

Hà Nội, ngày 31 tháng 3 năm 2020

Số: 151/BC-HHPD

**BÁO CÁO**  
**CHẾ ĐỘ, TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG CỦA DOANH NGHIỆP NĂM 2019**

*(Theo Nghị định số 81/2015/NĐ-CP ngày 18/9/2015 của Chính phủ  
về Công bố thông tin doanh nghiệp nhà nước)*

**I. CHÍNH XÁCH TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG CỦA DOANH NGHIỆP**

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

*a) Nguyên tắc xác định trả lương, thưởng đối với người lao động.*

- Quỹ tiền lương dùng để trả lương, trả thưởng cho người lao động, không sử dụng vào mục đích khác. Tiền lương của người lao động được trả theo tháng và trả trực tiếp cho người lao động.

- Tiền lương trả cho người lao động không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng theo quy định của Nhà nước tại từng thời điểm.

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

- Đối tượng: Chủ tịch và thành viên Hội đồng thành viên, Tổng Giám đốc, Phó Tổng Giám đốc, Kiểm soát viên, Kế toán trưởng.

- 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. Hàng tháng, viên chức quản lý được nhận mức lương bình quân theo tháng.

- Tiền lương, thù lao của viên chức quản lý 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.

**2. Quỹ tiền lương kế hoạch**

*a) Quỹ tiền lương kế hoạch của lao động*

- Nguyên tắc xác định quỹ tiền lương kế hoạch: Năng suất lao động và lợi nhuận tăng thì tiền lương bình quân tăng; năng suất lao động và lợi nhuận giảm thì tiền lương bình quân giảm; không có lợi nhuận hoặc lỗ thì mức tiền lương bình quân bằng mức lương cơ bản bình quân.



- Chỉ tiêu năng suất lao động bình quân (thực hiện trong năm hoặc thực hiện của năm trước liền kề) được tính theo tổng doanh thu trừ tổng chi phí chưa có tiền lương chia cho số lao động sử dụng bình quân trong năm.

- Nếu đơn vị có năng suất lao động bình quân và lợi nhuận thực hiện trong năm bằng hoặc cao hơn thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân thực hiện được xác định bằng hoặc cao hơn mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề, nhưng mức cao hơn tối đa không quá 0,8%.

- Nếu đơn vị không có lợi nhuận hoặc bị lỗ thì mức tiền lương bình quân thực hiện được xác định bằng mức lương cơ bản bình quân hoặc thấp hơn 0,3% nhưng không thấp hơn mức lương cơ bản bình quân.

b) *Quỹ tiền lương kế hoạch của người quản lý doanh nghiệp:*

- Áp dụng theo Nghị định số 52/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ Quy định chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý Công ty TNHH một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu và căn cứ vào tình hình thực tế của Công ty.

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

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

Việc trả lương cho người lao động căn cứ vào kết quả hoạt động, sản xuất kinh doanh chung của Công ty, đơn vị và mức độ đóng góp của người lao động theo nguyên tắc: làm nhiều hưởng nhiều, làm ít hưởng ít, làm công việc gì, chức vụ gì hưởng lương theo công việc đó, chức vụ đó. Khi thay đổi công việc, thay đổi chức vụ thì hưởng lương theo công việc mới, chức vụ mới.

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

Tiền lương, thù lao, tiền thưởng được trả cho viên chức quản lý gắn với hiệu quả sản xuất, kinh doanh của Công ty và mức độ đóng góp, kết quả quản lý, điều hành của người lý quản lý Công ty theo quy chế trả lương, thù lao, tiền thưởng của Công ty; và có không chế mức hưởng tối đa theo Nghị định số 52/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ.



