

Phụ lục X

UBND TỈNH ĐỒNG NAI
CÔNG TY TNHH MTV KHAI
THÁC CÔNG TRÌNH THỦY LỢI
MST: 3600253230
Số 305/BC-KTTL

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

Đồng Nai, ngày 25 tháng 4 năm 2019

BÁO CÁO CHẾ ĐỘ TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG CỦA DOANH NGHIỆP

I. Chính sách tiền lương, tiền thưởng của doanh nghiệp

1. Nguyên tắc xác định trả lương, thưởng, thù lao của doanh nghiệp

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

Công ty xác định trả lương, thưởng đối với người lao động theo nguyên tắc như sau:

- Xây dựng, xác định, rà soát vị trí, chức danh, công việc, thang lương, bảng lương, phụ cấp lương, tiền lương theo vị trí, chức danh, công việc, chuyên môn, nghiệp vụ, có tham gia quy chế nâng lương, quy chế trả lương, quy chế thưởng theo quy định của pháp luật đảm bảo dân chủ, công khai, minh bạch, có sự tham gia BCH công đoàn Công ty và công khai trước khi thực hiện.

- Thực hiện theo Thông tư 17/2015/TT-BLĐTBXH ngày 22/4/2015 của Bộ Lao động Thương binh & Xã hội Hướng dẫn xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương và chuyển xếp lương đối với người lao động trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do nhà nước làm chủ sở hữu theo Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về tiền lương.

- Căn cứ vào quỹ tiền lương, tiền thưởng và quy chế trả lương, công ty chi lương, thưởng cho người lao động và không được sử dụng quỹ tiền lương, thưởng của người lao động để trả cho thành viên Hội đồng thành viên, Kiểm soát viên, Giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng và không sử dụng quỹ tiền lương, tiền thưởng của người lao động vào mục đích khác.

1.2. Nguyên tắc xác định trả lương, thù lao, thưởng đối với người quản lý

Công ty xác định trả lương, thưởng đối với người quản lý theo nguyên tắc như sau:

- 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. Trường hợp kiêm nhiệm thì chỉ được nhận tiền lương của một chức danh cao nhất.



- 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 tương ứng.

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

- 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.

2. Quỹ tiền lương kế hoạch

2.1. Quỹ tiền lương kế hoạch của người lao động

- Quỹ tiền lương kế hoạch tương ứng với khối lượng sản phẩm, dịch vụ công ích được xác định theo khối lượng sản phẩm, dịch vụ công ích do Nhà nước giao kế hoạch.

- Quỹ tiền lương kế hoạch của người lao động được xác định trên cơ sở số lao động bình quân kế hoạch và mức tiền lương bình quân kế hoạch. Mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định căn cứ vào mức tiền lương thực hiện của năm trước liền kề và chỉ tiêu kế hoạch sản xuất kinh doanh tại Điều 5 Nghị định 51/2016/NĐ-CP của Chính phủ và điểm c, khoản 3, Điều 9, Điều 10 Thông tư 26/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội.

2.2. Quỹ tiền lương kế hoạch của người quản lý

Quỹ tiền lương kế hoạch của người quản lý chuyên trách được xác định trên cơ sở số người quản lý công ty chuyên trách và mức tiền lương bình quân kế hoạch được quy định tại Điều 5 Nghị định 52/2016/NĐ-CP của Chính phủ và Điều 9, Điều 10, Điều 11 Thông tư 27/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2013 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội.

3. Chính sách phân phối tiền lương, thù lao, tiền thưởng

3.1. Chính sách phân phối tiền lương, tiền thưởng đối với người lao động

- Việc phân phối 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. Việc trả lương cho người lao động căn cứ vào quỹ tiền lương thực hiện và kết quả sản xuất kinh doanh chung của đơn vị và mức độ tăng năng suất lao động của người lao động theo nguyên tắc năng suất lao động tăng thì mức lương tăng; 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. Khi kết quả sản xuất kinh doanh tăng lên thì tiền lương của người

lao động tăng theo mức tăng năng suất lao động phù hợp với quy định hiện hành của Nhà nước.

- Quỹ tiền thưởng hàng năm từ quỹ khen thưởng, phúc lợi của công ty theo quy định của Chính phủ về đầu tư vốn nhà nước vào doanh nghiệp và quản lý tài chính đối với doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ và hướng dẫn của Bộ Tài chính. Việc thực hiện chế độ tiền thưởng theo đúng quy định của pháp luật, bảo đảm dân chủ, công khai, minh bạch, gắn với năng suất, chất lượng, hiệu quả sản xuất, kinh doanh, khuyến khích người có tài năng, có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, năng suất lao động cao, đóng góp nhiều cho công ty. Căn cứ kết quả bình xét, phân loại lao động do Hội đồng Thi đua khen thưởng bình xét cho cả năm, làm cơ sở để phân phối quỹ tiền thưởng hàng năm cho người lao động như sau:

- + Lao động loại A: Được phân phối tiền thưởng không quá 02 tháng lương.
- + Lao động loại B: Được phân phối bằng 50% mức thưởng của lao động loại A.
- + Lao động loại C: Không thưởng.
- + Lao động có thời gian công tác dưới 01 năm. Được phân phối tiền thưởng theo tỷ lệ nhân với số tháng làm việc chia cho 12 tháng trong năm.

3.2. Chính sách phân phối tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý

- Công ty căn cứ vào quỹ tiền lương thực hiện của người quản lý doanh nghiệp đã được chủ sở hữu phê duyệt và các quy định để trả lương cho người quản lý.

- Công ty căn cứ vào quỹ khen thưởng, quy chế thi đua khen thưởng của người quản lý chi thưởng cho người quản lý.

- Quỹ tiền thưởng hàng năm của người quản lý công ty (bao gồm chuyên trách và không chuyên trách) thực hiện theo quy định của Chính phủ về đầu tư vốn nhà nước vào doanh nghiệp và quản lý, sử dụng vốn, tài sản tại doanh nghiệp và hướng dẫn của Bộ Tài chính.

Quỹ tiền thưởng hàng năm được trích 90% để thưởng cuối năm gắn với hiệu quả sản xuất, kinh doanh và các tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ đối với người quản lý công ty theo quy định của Chính phủ về giám sát tài chính, đánh giá hiệu quả hoạt động, công khai thông tin tài chính đối với doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ, hướng dẫn Bộ Tài chính và quy chế thưởng đối với người quản lý công ty.

Phần tiền thưởng còn lại (10% quỹ tiền thưởng hàng năm) được lập thành quỹ tiền thưởng nhiệm kỳ, dùng để thưởng khi người quản lý công ty kết thúc nhiệm kỳ theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ cả nhiệm kỳ theo nguyên tắc: hoàn thành hoặc hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ các năm trong nhiệm kỳ thì được hưởng toàn bộ phần tiền thưởng từ quỹ tiền thưởng nhiệm kỳ; một năm trong nhiệm kỳ không hoàn thành nhiệm vụ thì chỉ được hưởng 50% phần tiền thưởng



từ quỹ tiền thưởng nhiệm kỳ; hai năm trở lên trong nhiệm kỳ không hoàn thành nhiệm vụ thì không được hưởng phần tiền thưởng từ quỹ tiền thưởng nhiệm kỳ. Nhiệm kỳ để xác định quỹ tiền thưởng nhiệm kỳ của người quản lý công ty được tính theo nhiệm kỳ của Chủ tịch Hội đồng thành viên.

II. Báo cáo quỹ tiền lương, thù lao, tiền thưởng của doanh nghiệp
BIỂU BÁO CÁO QUỸ TIỀN LƯƠNG, THÙ LAO, TIỀN THƯỞNG CỦA
DOANH NGHIỆP NĂM 2018

TT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm trước liền kề Năm báo cáo(2018)		Năm báo cáo (2019)
			Kế hoạch	Thực hiện	Kế hoạch
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
I	HẠNG CÔNG TY ĐƯỢC XẾP		II	II	II
II	TIỀN LƯƠNG CỦA LAO ĐỘNG				
1	Lao động	Người	102	99	106
2	Mức tiền lương bình quân	1.000 đ/tháng	6.506,00	6.869,46	6.266,05
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	7.963,35	8.160,92	7.970,41
4	Quỹ tiền thưởng, phúc lợi phân phối trực tiếp cho người lao động	Triệu đồng	1.990,84	2.040,23	1.992,61
5	Thu nhập bình quân	1.000 đ/tháng	8.132,51	8.586,83	7.832,57
III	TIỀN LƯƠNG CỦA NGƯỜI QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP				
1	Số người quản lý doanh nghiệp	Người	7,00	6,33	7,00
2	Mức lương cơ bản bình quân	Tr.đồng/tháng	21,71	21,42	21,71
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	1.896,96	2.339,57	1.781,30
4	Mức tiền lương bình quân	Tr.đồng/tháng	22,58	30,80	21,21
5	Quỹ tiền thưởng	Triệu đồng	243,67	301,52	228,81
6	Tiền thưởng, thu nhập bình quân	Tr.đồng/tháng	2,90	3,97	2,72
7	Mức thu nhập bình quân người quản lý	Tr.đồng/tháng	25,48	34,77	23,93

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

Căn cứ vào kế hoạch và kết quả sản xuất kinh doanh hàng năm, công ty xây dựng kế hoạch tiền lương và trình chủ sở hữu phê duyệt quỹ tiền lương kế hoạch và quyết toán quỹ tiền lương thực hiện cho năm tài chính theo đúng quy định.

Quỹ tiền lương, tiền thưởng của người quản lý và người lao động trong công ty thực hiện theo đúng quy chế trả lương, thưởng của công ty.

Ngoài tiền lương mà Công ty tính trả cho người lao động còn có các khoản phụ cấp theo lương như: phụ cấp trách nhiệm, tiền chuyên cần (phân loại A, B, C)... Công ty tính và thanh toán đầy đủ cho người lao động, các khoản phụ cấp này gắn kết chặt chẽ người lao động với Công ty. Từ đó, người lao động sẽ có trách nhiệm và hoàn thành tốt công việc giao.

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

Xây dựng chế độ tiền lương phải nhằm đánh giá đúng chất lượng lao động và hiệu quả công tác, giảm dần tính bình quân, mở rộng bội số thang lương và phải tính đến tính chất đặc thù của từng khu vực. /.

Nơi nhận:

- Bộ KH&ĐT ;
- Sở KH&ĐT(báo cáo)
- HĐTV, KSV;
- BGD Công ty;
- Lưu VT.



Nguyễn Minh Kiều

