

UBND THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH
CÔNG TY TNHH MỘT THÀNH VIÊN
DỊCH VỤ CÔNG ÍCH HUYỆN NHÀ BÈ

Số: ~~242~~ /2018/BC-CTY

PHỤ LỤC X
CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Nhà Bè, ngày 20 tháng 03 năm 2018.

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

Thực hiện trả lương, theo số lượng và chất lượng lao động hao phí. Tiền lương phụ thuộc vào vị trí công việc, mức độ hoàn thành mục tiêu, định mức được giao, nhiệm vụ công tác của CB-CNV và kết quả hoạt động của Công ty.

Tiền lương trả cho CB-CNV không vi phạm quy định hiện hành về tiền lương tối thiểu và các quy định khác của Nhà nước.

Tiền lương đảm bảo sự công khai và phải thể hiện chính xác, đầy đủ vào bảng tổng hợp 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 chuyên trách được xác định và trả lương gắn với hiệu quả sản xuất, kinh doanh, kết quả quản lý, điều hành, kiểm soát và có khống chế mức hưởng tối đa. Đối với trường hợp Chủ tịch Hội đồng thành viên chuyên trách kiêm Giám đốc thì chỉ được nhận tiền lương của một chức danh cao nhất.

Đối với viên chức quản lý tại Công ty được cử làm đại diện vốn góp tại nhiều công ty, doanh nghiệp khác trả nộp về công ty. Hội đồng thành viên công ty quyết định chi trả theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ theo quy chế của công ty, nhưng tối đa không vượt quá 50% mức 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 người quản lý công ty được xác định theo năm, tách riêng với quỹ 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. Quỹ tiền lương, thù lao của người quản lý công ty 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 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.

Sau khi trích nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và các khoản khác theo quy định của pháp luật đối với Kiểm soát viên chuyên trách do công ty thực hiện. Công ty chuyển tiền lương, tiền thưởng, thù lao của Kiểm soát viên cho cơ quan đại diện chủ sở hữu để hình thành quỹ chung, đánh giá, chi trả cho Kiểm soát viên theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ.

b) Quỹ tiền lương kế hoạch

- Quỹ tiền lương kế hoạch của người lao động: 9.800 triệu đồng
- Quỹ tiền lương kế hoạch của người quản lý doanh nghiệp: 1.360 triệu 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

Căn cứ vào quỹ tiền lương thực hiện, Công ty trích lập quỹ dự phòng tiền lương cho năm sau liền kề nhằm bảo đảm việc trả lương không bị gián đoạn. Công ty trả lương cho người lao động theo quy chế trả lương của Công ty. Quỹ dự phòng của Công ty không được quá 17% quỹ tiền lương thực hiện.

Công ty xây dựng quy chế trả lương theo vị trí, chức danh công việc.

Công ty không sử dụng quỹ tiền lương của người lao động để trả cho thành viên Hội đồng thành viên, kiểm soát viên, Giám đốc, phó giám đốc và kế toán trưởng và không sử dụng quỹ tiền lương của người lao động vào mục đích khác.

Quỹ tiền thưởng của người lao động được trích từ quỹ quỹ khen thưởng, phúc lợi của Công ty theo quy định của Chính phủ.

Tiền thưởng của người lao động được thực hiện theo quy chế thưởng.

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

Tiền lương, thù lao của người quản lý công ty được xác định theo năm, tách riêng với quỹ tiền lương của người lao động. Căn cứ vào quỹ tiền lương, thù lao kế hoạch do công ty xác định và được cơ quan đại diện chủ sở hữu phê duyệt. Hàng tháng, người quản lý công ty được tạm ứng 80% của số tiền lương, thù lao tạm tính cho tháng đó; 20% còn lại được quyết toán và chi trả vào cuối năm.

Quỹ tiền lương, thù lao của người quản lý công ty 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 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 thực hiện việc trích nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và các khoản khác theo quy định của pháp luật đối với kiểm soát viên chuyên trách. Công ty chuyển tiền lương, tiền thưởng của kiểm soát viên cho cơ quan đại diện chủ sở hữu để hình thành quỹ chung, đánh giá và chi trả cho kiểm soát viên theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ.

BIỂU BÁO CÁO QUỸ TIỀN LƯƠNG, THÙ LAO, TIỀN THƯỞNG CỦA DOANH NGHIỆP NĂM 2018



TM. HỘI ĐỒNG THÀNH VIÊN

CHỦ TỊCH

H. H. NINH PHÚC

H. H. NINH PHÚC

- Bộ Kế hoạch và đầu tư;
- Ủy ban nhân dân Thành phố HCM;
- Ủy ban nhân dân huyện Nhà Bè;
- Lưu VT-HC.

HUỲNH NGŨ' SIÊU