

Số: 36A./BC-DVCI

T.p Hồ Chí Minh., ngày 29 tháng 3 năm 2016

BÁO CÁO CHẾ ĐỘ, TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG

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:
 - + Người lao động làm công việc gì thì xếp lương theo công việc đó;
 - + Người lao động được trả lương, trả công theo số lượng, chất lượng công việc hoàn thành trên cơ sở định mức lao động và mức lương của từng công việc.
 - + Người lao động làm công việc nặng nhọc, độc hại, công việc có yêu cầu trách nhiệm cao thì được hưởng phụ cấp nặng nhọc, độc hại, phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp chức vụ theo quy định của Nhà nước.
- Nguyên tắc xác định trả lương, thưởng, thù lao đối với người quản lý doanh nghiệp:

- + Tiền lương đối với người quản lý doanh nghiệp 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.
- + Tiền thưởng đối với người quản lý doanh nghiệp 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.

b) Quỹ tiền lương kế hoạch

- Quỹ tiền lương kế hoạch của người lao động: Xác định theo quy định tại Thông tư số 18/2013/TT-BLĐTBXH ngày 09/9/2013 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.
- Quỹ tiền lương kế hoạch của người quản lý doanh nghiệp : Xác định theo quy định tại Thông tư số 19/2013/TT-BLĐTBXH ngày 09/9/2013 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.

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:
Công ty phân phối tiền lương, tiền thưởng cho người lao động theo Quy chế trả lương, trả thưởng của Công ty, quy định về các tính lương của từng đơn vị, bộ phận và Quy chế quản lý, sử dụng quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi, trong đó đảm bảo:
 - + Đúng quy định của Nhà nước về tiền lương, thu nhập và phù hợp với đặc thù công việc, khả năng tài chính của Công ty.
 - + Gắn tiền lương với năng suất, chất lượng công việc, bên cạnh đó đảm bảo quyền lợi của người lao động có thâm niên công tác.
- Chính sách phân phối tiền lương, tiền thưởng, thù lao đối với người quản lý doanh nghiệp: Công ty phân phối tiền lương, tiền thưởng thù lao đối với người quản lý doanh nghiệp theo Quy chế trả lương, thù lao, tiền thưởng đối với viên chức quản lý của Công ty.

02. Báo cáo quỹ tiền lương, thù lao, tiền thưởng của doanh nghiệp năm 2015:

TT	Chi tiêu	Đơn vị tính	Năm 2015		Năm 2016
			Kế hoạch	Thực hiện	Kế hoạch
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
I	HẠNG CÔNG TY ĐƯỢC XẾP		1	1	1
II	TIỀN LƯƠNG CỦA LAO ĐỘNG				
1	Lao động	Người	483	445	460
2	Mức tiền lương bình quân	1.000 đ/tháng	7.280	9.077	8.724
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	42.193	39.884	39.144
4	Quỹ tiền thưởng, phúc lợi phân phối trực tiếp cho người lao động	Triệu đồng	3.579	7.661	3.601
5	Thu nhập bình quân	1.000 đ/tháng	7.897	10.542	9.848
III	TIỀN LƯƠNG CỦA NGƯỜI QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP				
1	Số người quản lý doanh nghiệp	Người	7	7	7
2	Mức lương cơ bản bình quân	Triệu đồng/tháng	23,71	23,71	23,48
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	1.992	2.917	1.972
4	Mức tiền lương bình quân	Triệu đồng/tháng	23,71	34,73	23,47
5	Quỹ tiền thưởng	Triệu đồng	166	364	164
6	Tiền thưởng, thu nhập	Triệu đồng			
7	Mức thu nhập bình quân của viên chức quản lý	Triệu đồng/tháng	25,69	39,06	25,43

- Nhận xét, đánh giá về quỹ tiền lương, tiền thưởng: Công ty đã thực hiện đúng quy định của pháp luật và các quy định trong nội bộ Công ty về tiền lương, tiền thưởng đối với người lao động và viên chức quản lý của Công ty.

- Đề xuất, kiến nghị về chính sách tiền lương, tiền thưởng: Không.

Nơi nhận:

- UBND TP;
- Sở Thông tin và Truyền thông;
- Sở Tài chính;
- Bộ Kế hoạch – Đầu tư;
- UBND Q3;
- HĐTV, KSV Cty,
- BGĐ Cty;
- Lưu VT-TC.



Vũ Thị Tường Vy