

**BÁO CÁO CHẾ ĐỘ, TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG CỦA DOANH
NGHIỆP NĂM 2017**

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

a) Nguyên tắc xác định trả lương, thưởng, thù lao của doanh nghiệp

Tiền lương của người lao động do Chủ tịch kiêm TGD và người lao động thoả thuận trong hợp đồng lao động và được trả theo năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả công việc. Mức lương của người lao động không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định.

b) Quỹ tiền lương kế hoạch

- Quỹ tiền lương kế hoạch của lao động

- Quỹ tiền lương kế hoạch của người quản lý doanh nghiệp

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, tiền thưởng, thù lao đối với người quản lý doanh nghiệp

2. 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 trước liền kề năm báo cáo		Năm báo cáo
			Kế hoạch 2017	Thực hiện 2017	Kế hoạch 2018
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
I	HẠNG CÔNG TY ĐƯỢC XẾP				
II	TIỀN LƯƠNG CỦA LAO ĐỘNG				

1	Lao động	Người	38	35	38
2	Mức tiền lương bình quân	1.000 đ/tháng	6.000	9.139	8,000
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	3.600	4.691	3.650
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	6.000	9.139	8,000
III	TIỀN LƯƠNG CỦA NGƯỜI QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP				
1	Số người quản lý doanh nghiệp	Người	2	2	2
2	Mức lương cơ bản bình quân	Triệu đồng/tháng	4,0	7,5	14,5
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	96	179,4	350
4	Mức tiền lương bình quân	Triệu đồng/tháng	4,4	7,5	14,5
5	Quỹ tiền thưởng		470	456	300
6	Tiền thưởng, thu nhập	Triệu đồng			
7	Mức thu nhập bình quân của viên chức quản lý	Triệu đồng/tháng			

- Nhận xét, đánh giá về quỹ tiền lương:

Với tổng quỹ lương, doanh nghiệp phân bổ quỹ lương cho từng người lao động như sau:

- Trước hết tính tiền lương bình quân cho từng người trong doanh nghiệp.
- Chia tổng lương làm 2 bộ phận: tiền lương của bộ phận lao động trực tiếp và tiền lương của bộ phận lao động gián tiếp.
- Chia lương trong khu vực trực tiếp và gián tiếp (tính theo đồng/tháng/người), xác định mức tiền lương bình quân từng người làm việc ở từng khu vực.
- Cuối cùng là so sánh thu nhập tiền lương giữa lao động trực tiếp và lao động gián tiếp, kỳ trước và kỳ sau, đảm bảo tốc độ tăng tiền lương bình quân kỳ sau cao hơn kỳ trước. Tốc độ tăng năng suất lao động phải đảm bảo cao hơn tốc độ tăng tiền lương bình quân.

Phương pháp chia cho cán bộ công nhân viên.

- Đối với lao động gián tiếp:

Lâu nay các doanh nghiệp vẫn áp dụng trả lương theo bảng lương quy định thống nhất của Công ty có nhiều phương pháp chia lương khác nhau, song nhìn chung ở tại Công ty Nead về thực chất lương của cán bộ gián tiếp vẫn thấp. Để khắc phục bộ máy công kênh làm việc kém hiệu quả làm cho tiền lương của bộ phận quản lý giảm và không đảm bảo sử dụng lao động có hiệu quả, Công ty áp dụng phương pháp giao khoán quỹ lương cho bộ phận lao động quản lý theo một đơn giao khoán. Với phương pháp này đã kích thích các phòng ban giảm bớt số người làm việc và nâng cao hiệu quả sử dụng lao động hiện có.

Đối với lao động trực tiếp, có 2 hình thức trả lương hay được áp dụng là: trả lương theo kinh doanh và trả lương theo thời gian:

+ Trả lương theo thời gian: Tiền lương người lao động nhận được căn cứ vào thời gian thực tế làm việc của người lao động, mức tiền lương cho một đơn vị thời gian.

+ Trả lương theo kinh doanh: tiền lương người lao động nhận được căn cứ vào đơn giá tiền lương và số lượng các hợp đồng tự khai thác đưa về Công ty.

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

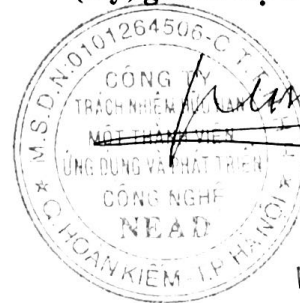
Năm 2018-2019, Bộ Lao động thương binh và xã hội sẽ trình Quốc hội sửa đổi, bổ sung Bộ luật lao động, trong đó có sửa đổi, bổ quy định Chính phủ ban hành các nguyên tắc xây dựng thang, bảng lương trong doanh nghiệp nhà nước.

Đồng thời, sẽ đề nghị tiếp tục quy định mức lương cơ bản đối với người quản lý theo hạng, nhưng thu hẹp từ 6 hạng xuống còn 4 hạng; điều chỉnh mức lương cơ bản từ 16 triệu đồng (thấp nhất) - 36 triệu đồng/tháng (cao nhất) lên mức 20 - 50 triệu đồng/tháng...

Thay vào đó, Bộ Lao động thương binh và xã hội bổ sung quy định về giao quyền cho DNNN xây dựng thang, bảng lương đối với người quản lý (tách bạch với công chức, viên chức) để đảm bảo cân đối hợp lý với mức lương của người lao động trong từng doanh nghiệp.

Trên đây là ý kiến đề xuất của Công ty Nead.

**Người đại diện theo pháp luật
(Ký, ghi rõ họ tên, đóng dấu)**



CHỦ TỊCH
KIỂM TỐNG GIÁM ĐỐC
Bùi Đăng Hòa

CÔNG TY
THƯƠNG MẠI
VÀ PHÁT TRIỂN
CÔNG NGHỆ
NEAD
C. HOAN KIEM
TP. HÀ NỘI