Hướng dẫn · 05 biểu mẫu

Hướng dẫn cách xây dựng thang lương, bảng lương năm 2027 tại doanh nghiệp

Cập nhật mức lương tối thiểu vùng từ ngày 01/01/2027 theo Nghị định số 399/2026/NĐ-CP

01
Mức lương tối thiểu vùng và điểm mới của Nghị định 399/2026/NĐ-CP

02
Quy trình 08 bước xây dựng thang lương, bảng lương

03
Ví dụ minh họa, chế tài xử phạt và 05 biểu mẫu kèm theo

Người biên soạn
Luật sư Phạm Thanh Hữu

Căn cứ Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 và Nghị định số 399/2026/NĐ-CP

MỞ ĐẦU

Lời giới thiệu

Thang lương, bảng lương là "xương sống" của chính sách tiền lương trong doanh nghiệp: là căn cứ để tuyển dụng, bố trí lao động, thỏa thuận mức lương ghi trong hợp đồng lao động, xác định tiền lương đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và trả lương cho người lao động. Thực tiễn cho thấy, nhiều doanh nghiệp vẫn chỉ "sửa con số" của bậc 1 mỗi khi Chính phủ điều chỉnh lương tối thiểu vùng, áp dụng sai vùng cho chi nhánh, dùng phụ cấp để "bù" cho đủ mức tối thiểu hoặc không lấy ý kiến tổ chức đại diện người lao động, không công bố công khai trước khi thực hiện – dẫn đến tranh chấp tiền lương, truy thu bảo hiểm xã hội và bị xử phạt vi phạm hành chính.

Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 quy định người sử dụng lao động phải xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động làm cơ sở để tuyển dụng, sử dụng lao động, thỏa thuận mức lương theo công việc hoặc chức danh ghi trong hợp đồng lao động và trả lương (Điều 93); mức lương theo công việc hoặc chức danh không được thấp hơn mức lương tối thiểu (khoản 2 Điều 90, Điều 91). Pháp luật không còn bắt buộc đăng ký thang lương, bảng lương với cơ quan nhà nước, cũng không quy định một "công thức" chung; doanh nghiệp được tự chủ thiết kế nhưng phải tuân thủ mức sàn lương tối thiểu và thủ tục tham khảo ý kiến, công khai.

Ngày 02/11/2026, Chính phủ ban hành **Nghị định số 399/2026/NĐ-CP** quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động, có hiệu lực từ ngày **01/01/2027**, thay thế Nghị định số 293/2025/NĐ-CP. Mức lương tối thiểu tháng tăng từ 310.000 đến 390.000 đồng tùy vùng; vùng I lên 5.700.000 đồng/tháng, vùng II lên 5.080.000 đồng/tháng, vùng III lên 4.450.000 đồng/tháng, vùng IV lên 4.040.000 đồng/tháng; mức lương tối thiểu giờ và danh mục địa bàn áp dụng cũng được ban hành mới. Đây là thời điểm mọi doanh nghiệp phải rà soát lại toàn bộ hệ thống thang lương, bảng lương trước kỳ trả lương tháng 01/2027.

Xuất phát từ yêu cầu đó, Luật sư Phạm Thanh Hữu biên soạn **Hướng dẫn cách xây dựng thang lương, bảng lương năm 2027 tại doanh nghiệp**, gồm các nội dung:

- **Phần I – Cơ sở pháp lý và những vấn đề cần nắm:** văn bản áp dụng, khái niệm, đối tượng có nghĩa vụ xây dựng thang lương, bảng lương.
- **Phần II – Mức lương tối thiểu vùng từ 01/01/2027 và những điểm mới nổi bật của Nghị định 399/2026/NĐ-CP:** bảng mức lương tháng, giờ; so sánh với Nghị định 293/2025/NĐ-CP; các quyền lợi, nghĩa vụ thay đổi theo lương tối thiểu.
- **Phần III – Quy trình 08 bước xây dựng thang lương, bảng lương:** từ rà soát hiện trạng, xác định vùng, đánh giá công việc, xác định mức lương bậc 1, số bậc, khoảng cách bậc đến lấy ý kiến, ban hành, công khai.
- **Phần IV – Ví dụ minh họa** cho doanh nghiệp có trụ sở ở vùng I và chi nhánh ở vùng III.
- **Phần V – Những sai sót thường gặp và chế tài xử phạt** theo Nghị định 283/2026/NĐ-CP.
- **Phụ lục – 05 biểu mẫu:** công văn lấy ý kiến, quyết định ban hành, hệ thống thang lương – bảng lương, thông báo công khai và phụ lục hợp đồng lao động điều chỉnh mức lương.

⚠ LƯU Ý KHI SỬ DỤNG

Khi sử dụng, người đọc lưu ý: lương tối thiểu vùng là **mức sàn** của mức lương theo công việc hoặc chức danh (không tính phụ cấp, khoản bổ sung) đối với người làm đủ thời giờ làm việc bình thường và hoàn thành định mức; vùng được xác định theo **nơi hoạt động của từng đơn vị, chi nhánh**, tra cứu theo Phụ lục mới ban hành kèm Nghị định 399/2026/NĐ-CP, không mặc định giữ vùng cũ; không được xóa bỏ, cắt giảm các chế độ tiền lương đã thỏa thuận để "bù" cho phần tăng lương tối thiểu.

Tài liệu này được biên soạn nhằm phục vụ công tác học tập, nghiên cứu và thực hành nghề luật, đồng thời là tài liệu tham khảo hữu ích cho doanh nghiệp, bộ phận nhân sự – kế toán và người lao động.

Trân trọng giới thiệu cùng bạn đọc!

NGƯỜI BIÊN SOẠN

Luật sư Phạm Thanh Hữu

ĐIỀU HƯỚNG

Mục lục

— Lời giới thiệu ..... Mở đầu

— Mục lục ..... Điều hướng

I Cơ sở pháp lý và những vấn đề cần nắm ..... Phần I

· 1. Văn bản pháp luật áp dụng ..... Phần I

· 2. Khái niệm và nguyên tắc chung ..... Phần I

· 3. Đối tượng có nghĩa vụ xây dựng ..... Phần I

II Mức lương tối thiểu vùng từ 01/01/2027 và những điểm mới nổi bật của Nghị định 399/2026/NĐ-CP ..... Phần II

· 1. Thông tin chung về Nghị định 399/2026/NĐ-CP ..... Phần II

· 2. Bảng mức lương tối thiểu tháng, giờ từ 01/01/2027 ..... Phần II

· 3. Những điểm mới nổi bật cần biết và thực hiện đúng ..... Phần II

· 4. So sánh Nghị định 399/2026/NĐ-CP với Nghị định 293/2025/NĐ-CP ..... Phần II

· 5. Các quyền lợi, nghĩa vụ thay đổi theo lương tối thiểu vùng ..... Phần II

III Quy trình 08 bước xây dựng thang lương, bảng lương năm 2027 ..... Phần III

· Bước 1. Thành lập tổ xây dựng và rà soát hiện trạng ..... Phần III

· Bước 2. Xác định vùng áp dụng cho từng đơn vị ..... Phần III

· Bước 3. Phân tích, đánh giá giá trị công việc và phân nhóm chức danh ..... Phần III

· Bước 4. Xác định mức lương bậc 1 (khởi điểm) ..... Phần III

· Bước 5. Xác định số bậc và khoảng cách giữa các bậc ..... Phần III

- Bước 6. Xác định phụ cấp, khoản bổ sung và cơ cấu tiền lương — Phần III
- Bước 7. Tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở — Phần III
- Bước 8. Ban hành, công bố công khai và triển khai — Phần III

IV Ví dụ minh họa — Phần IV

- 1. Bảng lương tại trụ sở chính (vùng I) — Phần IV
- 2. Bảng lương tại chi nhánh (vùng III) — Phần IV
- 3. Kiểm tra một số tình huống — Phần IV

V Những sai sót thường gặp và chế tài xử phạt — Phần V

- 1. Những sai sót thường gặp — Phần V
- 2. Chế tài xử phạt theo Nghị định 283/2026/NĐ-CP — Phần V
- 3. Danh mục kiểm tra trước ngày 01/01/2027 — Phần V

PHỤ LỤC · CÁC BIỂU MẪU

01 Công văn lấy ý kiến tổ chức đại diện người lao động về thang lương, bảng lương — Mẫu 01

02 Quyết định ban hành hệ thống thang lương, bảng lương — Mẫu 02

03 Hệ thống thang lương, bảng lương — Mẫu 03

04 Thông báo công khai thang lương, bảng lương — Mẫu 04

05 Phụ lục hợp đồng lao động về điều chỉnh mức lương — Mẫu 05

CÁCH DÙNG BẢN ĐIỆN TỬ

Bấm vào từng mục để chuyển nhanh tới nội dung hoặc biểu mẫu. Khi in khổ A4, mỗi phần tự động bắt đầu ở trang mới; bấm “In / Lưu PDF” ở thanh công cụ phía trên.

PHẦN I

Cơ sở pháp lý và những vấn đề cần nắm

1. Văn bản pháp luật áp dụng

TT	Văn bản	Nội dung liên quan
1	Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14	Tiền lương (Điều 90); mức lương tối thiểu (Điều 91); xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động (Điều 93); các chế độ gắn với lương tối thiểu (Điều 29, Điều 99, Điều 129).
2	Nghị định số 399/2026/NĐ-CP ngày 02/11/2026 của Chính phủ	Mức lương tối thiểu tháng, giờ theo vùng; danh mục địa bàn; nguyên tắc áp dụng – **hiệu lực từ 01/01/2027**, thay thế Nghị định 293/2025/NĐ-CP.
3	Nghị định số 145/2020/NĐ-CP	Hướng dẫn Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động: tổ chức đối thoại, nội dung người lao động được tham gia ý kiến (xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động), nội dung phải công khai.
4	Luật Bảo hiểm xã hội số 41/2024/QH15; Nghị định số 158/2025/NĐ-CP	Tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc (mức lương, phụ cấp lương, các khoản bổ sung).
5	Luật Việc làm năm 2025 (hiệu lực từ 01/01/2026)	Mức hưởng trợ cấp thất nghiệp hằng tháng tối đa không quá 05 lần mức lương tối thiểu vùng.
6	Nghị định số 283/2026/NĐ-CP (hiệu lực từ 10/9/2026)	Xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội; vi phạm về tiền lương tại Điều 23.

2. Khái niệm và nguyên tắc chung

- **Thang lương** là hệ thống các mức lương (bậc) áp dụng cho nhóm công việc, chức danh có nhiều mức độ thành thạo, thâm niên khác nhau (thường dùng cho lao động trực tiếp sản xuất, kỹ thuật, chuyên môn nghiệp vụ). **Bảng lương** là hệ thống các mức lương áp dụng cho từng chức danh cụ thể (thường dùng cho lao động quản lý, phục vụ). Trên thực tế, doanh nghiệp thường gộp chung thành một "hệ thống thang lương, bảng lương".
- **Mức lương tối thiểu** là mức lương thấp nhất được trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường, bảo đảm mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ; được xác lập theo vùng, ấn định theo tháng, giờ (Điều 91 Bộ luật Lao động).
- **Định mức lao động** là cơ sở để trả lương theo sản phẩm, lương khoán và xác định "hoàn thành định mức" – điều kiện để áp dụng mức sàn lương tối thiểu.
- Doanh nghiệp **tự xây dựng** thang lương, bảng lương; **không phải đăng ký, nộp** cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động (Bộ luật Lao động 2019 đã bỏ thủ tục này). Nghĩa vụ bắt buộc là: (i) mức lương không thấp hơn lương tối thiểu; (ii) tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (nếu có); (iii) công bố công khai tại nơi làm việc trước khi thực hiện (khoản 3 Điều 93).

3. Đối tượng có nghĩa vụ xây dựng

Mọi người sử dụng lao động có thuê mướn lao động theo hợp đồng lao động – doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân – đều thuộc đối tượng áp dụng Nghị định 399/2026/NĐ-CP và có nghĩa vụ xây dựng thang lương, bảng lương theo Điều 93 Bộ luật Lao động, không phân biệt quy mô lao động. Doanh nghiệp nhà nước còn phải tuân thủ thêm các quy định riêng về quản lý lao động, tiền lương.

PHẦN II

Mức lương tối thiểu vùng từ 01/01/2027 và những điểm mới nổi bật của nghị định 399/2026/NĐ-CP

1. Thông tin chung về Nghị định 399/2026/NĐ-CP

Nội dung	Chi tiết
Số, ký hiệu, tên	Nghị định số 399/2026/NĐ-CP quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động
Ngày ban hành	02/11/2026
Người ký	Phó Thủ tướng Phạm Thị Thanh Trà (thay mặt Chính phủ)
Hiệu lực	**01/01/2027**; Nghị định 293/2025/NĐ-CP hết hiệu lực từ cùng ngày (khoản 1 Điều 5)
Đối tượng áp dụng	(1) Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động; (2) người sử dụng lao động: doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn lao động theo thỏa thuận; (3) cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan
Phụ lục	Danh mục địa bàn áp dụng mức lương tối thiểu vùng I, II, III, IV tại 34 tỉnh, thành phố, xác định đến cấp xã, phường, đặc khu

2. Bảng mức lương tối thiểu tháng, giờ từ 01/01/2027

Vùng	Lương tháng 2026 (NĐ 293/2025)	Lương tháng từ 01/01/2027 (NĐ 399/2026)	Mức tăng (đồng)	Tỷ lệ tăng	Lương giờ 2026	Lương giờ từ 01/01/2027
I	5.310.000	**5.700.000**	+390.000	7,34%	25.500	**27.400**
II	4.730.000	**5.080.000**	+350.000	7,40%	22.700	**24.400**
III	4.140.000	**4.450.000**	+310.000	7,49%	20.000	**21.400**
IV	3.700.000	**4.040.000**	+340.000	9,19%	17.800	**19.400**

Đơn vị: đồng/tháng; đồng/giờ. Tỷ lệ tăng do người biên soạn tự tính.

3. Những điểm mới nổi bật cần biết và thực hiện đúng

Điểm mới thứ nhất: Mức lương tối thiểu tháng tăng bình quân khoảng 7,8%

Mức lương tối thiểu tháng tăng từ 310.000 đến 390.000 đồng so với Nghị định 293/2025/NĐ-CP, tương ứng mức tăng bình quân khoảng 7,8% theo phương án Hội đồng Tiền lương quốc gia trình Chính phủ (Nghị định 293/2025 trước đó tăng bình quân 7,2%, từ 250.000 đến 350.000 đồng). **Hệ quả:** mọi mức lương theo công việc, chức danh đang thấp hơn mức mới đều phải nâng lên ít nhất bằng mức mới từ kỳ lương tháng 01/2027.

Điểm mới thứ hai: Vùng IV có tỷ lệ tăng cao nhất

Khác với các lần điều chỉnh trước (mức tăng tuyệt đối giảm dần từ vùng I đến vùng IV), lần này **vùng IV tăng 340.000 đồng – cao hơn vùng III (310.000 đồng)** – và có tỷ lệ tăng cao nhất, khoảng 9,19%, trong khi vùng I, II, III tăng khoảng 7,3–7,5%. Doanh nghiệp, chi nhánh, nhà máy đặt tại địa bàn vùng IV cần lưu ý quỹ lương sẽ tăng nhanh hơn mặt bằng chung; đồng thời khoảng cách tương đối giữa vùng I và vùng IV được thu hẹp (tỷ lệ vùng I/vùng IV giảm từ khoảng 1,44 lần xuống khoảng 1,41 lần).

Điểm mới thứ ba: Mức lương tối thiểu giờ tăng tương ứng

Mức lương tối thiểu giờ vùng I tăng từ 25.500 lên 27.400 đồng/giờ; vùng II từ 22.700 lên 24.400 đồng/giờ; vùng III từ 20.000 lên 21.400 đồng/giờ; vùng IV từ 17.800 lên 19.400 đồng/giờ. Đây là mức sàn bắt buộc đối với lao động bán thời gian (part-time), lao động thời vụ trả lương theo giờ; doanh nghiệp cần lập bảng lương giờ riêng hoặc ghi rõ đơn giá giờ trong bảng lương.

Điểm mới thứ tư: Ban hành Danh mục địa bàn áp dụng mới

Danh mục địa bàn vùng I, II, III, IV được quy định tại **Phụ lục mới** ban hành kèm Nghị định 399/2026/NĐ-CP (khoản 2 Điều 3), tiếp tục xác định theo đơn vị hành chính cấp xã (xã, phường, đặc khu) tại 34 tỉnh, thành phố và thay thế Phụ lục của Nghị định 293/2025/NĐ-CP. Cùng một tỉnh, thành phố có thể có nhiều vùng khác nhau. Doanh nghiệp **phải tra cứu lại** địa chỉ trụ sở, từng chi nhánh, nhà máy, văn phòng đại diện theo Phụ lục mới, không mặc định giữ vùng của năm 2026.

Điểm thứ năm: Nguyên tắc xác định vùng theo nơi hoạt động (cần nắm vững)

- Người sử dụng lao động hoạt động trên địa bàn thuộc vùng nào thì áp dụng mức lương tối thiểu của vùng đó.
- Có đơn vị, chi nhánh hoạt động trên các địa bàn có mức lương tối thiểu khác nhau thì **đơn vị, chi nhánh hoạt động ở địa bàn nào áp dụng mức của địa bàn đó** (không lấy theo trụ sở chính).
- Hoạt động trong khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao, khu kinh tế, khu thương mại tự do và các khu tương tự nằm trên các địa bàn có mức lương tối thiểu khác nhau thì áp dụng **mức cao nhất**.
- Địa bàn đổi tên hoặc chia tách thì tạm thời áp dụng mức của địa bàn trước khi đổi tên, chia tách cho đến khi Chính phủ có quy định mới; địa bàn được thành lập từ một hoặc nhiều địa bàn có mức khác nhau thì áp dụng **mức cao nhất** cho đến khi có quy định mới.

Điểm thứ sáu: Cách áp dụng mức lương tối thiểu (Điều 4)

- **Trả lương theo tháng:** mức lương theo công việc hoặc chức danh của người lao động làm đủ thời giờ làm việc bình thường trong tháng và hoàn thành định mức lao động hoặc công việc đã thỏa thuận **không được thấp hơn** mức lương tối thiểu tháng.
- **Trả lương theo giờ:** mức lương theo công việc hoặc chức danh cho một giờ làm việc và hoàn thành định mức không được thấp hơn mức lương tối thiểu giờ.
- **Trả lương theo tuần, ngày, sản phẩm, khoán:** mức lương quy đổi theo tháng hoặc theo giờ không được thấp hơn mức tối thiểu tương ứng. Quy đổi theo tháng = lương tuần × 52 tuần : 12 tháng; hoặc lương ngày × số ngày làm việc bình thường trong tháng; hoặc lương sản phẩm, khoán thực hiện trong thời giờ làm việc bình thường trong tháng. Quy đổi theo giờ = lương tuần,

ngày : số giờ làm việc bình thường trong tuần, ngày; hoặc lương sản phẩm, khoán : số giờ làm việc trong thời giờ làm việc bình thường.

> ⚠ LƯU Ý QUAN TRỌNG
>
> Mức sàn được so sánh với **mức lương theo công việc hoặc chức danh** – tức mức lương ghi trong thang lương, bảng lương và hợp đồng lao động – **không cộng phụ cấp lương, các khoản bổ sung** để "đủ" lương tối thiểu.

Điểm thứ bảy: Không được xóa bỏ, cắt giảm chế độ tiền lương; thỏa thuận có lợi hơn tiếp tục thực hiện (khoản 3 Điều 5)

Khi thực hiện mức lương tối thiểu mới, người sử dụng lao động có trách nhiệm rà soát các thỏa thuận trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và quy chế, quy định của mình để điều chỉnh, bổ sung cho phù hợp; **không được xóa bỏ hoặc cắt giảm** các chế độ tiền lương khi người lao động làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật và các chế độ khác theo quy định của pháp luật lao động. Các nội dung đã thỏa thuận có lợi hơn cho người lao động so với Nghị định thì **tiếp tục thực hiện**, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác – ví dụ: mức lương của công việc đòi hỏi lao động qua học nghề, đào tạo nghề cao hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu; mức lương công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm cao hơn ít nhất 5%, đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm cao hơn ít nhất 7% so với công việc có độ phức tạp tương đương trong điều kiện bình thường.

> ⓘ HIỂU ĐÚNG
>
> quy định "cao hơn ít nhất 7%" và "5% – 7%" không còn là nghĩa vụ bắt buộc chung từ khi Bộ luật Lao động 2019 có hiệu lực; nhưng nếu doanh nghiệp **đã thỏa thuận** trong hợp đồng lao động, thỏa ước, quy chế thì phải tiếp tục duy trì khi nâng bậc 1 lên mức tối thiểu mới (tức là bậc 1 của lao động đã qua đào tạo phải từ 6.099.000 đồng ở vùng I nếu đang áp dụng nguyên tắc 7%), trừ khi các bên thỏa thuận khác.

Điểm thứ tám: Lưu ý về quy định chuyển tiếp khi địa bàn bị điều chỉnh vùng

Nghị định 293/2025/NĐ-CP có quy định chuyển tiếp: trường hợp do điều chỉnh địa bàn mà mức lương tối thiểu thấp hơn mức tại thời điểm 31/12/2025 thì người sử dụng lao động phải tiếp tục thực hiện mức tại thời điểm 31/12/2025 đối với người lao động được tuyển dụng từ ngày đó trở về trước. Các nội dung tóm tắt đã được công bố của Nghị định 399/2026/NĐ-CP **chưa thể hiện quy định tương tự**. Vì vậy, doanh nghiệp có địa bàn bị chuyển sang vùng thấp hơn theo Phụ lục mới cần đối chiếu nguyên văn Điều 5 Nghị định 399/2026/NĐ-CP. Trong mọi trường hợp, doanh nghiệp **không được đơn phương giảm** mức lương đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động; việc giảm vùng chỉ tác động đến mức sàn khi tuyển dụng mới.

4. So sánh Nghị định 399/2026/NĐ-CP với Nghị định 293/2025/NĐ-CP

Tiêu chí	Nghị định 293/2025/NĐ-CP	Nghị định 399/2026/NĐ-CP
Ngày ban hành – hiệu lực	10/11/2025 – 01/01/2026	02/11/2026 – **01/01/2027**

Tiêu chí	Nghị định 293/2025/NĐ-CP	Nghị định 399/2026/NĐ-CP
Lương tối thiểu tháng (vùng I/II/III/IV)	5.310.000 / 4.730.000 / 4.140.000 / 3.700.000	**5.700.000 / 5.080.000 / 4.450.000 / 4.040.000**
Lương tối thiểu giờ (vùng I/II/III/IV)	25.500 / 22.700 / 20.000 / 17.800	**27.400 / 24.400 / 21.400 / 19.400**
Mức tăng so với văn bản trước	250.000 – 350.000 đồng (bình quân 7,2%)	310.000 – 390.000 đồng (bình quân khoảng 7,8%); vùng IV tăng mạnh nhất (khoảng 9,19%)
Danh mục địa bàn	Phụ lục kèm Nghị định 293/2025 (cấp xã sau sắp xếp đơn vị hành chính)	Phụ lục mới kèm Nghị định 399/2026 – 34 tỉnh, thành phố, đến cấp xã, phường, đặc khu
Nguyên tắc áp dụng địa bàn, cách quy đổi lương	Theo nơi hoạt động; khu công nghiệp... áp dụng mức cao nhất; quy đổi tuần × 52 : 12	Kế thừa, giữ nguyên các nguyên tắc
Rà soát hợp đồng, không cắt giảm chế độ	Khoản 4 Điều 5	Khoản 3 Điều 5 (giữ nguyên tinh thần)
Quy định chuyển tiếp khi điều chỉnh vùng	Có (khoản 5 Điều 5 – giữ mức tại 31/12/2025)	Chưa thể hiện trong nội dung tóm tắt đã công bố – cần đối chiếu nguyên văn

5. Các quyền lợi, nghĩa vụ thay đổi theo lương tối thiểu vùng

Việc tăng lương tối thiểu vùng không chỉ tác động đến bậc 1 của thang lương, bảng lương mà còn kéo theo nhiều chế độ khác (ví dụ tính cho vùng I):

Chế độ	Căn cứ	Năm 2026	Từ 01/01/2027
Mức lương theo công việc, chức danh thấp nhất	Khoản 2 Điều 90, Điều 91 BLLĐ; NĐ 399/2026	5.310.000	**5.700.000**
Tiền lương khi tạm thời chuyển làm công việc khác: ít nhất 85% lương công việc cũ nhưng không thấp hơn lương tối thiểu	Khoản 3 Điều 29 BLLĐ	≥ 5.310.000	**≥ 5.700.000**
Tiền lương ngừng việc từ 14 ngày làm việc trở xuống (trường hợp thỏa thuận): không thấp hơn lương tối thiểu	Khoản 3 Điều 99 BLLĐ	≥ 5.310.000	**≥ 5.700.000**
Ngưỡng thiệt hại "không nghiêm trọng do sơ suất" (≤ 10 tháng lương tối thiểu vùng) – bồi thường tối đa 03 tháng tiền lương	Khoản 1 Điều 129 BLLĐ	53.100.000	**57.000.000**

Chế độ	Căn cứ	Năm 2026	Từ 01/01/2027
Mức hưởng trợ cấp thất nghiệp hằng tháng tối đa (≤ 05 lần lương tối thiểu vùng)	Luật Việc làm năm 2025	26.550.000	**28.500.000**
Tiền lương làm căn cứ đóng BHXH, BHTN của người đang hưởng sát mức tối thiểu	Luật BHXH 2024; NĐ 158/2025	Theo mức lương 2026	**Điều chỉnh tăng tương ứng từ tháng 01/2027**

PHẦN III

Quy trình 08 bước xây dựng thang lương, bảng lương năm 2027

Quy trình dưới đây áp dụng cho cả hai trường hợp: doanh nghiệp xây dựng mới và doanh nghiệp rà soát, sửa đổi hệ thống đang áp dụng. Doanh nghiệp nên hoàn thành **trước ngày 31/12/2026** để kịp áp dụng cho kỳ trả lương tháng 01/2027.

Bước	Nội dung công việc	Kết quả/hồ sơ
Bước 1	Thành lập tổ xây dựng; rà soát hiện trạng lao động, tiền lương	Danh sách chức danh, mức lương, phụ cấp hiện hành
Bước 2	Xác định vùng áp dụng cho từng đơn vị theo Phụ lục NĐ 399/2026	Bảng xác định vùng
Bước 3	Phân tích, đánh giá giá trị công việc; phân nhóm chức danh	Bản mô tả công việc; bảng chấm điểm
Bước 4	Xác định mức lương bậc 1 (khởi điểm) cho từng nhóm	Mức lương bậc 1 ≥ lương tối thiểu vùng
Bước 5	Xác định số bậc, khoảng cách giữa các bậc	Dự thảo thang lương, bảng lương
Bước 6	Xác định phụ cấp, khoản bổ sung, cơ cấu tiền lương	Dự thảo quy chế lương, phụ cấp
Bước 7	Tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở	Công văn lấy ý kiến; văn bản góp ý
Bước 8	Ban hành, công bố công khai, ký phụ lục HĐLĐ, cập nhật BHXH	Quyết định; thông báo; phụ lục HĐLĐ

Bước 1. Thành lập tổ xây dựng và rà soát hiện trạng

Người đứng đầu doanh nghiệp giao bộ phận nhân sự chủ trì, phối hợp kế toán – tài chính và đại diện các phòng, ban (mời đại diện công đoàn cơ sở tham gia nếu có). Tổ xây dựng thu thập:

- Sơ đồ tổ chức, danh mục toàn bộ công việc, chức danh; số lao động theo từng chức danh và theo từng địa điểm làm việc.
- Mức lương ghi trong hợp đồng lao động, phụ cấp, khoản bổ sung đang trả; tiền lương đang đóng BHXH của từng người.
- Thỏa ước lao động tập thể, quy chế lương thưởng, nội quy lao động; các cam kết có lợi hơn cho người lao động (ví dụ nguyên tắc "cao hơn 7%", phụ cấp độc hại...).
- Mặt bằng lương thị trường của ngành nghề, địa bàn; kế hoạch quỹ lương năm 2027.

KẾT QUẢ

lập danh sách người lao động có mức lương theo công việc, chức danh **thấp hơn mức lương tối thiểu mới** (tại vùng I là dưới 5.700.000 đồng) – đây là nhóm bắt buộc phải điều chỉnh từ 01/01/2027.

Bước 2. Xác định vùng áp dụng cho từng đơn vị

Tra cứu địa chỉ (xã, phường, đặc khu) của trụ sở chính và từng chi nhánh, nhà máy, cửa hàng, văn phòng đại diện có sử dụng lao động theo Phụ lục ban hành kèm Nghị định 399/2026/NĐ-CP; lập bảng như sau:

TT	Đơn vị	Địa chỉ (xã/phường, tỉnh/TP)	Vùng	Lương tối thiểu tháng/giờ
1	Trụ sở chính	.....	.....	.....
2	Chi nhánh/nhà máy ...	.....	.....	.....
3	Cửa hàng/kho ... (nằm trong KCN ... trải trên nhiều vùng)	.....	Mức cao nhất	.....

Nếu địa bàn vừa đổi tên, chia tách hoặc sáp nhập, áp dụng nguyên tắc tại điểm thứ năm, Phần II. Lưu bảng này vào hồ sơ xây dựng thang lương, bảng lương làm căn cứ giải trình khi thanh tra, kiểm tra.

Bước 3. Phân tích, đánh giá giá trị công việc và phân nhóm chức danh

Mỗi chức danh cần có bản mô tả công việc (nhiệm vụ, trách nhiệm, yêu cầu trình độ, kinh nghiệm, điều kiện làm việc). Phương pháp được sử dụng phổ biến là **chấm điểm theo yếu tố**: lựa chọn các yếu tố, gán trọng số, chấm điểm từng chức danh rồi xếp vào các nhóm có tổng điểm tương đương. Ví dụ khung chấm điểm:

Yếu tố đánh giá	Điểm tối đa	Gợi ý tiêu chí
Trình độ chuyên môn, đào tạo	25	Không yêu cầu / sơ cấp – trung cấp / cao đẳng – đại học / sau đại học, chứng chỉ hành nghề
Kinh nghiệm cần thiết	15	Dưới 1 năm / 1–3 năm / 3–5 năm / trên 5 năm
Mức độ phức tạp của công việc	25	Giản đơn, lặp lại / có quy trình / phân tích, xử lý tình huống / hoạch định, sáng tạo
Trách nhiệm (con người, tài sản, kết quả)	25	Phạm vi quản lý, giá trị tài sản, ảnh hưởng của sai sót
Điều kiện lao động	10	Bình thường / nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm / đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm
Tổng	**100**	Phân nhóm, ví dụ: Nhóm IV (dưới 30 điểm), Nhóm III (30–49), Nhóm II (50–69), Nhóm I (70–84), Lãnh đạo (từ 85)

Doanh nghiệp có thể chọn yếu tố, trọng số khác cho phù hợp ngành nghề; điều quan trọng là tiêu chí minh bạch, áp dụng nhất quán để bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt đối xử (khoản 3 Điều 90 Bộ luật Lao động: trả lương bình đẳng cho công việc có giá trị như nhau).

Bước 4. Xác định mức lương bậc 1 (khởi điểm)

- **Nguyên tắc bắt buộc:** mức lương bậc 1 thấp nhất trong toàn hệ thống không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng nơi đơn vị hoạt động: vùng I ≥ 5.700.000 đồng; vùng II ≥ 5.080.000 đồng; vùng III ≥ 4.450.000 đồng; vùng IV ≥ 4.040.000 đồng.
- **Duy trì thỏa thuận có lợi hơn:** nếu đã cam kết nguyên tắc "cao hơn ít nhất 7%" cho lao động qua đào tạo thì bậc 1 tương ứng phải từ 6.099.000 đồng (vùng I), 5.436.000 đồng (vùng II), 4.762.000 đồng (vùng III), 4.323.000 đồng (vùng IV) (người biên soạn tự tính, làm tròn lên hàng nghìn đồng).
- **Cách xác định cho các nhóm cao hơn:** có thể dùng hệ số khởi điểm nhân với lương tối thiểu vùng (ví dụ Nhóm III = 1,1; Nhóm II = 1,4...) hoặc căn cứ khảo sát lương thị trường; nên làm tròn đến hàng nghìn đồng.
- **Khuyến nghị:** không nên đặt bậc 1 của mọi nhóm "sát sàn" bằng đúng lương tối thiểu; nên chừa khoảng an toàn để lần điều chỉnh lương tối thiểu kế tiếp không làm vỡ cấu trúc hệ thống.

Bước 5. Xác định số bậc và khoảng cách giữa các bậc

Pháp luật hiện hành không quy định số bậc, khoảng cách bậc tối thiểu; doanh nghiệp tự quyết định. Thực tiễn thường áp dụng:

- **Số bậc:** 5–7 bậc cho lao động chuyên môn, kỹ thuật; 3–5 bậc cho chức danh quản lý. Số bậc nên gắn với lộ trình nâng bậc (ví dụ 2–3 năm/bậc) để bảo đảm người lao động có thể đi hết thang lương trong thời gian làm việc hợp lý.
- **Khoảng cách bậc:** thường từ 5% trở lên (để khuyến khích nâng cao tay nghề); có thể theo cấp số nhân: *Bậc n = Bậc 1 × (1 + k)^(n−1)*, hoặc cộng đều: *Bậc n = Bậc 1 + (n−1) × mức chênh cố định*.
- **Tránh "nén bậc":** khi nâng bậc 1 lên mức tối thiểu mới, phải tính lại toàn bộ các bậc phía trên; nếu chỉ sửa bậc 1, khoảng cách giữa bậc 1 và bậc 2 bị thu hẹp, người có thâm niên gần như ngang người mới – dễ phát sinh khiếu nại.
- Ghi rõ điều kiện, thời gian nâng bậc trong quy chế lương hoặc quy chế nâng bậc, nâng lương (khoản 1 Điều 103 Bộ luật Lao động: chế độ nâng bậc, nâng lương do các bên thỏa thuận hoặc theo thỏa ước, quy chế).

Bước 6. Xác định phụ cấp, khoản bổ sung và cơ cấu tiền lương

- Tiền lương gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác (khoản 1 Điều 90 Bộ luật Lao động). Doanh nghiệp liệt kê rõ từng loại phụ cấp (chức vụ, trách nhiệm, độc hại, khu vực, thâm niên...), điều kiện và mức hưởng.
- Tiền lương làm căn cứ đóng BHXH bắt buộc gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung được thỏa thuận trả thường xuyên, ổn định trong mỗi kỳ trả lương (Luật BHXH 2024; Nghị định 158/2025/NĐ-CP). Việc thiết kế "lương thấp – phụ cấp cao" để giảm tiền đóng BHXH tiềm ẩn rủi ro truy thu, xử phạt.

- Không được cắt, giảm phụ cấp, chế độ đang hưởng để bù cho phần tăng mức lương tối thiểu (khoản 3 Điều 5 Nghị định 399/2026/NĐ-CP).

Bước 7. Tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở

Khi xây dựng thang lương, bảng lương, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức này (khoản 3 Điều 93 Bộ luật Lao động). Xây dựng, sửa đổi thang lương, bảng lương, định mức lao động cũng là nội dung người lao động được tham gia ý kiến theo Nghị định 145/2020/NĐ-CP. Nên gửi văn bản lấy ý kiến kèm dự thảo, ấn định thời hạn góp ý hợp lý và lưu lại văn bản góp ý (xem **Mẫu số 01**). Ý kiến của tổ chức đại diện mang tính tham khảo nhưng việc **không tham khảo** là hành vi bị xử phạt.

Bước 8. Ban hành, công bố công khai và triển khai

- Người đại diện theo pháp luật (hoặc người được ủy quyền) ký **quyết định ban hành** hệ thống thang lương, bảng lương, có hiệu lực từ 01/01/2027 (**Mẫu số 02**, **Mẫu số 03**).
- **Công bố công khai tại nơi làm việc trước khi thực hiện** (niêm yết, gửi thư điện tử, đăng hệ thống nội bộ...), có biên bản hoặc bằng chứng niêm yết (**Mẫu số 04**).
- Ký **phụ lục hợp đồng lao động** điều chỉnh mức lương với người lao động có thay đổi (**Mẫu số 05**); điều chỉnh hồ sơ tiền lương đóng BHXH, BHTN từ tháng 01/2027.
- Không phải nộp, đăng ký thang lương, bảng lương với cơ quan quản lý nhà nước; lưu trữ đầy đủ hồ sơ tại doanh nghiệp để xuất trình khi thanh tra, kiểm tra.

PHẦN IV

Ví dụ minh họa

Giả định: Công ty TNHH ABC có trụ sở chính tại một phường thuộc vùng I và một chi nhánh sản xuất tại một xã thuộc vùng III (theo Phụ lục Nghị định 399/2026/NĐ-CP). Công ty chọn hệ thống 07 bậc, khoảng cách bậc 5% theo cấp số nhân, làm tròn đến hàng nghìn đồng. Công ty không có cam kết nguyên tắc "cao hơn 7%".

1. Bảng lương tại trụ sở chính (vùng I – lương tối thiểu 5.700.000 đồng/tháng)

Chức danh/nhóm	Bậc 1	Bậc 2	Bậc 3	Bậc 4	Bậc 5	Bậc 6	Bậc 7
Giám đốc	18.000	18.900	19.845	20.837	21.879	22.973	24.122
Nhóm I – Trưởng phòng, quản đốc	12.000	12.600	13.230	13.892	14.586	15.315	16.081
Nhóm II – Chuyên viên, kỹ sư	8.000	8.400	8.820	9.261	9.724	10.210	10.721
Nhóm III – Nhân viên nghiệp vụ, công nhân kỹ thuật	6.300	6.615	6.946	7.293	7.658	8.041	8.443
Nhóm IV – Lao động phổ thông, phục vụ	5.700	5.985	6.284	6.598	6.928	7.275	7.639

Đơn vị: nghìn đồng/tháng.

2. Bảng lương tại chi nhánh (vùng III – lương tối thiểu 4.450.000 đồng/tháng)

Chức danh/nhóm	Bậc 1	Bậc 2	Bậc 3	Bậc 4	Bậc 5	Bậc 6	Bậc 7
Giám đốc chi nhánh	14.000	14.700	15.435	16.207	17.017	17.868	18.761
Nhóm I – Quản đốc, tổ trưởng	9.000	9.450	9.923	10.419	10.940	11.487	12.061
Nhóm II – Kỹ sư, kỹ thuật viên	6.500	6.825	7.166	7.525	7.901	8.296	8.711
Nhóm III – Công nhân kỹ thuật	5.000	5.250	5.513	5.788	6.078	6.381	6.700
Nhóm IV – Lao động phổ thông	4.450	4.673	4.906	5.151	5.409	5.679	5.963

Đơn vị: nghìn đồng/tháng.

3. Kiểm tra một số tình huống

Tình huống	Phân tích	Kết luận
Nhân viên tạp vụ tại trụ sở (vùng I), hợp đồng ghi lương 5.500.000 đ + phụ cấp đi lại 500.000 đ	Mức lương theo công việc 5.500.000 < 5.700.000; không được cộng phụ cấp để so sánh	**Phải nâng lên ít nhất 5.700.000 đ từ 01/01/2027; giữ nguyên phụ cấp**
Công nhân tại chi nhánh (vùng III), lương ngày 180.000 đ, 26 ngày làm việc bình thường/tháng	Quy đổi: 180.000 × 26 = 4.680.000 ≥ 4.450.000	Đạt; không bắt buộc tăng
Sinh viên part-time tại trụ sở (vùng I), đơn giá 25.500 đ/giờ	25.500 < 27.400 (lương tối thiểu giờ vùng I)	**Phải nâng lên ít nhất 27.400 đ/giờ**

Tình huống	Phân tích	Kết luận
Lao động khoán tại chi nhánh: 1.050.000 đ/tuần, làm đủ giờ bình thường	Quy đổi: 1.050.000 × 52 : 12 = 4.550.000 ≥ 4.450.000	Đạt
Kế toán viên tại trụ sở, lương 9.000.000 đ	Cao hơn mức tối thiểu	Không bắt buộc tăng; xếp vào bậc phù hợp của Nhóm II

PHẦN V

Những sai sót thường gặp và chế tài xử phạt

1. Những sai sót thường gặp

- **Giữ nguyên bậc 1 theo mức năm 2026** (ví dụ 5.310.000 đồng tại vùng I) hoặc chỉ sửa bậc 1 mà không tính lại các bậc trên, dẫn đến trả lương thấp hơn mức tối thiểu hoặc "nén bậc".
- **Áp dụng vùng của trụ sở chính cho mọi chi nhánh**, hoặc tiếp tục dùng vùng theo Phụ lục Nghị định 293/2025 mà không tra cứu Phụ lục mới.
- **Cộng phụ cấp, khoản bổ sung để "đủ" lương tối thiểu** – trong khi mức sàn áp dụng cho mức lương theo công việc, chức danh.
- **Cắt giảm phụ cấp độc hại, chế độ làm thêm giờ, bồi dưỡng hiện vật** hoặc bỏ nguyên tắc "cao hơn 7%" đã thỏa thuận để bù phần tăng lương – trái khoản 3 Điều 5 Nghị định 399/2026/NĐ-CP.
- **Bỏ quên lao động hưởng lương theo giờ, ngày, tuần, sản phẩm, khoán** – không quy đổi để kiểm tra mức sàn.
- **Không lấy ý kiến tổ chức đại diện người lao động, không công bố công khai** trước khi thực hiện.
- **Điều chỉnh thang lương nhưng không ký phụ lục hợp đồng lao động, không điều chỉnh tiền lương đóng BHXH** – làm phát sinh truy thu và tranh chấp.
- **Đơn phương giảm lương** của người lao động đang làm việc khi địa bàn bị điều chỉnh sang vùng thấp hơn.

2. Chế tài xử phạt theo Nghị định 283/2026/NĐ-CP

Nghị định 283/2026/NĐ-CP quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (hiệu lực từ 10/9/2026); vi phạm về tiền lương được quy định tại Điều 23. Mức phạt dưới đây áp dụng đối với cá nhân; **tổ chức vi phạm bị phạt gấp 02 lần** (khoản 1 Điều 7).

Hành vi vi phạm	Cá nhân	Tổ chức
Không công bố công khai tại nơi làm việc trước khi thực hiện thang lương, bảng lương, mức lao động, quy chế thưởng; không xây dựng thang lương, bảng lương hoặc định mức lao động; không tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (khoản 1 Điều 23)	5 – 10 triệu đồng	10 – 20 triệu đồng
Trả lương thấp hơn mức lương tối thiểu – vi phạm từ 01 đến 10 người lao động (khoản 3 Điều 23)	20 – 30 triệu đồng	40 – 60 triệu đồng
Như trên – từ 11 đến 50 người lao động	30 – 50 triệu đồng	60 – 100 triệu đồng
Như trên – từ 51 người lao động trở lên	50 – 75 triệu đồng	**100 – 150 triệu đồng**

Biện pháp khắc phục hậu quả: buộc trả đủ tiền lương còn thiếu cho người lao động cộng với khoản tiền lãi tính theo lãi suất tiền gửi không kỳ hạn cao nhất của các ngân hàng thương mại nhà nước công bố tại thời điểm xử phạt.

3. Danh mục kiểm tra trước ngày 01/01/2027

TT	Nội dung kiểm tra	Đã làm
1	Đã tra cứu vùng của trụ sở và từng chi nhánh theo Phụ lục Nghị định 399/2026/NĐ-CP	☐
2	Bậc 1 thấp nhất của từng đơn vị ≥ lương tối thiểu tháng của vùng tương ứng	☐
3	Đơn giá lương giờ ≥ lương tối thiểu giờ; lương ngày, tuần, sản phẩm, khoán quy đổi đạt mức sàn	☐
4	Đã tính lại toàn bộ các bậc, giữ khoảng cách bậc hợp lý	☐
5	Giữ nguyên các chế độ, thỏa thuận có lợi hơn cho người lao động	☐
6	Đã gửi văn bản lấy ý kiến tổ chức đại diện người lao động (nếu có) và lưu văn bản góp ý	☐
7	Đã ký quyết định ban hành và công bố công khai trước ngày áp dụng	☐
8	Đã ký phụ lục hợp đồng lao động với người lao động có thay đổi mức lương	☐
9	Đã điều chỉnh tiền lương đóng BHXH, BHTN từ tháng 01/2027	☐
10	Đã cập nhật quy chế lương, thỏa ước lao động tập thể (nếu cần)	☐

PHỤ LỤC · MẪU SỐ 01

CÔNG TY	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**
Số: ...../CV-.....	**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**
V/v: Lấy ý kiến về hệ thống thang lương, bảng lương năm 2027	*....., ngày ..... tháng ..... năm 20.....*

Kính gửi: Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở/Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở .....

Căn cứ Bộ luật Lao động năm 2019; Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ; Nghị định số 399/2026/NĐ-CP ngày 02/11/2026 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động;

Để áp dụng mức lương tối thiểu mới từ ngày 01/01/2027, Công ty đã xây dựng dự thảo Hệ thống thang lương, bảng lương (kèm theo dự thảo Quyết định ban hành và Quy chế/nguyên tắc xếp lương). Theo khoản 3 Điều 93 Bộ luật Lao động, Công ty trân trọng đề nghị Quý Ban/Tổ chức cho ý kiến đối với các nội dung sau:

1. Danh mục công việc, chức danh và việc phân nhóm chức danh;

2. Mức lương bậc 1, số bậc và khoảng cách giữa các bậc của từng nhóm; vùng áp dụng đối với trụ sở và từng chi nhánh;

3. Các loại phụ cấp lương, điều kiện nâng bậc, nâng lương;

4. Các nội dung khác (nếu có): .....

Ý kiến xin gửi bằng văn bản về Phòng Hành chính – Nhân sự **trước ngày ..... tháng ..... năm 2026**. Quá thời hạn trên, nếu không nhận được ý kiến, Công ty sẽ hoàn thiện và ban hành theo quy định.

Trân trọng./.

Nơi nhận:	**GIÁM ĐỐC**
- Như trên;	*(Ký, ghi rõ họ tên và đóng dấu)*
- Lưu: VT, HCNS.	

PHỤ LỤC · MẪU SỐ 02

CÔNG TY .....

Số: ...../QĐ-.....

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

....., ngày ..... tháng ..... năm 20.....

QUYẾT ĐỊNH

Về việc ban hành Hệ thống thang lương, bảng lương áp dụng từ ngày 01/01/2027

GIÁM ĐỐC CÔNG TY .....

Căn cứ Bộ luật Lao động năm 2019;

Căn cứ Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động;

Căn cứ Nghị định số 399/2026/NĐ-CP ngày 02/11/2026 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động;

Căn cứ Điều lệ Công ty .....;

Căn cứ ý kiến của Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở/Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở tại văn bản số ..... ngày .../.../2026 (nếu có);

Theo đề nghị của Trưởng phòng Hành chính – Nhân sự,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Hệ thống thang lương, bảng lương của Công ty ....., áp dụng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động tại trụ sở chính (vùng .....) và các chi nhánh/đơn vị trực thuộc (vùng .....) theo Danh mục địa bàn ban hành kèm Nghị định số 399/2026/NĐ-CP.

Điều 2. Hệ thống thang lương, bảng lương là căn cứ để tuyển dụng, sử dụng lao động, thỏa thuận mức lương ghi trong hợp đồng lao động, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và trả lương cho người lao động. Mức lương theo công việc hoặc chức danh của người lao động làm đủ thời giờ làm việc bình thường và hoàn thành định mức lao động không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng nơi đơn vị hoạt động. Các chế độ, thỏa thuận có lợi hơn cho người lao động đã có tiếp tục được thực hiện.

Điều 3. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2027 và được công bố công khai tại nơi làm việc trước khi thực hiện; thay thế Quyết định số ..... ngày .../.../..... Phòng Hành chính – Nhân sự, Phòng Kế toán, các phòng, ban, chi nhánh và người lao động chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận:
- Như Điều 3;
- Công đoàn cơ sở (để phối hợp);
- Niêm yết tại nơi làm việc;
- Lưu: VT, HCNS.

GIÁM ĐỐC

(Ký, ghi rõ họ tên và đóng dấu)

PHỤ LỤC · MẪU SỐ 03

CÔNG TY .....

HỆ THỐNG THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG

(Ban hành kèm theo Quyết định số ...../QĐ-..... ngày .../.../20... của Giám đốc Công ty)

I. Mức lương tối thiểu vùng áp dụng: Trụ sở chính – vùng ..... (..... đồng/tháng; ..... đồng/giờ); Chi nhánh ..... – vùng ..... (..... đồng/tháng; ..... đồng/giờ).

II. Bảng lương *(áp dụng tại: ..... – đơn vị: đồng/tháng)*

TT	Chức danh/nhóm công việc	Bậc 1	Bậc 2	Bậc 3	Bậc 4	Bậc 5	Bậc 6	Bậc 7	Thời gian nâng bậc
I	**Lãnh đạo, quản lý**								
1	Giám đốc								
2	Phó Giám đốc								
3	Trưởng phòng/Quản đốc								
II	**Chuyên môn, nghiệp vụ**								
4	Chuyên viên, kỹ sư								
5	Nhân viên nghiệp vụ (kế toán, hành chính, kinh doanh...)								
III	**Trực tiếp sản xuất, kinh doanh**								
6	Công nhân kỹ thuật								
7	Công nhân/lao động phổ thông								
IV	**Phục vụ, hỗ trợ**								
8	Lái xe, bảo vệ, tạp vụ								

III. Lương theo giờ (lao động bán thời gian): ..... đồng/giờ (không thấp hơn mức lương tối thiểu giờ của vùng).

IV. Ghi chú: (1) Mức lương bậc 1 thấp nhất không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng theo Nghị định 399/2026/NĐ-CP; (2) Khoảng cách giữa các bậc: .....%; (3) Điều kiện nâng bậc theo Quy chế lương của Công ty; (4) Phụ cấp lương thực hiện theo Quy chế .....

GIÁM ĐỐC

(Ký, ghi rõ họ tên và đóng dấu)

PHỤ LỤC · MẪU SỐ 04

CÔNG TY .....

Số: ...../TB-.....

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

....., ngày ..... tháng ..... năm 20.....

THÔNG BÁO

Về việc công khai Hệ thống thang lương, bảng lương áp dụng từ ngày 01/01/2027

Kính gửi: Toàn thể người lao động Công ty

Căn cứ khoản 3 Điều 93 Bộ luật Lao động năm 2019 và Nghị định số 399/2026/NĐ-CP ngày 02/11/2026 của Chính phủ, Công ty thông báo như sau:

1. Công ty đã ban hành Hệ thống thang lương, bảng lương kèm theo Quyết định số ...../QĐ-..... ngày .../.../2026, **áp dụng từ ngày 01/01/2027**, sau khi tham khảo ý kiến của ..... (nếu có).

2. Mức lương tối thiểu vùng áp dụng: trụ sở chính – vùng ..... (..... đồng/tháng); chi nhánh ..... – vùng ..... (..... đồng/tháng).

3. Toàn văn Quyết định và Hệ thống thang lương, bảng lương được niêm yết tại ..... và gửi qua thư điện tử/hệ thống nội bộ từ ngày .../.../2026.

4. Người lao động có mức lương thay đổi sẽ được ký phụ lục hợp đồng lao động trước ngày .../.../20.... Mọi thắc mắc xin liên hệ Phòng Hành chính – Nhân sự (Ông/Bà ....., điện thoại .....) trước ngày .../.../20....

Trân trọng thông báo./.

Nơi nhận:
- Toàn thể người lao động;
- Công đoàn cơ sở;
- Niêm yết: .....;
- Lưu: VT, HCNS.

GIÁM ĐỐC

(Ký, ghi rõ họ tên và đóng dấu)

XÁC NHẬN ĐÃ NIÊM YẾT *(dùng làm chứng cứ công khai)*

Thông báo này đã được niêm yết tại ..... từ ..... giờ ..... ngày .../.../2026.

NGƯỜI NIÊM YẾT
(Ký, ghi rõ họ tên)

ĐẠI DIỆN CÔNG ĐOÀN/NGƯỜI LAO ĐỘNG CHỨNG KIẾN
(Ký, ghi rõ họ tên)

PHỤ LỤC · MẪU SỐ 05

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

PHỤ LỤC HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Số: ...../PLHĐLĐ (Về việc điều chỉnh mức lương từ ngày 01/01/2027)

Căn cứ Bộ luật Lao động năm 2019; Nghị định số 399/2026/NĐ-CP ngày 02/11/2026 của Chính phủ;

Căn cứ Hợp đồng lao động số ..... ký ngày .../.../20... và Quyết định số ...../QĐ-..... ngày .../.../2026 ban hành Hệ thống thang lương, bảng lương của Công ty,

Hôm nay, ngày ..... tháng ..... năm 20....., tại ....., chúng tôi gồm:

Bên A (Người sử dụng lao động): CÔNG TY .....

Mã số doanh nghiệp: ..... Địa chỉ: .....

Người đại diện: Ông/Bà ..... Chức vụ: .....

Bên B (Người lao động): Ông/Bà ..... Ngày sinh: ...../...../.....

Số định danh cá nhân: ..... Chức danh/công việc: .....

Hai bên thống nhất ký Phụ lục hợp đồng lao động với nội dung sau:

Điều 1. Điều chỉnh tiền lương kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2027:

Nội dung	Trước khi điều chỉnh	Từ ngày 01/01/2027
Nhóm chức danh/bậc lương		
Mức lương theo công việc/chức danh (đồng/tháng)		
Phụ cấp lương (ghi rõ từng loại)		
Các khoản bổ sung khác		
Tiền lương làm căn cứ đóng BHXH, BHTN		

Điều 2. Các chế độ, quyền lợi khác của Bên B đã thỏa thuận trong Hợp đồng lao động được giữ nguyên, không bị xóa bỏ hoặc cắt giảm.

Điều 3. Phụ lục này là bộ phận không tách rời của Hợp đồng lao động số ....., được lập thành 02 bản có giá trị như nhau, mỗi bên giữ 01 bản; có hiệu lực từ ngày 01/01/2027.

BÊN B	**BÊN A**
(Ký, ghi rõ họ tên)	*(Ký, ghi rõ họ tên và đóng dấu)*