty mẹ - Tập đoàn kinh tế nhà nước, công ty mẹ của Tổng công ty hạng đặc biệt và Tổng công ty thực hiện nhiệm vụ công ích giữ vai trò trọng yếu của nền kinh tế để tổng hợp, theo dõi.

c) Xây dựng quy chế đánh giá Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên; tiếp nhận và quản lý khoản tiền lương, thù lao, tiền thưởng của Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên do công ty trích nộp; đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ và trả tiền lương, thù lao, tiền thưởng cho Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên.

Trường hợp Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên không hoàn thành nhiệm vụ thì tùy theo mức độ hoặc sai phạm để quyết định hình thức kỷ luật không tăng lương, kéo dài thời hạn nâng bậc lương, giảm trừ tiền lương, tiền thưởng, thù lao, hạ bậc lương, khiển trách, cảnh cáo, cách chức, buộc thôi việc theo quy định của pháp luật.

d) Cho ý kiến về quy chế trả lương, thù lao, tiền thưởng của công ty; công khai quỹ tiền lương, thù lao thực hiện, quỹ tiền thưởng và mức tiền lương, thù lao, tiền thưởng và thu nhập bình quân hàng tháng năm trước liền kề của từng người quản lý công ty trên trang thông tin điện tử (Website) của cơ quan đại diện chủ sở hữu theo quy định, đồng thời tổng hợp gửi về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để tổng hợp, theo dõi.

đ) Chịu trách nhiệm trước Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ việc thực hiện chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng trong các công ty thuộc quyền quản lý.

4. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội:

a) Chủ trì, phối hợp với các bộ liên quan hướng dẫn thực hiện tiền lương, thù lao, tiền thưởng theo quy định tại Nghị định này.

b) Chủ trì, phối hợp với các bộ, ngành liên quan trình Chính phủ xem xét, điều chỉnh mức lương cơ bản của người quản lý công ty cho phù hợp với thực tế của từng thời kỳ.

c) Tham gia ý kiến để cơ quan đại diện chủ sở hữu quyết định quỹ tiền lương, thù lao đối với người quản lý công ty mẹ - Tập đoàn kinh tế; phối hợp với cơ quan đại diện chủ sở hữu giám sát tiền lương, thù lao, tiền thưởng của người quản lý công ty mẹ của Tổng công ty hạng đặc biệt và Tổng công ty thực hiện nhiệm vụ công ích giữ vai trò trọng yếu trong nền kinh tế.

d) Chủ trì, phối hợp với Bộ Tài chính ban hành tiêu chuẩn xếp hạng công ty làm cơ sở để xếp lương, xác định mức lương cơ bản đối với người quản lý công ty theo quy định tại Nghị định này.

đ) Phối hợp với cơ quan đại diện chủ sở hữu thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng trong các công ty. Trường hợp phát hiện việc xác định quỹ tiền lương, thù lao không đúng quy định thì có ý kiến để cơ quan đại diện chủ sở hữu chỉ đạo công ty điều chỉnh hoặc xuất toán theo quy định.

e) Tổng hợp tình hình tiền lương, thù lao, tiền thưởng của người quản lý công ty và định kỳ báo cáo Thủ tướng Chính phủ.

5. Bộ Tài chính:

a) Chủ trì, phối hợp với các Bộ ngành liên quan hướng dẫn việc trích lập, quản lý quỹ tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên theo quy định tại Nghị định này; tiếp nhận, quản lý và chi trả tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với Kiểm soát viên tài chính do tập đoàn kinh tế nhà nước trích nộp.

b) Phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành tiêu chuẩn xếp hạng công ty làm cơ sở để xếp lương, xác định mức lương cơ bản đối với người quản lý công ty.

Điều 10. Hiệu lực thi hành

1. Nghị định này có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 8 năm 2016. Các chế độ quy định tại Nghị định này được áp dụng từ ngày 01 tháng 01 năm 2016.

2. Nghị định này thay thế Nghị định số 51/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Kiểm soát viên, Tổng Giám đốc hoặc Giám đốc, Phó Tổng Giám đốc hoặc Phó Giám đốc, Kế toán trưởng trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu.

3. Đối với người được cơ quan đại diện chủ sở hữu cử làm đại diện không chuyên trách phần vốn góp ở công ty có cổ phần, vốn góp của Nhà nước, sau khi nhận các khoản thù lao, tiền thưởng do công ty có cổ phần, vốn góp chi trả, người đại diện vốn phải nộp cho cơ quan đại diện chủ sở hữu phần vốn nhà nước để hình thành quỹ chung và chi trả cho người đại diện vốn theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao.

4. Tập đoàn Viễn thông Quân đội tiếp tục áp dụng thí điểm quản lý tiền lương đối với người quản lý công ty theo quy định của Chính phủ.

5. Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty mẹ của công ty tại Điều 1 Nghị định này, căn cứ vào nội dung quy định tại Nghị định này để tổ chức 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 công ty mẹ nắm giữ 100% vốn điều lệ.

6. Đối với 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 chứng khoán, Luật các tổ chức tín dụng, Luật bảo hiểm tiền gửi, quỹ tài chính nhà nước ngoài ngân sách, tổ chức xử lý mua bán nợ của Nhà nước 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, căn cứ các nguyên tắc quy định tại Nghị định này, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn xác định tiền lương, thù lao, tiền thưởng của người quản lý gắn với hiệu quả hoạt động phù hợp với tính chất đặc thù của các tổ chức, sau khi thống nhất ý kiến với các bộ ngành liên quan.

7. Tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội xem xét, quyết định việc áp dụng các quy định tại Nghị định này đối với người quản lý công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội nắm giữ 100% vốn điều lệ.

8. 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 Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ 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 và tổng công ty nhà nước;
- VPCP: BTCN, các PCN, Trợ lý TTg, TGĐ Cổng TTĐT, các Vụ, Cục, đơn vị trực thuộc, Công báo;
- Lưu: VT, KTTH (3b).KN 550

TM. CHÍNH PHỦ
THỦ TƯỚNG



Nguyễn Xuân Phúc

BẢNG HỆ SỐ MỨC LƯƠNG CỦA NGƯỜI QUẢN LÝ CÔNG TY CHUYÊN TRÁCH

(Kèm theo Nghị định số 52/2016/NĐ-CP ngày 13 tháng 6 năm 2016 của Chính phủ)

1. Các hệ số mức lương:

Hạng công ty / Chức danh	HỆ SỐ MỨC LƯƠNG					
	Tập đoàn kinh tế	Tổng công ty đặc biệt	Tổng công ty và tương đương	Công ty		
				I	II	III
1. Chủ tịch Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty chuyên trách	8,80 - 9,10	8,20 - 8,50	7,78 - 8,12	6,97 - 7,30	6,31 - 6,64	5,65 - 5,98
2. Tổng giám đốc hoặc Giám đốc	8,50 - 8,80	7,85 - 8,20	7,45 - 7,78	6,64 - 6,97	5,98 - 6,31	5,32 - 5,65
3. Trưởng ban kiểm soát	8,10 - 8,40	7,53 - 7,83	7,12 - 7,45	6,08 - 6,41	5,42 - 5,75	4,76 - 5,09
4. Thành viên chuyên trách Hội đồng thành viên, Kiểm soát viên chuyên trách, Phó Tổng giám đốc hoặc Phó giám đốc	7,90 - 8,20	7,33 - 7,66	6,97 - 7,30	5,98 - 6,31	5,32 - 5,65	4,66 - 4,99
5. Kế toán trưởng	7,60 - 7,90	7,00 - 7,33	6,64 - 6,97	5,65 - 5,98	4,99 - 5,32	4,33 - 4,66

Ghi chú: Các hệ số mức lương nêu trên được tính so với mức lương cơ sở do Chính phủ quy định.

2. Hạng công ty:

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

b) Hạng Tổng công ty đặc biệt áp dụng đối với công ty mẹ trong mô hình công ty mẹ - công ty con đủ các điều kiện: Giữ vai trò trọng yếu trong nền kinh tế; Có vốn nhà nước từ 2.500 tỷ đồng trở lên, lợi nhuận từ 200 tỷ đồng trở lên, nộp ngân sách nhà nước từ 200 tỷ đồng trở lên (các chỉ tiêu về vốn, lợi nhuận và nộp ngân sách tính bình quân 03 năm) và có từ 10 đơn vị thành viên hoặc có tổng số lao động của công ty mẹ và của đơn vị thành viên từ 10.000 người trở lên.

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

c) Hạng Tổng công ty và tương đương áp dụng đối với công ty mẹ được chuyển đổi từ Tổng công ty nhà nước hoặc chuyển đổi từ công ty nhà nước đã được xếp lương theo hạng Tổng công ty; công ty mẹ trong mô hình công ty mẹ - công ty con đủ các điều kiện: Giữ vai trò trọng yếu trong nền kinh tế, có vốn nhà nước từ 1.800 tỷ đồng trở lên, lợi nhuận từ 100 tỷ đồng trở lên, nộp ngân sách nhà nước từ 100 tỷ đồng trở lên và có từ 5 đơn vị thành viên hoặc có tổng số lao động của công ty mẹ và của đơn vị thành viên từ 7.000 người trở lên.

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

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

đ) Xếp lại hạng Tổng công ty đặc biệt, Tổng công ty:

Công ty mẹ trong mô hình công ty mẹ - công ty con, sau thời gian 03 năm kể từ ngày được xếp hạng Tổng công ty đặc biệt, Tổng công ty thì phải rà soát lại các chỉ tiêu theo tiêu chuẩn xếp hạng để định lại hạng doanh nghiệp. Trường hợp vẫn đủ các điều kiện theo hạng đang xếp thì báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu quyết định tiếp tục xếp hạng Tổng công ty đặc biệt, Tổng công ty sau khi thống nhất với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Trường hợp không đủ các điều kiện theo hạng đang xếp thì cơ quan đại diện chủ sở hữu xếp hạng thấp hơn theo quy định.

Phụ lục II

BẢNG MỨC TIỀN LƯƠNG CƠ BẢN ĐỂ XÁC ĐỊNH QUỸ TIỀN LƯƠNG CỦA NGƯỜI QUẢN LÝ CÔNG TY CHUYÊN TRÁCH

(Kèm theo Nghị định số 52/2016/NĐ-CP ngày 13 tháng 6 năm 2016 của Chính phủ)

Đơn vị: triệu đồng/tháng

Chức danh / Hạng công ty	Mức tiền lương					
	Tập đoàn kinh tế	Tổng công ty đặc biệt	Tổng công ty và tương đương	Công ty		
				I	II	III
1. Chủ tịch Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty chuyên trách	36	33	31	27	25	22
2. Tổng giám đốc hoặc Giám đốc	35	32	30	26	24	21
3. Trưởng ban kiểm soát	33	30	28	24	22	19
4. Thành viên chuyên trách Hội đồng thành viên, Kiểm soát viên chuyên trách, Phó Tổng giám đốc hoặc Phó giám đốc	32	29	27	23	21	18
5. Kế toán trưởng	29	27	25	21	19	16