

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)

**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: 224 /DVCI-HC

Thủ Đức, ngày 10 tháng 6 năm 2019

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 Nghị định số 51/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ và Thông tư 26/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01 tháng 9 năm 2016 và quy chế trả lương, trả thưởng đối với người lao động của Công ty.

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 (không hạn chế mức tối đa) 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.

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

Căn cứ Nghị định số 52/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ và Thông tư 27/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01 tháng 9 năm 2016 và quy chế trả lương, trả thưởng đối với người quản lý doanh nghiệp của Công ty.

b. Quỹ tiền lương kế hoạch

- Quỹ tiền lương kế hoạch của người lao động

Quỹ tiền lương kế hoạch được xác định trên cơ sở số lao động 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 2019 là: 186 người (không bao gồm người quản lý) trong đó:

+ Lao động kế hoạch sử dụng bình quân gián tiếp, quản lý nhà, quét rác, vận chuyển rác: 157 người.

+ Lao động trực tiếp thi công các công trình xây dựng: 29 người.

Quỹ tiền lương kế hoạch của người lao động năm 2019 :

+ Quỹ tiền lương lao động gián tiếp, quản lý nhà, quét rác, vận chuyển rác (tính theo Thông tư 26/2016/TT-BLĐTBXH): 18.185.551.842 đồng.

+ Quỹ tiền lương của người lao động trực tiếp thi công các công trình xây dựng xác định theo sản lượng kế hoạch được giao là: 3.451.000.000 đồng.

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

Quỹ tiền lương kế hoạch của người quản lý doanh nghiệp được xác định dựa trên số người quản lý chuyên trách kế hoạch và chỉ tiêu hoạt động sản xuất kinh doanh năm kế hoạch.

Quỹ tiền lương kế hoạch của người quản lý năm 2019 là: 1.627.020.000 đồng.

c. Chính sách phân phối tiền lương, tiền thưởng, thù lao của doanh nghiệp

- Chính sách phân phối tiền lương, tiền thưởng của người lao động

Lương người lao động được chi trả hàng tháng trên cơ sở tạm ứng không quá 85% trên quỹ lương kế hoạch; phần còn lại được thanh toán sau khi quỹ lương được phê duyệt;

Căn cứ tinh chất công việc, điều kiện làm việc Công ty xây dựng các hình thức trả lương như:

Trả lương khoán cho tập thể áp dụng cho : Đội công trình giao thông, Đội xây dựng và bộ phận bảo vệ.

Trả lương khoán thời gian (khoản tháng) áp dụng cho lao động là tạp vụ, công nhân vận chuyển rác y tế, quản lý chung cư.

Trả lương thời gian gắn với mức độ phức tạp, nặng nhọc, tính trách nhiệm của công việc đòi hỏi, mức độ hoàn thành công việc và ngày công lao động thực tế. Áp dụng cho bộ phận gián tiếp, quản lý nhà, quét thu gom rác, thợ máy.

Căn cứ vào quỹ tiền lương thực hiện, công ty trích lập quỹ dự phòng để bổ sung vào quỹ tiền lương của năm sau liền kề nhằm bảo đảm việc trả lương không bị gián đoạn. Mức dự phòng hàng năm do Giám đốc quyết định sau khi có ý kiến của Ban Chấp hành công đoàn công ty, nhưng không được vượt quá 17% quỹ tiền lương thực hiện.

Căn cứ vào quỹ tiền lương thực hiện và quy chế trả lương, công ty trả lương cho người lao động. Công ty không sử dụng quỹ tiền lương của người lao động để trả cho thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Kiểm soát viên, Tổng giám đốc hoặc Giám đốc, Phó Tổng giám đốc hoặc Phó giám đốc, Kế toán trưởng và không được sử dụng quỹ tiền lương của người lao động vào mục đích khác.

Công ty xây dựng quy chế 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 có tài năng, có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, năng suất lao động cao, đóng góp nhiều cho công ty. Căn cứ vào quỹ tiền thưởng và quy chế thưởng, công ty thực hiện thưởng cho người lao động theo các danh hiệu thi đua theo hướng dẫn của Hội đồng thi đua khen thưởng thành phố và quận.

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

Tiền lương đối với người 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 không chế mức hưởng tối đa.

Quỹ tiền lương 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 kế hoạch do Công ty xác định, hàng tháng người quản lý được tạm ứng bằng 80% của số tiền lương tạm tính cho tháng đó; số 20% còn lại được quyết toán và chi trả vào cuối năm. Quỹ tiền lương của người 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 người quản lý Công ty do cơ quan đại diện chủ sở hữu phê duyệt trên cơ sở hiệu quả hoạt động sản xuất, kinh doanh, xếp loại doanh nghiệp, mức độ hoàn thành nhiệm vụ của người quản lý Công ty và được trích từ lợi nhuận sau thuế của Công ty. Tiền thưởng của người quản lý được xác định theo năm và được trả một phần vào cuối năm, phần còn lại được trả sau khi kết thúc nhiệm kỳ.

Quỹ tiền lương kế hoạch, quỹ tiền lương thực hiện, quỹ tiền thưởng của người quản lý do Công ty xác định theo quy định của Chính phủ và hướng dẫn tại Thông tư 27/2016/TT-BLĐTBXH. Quỹ tiền lương thực hiện, quỹ tiền thưởng của người quản lý phải trình cơ quan đại diện chủ sở hữu phê duyệt trước khi thực hiện.

Tiền lương, tiền thưởng của Kiểm soát viên đã được xác định theo quy định. Công ty phải trích nộp về tài khoản Quỹ tiền lương, thù lao tiền thưởng của Kiểm soát viên do cơ quan Tài chính được phân cấp quản lý sau khi trừ tất cả các khoản trích nộp theo lương, kể cả phần nghĩa vụ phải đóng.

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

BIỂU BÁO CÁO QUỸ TIỀN LƯƠNG, THÙ LAO, TIỀN THƯỞNG CỦA CÔNG TY TNHH MTV DỊCH VỤ CÔNG ÍCH QUẬN THỦ ĐỨC NĂM 2019

TT	Chi tiêu	Đơn vị tính	Năm 2018		Năm 2019
			Kế hoạch	Thực hiện	Kế hoạch
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
I	HẠNG CÔNG TY ĐƯỢC XẾP		II	II	II
II	TIỀN LƯƠNG CỦA LAO ĐỘNG				
1	Lao động tính năng suất lao động theo TT26/2016/TT/BLĐTBXH	Người	187	175	157
2	Mức tiền lương bình quân	1.000đ/tháng	9.638	9.500	9.653
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	21.627	19.951	18.186

4	Qũy tiền thưởng, phúc lợi phân phối trực tiếp cho người lao động	Triệu đồng	1.500	2.889	1.500
5	Thu nhập bình quân	1.000đ/tháng	11.013	10.876	10.449
III TIỀN LƯƠNG CỦA NGƯỜI QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP					
1	Số người quản lý doanh nghiệp	Người	8 (69 tháng)	8 (67 tháng)	6 (72 tháng)
2	Mức lương cơ bản bình quân	Triệu đ/tháng	21,96	22,04	21,83
3	Qũy tiền lương	Triệu đồng	1.666,5	1558,9	1.627
4	Mức tiền lương bình quân	Triệu đ/tháng	24,15	23,28	22,60
5	Qũy tiền thưởng	Triệu đồng	160	170	170
6	Tiền thưởng, thu nhập	Triệu đồng/tháng	2,32	2,52	2,36
7	Mức thu nhập bình quân của người quản lý	Triệu đ/tháng	26,47	25,80	24,96

Nơi nhận:

- UBND quận Thủ Đức
- HĐQT, Ban giám đốc

Châu V1



GIÁM ĐỐC

Vũ Quốc Bảo