

QUẢN LÝ LAO ĐỘNG, THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP NHÀ NƯỚC

Quản lý lao động và xây dựng thang lương, bảng lương là những nội dung then chốt trong công tác quản trị doanh nghiệp nhà nước, góp phần bảo đảm sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực, nâng cao năng suất lao động và thực hiện đúng các quy định của pháp luật. Tại Điều 5 và Điều 6 Nghị định số 44/2025/NĐ-CP ngày 28/02/2025 của Chính phủ quy định cụ thể như sau:

1

Về quản lý lao động

- Doanh nghiệp thực hiện tuyển và sử dụng lao động phù hợp với tổ chức lao động, tổ chức sản xuất, yêu cầu, nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh, bảo đảm công khai, minh bạch, đúng quy định pháp luật, nội quy, quy chế và Điều lệ của doanh nghiệp.

- Hằng năm, Tổng giám đốc, Giám đốc phải xây dựng kế hoạch lao động, báo cáo Hội đồng thành viên, Hội đồng quản trị, Chủ tịch công ty phê duyệt làm cơ sở để tuyển và sử dụng lao động; thực hiện đầy đủ các chế độ, chính sách đối với người lao động theo quy định của pháp luật lao động.



- Đối với trường hợp tuyển lao động vượt quá nhu cầu sử dụng dẫn đến người lao động không đủ việc làm hoặc không có việc làm, phải chấm dứt hợp đồng lao động, làm tăng chi phí của doanh nghiệp thì Tổng giám đốc, Giám đốc, Thành viên hội đồng phải chịu trách nhiệm trước cơ quan đại diện chủ sở hữu và đây là một nội dung để đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của Tổng giám đốc, Giám đốc và Thành viên hội đồng.

2

Thang lương, bảng lương



- Căn cứ vào cơ cấu tổ chức quản lý, tổ chức lao động và tổ chức sản xuất, doanh nghiệp xây dựng ban hành thang lương, bảng lương, phụ cấp lương đối với người lao động, bảng lương đối với Ban điều hành và bảng lương đối với Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên chuyên trách làm cơ sở để xếp lương, thỏa thuận tiền lương trong hợp đồng lao động, thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và các chế độ khác theo quy định của pháp luật lao động.

- Các mức lương trong thang lương, bảng lương, phụ cấp lương do doanh nghiệp quyết định nhưng phải bảo đảm tổng tiền lương của người lao động, Ban điều hành, Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên chuyên trách tính theo các mức lương trong thang lương, bảng lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác (nếu có) không vượt quá tổng tiền lương kế hoạch tương ứng của người lao động, Ban điều hành, Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên chuyên trách, trong đó mức tiền lương của Tổng giám đốc, Giám đốc (trừ trường hợp Tổng giám đốc, Giám đốc được thuê làm việc theo hợp đồng lao động) tối đa không vượt quá 10 lần so với mức tiền lương bình quân của người lao động.



- Khi xây dựng mới hoặc sửa đổi, bổ sung thang lương, bảng lương, phụ cấp lương, doanh nghiệp phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, tổ chức đối thoại tại nơi làm việc theo quy định của pháp luật lao động và công khai tại doanh nghiệp trước khi thực hiện. Trước khi ban hành, doanh nghiệp báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu chấp thuận đối với bảng lương của Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên chuyên trách doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ, cho ý kiến đối với bảng lương của Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên chuyên trách doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ trên 50% vốn điều lệ hoặc tổng số cổ phần có quyền biểu quyết.

- Đối với người lao động, Ban điều hành, Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên chuyên trách là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân, viên chức quốc phòng, sĩ quan, hạ sĩ quan, công nhân công an, người làm công tác cơ yếu tiếp tục xếp lương theo bảng lương và các chế độ phụ cấp lương theo quy định của Chính phủ đối với lực lượng vũ trang và người làm công tác cơ yếu.

