

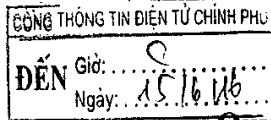
THT(2)

**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



**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 không 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 khẩu 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.