

TP. HCM, ngày 20 tháng 3 năm 2020

BÁO CÁO QUỸ TIỀN LƯƠNG, THÙ LAO, TIỀN THƯỞNG CỦA DOANH NGHIỆP

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:

Hàng tháng, căn cứ quỹ tiền lương kế hoạch, tình hình sử dụng quỹ tiền lương của năm trước liền kề và dự kiến mức độ thực hiện của các chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh trong năm, công ty tạm ứng quỹ tiền lương để trả cho người lao động tối đa không vượt quá 85% quỹ tiền lương kế hoạch.

Quỹ tiền lương thực hiện của năm trước liền kề là quỹ tiền lương đã được quyết toán theo quy định của Nhà nước trong báo cáo tài chính của công ty, kể cả tiền lương tính thêm khi làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, tiền lương của những ngày nghỉ được hưởng lương theo quy định của Bộ luật lao động và không bao gồm khoản tiền lương dự phòng từ các năm trước chuyển sang.

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.

Công ty chi 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 lao động phát huy năng lực trình độ chuyên môn, kỹ thuật làm tăng năng suất lao động, đóng góp nhiều cho công ty.

- Nguyên tắc xác định trả lương, thưởng, thù lao đối với người quản lý doanh nghiệp:

Tiền lương đối với người 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. 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.

Quỹ thù lao đối với người quản lý không chuyên trách tại công ty được tính không vượt quá 20% mức tiền lương của Phó Giám đốc công ty.

Quỹ tiền lương, thù lao của người quản lý được xác định theo năm, tách riêng với quỹ tiền lương của người lao động.



Căn cứ vào quỹ tiền lương, thù lao kế hoạch do công ty xác định, hàng tháng người quản lý được tạm ứng không quá 80% của số tiền lương, thù lao tạm tính cho tháng đó; số còn lại sẽ được quyết toán và chi trả vào cuối năm.

Quỹ Tiền thưởng của người quản lý được xác định theo năm tương ứng với hiệu quả sản xuất, kinh doanh, kết quả quản lý và điều hành được trả 90% vào cuối năm, phần còn lại được trả sau khi kết thúc nhiệm kỳ.

b) Quỹ tiền lương kế hoạch

- Quỹ tiền lương kế hoạch của lao động:

Quỹ tiền lương kế hoạch được xác định trên cơ sở số lao động kế hoạch (hoặc lao động định mức) và mức tiền lương bình quân kế hoạch.

Mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định căn cứ vào mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề gắn với chỉ tiêu năng suất lao động và lợi nhuận kế hoạch so với thực hiện của năm trước liền kề theo nguyên tắc: năng suất lao động và lợi nhuận tăng thì tiền lương bình quân tăng; năng suất lao động và lợi nhuận giảm thì tiền lương bình quân giảm; không có lợi nhuận hoặc lỗ thì mức tiền lương bình quân bằng mức lương theo hợp đồng lao động.

- Quỹ tiền lương kế hoạch của người quản lý doanh nghiệp:

Quỹ tiền lương kế hoạch được xác định trên cơ sở số lượng người quản lý chuyên trách kế hoạch và mức tiền lương bình quân kế hoạch.

Mức tiền lương bình quân để xác định quỹ tiền lương kế hoạch được căn cứ vào mức lương cơ bản quy định tại Phụ lục số II ban hành kèm theo Nghị định số 52/2016/NĐ-CP ngày 13 tháng 6 năm 2016 của Chính phủ tính bình quân của người quản lý chuyên trách trong công ty (gọi tắt là mức lương cơ bản) và chỉ tiêu kế hoạch sản xuất, kinh doanh so với chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh thực hiện của năm trước liền kề như sau:

- Công ty bảo toàn và phát triển vốn nhà nước, lợi nhuận kế hoạch bằng lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được tính bằng mức lương cơ bản.

- Công ty bảo toàn và phát triển vốn nhà nước, năng suất lao động không giảm và lợi nhuận kế hoạch cao hơn thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch tối đa bằng 1,5 lần mức lương cơ bản.

- Công ty bảo toàn và phát triển vốn nhà nước, lợi nhuận kế hoạch thấp hơn lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch thấp hơn mức lương cơ bản và giảm trừ theo nguyên tắc: cứ 1% lợi nhuận kế hoạch thấp hơn so với thực hiện của năm trước liền kề thì giảm 0,5% mức lương cơ bản.

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:

Căn cứ vào quỹ tiền lương thực hiện, công ty chi trả lương trên cơ sở giờ công thực tế làm việc, điểm thi đua và năng suất lao động của từng lao động



phải đảm bảo sự hợp lý, công bằng, chính xác và tương xứng với công lao đóng góp của từng người lao động.

Quỹ tiền thưởng hàng năm được sử dụng 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.

Công ty chi tiền thưởng theo đúng quy định của pháp luật, bảo đảm dân chủ, công khai, minh bạch, gắn liền với hiệu quả sản xuất, kinh doanh, khuyến khích người lao động nâng cao năng suất lao động, nâng cao chất lượng sản phẩm, có thâm niên đóng góp nhiều cho 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 trả cho người quản lý được thực hiện theo quy chế trả lương, thù lao, quy chế thưởng đối với người quản lý của công ty.

Quy chế trả lương, thù lao, quy chế thưởng đối với người quản lý được xây dựng theo quy định của pháp luật, bảo đảm dân chủ, công khai, minh bạch, gắn với mức độ đóng góp vào hiệu quả sản xuất, kinh doanh, kết quả quản lý, điều hành, trách nhiệm của mỗi người quản lý.

Quy chế trả lương, thù lao, quy chế thưởng đối với người quản lý có sự tham gia của Ban Chấp hành công đoàn công ty.

Căn cứ vào quỹ tiền lương, thù lao, tiền thưởng thực hiện, quy chế trả lương, thù lao, quy chế thưởng đối với người quản lý, công ty trả lương, thù lao, tiền thưởng cho từng người quản lý.

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


STT	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		1	1	1
II	TIỀN LƯƠNG CỦA LAO ĐỘNG				
1	Lao động	Người	267	263	260
2	Mức tiền lương bình quân	1.000đ/tháng	14.734	15.938	15.115
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	47.208	50.300	47.160
4	Quỹ tiền thưởng, phúc lợi phân phối trực tiếp cho người lao động	Triệu đồng		12.575	
5	Thu nhập bình quân	1.000đ/tháng		19.300	



II	TIỀN LƯƠNG, CỦA NGƯỜI QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP				
1	Số người quản lý doanh nghiệp	Người	5	5	5
2	Mức lương cơ bản bình quân	Triệu đồng/tháng	24	24	24
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	2.160	2.333	1.417,67
4	Mức tiền lương bình quân	Triệu đồng/tháng	36	38,88	23,63
5	Quỹ tiền thưởng	Triệu đồng	290,7	314,023	190,8
6	Tiền thưởng, thu nhập	Triệu đồng	2.699	2.795	1.717
7	Mức thu nhập bình quân của người quản lý	Triệu đồng/tháng	40,85	44,12	26,81

- Nhận xét, đánh giá về quỹ tiền lương, tiền thưởng: Bình thường.
- Đề xuất, kiến nghị về chính sách tiền lương, tiền thưởng: Không có

NGƯỜI LẬP BIỂU



Lê Văn Hải

KẾ TOÁN TRƯỞNG



Đặng Thị Ngọc Hiếu

KT. GIÁM ĐỐC

P. GIÁM ĐỐC



Nguyễn Anh Kiệt