

BẢO CAO CHẾ ĐỘ, TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯƠNG, TIỀN THƯƠNG CỦA DOANH NGHIỆP

(Ban hành kèm theo Nghị định 81/2015/NĐ-CP
ngày 18/9/2015 của Chính Phủ)

CÔNG TY TNHH MỘT THÀNH VIÊN XÒ SÒ KIẾN THIẾT THANH HÓA

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Thanh Hóa, ngày 28 tháng 5 năm 2020

MST: 2800225493

Số: 94/BCTL/TT

1. Chính sách tiền lương, tiền thương, tiền thương của doanh nghiệp

a) Nguyên tắc xác định trả lương, thưởng, tiền thương, tiền thương lao động

Công ty xây dựng và ban hành thang lương, bảng lương, phụ cấp lương theo Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 của Chính phủ.

Công ty căn cứ Nghị định 51/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ quy định quản lý lao động, tiền lương và tiền thương đối với người lao động làm việc trong công ty TNHH một TV do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ.

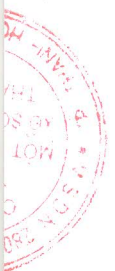
Công ty căn cứ Thông tư 26/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 hướng dẫn thực hiện quản lý lao động, tiền lương và tiền thương đối với người lao động làm việc trong công ty TNHH một TV do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ.

Công ty xây dựng ban hành quy chế trả lương, trả thưởng
Quý tiền khen thưởng, phúc lợi của Công ty được trích lập theo quy định của Chính phủ về đầu tư vốn Nhà nước vào doanh nghiệp và quản lý tài chính đối với doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ và hướng dẫn của Bộ Tài chính.

- Nguyên tắc xác định trả lương, thưởng, tiền thương, tiền thương
Công ty căn cứ Nghị định 52/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 quy định tiền lương, thù lao tiền thương đối với người quản lý Công ty TNHH do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ.
Công ty căn cứ Thông tư 27/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 hướng dẫn thực hiện chế độ tiền lương, thù lao, tiền thương đối với người quản lý công ty TNHH một TV do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ.

Tiền lương đối với người quản lý công ty chuyên trách xác định và trả lương gắn với hiệu quả sản xuất, kinh doanh, kết quả quản lý, điều hành hoặc kiểm soát, có không chế mức hưởng tối đa và bảo đảm tương quan hợp lý với tiền lương của người lao động trong công ty.
Thù lao đối với người quản lý công ty không chuyên trách tại công ty được tính theo công việc và thời gian làm việc, nhưng không vượt quá 20% tiền lương của người quản lý công ty chuyên trách tương ứng. Kiểm soát viên không chuyên trách được tính so với tiền lương của Phó Giám đốc.

Quý tiền lương, thù lao của người quản lý công ty xác định theo năm, tách riêng với quý tiền lương của người lao động, do công ty xây dựng và trình cơ quan đại diện chủ sở hữu phê duyệt. Hàng tháng, người quản lý công ty được tạm ứng 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.
Quý tiền lương, thù lao của người quản lý công ty được xác định theo năm, tách riêng với phí kinh doanh và được thể hiện thành một mức trong báo cáo tài chính hàng năm của công ty. Tiền thương của người quản lý công ty 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.
Công ty trích tiền thù lao kiểm soát viên hàng tháng bằng 20% của Phó Giám đốc,
Công ty chuyển tiền cho cơ quan đại diện Chủ sở hữu để hình thành quỹ chung, đánh giá, chi

trả, kiểm soát viên theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ.

b) Quy tắc lương kế hoạch

- Quy tắc lương kế hoạch của lao động

Công ty xây dựng quy tắc lương kế hoạch dựa trên 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 trong hợp
đồng lao động, mức tiền lương bình quân thực hiện theo kết quả sản xuất kinh doanh của năm

trước liên kế và gắn với chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh kế hoạch của công ty.

Căn cứ kế hoạch sản xuất, kinh doanh, công ty quyết định mức tăng tiền lương, nhưng

không quá 80% quy tắc lương kế hoạch để chi trả hàng tháng cho người lao động.

- Quy tắc lương kế hoạch của người quản lý doanh nghiệp

Công ty xây dựng quy tắc lương kế hoạch của người quản lý doanh nghiệp được xác định

trên cơ sở số người quản lý công ty chuyển trả và mức tiền lương bình quân kế hoạch của

người quản lý công ty chuyển trả.

Mức tiền lương bình quân kế hoạch của người quản lý chuyển trả được xác định gắn với

lương suất lao động và hiệu quả sản xuất, kinh doanh của công ty.

Căn cứ kế hoạch sản xuất, kinh doanh, công ty quyết định mức tăng tiền lương, nhưng

không quá 80% quy tắc lương kế hoạch để chi trả hàng tháng cho người quản lý.

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 đối với người lao động.

Căn cứ vào đặc điểm ngành nghề kinh doanh và tổ chức lao động của Công ty trả lương

cho người lao động theo hệ thống thang lương, bảng lương, phụ cấp lương Công ty xây dựng

và đã được chủ sở hữu phê duyệt gắn với ngày công lao động, phân loại lao động hàng tháng

theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ. Quy chế trả lương theo vị trí, chức danh công việc, bảo đảm

trả lương theo kết quả và vị trí công tác; có cơ chế khuyến khích đối với người có năng lực, có

trình độ chuyên môn và đóng góp nhiều cho Công ty.

+ Chính sách phân phối tiền thưởng đối với người lao động.

Công ty thực hiện tiền thưởng theo quy chế trả thưởng của công ty trên cơ sở thành tích

hàng tháng, quý, năm nhằm khuyến khích tăng năng suất lao động, nâng cao chất lượng và hiệu

quả công việc, động viên kịp thời những người có thành tích đóng góp trong công tác đem lại

hiệu quả cao trong kinh doanh.

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

nh nghiệp.

Công ty xây dựng chính sách phân phối tiền lương, tiền thưởng đối với người quản lý

doanh nghiệp căn cứ vào quy định của Chính phủ.

Chính sách phân phối tiền lương, tiền thưởng đối với người quản lý gắn với mức độ đóng

góp vào hiệu quả sản xuất, kinh doanh và kết quả quản lý, điều hành hoặc kiểm soát của người

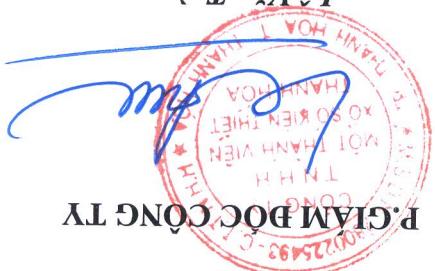
quản lý, bảo đảm quy định của pháp luật, dân chủ, công khai, minh bạch, có sự tham gia của

Ban chấp hành công đoàn công ty và có ý kiến chấp thuận của cơ quan đại diện chủ sở hữu

trước khi thực hiện.

Chính sách phân phối thù lao của Kiểm soát viên được hưởng tiền lương, thù lao, tiền thưởng từ quỹ tiền lương, quỹ thù lao, quỹ tiền thưởng chung theo quy chế danh giá của cơ quan đại diện chủ sở hữu. Quỹ tiền lương, thù lao chung phải được chi trả hết từng năm cho Kiểm soát viên; quỹ tiền thưởng chung chi trả một phần vào cuối năm, phần còn lại chi trả sau khi kết thúc nhiệm kỳ theo quy định tại điều 17 Thông tư 27/2016/TT-BLĐTXH ngày 01/9/2016.

P. GIAM ĐỐC CÔNG TY



Le Văn Toàn

83-C
TY
H
VIỆN
THIỆT
HÀNH

**BIỂU BÁO CÁO QUY TIỀN LƯƠNG, THU LAO, TIỀN THƯỜNG
CỦA DOANH NGHIỆP NĂM 2019**

TT	Chỉ tiêu	DV tính	Năm trước liên kế năm		
			Năm trước liên kế năm báo cáo (2019)	Năm báo cáo (2020)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
I	HÀNG CÔNG TY ĐƯỢC XẾP		III	III	III
II	TIỀN LƯƠNG CỦA LAO ĐỘNG				
1	Lao động	người	43	39	41
2	Mức tiền lương bình quân	1.000 đ/tháng	4.980	5.588	5.875
3	Quy tiền lương	triệu đồng	3.127	2.615	2.890
4	Quy tiền thưởng, phúc lợi phân phối trực tiếp cho người lao động	triệu đồng		866	722
5	Thu nhập bình quân	1.000 đ/tháng	5.671	7.345	7.137
III	TIỀN LƯƠNG CỦA NGƯỜI QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP				
1	Số người quản lý doanh nghiệp	người	4	4	4
2	Mức lương cơ bản bình quân	triệu đồng/ tháng	18,5	18,5	18,5
3	Quy tiền lương	triệu đồng	860	941,82	1.154
4	Mức tiền lương bình quân	triệu đồng/ tháng	17,917	19,621	24,050
5	Quy tiền thưởng	triệu đồng		123,614	96,20
6	Tiền thưởng, thu nhập	triệu đồng		26,94	24,050
7	Mức thu nhập bình quân của viên chức quản lý	triệu đồng/ tháng		21,87	26,05

Lê Thị Duyên



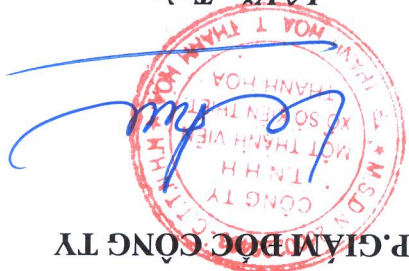
NGƯỜI LẬP

Phạm Văn Tư



KÊ TOÁN TRƯỞNG

Lê Văn Toàn



P. GIÁM ĐỐC CÔNG TY

