

## **BÁO CÁO CHẾ ĐỘ, TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG CỦA DOANH NGHIỆP NĂM 2017**

### **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**

+ Thực hiện phân phối theo lao động. Tiền lương phụ thuộc vào kết quả lao động cuối cùng của từng người, từng bộ phận. Những người thực hiện các công việc đòi hỏi trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, tay nghề giỏi, đóng góp nhiều vào hiệu quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp thì được trả lương cao;

+ Chống phân phối bình quân, hệ số giãn cách giữa người có tiền lương cao nhất và thấp nhất do doanh nghiệp lựa chọn, quyết định

+ Quỹ tiền lương được phân phối trực tiếp cho người lao động làm việc trong doanh nghiệp, không sử dụng vào mục đích khác;

+ Quy chế trả lương được phổ biến đến từng cán bộ, người lao động trong công ty và được thông báo đến cơ quan có thẩm quyền.

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

+ Quỹ tiền lương 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 người quản lý công ty được tạm ứng bằng 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 người quản lý công ty 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 được xác định theo từng 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;



+ Quỹ tiền lương, thù lao kế hoạch, quỹ tiền lương, thù lao thực hiện, quỹ tiền thưởng của người quản lý công ty do công ty xác định theo quy định của Chính phủ; quỹ tiền lương, thù lao thực hiện, quỹ tiền thưởng của viên chức quản lý phải trình chủ sở hữu phê duyệt trước khi thực hiện;

+ Quỹ tiền lương, thù lao được chi trả hết từng năm gắn với mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao của Kiểm soát viên theo quy chế của chủ sở hữu quy định;

+ Tiền lương, thù lao, tiền thưởng của Kiểm soát viên công ty phải trích nộp cho chủ sở hữu để chi trả cho Kiểm soát viên; quỹ tiền lương, thù lao được chi trả hết từng năm gắn với mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao của Kiểm soát viên theo quy chế của chủ sở hữu quy định:

Hoàn thành tốt nhiệm vụ thì tiền lương, thù lao được hưởng tăng, nhưng không vượt quá 1,3 lần mức tiền lương, thù lao của Kiểm soát viên do công ty đã trích nộp;

Hoàn thành nhiệm vụ thì tiền lương, thù lao bằng mức tiền lương, thù lao của Kiểm soát viên do công ty đã trích nộp;

Không hoàn thành nhiệm vụ thì tiền lương, thù lao được hưởng giảm, nhưng không thấp hơn 70% mức tiền lương, thù lao của Kiểm soát viên do công ty đã trích nộp và tiền lương của Kiểm soát viên chuyên trách thấp nhất bằng mức tiền lương chế độ theo quy định của Chính phủ.

## **b) Quỹ tiền lương kế hoạch**

### **- Quỹ tiền lương kế hoạch của lao động**

Nguồn hình thành quỹ tiền lương gồm: Quỹ tiền lương theo đơn giá tiền lương được giao; Quỹ tiền lương bổ sung theo chế độ quy định của Nhà nước; Quỹ tiền lương dự phòng từ năm trước chuyển sang; Quỹ tiền lương từ hoạt động sản xuất kinh doanh, dịch vụ khác ngoài đơn giá tiền lương (nếu có).

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

Công ty xác định quỹ tiền lương kế hoạch của viên chức quản lý theo công thức:  $V_{khqlct} = L_{ql} \times TL_{cb} \times (1 + H_{ln}) \times 12 \text{ tháng}$

Trong đó:

- +  $V_{khqlct}$ : Quỹ tiền lương kế hoạch của viên chức quản lý chuyên trách;
- +  $L_{ql}$ : Số viên chức quản lý chuyên trách tính theo số thực tế tại thời điểm xác định quỹ tiền lương kế hoạch;
- +  $TL_{cb}$ : Mức lương cơ bản theo quy định của Chính phủ;
- +  $H_{ln}$ : Hệ số tiền lương tăng thêm so với mức lương cơ bản gắn với kế hoạch sản xuất kinh doanh của công ty.

### **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**

+ Trả trực tiếp cho ban quản lý và người lao động, không được sử dụng quỹ tiền lương của người lao động để trả cho thành viên Hội đồng thành viên, kiểm soát viên, Giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng và không được sử dụng quỹ tiền lương của người lao động vào mục đích khác;

+ Khen thưởng từ quỹ lương đối với lao động có năng suất, chất lượng cao, có thành tích trong công tác;

+ Trích lập quỹ dự phòng cho năm sau. Mức dự phòng không quá 17% quỹ tiền lương thực hiện;

+ Tiền thưởng được phân phối kịp thời, đúng đối tượng, tương xứng với hiệu quả công việc của từng đơn vị, cá nhân nhằm khuyến khích người lao động phát huy tinh thần trách nhiệm, chủ động sáng tạo, tích cực phấn đấu hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao, góp phần tích cực vào việc hoàn thành nhiệm vụ của đơn vị;

+ Việc phân phối tiền thưởng phải công khai, công bằng, dân chủ với sự tham gia của công đoàn công ty.

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

+ Thực hiện đúng, đủ chế độ chính sách tiền lương hiện hành;

+ Quán triệt nguyên tắc phân phối tiền lương, thù lao, tiền thưởng phải gắn liền với hiệu quả làm việc của từng người; đảm bảo cân bằng, công khai minh bạch, hợp lý, khuyến khích người có đóng góp nhiều cho sự phát triển của công ty;

+ Xây dựng quy chế trả lương phải có sự tham gia của Ban chấp hành Công đoàn công ty;

+ Thời gian làm việc, nghỉ ngơi của viên chức quản lý phải được thể hiện trên bảng chấm công hàng tháng;

+ Những ngày nghỉ do ốm đau, thai sản, tai nạn lao động được hưởng BHXH trả thay lương theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội hiện hành. Trường hợp ốm đau, tai nạn lao động phải nằm điều trị tại bệnh viện được BHXH và Bảo hiểm con người thanh toán theo quy định; đồng thời tùy mức độ nặng, nhẹ cụ thể Giám đốc sẽ trợ cấp thêm;

+ Trường hợp nghỉ việc do vi phạm pháp luật bị kỷ luật, hoặc chờ xét kỷ luật theo yêu cầu của công ty hoặc của cơ quan pháp luật thì sẽ không được hưởng lương;

+ Mức lương cơ sở do Nhà nước quy định trong từng thời kỳ là cơ sở để tính mức lương cấp bậc chức vụ, các khoản trích nộp BHXH, BHYT, BH thất nghiệp.

## 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

STT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm trước liền kề năm báo cáo		Năm báo cáo
			Kế hoạch	Thực hiện	Kế hoạch
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<b>I</b>	<b>HẠNG CÔNG TY ĐƯỢC XẾP</b>		3	3	3
<b>II</b>	<b>TIỀN LƯƠNG CỦA LAO ĐỘNG</b>				
1	Lao động	Người	139	141	121
2	Mức tiền lương bình quân	1.000 đ/tháng	12.290	10.702	12.052
3	Quỹ tiền lương	đồng	20.500.000.000	18.107.427.000	17.500.000.000
4	Quỹ tiền thưởng, phúc lợi phân phối trực tiếp cho người lao động	đồng	2.500.000.000	2.290.577.000	2.500.000.000
5	Thu nhập bình quân	1.000 đ/tháng	13.789	12.056	13.774
<b>III</b>	<b>TIỀN LƯƠNG CỦA NGƯỜI QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP</b>				
1	Số người quản lý doanh nghiệp	Người	8	9	9
2	Mức lương cơ bản bình quân	Triệu đồng/tháng	18.625	17.889	18.556
3	Quỹ tiền lương	đồng	2.682.000.000	1.950.000.000	2.700.000.000
4	Mức tiền lương bình quân	Triệu	27.938	18.056	25.000

		đồng/tháng			
5	Quý tiền thưởng	1.000đ	233.5000	150.600	250.500
6	Tiền thưởng, thu nhập	Triệu đồng			
7	Mức thu nhập bình quân của viên chức quản lý	Triệu đồng/tháng	30.266	19.450	27.319

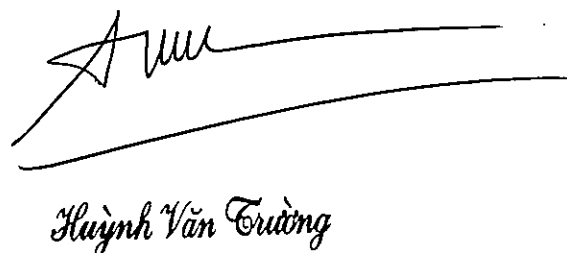
- Nhận xét, đánh giá về quỹ tiền lương, tiền thưởng: Thực hiện đúng quy định của pháp luật hiện hành
- Đề xuất, kiến nghị về chính sách tiền lương, tiền thưởng: Không có

Người lập báo cáo



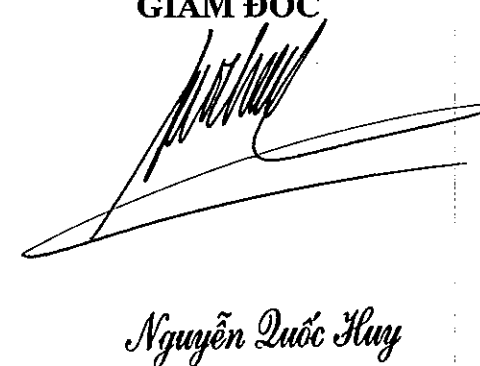
Nguyễn Tiến Lộc

TRƯỞNG PHÒNG  
TỔ CHỨC HÀNH CHÍNH



Huỳnh Văn Trường

GIÁM ĐỐC



Nguyễn Quốc Huy



1 2 3 4

