

Phụ lục X
BÁO CÁO CHẾ ĐỘ TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG
CỦA DOANH NGHIỆP NĂM 2019

(Ban hành kèm theo Văn bản số /TLNHT ngày tháng 3 năm 2020),

1. Chính sách tiền lương, tiền thưởng của Doanh nghiệp:

a. Nguyên tắc xác định trả lương, thưởng, thù lao của Doanh nghiệp:

* Nguyên tắc xác định trả lương, thưởng đối với người lao động:

Căn cứ Quỹ tiền lương thực hiện, Quỹ tiền lương kế hoạch được duyệt trong năm, Công ty thực hiện việc chi trả tiền lương cho người lao động;

Việc chi trả tiền lương gắn liền với năng suất chất lượng, hiệu quả sản xuất kinh doanh của công ty và các cá nhân người lao động theo đúng quy định của Nhà nước. Mức lương trả cho người lao động đảm bảo theo thang, bảng lương được duyệt và mức lương tối thiểu vùng;

Việc trả lương cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh chung của đơn vị và mức độ đóng góp của người lao động theo nguyên tắc làm công việc gì, chức vụ gì hưởng lương theo công việc đó, chức vụ đó. Khi thay đổi công việc, thay đổi chức vụ thì hưởng lương theo công việc mới, chức vụ mới.

Tiền lương của cán bộ, nhân viên - Người lao động hàng tháng được tạm ứng không quá 80% và được thanh quyết toán 6 tháng 1 lần.

* Nguyên tắc xác định trả lương, thưởng, thù lao đối với người quản lý Doanh nghiệp: Điều 4, Nghị định 52/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 quy định nguyên tắc xác định chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với Thành viên Hội đồng thành viên, kiểm soát viên, Giám đốc, Phó Giám đốc, kế toán trưởng trong công ty TNHH MTV do Nhà nước làm chủ sở hữu, nguyên tắc được xác định như sau:

1. Tiền lương đối với người quản lý công ty chuyên trách được xác định và trả lương gắn với hiệu quả sản xuất, kinh doanh, kết quả quản lý, điều hành hoặc kiểm soát, có khống chế mức hưởng tối đa và bảo đảm tương quan hợp lý với tiền lương của người lao động trong công ty.

2. Thù lao đối với người quản lý công ty không chuyên trách tại công ty được tính theo công việc và thời gian làm việc, nhưng không vượt quá 20% tiền lương của người quản lý công ty chuyên trách;

3. Quỹ tiền lương, thù lao của người quản lý công ty được xác định theo năm, tách riêng với quỹ tiền lương của người lao động, do công ty xây dựng và trình chủ sở hữu phê duyệt. Hàng tháng, người quản lý công ty được tạm ứng bằng 80% của số tiền lương, thù lao tạm tính cho tháng đó; số 20% còn lại được quyết toán và chi trả vào cuối năm.

4. Tiền lương, thù lao của người quản lý công ty được hạch toán vào giá thành hoặc chi phí kinh doanh và được thể hiện thành một Mục trong báo cáo tài chính hàng năm của công ty.

5. Tiền thưởng của người quản lý công ty được xác định theo năm tương ứng với hiệu quả sản xuất, kinh doanh, kết quả quản lý, điều hành hoặc kiểm soát, được trả một phần vào cuối năm, phần còn lại sau khi kết thúc nhiệm kỳ.

b. Quỹ tiền lương kế hoạch năm 2020:

Tiền lương kế hoạch của CBCN - Người lao động được xác định theo Thông tư số 17/2019/TT-BLĐTBXH ngày 06/11/2019 của Bộ Lao động thương binh và Xã hội về hướng dẫn xác định chi phí tiền lương, chi phí nhân công trong giá, đơn giá sản phẩm, dịch vụ công sử dụng kinh phí ngân sách nhà nước do Doanh nghiệp thực hiện:

* Quỹ tiền lương kế hoạch của Người lao động: 23.190.126.000 đồng

* Quỹ tiền lương của Người quản lý Doanh nghiệp: 1.888.000.000 đồng

c. Chính sách phân phối tiền lương, tiền thưởng, thù lao của Doanh nghiệp:

* Chính sách phân phối tiền lương, tiền thưởng đối với người lao động:

Thực hiện chính sách phân phối tiền lương, tiền thưởng gắn với hiệu quả kinh doanh và căn cứ vào ngày, giờ công lao động, hệ số lương cấp bậc công việc được xếp gắn với chất lượng công tác theo các tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ theo quy định của pháp luật và của công ty.

* Chính sách phân phối tiền lương, tiền thưởng, thù lao đối với người quản lý Doanh nghiệp:

+ Tiền lương, thù lao, tiền thưởng được trả cho người quản lý gắn với mức độ đóng góp vào hiệu quả sản xuất, kinh doanh và kết quả quản lý, điều hành của người quản lý theo quy chế trả lương, thù lao, tiền thưởng của công ty.

+ Quy chế trả lương, thù lao, tiền thưởng được xây dựng theo quy định của pháp luật, bảo đảm dân chủ, công khai, minh bạch, có sự tham gia của Ban Chấp hành công đoàn cơ sở và có ý kiến chấp thuận của chủ sở hữu trước khi thực hiện.

2. Báo cáo quỹ tiền lương, thù lao và tiền thưởng của Doanh nghiệp:

TT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm 2019		Năm 2020
			Kế hoạch	Thực hiện	Kế hoạch
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
I	HẠNG CÔNG TY ĐƯỢC XẾP		Hạng I	Hạng I	Hạng I
II	TIỀN LƯƠNG CỦA LAO ĐỘNG				
1	Lao động	Người	328	328	328
2	Mức tiền lương bình quân	1.000đ/tháng	5.300	5.100	5.800
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	20.933	20.167	23.190
4	Quỹ tiền thưởng, phúc lợi phân phối trực tiếp cho người LĐ	Triệu đồng	5.000	4.664,5	5.500
5	Thu nhập bình quân	1.000đ/tháng	6.500	6.300	7.000
III	TIỀN LƯƠNG CỦA NGƯỜI QUẢN LÝ CHUYÊN TRÁCH				
1	Số người quản lý chuyên trách	Người	6	6	7
2	Mức lương cơ bản bình quân	Tr.đ/tháng	23,8	21,7	22,5
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	1.596	1.564,5	1.888
4	Mức tiền lương bình quân	Tr.đ/tháng	23,8	23,5	23,6
5	Quỹ tiền thưởng	Triệu đồng	199,5	195,6	236
6	Tiền thưởng, thu nhập	Triệu đồng	1.795,5	1.760,1	2.124
7	Mức thu nhập bình quân của Người quản lý chuyên trách	Tr.đ/tháng	24,9	24,4	25,3
IV	THÙ LAO CỦA NGƯỜI QUẢN LÝ KHÔNG CHUYÊN TRÁCH				
1	Số người QL không chuyên trách	Người	1	1	1
2	Tỷ lệ thù lao BQ so với tiền lương	%	20	20	20
3	Quỹ thù lao	Triệu đồng	55,2	55,2	55,2
4	Mức thù lao bình quân	Trđ/tháng	4,6	4,6	4,6

** Nhận xét, đánh giá về quỹ tiền lương, tiền thưởng:*

Quỹ tiền lương, tiền thưởng năm 2019 của Người lao động và Người quản lý công ty được xác định theo các quy định về quản lý tiền lương, tiền thưởng của nhà nước hiện hành. Việc quản lý sử dụng được thực hiện dân chủ, công khai, minh bạch theo quy định đã có tác dụng khuyến khích, thúc đẩy tinh thần trách nhiệm, tích cực nỗ lực trong lao động công tác để đạt năng suất, chất lượng, hiệu quả cao nhất của Người quản lý và người lao động trong công ty.

** Đề xuất, kiến nghị về chính sách tiền lương, tiền thưởng:*

Cần có chính sách tăng tiền lương, tiền thưởng để đảm bảo đời sống cho người lao động.

