

PHỤ LỤC X

BÁO CÁO CHẾ ĐỘ, TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỜNG CỦA DOANH NGHIỆP
(Ban hành kèm theo Nghị định số 81/2015/NĐ-CP ngày 18 tháng 9 năm 2015 của Chính phủ)

UBND TỈNH QUẢNG NINH
CÔNG TY TNHH MỘT THÀNH VIÊN
THỦY LỢI ĐÔNG TRIỀU
MST: 5700102341

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

Số: 87/CTTLĐT

Đông Triều, ngày 16 tháng 4 năm 2018

Kính gửi:

- Ủy ban Nhân dân tỉnh Quảng Ninh;
- Bộ Kế hoạch và Đầu tư.

Công ty TNHH MTV thủy lợi Đông Triều xin báo cáo Ủy ban Nhân dân tỉnh Quảng Ninh, Bộ Kế hoạch và Đầu tư về quỹ tiền lương, thù lao tiền thưởng của Công ty, năm 2017, cụ thể như sau:

I. Chính sách tiền lương, tiền thưởng của doanh nghiệp.

1. Nguyên tắc xác định trả lương, thưởng, thù lao của doanh nghiệp

1.1. Nguyên tắc chung: Áp dụng theo Quy chế chi trả tiền lương, thù lao tiền do Công ty xây dựng, cụ thể:

- Công tác quản lý lao động và sử dụng lao động, tiền lương, tiền thưởng phải đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai, minh bạch, gắn với năng suất, chất lượng, hiệu quả sản xuất kinh doanh, xây dựng và tạo mối quan hệ tốt giữa Công ty với người lao động hài hòa, ổn định, lâu dài....

- Công tác quản lý lao động phải phù hợp với các quy định của Nhà nước và của Công ty. Đòi hỏi toàn thể CBCNV phải chấp hành nghiêm chỉnh các nội quy, quy chế của Công ty. Trên cơ sở quản lý lao động để trả lương, thưởng cho CBCNV. Việc chi trả lương, thưởng phải thật sự là động lực khuyến khích động viên NLD không ngừng phấn đấu tăng năng suất lao động, chất lượng, hiệu quả công tác, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. .

- Quỹ tiền lương để trả cho người lao động (NLD) phụ thuộc vào khối lượng công việc hoàn thành trong tháng, quý, năm. Tiền lương trả cho người lao động phụ thuộc vào năng suất, chất lượng hiệu quả làm việc của mỗi người (mức độ hoàn thành nhiệm vụ).

- Tiền lương được trả trực tiếp, đầy đủ, đúng thời hạn cho người lao động từ ngày 15 đến ngày 20 hàng tháng (tháng sau trả cho tháng trước liền kề).

- Quỹ tiền lương dùng để chi trả lương cho người quản lý Công ty và người lao động trong Công ty, không dùng để sử dụng vào các công việc khác.

1.2. Nguyên tắc xác định trả lương, thưởng đối với người lao động.

Quỹ tiền lương của người lao động được thực hiện theo Nghị định số 51/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ và Thông tư 26/2015/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội hướng dẫn xác định chi phí tiền lương trong giá sản phẩm, dịch vụ công ích sử dụng vốn ngân sách nhà nước, được xác định cụ thể như sau:

- Cách xác định:

Căn cứ số ngày công của người lao động áp dụng theo Quyết định số 730/2016/QĐ-UBND ngày 16/3/2016 của UBND tỉnh Quảng Ninh phê duyệt định mức kinh tế kỹ thuật.

Căn cứ vào khối lượng (diện tích tưới, tiêu) được giao. Công ty tiến hành phân bổ số lao động cho các Cụm thủy nông thuộc Công ty tương ứng với số công kế hoạch của từng Cụm thủy nông để xác định quỹ tiền lương kế hoạch cho từng lao động, được Công ty xác định quỹ tiền lương theo Thông tư số 26/2015/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội

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

Để xác định được tiền lương đối với người quản lý doanh nghiệp gắn với hiệu quả sản xuất, kinh doanh, kết quả quản lý, điều hành hoặc kiểm soát và có khống chế mức tối đa. Đối với trường hợp Chủ tịch kiêm Giám đốc thì chỉ được nhận tiền lương của một chức danh cao nhất.

Được xác định trên cơ sở số người quản lý Công ty hiện có nằm trong biên chế của Công ty x với mức lương cơ sở do Chính phủ quy định từng thời điểm x hệ số x K điều chỉnh do UBND tỉnh quyết định

- Thù lao đối với viên chức quản lý không chuyên trách tại Công ty được tính theo công việc và thời gian làm việc. Mức thù lao do công ty xác định, nhưng không vượt quá 20% tiền lương của Phó giám đốc.

- 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 do công ty xây dựng và trình Chủ sở hữu phê duyệt. Căn cứ vào quỹ quỹ tiền lương, thù lao kế hoạch do Công ty xác định, hàng tháng viên chức quản lý 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 viên chức quản lý được hạch toán vào chi phí của Công ty và được thể hiện thành một mục riêng trong báo cáo tài chính hàng năm của Công ty.

- Quỹ tiền lương, thù lao của Kiểm soát viên không chuyên trách được trích và chuyển cho Chủ sở hữu (Sở Tài chính) để chi trả theo đúng quy định.

2. Quỹ tiền lương kế hoạch.

- Việc xác định quỹ tiền lương kế hoạch năm, dự trên cơ sở khối lượng thực hiện của năm trước liền kề và các quy định về về mức lương cơ bản; hệ số lương cấp bậc công việc bình quân; hệ số điều chỉnh tăng thêm về tiền lương đã được UBND tỉnh Quảng Ninh phê duyệt. Phòng Kế toán - Tài vụ xây dựng kế hoạch tiền lương cho năm kế hoạch trình Chủ tịch Công ty phê duyệt và báo cáo Chủ sở hữu.

2.1. Quỹ tiền lương kế hoạch của Người lao động.

- Hệ số lương cấp bậc công việc bình quân, hệ số phụ cấp bình quân, theo Quyết định số 2239/QĐ-UBND ngày 22/7/2016 của UBND tỉnh Quảng Ninh.

- Hệ số điều chỉnh tăng thêm K điều chỉnh = 0,5 (quy định tại vùng III, Điều 1, Quyết định số 866/QĐ- UBND ngày 29/3/2016 của UBND tỉnh Quảng Ninh).

- Tổng số ngày công của người lao động áp dụng theo Quyết định số 730/2016/QĐ-UBND ngày 16/3/2016 của UBND tỉnh Quảng Ninh phê duyệt định mức kinh tế kỹ thuật.

- Tiền lương cơ sở để tính là: 1.210.000 đồng (áp dụng theo Nghị định số 47/2016/NĐ-CP ngày 26/5/2016 để tính lương cho 6 tháng đầu năm 2016)

- Tiền lương cơ sở để tính là: 1.300.000 đồng (áp dụng theo Nghị định số 47/2017/NĐ-CP ngày 24/4/2017, để tính lương cho 6 tháng cuối năm 2017)

- Tiền ăn ca áp dụng theo Thông tư số 10/2012/TT-BLĐTBXH ngày 10/6/2012 mức chi không quá: 680.000 đồng/ người/ tháng.

- Tiền lương của người lao động được xác định theo công thức sau:

$$V_{ld} = T_{ld} \times \frac{(H_{cb} + H_{pc}) \times M_{Lcs} \times (1 + H_{dc}) + CD_{\text{ăn ca}} + CD_{\text{khác}}}{26 \text{ ngày}} \quad (1)$$

Trong đó:

a) V_{ld} là tiền lương của từng loại lao động tính trong giá sản phẩm, dịch vụ công ích;

b) T_{ld} là tổng số ngày công định mức lao động của từng loại lao động đã được UBND tỉnh Quảng Ninh phê duyệt tại Quyết định số 730/2016/QĐ-UBND ngày 16/3/2016.

c) H_{cb} là hệ số lương cấp bậc công việc bình quân theo định mức kinh tế kỹ thuật đã được UBND tỉnh Quảng Ninh phê duyệt tại Quyết định số 2239/QĐ-UBND ngày 22/7/2016

d) H_{pc} là hệ số phụ cấp lương tính trong giá sản phẩm, dịch vụ công ích

đ) M_{Lcs} là mức lương cơ sở do Chính phủ quy định theo từng thời kỳ (từ ngày 01 tháng 5 năm 2016), mức lương cơ sở là 1.210.000 đồng/tháng được quy định tại Nghị định số 47/2016/NĐ-CP ngày 26 tháng 5 năm 2016 của Chính phủ, để tính 6 tháng đầu năm 2016; mức lương cơ sở để tính là: 1.300.000 đồng (áp dụng theo Nghị định số 47/2017/NĐ-CP ngày 24/4/2017, để tính lương cho 6 tháng cuối năm 2017 quy định mức lương cơ sở đối với cán bộ, công chức và lực lượng vũ trang);

e) H_{dc} là hệ số điều chỉnh tăng thêm áp dụng theo Quyết định số 866/QĐ- UBND ngày 29/3/2016 của UBND tỉnh Quảng Ninh.

Địa bàn thuộc vùng I, II, III, IV được thực hiện theo địa bàn áp dụng mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

f) $CD_{\text{ăn ca}}$ là tiền ăn giữa ca của từng loại lao động theo quy định hiện hành;

g) $CD_{\text{khác}}$ là các chế độ khác của từng loại lao động (nếu có) theo quy định hiện hành.

- Tiền lương kế hoạch được xác định dựa trên khối lượng sản phẩm được UBND tỉnh Quảng Ninh phê duyệt (diện tích tưới, tiêu) năm kế hoạch làm cơ sở để tính quỹ tiền lương và được hạch toán vào chi phí kinh doanh của công ty và được thể hiện thành một mục riêng trong Báo cáo tài chính của Công ty.

2.2. Quỹ tiền lương kế hoạch của người quản lý doanh nghiệp.

Quỹ tiền lương của người quản lý Công ty được xây dựng dựa trên các quyết định của UBND tỉnh Quảng Ninh phê duyệt. Được áp dụng theo Công thức sau:

$$TLcb = ML \text{ cơ sở} \times HS \text{ bậc 2} \times Kdc$$

Trong đó:

- + TLcb: Mức lương cơ bản bình quân theo tháng của người quản lý Công ty;
- + ML cơ sở: Mức lương cơ sở do Chính phủ quy định tại từng thời điểm;
- HS bậc 2: Hệ số lương cấp bậc công việc bình quân, hệ số phụ cấp bình quân, theo Quyết định số 2299/QĐ-UBND ngày 22/7/2016 của UBND tỉnh Quảng Ninh.
- K dc: Hệ số điều chỉnh tăng thêm K điều chỉnh = 0,5 (quy định tại vùng III, Điều 1, Quyết định số 866/QĐ- UBND ngày 29/3/2016 của UBND tỉnh Quảng Ninh) được xây dựng theo Công thức.

Công ty xây dựng quỹ tiền lương kế hoạch cho năm trình Chủ sở hữu phê duyệt trước khi thực hiện.

3. Chính sách phân phối tiền lương, tiền thưởng, thù lao của doanh nghiệp

3.1. Chính sách phân phối tiền lương, tiền thưởng đối với người lao động:

Sau khi được Chủ tịch Công ty phê duyệt quỹ tiền lương kế hoạch Công ty tiến hành phân bổ lương cho người lao động, cụ thể như sau:

Công ty tạm ứng tối đa không vượt quá 80% quỹ tiền lương thực hiện của năm trước liền kề. Quỹ tiền lương thực hiện của năm trước liền kề là quỹ tiền lương đã được Liên sở Lao động Thương binh và Xã hội, Tài chính, Nông nghiệp và Phát triển nông thôn tỉnh thẩm tra quyết toán theo quy định của Nhà nước trong báo cáo tài chính của công ty, kể cả tiền lương tính thêm khi làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, tiền trực bảo lực, tiền lương của những ngày nghỉ được hưởng lương theo quy định của Bộ luật Lao động và không bao gồm khoản tiền dự phòng của năm trước chuyển sang. Số tiền lương 20% còn lại sẽ được Công ty chi trả cho người lao động sau khi quyết toán năm được phê duyệt.

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

Trên cơ sở kế hoạch quỹ tiền lương, thù lao của Viên chức quản lý do Công ty xây dựng, trình Chủ sở hữu phê duyệt làm cơ sở để Công ty tiến hành thanh toán tạm ứng 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 sau khi quyết toán năm được phê duyệt.

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

BIỂU BÁO CÁO QUỸ TIỀN LƯƠNG, THÙ LAO, TIỀN THƯỞNG CỦA DOANH NGHIỆP NĂM 2017

TT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm 2017		Năm 2018
			Kế hoạch	Thực hiện	Kế hoạch
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
I	HẠNG CÔNG TY ĐƯỢC XẾP		3	3	3
II	TIỀN LƯƠNG CỦA LAO ĐỘNG				
1	Lao động	Người	101	90	92
2	Mức tiền lương bình quân	1.000 đ/tháng	5.294	5.558	6.272
3	Quỹ tiền lương (cả trực bão)	Triệu đồng	5.972	6.003	6.924
4	Quỹ tiền thưởng, phúc lợi phân phối trực tiếp cho người lao động	Triệu đồng			
5	Thu nhập bình quân	1.000 đ/tháng	5.294	5.558	6.272
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	1,3	1,3	1,3
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	465,8	465,8	533,7
4	Mức tiền lương bình quân	Triệu đồng/tháng	10,4	9,52	11,12
5	Quỹ tiền thưởng				
6	Tiền thưởng, thu nhập	Triệu đồng	10,4	9,52	11,12
7	Mức thu nhập bình quân của viên chức quản lý	Triệu đồng/tháng	10,4	9,52	11,12

- Nhận xét, đánh giá về quỹ tiền lương, tiền thưởng;
- Đề xuất, kiến nghị về chính sách tiền lương, tiền thưởng.

Nơi nhận:

- Như kính gửi;
- Lưu Công ty.

CHỦ TỊCH - GIÁM ĐỐC



Đặng Văn Tuyên