Industrial University of Ho Chi Minh City

SDG 08
DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

IUH RANKINGS MANAGEMENT

SDG 8

Decent Work and Economic Growth

VIỆC LÀM TỐT VÀ TĂNG TRƯỞNG KINH TẾ

THE Sustainability Impact Ratings 2027

Data year	Metrics	Indicators
2025	**4**	**12**

IUH's contribution to decent work, fair employment practices, employee rights, and economic growth through education, enterprise partnerships and student work placements.

INNOVATION GROUP

SDG Working Group • 7 members



Nguyễn Thị Thu Hà

GROUP LEADER

Deputy Head · Office of Organization and Administration



Nguyễn Phúc Thùy Dương

MEMBER · SPECIALIST

Office of Science Management and International Affairs



Trần Thị Minh Khoa

MEMBER · LECTURER

Faculty of Information Technology



Huỳnh Nguyễn Tường An

MEMBER · LECTURER

Faculty of Commercial and Tourism



Lê Hải Zy Zy

MEMBER · LECTURER

Faculty of Mechanical Engineering



Lê Thị Ngân Tranh

MEMBER · LECTURER

School of Finance and Accounting



Lê Hữu Anh

MEMBER · SPECIALIST

Office of Testing and Quality assurance

Industrial University of Ho Chi Minh City

NHÓM 8.2 – Employment practice

SDG 08
DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

8.2.1 Employment practice: living wage

Bảo đảm mức lương đủ sống cho toàn thể giảng viên, viên chức và người lao động.

ACTION PLAN

Strategic Thrust	KPIs / Integrated PIs	Implementation Activities	Expected Outcomes	Implementing Unit	Implementation Timeline
Thrust 4: Attracting, Developing and Retaining Human Resources	Raising staff income levels; Satisfaction with salary (% satisfaction of salary)	Review and set the lowest starting salary at IUH to be higher than the Region I minimum wage (Ho Chi Minh City) and to meet the Living Wage standard for a four-person household.	2025 Regulations on Salary and Additional Income Payments; Reconciliation report comparing the lowest salary at IUH with the urban minimum living standard	Office of Organisation and Administration, Office of Finance and Accounting	Q1 2025
Thrust 4: Attracting, Developing and Retaining Human Resources	Maintaining competitive salaries (Retain competitive salary); Benchmarking against autonomous universities	Periodically review and adjust additional salary coefficients, occupational preferential allowances and cost-of-living adjustment allowances in order to safeguard the actual living standards of low-income staff.	University Council resolution approving the income distribution plan; Actual income payment tables for 2024/2025	Office of Organisation and Administration, Office of Finance and Accounting	Q2 & Q4 2025

Industrial University of Ho Chi Minh City

NHÓM 8.2 – Employment practice

SDG 08 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

8.2.1 Employment practice: living wage

Bảo đảm mức lương đủ sống cho toàn thể giảng viên, viên chức và người lao động.

ACTIVITY EVIDENCE



BỘ CÔNG THƯƠNG
TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Số: 527/QĐ-ĐHCN — Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 24 tháng 3 năm 2026

QUYẾT ĐỊNH
Về việc ban hành Quy chế chi tiêu nội bộ
của Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh

HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP TP. HỒ CHÍ MINH

Căn cứ Quyết định số 214/2004/QĐ-TTg ngày 24 tháng 12 năm 2004 của Thủ tướng Chính phủ về việc thành lập Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh;

Căn cứ Nghị định số 60/2021/NĐ-CP ngày 21 tháng 6 năm 2021 của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập;

Căn cứ Nghị quyết số 03/NQ-HĐT ngày 29 tháng 5 năm 2023 của Hội đồng trường Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh về việc ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh;

Căn cứ Nghị quyết số 16/NQ-HĐT ngày 15 tháng 9 năm 2023 của Hội đồng trường Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh về việc ban hành Quy chế quản

Article Title 1

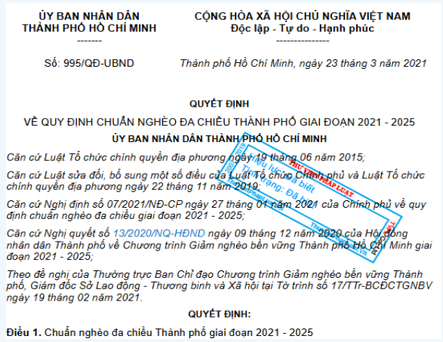
Internal Expenditure Regulations 2026

Article URL

https://drive.google.com/drive/folders/1770t18C3lEajVesTzJk1pJgsVXRHg7RT?usp=drive_link

Activity Description

The Internal Expenditure Regulations of the Industrial University of Ho Chi Minh City (IUH) provide a framework for the management and distribution of income, payment of salaries and allowances, and provision of welfare benefits for academic staff, administrative staff, and other employees. Through the establishment of appropriate income mechanisms and remuneration policies, IUH aims to ensure stable incomes, improve living standards, protect employees' rights, and enhance employee welfare.



ỦY BAN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Số: 995/QĐ-UBND — *Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 23 tháng 3 năm 2021*

QUYẾT ĐỊNH
VỀ QUY ĐỊNH CHUẨN NGHÈO ĐA CHIỀU THÀNH PHỐ GIAI ĐOẠN 2021 - 2025
ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Căn cứ Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 19 tháng 06 năm 2015;

Căn cứ Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Tổ chức Chính phủ và Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 22 tháng 11 năm 2019;

Căn cứ Nghị định số 07/2021/NĐ-CP ngày 27 tháng 01 năm 2021 của Chính phủ về quy định chuẩn nghèo đa chiều giai đoạn 2021 - 2025;

Căn cứ Nghị quyết số 13/2020/NQ-HĐND ngày 09 tháng 12 năm 2020 của Hội đồng nhân dân Thành phố về Chương trình Giảm nghèo bền vững Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2021 - 2025;

Theo đề nghị của Thường trực Ban Chỉ đạo Chương trình Giảm nghèo bền vững Thành phố, Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tại Tờ trình số 17/TTr-BCĐCTGNBV ngày 19 tháng 02 năm 2021.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Chuẩn nghèo đa chiều Thành phố giai đoạn 2021 - 2025

Article 2

Decision on the Multidimensional Poverty Standards for Ho Chi Minh City for the 2021–2025 Period

Article URL

https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Van-hoa-Xa-hoi/Quyet-dinh-995-QD-UBND-2021-chuan-ngheo-da-chieu-Ho-Chi-Minh-2021-2025-501035.aspx

Activity Description

Decision No. 995/QD-UBND establishes the multidimensional poverty standards for Ho Chi Minh City for the 2021–2025 period, with a reference income threshold of VND 3 million per person per month. This serves as a reference framework for the Industrial University of Ho Chi Minh City (IUH) to assess and benchmark its salary and income policies against local income standards, with the aim of ensuring a living wage for all academic staff, administrative staff, and other employees. The use of local income standards contributes to assessing living conditions, improving remuneration policies, and advancing the achievement of the Sustainable Development Goals (SDGs).

Industrial University of Ho Chi Minh City

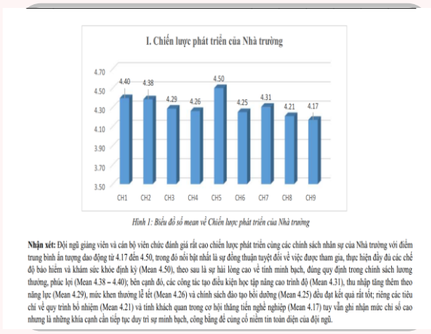
NHÓM 8.2 – Employment practice

SDG 08 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

8.2.1 Employment practice: living wage

Bảo đảm mức lương đủ sống cho toàn thể giảng viên, viên chức và người lao động.

ACTIVITY EVIDENCE


I. Chiến lược phát triển của Nhà trường

Hình 1: Biểu đồ số mean về Chiến lược phát triển của Nhà trường

Nhận xét: Đội ngũ giảng viên và cán bộ viên chức đánh giá rất cao chiến lược phát triển cùng các chính sách nhân sự của Nhà trường với điểm trung bình ấn tượng dao động từ 4.17 đến 4.50, trong đó nổi bật nhất là sự đồng thuận tuyệt đối về việc được tham gia, thực hiện đầy đủ các chế độ bảo hiểm và khám sức khỏe định kỳ (Mean 4.50), theo sau là sự hài lòng cao về tính minh bạch, đúng quy định trong chính sách lương thưởng, phúc lợi (Mean 4.38 – 4.40); bên cạnh đó, các công tác tạo điều kiện học tập nâng cao trình độ (Mean 4.31), thu nhập tăng thêm theo năng lực (Mean 4.29), mức khen thưởng lễ tết (Mean 4.26) và chính sách đào tạo bồi dưỡng (Mean 4.25) đều đạt kết quả rất tốt; riêng các tiêu chí về quy trình bổ nhiệm (Mean 4.21) và tính khách quan trong cơ hội thăng tiến nghề nghiệp (Mean 4.17) tuy vẫn ghi nhận mức chỉ số cao nhưng là những khía cạnh cần tiếp tục duy trì sự minh bạch, công bằng để củng cố niềm tin toàn diện của đội ngũ.

Article Title

3

Report on the Results of the Faculty Working Environment Survey for the 2025–2026 Academic Year

Article URL

https://drive.google.com/file/d/1mW0RSp1zbP7sKxH5-VKRSyvNtKnYKFdY/view?usp=sharing

Activity Description

The Industrial University of Ho Chi Minh City (IUH) places strong emphasis on implementing policies related to salaries, allowances, additional income, and employee welfare benefits to improve the quality of life of its academic staff, administrative staff, and other employees. Survey results indicate that satisfaction levels with the University's development strategy and human resource policies ranged from 4.17 to 4.50 points. In particular, the survey directly assessed the transparency and openness of salary and bonus policies, the full provision of allowances and insurance benefits, and the allocation of additional income commensurate with employees' competencies and contributions. These findings provide evidence of the implementation of remuneration and employee welfare policies at IUH, contributing to improved employee incomes and supporting the University's efforts to ensure a living wage for all academic staff, administrative staff, and other employees.


Đại học tăng đãi ngộ thu hút giảng viên chất lượng cao, thu nhập có thể tới 120 triệu đồng/tháng

10:28 27/03/2026 | Theo dõi trên Google News

Nhiều trường đại học tại Việt Nam đang điều chỉnh chính sách đãi ngộ nhằm thu hút và giữ chân đội ngũ giảng viên có trình độ cao, với mức hỗ trợ ban đầu lên tới hàng trăm triệu đồng, thậm chí nửa tỷ đồng.

- Doanh nghiệp đưa ra nhiều chế độ đãi ngộ để "giữ chân" người lao động
- Đãi ngộ không xứng đáng, hàng trăm cán bộ giỏi của Bệnh viện Bạch Mai thôi việc
- Dự thảo chính sách mới sẽ mở rộng đãi ngộ để thu hút nhà giáo chất lượng cao

Nổi bật, Đại học Kinh tế TP.HCM (UEH) công bố mức hỗ trợ một lần 500 triệu đồng đối với giáo sư, 300 triệu đồng với phó giáo sư và 150 triệu đồng với tiến sĩ. Thu nhập hàng tháng của đội ngũ này dao động từ 52–120 triệu đồng, chưa bao gồm các khoản thu từ giảng dạy vượt giờ, nghiên cứu khoa học và các nguồn thu hợp pháp khác.

Article

4

University Enhances Remuneration Packages to Attract Highly Qualified Lecturers, with Monthly Income Potentially Reaching VND 120 Million

Article URL

https://nguonluc.com.vn/dai-hoc-tang-dai-ngo-thu-hut-giang-vien-chat-luong-cao-thu-nhap-co-the-toi-120-trieu-dongthang-a23990.html

Activity Description

The Industrial University of Ho Chi Minh City (IUH) places strong emphasis on increasing employee income, enhancing remuneration policies, and attracting highly qualified human resources, with the aim of fostering a stable, equitable, and sustainable working environment. According to publicly available information, the University has implemented financial support policies ranging from VND 300 million to VND 500 million for professors, VND 350 million for associate professors, and VND 200 million to VND 250 million for PhD holders, depending on their qualifications and the staffing needs of specific positions. These policies demonstrate IUH's commitment to improving the financial well-being of its academic staff, strengthening work motivation, and encouraging long-term commitment to the University. Furthermore, enhanced remuneration policies and financial support contribute to improving the quality of human resources, enhancing living conditions, and supporting the University's efforts to ensure adequate income to meet living expenses and improve the overall quality of life of its academic staff, public employees, and other workers.

Industrial University of Ho Chi Minh City

NHÓM 8.2 – Employment practice

SDG 08 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

8.2.1 Employment practice: living wage

Bảo đảm mức lương đủ sống cho toàn thể giảng viên, viên chức và người lao động.

ACTIVITY EVIDENCE



Article Title 5

Conference of Public Employees and Workers at the Industrial University of Ho Chi Minh City 2025

Article URL

https://iuh.edu.vn/vi/tin-tuc/hoi-nghi-vien-chuc-nguoi-lao-dong-dai-hoc-cong-nghiep-tp-hcm-nam-2025-1818.html

Activity Description

The Industrial University of Ho Chi Minh City (IUH) places strong emphasis on improving the material and mental well-being of its academic staff, administrative staff, and other employees, while safeguarding their rights and benefits. At the 2025 Conference of Public Employees and Workers, the University engaged in discussions on proposed revisions to the Internal Expenditure Regulations, with the aim of improving its financial management mechanisms and income policies. Through reviewing salary structures, additional income, and employee welfare benefits, IUH seeks to enhance working conditions, improve quality of life, and foster long-term employee commitment. These efforts demonstrate the University's commitment to creating a fair, transparent, and stable working environment. Furthermore, they provide a foundation for IUH to continuously improve its remuneration policies, with the ultimate goal of ensuring a living wage for all academic staff, administrative staff, and other employees.



Article 6

A Tet Filled with Warmth and Care for IUH Public Employees and Workers

Article URL

https://iuh.edu.vn/vi/tin-tuc/tet-am-nghia-tinh-cua-vien-chuc-nguoi-lao-dong-iuh-1169.html

Activity Description

On the occasion of the 2025 Lunar New Year, the Industrial University of Ho Chi Minh City (IUH) implemented the “A Tet Filled with Warmth and Care” program to support the material and emotional well-being of its public employees and other staff members. The University distributed Tet gifts to all trade union members, while the Trade Union Executive Committee provided 57 special gift packages to public employees and workers facing financial hardship. In addition, various departments and units across the University organized a range of practical and meaningful activities, contributing to a warm and memorable Tet celebration. These initiatives demonstrate IUH’s commitment to employee welfare, social protection, and quality of life, while also helping to alleviate financial pressures during the Lunar New Year holiday.

Industrial University of Ho Chi Minh City

NHÓM 8.2 – Employment practice

SDG 08
DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

8.2.2

Employment practice: unions

Công nhận tổ chức công đoàn đối với mọi người lao động, bao gồm phụ nữ và nhân sự quốc tế.

ACTION PLAN

Strategic Thrust	KPIs / Integrated PIs	Implementation Activities	Expected Outcomes	Implementing Unit	Implementation Timeline
Thrust 4: Attracting, Developing and Retaining Human Resources	Improving the quality of the working environment; Fairness, democracy and dialogue in the workplace	Issue the Coordination Regulations between the Board of Rectors and the University Trade Union Executive Committee, ensuring that the Trade Union participates in monitoring all policies relating to employees' rights and interests.	Coordination Regulations in force; Report on the results of the 2025 annual congress/conference of staff and employee representatives	Office of Organisation and Administration	Q1 **2025**
Thrust 4: Attracting, Developing and Retaining Human Resources	Diversifying the workforce; Ensuring the right of international staff and women to join the trade union	Facilitate and provide guidance on procedures for admitting 100% of new employees as trade union members, including female employees and foreign experts and lecturers.	Digitised trade union statutes and membership list; List of female staff and international personnel participating in trade union activities	IUH Trade Union	Q1–Q4 2025

Industrial University of Ho Chi Minh City

NHÓM 8.2 – Employment practice

SDG 08 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

8.2.2

Employment practice: unions

Công nhận tổ chức công đoàn đối với mọi người lao động, bao gồm phụ nữ và nhân sự quốc tế.

ACTIVITY EVIDENCE


CÔNG THƯƠNG

Doanh nghiệp

IUH: Tổ chức thành công Đại hội Đại biểu Công đoàn trường lần thứ XVI

14/05/2023 lúc 10:30 (GMT)

TCCT Công đoàn trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh (Công đoàn trường) vừa tổ chức Đại hội Đại biểu Công đoàn lần thứ XVI nhiệm kỳ 2023 – 2028.

Đại hội đã đánh giá việc thực hiện Nghị quyết Đại hội nhiệm kỳ 2017 – 2023 và đề ra phương hướng hoạt động trong nhiệm kỳ tới, đồng thời bầu ra Ban Chấp hành mới có đủ năng lực, phẩm chất để lãnh đạo Công đoàn trường trong thời gian tới.

Về dự đại hội, về phía Công đoàn Công Thương có sự tham dự của ông Phan Văn Bản – Phó Bí thư Thường trực Đảng ủy Bộ Công Thương, UVBCH Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, Chủ tịch Công đoàn Công Thương Việt Nam; Bà Phan Thị Diệu Loan – UVBTV, Trưởng ban Tổ chức Kiểm tra Công đoàn Công Thương Việt Nam; Bà Đỗ Thị Thu Nga – UVBTV, Chánh Văn phòng Công đoàn Công Thương Việt Nam; Ông Vũ Thanh Thái – Phụ trách ban Tuyên giáo Nữ công; Bà Lê Thị Thanh Mai – UV BCH, Phó Chánh văn phòng Công đoàn Công Thương Việt Nam.

XEM NHIỀU

(Emagazine) Dragon Logistics: 30 năm "Kết giá trị – Nối thành công"

Đào tạo nhân lực điện hạt nhân: Từ nhu cầu dự án đến từng vị trí việc làm

Becamex hiện thực hóa Nghị quyết số 57 bằng những công trình đột phá

Article Title 1

IUH Successfully Holds Its 16th Trade Union Congress

Article URL

https://tapchicongthuong.vn/iuh--to-chuc-thanh-cong-dai-hoi-dai-bieu-cong-doan-truong-lan-thu-xvi-105015.htm

Activity Description

The Industrial University of Ho Chi Minh City (IUH) has consistently demonstrated its strong support for trade union activities, as reflected in the successful organization of its 16th Trade Union Congress for the 2023–2028 term. The University formally recognizes the Trade Union and provides favorable institutional arrangements, financial resources, and facilities to support its effective operations, enabling it to fulfill its essential role in protecting the legitimate rights and interests of all administrative staff, academic staff, and other employees. The Congress serves as an important forum for fostering open and constructive dialogue between employees and the University's Board of Management, thereby contributing to a harmonious and progressive working environment. Furthermore, IUH promotes equal opportunities for participation among all employee groups, particularly through the active involvement and leadership of female staff members in Trade Union Executive Committees at various levels, fostering inclusive representation and non-discrimination.


Bình đẳng, Đa dạng, Hòa nhập và Nhân quyền tại Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh (IUH)

12/03/2026

Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh (IUH) cam kết xây dựng một môi trường đại học toàn diện, công bằng và tôn trọng, nơi tất cả sinh viên, giảng viên, nhân viên và khách tham quan đều được đối xử công bằng và có cơ hội bình đẳng để học tập, làm việc và tham gia vào đời sống đại học, bất kể giới tính, dân tộc, tôn giáo, khuyết tật, hoàn cảnh kinh tế xã hội hay các đặc điểm cá nhân khác.

Thay vì thành lập một Văn phòng Bình đẳng, Đa dạng và Hòa nhập (EDI) độc lập, IUH thực hiện các chính sách về bình đẳng, đa dạng, hòa nhập và nhân quyền thông qua một cơ chế quản trị phối hợp bao gồm nhiều đơn vị của trường đại học, mỗi đơn vị đều có trách nhiệm được xác định rõ ràng.

CHƯƠNG TRÌNH GIAO LƯU VĂN HÓA VÀ KHOA HỌC SINH VIÊN QUỐC TẾ LẦN 2

GIẢI BÓNG ĐÁ

Article 2

Equality, Diversity, Inclusion, and Human Rights at the Industrial University of Ho Chi Minh City

Article URL

https://tqa.iuh.edu.vn/sdgs-article-2/equality-diversity-inclusion-and-human-rights-at-the-industrial-university-of-ho-chi-minh-city-iuh/

Activity Description

The Industrial University of Ho Chi Minh City (IUH) recognizes the Trade Union as a key pillar in promoting equality, diversity, and human rights within its institutional governance framework. The Trade Union represents and safeguards employees' legitimate rights and interests, facilitates transparent communication and dialogue between employees and the University's Board of Management, and collaborates in implementing employee welfare programs, providing legal advice, and supporting staff facing financial or personal difficulties. The University ensures equal opportunities for participation, promotes gender equality, and empowers female employees in both professional and leadership roles. Furthermore, cultural exchange and international engagement initiatives, such as the IUH Summer Camp, reflect the University's commitment to inclusion, fostering a respectful, inclusive, and sustainable university community.

Industrial University of Ho Chi Minh City

NHÓM 8.2 – Employment practice

SDG 08
DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

8.2.2

Employment practice: unions

Công nhận tổ chức công đoàn đối với mọi người lao động, bao gồm phụ nữ và nhân sự quốc tế.

ACTIVITY EVIDENCE



1

Article Title

March – A Month Dedicated to Honoring Women

Article URL

https://iuh.edu.vn/vi/su-kien/thang-3-thang-ton-vinh-mot-nua-the-gioi-1886.html

Activity Description

The Industrial University of Ho Chi Minh City (IUH) consistently demonstrates its strong commitment to promoting gender equality, honoring women, and enhancing the emotional well-being of its employees. The University's Trade Union has implemented a series of activities to commemorate International Women's Day (March 8), the International Day of Happiness (March 20), and the Hai Ba Trung Uprising. The University provided direct financial support to its departments and units to organize gatherings and recognition activities for female administrative and academic staff. In addition, the Trade Union organized the "Sweet March 8" Cake Decorating Competition, featuring mixed-gender teams to strengthen solidarity and raise awareness of gender equality. These initiatives reflect the commitment of the University's Board of Management and Trade Union to fostering an inclusive, equitable, and sustainable working environment.

Industrial University of Ho Chi Minh City

NHÓM 8.2 – Employment practice

SDG 08
DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

8.2.3

Employment policy on discrimination

Chính sách phòng, chống phân biệt đối xử tại nơi làm việc.

ACTION PLAN

Strategic Thrust	KPIs / Integrated PIs	Implementation Activities	Expected Outcomes	Implementing Unit	Implementation Timeline
Thrust 4: Attracting, Developing and Retaining Human Resources	A fair working environment; Staff appraisal standards (Fairness & Promotion)	Review, update and issue the Rector's Decision on the "Regulations on the Implementation of Equality and Anti-Discrimination in Labour Relations at IUH for the 2021–2025 Period".	Decision issuing the Workplace Anti-Discrimination Policy with a valid review date; Full text made publicly available on the website	Office of Organisation and Administration	Q1 2025
Thrust 4: Attracting, Developing and Retaining Human Resources	Diversifying recruitment (Diversify recruitment); Transparent, competency-based candidate assessment	Standardise recruitment announcements and personnel interview procedures based on job-position competency frameworks (Job description & KPIs), eliminating all discriminatory criteria.	Open recruitment procedure; Transparent recruitment interview assessment records; Fair recruitment commitment statement	Office of Organisation and Administration	Q1–Q4 2025

Industrial University of Ho Chi Minh City

NHÓM 8.2 – Employment practice

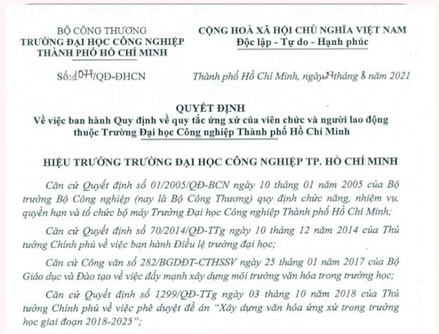
SDG 08 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

8.2.3

Employment policy on discrimination

Chính sách phòng, chống phân biệt đối xử tại nơi làm việc.

ACTIVITY EVIDENCE



BỘ CÔNG THƯƠNG
TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Số: 1014/QĐ-ĐHCN — Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 23 tháng 8 năm 2021

QUYẾT ĐỊNH
Về việc ban hành Quy định về quy tắc ứng xử của viên chức và người lao động thuộc Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh

HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP TP. HỒ CHÍ MINH

Căn cứ Quyết định số 01/2005/QĐ-BCN ngày 10 tháng 01 năm 2005 của Bộ trưởng Bộ Công nghiệp (nay là Bộ Công Thương) quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và tổ chức bộ máy Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh;

Căn cứ Quyết định số 70/2014/QĐ-TTg ngày 10 tháng 12 năm 2014 của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành Điều lệ trường đại học;

Căn cứ Công văn số 282/BGDĐT-CTHSSV ngày 25 tháng 01 năm 2017 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc đẩy mạnh xây dựng môi trường văn hóa trong trường học;

Căn cứ Quyết định số 1299/QĐ-TTg ngày 03 tháng 10 năm 2018 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt đề án "Xây dựng văn hóa ứng xử trong trường học giai đoạn 2018-2025";

1

Article Title

Regulations on the Code of Conduct for Public Employees and Workers of the University

Article URL

https://ptchc.iuh.edu.vn/quy-dinh/quy-dinh-ve-quy-tac-ung-xu-cua-vien-chuc-va-nguoi-lao-dong-truc-thuoc-truong/

Activity Description

The Industrial University of Ho Chi Minh City (IUH) has issued the Code of Conduct for its Public Employees and Workers, contributing to the development of a respectful, professional, equitable, and inclusive working environment. The Code of Conduct provides a framework for guiding employees' behavior, attitudes, and professional responsibilities in workplace interactions, helping to prevent disrespectful conduct, prejudice, and discrimination in the workplace. Through these regulations, IUH aims to promote equality, respect for diversity, and the protection of employees' legitimate rights and interests.



2

Article

Trade Union Training Program at the Industrial University of Ho Chi Minh City 2023

Article URL

https://congdoan.iuh.edu.vn/thong-bao/tap-huan-cong-tac-cong-doan-tai-truong-dai-hoc-cong-nghiep-thanh-pho-ho-chi-minh-nam-2023/

Activity Description

The Industrial University of Ho Chi Minh City (IUH) organized a Trade Union Training Program in 2023 to enhance the competencies, skills, and responsibilities of trade union representatives in representing and safeguarding the legitimate rights and interests of public employees and workers. This initiative contributed to strengthening the role of the Trade Union in monitoring compliance with labor policies, promoting the principles of fairness and equal treatment in recruitment, employment practices, and human resource management, while also helping to prevent workplace discrimination. These efforts support the development of an equitable, respectful, diverse, and inclusive working environment.

Industrial University of Ho Chi Minh City

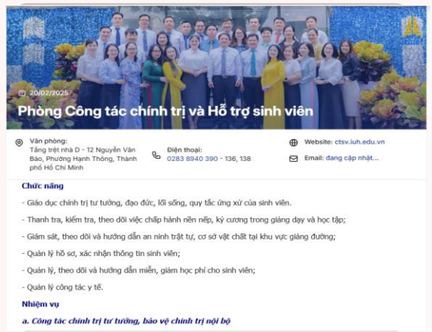
NHÓM 8.2 – Employment practice

SDG 08 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

8.2.3 Employment policy on discrimination

Chính sách phòng, chống phân biệt đối xử tại nơi làm việc.

ACTIVITY EVIDENCE



Article Title 3

Functions and Responsibilities of the Department of Political Affairs and Student Support

Article URL

https://iuh.edu.vn/vi/phong-cong-tac-chinh-tri-va-ho-tro-sinh-vien.html

Activity Description

The Industrial University of Ho Chi Minh City (IUH) is committed to fostering a professional, respectful, and equitable working environment for its public employees and workers through the implementation of the Code of Conduct under Decision No. 1077/QD-DHCN dated July 21, 2021. According to its functions and responsibilities published on February 20, 2025, the Department of Political Affairs and Student Support is responsible for disseminating information on relevant laws, regulations, and the Code of Conduct. The Department also serves as a designated point of contact for receiving feedback and complaints from public employees and workers and providing guidance on exercising their right to raise concerns in accordance with applicable regulations. In addition, the Department is responsible for gathering employee feedback, conducting inspections and monitoring activities, and providing recommendations for addressing emerging issues, thereby contributing to the establishment of an institutional framework for implementing policies aimed at preventing and combating workplace discrimination.


BỘ CÔNG THƯƠNG
TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Số: 845/TB-DHCN

Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 09 tháng 4 năm 2026

THÔNG BÁO
TUYỂN DỤNG VIÊN CHỨC NĂM 2026

Căn cứ Kế hoạch tuyển dụng viên chức năm 2026 của Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh, Nhà trường thông báo tuyển dụng viên chức vào làm việc tại các vị trí việc làm, cụ thể như sau:

I. CHỈ TIÊU TUYỂN DỤNG

Giảng viên cao cấp (hạng I), mã số V.07.01.01: 03 chỉ tiêu

Giảng viên (hạng III), mã số V.07.01.03: 54 chỉ tiêu

II. ĐIỀU KIỆN, TIÊU CHUẨN ĐĂNG KÝ DỰ TUYỂN

Người có đủ các điều kiện sau được đăng ký dự tuyển:

1. Điều kiện chung

- Có quốc tịch Việt Nam và cư trú tại Việt Nam;
- Từ đủ 18 tuổi trở lên;
- Có phiếu đăng ký dự tuyển;
- Có lý lịch rõ ràng;
- Có văn bằng, chứng chỉ đào tạo phù hợp với vị trí việc làm dự tuyển;
- Đủ sức khỏe để thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ;

Article 4

Public Employee Recruitment Announcement 2026 – First Round

Article URL

https://ptchc.iuh.edu.vn/tuyen-dung/thong-bao-tuyen-dung-vien-chuc-nam-2026-lan-1/

Activity Description

The Industrial University of Ho Chi Minh City (IUH) has publicly announced its 2026 Public Employee Recruitment Announcement (First Round), demonstrating transparency in recruitment practices and facilitating candidates' access to employment information. The public disclosure of job vacancies, recruitment criteria, and eligibility requirements contributes to promoting equal employment opportunities and supports the selection of candidates based on their professional qualifications, competencies, and the specific requirements of each position. This initiative serves as supporting evidence of the University's efforts to implement policies aimed at preventing and combating workplace discrimination, contributing to the development of an open, transparent, and equitable recruitment environment.

Industrial University of Ho Chi Minh City

NHÓM 8.2 – Employment practice

SDG 08 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

8.2.3

Employment policy on discrimination

Chính sách phòng, chống phân biệt đối xử tại nơi làm việc.

ACTIVITY EVIDENCE



BỘ CÔNG THƯƠNG
TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Số: 2070/TB-ĐHCN — *Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 11 tháng 6 năm 2026*

THÔNG BÁO
Về xét bổ nhiệm lại chức danh giáo sư, phó giáo sư năm 2026

Căn cứ Quyết định số 37/2018/QĐ-TTg ngày 31 tháng 8 năm 2018 của Thủ tướng Chính phủ về ban hành quy định tiêu chuẩn, thủ tục xét công nhận đạt tiêu chuẩn và bổ nhiệm chức danh giáo sư, phó giáo sư; thủ tục xét hủy bỏ công nhận chức danh và miễn nhiệm chức danh giáo sư, phó giáo sư;

Căn cứ Quyết định số 25/2020/QĐ-TTg ngày 31 tháng 8 năm 2020 của Thủ tướng Chính phủ về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Quyết định số 37/2018/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành quy định tiêu chuẩn, thủ tục xét công nhận đạt tiêu chuẩn và bổ nhiệm chức danh giáo sư, phó giáo sư; thủ tục xét hủy bỏ công nhận chức danh và miễn nhiệm chức danh giáo sư, phó giáo sư;

Căn cứ mục tiêu, chiến lược, nhiệm vụ đào tạo và nghiên cứu khoa học của Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh;

Article Title 5

Announcement on the Review for Reappointment to Professor and Associate Professor Positions in 2026

Article URL

https://smia.iuh.edu.vn/news.html@detail@257@1171@Thong-bao-ve-viec-xet-bo-nhiem-lai-chuc-danh-Giao-su,-Pho-Giao-su-nam-2026

Activity Description

The Industrial University of Ho Chi Minh City (IUH) has publicly issued its 2026 Announcement on the Review for Reappointment to Professor and Associate Professor Positions, clearly specifying eligible applicants, application requirements, and submission deadlines. The reappointment review process is based on established academic standards and applicants' professional qualifications and credentials, while providing opportunities for candidates previously appointed at IUH as well as those appointed at other higher education institutions. This initiative contributes to promoting fairness and transparency in academic career development, minimizing the risk of discrimination in academic appointments and human resource management, and fostering an equitable and non-discriminatory working environment.



PROTECTION OF WOMEN'S RIGHTS UNDER VIETNAMESE LABOR LAW - AND PRACTICE AT HCMC INDUSTRIAL UNIVERSITY

Tạp chí KHOA HỌC & CÔNG NGHỆ

ĐÀO THỊ NGUYỆT

Abstract

Together with male workers, female workers increasingly participate and make important contributions to the socio-economic development. However, due to differences in gender, health and fitness, labor participation of female workers still has certain limitations. Within the scope of this article, the author only analyzes and clarifies some of the rights of female workers in accordance with the current labor law and practical contact at Ho Chi Minh City University of Industry, since then, propose some solutions to improve the mechanism to protect the rights of female workers at Ho Chi Minh City University of Industry.

PDF (Tiếng Việt)

Issue

Vol. 48 No. 6 (2020): Journal Of Science And Technology - Volume 48 (06-2020)

Article 6

Protection of Female Employees' Rights under Vietnamese Labor Law: Legal Framework and Practices at the Industrial University of Ho Chi Minh City

Article URL

https://jst.iuh.edu.vn/index.php/jst-iuh/article/view/1230

Activity Description

The research paper entitled "Protection of Female Employees' Rights under Vietnamese Labor Law: Legal Framework and Practices at the Industrial University of Ho Chi Minh City (IUH)" highlights efforts to protect the legitimate rights and interests of female public employees and workers at the University. The study addresses the protection of equal rights, the provision of favorable working conditions, and opportunities for career development for female employees, thereby contributing to reducing gender-based discrimination in the workplace. This research serves as supporting evidence for the criterion "Having a Policy to Eliminate Discrimination in the Workplace," demonstrating the University's commitment to promoting gender equality, safeguarding employees' rights and interests, and fostering a fair, equitable, and non-discriminatory working environment.

Industrial University of Ho Chi Minh City

NHÓM 8.2 – Employment practice

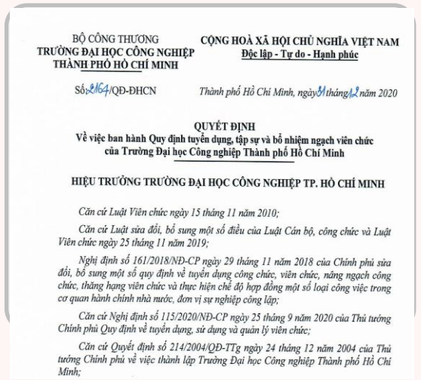
SDG 08 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

8.2.3

Employment policy on discrimination

Chính sách phòng, chống phân biệt đối xử tại nơi làm việc.

ACTIVITY EVIDENCE



BỘ CÔNG THƯƠNG
TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Số: 2864/QĐ-ĐHCN — Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 31 tháng 12 năm 2020

QUYẾT ĐỊNH
Về việc ban hành Quy định tuyển dụng, tập sự và bổ nhiệm ngạch viên chức của Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh

HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP TP. HỒ CHÍ MINH

Căn cứ Luật Viên chức ngày 15 tháng 11 năm 2010;

Căn cứ Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức ngày 25 tháng 11 năm 2019;

Nghị định số 161/2018/NĐ-CP ngày 29 tháng 11 năm 2018 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số quy định về tuyển dụng công chức, viên chức, nâng ngạch công chức, thăng hạng viên chức và thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập;

Căn cứ Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25 tháng 9 năm 2020 của Thủ tướng Chính phủ Quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức;

Căn cứ Quyết định số 214/2004/QĐ-TTg ngày 24 tháng 12 năm 2004 của Thủ tướng Chính phủ về việc thành lập Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh;

Article Title 7

Regulations on the Recruitment, Probationary Period, and Appointment to Professional Ranks of Public Employees at the Industrial University of Ho Chi Minh City

Article URL

https://ptchc.iuh.edu.vn/quy-dinh/quy-dinh-tuyen-dung-tap-su-va-bo-nhiem-ngach-vien-chuc-cua-truong-dai-hoc-cong-nghiep-tphcm/

Activity Description

The Industrial University of Ho Chi Minh City (IUH) has issued the Regulations on the Recruitment, Probationary Period, and Appointment to Professional Ranks of Public Employees to establish a consistent, transparent, and equitable framework for the recruitment, employment, and professional development of public employees. These regulations contribute to ensuring that recruitment, performance evaluation, and appointments are conducted based on established eligibility requirements, professional standards, qualifications, and competencies, with the aim of minimizing bias and discrimination in human resource management. Through these measures, IUH demonstrates its commitment to fostering an equitable and inclusive working environment that respects employees' rights and promotes equal opportunities for career development.



BỘ CÔNG THƯƠNG
TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Số: 2006/QĐ-ĐHCN — Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 16 tháng 12 năm 2022

QUYẾT ĐỊNH
Về việc ban hành Quy chế nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung đối với công chức, viên chức và người lao động

HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP TP. HỒ CHÍ MINH

Căn cứ Quyết định số 01/2005/QĐ-BCN ngày 10/01/2005 của Bộ trưởng Bộ Công nghiệp (nay là Bộ Công Thương) quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh;

Căn cứ Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang đã được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 76/2009/NĐ-CP ngày 15/9/2009; Nghị định số 14/2012/NĐ-CP ngày 07/3/2012 và Nghị định số 17/2013/NĐ-CP ngày 19/02/2013;

Căn cứ Thông tư số 04/2005/TT-BNV ngày 05/01/2005 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện chế độ phụ cấp thâm niên vượt khung đối với cán bộ, công chức, viên chức;

Căn cứ Thông tư số 08/2013/TT-BNV ngày 31/7/2013 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động;

Article 8

Regulations on Regular Salary Step Increases, Early Salary Step Increases, and Increases in Seniority Allowances Beyond the Highest Salary Grade for Civil Servants, Public Employees, and Other Employees

Article URL

https://ptchc.iuh.edu.vn/quy-che/quy-che-nang-bac-luong-thuong-xuyen-nang-bac-luong-truoc-thoi-han-nang-phu-cap-tham-nien-vuot-khung-doi-voi-cong-chuc-vien-chuc-va-nguoi-lao-dong/

Activity Description

The Industrial University of Ho Chi Minh City (IUH) has issued the Regulations on Regular Salary Step Increases, Early Salary Step Increases, and Increases in Seniority Allowances Beyond the Highest Salary Grade for Civil Servants, Public Employees, and Other Employees. These regulations aim to establish a framework for salary progression based on established eligibility requirements, professional standards, and individual job performance. They contribute to promoting openness, transparency, and fairness in salary policies and human resource management, while minimizing favoritism and the risk of discrimination in remuneration practices. Through these measures, IUH seeks to safeguard employees' legitimate rights and interests and promote equal opportunities for career development.

Industrial University of Ho Chi Minh City

NHÓM 8.2 – Employment practice

SDG 08
DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

8.2.3

Employment policy on discrimination

Chính sách phòng, chống phân biệt đối xử tại nơi làm việc.

ACTIVITY EVIDENCE



9

Article Title

March – A Month Dedicated to Honoring Women

Article URL

https://iuh.edu.vn/vi/su-kien/thang-3-thang-ton-vinh-mot-nua-the-gioi-1886.html

Activity Description

The Industrial University of Ho Chi Minh City (IUH) organized a series of activities under the theme “March – A Month Dedicated to Honoring Women” to celebrate International Women’s Day on March 8, 2025, with the aim of recognizing women’s contributions and raising awareness of gender equality in educational and working environments. Activities such as social gatherings, workshops, and cake-making competitions involving both male and female participants contributed to fostering mutual respect, solidarity, and gender equality. Through these initiatives, IUH demonstrates its commitment to recognizing the roles and safeguarding the rights and interests of female employees, while promoting an inclusive working environment, reducing gender stereotypes, and minimizing the risk of workplace discrimination.

Industrial University of Ho Chi Minh City

NHÓM 8.2 – Employment practice

SDG 08 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

8.2.4

Employment policy: modern slavery

Chính sách chống lao động cưỡng bức, nô lệ hiện đại, mua bán người và lao động trẻ em.

ACTION PLAN

Strategic Thrust	KPIs / Integrated PIs	Implementation Activities	Expected Outcomes	Implementing Unit	Implementation Timeline
Thrust 4: Attracting, Developing and Retaining Human Resources	Complying with international labour standards (ILO); Professional ethics and academic integrity	Issue the “IUH Policy Commitment on Preventing Modern Slavery, Forced Labour and Child Labour”, clearly stipulating all four core elements as per THE guidance.	Official policy document signed and issued or reviewed during the 2021–2025 period; Full text published on the University’s portal	Office of Organisation and Administration	Q1 2025
Thrust 5: Financial Sustainability and Autonomy	Managing procurement and tendering; Ethical and social responsibility criteria in the supply chain	Add commitment clauses strictly prohibiting child labour and forced labour to all economic contracts signed with contractors supplying equipment, materials and construction.	Standard economic contract template containing binding anti-modern-slavery clauses; Service provider inspection records	Office of Planning and Investment, Office of Finance and Accounting	Q1–Q4 2025

Industrial University of Ho Chi Minh City

NHÓM 8.2 – Employment practice

SDG 08 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

8.2.4 Employment policy: modern slavery

Chính sách chống lao động cưỡng bức, nô lệ hiện đại, mua bán người và lao động trẻ em.

ACTIVITY EVIDENCE


ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP TP. HỒ CHÍ MINH
PHÒNG KHẢO THÍ VÀ ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG

Home | Introduction | Plan - Action | Procedure-Form | Quality Standards | Contact | Documents

IUH Strengthens a Safe, Healthy, and Supportive Learning Environment for Students

28/10/2025

Industrial University of Ho Chi Minh City (IUH) has established and implemented a comprehensive system of policies to ensure a safe, healthy, and supportive learning environment for students. These policies contribute to building a disciplined, civilized, and student-centered educational environment across the University.

The University has issued a Code of Conduct that clearly defines ethical standards, cultural values, and appropriate behavior within the academic environment. At the same time, strict regulations prohibiting the use of addictive substances on campus are implemented to maintain a safe and healthy learning environment for students.

IUH also enforces strict school safety regulations, with particular emphasis on safety procedures in laboratories, workshops, and practical training facilities. The University regularly conducts inspections, monitoring activities, and improvements to fire prevention and firefighting systems in order to protect the lives and property of students, staff, and employees.

In addition, student health management and healthcare services are actively implemented through mandatory health check-ups for freshmen and the maintenance of periodic health records. These activities help raise awareness of healthcare and provide timely support for students throughout their studies at the University.

Furthermore, IUH actively organizes programs on crime prevention, legal education, traffic safety, and cybercrime prevention. Through these initiatives, students are equipped with essential knowledge and practical skills to identify, prevent, and respond to potential risks in both academic and daily life settings.

Article Title 1

IUH Strengthens a Safe, Healthy, and Supportive Learning Environment for Students

Article URL

https://tqa.iuh.edu.vn/sdgs-article-2/iuh-strengthens-a-safe-healthy-and-supportive-learning-environment-for-students/

Activity Description

The Industrial University of Ho Chi Minh City (IUH) demonstrates its strong commitment through formal institutional policies, including the Code of Conduct and the Regulations on Environmental Protection, Health, and School Safety. The University has established a comprehensive regulatory framework aimed at preventing four forms of exploitation: forced labor, modern slavery, human trafficking, and child labor. These policies apply to all administrative staff, academic staff, and students, while also establishing responsibilities for third-party service providers. By maintaining regular monitoring mechanisms, including safety inspection committees, periodic health examinations, and feedback channels, IUH proactively identifies potential risks and strives to ensure a safe, respectful, and sustainable working and learning environment in alignment with the United Nations Sustainable Development Goals (SDGs).


BỘ CÔNG THƯƠNG
TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Số: 1815/TB-ĐHCN — *Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 14 tháng 4 năm 2025*

THÔNG BÁO
TUYỂN DỤNG VIÊN CHỨC NĂM 2025

I. TIÊU CHUẨN, ĐIỀU KIỆN ĐĂNG KÝ DỰ TUYỂN

Người có đủ các điều kiện sau được đăng ký dự tuyển:

1. Điều kiện chung

- Có quốc tịch Việt Nam và cư trú tại Việt Nam;
- Từ đủ 18 tuổi trở lên;
- Có phiếu đăng ký dự tuyển;
- Có lý lịch rõ ràng;
- Có văn bằng, chứng chỉ phù hợp với vị trí việc làm;
- Có ngoại hình phù hợp với từng vị trí việc làm, đủ sức khoẻ để thực hiện công việc;
- Có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt;
- Tin học: chứng chỉ tin học với trình độ đạt chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản theo quy định tại Thông tư số 03/2014/TT-BTTTT ngày 11/3/2014 của Bộ Thông tin và Truyền thông;
- Ngoại ngữ: theo yêu cầu vị trí việc làm;
- Có tinh thần gắn bó lâu dài với Trường.

Article 2

Public Employee Recruitment 2025

Article URL

https://ptchc.iuh.edu.vn/tuyen-dung/thong-bao-tuyen-dung-vien-chuc-nam-2025-lan-2/

Activity Description

The Industrial University of Ho Chi Minh City (IUH) implements an open and transparent public employee recruitment process through two rigorous assessment rounds (Second Recruitment Round of 2025). The first round involves the verification of application documents, academic qualifications, and certificates, including English language proficiency (a TOEIC score of at least 600 or equivalent), information technology competencies, health requirements, and professional qualifications relevant to each position. The second round consists of interviews to assess candidates' professional competencies and job-related skills. Successful candidates are selected based on their interview scores, ranked in descending order, together with the application of preferential policies in accordance with applicable regulations. The entire recruitment process adheres to the principles of fairness and non-discrimination, ensuring the selection of highly qualified personnel in alignment with the University's sustainable development goals.

Industrial University of Ho Chi Minh City

NHÓM 8.2 – Employment practice

SDG 08 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

8.2.4

Employment policy: modern slavery

Chính sách chống lao động cưỡng bức, nô lệ hiện đại, mua bán người và lao động trẻ em.

ACTIVITY EVIDENCE


Quy định về Quy tắc ứng xử của viên chức và người lao động trực thuộc trường

31/08/2021

Tải về và Xem

BỘ CÔNG THƯƠNG
TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Số: 407/QĐ-ĐHCN — Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 27 tháng 8 năm 2021

QUYẾT ĐỊNH
Về việc ban hành Quy định về quy tắc ứng xử của viên chức và người lao động thuộc Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh

HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP TP. HỒ CHÍ MINH

Căn cứ Quyết định số 01/2005/QĐ-BCN ngày 10 tháng 01 năm 2005 của Bộ trưởng Bộ Công nghiệp (nay là Bộ Công Thương) quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và tổ chức bộ máy Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh;

Căn cứ Quyết định số 70/2014/QĐ-TTg ngày 10 tháng 12 năm 2014 của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành Điều lệ trường đại học;

Căn cứ Công văn số 282/BGDĐT-CTHSSV ngày 25 tháng 01 năm 2017 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc đẩy mạnh xây dựng môi trường văn hóa trong trường học;

Căn cứ Quyết định số 1299/QĐ-TTg ngày 03 tháng 10 năm 2018 của Thủ

3

Article Title

Regulations on the Code of Conduct for Public Employees and Workers of the University

Article URL

https://ptchc.iuh.edu.vn/quy-dinh/quy-dinh-ve-quy-tac-ung-xu-cua-vien-chuc-va-nguoi-lao-dong-truc-thuoc-truong/

Activity Description

The Industrial University of Ho Chi Minh City (IUH) demonstrates its strong commitment through formal written policies, including its Code of Conduct and contractual provisions, which strictly prohibit all forms of child labor, forced labor, modern slavery, and human trafficking. These policies apply comprehensively to all staff, students, and university operations, while also establishing legally binding obligations for contractors and third-party service providers. The University maintains a risk control system through regular monitoring and oversight by the Department of Organization and Administration, the Trade Union, and other relevant units. Transparent reporting and grievance resolution mechanisms facilitate the timely handling of violations, helping to ensure a safe, fair, and sustainable working and learning environment.

Industrial University of Ho Chi Minh City

NHÓM 8.2 – Employment practice

SDG 08
DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

8.2.5

Employment practice: equivalent rights for outsourced workers

Bảo đảm quyền lợi tương đương cho người lao động của các đơn vị thuê ngoài.

ACTION PLAN

Strategic Thrust	KPIs / Integrated PIs	Implementation Activities	Expected Outcomes	Implementing Unit	Implementation Timeline
Thrust 4 & Thrust 3: Humane Working Environment & Modern Facilities	Ensuring occupational health and safety; Fair treatment of all categories of workers	Issue a Regulation requiring contractors winning bids for cleaning, security and canteen services to sign lawful labour contracts, pay social insurance in full and pay wages no lower than the regional minimum wage.	Rector's document on protecting the rights of outsourced workers (reviewed 2021–2025); Appendices to outsourcing service contracts containing binding provisions on workers' rights	Office of Organisation and Administration, Office of Planning and Investment	Q1 2025
Thrust 4: Attracting, Developing and Retaining Human Resources	Monitoring the actual working conditions of outsourced personnel	Periodically inspect in practice the provision of protective equipment, rest areas and drinking water, and the contractors' salary payment lists, for cleaning workers and security staff on campus.	Periodic inspection records of outsourced workers' working conditions; Dossiers on the resolution of petitions from contractors' employees	Office of Organisation and Administration, Office of Planning and Investment	Quarterly throughout 2025

Industrial University of Ho Chi Minh City

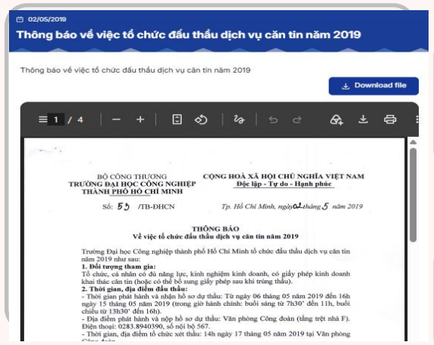
NHÓM 8.2 – Employment practice

SDG 08 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

8.2.5 Employment practice: equivalent rights for outsourced workers

Bảo đảm quyền lợi tương đương cho người lao động của các đơn vị thuê ngoài.

ACTIVITY EVIDENCE


02/05/2019
Thông báo về việc tổ chức đấu thầu dịch vụ căn tin năm 2019

Thông báo về việc tổ chức đấu thầu dịch vụ căn tin năm 2019

Download file

BỘ CÔNG THƯƠNG
TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Số: 53 /TB-DHCN

Tp. Hồ Chí Minh, ngày 02 tháng 5 năm 2019

THÔNG BÁO
Về việc tổ chức đấu thầu dịch vụ căn tin năm 2019

Trường Đại học Công nghiệp thành phố Hồ Chí Minh tổ chức đấu thầu dịch vụ căn tin năm 2019 như sau:
1. Đối tượng tham gia:
Tổ chức, cá nhân có đủ năng lực, kinh nghiệm kinh doanh, có giấy phép kinh doanh khai thác căn tin (hoặc có thể bổ sung giấy phép sau khi trúng thầu).
2. Thời gian, địa điểm đấu thầu:
- Thời gian phát hành và nhận hồ sơ dự thầu: Từ ngày 06 tháng 05 năm 2019 đến 16h ngày 15 tháng 05 năm 2019 (trong giờ hành chính: buổi sáng từ 7h30' đến 11h, buổi chiều từ 13h30' đến 16h).
- Địa điểm phát hành và nộp hồ sơ dự thầu: Văn phòng Công đoàn (tầng trệt nhà F).
Điện thoại: 0283.8940390, số nội bộ 567.
- Thời gian, địa điểm tổ chức xét thầu: 14h ngày 17 tháng 05 năm 2019 tại Văn phòng

Article Title 1

Announcement on the Organization of the Tendering Process for Canteen Services in 2019

Article URL

https://iuh.edu.vn/vi/thong-bao/thong-bao-ve-viec-to-chuc-dau-thau-dich-vu-can-tin-nam-2019-1433.html

Activity Description

The Industrial University of Ho Chi Minh City (IUH) places strong emphasis on protecting the legitimate rights and interests of workers, including personnel employed by external service providers operating on campus. IUH is committed to promoting fair treatment, ensuring appropriate working conditions, wages, and employment rights in accordance with applicable labor laws and regulations. Through Announcement No. 53/TB-DHCN dated May 2, 2019, concerning the organization of the tendering process for canteen services, IUH publicly disclosed the eligibility criteria, requirements for professional capacity, experience, business licenses, and contractual responsibilities of service providers. This initiative demonstrates transparency in the selection and management of external partners while providing a foundation for IUH to strengthen requirements concerning compliance with labor laws, working conditions, and the protection of workers' rights in outsourced service operations.


chinhphu.vn

TRANG CHỦ | CHÍNH PHỦ | CÔNG DÂN | DOANH NGHIỆP | KIỀU BÁO | BÁO ĐIỆN TỬ CHÍNH PHỦ | VĂN PHÒNG CHÍNH PHỦ

Nghị định số 214/2025/NĐ-CP của Chính phủ: Quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật Đấu thầu về lựa chọn nhà thầu

Số ký hiệu	214/2025/NĐ-CP
Ngày ban hành	04-08-2025
Ngày có hiệu lực	04-08-2025
Loại văn bản	Nghị định
Cơ quan ban hành	Chính phủ
Người ký	Trần Hồng Hà

Article 2

Government Decree No. 214/2025/ND-CP: Detailing Certain Articles of and Measures for the Implementation of the Law on Bidding Regarding Contractor Selection

Article URL

https://vanban.chinhphu.vn/?classid=0&docid=214821&pageid=27160&utm_source=chatgpt.com

Activity Description

The Industrial University of Ho Chi Minh City (IUH) places strong emphasis on safeguarding the rights and interests of workers, including personnel employed by third-party service providers operating on campus. In its outsourcing activities, IUH selects service providers in accordance with the Law on Bidding and Government Decree No. 214/2025/ND-CP dated August 4, 2025, with the aim of ensuring openness, transparency, fairness, and accountability among all parties involved. Through the contractor selection process, the University places particular emphasis on evaluating the qualifications, experience, and contractual performance capabilities of service providers. This process provides a foundation for strengthening service providers' responsibilities in workforce management, ensuring appropriate working conditions and wage policies, and protecting workers' rights and interests. These efforts contribute to fostering a fair, transparent, and accountable working environment in alignment with IUH's sustainable development objectives.

Industrial University of Ho Chi Minh City

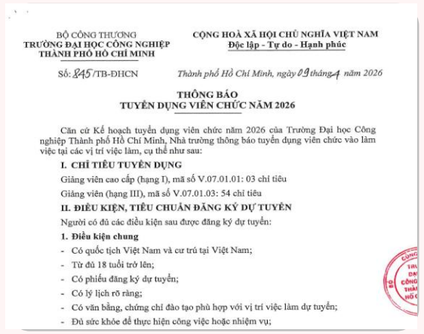
NHÓM 8.2 – Employment practice

SDG 08 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

8.2.5 Employment practice: equivalent rights for outsourced workers

Bảo đảm quyền lợi tương đương cho người lao động của các đơn vị thuê ngoài.

ACTIVITY EVIDENCE



BỘ CÔNG THƯƠNG
TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Số: 845/TB-ĐHCN — Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 09 tháng 4 năm 2026

THÔNG BÁO
TUYỂN DỤNG VIÊN CHỨC NĂM 2026

Căn cứ Kế hoạch tuyển dụng viên chức năm 2026 của Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh, Nhà trường thông báo tuyển dụng viên chức vào làm việc tại các vị trí việc làm, cụ thể như sau:

I. CHỈ TIÊU TUYỂN DỤNG

Giảng viên cao cấp (hạng I), mã số V.07.01.01: 03 chỉ tiêu
Giảng viên (hạng III), mã số V.07.01.03: 54 chỉ tiêu

II. ĐIỀU KIỆN, TIÊU CHUẨN ĐĂNG KÝ DỰ TUYỂN

Người có đủ các điều kiện sau được đăng ký dự tuyển:

1. Điều kiện chung

- Có quốc tịch Việt Nam và cư trú tại Việt Nam;
- Từ đủ 18 tuổi trở lên;
- Có phiếu đăng ký dự tuyển;
- Có lý lịch rõ ràng;
- Có văn bằng, chứng chỉ đào tạo phù hợp với vị trí việc làm dự tuyển;
- Đủ sức khỏe để thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ;

Article Title

3

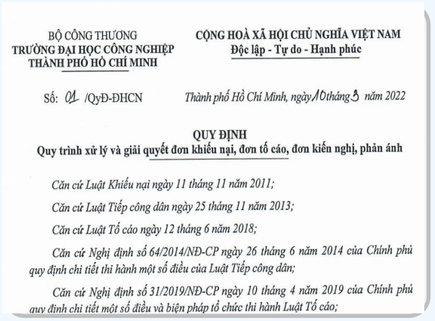
Public Employee Recruitment Announcement 2026 – First Round

Article URL

https://ptchc.iuh.edu.vn/tuyen-dung/thong-bao-tuyen-dung-vien-chuc-nam-2026-lan-1/

Activity Description

The Industrial University of Ho Chi Minh City (IUH) places strong emphasis on fostering a fair and transparent working environment while safeguarding employees' legitimate rights and interests. Through the public disclosure of its 2026 Public Employee Recruitment Announcement – First Round, the University demonstrates its commitment to transparency in recruitment practices and access to employment opportunities. Regarding workers employed by third-party service providers, IUH seeks to promote the principles of fair treatment and ensure appropriate rights and entitlements relating to wages, working conditions, occupational health and safety, and mechanisms for protecting workers' rights. These efforts contribute to fostering an equitable and sustainable working environment.



BỘ CÔNG THƯƠNG
TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Số: 01 /QyĐ-ĐHCN — Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 10 tháng 3 năm 2022

QUY ĐỊNH
Quy trình xử lý và giải quyết đơn khiếu nại, đơn tố cáo, đơn kiến nghị, phản ánh

Căn cứ Luật Khiếu nại ngày 11 tháng 11 năm 2011;

Căn cứ Luật Tiếp công dân ngày 25 tháng 11 năm 2013;

Căn cứ Luật Tố cáo ngày 12 tháng 6 năm 2018;

Căn cứ Nghị định số 64/2014/NĐ-CP ngày 26 tháng 6 năm 2014 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Tiếp công dân;

Căn cứ Nghị định số 31/2019/NĐ-CP ngày 10 tháng 4 năm 2019 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều và biện pháp tổ chức thi hành Luật Tố cáo;

Article

4

Procedures for Handling and Resolving Complaints, Denunciations, Petitions, and Reports

Article URL

https://iuh.edu.vn/vi/thong-bao/huong-dan-quy-trinh-xu-ly-va-giai-quyet-don-khieu-nai-don-to-cao-don-kien-nghi-don-phan-anh-cua-nguoi-hoc-1559.html

Activity Description

The Industrial University of Ho Chi Minh City (IUH) demonstrates its commitment to transparency and fairness through the public disclosure of its "Guidelines on Procedures for Handling and Resolving Learners' Complaints, Denunciations, Petitions, and Feedback." These procedures demonstrate that the University has established a mechanism for receiving and addressing concerns, contributing to the protection of the rights and interests of relevant stakeholders. For workers employed by third-party service providers, these principles could be extended to promote fair treatment, appropriate working conditions, wages, and grievance mechanisms, with the aim of ensuring rights and benefits comparable to those of directly employed staff, in accordance with applicable labor laws and regulations.

Industrial University of Ho Chi Minh City

NHÓM 8.2 – Employment practice

SDG 08 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

8.2.5

Employment practice: equivalent rights for outsourced workers

Bảo đảm quyền lợi tương đương cho người lao động của các đơn vị thuê ngoài.

ACTIVITY EVIDENCE



NGHỊ ĐỊNH
Quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức

Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 18 tháng 02 năm 2025;
Căn cứ Luật Cán bộ, công chức ngày 24 tháng 6 năm 2025;
Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Nội vụ;
Chính phủ ban hành Nghị định quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.

Chương I
QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh
Nghị định này quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.
Điều 2. Đối tượng áp dụng
1. Công chức quy định tại khoản 2 Điều 1 Luật Cán bộ, công chức.
2. Cơ quan quản lý công chức, bao gồm:
a) Văn phòng Trung ương Đảng, Cơ quan Ủy ban Kiểm tra Trung ương, các Ban Đảng Trung ương, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội ở Trung ương;
b) Tỉnh ủy, thành ủy trực thuộc Trung ương;
c) Cơ quan của Quốc hội, Văn phòng Quốc hội, Văn phòng Chủ tịch nước, Kiểm toán Nhà nước;
d) Tòa án nhân dân tối cao, Viện kiểm sát nhân dân tối cao;
đ) Bộ, cơ quan ngang Bộ;
e) Tổ chức do Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ thành lập mà không phải là đơn vị sự nghiệp công lập (trong trường hợp được giao thẩm quyền quản lý công chức);

Article Title

Government Decree No. 170/2025/ND-CP on the Recruitment, Employment, and Management of Civil Servants

5

Article URL

https://xaydungchinhsach.chinhphu.vn/toan-van-nghi-dinh-170-2025-nd-cp-quy-dinh-ve-tuyen-dung-su-dung-va-quan-ly-cong-chuc-119250702192640839.htm?gidzl=BjOnL558ZdekppHRMbU7V2J9FLz7MOHxEy5h3nSBXIq-bpW9IWs3BZ_0F5iKKD5wQSfh3ZDDgOiMKas9Um

Activity Description

The Industrial University of Ho Chi Minh City (IUH) seeks to implement open and transparent principles in personnel recruitment, employment, and management in accordance with applicable government regulations. Government Decree No. 170/2025/ND-CP on the Recruitment, Employment, and Management of Civil Servants serves as a reference framework for the principles of fair recruitment, job assignment, salary policies, and the protection of employees' rights and interests. Regarding personnel employed by third-party service providers operating at the University, these principles may be applied to promote equal treatment, appropriate working conditions, and the protection of legitimate rights and interests, thereby contributing to a fair, equitable, and non-discriminatory working environment.

Industrial University of Ho Chi Minh City

NHÓM 8.2 – Employment practice

SDG 08
DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

8.2.6 Employment policy pay scale equity

Chính sách công bằng thang bảng lương và cam kết xóa bỏ chênh lệch tiền lương theo giới.

ACTION PLAN

Strategic Thrust	KPIs / Integrated PIs	Implementation Activities	Expected Outcomes	Implementing Unit	Implementation Timeline
Thrust 4: Attracting, Developing and Retaining Human Resources	Establishing job descriptions and KPIs (Job description and KPIs); Pay scale equity	Review and issue the "Regulations on Salary and Additional Income Payments at IUH", affirming the principle of equal pay: the same job position and work performance receive the same level of income.	Internal Expenditure Regulations/Salary Payment Regulations reviewed and issued during the 2021–2025 period, containing a commitment clause on eliminating the gender pay gap; Made public across the University	Office of Organisation and Administration, Office of Finance and Accounting	Q1 2025
Thrust 4: Attracting, Developing and Retaining Human Resources	Assessing satisfaction with pay fairness (% satisfaction of salary)	Organise periodic democratic dialogues to gather staff opinions on salary policy and on the mechanism for reviewing and approving increases in additional income grades based on work performance.	Records of periodic dialogues on pay scales; Staff satisfaction survey report on the transparency and fairness of the remuneration regime	Office of Testing and Quality Assurance, Office of Finance and Accounting	Q2 & Q4 2025

Industrial University of Ho Chi Minh City

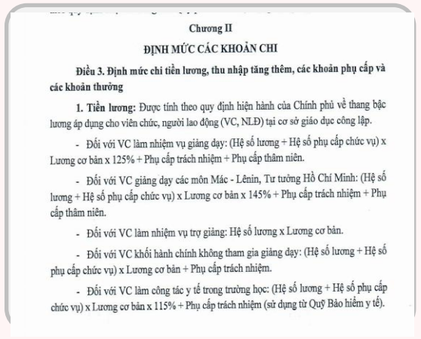
NHÓM 8.2 – Employment practice

SDG 08 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

8.2.6 Employment policy pay scale equity

Chính sách công bằng thang bảng lương và cam kết xóa bỏ chênh lệch tiền lương theo giới.

ACTIVITY EVIDENCE



Chương II

ĐỊNH MỨC CÁC KHOẢN CHI

Điều 3. Định mức chi tiền lương, thu nhập tăng thêm, các khoản phụ cấp và các khoản thường

1. Tiền lương: Được tính theo quy định hiện hành của Chính phủ về thang bậc lương áp dụng cho viên chức, người lao động (VC, NLĐ) tại cơ sở giáo dục công lập.

- Đối với VC làm nhiệm vụ giảng dạy: (Hệ số lương + Hệ số phụ cấp chức vụ) x Lương cơ bản x 125% + Phụ cấp trách nhiệm + Phụ cấp thâm niên.
- Đối với VC giảng dạy các môn Mác - Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh: (Hệ số lương + Hệ số phụ cấp chức vụ) x Lương cơ bản x 145% + Phụ cấp trách nhiệm + Phụ cấp thâm niên.
- Đối với VC làm nhiệm vụ trợ giảng: Hệ số lương x Lương cơ bản.
- Đối với VC khối hành chính không tham gia giảng dạy: (Hệ số lương + Hệ số phụ cấp chức vụ) x Lương cơ bản + Phụ cấp trách nhiệm.
- Đối với VC làm công tác y tế trong trường học: (Hệ số lương + Hệ số phụ cấp chức vụ) x Lương cơ bản x 115% + Phụ cấp trách nhiệm (sử dụng từ Quỹ Bảo hiểm y tế).

Article Title 1

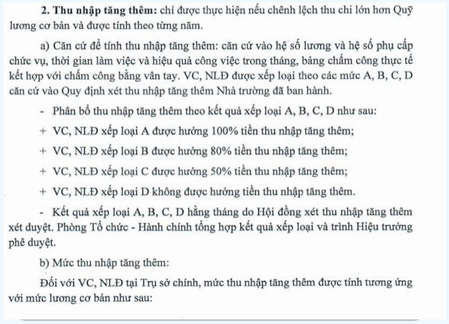
Salary Payment Regulations under the Internal Expenditure Regulations of the Industrial University of Ho Chi Minh City 2025

Article URL

https://drive.google.com/drive/folders/1770t18C3lEajVesTzJk1pJgsVXRHg7RT?usp=drive_link

Activity Description

The Industrial University of Ho Chi Minh City (IUH) implements a transparent and standardized salary payment system based on government-prescribed salary scales and the University's publicly disclosed Internal Expenditure Regulations, in alignment with the objectives of SDG 8 – Decent Work and Economic Growth. Employee remuneration is clearly determined according to job positions and responsibilities, covering all academic staff, administrative staff, and support personnel. The University conducts monthly performance evaluations through an attendance monitoring system and a performance classification framework (Grades A, B, C, and D) to ensure the objective and equitable allocation of additional income. In addition to allowances based on seniority, managerial positions, academic titles, and qualifications, with relevant scientific research achievements supported by documented evidence, IUH also implements specific incentive policies, such as additional remuneration coefficients for female authors. This remuneration framework contributes to ensuring stable employee incomes, eliminating discriminatory practices, and promoting sustainable labor productivity.



2. Thu nhập tăng thêm: chỉ được thực hiện nếu chênh lệch thu chi lớn hơn Quỹ lương cơ bản và được tính theo từng năm.

a) Căn cứ để tính thu nhập tăng thêm: căn cứ vào hệ số lương và hệ số phụ cấp chức vụ, thời gian làm việc và hiệu quả công việc trong tháng, bảng chấm công thực tế kết hợp với chấm công bằng vân tay. VC, NLĐ được xếp loại theo các mức A, B, C, D căn cứ vào Quy định xét thu nhập tăng thêm Nhà trường đã ban hành.

- Phân bổ thu nhập tăng thêm theo kết quả xếp loại A, B, C, D như sau:
  + VC, NLĐ xếp loại A được hưởng 100% tiền thu nhập tăng thêm;
  + VC, NLĐ xếp loại B được hưởng 80% tiền thu nhập tăng thêm;
  + VC, NLĐ xếp loại C được hưởng 50% tiền thu nhập tăng thêm;
  + VC, NLĐ xếp loại D không được hưởng tiền thu nhập tăng thêm.
- Kết quả xếp loại A, B, C, D hằng tháng do Hội đồng xét thu nhập tăng thêm xét duyệt. Phòng Tổ chức - Hành chính tổng hợp kết quả xếp loại và trình Hiệu trưởng phê duyệt.

b) Mức thu nhập tăng thêm:

Đối với VC, NLĐ tại Trụ sở chính, mức thu nhập tăng thêm được tính tương ứng với mức lương cơ bản như sau:

Article 2

Provisions on Gender Non-Discrimination in Remuneration under IUH's 2025 Internal Expenditure Regulations

Article URL

https://drive.google.com/drive/folders/1770t18C3lEajVesTzJk1pJgsVXRHg7RT?usp=drive_link

Activity Description

The Industrial University of Ho Chi Minh City (IUH) is committed to strictly enforcing non-discrimination in remuneration through its foundational institutional and legal documents, including the Regulations on Organization and Operation, the Collective Labour Agreement, and the Internal Expenditure Regulations. The University applies standardized salary scales, salary coefficients, and additional income allocation rates based exclusively on job positions, professional qualifications, and actual work performance, while strictly prohibiting all forms of gender-based discrimination. By standardizing remuneration criteria based on professional competencies and performance rather than personal characteristics, IUH seeks to ensure fairness and equity across all departments and units. This approach contributes to fostering a transparent, inclusive, and equitable academic working environment, in alignment with the United Nations Sustainable Development Goals (SDGs).

Industrial University of Ho Chi Minh City

NHÓM 8.2 – Employment practice

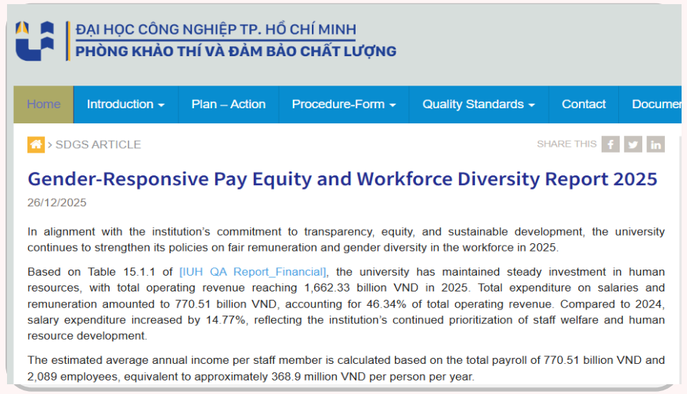
SDG 08 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

8.2.6

Employment policy pay scale equity

Chính sách công bằng thang bảng lương và cam kết xóa bỏ chênh lệch tiền lương theo giới.

ACTIVITY EVIDENCE



ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP TP. HỒ CHÍ MINH
PHÒNG KHẢO THÍ VÀ ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG

Home | Introduction | Plan – Action | Procedure-Form | Quality Standards | Contact | Documer

> SDGS ARTICLE SHARE THIS

Gender-Responsive Pay Equity and Workforce Diversity Report 2025

26/12/2025

In alignment with the institution's commitment to transparency, equity, and sustainable development, the university continues to strengthen its policies on fair remuneration and gender diversity in the workforce in 2025.

Based on Table 15.1.1 of [IUH QA Report_Financial], the university has maintained steady investment in human resources, with total operating revenue reaching 1,662.33 billion VND in 2025. Total expenditure on salaries and remuneration amounted to 770.51 billion VND, accounting for 46.34% of total operating revenue. Compared to 2024, salary expenditure increased by 14.77%, reflecting the institution's continued prioritization of staff welfare and human resource development.

The estimated average annual income per staff member is calculated based on the total payroll of 770.51 billion VND and 2,089 employees, equivalent to approximately 368.9 million VND per person per year.

3

Article Title

Report on Gender Pay Equity and Workforce Diversity 2025

Article URL

https://tqa.iuh.edu.vn/sdgs-article-2/gender-responsive-pay-equity-and-workforce-diversity-report-2025/

Activity Description

Based on the University's official reports, the Industrial University of Ho Chi Minh City (IUH) remains firmly committed to the principle of equitable remuneration, accompanied by a strong commitment to measuring and eliminating the gender pay gap. The University's salary determination framework is transparently structured based on job classifications and salary grades, professional qualifications, and Key Performance Indicators (KPIs), which are consistently applied across the institution. With clearly defined review responsibilities and flexible adjustment mechanisms, IUH ensures that all remuneration and career advancement decisions are made objectively and fairly. In particular, the University emphasizes substantive transparency by strictly prohibiting the use of standalone salary statistics as substitutes for documented evidence of institutional policies, thereby strengthening a fair, inclusive, and sustainable working environment for all staff and employees.

Industrial University of Ho Chi Minh City

NHÓM 8.2 – Employment practice

SDG 08
DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

8.2.7

Tracking pay scale for gender equity

Đo lường và theo dõi mức độ công bằng tiền lương theo giới.

ACTION PLAN

Strategic Thrust	KPIs / Integrated PIs	Implementation Activities	Expected Outcomes	Implementing Unit	Implementation Timeline
Thrust 4: Attracting, Developing and Retaining Human Resources	Digitalised human resource management; Analysing salary structure by gender	Prepare a 2024 salary audit report disaggregated by gender, comparing mean and median income between men and women within each group of equivalent positions.	Gender Pay Gap Report; Charts comparing income between men and women by job title	Office of Organisation and Administration, Office of Finance and Accounting	Q2–Q4 2025
Thrust 4: Attracting, Developing and Retaining Human Resources	Development policies to narrow the income gap for female staff	Implement policies that prioritise training to upgrade academic degrees and titles, and assign female lecturers to lead key research projects, in order to increase their academic income.	Decisions approving research projects led by female lecturers; Report on the improvement in female staff income following the policy intervention	Office of Research Management and International Cooperation	Q3–Q4 2025

Industrial University of Ho Chi Minh City

NHÓM 8.2 – Employment practice

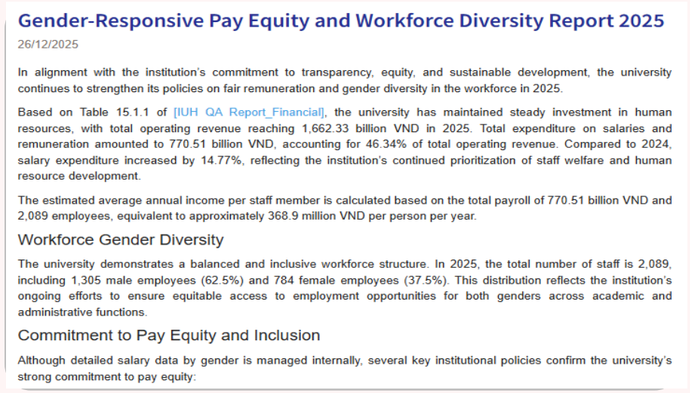
SDG 08 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

8.2.7

Tracking pay scale for gender equity

Đo lường và theo dõi mức độ công bằng tiền lương theo giới.

ACTIVITY EVIDENCE



Gender-Responsive Pay Equity and Workforce Diversity Report 2025

26/12/2025

In alignment with the institution's commitment to transparency, equity, and sustainable development, the university continues to strengthen its policies on fair remuneration and gender diversity in the workforce in 2025.

Based on Table 15.1.1 of [IUH QA Report_Financial], the university has maintained steady investment in human resources, with total operating revenue reaching 1,662.33 billion VND in 2025. Total expenditure on salaries and remuneration amounted to 770.51 billion VND, accounting for 46.34% of total operating revenue. Compared to 2024, salary expenditure increased by 14.77%, reflecting the institution's continued prioritization of staff welfare and human resource development.

The estimated average annual income per staff member is calculated based on the total payroll of 770.51 billion VND and 2,089 employees, equivalent to approximately 368.9 million VND per person per year.

Workforce Gender Diversity

The university demonstrates a balanced and inclusive workforce structure. In 2025, the total number of staff is 2,089, including 1,305 male employees (62.5%) and 784 female employees (37.5%). This distribution reflects the institution's ongoing efforts to ensure equitable access to employment opportunities for both genders across academic and administrative functions.

Commitment to Pay Equity and Inclusion

Although detailed salary data by gender is managed internally, several key institutional policies confirm the university's strong commitment to pay equity:

1

Article Title

Gender-Responsive Pay Equity and Workforce Diversity Report 2025

Article URL

https://tqa.iuh.edu.vn/sdgs-article-2/gender-responsive-pay-equity-and-workforce-diversity-report-2025/

Activity Description

The Gender-Responsive Pay Equity and Workforce Diversity Report 2025 demonstrates IUH's commitment to monitoring workforce diversity and promoting equitable remuneration. In 2025, IUH employed 2,089 staff members, including 1,305 males (62.5%) and 784 females (37.5%). Total salary expenditure reached VND 770.51 billion, increasing by 14.77% compared to 2024. IUH applies a remuneration framework based on job positions, qualifications, and performance (KPIs), regardless of gender. Although gender-disaggregated salary data is not publicly disclosed, these practices support the monitoring of potential pay disparities and the improvement of compensation fairness

Industrial University of Ho Chi Minh City

NHÓM 8.2 – Employment practice

SDG 08 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

8.2.8

Employment practice: appeal process

Quy trình khiếu nại, đề nghị xem xét lại quyền lợi lao động và tiền lương.

ACTION PLAN

Strategic Thrust	KPIs / Integrated PIs	Implementation Activities	Expected Outcomes	Implementing Unit	Implementation Timeline
Thrust 4 & Thrust 1: Transparent Working Environment & Integrity	Procedures for handling complaints and re-examination; Satisfaction rate with job position (% satisfaction for position)	Issue the “Regulations on Resolving Complaints and Reports and Re-examining Emulation Evaluations and Salary Distribution for IUH Staff”, with specific provisions on resolution deadlines and responsibilities.	Decision issuing the Procedure for complaints and re-examination of salaries and bonuses; Flowchart of the process for receiving and handling petitions, published on the internal portal	Office of Organisation and Administration	Q1 2025
Thrust 4: Attracting, Developing and Retaining Human Resources	Confidential re-examination channel and protection of employees’ rights and interests	Operate an email inbox and a standing unit to receive requests for re-examination of annual KPI evaluation results and income; ensure the confidentiality of employees’ identities.	Log tracking the receipt and resolution results of staff petitions/income re-examinations; Summary report on people’s inspection work	Office of Organisation and Administration	Q1–Q4 2025

Industrial University of Ho Chi Minh City

NHÓM 8.2 – Employment practice

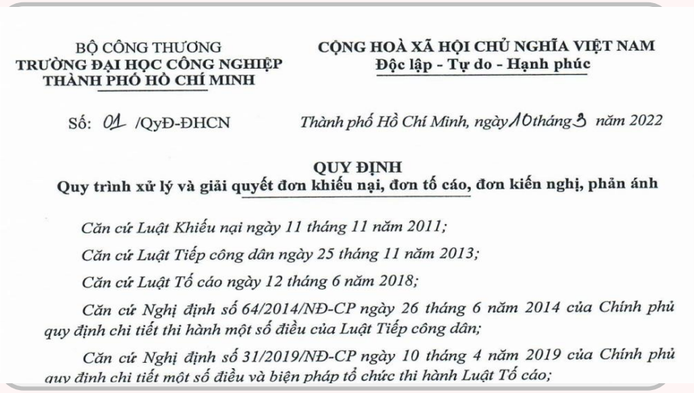
SDG 08 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

8.2.8

Employment practice: appeal process

Quy trình khiếu nại, đề nghị xem xét lại quyền lợi lao động và tiền lương.

ACTIVITY EVIDENCE



BỘ CÔNG THƯƠNG
TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Số: 01 /QyĐ-ĐHCN

Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 10 tháng 3 năm 2022

QUY ĐỊNH
Quy trình xử lý và giải quyết đơn khiếu nại, đơn tố cáo, đơn kiến nghị, phản ánh

Căn cứ Luật Khiếu nại ngày 11 tháng 11 năm 2011;

Căn cứ Luật Tiếp công dân ngày 25 tháng 11 năm 2013;

Căn cứ Luật Tố cáo ngày 12 tháng 6 năm 2018;

Căn cứ Nghị định số 64/2014/NĐ-CP ngày 26 tháng 6 năm 2014 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Tiếp công dân;

Căn cứ Nghị định số 31/2019/NĐ-CP ngày 10 tháng 4 năm 2019 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều và biện pháp tổ chức thi hành Luật Tố cáo;

1

Article Title

Procedures for Handling and Resolving Complaints, Denunciations, Petitions, and Reports

Article URL

https://drive.google.com/drive/folders/1jTCOXXct81PzOnqqBrlZg8zZYP7hbso1?usp=drive_link

Activity Description

At the Industrial University of Ho Chi Minh City (IUH), the formal grievance procedure for salary and employee welfare matters is implemented transparently through the Department of Organization and Administration, with complaints submitted either in person or by post. Formal complaints must be submitted in writing in Vietnamese and accompanied by valid supporting documents and evidence for the University to formally accept them for consideration. The grievance-handling process is designed to ensure objectivity, strict confidentiality of complainants' personal information, and transparency in communicating the outcomes of complaint resolution. Unlike general petitions or feedback, a formal complaint constitutes a distinct legal procedure intended to safeguard employees' legitimate rights and interests. Through this established grievance mechanism, IUH aims to minimize financial risks, prevent unfair treatment, and ensure that employees' financial rights and entitlements are protected in accordance with applicable laws and regulations.

Industrial University of Ho Chi Minh City

NHÓM 8.2 – Employment practice

SDG 08
DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

8.2.9

Employment practice: labour rights

Công nhận quyền lao động, quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể.

ACTION PLAN

Strategic Thrust	KPIs / Integrated PIs	Implementation Activities	Expected Outcomes	Implementing Unit	Implementation Timeline
Thrust 4: Attracting, Developing and Retaining Human Resources	Implementing grassroots democracy regulations; Collective bargaining	Negotiate, sign and register an official Collective Labour Agreement between the Board of Rectors and the University Trade Union Executive Committee, with provisions exceeding statutory requirements.	Official Collective Labour Agreement in force; Record of the agreement's registration at the Department of Labour, Invalids and Social Affairs; Full text published on the portal	Office of Organisation and Administration	Q1–Q2 2025
Thrust 4: Attracting, Developing and Retaining Human Resources	Ensuring equal rights and interests for female employees and foreign employees	Organise periodic workplace dialogue conferences in accordance with Decree No. 145/2020/ND-CP, listening to and directly resolving the collective petitions of the professional divisions.	Records of the 2025 periodic workplace dialogue conferences; Rector's notice of conclusions resolving the collective petitions of the workforce	Office of Organisation and Administration	Q2 & Q4 2025

Industrial University of Ho Chi Minh City

NHÓM 8.2 – Employment practice

SDG 08 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

8.2.9

Employment practice: labour rights

Công nhận quyền lao động, quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể.

ACTIVITY EVIDENCE



1

Article Title

Conference of Public Employees and Workers at the Industrial University of Ho Chi Minh City 2025

Article URL

https://iuh.edu.vn/vi/tin-tuc/hoi-nghi-vien-chuc-nguoi-lao-dong-dai-hoc-cong-nghiep-tp-hcm-nam-2025-1818.html

Activity Description

On February 7, 2025, the Industrial University of Ho Chi Minh City (IUH) held its Conference of Public Employees and Workers, attended by more than 249 delegates representing public employees and workers across the University. The Conference serves as a mechanism for exercising collective representation and participation rights, providing employees with opportunities to express their opinions and discuss policies affecting their rights, benefits, and working conditions, particularly the 2025 Internal Expenditure Regulations. Through collaboration among the University's Board of Management, the Trade Union, and the People's Inspection Board, IUH promotes constructive dialogue, collective consultation, and oversight of the implementation of employees' rights and entitlements, based on the principles of democracy, openness, and transparency. This initiative contributes to demonstrating the University's recognition and protection of freedom of association, as well as employees' rights to representation and collective participation, while fostering a fair, equitable, and non-discriminatory working environment.



2

Article

Functions and Responsibilities of the Trade Union of the Industrial University of Ho Chi Minh City

Article URL

https://congdoan.iuh.edu.vn/gioi-thieu-chung/

Activity Description

The Industrial University of Ho Chi Minh City (IUH) recognizes and protects the rights to freedom of association and collective representation and participation of its public employees, academic staff, and other employees through the University's Trade Union. The Trade Union fulfills its role in representing, supporting, and safeguarding employees' legitimate rights and interests, while collaborating with the University's Board of Management in implementing and monitoring policies related to working conditions and remuneration. With 1,489 trade union members, including 603 female members, organized into 49 trade union groups, IUH provides opportunities for employees to express their concerns and aspirations, engage in dialogue, contribute to decision-making processes, and protect their collective interests. These activities contribute to strengthening mechanisms for consultation, dialogue, and negotiation on employment-related rights and benefits, while promoting equal participation among all employee groups, including female employees and international staff.

Industrial University of Ho Chi Minh City

NHÓM 8.2 – Employment practice

SDG 08 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

8.2.9

Employment practice: labour rights

Công nhận quyền lao động, quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể.

ACTIVITY EVIDENCE



3

Article Title

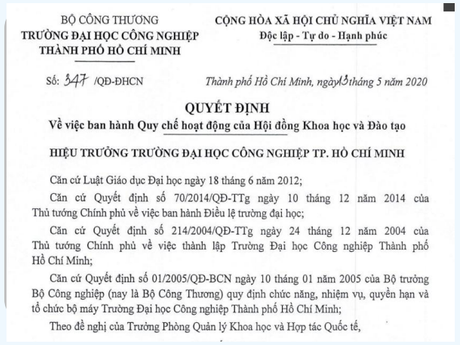
Announcement of the Decision on the Recognition of the University Council of the Industrial University of Ho Chi Minh City

Article URL

https://congthuong.vn/cong-bo-quyet-dinh-cong-nhan-hoi-dong-truong-truong-dai-hoc-cong-nghiep-tp-ho-chi-minh-256015.html

Activity Description

On May 29, 2023, the Industrial University of Ho Chi Minh City (IUH) announced the Decision on the Recognition of the University Council for the 2023–2028 term, comprising 15 members, in accordance with Decision No. 1176/QD-BCT issued by the Ministry of Industry and Trade. The University Council plays a significant role in university governance, contributing to strengthening democratic principles, transparency, and stakeholder participation in decision-making processes. The establishment of the University Council provides an institutional governance framework for developing and reviewing policies related to organizational management, staff development, working conditions, and the rights and interests of public employees, academic staff, and other employees. This governance mechanism helps promote collective participation and safeguard stakeholders' interests, contributing to the development of a fair and equitable working environment.



BỘ CÔNG THƯƠNG
TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Số: 347 /QĐ-ĐHCN

Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 13 tháng 5 năm 2020

QUYẾT ĐỊNH

Về việc ban hành Quy chế hoạt động của Hội đồng Khoa học và Đào tạo

HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP TP. HỒ CHÍ MINH

Căn cứ Luật Giáo dục Đại học ngày 18 tháng 6 năm 2012;

Căn cứ Quyết định số 70/2014/QĐ-TTg ngày 10 tháng 12 năm 2014 của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành Điều lệ trường đại học;

Căn cứ Quyết định số 214/2004/QĐ-TTg ngày 24 tháng 12 năm 2004 của Thủ tướng Chính phủ về việc thành lập Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh;

Căn cứ Quyết định số 01/2005/QĐ-BCN ngày 10 tháng 01 năm 2005 của Bộ trưởng Bộ Công nghiệp (nay là Bộ Công Thương) quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và tổ chức bộ máy Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh;

Theo đề nghị của Trưởng Phòng Quản lý Khoa học và Hợp tác Quốc tế,

4

Article

Regulations on the Organization and Operation of the Science and Training Council

Article URL

https://smia.iuh.edu.vn/news.html%40detail%40244%40632%40Quy-che-to-chuc-va-hoat-dong-cua-Hoi-dong-Khoa-hoc-va-Dao-tao-

Activity Description

The Industrial University of Ho Chi Minh City (IUH) has issued the Regulations on the Organization and Operation of the Science and Training Council to establish a framework for collective participation, discussion, and consultation among academic staff and researchers in academic governance. Through the Council, members are provided with opportunities to offer advice, make recommendations, and review matters related to education and training, scientific research, and academic staff development. This mechanism contributes to promoting the principles of democratic participation and transparency, strengthening representative voices, and enhancing faculty involvement in the University's policy development processes. It also serves as supplementary evidence of IUH's efforts to promote collective participation rights and foster a fair, equitable, and respectful working environment that safeguards employees' legitimate rights and interests.

Industrial University of Ho Chi Minh City

NHÓM 8.2 – Employment practice

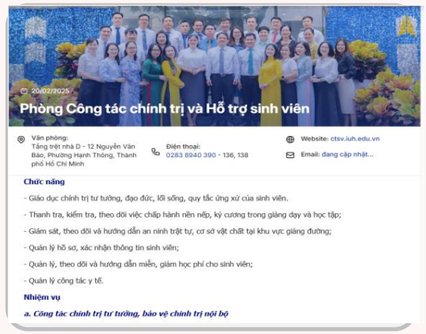
SDG 08 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

8.2.9

Employment practice: labour rights

Công nhận quyền lao động, quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể.

ACTIVITY EVIDENCE



Article Title 5

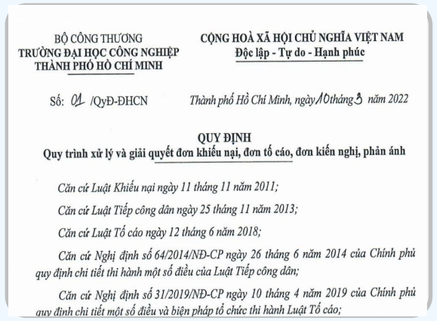
Functions and Responsibilities of the Department of Political Affairs and Student Support

Article URL

https://iuh.edu.vn/vi/phong-cong-tac-chinh-tri-va-ho-tro-sinh-vien.html

Activity Description

The Industrial University of Ho Chi Minh City (IUH) has established a mechanism for receiving employee feedback and concerns and safeguarding employees' rights and interests through the designated functions and responsibilities of the Department of Political Affairs and Student Support. The Department is responsible for receiving feedback and providing guidance to public employees and workers on exercising their right to raise concerns in accordance with applicable laws and regulations. It also gathers employees' opinions, concerns, and legitimate requests and provides recommendations to the University's Board of Management to facilitate their timely resolution. Furthermore, the implementation of grassroots democracy regulations, the dissemination of legal information, and the conduct of inspection and monitoring activities contribute to strengthening employees' voices and participation in university governance. This mechanism supports the protection of employees' legitimate rights and interests, promotes employee participation and constructive dialogue, and fosters a democratic, fair, and equitable working environment.



BỘ CÔNG THƯƠNG
TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

Số: 01 /QyĐ-ĐHCN

Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 10 tháng 3 năm 2022

QUY ĐỊNH
Quy trình xử lý và giải quyết đơn khiếu nại, đơn tố cáo, đơn kiến nghị, phản ánh

Căn cứ Luật Khiếu nại ngày 11 tháng 11 năm 2011;

Căn cứ Luật Tiếp công dân ngày 25 tháng 11 năm 2013;

Căn cứ Luật Tố cáo ngày 12 tháng 6 năm 2018;

Căn cứ Nghị định số 64/2014/NĐ-CP ngày 26 tháng 6 năm 2014 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Tiếp công dân;

Căn cứ Nghị định số 31/2019/NĐ-CP ngày 10 tháng 4 năm 2019 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều và biện pháp tổ chức thi hành Luật Tố cáo;

Article 6

Procedures for Handling and Resolving Complaints, Denunciations, Petitions, and Reports

Article URL

https://iuh.edu.vn/vi/thong-bao/huong-dan-quy-trinh-xu-ly-va-giai-quyet-don-khieu-nai-don-to-cao-don-kien-nghi-don-phan-anh-cua-nguoi-hoc-1559.html

Activity Description

The Industrial University of Ho Chi Minh City (IUH) demonstrates its commitment to fostering a fair and transparent learning and working environment through the public disclosure of its "Procedures for Handling and Resolving Complaints, Denunciations, Petitions, and Reports." These procedures contribute to establishing a mechanism for receiving, reviewing, and addressing concerns related to unfair treatment or discriminatory practices. They also serve as a reference framework for promoting the prevention and resolution of discrimination in recruitment, employment practices, and human resource management, including discrimination based on religion, gender, age, sexual orientation, or refugee status, with the aim of fostering an equitable working environment that respects human rights.

Industrial University of Ho Chi Minh City

NHÓM 8.3 – Expenditure per employee

SDG 08
DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

8.3 Average expenditure per employee

Chi phí trung bình trên mỗi nhân viên

ACTION PLAN

Strategic Thrust	KPIs / Integrated PIs	Implementation Activities	Expected Outcomes	Implementing Unit	Implementation Timeline
Thrust 5: Financial Sustainability and Autonomy	Increasing spending on people and sustainable development (% spending for human resources)	Prepare the 2024 financial settlement report, compiling eligible expenditure according to THE standards (personnel costs including outsourced staff, operating costs and basic restructuring costs; excluding new construction capital and depreciation).	2024 financial statements independently audited; Analysis table of the structure of eligible operating expenditure for submission to the THE data portal	Office of Finance and Accounting	Q1–Q2 2025
Thrust 4: Attracting, Developing and Retaining Human Resources	Standardising University-wide data; Converting University-wide personnel to the FTE standard	Accurately compile statistics on the total number of permanent staff, lecturers and employees, and of workers in core outsourced services (cleaning, security), for 2024, converted to the FTE standard.	FTE personnel statistics report (including permanent and outsourced personnel); Calculation table for the average expenditure per employee indicator (Expenditure per employee)	Office of Organisation and Administration, Office of Finance and Accounting, Office of Testing and Quality Assurance	Q2–Q4 2025

Industrial University of Ho Chi Minh City

NHÓM 8.3 – Expenditure per employee

SDG 08
DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

8.3 Expenditure per employee

DỮ LIỆU CẦN THU THẬP

Dữ liệu	Giá trị
Number of employees Tổng số nhân viên (gồm nhân sự dịch vụ cốt lõi thuê ngoài)	2,744
Number of academic staff Số nhân sự học thuật	2,089
University expenditure Tổng chi tiêu năm tài chính	770,510,000,000 VND

Industrial University of Ho Chi Minh City

NHÓM 8.4 – Proportion of students taking work placements

SDG 08
DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

8.4 Proportion of students taking work placements over one month

Tỷ lệ sinh viên tham gia thực tập tại doanh nghiệp từ 01 tháng trở lên

ACTION PLAN

Strategic Thrust	KPIs / Integrated PIs	Implementation Activities	Expected Outcomes	Implementing Unit	Implementation Timeline
Thrust 1: Pioneering Education and Research	Improving the student employment rate; Updating OBE-standard training programmes	Review 100% of university and college training programmes, ensuring that the Enterprise Internship/Graduation Internship course (duration ≥ 1 month) is a compulsory course in the training programme.	Training programme framework and detailed course syllabus for the enterprise internship specifying a duration of ≥ 1 month; Decision issuing the improved training programmes	Office of Academic Affairs, Specialised Faculties/Institutes, Office of Testing and Quality Assurance	Q1–Q3 2025
Thrust 2 & Thrust 1: Community Engagement & Enterprises	Strengthening connections with employers; Enterprise satisfaction with student interns	Sign cooperation agreements on hosting paid/allowance-receiving student interns with a network of more than 500 domestic and international partner enterprises.	Enterprise cooperation agreement records (MOUs); Decisions assigning students to enterprise internships; List of students who have completed the internship	Office of Research Management and International Cooperation, Specialised Faculties/Institutes	Q1–Q4 2025
Thrust 1: Pioneering Education and Research	Standardising University-wide learner data; Converting interning students to the FTE standard	Extract from the database the number of students undertaking compulsory work placements of over one month (FTE) and the University's total number of students (FTE) for 2024, in accordance with the THE technical guidance.	Standardised statistical data report: Total FTE students and FTE number of students with a compulsory internship; Internship grade records for the THE audit	Office of Academic Affairs, Institute of International Education and Postgraduate Studies, Office of Testing and Quality Assurance	Q2–Q4 2025

Industrial University of Ho Chi Minh City

NHÓM 8.4 – Proportion of students taking work placements

SDG 08
DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

8.4 Proportion of students taking work placements

DỮ LIỆU CẦN THU THẬP

Dữ liệu	Giá trị
Number of students Tổng số sinh viên	27,154
Number of students with work placements for more than a month Sinh viên thực tập bắt buộc trên 01 tháng	5,549

Industrial University of Ho Chi Minh City

NHÓM 8.5 – Proportion of employees on secure contracts

SDG 08
DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

8.5 Proportion of employees on stable contracts of over 24 months

Tỷ lệ lao động có hợp đồng ổn định trên 24 tháng

ACTION PLAN

Strategic Thrust	KPIs / Integrated PIs	Implementation Activities	Expected Outcomes	Implementing Unit	Implementation Timeline
Thrust 4: Attracting, Developing and Retaining Human Resources	Retaining high-performing staff and lecturers; Rate of long-term staff retention	Convert to indefinite-term or long-term (36 months or longer) labour contracts for lecturers and staff who have satisfactorily completed their probation.	Decisions to sign long-term/indefinite-term labour contracts; Summary list of labour contracts of all University staff	Office of Organisation and Administration	Q1–Q4 2025
Thrust 4 & Thrust 5: Stable Working Environment & Financial Autonomy	Binding long-term contracts with outsourced service providers	Sign cleaning and security service contracts with terms of two to three years and require contractors to sign stable labour contracts of more than 24 months for workers working at IUH.	Long-term economic contracts with cleaning and security partners; List confirming the labour contract terms of outsourced workers at the University	Office of Organisation and Administration, Office of Planning and Investment	Q1–Q2 2025
Thrust 1 & Thrust 4: Data Governance & Staff Development	Standardising University-wide personnel data; Converting long-term contract employees to the FTE standard	Extract and compile standardised data tables on the number of personnel with contracts of more than 24 months (FTE) and the University's total personnel (FTE) for 2024, in accordance with the THE technical guidance.	Standardised statistical data report: Total FTE personnel and FTE number of personnel with contracts; Document reconciliation table for accreditation and ranking verification	Office of Organisation and Administration, Office of Testing and Quality Assurance	Q2–Q4 2025

Industrial University of Ho Chi Minh City

NHÓM 8.5 – Proportion of employees on secure contracts

SDG 08
DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

8.5 Proportion of employees on secure contracts

DỮ LIỆU CẦN THU THẬP

Dữ liệu	Giá trị
Number of employees – Tổng số nhân viên	2,744
Number of employees on contracts of over 24 months – Nhân viên có hợp đồng trên 24 tháng	2,346

Industrial University of Ho Chi Minh City

IMPLEMENTATION RESULTS

OPERATIONAL EXECUTION IN VERIFIED DATA YEAR 2024–2025

SDG 08
DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

Comprehensive Audit of Implemented Actions Across All 12 Evaluation Indicators of SDG 8

1. EMPLOYMENT PRACTICE & LIVING WAGE (8.2)

- **Living Wage & Remuneration (8.2.1):**
- Internal Expenditure Regulations (Dec 527/QĐ-ĐHCN) guarantee starting salaries above Region I minimum wage.
- Competitive packages (VND 200M–500M) for PhDs, Assoc. Profs & Profs; average annual salary: VND 368.9M/person.

- **Union Rights & Democracy (8.2.2 & 8.2.9):**
- 16th Trade Union Congress successfully convened; 100% of staff, including women (603 members) and international faculty, entitled to unionize.
- Annual Staff Conference 2025 engaged 249 voting delegates.

- **Anti-Discrimination & Modern Slavery (8.2.3-8.2.5):**
- Codes of Conduct (Dec 1077 & 1085) ban discrimination; contracts legally bind contractors against child & forced labor.
- Mandated social insurance and minimum wage protections for outsourced cleaning & security personnel.

2. EXPENDITURE & SECURE CONTRACTS (8.3, 8.5)

- **Audited Expenditure per Employee (8.3.1 - 15.4%):**
- Total university workforce: 2,744 employees, including 2,089 academic staff (THE 2027).
- University expenditure in fiscal year: VND 770.51 billion (THE 2027).
- Total payroll and remuneration expenditure: VND 770.51 billion (+14.77% vs 2024), accounting for 46.34% of total revenue.
- Average expenditure per employee: VND 280.80 million/year (770.51 billion / 2,744).

- **Secure Contracts Ratio (8.5.1 - 18.9%):**
- Employees on contracts >24 months: 1,572 / 2,744 employees = 57.29%.
- Outsourced service agreements (cleaning, security) structured with 2-3 year terms, guaranteeing job security.

3. STUDENT INTERNSHIPS & PAY EQUITY (8.4, 8.2)

- **Compulsory Enterprise Work Placements (8.4.1 - 18.9%):**
- Total university student body (THE 2027): 27,154 students.
- Students with work placements >1 month: 5,549 students (20.44% of 27,154 students).
- 100% of final-year engineering and business students complete internships across network of >500 corporate partners.

- **Pay Scale Equity & Gender Tracking (8.2.6 & 8.2.7):**
- Equal pay for equal work: income based strictly on job descriptions, performance grading (A, B, C, D) and KPIs.
- Gender-Responsive Pay Equity Report 2025 published on tqa.iuh.edu.vn; special research incentives for female faculty.

- **Transparent Appeal & Grievance Process (8.2.8):**
- Formal 6-step grievance procedure (Dec 01/QyĐ-ĐHCN) guaranteeing whistleblower identity confidentiality.

Industrial University of Ho Chi Minh City

PERFORMANCE BENCHMARKING

SDG 08
DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

Benchmarking Results Against THE Impact Ratings 2026 and Strategic Evolution for the 2027 Cycle

Indicator Category	Previous Cycle (THE 2026)	Current Audit (THE 2027)	Strategic Evolution & Outlook
Metric 8.2 Employment Practices (19.8% Weight)	Labor policies were dispersed across government statutes; lacked dedicated institutional web evidence.	Audited complete 9/9 sub-indicators: Living wage, trade union, anti-discrimination, appeal flow, equal pay.	Score Maximization: Formulated permanent self-contained policy articles on tqa.iuh.edu.vn.
Metric 8.3 Expenditure per Employee (15.4% Weight)	Operating expenditure and total workforce numbers lacked standardized FTE accounting reconciliation.	THE 2027: VND 770.51 billion expenditure across 2,744 employees (VND 280.80M/employee).	High Financial Strength: Highlights substantial institutional investment in academic talent and staff welfare.
Metric 8.4 Student Work Placements (18.9% Weight)	Compulsory internships > 1 month were not comprehensively aggregated across all academic faculties.	THE 2027: 5,549 students with work placements >1 month out of 27,154 students (20.44%).	Full Compliance: 100% of graduating cohorts complete mandatory industry internships via >500 enterprise MOUs.
Metric 8.5 Secure Employment Contracts (18.9% Weight)	Contract durations of outsourced service personnel were unverified against long-term criteria.	THE 2027: 1,572 of 2,744 employees have contracts >24 months (57.29%).	Job Security Anchor: Guarantees stable employment relations and comprehensive social insurance coverage.

Industrial University of Ho Chi Minh City

STRATEGIC PLAN FOR THE COMING YEAR

SDG 08
DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

Four High-Impact Action Pillars to Position SDG 8 as a Premier Scoring Asset for IUH's Global Rank

1. INSTITUTIONALIZING DECENT WORK & ETHICAL CHARTERS

- Enact the Presidential Regulation: 'Institutional Policy on Decent Work, Living Wage & Labor Standards 2026–2030'.
- Mandate binding clauses strictly prohibiting modern slavery, forced labor, and child labor in 100% of supply chain contracts.
- Formalize annual living wage benchmark reviews ensuring starting wages exceed local urban living standards by ≥ 20%.
- Enforce strict oversight ensuring outsourced cleaning and security contractors guarantee fair wages and full social insurance.

2. DATA GOVERNANCE & 'IUH DECENT WORK HUB'

- Deploy the dedicated bilingual web portal 'IUH Decent Work & Economic Growth Hub' on tqa.iuh.edu.vn.
- Package 100% of SDG 8 evidence as self-contained articles embedding audited payrolls, union agreements, and codes.
- Automate the annual calculation of expenditure per employee (8.3.1) and contract stability ratios via ERP.
- Establish an institutional digital dashboard tracking gender pay equity and workplace diversity analytics.

3. SCALING WORK PLACEMENTS & INDUSTRIAL ALLIANCES

- Expand the corporate partnership network to exceed 1,000 domestic and multinational enterprise partners.
- Standardize 100% of undergraduate Capstone projects and enterprise internships with formalized learning contracts.
- Implement dedicated career mentoring and job-matching fairs achieving graduate employment rates ≥ 95% within 12 months.
- Facilitate paid industry placements and technical stipends for disadvantaged and engineering students.

4. ADVANCING EMPLOYEE WELFARE & PRODUCTIVITY RESEARCH

- Maintain competitive compensation packages (annual salary growth 10–15%) and expand premium healthcare plans.
- Commission academic research groups to publish 15–20 Scopus Q1/Q2 articles annually on labor economics and productivity.
- Host recurring scientific conferences on human resource transformation, industrial automation, and green economic growth.
- Organize annual cultural festivals, athletic leagues, and trade union welfare drives to enhance workforce morale.