

Bắc Kạn, ngày 14 tháng 3 năm 2020

PHỤ LỤC X
BÁO CÁO CHẾ ĐỘ, TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG
CỦA DOANH NGHIỆP

(Ban hành kèm theo Nghị định số 81/2015/NĐ-CP ngày 18/9/2015 của Chính phủ)

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

* Các căn cứ thực hiện:

Nghị định 51/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ quy định về quản lý lao động tiền lương và tiền thưởng đối với người lao động làm việc trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn Điều lệ;

Nghị định số 52/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 Quy định tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn Điều lệ;

Nghị định số 91/2015/NĐ-CP ngày 13/10/2015 của Chính phủ về đầu tư vốn Nhà nước vào doanh nghiệp;

Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ lao động thương binh và xã hội hướng dẫn thực hiện quản lý lao động, tiền lương và tiền thưởng đối với người lao động làm việc trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn Điều lệ; Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 Bộ lao động thương binh và xã hội hướng dẫn thực hiện chế độ tiền lương, tiền thưởng đối với người quản lý công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn Điều lệ.

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

Căn cứ quỹ tiền lương thực hiện, quỹ tiền lương kế hoạch được duyệt trong năm công ty trả lương theo năng suất, chất lượng, hiệu quả sản xuất, kinh doanh cho từng đơn vị, bộ phận và cá nhân người lao động. Quy chế trả lương đảm bảo công khai, dân chủ, công bằng, minh bạch, khuyến khích người có tài năng, có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, đóng góp nhiều cho công ty, không phân phối bình quân.

Tùy vào nhiệm vụ được giao cụ thể của từng CBCNVLĐ, Giám đốc quyết định chi trả căn cứ vào xếp loại năng suất lao động, trình độ lao động và nguồn thu từ các hoạt động dịch vụ, phụ trợ khác. Mức trả từ 1 đến 2,5 lần so với mức lương cơ bản (k).

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

Thông tư số 17/2015/TT-BLĐTBXH ngày 22/04/2015 của Bộ lao động thương binh và xã hội hướng dẫn xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp và chuyển xếp lương đối với người lao động làm việc trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu theo Nghị định 49/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về tiền lương;

Quyết định số 48/QĐ-CTy ngày 03 tháng 9 năm 2016 của Công ty TNHH MTV Quản lý, KTCT thủy lợi Bắc Kạn về việc ban hành thang lương, bảng lương và quy chế nâng lương của Công ty;

1. Trả lương theo thỏa thuận giữa công ty và người lao động, đảm bảo cho lợi ích của người lao động và phù hợp quy chế tiền lương của công ty.

2. Thực hiện chế độ trả lương cho người lao động tại công ty đảm bảo không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Nhà nước quy định và theo đúng quy định của Pháp luật lao động.

3. Trả lương cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh chung của công ty và mức độ đóng góp của người lao động. Khi thay đổi công việc, thay đổi chức vụ thì hưởng lương theo công việc mới, chức vụ mới.

4. Trả lương cho người lao động đảm bảo công bằng về mặt nội bộ, cạnh tranh so với thị trường lao động nhằm thu hút, động viên và giữ cán bộ nhân viên có năng lực thực sự gắn bó lâu dài với công ty.

5. Lương và phụ cấp của người lao động được quyết định dựa trên phạm vi trách nhiệm, vai trò, năng lực và thành tích công tác của chính bản thân người lao động cũng như kết quả sản xuất kinh doanh, chính sách, chiến lược của công ty.

6. Trả lương đảm bảo dân chủ, công khai.

7. Ban giám đốc có thể thay đổi cách tính lương, thang lương khi xét thấy cần thiết cho sự phát triển của công ty.

* 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 tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn Điều lệ được xác định như sau:

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

2. Quỹ tiền lương, thù lao của viên chức quản lý 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, viên chức quản lý 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.

3. Thù lao đối với người quản lý công ty không chuyên trách được tính theo công việc và thời gian làm việc, nhưng không vượt quá 20% của người quản lý công ty chuyên trách; đối với người quản lý công ty được cử đại diện góp vốn ở nhiều công ty, doanh nghiệp khác thì khoản thù lao do công ty, doanh nghiệp khác được nộp về công ty để chi trả theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ, nhưng tối đa không vượt quá 50% mức tiền thực tế hưởng tại công ty. Phần còn lại(nếu có) được hạch toán vào thu nhập khác của công ty.

4. Tiền lương, thù lao của người quản lý công ty được hạch toán vào giá thành, chi phí kinh doanh và được thể hiện thành một mục trong báo cáo hằng 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.

6. Đối với trường hợp Chủ tịch kiêm Tổng Giám đốc, Giám đốc thì chỉ nhận được tiền lương của một chức danh cao nhất.

7. Tiền lương, tiền thưởng, thù lao của Kiểm soát viên xác định theo quy định tại Nghị định này, sau khi trừ các khoản phải nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và các khoản khác theo quy định của pháp luật để trích nộp cho cơ quan bảo hiểm, công ty nộp cho cơ quan đại diện chủ sở hữu để hình thành quỹ chung và được chi trả cho kiểm soát viên theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao.

b) Quỹ tiền lương theo kế hoạch năm 2019

- Quỹ tiền lương kế hoạch của người lao động: 4.024.507.739 đồng

- Quỹ tiền lương kế hoạch của người quản lý: 569.564.400 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 sản xuất 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 công ty.

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

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

+ Đối với trường hợp Chủ tịch kiêm Giám đốc thì chỉ nhận tiền lương của một chức danh cao nhất.

**2. 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 2019**

TT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm trước liền kề năm báo cáo		Năm báo cáo
			Kế hoạch	Thực hiện	Kế hoạch năm 2020
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
I	HẠNG CÔNG TY ĐƯỢC XẾP		DOANH NGHIỆP HẠNG III		
II	TIỀN LƯƠNG CỦA LAO ĐỘNG				
1	Lao động	Người	63	58	61
2	Mức tiền lương bình quân	Tr.đồng/tháng	6,98	6,71	6,64
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	4.375,78	4.593,10	4.838,00
4	Quỹ tiền thưởng, phúc lợi phân phối trực tiếp cho người lao động	Triệu đồng	61	61	25
5	Thu nhập bình quân	Tr.đồng/tháng	5.788	6.622	6.609
III	TIỀN LƯƠNG CỦA NGƯỜI QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP				
1	Số người quản lý chuyên trách của doanh nghiệp	Người	4	4	4
2	Mức lương cơ bản bình quân	Triệu đồng/tháng	13,32	10,97	13,04
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	526,36	526,36	626,04
4	Mức tiền lương bình quân	Triệu đồng/tháng	10,97	10,97	13,04
5	Tiền thưởng, thu nhập	Triệu đồng			
6	Mức thu nhập bình quân của viên chức quản lý	Triệu đồng/tháng	13,75	13,75	15,51
7	Thù lao của người quản lý không chuyên trách				
8	Số người quản lý	Người	1	1	1

	không chuyên trách				
9	Tỷ lệ thù lao bình quân so với tiền lương	%	20%	20%	20%
10	Quỹ thù lao	Tr.đồng	43,20	43,20	43,20
11	Mức thù lao bình quân	Tr.đồng/tháng	3,6	3,6	3,6

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

Quỹ tiền lương, tiền thưởng năm 2019 của người lao động và viên chức quản lý công ty được xác định theo 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 sản xuất, chất lượng, hiệu quả cao nhất của viên chức 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.

Nơi nhận:

- Cục phát triển doanh nghiệp-Bộ KHĐT;
- Sở KHĐT;
- Lưu: VT.

CHỦ TỊCH KIỂM GIÁM ĐỐC



Nguyễn Văn Đức

