

TIỀN THƯỞNG, PHÚC LỢI TRONG DOANH NGHIỆP NHÀ NƯỚC

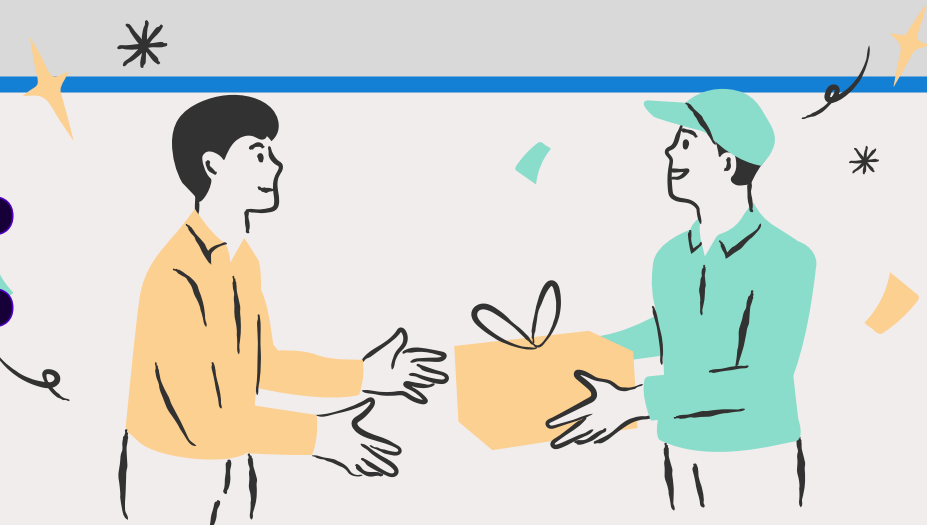
(Tại Điều 26 và Điều 27 Nghị định số 44/2025/NĐ-CP ngày 28/02/2025 của Chính phủ)

Tiền thưởng và phúc lợi là những chính sách quan trọng, thể hiện sự ghi nhận, khuyến khích đối với những đóng góp của người lao động, thành viên ban điều hành và các chức danh quản lý trong doanh nghiệp nhà nước. Tờ gấp này nhằm cung cấp thông tin cơ bản, dễ hiểu về các quy định mới để người lao động, người quản lý doanh nghiệp nắm rõ, thực hiện đúng quy định pháp luật, góp phần xây dựng môi trường làm việc dân chủ, công khai, minh bạch và hiệu quả. Cụ thể:

1 ĐỐI VỚI DOANH NGHIỆP DO NHÀ NƯỚC NẮM GIỮ 100% VỐN ĐIỀU LỆ

a Tiền thưởng, phúc lợi của người lao động (bao gồm cả thành viên Ban điều hành được thuê làm việc theo hợp đồng lao động)

- Quỹ khen thưởng, phúc lợi của người lao động được xác định, quản lý và sử dụng theo quy định của Chính phủ.



- Quỹ tiền thưởng được trích từ quỹ khen thưởng, phúc lợi của người lao động do doanh nghiệp quyết định. Căn cứ quỹ tiền thưởng này, doanh nghiệp thưởng cho người lao động theo quy chế thưởng;

- Quy chế thưởng do doanh nghiệp xây dựng và ban hành sau khi 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.



Tiền thưởng của Ban điều hành, Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên

- Quỹ thưởng của thành viên Ban điều hành làm việc theo chế độ bổ nhiệm, Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên làm việc chuyên trách và không chuyên trách được xác định, quản lý và sử dụng theo quy định của Chính phủ.

- Thưởng gắn với mức độ đóng góp vào hiệu quả sản xuất, kinh doanh và kết quả quản lý, điều hành hoặc kiểm soát theo quy chế thưởng của doanh nghiệp;



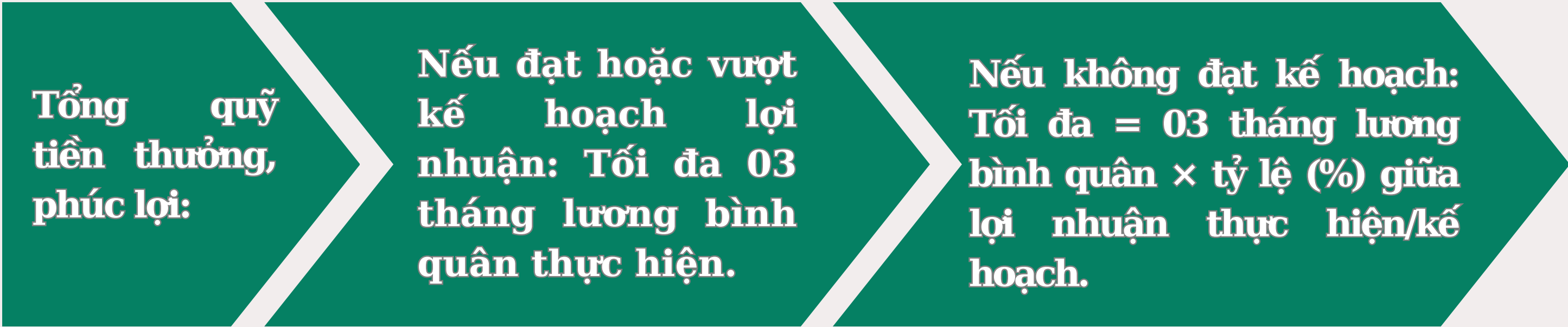
- Quy chế thưởng do doanh nghiệp xây dựng và ban hành theo quy định của pháp luật, bảo đảm dân chủ, công khai, minh bạch, sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và có ý kiến chấp thuận của cơ quan đại diện chủ sở hữu trước khi thực hiện.

2

ĐỐI VỚI DOANH NGHIỆP DO NHÀ NƯỚC NẮM GIỮ TRÊN 50% VỐN ĐIỀU LỆ HOẶC TỔNG SỐ CỔ PHẦN CÓ QUYỀN BIỂU QUYẾT

a

Tiền thưởng, phúc lợi của người lao động (bao gồm cả thành viên Ban điều hành được thuê làm việc theo hợp đồng lao động)



Phân bổ: Doanh nghiệp chia thành quỹ thưởng và quỹ phúc lợi:

Quỹ thưởng: được sử dụng để thưởng cuối năm, thưởng thường kỳ, thưởng đột xuất, thưởng theo quy định của pháp luật về thi đua khen thưởng cho người lao động trong doanh nghiệp (bao gồm cả thành viên Ban điều hành được thuê làm việc theo hợp đồng lao động), thưởng cho những cá nhân và đơn vị ngoài doanh nghiệp có đóng góp nhiều cho hoạt động kinh doanh, công tác quản lý của doanh nghiệp. Không dùng để thưởng cho các chức danh bổ nhiệm (trừ trường hợp thưởng theo quy định thi đua - khen thưởng).





Quỹ phúc lợi: Quỹ phúc lợi dùng để đầu tư xây dựng hoặc sửa chữa các công trình phúc lợi của doanh nghiệp, chi cho các hoạt động phúc lợi của người lao động trong doanh nghiệp (bao gồm cả thành viên Ban điều hành, Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên), góp một phần vốn để đầu tư xây dựng các công trình phúc lợi chung hoặc với các đơn vị khác theo hợp đồng, sử dụng một phần quỹ phúc lợi để trợ cấp khó khăn đột xuất cho người lao động (kể cả những trường hợp về hưu, về mất sức lao động) lâm vào hoàn cảnh khó khăn, không nơi nương tựa hoặc làm công tác từ thiện xã hội

Thưởng phải theo Quy chế thưởng do doanh nghiệp xây dựng và ban hành sau khi 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.



Tiền thưởng của Ban điều hành, Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên

Quỹ thưởng tối đa:

Nếu đạt kế hoạch lợi nhuận: Tối đa 02 tháng lương/thù lao bình quân thực hiện.

Nếu không đạt kế hoạch: Tối đa = 02 tháng lương/thù lao bình quân × tỷ lệ (%) giữa lợi nhuận thực hiện/kế hoạch.

Thưởng gắn với mức độ đóng góp vào hiệu quả sản xuất, kinh doanh và kết quả quản lý, điều hành hoặc kiểm soát theo quy chế thưởng của doanh nghiệp;



Quy chế thưởng do doanh nghiệp xây dựng và ban hành theo quy định của pháp luật, bảo đảm dân chủ, công khai, minh bạch, sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và ý kiến của cơ quan đại diện chủ sở hữu trước khi thực hiện.