

**PHỤ LỤC X**  
**BẢO 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)*

**CÔNG TY TNHH MTV DỊCH VỤ  
CÔNG ÍCH QUẬN THỦ ĐỨC**  
**MST: 0301482692**

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

Số: *274* /DVCI-HC

Thủ Đức, ngày *30* tháng *3* năm 2016

**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:*

- Công ty xác định tiền lương phải trả cho người lao động theo quy định của Nghị định 50/NĐ-CP và hướng dẫn tại Thông tư 18/2013/TT-BLĐTBXH. Tiền lương của người lao động được xác định và trả lương gắn năng suất lao động và hiệu quả sản xuất, kinh doanh.

- Quỹ tiền thưởng của người lao động được xác định trên cơ sở hiệu quả sản xuất kinh doanh và kết quả xếp loại doanh nghiệp.

- Công ty trả lương cho người lao động theo vị trí, chức danh công việc, bảo đảm đúng quy định của pháp luật, dân chủ, công bằng, công khai, minh bạch, gắn với năng suất, chất lượng, hiệu quả sản xuất, kinh doanh, trả lương thỏa đáng đối với người có tài năng, có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, năng suất lao động cao và đóng góp nhiều cho Công ty.

- Công ty không sử dụng quỹ tiền lương của người lao động để trả cho viên chức quản lý và không sử dụng quỹ tiền lương của người lao động vào mục đích khác

❖ *Nguyên tắc xác định trả lương, thưởng thù lao đối với viên chức quản lý*

- Công ty xác định tiền lương phải trả viên chức quản lý công ty theo quy định của Nghị định 51/NĐ-CP và hướng dẫn tại Thông tư 19/2013/TT-BLĐTBXH. Quỹ tiền lương của viên chức quản lý được tách riêng với quỹ tiền lương của người lao động. Tiền lương đối với viên chức quản lý 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.

- Tiền thưởng của viên chức quản lý được xác định trên cơ sở hiệu quả hoạt động sản xuất, kinh doanh, xếp loại doanh nghiệp, mức độ hoàn thành nhiệm vụ của viên chức quản lý Công ty và được trích từ lợi nhuận sau thuế của Công ty.

**b. Quỹ tiền lương kế hoạch**

❖ *Quỹ tiền lương kế hoạch của người lao động:*

- Quỹ tiền lương kế hoạch của người lao động được xác định trên cơ sở 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 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.

- Kế hoạch sử dụng lao động năm 2016 là: 323 người (không bao gồm viên chức quản lý) trong đó:

+ Lao động kế hoạch sử dụng bình quân gián tiếp, quản lý nhà, quét rác, vận chuyển rác: 197 người.

+ Lao động trực tiếp thi công các công trình xây dựng, công trình duy tu, công trình chăm sóc cây xanh thảm cỏ: 126 người.

❖ *Quỹ tiền lương kế hoạch của người lao động năm 2016:*

+ Quỹ tiền lương lao động gián tiếp, quản lý nhà, quét rác, vận chuyển rác (tính theo hướng dẫn tại Thông tư 18/2013/TT-BLĐTBXH): 25.329.796.567 đồng.

+ Quỹ tiền lương của người lao động trực tiếp thi công các công trình xây dựng, công trình duy tu, chăm sóc cây xanh, thảm cỏ được xác định trên cơ sở Bộ đơn giá xây dựng cơ bản của Bộ xây dựng là: 9.900.000.000 đồng.

❖ *Quỹ tiền lương kế hoạch của người quản lý doanh nghiệp*

- Quỹ tiền lương kế hoạch được xác định trên cơ sở số lượng viên chức 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 Nghị định số 51/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ tính bình quân của các viên chức quản lý chuyên trách trong Công ty và chỉ tiêu kế hoạch sản xuất, kinh doanh so với chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh thực hiện của năm trước liền kề.

- Quỹ tiền lương kế hoạch của viên chức quản lý năm 2016 là: 2.121.012.000 đồng.

### **c. Chính sách phân phối tiền lương, tiền thưởng của doanh nghiệp**

❖ *Chính sách phân phối tiền lương, tiền thưởng của người lao động:*

- Công ty xây dựng và ban hành quy chế quản lý và sử dụng quỹ tiền lương, tiền thưởng để làm cơ sở chi trả lương, tiền thưởng cho người lao động. Quy chế được xây dựng theo quy định của pháp luật, đảm bảo dân chủ, công khai, minh bạch, có sự tham gia của Ban Chấp hành công đoàn cơ sở, được Hội nghị người lao động trong Công ty nhất trí thông qua và công khai trong Công ty trước khi thực hiện.

- Tiền lương được phân phối cho người lao động dựa trên ngày công lao động thực tế, mức độ hoàn thành nhiệm vụ và hệ số phân phối tiền lương Công ty đã xây dựng ban hành kèm theo Quy chế lương. Hệ số phân phối tiền lương được xây dựng trên cơ sở đánh giá độ phức tạp, nặng nhọc, độc hại trong công việc của lao động trực



tiếp sản xuất, kinh doanh, lao động chuyên môn, nghiệp vụ, thừa hành, phục vụ. Việc xây dựng hệ số phân phối tiền lương bảo đảm công khai, minh bạch, có sự trao đổi, thống nhất với tổ chức công đoàn cơ sở, được lấy ý kiến tất cả người lao động, được Hội nghị đại biểu người lao động thống nhất và được niêm yết công khai tại nơi làm việc của người lao động.

- Công ty chi thưởng cho người lao động theo quy chế quản lý và sử dụng quỹ khen thưởng. Công ty thực hiện thưởng cho người lao động theo các danh hiệu thi đua năm, thi đua hàng kỳ, khuyến khích người có năng suất lao động cao, mức độ đóng góp nhiều cho công ty; thưởng đột xuất cho người lao động có sáng kiến mang lại hiệu quả thiết thực cho doanh nghiệp hoặc hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ đột xuất được giao.

❖ *Chính sách phân phối tiền lương, tiền thưởng, đối với viên chức quản lý*

- *Phân phối quỹ tiền lương*: Công ty chi lương cho từng viên chức quản lý dựa trên trách nhiệm, mức độ hoàn thành và đóng góp vào nhiệm vụ sản xuất kinh doanh của từng viên chức quản lý. Việc quản lý và sử dụng quỹ tiền lương, tiền thưởng cho viên chức quản lý được cụ thể bằng Quy chế quản lý và sử dụng quỹ tiền lương tiền thưởng đối với viên chức quản lý. Quy chế được xây dựng theo quy định của pháp luật, bảo đảm dân chủ, công khai, minh bạch, khi xây dựng có sự tham gia của Ban Chấp hành công đoàn công ty và có ý kiến thẩm định của cơ quan đại diện chủ sở hữu trước khi thực hiện.

- *Phân phối quỹ tiền thưởng*: Công ty chi thưởng cho từng viên chức quản lý dựa trên mức độ hoàn thành và đóng góp vào nhiệm vụ sản xuất kinh doanh của từng viên chức quản lý. Mức độ hoàn thành nhiệm vụ được đánh giá dựa trên các tiêu chí do Chính phủ quy định. Mức độ đóng góp của từng viên chức quản lý dựa trên các giải pháp, sáng kiến đem lại hiệu quả thiết thực, sự tận tâm tận lực của viên chức quản lý đối với hoạt động SXKD của doanh nghiệp (Hội đồng thành viên Công ty và tập thể viên chức đánh giá).

- Mức độ hoàn thành nhiệm vụ, mức độ đóng góp đều được quy thành hệ số cụ thể để phân phối quỹ lương, quỹ thưởng.

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

**BIỂU BÁO CÁO QUỸ TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG CỦA CÔNG TY TNHH MTV DỊCH VỤ CÔNG ÍCH QUẬN THỦ ĐỨC NĂM 2016**

TT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm 2015		Năm 2016
			Kế hoạch	Thực hiện	Kế hoạch
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<b>I</b>	<b>HẠNG CÔNG TY ĐƯỢC XẾP</b>		II	II	II

<b>II TIỀN LƯƠNG CỦA LAO ĐỘNG</b>					
1	Lao động	Người	301	301	323
2	Mức tiền lương bình quân	1.000đ/tháng	4.613	5.200	5.635
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	30.995	33.860	35.229
4	Quỹ tiền thưởng, phúc lợi phân phối trực tiếp cho người lao động	Triệu đồng	650	750	865
5	Thu nhập bình quân	1.000đ/tháng	8,76	9,58	9,31
<b>III TIỀN LƯƠNG CỦA NGƯỜI QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP</b>					
1	Số người quản lý doanh nghiệp	Người	7	7	7
2	Mức lương cơ bản bình quân	Triệu đ/tháng	21,7	21,7	21,96
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	1.915	2.554	2.121
4	Mức tiền lương bình quân	Triệu đ/tháng	22,80	30,40	25,25
5	Quỹ tiền thưởng	Triệu đồng	172,00	131,90	152,00
6	Tiền thưởng, thu nhập	Triệu đồng	2,05	1,57	1,81
7	Mức thu nhập bình quân của viên chức quản lý	Triệu đ/tháng	24,85	31,98	27,06

**Nơi nhận:**

- UBND quận Thủ Đức;
- HDTV, Ban giám đốc;
- Lưu VT.



**PHÓ GIÁM ĐỐC**

**Vũ Quốc Bảo**