BAN QUẢN LÝ
KHU CÔNG NGHỆ CAO HÒA LẠC
CÔNG TY TNHH MỘT THÀNH VIÊN
PHÁT TRIỂN KHU CÔNG NGHỆ CAO HÒA LẠC
MST:0100508439

Số: 13 /HHPD-BC

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

Hà Nội, ngày 26 tháng 3 năm 2017

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

- Việc trả lương cho người lao động căn cứ vào kết quả hoạt động, sản xuất kinh doanh chung của Công ty, đơn vị và mức độ đóng góp của người lao động theo nguyên tắc làm nhiều hưởng nhiều, làm ít hưởng ít, làm công việc gì, chức vụ gì hưởng lương theo công việc đó, chức vụ đó. Khi thay đổi công việc, thay đổi chức vụ thì hưởng lương theo công việc mới, chức vụ mới.

- Quỹ tiền lương dùng để trả lương, trả thưởng cho người lao động, không sử dụng vào mục đích khác. Tiền lương của người lao động được trả theo tháng và trả trực tiếp cho người lao động.

- Tiền lương trả cho người lao động không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng theo quy định của Nhà nước tại từng thời điểm.

- Quy chế trả lương, thưởng phải được sự thống nhất của Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong việc xây dựng, sửa đổi bổ sung và giám sát thực hiện.

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

- *Đối tượng:* Chủ tịch, Phó Chủ tịch và thành viên Hội đồng thành viên, Tổng Giám đốc, Phó Tổng Giám đốc, Kiểm soát viên chuyên trách, Kế toán trưởng.

- Tiền lương đối với viên chức quản lý chuyên trách 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.

- Thù lao đối với viên chức quản lý không chuyên trách tại công ty được tính theo công việc và thời gian làm việc, nhưng không vượt quá 20% tiền lương của viên chức quản lý chuyên trách; đối với viên chức quản lý được cử đại diện vốn góp ở nhiều công ty, doanh nghiệp khác thì khoản thù lao do công ty, doanh nghiệp khác

trả được nộp về công ty để chi trả theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ, nhưng tối đa không vượt quá 50% mức tiền lương thực tế được hưởng tại công ty. Phần còn lại (nếu có) được hạch toán vào thu nhập khác của công ty.

- Quỹ tiền lương, thù lao của viên chức quản lý được xác định theo năm, tách riêng với quỹ tiền lương của người lao động. Hàng tháng, viên chức quản lý được nhận mức lương bình quân theo tháng.

- Tiền lương, thù lao của viên chức quản lý được hạch toán vào giá thành hoặc chi phí kinh doanh và được thể hiện thành một mục trong báo cáo tài chính hàng năm của công ty.

- Tiền thưởng của viên chức quản lý được xác định theo 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 sau khi kết thúc nhiệm kỳ.

**** Trả lương, thù lao, tiền thưởng***

- 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, thù lao, tiền thưởng của công ty.

- Quy chế trả lương, thù lao, tiền thưởng 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 và có ý kiến chấp thuận của chủ sở hữu trước khi thực hiện.

- Đối với trường hợp viên chức quản lý công ty chuyên trách kiêm nhiệm các chức danh khác thì chỉ được hưởng tiền lương của một chức danh cao nhất.

b) Quỹ tiền lương kế hoạch

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

Khi xác định quỹ tiền lương kế hoạch, Công ty luôn tuân thủ nguyên tắc:

- Năng suất lao động và lợi nhuận tăng thì tiền lương bình quân tăng; năng suất lao động và lợi nhuận giảm thì tiền lương bình quân giảm; không có lợi nhuận hoặc lỗ thì mức tiền lương bình quân bằng mức lương cơ bản bình quân.

- Chỉ tiêu năng suất lao động bình quân (thực hiện trong năm hoặc thực hiện của năm trước liền kề) được tính theo tổng doanh thu trừ tổng chi phí chưa có tiền lương chia cho số lao động sử dụng bình quân trong năm.

- Nếu đơn vị có năng suất lao động bình quân và lợi nhuận thực hiện trong năm bằng hoặc cao hơn thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân thực hiện được xác định bằng hoặc cao hơn mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề, nhưng mức cao hơn tối đa không quá 0,8%.

- Nếu đơn vị không có lợi nhuận hoặc bị lỗ thì mức tiền lương bình quân thực hiện được xác định bằng mức lương cơ bản bình quân hoặc thấp hơn 0,3% nhưng không thấp hơn mức lương cơ bản bình quân.

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

Áp dụng theo Nghị định 51/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 của Chính phủ Quy định chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với Thành viên hội đồng 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 TNHH MTV do Nhà nước làm chủ sở hữu và căn cứ vào tình hình thực tế của Công ty. Trong giai đoạn hiện nay, do điều kiện Công ty mới được tái cơ cấu, hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh còn chưa cao, lợi nhuận thực hiện được trong năm còn hạn chế, vì thế tiền lương đối với viên chức quản lý chuyên trách trong giai đoạn này áp dụng bằng 50% mức quy định tại Nghị định 51/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 của Chính phủ.

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

*** Chính sách phân phối tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người lao động**

- Việc phân phối tiền lương, gắn liền với năng suất, chất lượng, hiệu quả sản xuất kinh doanh của công ty, đơn vị và các cá nhân người lao động theo đúng quy định của Nhà nước.

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

- 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, thù lao, tiền thưởng của công ty.

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

TT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm trước liền kề năm BC		Năm BC
			Kế hoạch 2016	Thực hiện 2016	Kế hoạch 2017
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
I	**HẠNG CÔNG TY ĐƯỢC XẾP**	**Hạng 3**			
II	**TIỀN LƯƠNG CỦA LAO ĐỘNG**				
1	Lao động	Người	**160**	**162**	**193**
2	Mức tiền lương bình quân	Triệu/tháng	**5,75**	**7,1**	**7,02**
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	**12.570**	**11.502**	**16.268**

4	Quỹ tiền thưởng, phúc lợi phân phối trực tiếp cho người lao động	Triệu đồng	2.816	2.850	3.513
5	Thu nhập bình quân	Triệu/tháng	7,1	7,11	8,5
III	TIỀN LƯƠNG CỦA NGƯỜI QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP				
1	Số người Quản lý DN	Người	7	7	7
2	Mức lương cơ bản bình quân	Triệu đồng	6,3	6,3	6,3
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	800	796	800
4	Mức tiền lương bình quân	Triệu đồng	9	9	9
5	Quỹ tiền thưởng	Triệu đồng	80	77	81
6	Tiền thưởng, thu nhập	Triệu đồng	900	873	843
7	Mức thu nhập bình quân của viên chức quản lý	Triệu đồng/tháng	10,5	10,3	10,7

TỔNG GIÁM ĐỐC

CÔNG TY TRÁCH NHIỆM HỮU HẠN MỘT THÀNH VIÊN PHÁT TRIỂN KHU CÔNG NGHỆ CAO HÒA LẠC

DƯƠNG CHÍ TÍNH