

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 tháng 9 năm 2015 của Chính phủ)

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 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.

Tùy vào từng nhiệm vụ được giao cụ thể của từng cán bộ CNV, người lao động, HĐTV, 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).

Tiền lương của CBCNV-NLĐ 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 51/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 Quy định chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với Thành viên Hội đồng thành viên (hoặc Chủ tịch), kiểm soát viên, Tổng giám đốc (hoặc Giám đốc), Phó tổng giám đốc (hoặc phó giám đốc), kế toán trưởng trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu, nguyên tắc được xác định như sau:

1. Tiền lương đối với viên chức quản lý 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 và có không chế mức hưởng tối đa.

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

3. 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.

4. Tiền lương, thù lao của viên chức quản lý 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 viên chức quản lý 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. Tiền lương, tiền thưởng, thù lao của Kiểm soát viên xác định theo quy định tại Nghị định này phải được trích nộp cho chủ sở hữu để hình thành quỹ chung, trên cơ sở đó chủ sở hữu chi trả cho Kiểm soát viên theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao. Đối với Kiểm soát viên tài chính tại tập đoàn kinh tế nhà nước thì trích nộp cho Bộ Tài chính để đánh giá, chi trả.

b. Quỹ tiền lương kế hoạch năm 2016:

* Quỹ tiền lương kế hoạch của Người lao động: 17.998.000.000 đồng

* Quỹ tiền lương kế hoạch của người quản lý DN: 1.704.000.000 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.

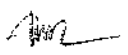
* Chính sách phân phối tiền lương, tiền thưởng, thù lao đối với người quản lý Doanh nghiệp:

1. Tiền lương, thù lao, tiền thưởng 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.

2. 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.

3. Đối với trường hợp Chủ tịch Hội đồng thành viên chuyên trách hoặc Chủ tịch công ty chuyên trách kiêm Tổng giám đốc hoặc Giám đốc thì chỉ được nhận tiền lương của một chức danh cao nhất.

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



TT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm 2015		Năm 2016
			Kế hoạch	Thực hiện	Kế hoạch
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
I	HẠNG CÔNG TY ĐƯỢC XẾP	DOANH NGHIỆP HẠNG I			
II	TIỀN LƯƠNG CỦA LAO ĐỘNG				
1	Lao động	Người	329	329	329
2	Mức tiền lương bình quân	Tr.đ/tháng	3,75	3,75	4,56
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	14.095	14.095	17.998
4	Quỹ tiền thưởng, phúc lợi phân phối trực tiếp cho người LĐ	Triệu đồng		1.870	
5	Thu nhập bình quân	Tr.đ/tháng	4,5	4,5	5,5
III	TIỀN LƯƠNG CỦA NGƯỜI QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP				
1	Số người quản lý Doanh nghiệp	Người	06	06	06
2	Mức lương cơ bản bình quân	Tr.đ/tháng	23,4	23,4	23,67
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	1.392	1.399	1.704
4	Mức tiền lương bình quân	Tr.đ/tháng	23,2	23,3	23,67
5	Quỹ tiền thưởng			192	
6	Tiền thưởng, thu nhập	Triệu đồng			
7	Mức thu nhập bình quân của viên chức quản lý	Tr.đ/tháng	25,65	25,61	25,5

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

Quỹ tiền lương, tiền thưởng năm 2015 của người lao động và viên chức 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 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.

Amr