

**5. Chia xã Cư Jiang thuộc huyện Ea Kar thành xã Cư Bông và Cư Yang.**

- Xã Cư Bông có 8.885 ha diện tích tự nhiên và 4.064 nhân khẩu.

Địa giới hành chính xã Cư Bông: Đông giáp xã Cư Yang và huyện M'Drắk; Tây giáp xã Ea Ô; Nam giáp huyện Krông Bông; Bắc giáp xã Cư Yang.

- Xã Cư Yang có 5.755 ha diện tích tự nhiên và 6.643 nhân khẩu.

Địa giới hành chính xã Cư Jiang: Đông giáp huyện M'Drắk; Tây giáp xã Ea Păn; Nam giáp xã Cư Bông và huyện M'Drắk; Bắc giáp xã Ea Păn và huyện M'Drắk.

**Điều 2.** Nghị định này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày, kể từ ngày ký. Mọi quy định trước đây trái Nghị định này đều bãi bỏ.

**Điều 3.** Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh Đắk Lắk, Bộ trưởng Bộ Nội vụ và Thủ trưởng các cơ quan có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này./.

TM. Chính phủ  
Thủ tướng

PHAN VĂN KHẢI

**NGHỊ ĐỊNH của Chính phủ số 114/2002/NĐ-CP ngày 31/12/2002 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ Luật Lao động về tiền lương.**

CHÍNH PHỦ

Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001;

Căn cứ Bộ Luật Lao động ngày 23 tháng 6 năm 1994; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ Luật Lao động ngày 02 tháng 4 năm 2002;

Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội,

NGHỊ ĐỊNH:

*Chương I*

**NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG**

**Điều 1.** Nghị định này quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ Luật Lao động và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ Luật Lao động (sau đây gọi tắt là Bộ Luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung) về tiền lương.

**Điều 2.** Theo Điều 2 và Điều 3 của Bộ Luật Lao động, đối tượng và phạm vi áp dụng tiền lương theo quy định tại Nghị định này là người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động trong các tổ chức sau đây:

1. Doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật Doanh nghiệp nhà nước;

2. Doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật Doanh nghiệp;

3. Doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam;

4. Doanh nghiệp của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội;

5. Đơn vị sự nghiệp hoạt động theo chế độ hạch toán kinh tế;

6. Hợp tác xã, trang trại, hộ gia đình và cá nhân có sử dụng lao động;

7. Cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc quốc tế đóng trên lãnh thổ Việt Nam có sử dụng lao động là người Việt Nam, trừ trường hợp Điều ước quốc tế mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia có quy định khác.



Các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, đơn vị nêu trên gọi tắt là doanh nghiệp, cơ quan.

**Điều 3.** Theo Điều 4 của Bộ Luật Lao động, đối tượng và phạm vi không áp dụng tiền lương theo quy định tại Nghị định này gồm:

1. Những người thuộc đối tượng áp dụng Pháp lệnh Cán bộ, công chức.

2. Những người thuộc tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội hoạt động theo Quy chế của tổ chức đó.

3. Xã viên hợp tác xã theo Luật Hợp tác xã.

4. Sĩ quan, hạ sĩ quan, chiến sĩ, quân nhân chuyên nghiệp và viên chức làm việc không theo chế độ hợp đồng lao động trong lực lượng vũ trang.

## Chương II

### LƯƠNG TỐI THIỂU, HỆ THỐNG THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG, ĐỊNH MỨC LAO ĐỘNG

#### Điều 4.

1. Mức lương tối thiểu theo Điều 56 của Bộ Luật Lao động và khoản 3 Điều 132 của Bộ Luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung là mức lương được quy định trên cơ sở cung cầu lao động, khả năng kinh tế và chỉ số giá sinh hoạt theo từng thời kỳ.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, sau khi lấy ý kiến Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, đại diện của người sử dụng lao động và các Bộ, ngành liên quan, trình Chính phủ công bố mức lương tối thiểu chung; mức lương tối thiểu đối với người lao động Việt Nam làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài theo Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam, các cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc quốc tế tại Việt Nam.

2. Tùy theo điều kiện và khả năng hoạt động kinh doanh, cho phép doanh nghiệp, cơ quan áp dụng mức lương tối thiểu cao hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định để làm căn cứ trả lương cho người lao động.

**Điều 5.** Theo Điều 57 của Bộ Luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung thang lương, bảng lương và định mức lao động được quy định như sau:

1. Nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương.

a) Thang lương, bảng lương được xây dựng cho lao động quản lý, lao động chuyên môn kỹ thuật, nghiệp vụ và công nhân trực tiếp sản xuất, kinh doanh theo công việc và ngành nghề được đào tạo;

b) Bội số của thang lương, bảng lương là hệ số mức lương cao nhất của người lao động có trình độ quản lý, chuyên môn kỹ thuật, nghiệp vụ cao nhất so với người có trình độ thấp nhất;

c) Số bậc của thang lương, bảng lương phụ thuộc vào độ phức tạp quản lý, cấp bậc công việc đòi hỏi. Khoảng cách của bậc lương liền kề phải bảo đảm khuyến khích nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật, nghiệp vụ, các tài năng, tích lũy kinh nghiệm;

d) Mức lương bậc 1 của thang lương, bảng lương phải cao hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định. Mức lương của nghề hoặc công việc độc hại, nguy hiểm và đặc biệt độc hại, nguy hiểm phải cao hơn mức lương của nghề hoặc công việc có điều kiện lao động bình thường.

2. Nguyên tắc xây dựng định mức lao động:

a) Định mức lao động được xây dựng trên cơ sở cấp bậc công việc và phù hợp với cấp bậc công nhân; bảo đảm cải thiện điều kiện làm việc, đổi mới kỹ thuật công nghệ và bảo đảm các tiêu chuẩn lao động;

b) Mức lao động quy định là mức trung bình tiên tiến, bảo đảm số đông người lao động thực hiện được mà không phải kéo dài quá thời gian làm việc tiêu chuẩn theo quy định của pháp luật;

c) Mức lao động mới hoặc được sửa đổi, bổ sung phải được áp dụng thử tối đa không quá 3 tháng, sau đó mới được ban hành chính thức.

3. Người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động theo các nguyên tắc trên, sau khi tham khảo ý kiến Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở và phải



công bố công khai trong doanh nghiệp, cơ quan. Thang lương, bảng lương phải được đăng ký với cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương nơi doanh nghiệp, cơ quan đặt trụ sở chính.

4. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội sau khi lấy ý kiến của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam trình Chính phủ quy định thang lương, bảng lương áp dụng trong doanh nghiệp nhà nước; hướng dẫn phương pháp xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động và Quy chế trả lương áp dụng trong doanh nghiệp, cơ quan.

**Điều 6.** Thang lương, bảng lương của doanh nghiệp, cơ quan áp dụng làm cơ sở để:

1. Thỏa thuận tiền lương trong ký kết hợp đồng lao động;
2. Xác định đơn giá tiền lương, thực hiện chế độ nâng bậc lương theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể;
3. Đóng và hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật;
4. Trả lương ngừng việc và các chế độ khác theo quy định của pháp luật lao động;
5. Giải quyết các quyền lợi khác theo thỏa thuận của hai bên và theo quy định của pháp luật lao động.

### Chương III

#### CHẾ ĐỘ TRẢ LƯƠNG, TIỀN THUỞNG

**Điều 7.** Hình thức trả lương theo Điều 58 của Bộ Luật Lao động được quy định như sau:

1. Tiền lương theo thời gian được trả cho người lao động căn cứ vào thời gian làm việc thực tế, cụ thể như sau:

a) Tiền lương tháng được trả cho một tháng làm việc xác định trên cơ sở hợp đồng lao động;

b) Tiền lương tuần được trả cho một tuần làm việc xác định trên cơ sở tiền lương tháng nhân với 12 tháng và chia cho 52 tuần;

c) Tiền lương ngày được trả cho một ngày làm việc xác định trên cơ sở tiền lương tháng chia cho số ngày làm việc tiêu chuẩn trong tháng theo quy định của pháp luật mà doanh nghiệp, cơ quan lựa chọn, nhưng tối đa không quá 26 ngày;

d) Tiền lương giờ được trả cho một giờ làm việc xác định trên cơ sở tiền lương ngày chia cho số giờ tiêu chuẩn quy định tại Điều 68 của Bộ Luật Lao động.

2. Tiền lương theo sản phẩm được trả cho người lao động căn cứ vào số lượng, chất lượng sản phẩm làm ra.

3. Tiền lương khoán được trả cho người lao động theo khối lượng và chất lượng công việc phải hoàn thành.

4. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn người sử dụng lao động trả lương theo các hình thức quy định tại khoản 1, khoản 2 và khoản 3 Điều này.

**Điều 8.** Trường hợp đặc biệt quy định tại khoản 1 Điều 59 của Bộ Luật Lao động là những trường hợp do thiên tai, hỏa hoạn hoặc lý do bất khả kháng khác quy định tại điểm d, khoản 1 Điều 38 của Bộ Luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp nhưng không khắc phục được thì được phép trả lương chậm, nhưng không quá một tháng và phải đền bù cho người lao động như sau:

1. Nếu thời gian trả lương chậm dưới 15 ngày, thì không phải đền bù.

2. Nếu thời gian trả lương chậm từ 15 ngày trở lên, thì phải đền bù một khoản tiền ít nhất bằng số tiền trả chậm nhân với lãi suất tiền gửi tiết kiệm không kỳ hạn của ngân hàng thương mại, nơi doanh nghiệp, cơ quan mở tài khoản giao dịch thông báo tại thời điểm trả lương.

**Điều 9.** Việc khấu trừ vào tiền lương của người lao động theo khoản 1 Điều 60 của Bộ Luật Lao động được quy định như sau:

Căn cứ vào số tiền lương hàng tháng người lao động nhận được sau khi đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và nộp thuế thu nhập đối với người có thu nhập cao (nếu có), người sử dụng lao động



khấu trừ dần những khoản đã tạm ứng theo quy định tại Điều 12, Điều 13 của Nghị định này và khoản bồi thường thiệt hại vật chất được quy định tại Điều 89 của Bộ Luật Lao động.

**Điều 10.** Việc trả lương khi người lao động làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm theo Điều 61 của Bộ Luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung được quy định như sau:

1. Nếu trả lương theo thời gian, thì người lao động được trả lương làm thêm giờ khi làm thêm ngoài giờ tiêu chuẩn.

2. Nếu trả lương theo sản phẩm, lương khoán, thì người lao động được trả lương làm thêm giờ khi người sử dụng lao động có yêu cầu làm thêm số lượng, khối lượng sản phẩm, công việc ngoài số lượng, khối lượng sản phẩm, công việc làm trong giờ tiêu chuẩn.

3. Người lao động làm thêm giờ nói tại khoản 1 và khoản 2 Điều này được trả lương làm thêm giờ theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương thực trả của công việc đang làm như sau:

- a) Vào ngày thường, ít nhất bằng 150%;
- b) Vào ngày nghỉ hàng tuần quy định tại Điều 72 của Bộ Luật Lao động, ít nhất bằng 200%;
- c) Vào ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương quy định tại các Điều 73, 74, 75 và 78 của Bộ Luật Lao động, ít nhất bằng 300%.

4. Người lao động làm việc vào ban đêm quy định tại Điều 70 của Bộ Luật Lao động, thì được trả thêm ít nhất bằng 30% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương của công việc đang làm vào ban ngày. Nếu làm thêm giờ vào ban đêm, thì người lao động còn được trả tiền lương làm thêm giờ.

5. Tiền lương trả cho người lao động khi làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm được tính tương ứng với hình thức trả lương quy định tại Điều 7 của Nghị định này.

**Điều 11.** Việc thưởng cho người lao động làm việc tại doanh nghiệp theo Điều 64 của Bộ Luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung được quy định như sau:

1. Đối với doanh nghiệp nhà nước, căn cứ vào kết quả sản xuất, kinh doanh hàng năm và mức độ hoàn thành công việc của người lao động, doanh nghiệp trích lập Quỹ Khen thưởng từ lợi nhuận sau thuế để thưởng cho người lao động làm việc tại doanh nghiệp. Mức trích lập Quỹ Khen thưởng thực hiện theo hướng dẫn của Bộ Tài chính.

2. Đối với doanh nghiệp thuộc thành phần kinh tế khác, căn cứ vào kết quả sản xuất, kinh doanh hàng năm và mức độ hoàn thành công việc của người lao động, người sử dụng lao động thưởng cho người lao động làm việc tại doanh nghiệp trên cơ sở hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể mà hai bên đã thỏa thuận.

3. Các doanh nghiệp có trách nhiệm ban hành Quy chế thưởng để thực hiện đối với người lao động sau khi tham khảo ý kiến Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở. Quy chế thưởng phải được công bố công khai trong doanh nghiệp.

**Điều 12.** Việc tạm ứng tiền lương cho người lao động theo khoản 1 và khoản 2 Điều 67 của Bộ Luật Lao động được quy định như sau:

1. Khi bản thân hoặc gia đình người lao động gặp khó khăn thì người lao động được tạm ứng tiền lương nhưng ít nhất bằng 1 tháng lương. Cách trả tiền lương tạm ứng do hai bên thỏa thuận, nhưng không được tính lãi đối với số tiền tạm ứng này.

2. Khi người lao động phải tạm thời nghỉ việc để làm nghĩa vụ công dân từ một tuần trở lên, thì người lao động được tạm ứng tiền lương tương ứng với số ngày tạm thời nghỉ việc và được khấu trừ vào tiền lương theo quy định của pháp luật lao động.

**Điều 13.** Việc tạm ứng tiền lương cho người lao động bị tạm giữ, tạm giam theo khoản 3 Điều 67 của Bộ Luật Lao động được quy định như sau:

1. Người lao động bị tạm giữ, tạm giam do vi phạm có liên quan đến quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động thì trong thời gian tạm giữ, tạm giam, hàng tháng người lao động được người sử dụng lao động tạm ứng 50% tiền lương theo hợp đồng lao động của



tháng trước liền kề, gồm tiền lương cấp bậc, chức vụ, phụ cấp khu vực, phụ cấp chức vụ (nếu có).

2. Khi hết hạn tạm giữ, tạm giam, nếu do lỗi của người lao động thì người lao động không phải hoàn trả khoản tiền lương đã tạm ứng theo khoản 1 Điều này. Nếu do lỗi của người sử dụng lao động, thì người sử dụng lao động phải trả đầy đủ tiền lương theo hợp đồng lao động và tiền đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật cho người lao động trong thời gian bị tạm giữ, tạm giam; nếu do lỗi của cơ quan tiến hành tố tụng, thì cơ quan này phải hoàn trả cho người sử dụng lao động số tiền lương đã tạm ứng cho người lao động theo khoản 1 Điều này và bồi thường cho người lao động số tiền lương còn lại, tiền đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật trong thời gian bị tạm giữ, tạm giam theo mức lương ghi trong hợp đồng lao động.

3. Người lao động bị tạm giữ, tạm giam do vi phạm không liên quan đến quan hệ lao động thì người sử dụng lao động không phải tạm ứng tiền lương cho người lao động.

#### **Điều 14.**

1. Tiền lương trả cho người lao động nghỉ hàng năm, nghỉ ngày lễ, nghỉ về việc riêng có hưởng lương được tính theo lương thời gian, bằng tiền lương theo hợp đồng lao động của tháng trước liền kề gồm tiền lương cấp bậc, chức vụ, phụ cấp khu vực, phụ cấp chức vụ (nếu có) chia cho số ngày làm việc tiêu chuẩn trong tháng theo quy định của pháp luật mà doanh nghiệp, cơ quan lựa chọn nhưng tối đa không quá 26 ngày, nhân với số ngày được nghỉ theo quy định.

2. Trong một ca làm việc, nếu ngừng việc theo quy định tại khoản 1 Điều 62 của Bộ Luật Lao động từ 2 giờ trở lên, thì được trả lương ngừng việc theo Điều 16 của Nghị định này.

**Điều 15.** Tiền lương làm căn cứ tính các chế độ trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm, bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp là tiền lương theo hợp đồng lao động, được tính bình quân của 6 tháng liền kề trước khi sự việc xảy ra, gồm tiền lương cấp

bậc, chức vụ, phụ cấp khu vực, phụ cấp chức vụ (nếu có).

**Điều 16.** Tiền lương được trả trong thời gian nghỉ theo quy định tại các Điều 53, 62 và Điều 92 của Bộ Luật Lao động là tiền lương theo hợp đồng lao động của tháng trước liền kề và được tính tương ứng với các hình thức trả lương theo thời gian quy định tại khoản 1 Điều 7 của Nghị định này.

### *Chương IV*

## **MỘT SỐ QUY ĐỊNH KHÁC**

**Điều 17.** Người học nghề, tập nghề theo khoản 2 Điều 23 của Bộ Luật Lao động, nếu trực tiếp làm ra sản phẩm, thì được trả lương. Mức lương do hai bên thỏa thuận nhưng không thấp hơn 70% đơn giá tiền lương hoặc tiền lương của người lao động cùng làm công việc đó.

Trường hợp kéo dài thời gian học nghề, tập nghề so với cam kết trong hợp đồng học nghề, tập nghề, thì người sử dụng lao động phải trả đủ tiền lương theo công việc cho người học nghề, tập nghề.

**Điều 18.** Lao động nữ quy định tại Điều 111 của Bộ Luật Lao động, nếu cùng làm công việc như lao động nam, thì được trả lương như nhau.

**Điều 19.** Lao động chưa thành niên quy định tại Điều 121 của Bộ Luật Lao động, nếu cùng làm công việc như lao động thành niên, thì được trả lương như nhau.

**Điều 20.** Lao động là người cao tuổi được rút ngắn thời gian làm việc quy định tại Điều 123 của Bộ Luật Lao động và được trả nguyên lương.

**Điều 21.** Lao động là người tàn tật quy định tại Điều 125 của Bộ Luật Lao động, nếu cùng làm công việc như lao động bình thường, thì được trả lương như nhau.

**Điều 22.** Lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao quy định tại Điều 129 của Bộ Luật Lao động được trả lương theo thỏa thuận phù hợp với mức độ đóng góp vào hiệu quả sản xuất, kinh



doanh của doanh nghiệp, cơ quan. Người sử dụng lao động xây dựng quy chế trả lương để thu hút lao động này.

**Điều 23.** Công dân Việt Nam đi lao động ở nước ngoài theo các hình thức quy định tại Điều 134a của Bộ Luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung mà do doanh nghiệp, cơ quan Việt Nam điều hành và trả lương thì trong thời gian làm việc ở nước ngoài được trả một phần tiền lương bằng tiền của nước sở tại hoặc ngoại tệ quy đổi.

**Điều 24.** Căn cứ quy định tại Điều 136 của Bộ Luật Lao động, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với các Bộ, ngành có liên quan trình Chính phủ quyết định một số chế độ về tiền lương, phụ cấp lương đối với người làm nghề hoặc công việc đặc biệt trong lĩnh vực nghề thuật.

#### Chương V

#### ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

**Điều 25.** Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chịu trách nhiệm hướng dẫn thi hành Nghị định này; hướng dẫn cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc quốc tế đóng trên lãnh thổ Việt Nam, hợp tác xã, trang trại, hộ gia đình và cá nhân có sử dụng lao động áp dụng một số quy định tại Nghị định này cho phù hợp.

**Điều 26.** Nghị định này có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 1 năm 2003 và thay thế Nghị định số 197/CP ngày 31 tháng 12 năm 1994 của Chính phủ về quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ Luật Lao động về tiền lương.

**Điều 27.** Các 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 chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này./.

TM. Chính phủ  
KT. Thủ tướng  
Phó Thủ tướng

NGUYỄN TẤN DŨNG

## THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ

**QUYẾT ĐỊNH của Thủ tướng Chính phủ số 187/2002/QĐ-TTg ngày 30/12/2002 về chế độ tiền lương và phụ cấp đối với cán bộ, viên chức Ngân hàng Chính sách xã hội.**

#### THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ

*Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001;*

*Căn cứ Nghị định số 26/CP ngày 23 tháng 5 năm 1993 của Chính phủ quy định tạm thời chế độ tiền lương mới trong các doanh nghiệp nhà nước;*

*Căn cứ Nghị định số 78/2002/NĐ-CP ngày 04 tháng 10 năm 2002 của Chính phủ về tín dụng đối với người nghèo và các đối tượng chính sách khác;*

*Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ trưởng Bộ Tài chính, Thống đốc Ngân hàng Nhà nước Việt Nam,*

#### QUYẾT ĐỊNH:

**Điều 1.** Áp dụng chế độ tiền lương và phụ cấp quy định tại Nghị định số 26/CP ngày 23 tháng 5 năm 1993 của Chính phủ quy định tạm thời chế độ tiền lương mới trong các doanh nghiệp nhà nước đối với cán bộ, viên chức Ngân hàng Chính sách xã hội như sau:

1. Tổng giám đốc, Phó Tổng giám đốc và Kế toán trưởng, xếp lương theo bảng lương chức vụ quản lý doanh nghiệp hạng đặc biệt.

2. Giám đốc, Phó Giám đốc các chi nhánh, xếp lương theo bảng lương chức vụ quản lý doanh nghiệp theo hạng thực tế đạt được của từng chi nhánh.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội sau khi