

Checklist nhân sự cho công ty mới thành lập

Những việc phải làm và nên làm về nhân sự, từ trước khi tuyển người đầu tiên đến khi công ty lớn dần, kèm căn cứ pháp luật cho từng mục.

Dành cho

Công ty dưới 50 lao động, ngành nghề thông thường

Cập nhật

Đối chiếu văn bản hiện hành ngày 16/10/2026

5 giai đoạn

Chuẩn bị · Tuyển dụng · Nhận việc · Vận hành · Mở rộng

Lưu ý

Tài liệu tham khảo, không thay thế tư vấn pháp lý

Đặng Ngọc Ánh (Anna)

Chuyên viên Nhân sự tổng hợp · 5 năm kinh nghiệm

[annadang-hr.pages.dev](#)
ngocanh dang2210@gmail.com
[linkedin.com/in/anh dangngoc](https://www.linkedin.com/in/anh dangngoc)

Dành cho ai và cách dùng

Checklist này liệt kê những việc nhân sự một công ty mới **phải làm** và **nên làm**, theo từng giai đoạn, từ trước khi tuyển người đầu tiên đến khi công ty lớn dần.

Phạm vi phiên bản 1:

- Công ty TNHH, cổ phần hoặc doanh nghiệp tư nhân, **dưới 50 lao động**.
- Ngành nghề thông thường: văn phòng, thương mại, dịch vụ, công nghệ. Không áp dụng đầy đủ cho ngành nặng nhọc, độc hại hoặc có yêu cầu an toàn lao động nghiêm ngặt.
- **Không có lao động nước ngoài**. Thuê người nước ngoài có thêm thủ tục giấy phép lao động riêng.

Cách đọc mỗi mục:

- **Bắt buộc** : luật yêu cầu, bỏ qua có thể bị phạt.
- **Nên làm** : luật không bắt buộc nhưng giúp làm đúng và giữ chân người.
- **Cần tự kiểm chứng** : đã biết việc này phải làm và luật nào quy định, nhưng chi tiết (số giờ, điều kiện, số điều) chưa đối chiếu được toàn văn. Hãy mở văn bản được trích để xác nhận trước khi áp dụng.
- Mỗi mục bắt buộc ghi **căn cứ** (điều, luật) để ai cũng kiểm tra lại được.

Lưu ý: Đây là tài liệu tham khảo chuyên môn nhân sự, không thay thế tư vấn pháp lý. Mọi mục đều ghi điều, khoản và số hiệu văn bản làm căn cứ, đã đối chiếu hiệu lực ngày 16/10/2026 (xem danh mục văn bản ở cuối). Nếu bạn thấy điểm nào chưa chính xác hoặc luật đã thay đổi, hãy dò theo căn cứ đã ghi và báo lại để cập nhật.

Giai đoạn 1 – Trước khi tuyển người đầu tiên

Trong **30 ngày đầu hoạt động**, công ty phải lập sổ quản lý lao động và bảo đảm đã khai trình việc sử dụng lao động. Trước khi trả lương, cần có thang bảng lương và nắm mức lương tối thiểu vùng.

- ☐ **Bắt buộc** **Khai trình việc sử dụng lao động**. Công ty đăng ký thành lập qua Cổng thông tin quốc gia về đăng ký doanh nghiệp và đã khai sổ lao động trong hồ sơ thì **không phải khai trình riêng**: thông tin được chuyển liên thông sang cơ quan lao động. Chỉ cần kiểm tra sổ lao động đã khai là đúng. Tổ chức không đi qua kênh này thì phải khai trình trong 30 ngày kể từ ngày bắt đầu hoạt động. Không khai trình bị phạt 1–3 triệu đồng (tổ chức gấp đôi). *Căn cứ: Điều 12 Bộ luật Lao động 2019; khoản 1 Điều 4 Nghị định 145/2020/NĐ-CP; Nghị định 122/2020/NĐ-CP về liên thông thủ tục (nguồn); khoản 1 Điều 11 Nghị định 283/2026/NĐ-CP.*
- ☐ **Bắt buộc** **Lập sổ quản lý lao động** (giấy hoặc điện tử) trong 30 ngày kể từ ngày bắt đầu hoạt động, để tại trụ sở hoặc chi nhánh. Ghi thông tin từng người từ ngày đầu đi làm: hợp đồng, lương, BHXH, nghỉ phép, làm thêm giờ, kỷ luật. Không lập sổ hoặc lập trễ bị phạt 5–10 triệu đồng. *Căn cứ: Điều 12 Bộ luật Lao động 2019; Điều 3 Nghị định 145/2020/NĐ-CP; khoản 2 Điều 11 Nghị định 283/2026/NĐ-CP.*

- ☐ **Bắt buộc** **Xác định mức lương tối thiểu vùng** nơi người lao động làm việc (bảng dưới). Lương trả theo tuần, ngày, sản phẩm hay khoán, khi quy đổi ra tháng hoặc giờ, cũng không được thấp hơn mức này. Trả dưới mức tối thiểu bị phạt 20–30 triệu đồng (1–10 lao động) hoặc 30–50 triệu đồng (11–50 lao động), tổ chức gấp đôi. *Căn cứ: Điều 3, 4 Nghị định 293/2025/NĐ-CP, hiệu lực từ 01/01/2026; khoản 3 Điều 23 Nghị định 283/2026/NĐ-CP.*
- ☐ **Bắt buộc** **Xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động**, tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động nếu có, và **công bố công khai tại nơi làm việc trước khi áp dụng**. Từ 2021 **không phải đăng ký hay gửi** thang bảng lương cho cơ quan nhà nước. Không xây dựng hoặc không công bố bị phạt 5–10 triệu đồng. *Căn cứ: Điều 93 Bộ luật Lao động 2019 (nguồn); khoản 1 Điều 23 Nghị định 283/2026/NĐ-CP.*
- ☐ **Nên làm** **Chọn loại hợp đồng sẽ dùng**. Luật chỉ có hai loại: không xác định thời hạn, và xác định thời hạn tối đa 36 tháng. Hợp đồng xác định thời hạn chỉ ký thêm được **một lần**; lần sau phải là không xác định thời hạn. Không còn "hợp đồng thời vụ" hay "hợp đồng cộng tác viên" để tránh đóng bảo hiểm. *Căn cứ: Điều 20 Bộ luật Lao động 2019.*
- ☐ **Nên làm** **Cân nhắc dùng hợp đồng lao động điện tử**. Hợp đồng điện tử giao kết đúng quy định có giá trị pháp lý như hợp đồng giấy. *Căn cứ: Nghị định 337/2025/NĐ-CP, hiệu lực từ 01/01/2026.*
- ☐ **Nên làm** **Đăng ký giao dịch điện tử với cơ quan BHXH** và chọn phần mềm kê khai, để sẵn sàng đăng ký bảo hiểm cho nhân viên đầu tiên trong hạn 30 ngày (xem Giai đoạn 3).

Mức lương tối thiểu vùng từ 01/01/2026

Vùng	Theo tháng (đồng)	Theo giờ (đồng)	Ví dụ địa bàn
I	5.310.000	25.500	Các phường nội thành Hà Nội, TP.HCM
II	4.730.000	22.700	Các phường, xã còn lại của Hà Nội
III	4.140.000	20.000	Một số xã ngoại thành TP.HCM
IV	3.700.000	17.800	Các địa bàn còn lại

Danh sách địa bàn theo 34 tỉnh, thành sau sáp nhập nằm trong phụ lục Nghị định 293/2025/NĐ-CP ([tra cứu](#)). Hãy tra đúng phường, xã nơi người lao động làm việc.

Giai đoạn 2 – Khi tuyển dụng

Khi tuyển, công ty phải nói thật về công việc và quyền lợi, không phân biệt đối xử, và từ 01/01/2026 phải bảo vệ dữ liệu cá nhân của ứng viên.

- ☐ **Nên làm** **Viết mô tả công việc** cho từng vị trí: nhiệm vụ, kết quả cần đạt, yêu cầu bắt buộc và ưu tiên, khoảng lương. Đây là nền để viết tin tuyển dụng, phỏng vấn và đánh giá thử việc.
- ☐ **Bắt buộc** **Tin tuyển dụng không phân biệt đối xử**. Không đưa ra điều kiện về giới tính, dân tộc, tôn giáo, tình trạng hôn nhân, mang thai... khi không liên quan đến yêu cầu công việc. *Căn cứ: Điều 8 Bộ luật Lao động 2019 (hành vi bị cấm).*

- ☐ **Bắt buộc** **Chỉ thu thập thông tin ứng viên phục vụ trực tiếp cho tuyển dụng**, không hỏi quá mức hoặc không liên quan. Dùng cho mục đích khác phải được ứng viên đồng ý. *Căn cứ: Điều 25 Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân 2025, hiệu lực từ 01/01/2026.*
- ☐ **Bắt buộc** **Xóa hoặc hủy hồ sơ của ứng viên không trúng tuyển**, trừ khi hai bên có thỏa thuận khác (ví dụ ứng viên đồng ý để công ty lưu hồ sơ cho đợt sau). *Căn cứ: Điều 25 Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân 2025.*
- ☐ **Nên làm** **Phỏng vấn theo bộ câu hỏi cố định** cho từng vị trí, chấm điểm theo tiêu chí trong mô tả công việc, ghi lại kết quả. Cách này giúp so sánh công bằng và có bằng chứng khi cần giải thích.
- ☐ **Bắt buộc** **Cung cấp thông tin trung thực cho ứng viên trước khi ký hợp đồng**: công việc, địa điểm, điều kiện làm việc, thời giờ làm việc và nghỉ ngơi, an toàn lao động, tiền lương và cách trả, bảo hiểm, quy định bảo mật. *Căn cứ: Điều 16 Bộ luật Lao động 2019.*
- ☐ **Nên làm** **Gửi thư mời nhận việc bằng email** ghi rõ: vị trí, ngày bắt đầu, thời gian và lương thử việc, lương chính thức, giấy tờ cần mang theo, hạn xác nhận. Thư này tránh hiểu lầm về những gì đã hứa.
- ☐ **Bắt buộc** **Không thu tiền đặt cọc, không giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ** của người lao động. Chỉ nhận bản sao. *Căn cứ: Điều 17 Bộ luật Lao động 2019.*

Giai đoạn 3 – Khi nhân viên vào làm

Trước ngày đầu tiên phải có hợp đồng bằng văn bản; trong **30 ngày** kể từ khi nhân viên thuộc diện đóng bảo hiểm, phải nộp hồ sơ BHXH cho họ.

Thử việc

- ☐ **Bắt buộc** **Thử việc đúng thời hạn tối đa**, chỉ một lần cho một công việc: 180 ngày với người quản lý doanh nghiệp; 60 ngày với công việc cần trình độ cao đẳng trở lên; 30 ngày với trình độ trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ; 6 ngày làm việc với công việc khác. Hợp đồng dưới 1 tháng thì không được thử việc. Thử việc quá hạn hoặc quá một lần bị phạt 2–5 triệu đồng. *Căn cứ: Điều 24, 25 Bộ luật Lao động 2019; Điều 16 Nghị định 283/2026/NĐ-CP.*
- ☐ **Bắt buộc** **Lương thử việc ít nhất 85%** mức lương của công việc đó. Vì 85% tính trên lương công việc (vốn không được thấp hơn lương tối thiểu vùng), lương thử việc có thể thấp hơn lương tối thiểu vùng. Ví dụ vùng I: không dưới 4.513.500 đồng. *Căn cứ: Điều 26, 90 Bộ luật Lao động 2019 (nguồn).*
- ☐ **Bắt buộc** **Thông báo kết quả thử việc** khi kết thúc. Đạt thì tiếp tục hợp đồng hoặc ký hợp đồng lao động; không đạt thì chấm dứt. Không thông báo bị phạt 0,5–1 triệu đồng. *Căn cứ: Điều 27 Bộ luật Lao động 2019; Điều 16 Nghị định 283/2026/NĐ-CP.*
- ☐ **Nên làm** **Quyết định cách ghi thử việc vì nó ảnh hưởng đến BHXH**. Ký **hợp đồng thử việc riêng** thì thời gian thử việc không đóng BHXH bắt buộc. Ghi thử việc **ngay trong hợp đồng lao động** thì phải đóng từ ngày đầu. *Căn cứ: khoản 5 Điều 3 Nghị định 158/2025/NĐ-CP (nguồn).*

Hợp đồng và hồ sơ

- ☐ **Bắt buộc** **Ký hợp đồng lao động bằng văn bản** (giấy hoặc điện tử) trước khi nhận người vào làm. Chỉ hợp đồng dưới 1 tháng mới được thỏa thuận bằng lời nói, trừ một số trường hợp luật loại trừ. Không ký hợp đồng bằng văn bản bị phạt 2–5 triệu đồng (1–10 lao động) hoặc 5–10 triệu đồng (11–50 lao động). *Căn cứ: Điều 14 Bộ luật Lao động 2019; khoản 1 Điều 15 Nghị định 283/2026/NĐ-CP.*
- ☐ **Bắt buộc** **Hợp đồng có đủ nội dung chủ yếu:** thông tin hai bên, công việc và địa điểm, thời hạn, lương và phụ cấp, hình thức và kỳ hạn trả lương, chế độ nâng lương, thời giờ làm việc và nghỉ ngơi, trang bị bảo hộ, BHXH/BHYT/BHTN, đào tạo. *Căn cứ: Điều 21 Bộ luật Lao động 2019.*
- ☐ **Nên làm** **Thu hồ sơ nhân viên bằng bản sao:** căn cước, bằng cấp, giấy khám sức khỏe, thông tin người phụ thuộc (nếu đăng ký giảm trừ gia cảnh), sổ tài khoản nhận lương. Chỉ thu thông tin cần cho công việc, giữ đúng thời hạn luật định hoặc thỏa thuận, và cập nhật vào sổ quản lý lao động. *Căn cứ: Điều 25 Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân 2025.*

Bảo hiểm và thuế

- ☐ **Bắt buộc** **Nộp hồ sơ tham gia BHXH, BHYT, BHTN trong 30 ngày** kể từ ngày người lao động thuộc đối tượng bắt buộc. Đối tượng gồm người có hợp đồng không xác định thời hạn hoặc từ **đủ 1 tháng trở lên**, kể cả làm bán thời gian nếu lương tháng từ mức thấp nhất làm căn cứ đóng trở lên. Không đăng ký hoặc đăng ký sai bị phạt 5–10 triệu đồng (1–50 lao động); quá 60 ngày mà vẫn chưa đăng ký thì bị xử lý như chậm đóng hoặc trốn đóng. *Căn cứ: khoản 1 Điều 2, khoản 1 Điều 28, Điều 38 Luật Bảo hiểm xã hội 2024 (hiệu lực 01/7/2025); khoản 2 Điều 12, Điều 43, 44 Nghị định 283/2026/NĐ-CP.*
- ☐ **Bắt buộc** **Khấu trừ thuế thu nhập cá nhân khi trả lương.** Nhân viên có hợp đồng từ 3 tháng: tính theo biểu lũy tiến sau giảm trừ gia cảnh. Người không có hợp đồng hoặc hợp đồng dưới 3 tháng: khấu trừ 10% khi trả từ **5 triệu đồng/lần** (từ 01/7/2026, trước đó là 2 triệu). Xem mức giảm trừ và biểu thuế ở Giai đoạn 4. *Căn cứ: Luật Thuế TNCN số 109/2025/QH15; Điều 50 Nghị định 253/2026/NĐ-CP; Thông tư 87/2026/TT-BTC (nguồn).*

An toàn và đón người mới

- ☐ **Bắt buộc – Cần tự kiểm chứng** **Huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho người mới** trước khi giao việc, lưu lại danh sách đã huấn luyện. Thời lượng, nội dung và việc công ty tự huấn luyện cho nhân viên văn phòng (nhóm 4): tra trong Nghị định 44/2016/NĐ-CP. *Căn cứ: Điều 14 Luật An toàn, vệ sinh lao động 84/2015/QH13; Nghị định 44/2016/NĐ-CP (sửa đổi bởi 140/2018/NĐ-CP).*
- ☐ **Nên làm** **Chương trình đón người mới 30–60–90 ngày:** chuẩn bị chỗ ngồi và tài khoản trước ngày đầu, giao người hướng dẫn, hẹn trao đổi cuối tuần đầu, tháng đầu và trước khi hết thử việc. Người mới được đón chu đáo thường ở lại lâu hơn.

Giai đoạn 4 – Vận hành hằng tháng và hằng năm

Mỗi tháng công ty trả lương kèm bảng kê và đóng bảo hiểm chậm nhất ngày cuối cùng của tháng sau. Mỗi năm có hai lần báo cáo lao động (trước 05/6 và 05/12) và một lần quyết toán thuế.

Hằng tháng

- ☐ **Bắt buộc** **Trả lương đúng kỳ hạn trong hợp đồng, kèm bảng kê trả lương** ghi rõ lương, làm thêm giờ, các khoản khấu trừ. *Căn cứ: Điều 95 Bộ luật Lao động 2019.*

- ☐ **Bắt buộc** **Giữ giờ làm việc và làm thêm trong giới hạn:** bình thường không quá 8 giờ/ngày và 48 giờ/tuần; làm thêm phải được người lao động đồng ý, không quá 40 giờ/tháng và 200 giờ/năm (một số ngành được 300 giờ). *Căn cứ: Điều 105, 107 Bộ luật Lao động 2019.*
- ☐ **Bắt buộc** **Trả lương làm thêm giờ** ít nhất 150% ngày thường, 200% ngày nghỉ hằng tuần, 300% ngày lễ, Tết. *Căn cứ: Điều 98 Bộ luật Lao động 2019.*
- ☐ **Bắt buộc** **Đóng BHXH, BHYT, BHTN** chậm nhất ngày cuối cùng của tháng tiếp theo. Chậm đóng bị tính thêm 0,03%/ngày trên số tiền chậm, và có thể bị phạt 12–15% số tiền chậm đóng. Mức lương đóng tối đa bằng 20 lần mức tham chiếu. *Căn cứ: Điều 31, 34, 40 Luật Bảo hiểm xã hội 2024; Điều 43 Nghị định 283/2026/NĐ-CP (nguồn).*
- ☐ **Bắt buộc** **Đóng kinh phí công đoàn 2%** quỹ tiền lương làm căn cứ đóng BHXH, **hằng tháng cùng lúc đóng BHXH**, chậm nhất ngày cuối cùng của tháng sau. Công ty chưa có công đoàn cơ sở vẫn phải đóng, nộp cho công đoàn cấp trên (Liên đoàn Lao động tỉnh, thành) theo hướng dẫn địa phương. Đây là tiền công ty đóng, không trừ vào lương nhân viên. *Căn cứ: Điều 29 Luật Công đoàn 2024 (sửa đổi 2025); Điều 4 Nghị định 105/2026/NĐ-CP (nguồn).*

Tỷ lệ đóng bảo hiểm bắt buộc (người lao động Việt Nam)

Khoản	Công ty đóng	Nhân viên đóng
BHXH – hưu trí, tử tuất	14%	8%
BHXH – ốm đau, thai sản	3%	0%
BHXH – tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp	0,5%	0%
Bảo hiểm y tế	3%	1,5%
Bảo hiểm thất nghiệp	1%	1%
Tổng	21,5%	10,5%

Nguồn: LuatVietnam – Tỷ lệ đóng BHXH năm 2026. Cộng thêm 2% kinh phí công đoàn, tổng chi phí bắt buộc của công ty là khoảng **23,5%** trên lương đóng bảo hiểm.

Thuế thu nhập cá nhân từ tiền lương (áp dụng từ kỳ tính thuế 2026)

Giảm trừ gia cảnh: **15,5 triệu đồng/tháng** cho bản thân và **6,2 triệu đồng/tháng** cho mỗi người phụ thuộc.

Bậc	Thu nhập tính thuế/tháng	Thuế suất
1	Đến 10 triệu	5%
2	Trên 10 đến 30 triệu	10%
3	Trên 30 đến 60 triệu	20%
4	Trên 60 đến 100 triệu	30%
5	Trên 100 triệu	35%

Căn cứ: Nghị quyết 110/2025/UBTVQH15 (giảm trừ gia cảnh, hiệu lực 01/01/2026, áp dụng từ kỳ tính thuế 2026 – [nguồn](#)); Luật Thuế TNCN số 109/2025/QH15, hiệu lực 01/7/2026, áp dụng cho thu nhập từ tiền lương từ kỳ tính thuế 2026; Nghị định 253/2026/NĐ-CP ([nguồn](#)). Tiền ăn giữa ca được miễn thuế đến 1,2 triệu đồng/người/tháng từ 01/7/2026. Người phụ thuộc phải có thu nhập bình quân không quá 3 triệu đồng/tháng (Thông tư 87/2026/TT-BTC).

Cần tự kiểm chứng Mức giảm trừ mới được áp dụng ngay khi khấu trừ thuế hằng tháng từ tháng 01/2026 hay chỉ khi quyết toán cuối năm: tra Nghị quyết 110/2025/UBTVQH15 và hướng dẫn của cơ quan thuế.

Hàng năm

- ☐ **Bắt buộc** **Báo cáo tình hình thay đổi lao động** trước 05/6 (6 tháng đầu năm) và trước 05/12 (cả năm), gửi Sở Nội vụ qua Cổng Dịch vụ công Quốc gia theo Mẫu 01/PLI. Không báo cáo bị phạt 5–10 triệu đồng. *Căn cứ: Điều 12 Bộ luật Lao động 2019; khoản 2 Điều 4 Nghị định 145/2020/NĐ-CP, sửa đổi bởi Nghị định 35/2022/NĐ-CP ([nguồn](#)); khoản 2 Điều 11 Nghị định 283/2026/NĐ-CP.*
- ☐ **Bắt buộc** **Quyết toán thuế TNCN** thay cho nhân viên đã ủy quyền và cấp chứng từ khấu trừ thuế: mỗi năm một chứng từ cho người có hợp đồng từ 3 tháng (trừ người đã ủy quyền quyết toán). *Căn cứ: Điều 24 Nghị định 254/2026/NĐ-CP.*
- ☐ **Bắt buộc** **Tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc** ít nhất mỗi năm một lần giữa công ty và đại diện người lao động. Không tổ chức bị phạt 5–10 triệu đồng. *Căn cứ: Điều 63 Bộ luật Lao động 2019; Điều 21 Nghị định 283/2026/NĐ-CP.*
- ☐ **Bắt buộc** **Khám sức khỏe định kỳ** cho người lao động ít nhất mỗi năm một lần, kể cả người đang thử việc. Từ 01/7/2026 dùng mẫu giấy khám mới; lao động nữ có thêm khám phụ khoa. *Căn cứ: Điều 21 Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015; Thông tư 32/2023/TT-BYT sửa đổi bởi Thông tư 25/2026/TT-BYT ([nguồn](#)).*
- ☐ **Bắt buộc** **Cần tự kiểm chứng** **Huấn luyện lại an toàn, vệ sinh lao động** ít nhất mỗi năm một lần. *Căn cứ: Nghị định 44/2016/NĐ-CP.*
- ☐ **Bắt buộc** **Bảo đảm 12 ngày nghỉ phép năm** hưởng nguyên lương cho người làm đủ 12 tháng trong điều kiện bình thường, và **11 ngày nghỉ lễ, Tết** hưởng nguyên lương: Tết Dương lịch 1, Tết Âm lịch 5, Giỗ Tổ Hùng Vương 1, 30/4 1, 1/5 1, Quốc khánh 2. *Căn cứ: Điều 112, 113 Bộ luật Lao động 2019.*

Giai đoạn 5 – Khi công ty lớn dần

Mốc quan trọng nhất với công ty dưới 50 người là **10 lao động**: từ đây nội quy lao động phải bằng văn bản và phải đăng ký. Một số việc khác áp dụng ngay từ người lao động đầu tiên.

Từ người lao động đầu tiên

- ☐ **Bắt buộc – Cần tự kiểm chứng** **Bổ trí người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động** (bán chuyên trách, kiêm nhiệm). Số người, tiêu chuẩn trình độ và trường hợp chủ doanh nghiệp nhỏ tự đảm nhiệm: tra trong văn bản gốc. *Căn cứ: Điều 72 Luật An toàn, vệ sinh lao động 84/2015/QH13; Điều 36 Nghị định 39/2016/NĐ-CP.*
- ☐ **Bắt buộc** **Có nội quy lao động và thông báo cho người lao động**. Dưới 10 người thì không bắt buộc bằng văn bản và không phải đăng ký; có thể thỏa thuận nội dung kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất trong hợp đồng. Không thông báo hoặc không niêm yết nội dung chính của nội quy bị phạt 1–3 triệu đồng. *Căn cứ: Điều 118 Bộ luật Lao động 2019; khoản 1 Điều 25 Nghị định 283/2026/NĐ-CP.*

- ☐
- Được miễn khi dưới 10 người – Cần tự kiểm chứng số điều

Hội nghị người lao động và quy chế dân chủ ở cơ sở.
Công ty dưới 10 lao động không phải tổ chức hội nghị người lao động và không phải ban hành quy chế dân chủ. Vẫn phải đối thoại định kỳ (Giai đoạn 4). *Căn cứ: Nghị định 145/2020/NĐ-CP, khoản 4 Điều 114 theo [Thư viện Pháp luật](#); có nguồn dẫn Điều 45, cần mở toàn văn để ghi đúng số điều.*

Từ 10 lao động trở lên

- ☐
- Bắt buộc**

Ban hành nội quy lao động bằng văn bản, có nội dung về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc và tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động nếu có. *Căn cứ: Điều 118 Bộ luật Lao động 2019.*
- ☐
- Bắt buộc**

Nộp hồ sơ đăng ký nội quy trong 10 ngày kể từ ngày ban hành, cho Sở Nội vụ nơi đăng ký kinh doanh. Nội quy có hiệu lực sau 15 ngày kể từ ngày cơ quan này nhận đủ hồ sơ. Không có nội quy bằng văn bản hoặc không đăng ký bị phạt 5–10 triệu đồng. *Căn cứ: Điều 119, 121 Bộ luật Lao động 2019 ([nguồn](#)); khoản 2 Điều 25 Nghị định 283/2026/NĐ-CP.*
- ☐
- Bắt buộc**

Ban hành quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc, phổ biến công khai cho người lao động, và **tổ chức hội nghị người lao động hằng năm**. *Căn cứ: Điều 64 Bộ luật Lao động 2019; Điều 47, 48 Nghị định 145/2020/NĐ-CP.*

Khi có tổ chức đại diện người lao động (công đoàn cơ sở)

- ☐
- Bắt buộc**

Tham khảo ý kiến tổ chức này khi xây dựng thang bảng lương, nội quy lao động và khi xử lý kỷ luật. *Căn cứ: Điều 93, 118 Bộ luật Lao động 2019.*

Khi chuẩn bị vượt 50 lao động

Phiên bản này chưa bao gồm các nghĩa vụ từ 50 người trở lên, như bộ phận an toàn và y tế lớn hơn. Hãy rà soát lại toàn bộ trước khi đạt mốc này.

Bảng quy định hay thay đổi

Khi luật đổi, chỉ cần sửa đúng dòng trong bảng này rồi cập nhật các mục liên quan.

Quy định	Giá trị hiện hành	Điều, văn bản	Hiệu lực từ	Dùng ở
Lương tối thiểu tháng vùng I / II / III / IV	5,31 / 4,73 / 4,14 / 3,70 triệu đồng	Điều 3 Nghị định 293/2025/NĐ-CP	01/01/2026	Giai đoạn 1
Lương tối thiểu giờ vùng I / II / III / IV	25.500 / 22.700 / 20.000 / 17.800 đồng	Điều 3 Nghị định 293/2025/NĐ-CP	01/01/2026	Giai đoạn 1
Đăng ký thang bảng lương	Không phải đăng ký, chỉ công bố công khai	Điều 93 Bộ luật Lao động 2019	01/01/2021	Giai đoạn 1
Lương thử việc tối thiểu	85% lương công việc	Điều 26 Bộ luật Lao động 2019	01/01/2021	Giai đoạn 3
Đối tượng BHXH bắt buộc	Hợp đồng từ đủ 1 tháng, kể cả bán thời gian đủ mức lương	Khoản 1 Điều 2 Luật BHXH 41/2024/QH15	01/7/2025	Giai đoạn 3

Quy định	Giá trị hiện hành	Điều, văn bản	Hiệu lực từ	Dùng ở
Hạn nộp hồ sơ BHXH	30 ngày	Khoản 1 Điều 28 Luật BHXH 41/2024/QH15	01/7/2025	Giai đoạn 3
Tỷ lệ đóng bảo hiểm (công ty / nhân viên)	21,5% / 10,5%	Điều 33, 34 Luật BHXH 41/2024/QH15; Luật BHYT; Luật Việc làm 74/2025/QH15	01/7/2025	Giai đoạn 4
Hạn đóng BHXH và kinh phí công đoàn	Ngày cuối cùng của tháng sau	Khoản 4 Điều 34 Luật BHXH 41/2024/QH15; Điều 4 Nghị định 105/2026/NĐ-CP	2025–2026	Giai đoạn 4
Kinh phí công đoàn	2% quỹ lương đóng BHXH	Điều 29 Luật Công đoàn 50/2024/QH15 (sửa đổi 2025)	2025–2026	Giai đoạn 4
Giảm trừ gia cảnh (bản thân / người phụ thuộc)	15,5 / 6,2 triệu đồng/tháng	Nghị quyết 110/2025/UBTVQH15; Điều 10 Luật Thuế TNCN 109/2025/QH15	Kỳ tính thuế 2026	Giai đoạn 4
Biểu thuế lũy tiến từ tiền lương	5 bậc: 5% – 35%	Luật Thuế TNCN 109/2025/QH15	Kỳ tính thuế 2026	Giai đoạn 4
Ngưỡng khấu trừ 10% thu nhập vãng lai	Từ 5 triệu đồng/lần	Khoản 2 Điều 50 Nghị định 253/2026/NĐ-CP	01/7/2026	Giai đoạn 3
Hạn báo cáo lao động	Trước 05/6 và trước 05/12	Khoản 2 Điều 4 Nghị định 145/2020/NĐ-CP (sửa đổi bởi 35/2022/NĐ-CP)	Đang áp dụng	Giai đoạn 4
Ngày nghỉ lễ, Tết hưởng lương	11 ngày/năm	Điều 112 Bộ luật Lao động 2019	01/01/2021	Giai đoạn 4
Mức nội quy bằng văn bản, phải đăng ký	Từ 10 lao động	Điều 118, 119 Bộ luật Lao động 2019	01/01/2021	Giai đoạn 5
Miễn hội nghị người lao động, quy chế dân chủ	Dưới 10 lao động	Khoản 4 Điều 114 Nghị định 145/2020/NĐ-CP	01/02/2021	Giai đoạn 5
Mức phạt vi phạm lao động, BHXH	Theo từng hành vi; tổ chức gấp đôi cá nhân	Nghị định 283/2026/NĐ-CP (thay Nghị định 12/2022/NĐ-CP)	10/9/2026	Toàn bộ

Các mục dựa trên Bộ luật Lao động 2019 (45/2019/QH14, hiệu lực 01/01/2021) không ghi riêng trong bảng vì ít thay đổi.

Nguồn đã tra cứu

- [Lương tối thiểu vùng của 34 tỉnh, thành từ 01/01/2026 – LuậtVietnam](#)
- [Tỷ lệ đóng BHXH năm 2026 – LuậtVietnam](#)
- [Điểm mới Luật BHXH 2024 doanh nghiệp cần chú ý – LuậtVietnam](#)
- [Ai phải tham gia BHXH bắt buộc – Thư viện Pháp luật](#)

- Hạn nộp hồ sơ BHXH – Thư viện Pháp luật
- Thử việc có đóng BHXH năm 2026 – Thư viện Pháp luật
- Quy định thử việc – Thư viện Pháp luật
- Hợp đồng lao động dưới 1 tháng – Thư viện Pháp luật
- Giao kết hợp đồng lao động – Thư viện Pháp luật
- Sổ quản lý lao động – Thư viện Pháp luật
- Báo cáo tình hình sử dụng lao động 2026 – eBH
- Kinh phí công đoàn 2026 – Thư viện Pháp luật
- 9 điểm mới thuế TNCN từ 01/7/2026 – Thư viện Pháp luật
- Luật Thuế TNCN 2025 số 109/2025/QH15 – Thư viện Pháp luật
- Nội quy lao động – LuậtVietnam
- Thang bảng lương, nội quy – Luật Minh Khuê
- Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân 2025 trong tuyển dụng – Báo Luật sư Việt Nam
- Huấn luyện an toàn lao động – LuậtVietnam
- Điều 36 Nghị định 39/2016/NĐ-CP – Hệ thống Pháp luật
- Nghị định 283/2026/NĐ-CP – Thư viện Pháp luật

Các mục cần tự kiểm chứng

4 mục dưới đây đã biết là phải làm và đã ghi văn bản quy định, nhưng chi tiết chưa đối chiếu được toàn văn. Hãy mở văn bản được trích để xác nhận trước khi áp dụng.

- ☐ **Người phụ trách an toàn, vệ sinh lao động bán chuyên trách:** tiêu chuẩn trình độ, và trường hợp chủ doanh nghiệp nhỏ tự đảm nhiệm. *Tra: Điều 72 Luật An toàn, vệ sinh lao động 84/2015/QH13; Điều 36 Nghị định 39/2016/NĐ-CP.*
- ☐ **Huấn luyện an toàn cho nhân viên văn phòng (nhóm 4):** thời lượng tối thiểu và việc công ty tự huấn luyện. *Tra: Nghị định 44/2016/NĐ-CP (sửa đổi bởi 140/2018/NĐ-CP).*
- ☐ **Số điều của quy định miễn hội nghị người lao động và quy chế dân chủ cho công ty dưới 10 người.** *Tra: Nghị định 145/2020/NĐ-CP.*
- ☐ **Thời điểm áp dụng mức giảm trừ gia cảnh mới khi khấu trừ thuế hằng tháng.** *Tra: Nghị quyết 110/2025/UBTVQH15 và hướng dẫn của cơ quan thuế.*

Danh mục văn bản pháp luật đã đối chiếu

Mỗi mục trong checklist đều ghi điều, khoản và tên văn bản làm căn cứ. Danh mục dưới đây là toàn bộ văn bản đã đối chiếu, **kiểm tra hiệu lực ngày 16/10/2026**. Nếu phát hiện sai, hãy dò theo số hiệu và điều khoản đã ghi để sửa.

Văn bản	Số hiệu	Hiệu lực từ	Dùng cho
Bộ luật Lao động 2019 (bản hợp nhất 18/VBHN-VPQH năm 2026)	45/2019/QH14	01/01/2021	Hợp đồng, thử việc, lương, giờ làm, nghỉ, nội quy, đối thoại
Nghị định hướng dẫn Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động	145/2020/NĐ-CP (sửa đổi bởi 35/2022/NĐ-CP)	01/02/2021	Sổ quản lý lao động, khai trình, báo cáo, dân chủ cơ sở
Nghị định liên thông đăng ký doanh nghiệp, khai trình lao động, mã đơn vị BHXH	122/2020/NĐ-CP	15/10/2020	Khai trình
Nghị định về lương tối thiểu	293/2025/NĐ-CP	01/01/2026	Lương tối thiểu vùng
Nghị định về hợp đồng lao động điện tử	337/2025/NĐ-CP	01/01/2026	Hợp đồng điện tử
Luật Bảo hiểm xã hội 2024	41/2024/QH15	01/7/2025	Đối tượng, hạn đăng ký, tỷ lệ, hạn đóng
Nghị định hướng dẫn BHXH bắt buộc	158/2025/NĐ-CP	01/7/2025	BHXH khi thử việc
Luật Việc làm 2025	74/2025/QH15	01/01/2026	Bảo hiểm thất nghiệp
Luật Công đoàn 2024 (sửa đổi 2025)	50/2024/QH15	01/7/2025	Kinh phí công đoàn
Nghị định về kinh phí công đoàn	105/2026/NĐ-CP	2026	Mức, hạn, nơi nộp kinh phí công đoàn
Nghị quyết về mức giảm trừ gia cảnh	110/2025/UBTVQH15	01/01/2026	Giảm trừ gia cảnh
Luật Thuế thu nhập cá nhân 2025	109/2025/QH15	01/7/2026 (tiền lương: kỳ tính thuế 2026)	Biểu thuế, giảm trừ
Nghị định, Thông tư hướng dẫn thuế TNCN	253/2026/NĐ-CP; 254/2026/NĐ-CP; 87/2026/TT-BTC	01/7/2026	Khấu trừ 10%, chứng từ, người phụ thuộc
Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân 2025	Điều 25	01/01/2026	Hồ sơ ứng viên, nhân viên

Văn bản	Số hiệu	Hiệu lực từ	Dùng cho
Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015	84/2015/QH13	01/7/2016	Huấn luyện, khám sức khỏe, người phụ trách an toàn
Nghị định hướng dẫn Luật An toàn, vệ sinh lao động	39/2016/NĐ-CP; 44/2016/NĐ-CP (sửa đổi bởi 140/2018/NĐ-CP)	01/7/2016	Người phụ trách an toàn, huấn luyện
Thông tư về khám sức khỏe	32/2023/TT-BYT (sửa đổi bởi 25/2026/TT-BYT)	01/7/2026 (phần sửa đổi)	Mẫu giấy khám sức khỏe
Nghị định xử phạt vi phạm hành chính lĩnh vực lao động, BHXH	283/2026/NĐ-CP	10/9/2026	Mức phạt từng mục

Đang dự thảo – cần theo dõi để cập nhật phiên bản sau

- **Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động:** Ủy ban Thường vụ Quốc hội cho ý kiến ngày 04/9/2026, dự kiến trình Quốc hội kỳ họp thứ 2. Dự thảo có đề xuất thêm ngày nghỉ lễ 24/11 (Ngày Văn hóa Việt Nam), nâng tổng lên 12 ngày ([nguồn](#), [nguồn](#)).
- **Nghị định sửa đổi Nghị định 145/2020/NĐ-CP:** đề xuất khai trình theo Nghị định 168/2025/NĐ-CP về đăng ký doanh nghiệp và nộp báo cáo lao động qua nền tảng hợp đồng lao động điện tử ([nguồn](#)).
- **Nghị quyết 66.18/2026/NQ-CP** (áp dụng 01/7/2026 – 28/02/2027): bỏ một số thủ tục về tổ chức huấn luyện an toàn theo Nghị định 44/2016; không thay đổi nghĩa vụ huấn luyện của công ty ([nguồn](#)).