

Phụ lục X
BÁO CÁO CHẾ ĐỘ, TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG
CỦA DOANH NGHIỆP NĂM 2015

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



CÔNG TY TNHH MỘT THÀNH VIÊN CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
KHAI THÁC THỦY LỢI ĐÀ NẴNG
MST: 0400228295

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: 06

Đà Nẵng, ngày 05 tháng 4 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:

- Nguyên tắc xác định trả lương:

Căn cứ vào kết quả thực hiện nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh, Công ty xác định nguồn quỹ tiền lương tương ứng để trả lương cho người lao động. Nguồn bao gồm:

+ Quỹ tiền lương theo kết quả sản xuất kinh doanh được cấp có thẩm quyền phê duyệt;

+ Quỹ tiền lương bổ sung theo chế độ quy định của Nhà nước;

+ Quỹ tiền lương từ các hoạt động sản xuất, kinh doanh, dịch vụ khác ngoài đơn giá tiền lương được giao;

+ Quỹ tiền lương dự phòng từ năm trước chuyển sang.

- Nguyên tắc xác định trả thưởng:

Nguồn quỹ khen thưởng, phúc lợi của Công ty được trích từ lợi nhuận sản xuất kinh doanh và các dịch vụ khác sau khi đã nộp ngân sách và trích nộp các quỹ theo quy định hoặc được trợ cấp quỹ khen thưởng, phúc lợi. Quỹ khen thưởng, phúc lợi được phân bổ: 2/3 quỹ khen thưởng, 1/3 quỹ phúc lợi. Quỹ khen thưởng được sử dụng vào các mục đích:

+ Thưởng cuối năm, thưởng định kỳ, trên cơ sở thành tích công tác của mỗi CBCNV của Công ty, của đơn vị trực thuộc.

+ Thưởng đột xuất cho những cá nhân, tập thể của Công ty.

+ Thưởng cho tập thể và cá nhân ngoài công ty có đóng góp nhiều cho hoạt động kinh doanh, công tác quản lý của Công ty.

+ Mức thưởng do Giám đốc quyết định sau khi có ý kiến của BCH Công đoàn Công ty.

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

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

nghiệp được thực hiện theo Nghị định số 51/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 của Chính phủ và Thông tư số 19/2013/TT-BLĐTBXH ngày 09/9/2013 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

b) Quỹ tiền lương kế hoạch năm 2015:

- Quỹ tiền lương kế hoạch của người lao động:

+ Quỹ lương của sản phẩm tươi tiêu nông nghiệp: 2.927.481.108đ (Hai tỷ chín trăm hai mươi bảy triệu bốn trăm tám mươi một ngàn một trăm lẻ tám đồng).

+ Quỹ lương của sản phẩm nước sạch: 637.964.007đ (Sáu trăm ba mươi bảy triệu chín trăm sáu mươi bốn ngàn không trăm không bảy đồng).

Cộng: 3.565.445.115đ (Ba tỷ năm trăm sáu mươi lăm triệu bốn trăm bốn mươi lăm ngàn một trăm mười lăm đồng).

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

+ Quỹ tiền lương của viên chức quản lý chuyên trách (5 người): 1.284.000.000đ (Một tỷ hai trăm tám mươi bốn triệu đồng).

+ Quỹ thù lao của viên chức quản lý không chuyên trách (4 người): 108.000.000đ (Một trăm lẻ tám triệu đồng).

Cộng: 1.392.000.000đ (Một tỷ ba trăm chín mươi hai triệu đồng).

Tổng cộng quỹ tiền lương, thù lao kế hoạch năm 2015: 4.957.445.115 (Bốn tỷ chín trăm năm mươi bảy triệu bốn trăm bốn mươi lăm ngàn một trăm mười lăm đồng).

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:

- Chính sách phân phối tiền lương:

Để đảm bảo quỹ tiền lương không vượt chi so với quỹ tiền lương được hưởng, dồn chi quỹ tiền lương vào các tháng cuối năm hoặc để dự phòng quỹ tiền lương quá lớn cho năm sau, Công ty quy định phân chia tổng quỹ tiền lương như sau:

+ Quỹ tiền lương trả trực tiếp cho người lao động ít nhất bằng 85% tổng quỹ lương;

+ Quỹ dự phòng cho năm sau tối đa không vượt quá 15% tổng quỹ tiền lương. Mức dự phòng hàng năm do Giám đốc quyết định sau khi có ý kiến của BCH Công đoàn Công ty.

Nguyên tắc phân phối tiền lương:

+ Thực hiện phân phối theo lao động. Tiền lương phụ thuộc vào kết quả lao động cuối cùng của từng người, từng bộ phận;

+ Chống phân phối bình quân;

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

+ Mỗi công việc, chức vụ đều được quy định hệ số lương;

+ Làm công việc gì hưởng lương theo việc đó, khi thay đổi chức danh công

việc thì tiền lương thay đổi phù hợp với chức danh công việc mới. Trường hợp do yêu cầu công tác được Giám đốc điều động thực hiện công việc khác có tính chất tạm thời hoặc kiêm nhiệm thì được hưởng hệ số bổ sung do Giám đốc quyết định;

+ Tiền lương gắn với kết quả cuối cùng của các bộ phận, đồng thời gắn với sự đóng góp của mỗi cá nhân trong hoạt động của bộ phận;

+ Căn cứ Nghị định 205/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ làm cơ sở để Công ty trả lương cơ bản và thực hiện chi trả các chế độ cho người lao động theo quy định của Chính phủ như nộp bảo hiểm xã hội và các chế độ khác như trợ cấp thôi việc, mất việc làm..., thực hiện các nghĩa vụ đối với Nhà nước;

+ Phần lương bổ sung (nếu có) trong quy chế này được xây dựng trên cơ sở nội dung, tính chất và mức độ hoàn thành nhiệm vụ của chức danh công việc.

Công ty trả lương theo ngày công thực tế, hệ số thang bảng lương của Nghị định 205/2004/NĐ-CP, hệ số trách nhiệm công việc và hệ số hoàn thành nhiệm vụ. Tiền lương trả cho người lao động được chia thành 02 đợt: Đợt 1 trả theo lương cơ bản (Nghị định 205/2004/NĐ-CP) và đợt 2 trả lương theo công việc được giao gắn với tính phức tạp, mức độ hoàn thành công việc và kết quả cuối cùng của từng người với số ngày công làm việc thực tế. Phần này không phụ thuộc vào hệ số mức lương được xếp theo Nghị định 205/2004/NĐ-CP mà phụ thuộc vào hệ số trách nhiệm công việc, hệ số hoàn thành nhiệm vụ của người lao động đảm nhiệm và ngày công làm việc.

- Chính sách phân phối tiền thưởng:

Quỹ tiền thưởng đối với người lao động phụ thuộc vào hệ số lương và hệ số hoàn thành nhiệm vụ của người lao động đảm nhiệm (hệ số k) được phân phối theo nguyên tắc:

+ Theo hệ số hoàn thành nhiệm vụ hàng tháng của CBCNV (hệ số A, B, C, khuyến khích);

+ Theo ngày công làm việc thực tế của CBCNV tại Công ty;

+ Theo hệ số lương cấp bậc.

Tiền thưởng được tính theo công thức:

$$T_i = \frac{V}{\sum_{j=1}^m n_j \times h_j \times k_j} \times n_i \times h_i \times k_i$$

Trong đó:

. V: Quỹ tiền thưởng của người lao động

. n: Số ngày công làm việc thực tế

. k: Hệ số hoàn thành nhiệm vụ (A, B, C, khuyến khích)

. h: Hệ số lương

. m: Số lượng thành viên hưởng.

Ngoài ra, Công ty còn trích tối đa 10% Quỹ tiền thưởng để thưởng về trách nhiệm cho các chức danh sau khi tham khảo ý kiến BCH Công đoàn gồm: Trưởng, Phó phòng, Trưởng, phó trạm, Thư ký Ban giám đốc và Hội đồng thành viên, Tổ

trưởng vận hành và thưởng chức danh các tổ chức đoàn thể gồm: Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch Công đoàn, Bí thư Đoàn thanh niên, Hội trưởng Hội Cựu chiến binh, Tổ trưởng Công đoàn.

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

Chính sách phân phối tiền lương, tiền thưởng, thù lao đối với người quản lý doanh nghiệp được thực hiện theo Nghị định số 51/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 của Chính phủ và Thông tư số 19/2013/TT-BLĐTBXH ngày 09/9/2013 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

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

BÁO CÁO QUỸ TIỀN LƯƠNG, THÙ LAO, TIỀN THƯỞNG CỦA DOANH NGHIỆP NĂM 2015

TT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm 2014		Năm 2015
			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	Người	52	52	52
2	Mức tiền lương bình quân	1.000đ/tháng	5.659	6.147	5.713
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	3.531	3.836	3.565
4	Quỹ tiền thưởng, phúc lợi phân phối trực tiếp cho người lao động	Triệu đồng		490	
5	Thu nhập bình quân	1.000đ/tháng	5.659	6.933	5.713
II	TIỀN LƯƠNG CỦA VIÊN CHỨC QUẢN LÝ CHUYÊN TRÁCH				
1	Số người quản lý doanh nghiệp	Người	5	5	5
2	Mức lương cơ bản bình quân	Triệu đồng/tháng	21	21	21
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	1.258	1.258	1.284
4	Mức tiền lương bình quân	Triệu đồng/tháng	21	21	21
5	Quỹ tiền thưởng	Triệu đồng			
6	Tiền thưởng, thu nhập	Triệu đồng			
7	Mức thu nhập bình quân của viên chức quản lý chuyên trách	Triệu đồng/tháng	21	21	21
III	THÙ LAO CỦA VIÊN CHỨC QUẢN LÝ KHÔNG CHUYÊN TRÁCH				
1	Số người quản lý doanh nghiệp	Người	4	4	4
2	Mức thù lao cơ bản bình quân	Triệu đồng/tháng	2	2	2
3	Quỹ thù lao	Triệu đồng	105	105	108
4	Mức thù lao bình quân	Triệu đồng/tháng	2	2	2
5	Quỹ tiền thưởng	Triệu đồng			
6	Tiền thưởng, thu nhập	Triệu đồng			
7	Mức thu nhập bình quân của viên chức quản lý không chuyên trách	Triệu đồng/tháng	2	2	2