CHÍNH PHỦ	CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
	Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Số: 51/2016/NĐ-CP	*Hà Nội, ngày 13 tháng 6 năm 2016*

VĂN PHÒNG UBND TỈNH TÂY NINH
Số: 1947
ĐẾN Ngày: 17/6/16
Chuyển: ...

NGHỊ ĐỊNH

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 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 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.

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Nghị định này 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, 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 lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động theo quy định của Bộ luật lao động.

2. Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên, Tổng giám đốc, Giám đốc công ty.

3. 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).

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

Điều 3. Quản lý lao động

1. Công ty phải xây dựng kế hoạch lao động hằng năm làm cơ sở để tuyển dụng, sử dụng lao động.

2. Kế hoạch lao động được xây dựng dựa trên kế hoạch sản xuất, kinh doanh, cơ cấu tổ chức, sắp xếp lại lao động hợp lý (đặc biệt là việc rà soát các đầu mối quản lý, sắp xếp tinh giản lao động gián tiếp) và định mức lao động của công ty.

3. Tổng số lao động trong kế hoạch lao động hằng năm trong điều kiện sản xuất, kinh doanh bình thường không được vượt quá 5% so với số lao động thực tế sử dụng bình quân của năm trước liền kề (sau khi đã cơ cấu tổ chức, sắp xếp lại theo khoản 2 Điều này).

4. Kế hoạch lao động hằng năm do Tổng giám đốc, Giám đốc xây dựng, trình Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty phê duyệt. Chủ tịch Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Tổng giám đốc, Giám đốc phải chịu trách nhiệm về kế hoạch lao động của công ty.

5. Chủ tịch Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty phải báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu cho ý kiến trước khi phê duyệt kế hoạch lao động. Cơ quan đại diện chủ sở hữu có trách nhiệm xem xét, cho ý kiến về kế hoạch lao động của công ty. 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 phải đồng thời gửi kế hoạch lao động cho Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để tổng hợp, giám sát chung.

6. Căn cứ kế hoạch lao động, Tổng giám đốc, Giám đốc tổ chức tuyển dụng, bố trí, sử dụng lao động, bảo đảm công khai, minh bạch theo quy định của pháp luật và quy chế tuyển dụng, sử dụng lao động, Điều lệ của công ty.

7. Hàng năm, Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty chỉ đạo Tổng giám đốc, Giám đốc đánh giá việc thực hiện kế hoạch sử dụng lao động, xác định trách nhiệm trong tuyển dụng, sử dụng lao động; giải quyết đầy đủ các chế độ, quyền lợi đối với người lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động.

8. Đối với trường hợp tuyển dụng vượt quá kế hoạch hoặc không đúng kế hoạch, dẫn đến người lao động không có việc làm, phải chấm dứt hợp đồng lao động thì Tổng giám đốc, Giám đốc phải chịu trách nhiệm trước Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty phải chịu trách nhiệm trước cơ quan đại diện chủ sở hữu và không được thưởng, không được tăng lương, kéo dài thời gian nâng lương, giảm mức tiền lương. Coi đây là một nội dung để đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của người quản lý theo quy định tại Nghị định số 97/2015/NĐ-CP ngày 19 tháng 10 năm 2015 của Chính phủ về quản lý người giữ chức danh, chức vụ tại doanh nghiệp là công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ.

9. Khuyến khích công ty bố trí, sử dụng lao động hợp lý, tiết kiệm lao động để tăng năng suất lao động, tăng tiền lương cho người lao động.

Điều 4. Thang lương, bảng lương, phụ cấp lương

Công ty xây dựng và ban hành thang lương, bảng lương, phụ cấp lương theo Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về tiền lương làm căn cứ để xếp lương, trả lương và thực hiện chế độ đối với người lao động theo quy định của pháp luật lao động.

Điều 5. Xác định quỹ tiền lương kế hoạch

1. Quỹ tiền lương kế hoạch được xác định dựa trên trên số lao động kế hoạch và mức tiền lương bình quân kế hoạch theo khoản 2 Điều này.

2. Mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định căn cứ vào mức tiền lương trong hợp đồng lao động, mức tiền lương bình quân thực hiện theo kết quả sản xuất kinh doanh của năm trước liền kề và gắn với chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh kế hoạch của công ty như sau:

a) Đối với công ty có lợi nhuận thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định cao hơn mức tiền lương bình quân trong hợp đồng lao động, dựa trên cơ sở mức tiền lương bình quân thực hiện theo kết quả sản xuất

kinh doanh của năm trước liền kề gắn với mức tăng/giảm năng suất lao động (tính theo tổng doanh thu trừ tổng chi phí chưa có lương hoặc sản lượng tiêu thụ) kế hoạch so với thực hiện năm trước liền kề theo nguyên tắc: năng suất lao động và lợi nhuận kế hoạch tăng thì tiền lương tăng tối đa không vượt quá mức tăng năng suất lao động; năng suất lao động tăng và lợi nhuận kế hoạch không tăng thì tiền lương tăng tối đa không vượt quá 80% mức tăng năng suất lao động; năng suất lao động tăng và lợi nhuận kế hoạch giảm thì tiền lương tăng tối đa không vượt quá 50% mức tăng năng suất lao động; năng suất lao động giảm thì tiền lương giảm so với thực hiện của năm trước liền kề.

b) Đối với công ty không có lợi nhuận hoặc lỗ (trừ các trường hợp khách quan quy định tại khoản 3 Điều này) thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định bằng mức tiền lương bình quân trong hợp đồng lao động và tiền lương của ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương, tiền lương trả thêm khi làm việc vào ban đêm, khi làm thêm giờ theo quy định của Bộ luật lao động.

c) Đối với 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 trước khi quyết định.

3. Khi xác định quỹ tiền lương 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.

4. Công ty thực hiện sản phẩm, dịch vụ công ích do Nhà nước đặt hàng, giao kế hoạch, đấu thầu thì quỹ tiền lương kế hoạch tương ứng với khối lượng sản phẩm, dịch vụ công ích được xác định theo khối lượng sản phẩm, dịch vụ công ích do Nhà nước đặt hàng, giao kế hoạch, theo hợp đồng thầu.

5. Công ty sản xuất, kinh doanh sản phẩm, dịch vụ nhà nước có quy định hạn mức sản xuất, kinh doanh dẫn đến năng suất lao động so với thực hiện của năm trước liền kề không tăng hoặc tăng thấp hơn 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 thì được tính mức tăng tiền lương bình quân tối đa không vượt quá mức tăng chỉ số giá tiêu dùng.

6. Đối với trường hợp công ty điều chỉnh lại kế hoạch sản xuất, kinh doanh thì phải điều chỉnh lại mức tiền lương bình quân và quỹ tiền lương kế hoạch cho bảo đảm các điều kiện theo quy định tại Điều này.

7. Căn cứ kế hoạch sản xuất, kinh doanh, tùy theo yêu cầu thực tế, công ty xác định đơn giá tiền lương tương ứng với chỉ tiêu kế hoạch sản xuất, kinh doanh hoặc đơn vị sản phẩm, dịch vụ để điều hành hoạt động sản xuất, kinh doanh và tạm ứng tiền lương cho người lao động.

Điều 6. Xác định quỹ tiền lương thực hiện

1. Quỹ tiền lương thực hiện được xác định trên cơ sở số lao động kế hoạch bảo đảm quy định tại khoản 2 Điều 3 Nghị định này và mức tiền lương bình quân kế hoạch gắn với mức độ hoàn thành chỉ tiêu năng suất lao động, lợi nhuận kế hoạch theo nguyên tắc quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều 5 Nghị định này.

2. 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 thực hiện.

3. Căn cứ quỹ tiền lương thực hiện và quỹ 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.

Điều 7. Phân phối tiền lương

1. Căn cứ vào quỹ tiền lương thực hiện, công ty được trích lập quỹ dự phòng để bổ sung vào quỹ tiền lương của năm sau. Quỹ dự phòng của công ty không được vượt quá 17% quỹ tiền lương thực hiện. Đối với công ty sản xuất, kinh doanh có tính mùa vụ thì quỹ dự phòng không vượt quá 20% quỹ tiền lương thực hiện quy định tại khoản 1 Điều 6 Nghị định này.

2. Công ty xây dựng quy chế trả lương theo vị trí, chức danh công việc, bảo đảm trả lương thỏa đáng (không hạn chế mức tối đa) đối với người có tài năng, có trình độ chuyên môn, kỹ thuật và đóng góp nhiều cho công ty.

3. Công ty phân phối tiền lương cho người lao động theo quy chế trả lương của công ty. Không được sử dụng quỹ tiền lương của người lao động để trả cho thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Kiểm soát viên, Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng.

Điều 8. Tiền thưởng

1. Quỹ tiền thưởng của người lao động được trích từ quỹ khen thưởng, phúc lợi của công ty theo quy định của Chính phủ.

2. Tiền thưởng của người lao động được thực hiện theo quy chế thưởng của công ty.

Điều 9. Trách nhiệm tổ chức thực hiện

1. Tổng giám đốc, Giám đốc:

a) Quý I hàng năm, xây dựng định mức lao động, kế hoạch lao động, quỹ tiền lương kế hoạch, quỹ tiền lương thực hiện của năm trước liền kề, trình Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty phê duyệt; quyết định trích dự phòng tiền lương sau khi có ý kiến của Ban Chấp hành công đoàn công ty.

b) Tổ chức xây dựng, xác định, rà soát vị trí, chức danh, công việc, thang lương, bảng lương, phụ cấp lương, tiền lương theo vị trí, chức danh, công việc, tiêu chuẩn chức danh, công việc, chuyên môn, nghiệp vụ, quy chế nâng lương, quy chế trả lương, quy chế thưởng 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 công khai trong công ty trước khi thực hiện.

c) Thực hiện tạm ứng tiền lương, phân phối tiền lương, tiền thưởng cho người lao động theo quy chế trả lương, quy chế thưởng của công ty.

d) 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.

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

a) Quý I hàng năm, báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu cho ý kiến kế hoạch lao động; phê duyệt kế hoạch sản xuất, kinh doanh, định mức lao động, kế hoạch lao động, quỹ tiền lương kế hoạch và quỹ tiền lương thực hiện của năm trước liền kề.

b) Báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu, đồng thời gửi cho Kiểm soát viên định mức lao động, kế hoạch lao động, quỹ tiền lương kế hoạch và quỹ tiền lương thực hiện của năm trước chậm nhất sau 10 ngày kể từ ngày phê duyệt để kiểm tra, giám sát.

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 các báo cáo về lao động, tiền lương tại điểm a và điểm b khoản 2 Điều này đồng thời gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để theo dõi, giám sát.

c) Kiện toàn tổ chức bộ máy, nhân sự làm công tác lao động, tiền lương của công ty để thực hiện các nội dung quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng theo quy định tại Nghị định này.

d) Công khai tổng số lao động, quỹ tiền lương, tiền thưởng, mức tiền lương, thu nhập bình quân năm trước của người lao động trên trang thông tin điện tử của công ty theo quy định của pháp luật, đồng thời báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu.

3. Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên:

a) Kiểm tra, giám sát và định kỳ báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu 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. Trường hợp phát hiện nội dung không đúng quy định thì đề nghị Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty chỉ đạo sửa đổi, điều chỉnh. Nếu đề nghị không được thực hiện thì báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu biết để kịp thời xử lý.

b) Trong vòng 15 ngày kể từ khi nhận báo cáo của Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, thực hiện rà soát, thẩm định việc xác định quỹ tiền lương thực hiện để báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu và chịu trách nhiệm về tính chính xác, trung thực của báo cáo thẩm định.

4. Cơ quan đại diện chủ sở hữu:

a) Tiếp nhận báo cáo của Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Kiểm soát viên về định mức lao động, kế hoạch lao động, quỹ tiền lương kế hoạch, quỹ tiền lương thực hiện của năm trước và các yếu tố khách quan ảnh hưởng đến năng suất lao động, lợi nhuận (nếu có) để rà soát, kiểm tra, giám sát.

Trường hợp phát hiện nội dung không đúng quy định thì trong vòng 30 ngày kể từ ngày nhận được báo cáo phải có văn bản yêu cầu Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty bổ sung hoặc điều chỉnh lại. Đồng thời, tùy theo mức độ 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 đối với Chủ tịch Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty theo quy định của pháp luật.

b) Chủ trì, phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội kiểm tra, giám sát tiền lương của 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.

c) Định kỳ hàng năm tổ chức kiểm tra, giám sát và chịu trách nhiệm trước Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ về việc thực hiện chính sách lao động, tiền lương của công ty do mình làm chủ sở hữu.

d) Chậm nhất tháng 5 hàng năm, tổng hợp gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tình hình thực hiện lao động, tiền lương, tiền thưởng năm trước liền kề và việc xây dựng kế hoạch tiền lương, quỹ tiền lương năm kế hoạch của các công ty thuộc quyền quản lý.

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

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

b) Phối hợp với cơ quan đại diện chủ sở hữu giám sát lao động, tiền lương của 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.

c) Tổ chức thanh tra, kiểm tra việc thực hiện chính sách lao động, tiền lương, tiền thưởng của các công ty. Trường hợp phát hiện việc xác định quỹ tiền lương 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.

d) Tổng hợp tình hình tiền lương, tiền thưởng của các công ty và định kỳ báo cáo Thủ tướng Chính phủ.

Điều 10. Hiệu lực thi hành

1. Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 8 năm 2016. Các quy định tại Nghị định này thực hiện từ ngày 01 tháng 01 năm 2016.

2. Nghị định này thay thế Nghị định số 50/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 5 năm 2013 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 làm chủ sở hữu.

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

4. Đối với Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng làm việc theo hợp đồng lao động trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ thì tiền lương, tiền thưởng được thực hiện theo nguyên tắc thỏa thuận, tách riêng với quỹ tiền lương, tiền thưởng của người lao động và hạch toán vào chi phí kinh doanh của công ty.

5. Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty mẹ tại 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 làm việc trong công ty 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 nguyên tắc quy định tại Nghị định này, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn quản lý lao động, xác định tiền lương gắn với năng suất lao động và 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 lao động làm việc trong công ty do tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội nắm giữ 100% vốn điều lệ.

8. 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, 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 150

TM. CHÍNH PHỦ
THỦ TƯỚNG

Nguyễn Xuân Phúc