

ỦY BAN NHÂN DÂN  
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH  
CÔNG TY TNHH MỘT THÀNH VIÊN  
DỊCH VỤ CÔNG ÍCH Q.BÌNH THẠNH  
MST: 0303218213

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

Bình Thạnh, ngày 23 tháng 3 năm 2017

Số: 522/BC-DVCI

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

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

#### a) Nguyên tắc trả lương, thù lao của doanh nghiệp:

a.1) Nguyên tắc xác định trả lương, thưởng đối với người lao động:

\* Đối với lao động gián tiếp:

- Trả lương theo tháng. Quỹ lương tháng bao gồm quỹ lương cơ bản theo hệ thống thang lương do đơn vị tự xây dựng và quỹ lương khoán (hệ số lương khoán được xác định theo từng chức danh, chuyên môn nghiệp vụ. Lương khoán xác định cho mỗi thành viên do Giám đốc công ty quy định căn cứ vào thâm niên công tác, mức độ phức tạp và tinh thần trách nhiệm đối với công việc).

- Phân phối tiền thưởng: Căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh hàng năm để làm cơ sở phân phối tiền thưởng vào các ngày lễ, tết trong năm.

\* Đối với lao động trực tiếp sản xuất, quỹ lương được hưởng từ các hoạt động:

- Hoạt động quét – thu gom rác: căn cứ vào khối lượng thực tế quét hàng năm Công ty tiến hành phân bổ.

- Hoạt động vận chuyển rác: căn cứ vào khối lượng nghiệm thu hàng tháng x 12 tháng x ĐGTL được duyệt.

- Từ hoạt động thu gom rác hộ dân: Quỹ lương được trích từ hợp đồng thu gom rác với các hộ dân.

- Hoạt động duy tu bảo dưỡng công viên cây xanh: căn cứ vào hợp đồng đặt hàng hàng năm để tiến hành phân bổ.

- Phân phối tiền thưởng: Căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh hàng năm để làm cơ sở phân phối tiền thưởng vào các ngày lễ, tết trong năm.

a.2) Nguyên tắc xác định trả lương, thưởng, thù lao đối với người quản lý doanh nghiệp:

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 khống chế mức hưởng tối đa.



Thù lao đối với quản lý không chuyên trách được tính theo công việc và thời gian làm việc. Mức thù lao do Công ty xác định, nhưng không vượt quá 20% tiền lương của viên chức quản lý chuyên trách tương ứng. Trường hợp Công ty không có thành viên chuyên trách Hội đồng thành viên, Kiểm soát viên chuyên trách thì thù lao của thành viên không chuyên trách Hội đồng thành viên, Kiểm soát viên không chuyên trách được tính so với tiền lương của Phó giám đốc.

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. Căn cứ vào quỹ tiền lương, thù lao kế hoạch do Công ty xác định, 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. Quỹ tiền lương, thù lao của viên chức quản lý được hạch toán vào giá thành hoặc chi phí kinh doanh và thể hiện thành một mục riêng trong báo cáo tài chính hàng năm của công ty.

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 được trả sau khi kết thúc nhiệm kỳ.

#### **b) Quỹ tiền lương kế hoạch:**

b.1) Quỹ tiền lương kế hoạch của lao động được xác định trên cơ sở số lao động kế hoạch và mức tiền lương bình quân kế hoạch. Mức tiền lương bình quân được xác định căn cứ vào mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề theo nguyên tắc: năng suất lao động và lợi nhuận tăng thì tiền lương tăng tối đa không vượt quá mức tăng năng suất lao động; năng suất lao động tăng và lợi nhuận kế hoạch không tăng thì tiền lương tăng tối đa không vượt quá 80% mức tăng năng suất lao động; năng suất lao động tăng và lợi nhuận kế hoạch giảm thì tiền lương tăng tối đa không vượt quá 50% mức tăng năng suất lao động; năng suất lao động giảm thì tiền lương giảm so với thực hiện của năm trước liền kề.

b.2) Quỹ tiền lương kế hoạch của người quản lý lao động:

- Quỹ tiền lương kế hoạch được xác định trên cơ sở số lượng người quản lý công ty chuyên trách 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 (gọi tắt là mức tiền lương cơ bản) và hệ số tăng thêm gắn với mức tăng lợi nhuận kế hoạch so với thực hiện của năm trước liền kề như sau:

+ Công ty bảo toàn và phát triển vốn nhà nước, nộp ngân sách theo quy định, năng suất lao động không giảm và lợi nhuận kế hoạch cao hơn so với thực hiện năm trước liền kề thì được áp dụng hệ số điều chỉnh tăng thêm tối đa bằng 0,5 lần mức lương cơ bản.

+ Công ty bảo toàn và phát triển vốn nhà nước, nộp ngân sách theo quy định, lợi nhuận kế hoạch bằng lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch bằng mức tiền lương cơ bản. Trường hợp lợi nhuận kế hoạch thấp lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề hoặc không có lợi nhuận thì mức tiền lương bình quân kế hoạch phải thấp hơn mức tiền lương cơ bản.

+ Công ty lỗ thì mức tiền lương bình quân kế hoạch tối đa bằng mức tiền lương chế độ trên cơ sở hệ số lương theo Điều 3 Nghị định số 52/2016/NĐ-CP.

**c) Chính sách phân phối tiền lương, tiền thưởng, thù lao của doanh nghiệp:**

c.1) Chính sách phân phối tiền lương, tiền thưởng đối với người lao động: Công ty tự cân đối hiệu quả sản xuất kinh doanh hàng năm để chi thưởng vào ngày lễ, tết trong năm.

c.2) Chính sách phân phối tiền lương, tiền thưởng, thù lao đối với người quản lý doanh nghiệp: 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 lần vào cuối năm, phần còn lại được trả sau khi kết thúc nhiệm kỳ.

**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 2017**



| TT         | Chỉ tiêu  | Đơn vị tính | Năm 2016  |           | Năm 2017  |
|------------|---|-------------|-----------|-----------|-----------|
|            |   |             | Kế hoạch  | Thực hiện | Kế hoạch  |
| (1)        | (2)   | (3)         | (4)       | (5)       | (6)       |
| <b>I</b>   | <b>HẠNG CÔNG TY ĐƯỢC XẾP</b>                                    |             | <b>I</b>  | <b>I</b>  | <b>I</b>  |
| <b>II</b>  | <b>TIỀN LƯƠNG CỦA LAO ĐỘNG</b>                                  |             |           |           |           |
| 1          | Lao động  | Người       | 489       | 489       | 465       |
| 2          | Mức tiền lương bình quân  | 1.000đ/thg  | 9.221,26  | 9.348,82  | 9.442,31  |
| 3          | Quỹ tiền lương  | Tr.đồng     | 54.110,30 | 54.858,89 | 54.110,30 |
| 4          | Quỹ tiền lương, phúc lợi phân phối trực tiếp cho người lao động | Tr.đồng     | 5.776,00  | 6.471,58  | 5.776,00  |
| 5          | Thu nhập bình quân  | 1.000đ/thg  | 10,206    | 10,452    | 10,732    |
| <b>III</b> | <b>TIỀN LƯƠNG CỦA QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP</b>                      |             |           |           |           |
| 1          | Số người quản lý doanh nghiệp                                   | Người       | 6         | 6         | 6         |
| 2          | Mức lương cơ bản bình quân                                      | Tr.đồng/thg | 23,833    | 22,236    | 23,833    |
| 3          | Quỹ tiền lương  | Tr.đồng     | 2.498,5   | 2.498,5   | 2.498,5   |

|   |  |             |       |        |       |
|---|--|-------------|-------|--------|-------|
| 4 | Mức tiền lương bình quân                     | Tr.đồng/thg | 34,70 | 34,70  | 34,70 |
| 5 | Quỹ tiền thưởng (tạm tính)                   | Tr.đồng     | 312,3 | 340,61 | 312,3 |
| 6 | Tiền thưởng, thu nhập                        | Tr.đồng     |       |        |       |
| 7 | Mức thu nhập bình quân của viên chức quản lý | Tr.đồng/thg | 39,04 | 39,43  | 39,04 |

**Nơi nhận:**

- Bộ Kế hoạch và Đầu tư;
- Ủy ban nhân dân Thành phố HCM;
- Ủy ban nhân dân quận Bình Thạnh;
- Lưu VT.HC.

**GIÁM ĐỐC**



*[Handwritten signature]*  
**Dương Hồng Nhân**