

CÔNG TY

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

**DỰ THẢO QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG, THÙ LAO VÀ TIỀN THƯỞNG
TRONG CÔNG TY**

(Ban hành kèm theo Quyết định số /QĐ - CT ngày tháng năm 2024 của ...)

CHƯƠNG I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi, đối tượng

1. Quy chế trả lương được thực hiện trong Công ty(sau đây gọi tắt là Công ty).

2. Đối tượng áp dụng:

- Thành viên hội đồng: chủ tịch, thành viên hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Chủ tịch và thành viên Hội đồng quản trị, không bao gồm thành viên độc lập Hội đồng quản trị.

- Kiểm soát viên: Trưởng Ban kiểm soát, Kiểm soát viên và thành viên Ban kiểm soát.

- Ban điều hành: Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng.

- Người lao động: người lao động làm việc theo hợp đồng lao động ký kết với Công ty.

Điều 2. Mục đích

1. Thực hiện phân phối tiền lương, thưởng theo quỹ tiền lương thực hiện và quỹ tiền thưởng, gắn việc phân phối với kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty, mức độ hoàn thành nhiệm vụ của các bộ phận (phòng, xí nghiệp thuộc Công ty), vị trí chức danh công việc và kết quả thực hiện công việc của từng cá nhân.

2. Thúc đẩy các phòng/ban và các đơn vị trực thuộc Công ty chủ động bố trí và sử dụng lao động có hiệu quả, phù hợp với điều kiện thực tế và chức năng, nhiệm vụ của mình.

BIỂU MẪU CHỈ MANG TÍNH THAM KHẢO PHẦN KHUNG VÀ NGUYÊN TẮC CHUNG, DOANH NGHIỆP CHỦ ĐỘNG ĐIỀU CHỈNH (ÍT NHẤT LÀ CÁC PHẦN BÔI VÀNG)

3. Thực hiện điều tiết và phân phối tiền lương, thưởng thoả đáng với đóng góp của cá nhân, tập thể, giúp thúc đẩy tinh thần đổi mới, sáng tạo trong tổ chức và thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao.

Điều 3. Nguyên tắc chung

1. Thực hiện tách bạch tiền lương, thù lao của Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên với tiền lương của Ban điều hành, trong đó:

- Đối với Ban điều hành, tiền lương được tính chung với quỹ tiền lương của người lao động. Tiền lương trả cho Ban điều hành gắn với hiệu quả sản xuất kinh doanh, đảm bảo, tiền lương của Tổng giám đốc, giám đốc không cao quá 10 lần mức tiền lương bình quân của người lao động.

- Đối với Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên làm việc chuyên trách, tiền lương được xác định trên cơ sở mức lương cơ bản, tiền lương tăng thêm gắn với quy mô, mức độ phức tạp quản lý, hiệu quả sản xuất, kinh doanh và hiệu quả sử dụng vốn Nhà nước.

2. Phân phối tiền lương trên cơ sở quỹ tiền lương thực hiện, gắn với vị trí chức danh, công việc, kết quả thực hiện công việc của cá nhân, đơn vị, phòng, ban. Đảm bảo tiền lương của người lao động không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Nhà nước quy định tại thời điểm. Quỹ tiền lương thực hiện được xác định dựa trên kết quả sản xuất kinh doanh, năng suất lao động, số lượng nhân sự của Công ty và quy định của Pháp luật hiện hành.

3. Người lao động kiêm nhiệm nhiều chức danh thì chỉ được hưởng một mức tiền lương của chức danh cao nhất. Thành viên hội đồng đồng thời đảm nhận chức danh Ban điều hành thì hưởng tiền lương theo chức danh Ban điều hành và thù lao theo chức danh Thành viên hội đồng làm việc không chuyên trách. Chủ tịch Công ty kiêm **Tổng giám đốc, giám đốc** thì hưởng tiền lương của chức danh Chủ tịch công ty.

4. 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.

5. Hàng năm, công ty rà soát lại các mức lương của người lao động và Ban điều hành, Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên chuyên trách trong thang bảng lương, phụ cấp lương hiện hành để đảm bảo quy định tại Khoản 2, Điều 6 của Nghị định 44/2025/NĐ – CP.

6. Công ty quản lý và quyết toán tiền lương phải tuân thủ các quy định của Nhà nước và Điều lệ của Công ty.

CHƯƠNG II

QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG, THƯỞNG CỦA THÀNH VIÊN HỘI ĐỒNG

VÀ KIỂM SOÁT VIÊN

MỤC 1. XÁC ĐỊNH QUỸ TIỀN LƯƠNG, TẠM ỨNG TIỀN LƯƠNG

Điều 4. Mức lương cơ bản, mức tiền lương kế hoạch, mức tiền lương thực hiện

1. Mức tiền lương cơ bản: được xác định theo nhóm ngành, lĩnh vực hoạt động, vốn tối thiểu, doanh thu và lợi nhuận của doanh nghiệp trong năm. Quy định chi tiết tại Điều 20 và Phụ lục kèm theo **Nghị định 44/2025/NĐ – CP hoặc theo Bảng lương Thành viên hội đồng và Kiểm soát viên doanh nghiệp ban hành** (*Bảng lương Thành viên hội đồng và Kiểm soát viên chuyên trách tại Phụ lục I đính kèm quy chế*). Mức lương này là căn cứ thực hiện các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và các chế độ khác của Luật lao động.

2. Mức tiền lương kế hoạch: được xác định theo mức tiền lương cơ bản và tỷ suất lợi nhuận. Quy định chi tiết tại Điều 15 của Thông tư 003/2025/TT – BNV.

3. Mức tiền lương thực hiện: được xác định theo mức tiền lương kế hoạch, lợi nhuận và tỷ suất lợi nhuận. Quy định chi tiết tại Điều 22 Nghị định 44/2025/NĐ – CP.

4. Mức thù lao của Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên làm việc không chuyên trách, được xác định theo thời gian thực tế làm việc, nhưng tối đa không qua 20% mức lương tương ứng của Thành viên hội đồng, Kiểm soát viên chuyên trách.

Điều 5. Quỹ tiền lương, thù lao và tạm ứng quỹ tiền lương, thù lao

Quỹ tiền lương, thù lao kế hoạch/thực hiện được xác định theo mức tiền lương cơ bản/kế hoạch nhân với số lượng nhân sự tại mỗi chức danh.

Công ty chủ động quyết định **mức tạm ứng quỹ tiền lương, thù lao** để chi trả trong năm cho Thành viên hội đồng và Kiểm soát viên. Trường hợp, nếu đã tạm ứng vượt quá mức tiền lương, thù lao thực hiện thì phải hoàn trả phần đã tạm ứng vượt trước 30/06 của năm liền kề.

Công ty sẽ trực tiếp chuyển tiền lương, thù lao cho Thành viên hội đồng và kiểm soát viên với mức tiền lương, thù lao đã được phê duyệt/quyết định.

MỤC 2. PHÂN PHỐI TIỀN LƯƠNG

Điều 7: Hình thức, thời điểm trả lương

1. Trả lương theo thời gian
 - Mức lương thời gian được xác định theo mức lương cơ bản và thời gian làm việc thực tế của nhân sự trong tháng.

2. Thời điểm trả lương

- **Hàng tháng trả lương vào ngày:.....**

MỤC 3. XÁC ĐỊNH QUỸ THƯỞNG, PHÂN PHỐI TIỀN THƯỞNG

(Giữ nguyên quy chế thưởng như hiện tại doanh nghiệp áp dụng và tham chiếu tới Điều 26 và 27 của Nghị định 44/2025/NĐ – CP)

Điều 8: Xác định quỹ thưởng

Điều 9: Phân phối tiền thưởng

Điều 10: Hình thức thưởng

CHƯƠNG III

QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG, VÀ TIỀN THƯỞNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ BAN ĐIỀU HÀNH

MỤC 1. XÁC ĐỊNH QUỸ TIỀN LƯƠNG, TẠM ỨNG TIỀN LƯƠNG

Điều 11. Mức lương cơ bản

Mức lương cơ bản của Người lao động và Ban điều hành được xác định theo vị trí chức danh công việc và thâm niên công tác theo hệ thống Thang bảng lương, phụ cấp lương của Người lao động và Bảng lương của Ban điều hành đính kèm Phụ lục II của Quy chế.

Mức lương cơ bản được thỏa thuận trong hợp đồng lao động của người lao động và là căn cứ thực hiện các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và các chế độ khác của Luật lao động cho người lao động.

Mức lương cơ bản theo vị trí chức danh công việc trong Bảng lương của Ban điều hành là căn cứ thực hiện các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và các chế độ khác của Luật lao động cho Ban điều hành.

Điều 12. Quỹ tiền lương của người lao động và ban điều hành

BIỂU MẪU CHỈ MANG TÍNH THAM KHẢO PHẦN KHUNG VÀ NGUYÊN TẮC CHUNG, DOANH NGHIỆP CHỦ ĐỘNG ĐIỀU CHỈNH (ÍT NHẤT LÀ CÁC PHẦN BÔI VÀNG)

Căn cứ theo Điều 7 Nghị định 44/2025/NĐ – CP, doanh nghiệp có thể áp dụng 02 phương pháp để xác định quỹ tiền lương:

- ✓ Phương pháp xác định quỹ tiền lương thông qua mức tiền lương bình quân
- ✓ Phương pháp xác định quỹ tiền lương thông qua đơn giá tiền lương ổn định.

Tuỳ theo từng giai đoạn và tình hình sản xuất kinh doanh, doanh nghiệp lựa chọn phương pháp xác định quỹ tiền lương phù hợp. Chi tiết từng phương pháp quy định tại Mục 2 và 3 của Thông tư 003/2025/TT – BNV.

Điều 13. Tạm ứng quỹ tiền lương

1. Căn cứ kế hoạch sản xuất, kinh doanh và quỹ lương kế hoạch, **công ty chủ động quyết định mức tạm ứng** tiền lương cho người lao động và ban điều hành. Trường hợp tạm ứng vượt 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.

2. Công ty được sử dụng toàn bộ quỹ tiền lương thực hiện chi hết cho người lao động và ban điều hành trong năm hoặc trích lập quỹ tiền lương dự phòng cho năm sau. Mức trích lập tối đa không quá 17% quỹ tiền lương thực hiện và phải chi hết trước ngày 30/06 của năm sau liền kề.

MỤC 2. PHÂN PHỐI TIỀN LƯƠNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ BAN ĐIỀU HÀNH

Điều 15. Phân phối quỹ tiền lương của Công ty

1. Quỹ tiền lương được sử dụng trong năm bao gồm:

1.1 Quỹ tiền lương tạm ứng trong năm theo quy định (*tỷ lệ tạm ứng được quy định tại Khoản 1, Điều 13 của Quy chế này*)

1.2 Quỹ tiền lương dự phòng từ năm trước chuyển sang.

2. Phân bổ tổng quỹ tiền lương:

2.1 Quỹ tiền lương trả trực tiếp trong năm cho người lao động và Ban điều hành trong Công ty

2.2 Quỹ lương còn lại của Công ty sau khi được phê duyệt quyết toán năm được dùng để phân chia cụ thể như sau:

- a. Chi lương hiệu quả (hoặc lương bổ sung)
- b. Chi vào các dịp Lễ, Tết, nghỉ hè.

BIỂU MẪU CHỈ MANG TÍNH THAM KHẢO PHẦN KHUNG VÀ NGUYÊN TẮC CHUNG, DOANH NGHIỆP CHỦ ĐỘNG ĐIỀU CHỈNH (ÍT NHẤT LÀ CÁC PHẦN BÔI VÀNG)

c. 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.

Điều 16. Hình thức, thời điểm trả lương

1. Trả lương theo thời gian

1.1. Tiền lương thời gian

- a. Đối tượng áp dụng: áp dụng cho người lao động và Ban điều hành.
- b. Kỳ chi trả: lương thời gian được xác định và chi trả hàng tháng.
- c. Công thức xác định tiền lương thời gian của 01 nhân sự:

Trong đó:

$$TL_{TG} = [(H_{cd} + M_{pc}) \times TL_{min}] \times \frac{\text{Ngày công thực tế (bao gồm ngày làm việc thực tế, ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ được hưởng lương theo quy định của Bộ Luật lao động)}}{\text{Ngày công định mức}}$$

- TL_{TG} : Là mức lương theo thời gian trong tháng của nhân sự.
- H_{cd} : là hệ số lương của nhân sự theo vị trí chức danh công việc quy định tại Thang bảng lương của Người lao động và Bảng lương ban điều hành.
- TL_{min} : là tiền lương tối thiểu do công ty áp dụng theo từng thời kỳ.
- M_{pc} : là hệ số phụ cấp lương nhân sự được hưởng theo Bảng phụ cấp lương.
- Ngày công thực tế: Được xác định hàng tháng thông qua việc chấm công hàng ngày tại các đơn vị, bộ phận trong Công ty.

1.2. Tiền lương hiệu quả

- a. Đối tượng áp dụng: áp dụng cho người lao động và Ban điều hành.
- b. Kỳ chi trả: tiền lương hiệu quả được xác định và chi trả 1 lần/1 năm, khi Công ty được phê duyệt quỹ tiền lương thực hiện của người lao động và ban điều hành của năm. Trong trường hợp, quỹ tiền lương thực hiện chỉ bằng hoặc nhỏ hơn quỹ tiền lương đã tạm ứng trong năm, thì người lao động và Ban điều hành sẽ không có tiền lương hiệu quả của năm đó.

- c. Công thức xác định lương hiệu quả của 01 nhân sự:

**BIỂU MẪU CHỈ MANG TÍNH THAM KHẢO PHẦN KHUNG VÀ NGUYÊN TẮC CHUNG,
DOANH NGHIỆP CHỦ ĐỘNG ĐIỀU CHỈNH (ÍT NHẤT LÀ CÁC PHẦN BÔI VÀNG)**

$$TL_{HQ} = \frac{QL_{TH} - QL_{TU}}{\sum_{j=1}^m (H_{cdi} \times Ki)} \times H_{cdi} \times Ki$$

Trong đó:

- TL_{HQ} : Tiền lương hiệu quả của người lao động và Ban điều hành.
- QL_{TH} : Quỹ tiền lương thực hiện Công ty được phê duyệt
- QL_{TU} : Quỹ tiền lương Công ty đã tạm ứng trong năm cho Người lao động và Ban điều hành.

- H_{cdi} : Hệ số lương theo chức danh công việc quy định tại Thang bảng lương của Công ty. Tất cả các chức danh trong cùng 1 nhóm sẽ cùng hưởng $H_{cd} = H_{cd}$ bậc 1 của nhóm đó.

- m : Tổng số lao động của Công ty
- Ki : Hệ số đánh giá mức độ hoàn thành công việc của người lao động thứ i .

Ki được xác định dựa trên mức độ hoàn thành nhiệm vụ hàng tháng, danh hiệu thi đua và hình thức khen thưởng đạt được trong năm của CBCNV-CNLĐ, cụ thể quy định theo 4 mức: Loại A, loại B, loại C và loại D.

a) **Xếp loại A**: $Ki = 1,4$

- Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ công tác được giao; đạt năng suất, chất lượng;
- Đảm bảo ngày công, giờ công chấp hành sự phân công của người phụ trách;
- Chấp hành tốt các quy định của Nhà nước và nội quy, quy chế của Công ty; đảm bảo an toàn vệ sinh lao động;
- Được công nhận danh hiệu “Chiến sỹ thi đua” các cấp hoặc được tặng giấy khen.

b) **Xếp loại B**: $Ki = 1,1$

- Hoàn thành tốt nhiệm vụ; đạt năng suất chất lượng đối với công việc được giao;
- Đảm bảo giờ công, ngày công theo quy định;
- Chấp hành tốt các quy định của Nhà nước và nội quy, quy chế của Công ty; đảm bảo an toàn vệ sinh lao động;
- Đạt danh hiệu lao động tiên tiến.

c) **Xếp loại C**: $Ki = 0,6$

- Hoàn thành nhiệm vụ; đạt năng suất chất lượng đối với công việc được giao;
- Đảm bảo giờ công, ngày công theo quy định;

BIỂU MẪU CHỈ MANG TÍNH THAM KHẢO PHẦN KHUNG VÀ NGUYÊN TẮC CHUNG, DOANH NGHIỆP CHỦ ĐỘNG ĐIỀU CHỈNH (ÍT NHẤT LÀ CÁC PHẦN BÔI VÀNG)

- Chấp hành các quy định của Nhà nước và nội quy, quy chế của Công ty; đảm bảo an toàn vệ sinh lao động.

d) **Xếp loại D:** $K_i = 0$ Không đạt 1 trong 3 mức trên không được hưởng lương năng suất.

2. Thời điểm (kỳ) trả tiền lương

Điều 17. Một số quy định khác

1. Đối với lao động thử việc:

a) Tiền lương đối với lao động thử việc:

Tiền lương của người lao động trong thời gian thử việc do hai bên thoả thuận nhưng ít nhất phải bằng 85% mức lương của công việc đó.

Thời gian thử việc căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc 01 lần đối với một công việc và bảo đảm các điều kiện sau đây:

- Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên;

- Không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn kỹ thuật trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ.

- Không quá 6 ngày làm việc đối với công việc khác.

b) Không áp dụng chế độ tập sự đối với người lao động đã qua thử việc đạt yêu cầu được các Phòng chức năng, các đơn vị trực thuộc đồng ý tiếp nhận và được Lãnh đạo Công ty chấp thuận.

2. Nghỉ việc riêng, nghỉ không lương

2.1. Người lao động được nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương trong những trường hợp sau đây:

a) Kết hôn: nghỉ 03 ngày;

b) Con kết hôn: nghỉ 01 ngày;

c) Bố đẻ, mẹ đẻ, bố vợ, mẹ vợ hoặc bố chồng, mẹ chồng chết; vợ chết hoặc chồng chết; con chết: nghỉ 03 ngày.

2.2. Người lao động được nghỉ không hưởng lương 01 ngày và phải thông báo với người sử dụng lao động khi ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại, anh, chị, em ruột chết; bố hoặc mẹ kết hôn; anh, chị, em ruột kết hôn.

BIỂU MẪU CHỈ MANG TÍNH THAM KHẢO PHẦN KHUNG VÀ NGUYÊN TẮC CHUNG, DOANH NGHIỆP CHỦ ĐỘNG ĐIỀU CHỈNH (ÍT NHẤT LÀ CÁC PHẦN BÔI VÀNG)

2.3. Ngoài quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ không hưởng lương.

3. Tiền lương làm thêm giờ.

Công ty có thể huy động người lao động làm thêm giờ nhưng Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày và tổng số không quá 200 giờ trong 01 năm trừ một số trường hợp đặc biệt do Chính phủ quy định thì được làm thêm giờ không quá 300 giờ trong 01 năm.

Người lao động được thanh toán tiền lương làm thêm giờ theo quy định của Bộ Luật Lao động.

Đối với lao động nữ nuôi con dưới 12 tháng tuổi, hoặc có thai từ tháng thứ 07 không phải làm thêm giờ.

4. Trả lương cho người lao động trong thời gian được cử đi học, nghỉ ốm, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thai sản:

a) Người lao động được Công ty cử đi học tập, đào tạo để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, có kết quả học tập trung bình từ 5,0 trở lên, thì những ngày học tập được tính là những ngày công được hưởng lương như khi làm việc. Thời gian người lao động học lại, thi kiểm tra lại để đạt kết quả theo yêu cầu thì không được trả lương.

b) Người lao động nghỉ việc riêng theo quy định của Bộ Luật lao động và Thỏa ước lao động tập thể thì được hưởng lương theo quy định của Nhà nước.

c) Người lao động nghỉ làm việc trong thời gian tạm giam, tạm giữ được thực hiện theo quy định của pháp luật.

d) Người lao động nghỉ ốm đau; tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; thai sản được hưởng các chế độ theo quy định của Pháp luật.

5. Các khoản hỗ trợ khác

Tiền bồi dưỡng ca đêm từ 30.000đ đến 50.000đ/người/ca (phụ thuộc vào quỹ tiền lương của Công ty).

**MỤC 3. XÁC ĐỊNH QUỸ TIỀN THƯỞNG, PHÂN PHỐI TIỀN THƯỞNG
TIỀN THƯỞNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ BAN ĐIỀU HÀNH ÁP DỤNG NHƯ
DOANH NGHIỆP ĐANG ÁP DỤNG. Tham chiếu tới Điều 26 và 27 Nghị định
44/2025/NĐ – CP.**

Điều 18. Xác định quỹ tiền thưởng

Điều 19. Hình thức thưởng

**BIỂU MẪU CHỈ MANG TÍNH THAM KHẢO PHẦN KHUNG VÀ NGUYÊN TẮC CHUNG,
DOANH NGHIỆP CHỦ ĐỘNG ĐIỀU CHỈNH (ÍT NHẤT LÀ CÁC PHẦN BÔI VÀNG)**

Điều 20. Thưởng về các hoạt động khác

CHƯƠNG IV

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 21. Tổng Giám đốc Công ty chịu trách nhiệm triển khai thực hiện Quy chế này.

Điều 22. Thủ trưởng các đơn vị trực thuộc phối hợp các tổ chức Đoàn thể phổ biến, tuyên truyền và quán triệt tới toàn thể người lao động nhận thức đầy đủ nội dung Quy chế này; tổ chức thực hiện Quy chế nghiêm túc, công bằng, công khai, minh bạch.

Điều 23. Quy chế này được áp dụng từ ngày/...../2025 và thay thế cho các quy định trước đây của Công ty về Quy chế trả lương.

**PHỤ LỤC I. BẢNG LƯƠNG CỦA THÀNH VIÊN HỘI ĐỒNG
VÀ KIỂM SOÁT VIÊN**

STT	Tên chức danh	Mức lương <i>(Mức lương được xác định tối đa bằng mức lương từng chức danh theo Điều 20 và Phụ lục của Nghị định 44/2025/NĐ – CP)</i>
1	Chủ tịch	
2	Thành viên hội đồng	
3	Trưởng ban kiểm soát	
4	Thành viên ban kiểm soát	

Doanh nghiệp chỉ có 01 kiểm soát viên theo quy định tại Điều 103 Luật doanh nghiệp thì Kiểm soát viên được hưởng tiền lương của chức danh Trưởng ban kiểm soát.

**PHỤ LỤC II. THANG BẢNG LƯƠNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG,
BẢNG LƯƠNG CỦA BAN ĐIỀU HÀNH**

Doanh nghiệp chủ động xây dựng hoặc áp dụng theo bảng lương hiện có