

Số: 07/TLHN

Hà Nội, ngày 25 tháng 3 năm 2019

BÁO CÁO CHẾ ĐỘ, TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG CỦA DOANH NGHIỆP NĂM 2018

(Ban hành kèm theo Nghị định số 81/2015/NĐ-CP ngày 18 tháng 9 năm 2015 của Chính phủ)

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 trả lương đối với người lao động trên cơ sở thực hiện đầy đủ các chế độ chính sách trả cho người lao động và không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng theo quy định của nhà nước tại thời điểm; phù hợp với hệ số lương cấp bậc, trách nhiệm và mức độ hoàn thành nhiệm vụ của người lao động.

+ Nguyên tắc xác định trả thưởng đối với người lao động trên cơ sở tiêu chuẩn tại quy chế khen thưởng của Công ty đối với người lao động, mức tiền thưởng ứng với các danh hiệu thi đua theo quy định của Nhà nước về thi đua, khen thưởng.

+ Tiền lương, tiền thưởng của người lao động được xác định theo quy chế trả lương, tiền thưởng của Công ty được xây dựng theo quy định của pháp luật, bảo đảm dân chủ, công khai, minh bạch, có sự tham gia của cán bộ chủ chốt, BCH công đoàn Công ty và toàn thể CNLĐ;

+ Tiền lương và thu nhập của người lao động được theo dõi ghi vào sổ lương đầy đủ, có chữ ký nhận của người lao động trên sổ lương.

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

+ Tiền lương thanh toán đối với viên chức quản lý Công ty dựa trên nguyên tắc dân chủ, công khai và minh bạch.

+ Tiền lương, thù lao, tiền thưởng được trả cho viên chức quản lý gắn với mức độ đóng góp vào hiệu quả sản xuất, kinh doanh và kết quả quản lý, điều hành của viên chức quản lý theo quy chế trả lương, tiền thưởng của công ty được xây dựng theo quy định của pháp luật, bảo đảm dân chủ, công khai, minh bạch, có sự tham gia của Ban Chấp hành công đoàn cơ sở nghị định số 52/ NĐ-CP và thông tư số 19 TT- BLĐTBXH để thực hiện.

+ Tiền lương và thu nhập của viên chức quản lý công ty được theo dõi ghi vào sổ lương đầy đủ, có chữ ký nhận của từng người trên sổ lương.

b) Quỹ tiền lương kế hoạch:

- Quỹ tiền lương kế hoạch của người lao động:

Căn cứ nghị định số 51/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ và Điều 5, Thông tư số 18/TT-BLĐTBXH ngày 09/9/2013 của Bộ LĐ-TB&XH hướng dẫn thực hiện quản lý lao động, tiền lương và tiền thưởng đối với người lao động trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu;

Quyết định của UBND Thành phố Hà Nội về việc phê duyệt đặt hàng duy trì, vận hành hệ thống tưới, tiêu nước phục vụ sản xuất nông nghiệp, dân sinh, xã hội hàng năm giao Công ty TNHH MTV Đầu tư phát triển Thủy lợi Hà Nội.

Quỹ tiền lương kế hoạch hàng năm của người lao động được xác định trên cơ sở số lao động kế hoạch, chỉ tiêu khối lượng sản phẩm, dịch vụ kế hoạch (diện tích tưới quy đổi ra lúa, diện tích tiêu), chỉ tiêu năng suất lao động kế hoạch (tính theo tổng doanh thu trừ tổng chi phí chưa có lương).

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

Căn cứ Nghị định số 52/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ và Điều 8, Thông tư số 19/TT-BLĐTBXH ngày 09/9/2013 của Bộ LĐ-TB&XH hướng dẫn thực hiện chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với 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 trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu; Quyết định của UBND Thành phố Hà Nội về việc phê duyệt đặt hàng duy trì, vận hành hệ thống tưới, tiêu nước phục vụ sản xuất nông nghiệp, dân sinh, xã hội hàng năm giao Công ty TNHH MTV Đầu tư phát triển Thủy lợi Hà Nội;

Quỹ tiền lương năm kế hoạch của viên chức quản lý công ty được xác định trên cơ sở số lượng viên chức quản lý công ty và mức tiền lương bình quân năm kế hoạch.

Mức tiền lương bình quân năm kế hoạch được xác định căn cứ vào mức lương cơ bản tính bình quân của các viên chức quản lý trong Công ty và chỉ tiêu khối lượng sản phẩm, dịch vụ năm kế hoạch (diện tích tưới quy đổi ra lúa, diện tích tiêu), chỉ tiêu năng suất lao động năm kế hoạch (tính theo tổng doanh thu trừ tổng chi phí chưa có lương) so với thực hiện năm trước liền kề.

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 quỹ tiền lương kế hoạch hàng năm, tình hình sử dụng quỹ tiền lương của năm trước liền kề và dự kiến mức độ thực hiện các chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh trong năm kế hoạch, trong năm, Công ty tạm ứng quỹ tiền lương để thanh toán trả cho người lao động theo quy chế trả lương của Công ty xây dựng.

Mức tạm ứng quỹ tiền lương năm 2018 ứng bằng 80% quỹ tiền lương thực hiện của năm trước liền kề (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).

+ Căn cứ Điều 8, Thông tư số 18/TT-BLĐTBXH ngày 09/9/2013 của Bộ LĐ-TB&XH; kết quả sản xuất, kinh doanh của Công ty hàng năm; cuối năm, quỹ tiền lương thực hiện của người lao động được xác định trên cơ sở số lao động sử dụng bình quân trong năm; mức tiền lương thực hiện bình quân trong năm.

Mức tiền lương thực hiện bình quân trong năm được xác định trên cơ sở mức tiền lương bình quân thực hiện năm trước liền kề; mức tăng năng suất lao

động và khối lượng sản phẩm, dịch vụ thực hiện trong năm so với thực hiện của năm trước liền kề.

+ Căn cứ quỹ tiền lương thực hiện và quỹ tiền lương đã tạm ứng cho người lao động trong năm, công ty xác định quỹ tiền lương còn lại được hưởng.

+ Công ty phân phối tiền thưởng đối với người lao động trên cơ sở quy chế trả thưởng của công ty, gồm khen thưởng thường xuyên, đột xuất, theo chuyên đề, ...

- Chính sách phân phối tiền lương, tiền thưởng, thù lao đối với viên chức quản lý Công ty:

+ Căn cứ vào quỹ tiền lương năm kế hoạch, dự kiến thực hiện các chỉ tiêu của năm kế hoạch, hàng tháng viên chức quản lý tạm thời ứng bằng 80% số tiền lương hàng tháng; số còn lại nếu được quyết toán và chi trả vào cuối năm.

+ Quỹ tiền thưởng hàng năm của viên chức quản lý công ty thực hiện theo Quy chế quản lý tài chính, quy chế giám sát và đánh giá hiệu quả doanh nghiệp do Chính phủ quy định.

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

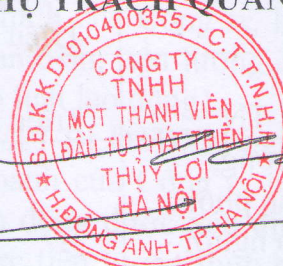
TT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm 2018		Năm 2019
			Kế hoạch	Thực hiện bình quân	Kế hoạch
1	2	3	4	5	6
I	HẠNG CÔNG TY ĐƯỢC XẾP		II	II	II
II	TIỀN LƯƠNG CỦA LAO ĐỘNG				
1	Lao động sử dụng trong năm	Người	558	492	450
2	Mức lương bình quân	1.000đ/tháng	4.079	4.436	4.689
3	Quỹ tiền lương và BHXH	Triệu đồng	32.636	31.432	30.400
-	Tiền Lương	Triệu đồng	27.506	26.196	25.321
-	BHXH. YT, TN	Triệu đồng	5.130	5.236	5.079
4	Quỹ tiền thưởng, phúc lợi phân phối trực tiếp cho người lao động	Triệu đồng	3.500	3.300	3.200
5	Thu nhập bình quân	1.000đ/tháng	4.670	4.898	5.000
III	TIỀN LƯƠNG CỦA				

NGƯỜI QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP					
1	Số người quản lý doanh nghiệp	Người	6	6	5
2	Mức lương cơ bản bình quân	Tr.đồng/tháng	16.800	16.800	16.800
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	1.322.000	1.322.000	1.091.000
4	Mức tiền lương bình quân	Tr.đồng/tháng	16.800	16.800	16.800
5	Quỹ tiền thưởng	Triệu đồng			
6	Tiền thưởng, thu nhập khác	Triệu đồng	6.24	6.24	6.24
7	Mức thu nhập bình quân của viên chức quản lý	Tr.đồng/tháng	17.320	17.320	17.320

Ghi chú: Căn cứ quyết định số 6684/QĐ-UBND ngày 16/3/2017 về việc ban hành định mức kinh tế kỹ thuật và quyết định số 896/ QĐ UBND ngày 25/2/2019 về việc điều chỉnh đặt hàng năm 2018, quỹ tiền lương lao động trực tiếp của Công ty tạm tính là 31,432 tỷ đồng trong đó BHXH, YT, TN; kinh phí công đoàn Doanh nghiệp thực tế phải nộp cho người lao động 23,5% là 5, 236 tỷ đồng lương còn lại 26.195 tỷ đồng tính lương bình quân người lao động 4.422.000đ/ người / tháng

Kiến nghị: Để đảm bảo đời sống với mức tối thiểu nhất sau khi trừ bảo hiểm xã hội người lao động bình quân phải đạt mức lương tối thiểu vùng cho người lao động là 4.472.600đ, đề nghị các sở ban ngành thành phố xem xét trình UBND Thành phố Hà Nội điều chỉnh đơn giá tiền lương và BHXH chênh lệch là năm 2018 là 3.409.028.339đ. và chênh lệch tiền lương, BHXH năm 2019 là 3.960.876.836đ

PHÓ TỔNG GIÁM ĐỐC
PHỤ TRÁCH QUẢN LÝ ĐH CÔNG TY



Nguyễn Văn Hải