

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  
**Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**

**THÔNG TƯ**

**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**

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, có hiệu lực từ ngày 15 tháng 10 năm 2016, được sửa đổi, bổ sung bởi:

Thông tư số 06/2024/NĐ-CP ngày 30 tháng 7 năm 2024 của Bộ trưởng 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, 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, có hiệu lực từ ngày 15 tháng 9 năm 2024.

*Căn cứ Nghị định số 106/2012/NĐ-CP ngày 20 tháng 12 năm 2012 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 trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ;*

*Theo đề nghị của Vụ trưởng Vụ Lao động - Tiền lương;*

*Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành Thông tư hướng dẫn thực hiện quản lý lao động, tiền lương và tiền thưởng đối với người*

*lao động trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ<sup>1</sup>.*

## **Mục 1** **QUY ĐỊNH CHUNG**

### **Điều 1. Phạm vi điều chỉnh**

1. Thông tư này hướng dẫn thực hiện quản lý lao động, tiền lương và tiền thưởng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động (không bao gồm Tổng giám đốc hoặc Giám đốc, Phó tổng giám đốc hoặc 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 theo quy định tại 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 trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ (sau đây gọi tắt là Nghị định số 51/2016/NĐ-CP).

---

<sup>1</sup> 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, 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 viết tắt là Thông tư số 06/2024/TT-BLĐTBXH), có hiệu lực từ ngày 15 tháng 9 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;*

*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 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 (sau đây gọi tắt là Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH) 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, 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. Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ là các công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên quy định tại Điều 1 Nghị định số 51/2016/NĐ-CP (sau đây gọi chung là công ty).

## **Điều 2. Đối tượng áp dụng**

Đối tượng áp dụng Thông tư này được thực hiện theo quy định tại Điều 2 Nghị định số 51/2016/NĐ-CP.

## **Mục 2 QUẢN LÝ LAO ĐỘNG**

### **Điều 3. Rà soát, sắp xếp cơ cấu tổ chức, lao động**

Hàng năm, Tổng giám đốc (Giám đốc) tổ chức rà soát cơ cấu tổ chức, lao động để báo cáo Chủ tịch Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty:

1. Rà soát lại cơ cấu tổ chức, đầu mối quản lý để sắp xếp, điều chỉnh cho phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và yêu cầu sản xuất, kinh doanh, bảo đảm tinh gọn, không trùng lặp chức năng, nhiệm vụ và có sự kết nối giữa các bộ phận, tổ đội, phân xưởng sản xuất, kinh doanh, phòng (ban) chuyên môn, điều hành trực tiếp, hạn chế các khâu tổ chức trung gian.

2. Sắp xếp lại lao động trong từng bộ phận, tổ đội, phân xưởng sản xuất, kinh doanh, phòng (ban) chuyên môn, trong đó tổ chức theo vị trí việc làm hoặc chức danh công việc đối với lao động quản lý, lao động chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ, phục vụ; đối với lao động trực tiếp sản xuất, kinh doanh thực hiện theo dây chuyền, công nghệ của máy móc, thiết bị hoặc theo quy trình công việc thì xác định lao động và bố trí công việc theo định mức lao động.

### **3.<sup>2</sup> (được bãi bỏ)**

### **Điều 4. Xây dựng kế hoạch lao động**

1. Kế hoạch lao động hàng năm của công ty được xây dựng căn cứ vào cơ cấu tổ chức theo Điều 3 Thông tư này và yêu cầu thực hiện khối lượng, chất lượng, nhiệm vụ kế hoạch sản xuất, kinh doanh, tình hình sử dụng lao động năm trước, vị trí việc làm hoặc chức danh công việc và định mức lao động.

---

<sup>2</sup> Khoản này được bãi bỏ theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 3 của Thông tư số 06/2024/TT-BLĐTBXH), có hiệu lực từ ngày 15 tháng 9 năm 2024.

2. Kế hoạch lao động bao gồm: tổng số lao động cần sử dụng, số lượng, chất lượng lao động tuyển dụng mới theo chức danh, vị trí làm việc; kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ thuật của từng loại lao động.

3. Trong điều kiện khối lượng, nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh kế hoạch không tăng hoặc đầu mối quản lý, cơ sở sản xuất, kinh doanh của công ty không tăng so với thực hiện của năm trước liền kề thì số lao động bình quân kế hoạch không được vượt quá 5% so với số lao động bình quân thực tế sử dụng của năm trước liền kề. Số lao động bình quân thực tế sử dụng và lao động bình quân kế hoạch được xác định theo Phụ lục ban hành kèm theo Thông tư này.

### **Điều 5. Báo cáo, phê duyệt kế hoạch lao động**

1. Tổng giám đốc (Giám đốc) xây dựng kế hoạch lao động, trình Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty phê duyệt. 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.

2. Sau khi phê duyệt kế hoạch lao động, Chủ tịch Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty phải gửi báo cáo kế hoạch lao động của công ty về cơ quan đại diện chủ sở hữu cùng với quỹ tiền lương kế hoạch (kèm số liệu theo biểu mẫu số 1 tại Thông tư này) để kiểm tra, giám sát. Đối với công ty mẹ của Tập đoàn kinh tế nhà nước, Tổng công ty hạng đặc biệt, Tổng công ty Quản lý bay Việt Nam, Tổng công ty Bảo đảm an toàn hàng hải miền Bắc, Tổng công ty Bảo đảm an toàn hàng hải miền Nam và Tổng công ty Bưu điện Việt Nam thì đồng thời gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để tổng hợp, giám sát chung.

3. 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 về kế hoạch lao động của công ty.

### **Điều 6. Thực hiện kế hoạch lao động**

1. Căn cứ vào kế hoạch lao động đã được phê duyệt, Tổng giám đốc (Giám đốc) bố trí, sử dụng lao động; tuyển dụng và giao kết hợp đồng lao động với người lao động mới được tuyển dụng.

2. Việc tuyển dụng, sử dụng lao động phải bảo đảm công khai, minh bạch theo quy định của pháp luật, quy chế tuyển dụng, sử dụng lao động và Điều lệ của công ty.

3. Tổng giám đốc (Giám đốc) không được tuyển dụng thêm lao động mới khi chưa được Chủ tịch Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty phê duyệt kế hoạch lao động và phải chịu trách nhiệm trước Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty về hiệu quả của việc tuyển dụng, sử dụng lao động.

### **Điều 7. Đánh giá tình hình sử dụng lao động**

1. Hằng năm, Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty chỉ đạo Tổng giám đốc (Giám đốc) đánh giá tình hình sử dụng lao động theo kế hoạch lao động đã được phê duyệt.

2. Nội dung đánh giá phải phân tích rõ ưu điểm, tồn tại, hạn chế trong việc tuyển dụng, sử dụng lao động, nguyên nhân chủ quan, khách quan, trách nhiệm của Tổng giám đốc (Giám đốc) và đề xuất biện pháp khắc phục tồn tại, hạn chế.

3. Báo cáo đánh giá tình hình sử dụng lao động được gửi cho Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty và cơ quan đại diện chủ sở hữu. Đối với Tập đoàn kinh tế nhà nước, Tổng công ty quy định tại Khoản 2, Điều 5 Thông tư này thì đồng thời gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

### **Điều 8. Xử lý trách nhiệm trong tuyển dụng, sử dụng lao động**

1. Trong quá trình thực hiện, nếu người lao động không đáp ứng được yêu cầu công việc hoặc không có việc làm thì Tổng giám đốc (Giám đốc) phải thực hiện các biện pháp sắp xếp lại lao động hoặc bồi dưỡng, đào tạo, đào tạo lại lao động. Trường hợp công ty đã tìm mọi biện pháp nhưng vẫn không bố trí, sắp xếp được việc làm, phải chấm dứt hợp đồng lao động thì phải giải quyết đầy đủ các chế độ, quyền lợi đối với người lao động theo quy định của pháp luật lao động.

2. Đối với trường hợp tuyển dụng lao động 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 tùy theo trách nhiệm được phân công và hậu quả gây ra, Tổng giám đốc (Giám đốc), thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty không được hưởng tiền thưởng, không được tăng lương, kéo dài thời gian nâng lương, giảm mức tiền lương.

3.<sup>3</sup> Đánh giá trách nhiệm thực hiện kế hoạch lao động làm cơ sở để đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của người quản lý theo quy định tại Nghị định số 159/2020/NĐ-CP ngày 31 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ đã được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 69/2023/NĐ-CP ngày 14 tháng 9 năm 2023 của

---

<sup>3</sup> Khoản này được sửa đổi theo quy định tại khoản 1 Điều 1 của Thông tư số 06/2024/TT-BLĐTBXH, có hiệu lực từ ngày 15 tháng 9 năm 2024.

Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 159/2020/NĐ-CP ngày 31 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ về quản lý người giữ chức danh, chức vụ và người đại diện phân vốn nhà nước tại doanh nghiệp.

### **Mục 3**

#### **THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG, XÁC ĐỊNH QUỸ TIỀN LƯƠNG KẾ HOẠCH, TẠM ỨNG QUỸ TIỀN LƯƠNG<sup>4</sup>**

##### **Điều 9a: Thang lương, bảng lương, phụ cấp lương<sup>5</sup>**

1. Căn cứ vào tổ chức sản xuất, tổ chức lao động, công ty rà soát và quyết định việc tiếp tục duy trì hoặc sửa đổi, bổ sung hoặc xây dựng, ban hành mới thang lương, bảng lương, phụ cấp lương (kèm theo tiêu chuẩn áp dụng), bảo đảm quy định tại khoản 2 Điều này làm cơ sở để xếp lương, trả lương và thực hiện các chế độ đối với người lao động theo quy định của pháp luật lao động.

2. Các mức lương trong thang lương, bảng lương, phụ cấp lương do công ty quyết định, bảo đảm quỹ tiền lương xác định trên cơ sở tổng tiền lương trong năm của tất cả người lao động tính theo các mức lương trong thang lương, bảng lương, phụ cấp lương của công ty không được vượt quá quỹ tiền lương kế hoạch của người lao động theo quy định tại Thông tư này.

3. Khi sửa đổi, bổ sung hoặc xây dựng, ban hành mới thang lương, bảng lương, phụ cấp lương, công ty 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 Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành, báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu cho ý kiến và công khai tại công ty trước khi thực hiện.

##### **Điều 9. Mức tiền lương bình quân kế hoạch**

Căn cứ mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề và chỉ tiêu kế hoạch sản xuất, kinh doanh, công ty xác định mức tiền lương bình quân kế hoạch (tính theo tháng) để tính quỹ tiền lương kế hoạch gắn với năng suất lao động và lợi nhuận kế hoạch so với thực hiện của năm trước liền kề như sau:

1. Công ty có năng suất lao động bình quân tăng so với thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định như sau:

---

<sup>4</sup> Mục này được sửa đổi theo quy định tại khoản 2 Điều 1 của Thông tư số 06/2024/TT-BLĐTBXH, có hiệu lực từ ngày 15 tháng 9 năm 2024.

<sup>5</sup> Điều này được bổ sung theo quy định tại khoản 3 Điều 1 của Thông tư số 06/2024/TT-BLĐTBXH, có hiệu lực từ ngày 15 tháng 9 năm 2024.

$$TL_{bqkh} = TL_{bqthnt} + TL_{bqthnt} \times \left( \frac{W_{kh}}{W_{thnt}} - 1 \right) \times H_{tlns} \quad (1)$$

*Trong đó:*

- $TL_{bqkh}$ : Mức tiền lương bình quân kế hoạch.
- $TL_{bqthnt}$ : Mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề, xác định trên cơ sở quỹ tiền lương thực hiện chia cho số lao động bình quân thực tế sử dụng của năm trước liền kề tính theo hướng dẫn tại Phụ lục ban hành kèm theo Thông tư này.
- $W_{kh}$ : Năng suất lao động bình quân kế hoạch;  $W_{thnt}$ : năng suất lao động bình quân thực hiện năm trước liền kề tính theo hướng dẫn tại Phụ lục ban hành kèm theo Thông tư này.
- $H_{tlns}$ : Hệ số tiền lương tăng theo mức tăng năng suất lao động bình quân kế hoạch so với thực hiện của năm trước liền kề do công ty quyết định gắn với lợi nhuận kế hoạch: Lợi nhuận kế hoạch cao hơn so với lợi nhuận thực hiện năm trước liền kề thì  $H_{tlns}$  tối đa không được vượt quá 1,0; Lợi nhuận kế hoạch bằng lợi nhuận thực hiện năm trước liền kề thì  $H_{tlns}$  tối đa không được vượt quá 0,8; Lợi nhuận kế hoạch thấp hơn so với lợi nhuận thực hiện năm trước liền kề thì  $H_{tlns}$  tối đa không được vượt quá 0,5.

Lợi nhuận kế hoạch và lợi nhuận thực hiện năm trước liền kề là lợi nhuận tương ứng sau khi đã xác định tiền lương của Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên, Tổng giám đốc (Giám đốc), Phó tổng giám đốc (Phó giám đốc), Kế toán trưởng.

2. Công ty có năng suất lao động bình quân bằng thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định như sau:

a) Trường hợp lợi nhuận kế hoạch cao hơn thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định theo công thức sau:

$$TL_{bqkh} = TL_{bqthnt} + TL_{ln} \quad (2)$$

*Trong đó:*

- $TL_{bqkh}$ : Mức tiền lương bình quân kế hoạch.
- $TL_{bqthnt}$ : Mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề.

-  $TL_{ln}$ : Khoản tiền lương tăng thêm theo lợi nhuận, được xác định theo công thức sau:

$$TL_{ln} = TL_{bqthnt} \times \left( \frac{P_{kh}}{P_{thnt}} - 1 \right) \times 0,2 \quad (3)$$

$P_{kh}$ : Lợi nhuận kế hoạch;  $P_{thnt}$ : lợi nhuận thực hiện năm trước liền kề.

b) Trường hợp lợi nhuận kế hoạch bằng thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định bằng mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề.

c) Trường hợp lợi nhuận kế hoạch thấp hơn thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định theo công thức sau:

$$TL_{bqkh} = TL_{bqthnt} - TL_{ln} \quad (4)$$

*Trong đó:*

-  $TL_{bqkh}$ : Mức tiền lương bình quân kế hoạch.

-  $TL_{bqthnt}$ : Mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề.

-  $TL_{ln}$ : Khoản tiền lương giảm theo lợi nhuận, được xác định theo công thức:

$$TL_{ln} = TL_{bqthnt} \times \left( 1 - \frac{P_{kh}}{P_{thnt}} \right) \times 0,2 \quad (5)$$

$P_{kh}$ : Lợi nhuận kế hoạch;  $P_{thnt}$ : lợi nhuận thực hiện năm trước liền kề.

3. Công ty có năng suất lao động bình quân thấp hơn thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định như sau:

a) Trường hợp lợi nhuận kế hoạch cao hơn thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định theo công thức sau:

$$TL_{bqkh} = TL_{bqthnt} - TL_{ns} + TL_{ln} \quad (6)$$

*Trong đó:*

-  $TL_{bqkh}$ : Mức tiền lương bình quân kế hoạch.

-  $TL_{bqthnt}$ : Mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề.

-  $TL_{ns}$ : Khoản tiền lương giảm theo năng suất lao động bình quân, được xác định theo công thức:

$$TL_{ns} = TL_{bqthnt} \times \left(1 - \frac{W_{kh}}{W_{thnt}}\right) \times 0,8 \quad (7)$$

$W_{kh}$ : Năng suất lao động bình quân kế hoạch;  $W_{thnt}$ : năng suất lao động bình quân thực hiện năm trước liền kề.

-  $TL_{ln}$ : Khoản tiền lương tăng thêm theo lợi nhuận, được tính theo công thức (3).

b) Trường hợp lợi nhuận kế hoạch bằng thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định bằng mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề trừ đi khoản tiền lương giảm theo năng suất lao động bình quân ( $TL_{ns}$ ) tính theo công thức (7).

c) Trường hợp lợi nhuận kế hoạch thấp hơn thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định theo công thức sau:

$$TL_{bqkh} = TL_{bqthnt} - TL_{ns} - TL_{ln} \quad (8)$$

*Trong đó:*

- $TL_{bqkh}$ : Mức tiền lương bình quân kế hoạch.
- $TL_{bqthnt}$ : Mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề.
- $TL_{ns}$ : Khoản tiền lương giảm theo năng suất lao động bình quân, được tính theo công thức (7).
- $TL_{ln}$ : Khoản tiền lương giảm theo lợi nhuận, được tính theo công thức (5).

4.<sup>6</sup> Đối với công ty lỗ hoặc không có lợi nhuận (sau khi đã loại trừ các yếu tố khách quan nếu có) thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được tính bằng mức tiền lương bình quân trong hợp đồng lao động (gồm mức lương, phụ cấp lương và khoản bổ sung khác ghi trong hợp đồng lao động quy định tại điểm a, tiết b1 điểm b và tiết c1 điểm c khoản 5 Điều 3 Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12 tháng 11 năm 2020 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về nội dung của hợp đồng lao động, Hội đồng thương lượng tập thể và nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, nuôi con.

---

<sup>6</sup> Khoản này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại khoản 4 Điều 1 của Thông tư số 06/2024/NĐ-CP, có hiệu lực từ ngày 15 tháng 9 năm 2024.

5. Đối với công ty có lợi nhuận (sau khi đã loại trừ các yếu tố khách quan nếu có), sau khi xác định tiền lương theo Khoản 1, 2 và Khoản 3 Điều này mà mức tiền lương bình quân kế hoạch thấp hơn mức tiền lương bình quân trong hợp đồng lao động quy định tại Khoản 4 Điều này thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được tính bằng mức tiền lương bình quân trong hợp đồng lao động. Trường hợp năng suất lao động bình quân và lợi nhuận kế hoạch cao hơn so với thực hiện của năm trước liền kề mà mức tiền lương bình quân kế hoạch thấp hơn mức tiền lương bình quân trong hợp đồng lao động thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được tính trên cơ sở mức tiền lương bình quân trong hợp đồng lao động và điều chỉnh theo mức tăng năng suất lao động và lợi nhuận kế hoạch so với thực hiện của năm trước liền kề.

6. Đối với công ty hoạt động không vì mục tiêu lợi nhuận thì được thay chỉ tiêu lợi nhuận bằng chỉ tiêu khối lượng sản phẩm, dịch vụ, nhiệm vụ kế hoạch để xác định mức tiền lương bình quân kế hoạch. Mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định bằng mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề và điều chỉnh (tăng hoặc giảm) theo mức tăng hoặc giảm năng suất lao động tính theo khối lượng sản phẩm, dịch vụ, nhiệm vụ kế hoạch so với thực hiện của năm trước liền kề.

7. Đối với công ty giảm lỗ so với thực hiện năm trước liền kề hoặc công ty mới thành lập chưa đủ các chỉ tiêu để so sánh, xác định tiền lương thì căn cứ vào mức độ giảm lỗ hoặc kế hoạch sản xuất, kinh doanh để xác định mức tiền lương bình quân, bảo đảm tương quan chung và báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu xem xét trước khi quyết định.

### **Điều 10. Quỹ tiền lương kế hoạch**

1. Quỹ tiền lương kế hoạch của người lao động được xác định theo công thức sau:

$$V_{kh} = TL_{bqkh} \times L_{khhq} \times 12 + V_{dt} \quad (9)$$

*Trong đó:*

- $V_{kh}$ : Quỹ tiền lương kế hoạch.
- $TL_{bqkh}$ : Mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định theo quy định tại Điều 9 Thông tư này.
- $L_{khhq}$ : Số lao động bình quân kế hoạch, được xác định theo Phụ lục ban hành kèm theo Thông tư này.

- 12: Số tháng trong năm, đối với trường hợp công ty mới thành lập thì tính theo số tháng công ty hoạt động.

- V<sub>tt</sub>: Khoản chênh lệch tiền lương của cán bộ chuyên trách đoàn thể do tổ chức đoàn thể trả lương, được tính trên cơ sở số cán bộ chuyên trách đoàn thể kế hoạch bình quân và khoản chênh lệch giữa mức tiền lương bình quân của cán bộ chuyên trách đoàn thể ở công ty cao hơn và mức tiền lương bình quân do tổ chức đoàn thể trả. Mức tiền lương bình quân của cán bộ chuyên trách đoàn thể ở công ty được xác định trên cơ sở mức tiền lương bình quân dùng làm căn cứ để xác định khoản chênh lệch tiền lương năm trước liền kề của cán bộ chuyên trách đoàn thể theo quy định của Nhà nước và điều chỉnh theo năng suất lao động bình quân, lợi nhuận kế hoạch so với thực hiện của năm trước liền kề quy định tại Điều 9 Thông tư này.

2. Sau khi xác định (hoặc đã quyết định) quỹ tiền lương kế hoạch theo Khoản 1 Điều này, trường hợp công ty điều chỉnh lại kế hoạch sản xuất, kinh doanh thì phải rà soát, điều chỉnh lại mức tiền lương bình quân và quỹ tiền lương kế hoạch bảo đảm các điều kiện quy định tại Điều 9 Thông tư này.

### **Điều 11. Yếu tố khách quan để xác định tiền lương**

1.<sup>7</sup> Các yếu tố khách quan ảnh hưởng đến năng suất lao động và lợi nhuận của công ty để loại trừ khi xác định tiền lương của người lao động được quy định tại điểm a, điểm b khoản 3 Điều 5 Nghị định số 51/2016/NĐ-CP đã được sửa đổi, bổ sung tại khoản 2 Điều 1 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 và điểm c khoản 3 Điều 5 Nghị định số 51/2016/NĐ-CP.

2. Khi xác định mức tiền lương bình quân và quỹ tiền lương kế hoạch, nếu có yếu tố khách quan ảnh hưởng làm tăng hoặc làm giảm năng suất lao động và lợi nhuận thì công ty tính toán, lượng hóa để giảm trừ phần yếu tố khách quan làm tăng năng suất lao động, lợi nhuận hoặc cộng thêm phần yếu tố khách quan làm giảm năng suất lao động, lợi nhuận.

---

<sup>7</sup> Khoản này được sửa đổi, bổ sung theo quy định tại khoản 5 Điều 1 của Thông tư số 06/2024/TT-BLĐTBXH, có hiệu lực từ ngày 15 tháng 9 năm 2024.

## **Điều 12. Quỹ tiền lương kế hoạch đối với một số trường hợp đặc thù**

1. Đối với 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.

2. Đối với 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 kế hoạch 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 thêm vào mức tiền lương bình quân kế hoạch tối đa không vượt quá mức tăng chỉ số giá tiêu dùng dự báo trong năm theo Nghị quyết của Quốc hội.

## **Điều 13. Tạm ứng tiền lương, đơn giá tiền lương**

1. Căn cứ kế hoạch sản xuất, kinh doanh, công ty quyết định mức tạm ứng tiền lương, nhưng không quá 85% quỹ tiền lương kế hoạch để chi trả hàng tháng cho người lao động.

2. Tùy theo yêu cầu thực tế, công ty xác định đơn giá tiền lương theo tổng doanh thu hoặc tổng doanh thu trừ tổng chi phí chưa có lương hoặc lợi nhuận hoặc đơn vị sản phẩm hoặc theo chỉ tiêu hiệu quả sản xuất, kinh doanh khác phù hợp với tính chất hoạt động để điều hành hoạt động sản xuất, kinh doanh của công ty.

## **Mục 4**

### **XÁC ĐỊNH QUỸ TIỀN LƯƠNG THỰC HIỆN, PHÂN PHỐI TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG**

## **Điều 14. Quỹ tiền lương thực hiện**

1. Quỹ tiền lương thực hiện của người lao động được xác định theo công thức sau:

$$V_{th} = TL_{bqth} \times L_{thbq} \times 12 + V_{đt} \quad (10)$$

*Trong đó:*

-  $V_{th}$ : Quỹ tiền lương thực hiện.

-  $TL_{bqth}$ : Mức tiền lương bình quân thực hiện, xác định trên cơ sở mức tiền lương bình quân kế hoạch gắn với mức tăng hoặc giảm năng suất lao động bình

quân và lợi nhuận thực hiện so với kế hoạch theo nguyên tắc như xác định mức tiền lương bình quân kế hoạch trên cơ sở mức tiền lương bình quân thực hiện năm trước liền kề gắn với mức tăng hoặc giảm năng suất lao động bình quân và lợi nhuận kế hoạch so với thực hiện năm trước liền kề quy định tại Điều 9 Thông tư này.

-  $L_{thbq}$ : Số lao động bình quân thực tế sử dụng tính theo hướng dẫn tại Phụ lục ban hành kèm theo Thông tư này, gắn với số lao động kế hoạch đã được Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty phê duyệt, bảo đảm trong điều kiện khối lượng, nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh thực hiện không tăng hoặc đầu mỗi quản lý, cơ sở sản xuất, kinh doanh của công ty không tăng so với kế hoạch thì số lao động bình quân thực tế sử dụng để tính quỹ tiền lương không được vượt quá số lao động bình quân kế hoạch.

- 12: Số tháng trong năm, đối với trường hợp công ty mới thành lập thì tính theo số tháng công ty hoạt động.

-  $V_{dt}$ : Khoản chênh lệch tiền lương của cán bộ chuyên trách đoàn thể do tổ chức đoàn thể trả lương, xác định theo Điều 10 Thông tư này.

Đối với công ty lỗ hoặc không có lợi nhuận (sau khi đã loại trừ yếu tố khách quan nếu có) thì quỹ tiền lương thực hiện được tính trên mức tiền lương bình quân trong hợp đồng lao động, cộng với tiền lương của ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương (nếu chưa tính đến) và tiền lương trả thêm khi làm việc vào ban đêm, khi làm thêm giờ theo quy định của Bộ luật lao động.

2. Công ty phải đánh giá lại 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 theo Khoản 1 Điều này. Đối với công ty sản xuất, kinh doanh sản phẩm, dịch vụ nhà nước có quy định hạn mức sản xuất, kinh doanh còn phải xác định mức tiền lương bình quân thực hiện theo chênh lệch giữa mức tăng chỉ số giá tiêu dùng thực tế trong năm và mức tăng chỉ số giá tiêu dùng dự báo.

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 công ty đã 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.

## **Điều 15. Phân phối tiền lương**

1. Căn cứ vào quỹ tiền lương thực hiện, công ty trích lập quỹ dự phòng tiền lương cho năm sau liền kề nhằm bảo đảm việc trả lương không bị gián

đoạn. Mức dự phòng hàng năm do Tổng Giám đốc (Giám đốc) quyết định sau khi có ý kiến của Ban Chấp hành công đoàn công ty, nhưng không được vượt quá 17% quỹ tiền lương thực hiện quy định tại Điều 14 Thông tư này.

Đối với công ty sản xuất, kinh doanh thuộc lĩnh vực nuôi, trồng, khai thác các sản phẩm nông nghiệp, lâm nghiệp, cây công nghiệp, nuôi trồng và đánh bắt thủy, hải sản, diêm nghiệp thì quỹ dự phòng hàng năm không vượt quá 20% quỹ tiền lương thực hiện.

2. Công ty xây dựng quy chế trả lương theo vị trí, chức danh công việc, bảo đảm đúng quy định của pháp luật, dân chủ, công bằng, công khai, minh bạch, gắn với năng suất, chất lượng, hiệu quả sản xuất, kinh doanh, trả lương thỏa đáng (không hạn chế mức tối đa) đối với người có tài năng, có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, năng suất lao động cao và đóng góp nhiều cho công ty. Khi xây dựng quy chế trả lương phải có sự tham gia của Ban Chấp hành công đoàn công ty và người lao động.

3. Căn cứ vào quỹ tiền lương thực hiện và quy chế trả lương, công ty trả lương cho người lao động. 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, Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên, Tổng giám đốc hoặc Giám đốc, Phó Tổng giám đốc hoặc Phó giám đốc, Kế toán trưởng và không được sử dụng quỹ tiền lương của người lao động vào mục đích khác.

### **Điều 16. Quỹ tiền thưởng và phân phối tiền thưởng**

1. Quỹ tiền thưởng hàng năm từ quỹ khen thưởng, phúc lợi của công ty theo quy định của Chính phủ về đầu tư vốn nhà nước vào doanh nghiệp và quản lý tài chính đối với doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ và hướng dẫn của Bộ Tài chính.

2. Công ty xây dựng quy chế thưởng theo đúng quy định của pháp luật, bảo đảm dân chủ, công khai, minh bạch, gắn với năng suất, chất lượng, hiệu quả sản xuất, kinh doanh, khuyến khích người có tài năng, có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, năng suất lao động cao, đóng góp nhiều cho công ty. Khi xây dựng quy chế thưởng phải có sự tham gia của Ban Chấp hành công đoàn công ty và người lao động.

3. Căn cứ vào quỹ tiền thưởng và quy chế thưởng, công ty thực hiện thưởng cho người lao động.

**Mục 5****TRÁCH NHIỆM TỔ CHỨC THỰC HIỆN****Điều 17. Trách nhiệm của Tổng giám đốc (Giám đốc)**

1. Rà soát lại hoặc xây dựng mới định mức lao động, kế hoạch lao động, đánh giá tình hình sử dụng lao động; xây dựng và ban hành quy chế tuyển dụng, sử dụng lao động và tổ chức tuyển dụng lao động theo quy định.

2. Quý I hàng năm, xác định quỹ tiền lương kế hoạch, quỹ tiền lương thực hiện của năm trước liền kề, thống kê số liệu tại biểu mẫu số 2 ban hành kèm theo Thông tư này, báo cáo Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty phê duyệt.

3. Tổ chức xây dựng mới hoặc rà soát lại 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, quy chế nâng lương, quy chế trả lương, quy chế thưởng của công ty.

4. Tạm ứng tiền lương, quyết định việc xây dựng đơn giá tiền lương, mức trích dự phòng tiền lương; thực hiện trả lương, tiền thưởng cho người lao động theo quy chế trả lương, quy chế thưởng của công ty.

5. 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.

**Điều 18. Trách nhiệm của Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty**

1. Quý I hàng năm, xem xét trình phê duyệt kế hoạch sản xuất, kinh doanh; phê duyệt định mức lao động, kế hoạch lao động, quỹ tiền lương kế hoạch và quỹ tiền lương thực hiện của năm trước liền kề theo quy định tại Thông tư này.

2. 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 theo biểu mẫu số 2 ban hành kèm theo Thông tư này chậm nhất sau 10 ngày kể từ ngày phê duyệt để kiểm tra, giám sát.

Đối với Tập đoàn kinh tế nhà nước, Tổng công ty quy định tại Khoản 2, Điều 5 Thông tư này, khi báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu thì đồng thời gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để theo dõi, giám sát chung.

3. Chỉ đạo Tổng giám đốc (Giám đốc) kiện toàn tổ chức bộ máy, nhân sự làm công tác lao động, tiền lương để thực hiện các nội dung quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng theo quy định của Chính phủ và quy định tại Thông tư này.

4. 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.

5. Cung cấp các tài liệu, báo cáo có liên quan đến tình hình thực hiện chế độ tiền lương, tiền thưởng theo yêu cầu của Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên; rà soát các nội dung theo kiến nghị của Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên (nếu có) để chỉ đạo Tổng giám đốc (Giám đốc) sửa đổi, bổ sung theo đúng quy định.

### **Điều 19. Trách nhiệm của Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên**

1. 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 trong việc thực hiện các nội dung quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng theo quy định của Chính phủ và quy định tại Thông tư này.

2. Đề nghị Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty chỉ đạo sửa đổi, điều chỉnh nếu phát hiện nội dung không đúng quy định trong quá trình rà soát, kiểm tra. Trường hợp Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty không thực hiện thì báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu biết để kịp thời xử lý.

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

### **Điều 20. Trách nhiệm của cơ quan đại diện chủ sở hữu**

1. Tổ chức triển khai hướng dẫn thực hiện chế độ, chính sách lao động, tiền lương, tiền thưởng theo quy định tại Thông tư này đối với các công ty được phân công làm đại diện chủ sở hữu.

2. Tiếp nhận, giám sát, kiểm tra 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 có ý kiến về các yếu tố khách quan ảnh hưởng đến năng suất lao động, lợi nhuận (nếu có).

3. Trường hợp phát hiện nội dung không đúng quy định thì trong vòng 30 ngày kể từ ngày nhận được báo cáo, có văn bản yêu cầu Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty bổ sung hoặc điều chỉnh lại.

4. Tùy theo mức độ sai phạm, 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.

5. Chủ trì, phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội kiểm tra, giám sát tiền lương của công ty mẹ của Tập đoàn kinh tế nhà nước, Tổng công ty quy định tại Khoản 2, Điều 5 Thông tư này.

6. 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 đại diện chủ sở hữu.

7. 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 quỹ tiền lương kế hoạch của các công ty thuộc quyền quản lý theo biểu mẫu số 3 ban hành kèm theo Thông tư này.

### **Điều 21. Trách nhiệm của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội**

1. Thực hiện các nhiệm vụ liên quan đến quyền, nghĩa vụ của chủ sở hữu đối với công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ theo phân công của Chính phủ.

2. Phối hợp với cơ quan đại diện chủ sở hữu giám sát tiền lương, thù lao, tiền thưởng của người lao động trong công ty mẹ của Tập đoàn kinh tế nhà nước, Tổng công ty quy định tại Khoản 2, Điều 5 Thông tư này.

3. Tổ chức thanh tra, kiểm tra việc thực hiện chính sách lao động, tiền lương, tiền thưởng của các công ty; trong quá trình tiếp nhận báo cáo, thanh tra, kiểm tra, giám sát, nếu phát hiện việc xác định quỹ tiền lương không đúng quy định thì có ý kiến đề cơ quan đại diện chủ sở hữu chỉ đạo công ty điều chỉnh hoặc xuất toán theo quy định.

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

## Mục 6

### ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH<sup>8</sup>

#### Điều 22. Hiệu lực thi hành

1. Thông tư này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 15 tháng 10 năm 2016. Các chế độ quy định tại Thông tư này được áp dụng từ ngày 01 tháng 01 năm 2016.

2. Thông tư số 18/2013/TT-BLĐTBXH ngày 09 tháng 9 năm 2013 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 trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên cho Nhà nước làm chủ sở hữu hết hiệu lực thi hành kể từ ngày Thông tư này có hiệu lực.

3. Đối với công ty đã phê duyệt quỹ tiền lương kế hoạch năm 2016 trước thời điểm Thông tư này có hiệu lực thi hành thì phải rà soát lại việc xác định quỹ tiền lương kế hoạch năm 2016 làm căn cứ để xác định quỹ tiền lương thực hiện năm 2016 theo quy định tại Thông tư này.

4. Công ty thực hiện mức tiền chi bữa ăn giữa ca cho người lao động tối đa không vượt quá 730.000 đồng/người/tháng. Việc thực hiện chế độ ăn giữa ca theo hướng dẫn tại Thông tư số 22/2008/TT-BLĐTBXH ngày 15 tháng 10

---

<sup>8</sup> Điều 3 của Thông tư số 06/2024/TT-BLĐTBXH, có hiệu lực từ ngày 15 tháng 9 năm 2024 quy định như sau:

#### **“Điều 3. Hiệu lực thi hành**

1. Thông tư này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 15 tháng 9 năm 2024. Kể từ ngày Thông tư này có hiệu lực thi hành, bãi bỏ các quy định sau:

a) Khoản 3 Điều 3 Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH.

b) Điều 24, khoản 6 Điều 25 và một số nội dung quy định tại Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH, gồm: cụm từ “chi tiêu phát triển vốn nhà nước, nộp ngân sách,” tại khoản 2 Điều 11; cụm từ “Đối với Kiểm soát viên tài chính tại tập đoàn kinh tế nhà nước thì tập đoàn kinh tế nhà nước chuyển cho Bộ Tài chính để hình thành quỹ chung, đánh giá, chi trả.” tại khoản 7 Điều 3; cụm từ “(hoặc Bộ Tài chính đối với Kiểm soát viên tài chính tại tập đoàn kinh tế nhà nước)” tại khoản 2 Điều 14 và khoản 1 Điều 19; cụm từ “(hoặc Bộ Tài chính)” tại khoản 3 Điều 20; cụm từ “kéo dài thời hạn nâng bậc lương, hạ bậc lương,” tại khoản 7 Điều 22.

c) Thông tư số 31/2016/TT-BLĐTBXH ngày 25 tháng 10 năm 2016 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện quản lý lao động, tiền lương, thù lao và tiền thưởng trong các 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.

d) Thông tư số 36/2016/TT-BLĐTBXH ngày 25 tháng 10 năm 2016 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thù lao đối với người quản lý của Tổng công ty Thăm dò Khai thác Dầu khí thực hiện công việc chuyên gia, cố vấn chuyên môn, kỹ thuật trong các dự án thăm dò khai thác dầu khí.

2. Các chế độ về quỹ tiền lương, trả lương, thù lao, tiền thưởng quy định tại khoản 4 và khoản 5 Điều 1; các khoản 5, khoản 6, khoản 7, khoản 8, khoản 9, khoản 10, khoản 11, khoản 12, khoản 13, khoản 14, khoản 17 Điều 2 Thông tư này được thực hiện từ ngày 01 tháng 01 năm 2024. Các quy định tại khoản 3 Điều 1 và khoản 3, khoản 4 Điều 2 Thông tư này được thực hiện từ ngày 10 tháng 4 năm 2024.”

năm 2008 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện chế độ ăn giữa ca trong công ty nhà nước.

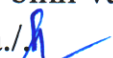
5. Công ty mẹ - Tập đoàn Viễn thông Quân đội tiếp tục áp dụng thí điểm quản lý tiền lương đối với người lao động theo quy định của Chính phủ.

### **Điều 23. Trách nhiệm thi hành**

1. 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 có trách nhiệm chỉ đạo, đôn đốc, kiểm tra các công ty thuộc quyền quản lý thực hiện theo đúng quy định tại Thông tư này.

2. Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty mẹ của công ty tại Điều 1 Thông tư này, căn cứ vào nội dung quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng tại Thông tư 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.

3. Tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội xem xét, quyết định việc áp dụng các quy định tại Thông tư 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.

Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc, đề nghị các cơ quan, tổ chức, công ty gửi ý kiến về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (qua Cục Quan hệ lao động và Tiền lương) để tiếp thu, chỉnh sửa. / 

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

Số: **6660**/VBHN-BLĐTBXH

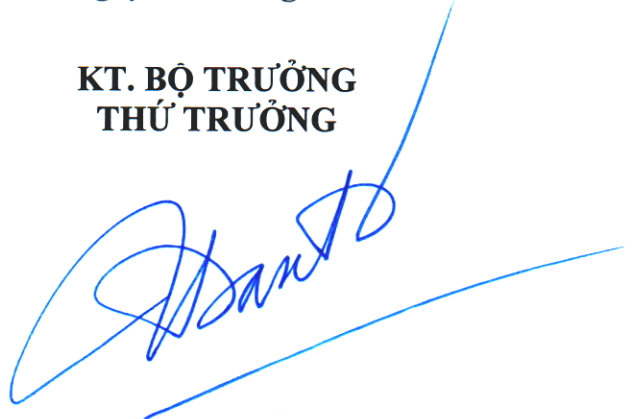
**XÁC THỰC VĂN BẢN HỢP NHẤT**

Hà Nội, ngày **30** tháng **12** năm 2024

**Nơi nhận:**

- Văn phòng Chính phủ (để đăng Công báo);
- Công TTĐTCTP (để đăng tải);
- Trung tâm Công nghệ Thông tin, BLĐTBXH (để đăng tải);
- Lưu: VT, CQHLDTL.

**KT. BỘ TRƯỞNG  
THỨ TRƯỞNG**



**Lê Văn Thanh**

## Phụ lục

**Xác định số lao động bình quân và năng suất lao động bình quân**  
(Ban hành kèm theo Thông tư số 26 /2016/TT-BLĐTBXH  
ngày 01 tháng 9 năm 2016 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội)

---

### 1. Xác định số lao động bình quân

Số lao động bình quân thực tế sử dụng và số lao động bình quân kế hoạch được xác định như sau:

a) Số lao động bình quân, bao gồm tất cả số lao động làm việc theo hợp đồng lao động thuộc đối tượng hưởng lương từ quỹ tiền lương theo quy định tại Thông tư này. Không bao gồm người quản lý công ty và cán bộ chuyên trách đoàn thể do tổ chức đoàn thể trả lương.

b) Số lao động bình quân tháng được tính theo công thức sau:

$$L_i = \frac{\sum_{j=1}^n X_j}{n} \quad (11)$$

*Trong đó:*

$L_i$ : Số lao động bình quân của tháng thứ  $i$  trong năm.

$X_j$ : Số lao động của ngày thứ  $j$  trong tháng, được tính theo số lao động làm việc và số lao động nghỉ việc do: ốm, thai sản, con ốm mẹ nghỉ, tai nạn lao động, phép năm, đi học, nghỉ việc riêng có lương theo bảng chấm công của công ty. Đối với ngày nghỉ thì lấy số lao động thực tế làm việc theo bảng chấm công của công ty ở ngày trước liền đó, nếu ngày trước đó cũng là ngày nghỉ thì lấy ngày liền kề tiếp theo không phải là ngày nghỉ.

$\sum_{j=1}^n X_j$ : Tổng của số lao động các ngày trong tháng.

$n$ : Số ngày theo lịch của tháng (không kể công ty có làm đủ hay không đủ số ngày trong tháng);

c) Số lao động bình quân năm được tính theo công thức sau:

$$L_{bq} = \frac{\sum_{i=1}^t l_i}{t} \quad (12)$$

*Trong đó:*

$L_{bq}$ : Số lao động bình quân năm.

$l_i$ : Số lao động bình quân của tháng thứ  $i$  trong năm.

$i$ : Số nguyên, dương dùng để chỉ tháng thứ  $i$  trong năm, từ 1 đến 12.

$\sum_{i=1}^t l_i$ : Tổng của số lao động bình quân các tháng trong năm.

$t$ : Số tháng trong năm. Riêng đối với các công ty mới bắt đầu hoạt động thì số tháng trong năm được tính theo số tháng thực tế hoạt động trong năm.

Đối với công ty có số lao động bình quân năm là số thập phân thì việc làm tròn số được áp dụng theo nguyên tắc số học, nếu phần thập phân trên 0,5 thì làm tròn thành 1; đối với số lao động bình quân tháng có số thập phân thì được giữ nguyên sau dấu phẩy hai số và không làm tròn số.

## 2. Xác định năng suất lao động bình quân

Năng suất lao động bình quân được tính theo năm và theo tổng doanh thu trừ tổng chi phí chưa có lương hoặc theo tổng sản phẩm (kể cả sản phẩm quy đổi) tiêu thụ, được tính theo công thức sau:

a) Năng suất lao động bình quân kế hoạch tính theo công thức sau:

$$W_{kh} = \frac{(\sum T_{kh} - \sum C_{kh}) \text{ hoặc } T_{spkh}}{L_{bqkh}} \quad (13)$$

*Trong đó:*

$W_{kh}$ : Năng suất lao động bình quân kế hoạch.

$\sum T_{kh}$ : Tổng doanh thu kế hoạch.

$\sum C_{kh}$ : Tổng chi phí (chưa có tiền lương) kế hoạch.

$T_{spkh}$ : Tổng sản phẩm (kể cả sản phẩm quy đổi) tiêu thụ kế hoạch.

$L_{bqkh}$ : Số lao động bình quân kế hoạch, tính theo Khoản 1 Phụ lục này.

b) Năng suất lao động bình quân thực hiện trong năm (hoặc thực hiện của năm trước liền kề) tính theo công thức sau:

$$W_{th} = \frac{(\sum T_{th} - \sum C_{th}) \text{ hoặc } T_{spth}}{L_{bqth}} \quad (14)$$

*Trong đó:*

$W_{th}$ : Năng suất lao động bình quân thực hiện trong năm (hoặc thực hiện của năm trước liền kề).

$\sum T_{th}$ : Tổng doanh thu thực hiện trong năm (hoặc thực hiện của năm trước liền kề).

$\Sigma C_{th}$ : Tổng chi phí chưa có tiền lương thực hiện trong năm (hoặc thực hiện của năm trước liền kề).

$T_{spth}$ : Tổng sản phẩm (kể cả sản phẩm quy đổi) tiêu thụ thực hiện trong năm (hoặc thực hiện của năm trước liền kề).

$L_{bqth}$ : Số lao động bình quân thực tế sử dụng trong năm (hoặc thực tế sử dụng của năm trước liền kề) tính theo Khoản 1 Phụ lục này.

Các chỉ tiêu tổng doanh thu, tổng chi phí được tính theo quy định của Chính phủ về đầu tư vốn nhà nước vào doanh nghiệp và quản lý tài chính đối với doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ và hướng dẫn của Bộ Tài chính. Riêng đối với Tổng công ty Đầu tư và Kinh doanh vốn nhà nước trong thời gian chỉ tiêu tổng chi phí vẫn xác định trên giá trị vốn gốc tiếp nhận tại các doanh nghiệp mà Tổng công ty thực hiện bán vốn theo quy định tại Điều 31 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 thì chỉ tiêu tổng chi phí làm cơ sở xác định năng suất lao động để tính tiền lương theo quy định tại Thông tư này được xác định trên giá trị vốn tiếp nhận tại các doanh nghiệp mà Tổng công ty thực hiện bán vốn được xác định lại theo quy định tại Điều 8 Nghị định số 151/2013/NĐ-CP ngày 01 tháng 11 năm 2013 của Chính phủ.

---

Tên cơ quan đại diện chủ sở hữu .....  
 Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên .....

Biểu mẫu số 1

**BÁO CÁO TÌNH HÌNH SỬ DỤNG LAO ĐỘNG NĂM TRƯỚC VÀ KẾ HOẠCH SỬ DỤNG LAO ĐỘNG NĂM .....**  
*(Ban hành kèm theo Thông tư số 26 /2016/TT-BLĐTBXH ngày 01 tháng 9 năm 2016  
 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội)*

*Đơn vị tính: Người*

TT	Tổng số lao động	Tình hình sử dụng lao động năm trước						Kế hoạch sử dụng lao động năm .....				
		Tổng số lao động kế hoạch	Số lao động thực tế tại thời điểm 31/12	Trong đó			Tổng số lao động sử dụng bình quân	Số lao động thôi việc, mất việc, nghỉ hưu	Số lao động kế hoạch	Trong đó		Số lao động thôi việc, mất việc, nghỉ hưu
				Số từ năm trước chuyển sang	Số phải đào tạo lại trong năm	Số tuyển mới trong năm				Số lao động năm trước chuyển sang	Số lao động tuyển dụng mới	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	Người quản lý											
2	Lao động chuyên môn, nghiệp vụ											
3	Lao động trực tiếp SXKD											
4	Lao động thừa hành phục vụ											
<b>Tổng cộng</b>												

....., ngày.....tháng.....năm.....

**Người lập biểu**  
 (Ký và ghi rõ họ tên, chức vụ)

**Thủ trưởng đơn vị**  
 (Ký tên, đóng dấu)

Tên cơ quan đại diện chủ sở hữu .....  
 Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên.....

Biểu mẫu số 2

**BÁO CÁO XÁC ĐỊNH QUỸ TIỀN LƯƠNG THỰC HIỆN NĂM TRƯỚC  
 VÀ KẾ HOẠCH NĂM .... CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG**

*(Ban hành kèm theo Thông tư số 26 /2016/TT-BLĐTBXH ngày 01 tháng 9 năm 2016  
 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)*

Số TT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Số báo cáo năm ...		Kế hoạch năm ...
			Kế hoạch	Thực hiện	
1	2	3	4	5	6
<b>I</b>	<b>CHỈ TIÊU SẢN XUẤT KINH DOANH</b>				
1	Tổng sản phẩm (kể cả quy đổi)				
2	Tổng doanh thu	Tr.đồng			
3	Tổng chi phí (chưa có lương)	Tr.đồng			
4	Lợi nhuận	Tr.đồng			
5	Tổng các khoản nộp ngân sách Nhà nước	Tr.đồng			
<b>II</b>	<b>TIỀN LƯƠNG</b>				
1	Lao động kế hoạch	Người			
2	Lao động thực tế sử dụng bình quân	Người			
3	Mức tiền lương bình quân trong hợp đồng lao động	1.000đ/tháng			
4	Mức tiền lương bình quân kế hoạch	1.000đ/tháng			
5	Mức tiền lương bình quân thực hiện	1.000đ/tháng			
6	Năng suất lao động bình quân (1) kế hoạch	Tr.đồng/năm			
7	Năng suất lao động bình quân thực hiện	Tr.đồng/năm			
8	Phần chênh lệch tiền lương của cán bộ chuyên trách đoàn thể	Tr.đồng			
9	Quỹ tiền lương kế hoạch	Tr.đồng			
10	Quỹ tiền lương thực hiện	Tr.đồng			
11	Quỹ tiền thưởng, phúc lợi phân phối trực tiếp cho người lao động	Tr.đồng			
12	Thu nhập bình quân (theo lao động thực tế sử dụng bình quân)	1.000đ/tháng			

*Ghi chú: (1) ghi rõ năng suất lao động tính theo chỉ tiêu tổng doanh thu trừ tổng chi phí (chưa có lương) hoặc tính theo tổng sản phẩm tiêu thụ.*

....., ngày.....tháng.....năm.....

**Người lập biểu**  
(Ký và ghi rõ họ tên, chức vụ)

**Thủ trưởng đơn vị**  
(Ký tên, đóng dấu)

Tên cơ quan đại diện chủ sở hữu.....

Biểu mẫu số 3

**BÁO CÁO TÌNH HÌNH THỰC HIỆN LAO ĐỘNG, TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG  
CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG NĂM TRƯỚC VÀ KẾ HOẠCH NĂM .....**  
(Ban hành kèm theo Thông tư số 26 /2016/TT-BLĐTBXH ngày 01 tháng 9 năm 2016  
của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)

Số TT	Tên công ty	Chi tiêu sản xuất, kinh doanh									Lao động (người)	Mức tiền lương bình quân trong hợp đồng lao động (tr.đ/tháng)			Mức tiền lương bình quân (tr.đ/tháng)				Quỹ tiền lương (tr.đ)				Quỹ khen thưởng, phúc lợi (tr.đ)		
		Tổng doanh thu (tr.đ)			Lợi nhuận (tr.đ)			Tổng chi chưa có lương (tr.đ)				Mức tiền lương bình quân (tr.đ/tháng)			Quỹ tiền lương (tr.đ)				Quỹ khen thưởng, phúc lợi (tr.đ)						
		KH năm trước	TH năm trước	KH năm ...	KH năm trước	TH năm trước	KH năm ...	KH năm trước	TH năm trước	KH năm ...		KH năm trước	TH năm trước		KH năm ...	TH năm trước	KH năm ...	TH năm trước		KH năm trước	TH năm trước	KH năm ...	KH năm trước	TH năm trước	KH năm ...
													Theo KH	Thực tế sử dụng BQ				Theo lao động KH	Theo LĐ thực tế sử dụng BQ						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1	Công ty A																								
2	Công ty A																								
	Tổng cộng																								

**Người lập biểu**  
(Ký và ghi rõ họ tên, chức vụ)

....., ngày.....tháng.....năm.....  
**Thủ trưởng đơn vị**  
(ký tên, đóng dấu)