

PHỤ LỤC X

(Kèm theo Công văn số: 225 /KTCTTL-KHKT ngày 11 tháng 5 năm 2020 của Công ty TNHH MTV Khai thác công trình thủy lợi Quảng Bình)

**UBND TỈNH QUẢNG BÌNH
CÔNG TY TNHH MTV KHAI THÁC
CÔNG TRÌNH THỦY LỢI QUẢNG BÌNH
MST: 3100123794**

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

Quảng Bình, ngày 11 tháng 5 năm 2020

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

Thực hiện Nghị định số 81/2015/NĐ-CP ngày 18/9/2015 của Chính phủ về công bố thông tin của Doanh nghiệp Nhà nước, Công ty TNHH MTV Khai thác công trình Thủy lợi Quảng Bình báo cáo chế độ tiền lương, tiền thưởng tại Công ty năm 2019 như sau:

1. Chính sách tiền lương, tiền thưởng của Doanh nghiệp:

a. Nguyên tắc xác định trả lương, thưởng của Doanh nghiệp:

** Nguyên tắc xác định trả lương, thưởng đối với người lao động:*

Thực hiện theo Nghị định 51/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ Quy định quản lý lao động, tiền lương và tiền thưởng đối với người lao động làm việc trong Công ty TNHH MTV do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ; Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện quản lý lao động, tiền lương và tiền thưởng đối với người lao động làm việc trong Công ty TNHH MTV do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ. Cụ thể:

- Tiền lương thực hiện của người lao động được xác định trên cơ sở số lao động thực tế sử dụng bình quân, mức tiền lương bình quân kế hoạch gắn với mức tăng hoặc giảm năng suất lao động bình quân tính theo khối lượng sản phẩm, dịch vụ, nhiệm vụ thực hiện so với kế hoạch.

- Căn cứ kế hoạch sản xuất kinh doanh Công ty quyết định mức tạm ứng tiền lương nhưng không quá 85% quỹ lương kế hoạch để chi trả hàng tháng cho người lao động, số còn lại chỉ được quyết toán chi trả vào cuối năm căn cứ vào kết quả thực hiện sản xuất kinh doanh của đơn vị so với kế hoạch.

- Tiền thưởng hằng năm không trích lập kế hoạch mà căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh thực tế và khả năng tài chính của Công ty, cuối năm trích thưởng

cho người lao động thực hiện theo Nghị định số 91/2015/NĐ-CP ngày 13/10/2015 của Thủ tướng chính phủ về đầu tư vốn nhà nước vào doanh nghiệp và quản lý sử dụng vốn, tài sản tại doanh nghiệp.

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

Thực hiện theo Nghị định 52/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ quy định tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý Công ty chuyên trách Công ty TNHH một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ; Thông tư 27/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội về việc hướng dẫn thực hiện chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý Công ty TNHH một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ.

- Tiền lương đối với người quản lý Công ty chuyên trách được xác định và trả lương gắn với hiệu quả sản xuất, kết quả quản lý, điều hành có không chế mức hưởng tối đa và bảo đảm tương quan hợp lý với tiền lương của người lao động trong Công ty. Căn cứ kết quả thực hiện nhiệm vụ như: các chỉ tiêu về nguồn vốn chủ sở hữu, nộp ngân sách theo quy định, năng suất lao động, diện tích tưới tiêu để xác định tiền lương và chi trả cho người quản lý Công ty chuyên trách theo quy định. Quỹ tiền lương thực hiện được xác định trên cơ sở số người quản lý Công ty chuyên trách thực tế (tính bình quân) và mức tiền lương bình quân thực hiện gắn với mức độ thực hiện chỉ tiêu bảo toàn và phát triển vốn nhà nước, nộp ngân sách, năng suất lao động, khối lượng sản phẩm, dịch vụ, nhiệm vụ (thay cho chỉ tiêu lợi nhuận).

- Quỹ tiền lương 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 tạm tính cho tháng đó; số 20% còn lại được quyết toán khi có Quyết định phê duyệt quỹ tiền lương thực hiện.

- Quỹ tiền lương 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 hằng 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. Quỹ tiền thưởng trích 90% để thưởng cuối năm gắn với hiệu quả mà mức độ hoàn thành nhiệm vụ của người quản lý. 10% lập thành quỹ tiền thưởng nhiệm kỳ để thưởng khi người quản lý Công ty kết thúc nhiệm kỳ theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ cả nhiệm kỳ theo quy định.

- Đối với trường hợp Chủ tịch kiêm Giám đốc thì chỉ được nhận tiền lương của một chức danh cao nhất.

- Tiền lương, tiền thưởng của kiểm soát viên xác định theo quy định tại Nghị định 52/2016/NĐ-CP, sau khi trừ các khoản phải nộp theo quy định của pháp luật, Công ty nộp cho cơ quan đại diện chủ sở hữu để hình thành quỹ chung và chi trả cho Kiểm soát viên theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao.

b. Quỹ tiền lương kế hoạch năm 2020

Căn cứ tình hình thực hiện sản xuất kinh doanh năm 2019 và kế hoạch sản xuất kinh doanh năm 2020, Công ty lập quỹ tiền lương kế hoạch như sau:

- Quỹ tiền lương kế hoạch của lao động: **18.121.400.374 đồng.**
- Quỹ tiền lương kế hoạch của người quản lý Công ty: **1.284.000.000 đồng.**

c. Chính sách phân phối tiền lương, tiền thưởng của doanh nghiệp

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

+ Phân phối quỹ tiền lương: Căn cứ vào quỹ tiền lương thực hiện, Công ty trích lập quỹ dự phòng tiền lương cho năm sau liền kề nhằm đảm bảo quỹ tiền lương không bị gián đoạn nhưng không vượt quá 17% quỹ lương thực hiện theo quy định; Căn cứ vào vị trí, chức danh công việc gắn với năng suất, chất lượng, hiệu quả sản xuất kinh doanh, khuyến khích người có tài năng, trình độ chuyên môn kỹ thuật, năng suất lao động cao và có đóng góp nhiều cho Công ty; Căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh, đơn giá tiền lương sản phẩm thực hiện theo năng suất lao động tiền lương làm thêm giờ, tiền lương theo chế độ chưa tính vào đơn giá tiền lương gắn mức lương tối thiểu vùng, hệ số lương, phụ cấp của từng người và ngày công lao động thực tế để tính chi trả lương cho người lao động. Phân phối theo hệ số của thang lương, bảng lương và thời gian thực tế làm việc, kết quả lao động của từng người và theo quy chế quy định của Công ty.

+ Tiền thưởng hằng năm được trích từ quỹ khen thưởng của Công ty theo quy định của Nhà nước hiện hành gắn với năng suất, chất lượng lao động, hiệu quả sản xuất kinh doanh, khuyến khích người có tài năng, trình độ chuyên môn kỹ thuật,

năng suất lao động cao, đóng góp nhiều cho Công ty theo quy định của Công ty. Việc chi trả tiền thưởng căn cứ vào kết quả bình xét, xếp loại lao động cuối năm và theo quy chế quy định của Công ty. Quỹ tiền lương, tiền thưởng được phân phối trực tiếp cho người lao động làm việc trong Công ty, không sử dụng cho mục đích khác.

- *Chính sách phân phối tiền lương, tiền thưởng, đối với người quản lý Công ty:*

+ Chi trả theo kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh và được UBND tỉnh phê duyệt.

+ Thực hiện tạm ứng, thanh toán tiền lương, tiền thưởng theo đúng quy định hiện hành của Nhà nước.

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

BIỂU BÁO CÁO QUỸ TIỀN LƯƠNG, THÙ LAO, TIỀN THƯỞNG CỦA DOANH NGHIỆP NĂM 2020

TT	Chỉ tiêu	Đơn vị	Năm 2019		Năm 2020
			Kế hoạch	Thực hiện	Kế hoạch
I	Hạng Công ty được xếp	Hạng	II	II	II
II	Tiền lương của người lao động				
1	Lao động	Người	216	211	216
2	Mức tiền lương bình quân	1.000 đ/tháng	6.432	6.432	6.991
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	16.672	16.286	18.121
4	Quỹ tiền thưởng, phúc lợi phân phối trực tiếp cho người lao động	Triệu đồng		1.072	
5	Thu nhập bình quân	1.000 đ/tháng	6.432	6.855	6.991
III	Tiền lương của người quản lý Công ty chuyên trách				
1	Số người quản lý doanh nghiệp	Người	5	4	5
2	Mức lương cơ bản bình quân	Tr.đồng/tháng	21,4	21,48	21,4
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	1.284	1.031	1.284
4	Mức tiền lương bình quân	Tr.đồng/tháng	21,4	21,48	21,4
5	Quỹ tiền thưởng	Triệu đồng		42,96	
6	Tiền thưởng, thu nhập	Triệu đồng			
7	Mức thu nhập bình quân của người quản lý Doanh nghiệp	Triệu đồng/tháng	21,4	22,37	21,4

*** Nhận xét và đánh giá về quỹ tiền lương, tiền thưởng:**

Công ty đã thực hiện việc xây dựng kế hoạch và quyết toán tiền lương, tiền thưởng cho người quản lý và người lao động trong Công ty theo đúng quy định của Nhà nước.

- Do đặc thù của Công ty là đơn vị thực hiện nhiệm vụ công ích không vì mục tiêu lợi nhuận nên chỉ tiêu về khối lượng sản phẩm dịch vụ công ích: diện tích tưới tiêu hằng năm có xu hướng biến động giảm do tốc độ đô thị hoá cao, Nhà nước thu hồi đất nông nghiệp để xây dựng các công trình giao thông, xây dựng nông thôn mới...

- Giá cấp bù thủy lợi phí hằng năm chưa được tính đúng tính đủ, giá sản phẩm, dịch vụ công ích do Nhà nước quy định nên doanh nghiệp không có điều kiện để tăng doanh thu.

- Mức tăng tiền lương theo mức lương tối thiểu vùng và các khoản phải trích nộp theo lương như: BHXH, BHYT, BHTN... ngày càng tăng cao trong khi giá cấp bù thủy lợi phí chưa được tính đến yếu tố này. Yếu tố quản lý công trình trong điều kiện giá cả leo thang, khí hậu biến đổi nên doanh nghiệp gặp nhiều khó khăn...

- Quỹ tiền thưởng không xây dựng kế hoạch và Công ty căn cứ vào kết quả thực hiện sản xuất kinh doanh cuối năm, nếu có lợi nhuận thì trích thưởng phân phối trực tiếp cho người lao động từ quỹ khen thưởng, phúc lợi cuối năm.

*** Kiến nghị, đề xuất về chính sách tiền lương, tiền thưởng:**

Kính đề nghị cấp có thẩm quyền xem xét điều chỉnh bổ sung các chính sách liên quan về quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng đối với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ công ích không vì mục tiêu lợi nhuận, nhằm tạo điều kiện cho doanh nghiệp thuận lợi hơn trong việc xác định quỹ tiền lương, tiền thưởng đối với người quản lý và người lao động trong Công ty./.

Nơi nhận:

- Cục PTDN - Bộ KH&ĐT;
- Trung tâm Tin học - Công báo tỉnh;
- Sở KH&ĐT tỉnh;
- Ban Giám đốc, KSV Công ty;
- Trang tin điện tử nội bộ Công ty;
- Lưu: VT, KH-KT.

GIÁM ĐỐC *Thư*



Trần Hồng Quảng