

Phụ lục X
BÁO CÁO ĐÁNH GIÁ VỀ KẾT QUẢ THỰC HIỆN KẾ HOẠCH
SẢN XUẤT KINH DOANH HÀNG NĂM VÀ 03 NĂM GẦN NHẤT
(Thực hiện theo Nghị định 81/2015/NĐ-CP ngày 18/09/2015 của Chính phủ)

TẬP ĐOÀN CÔNG NGHIỆP CAO SU VN
CÔNG TY TNHH MỘT THÀNH VIÊN
TỔNG CÔNG TY CAO SU ĐỒNG NAI
MST: 3 6 0 0 2 5 9 4 6 5

Số: ~~909~~ /CSDN-KHDT

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

Đồng Nai, ngày 06 tháng 10, năm 2016

BÁO CÁO CHẾ ĐỘ, TIỀN THƯỜNG
CỦA DOANH NGHIỆP NĂM 2015

Năm 2015 Tổng Công ty xác định quỹ lương, thưởng, thù lao của người lao động và Viên chức quản lý theo quy định của Nhà nước, cụ thể:

- Đối với người lao động:

+ Căn cứ Nghị định số 50/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 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 một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu.

+ Căn cứ Thông tư số 18/2013/TT-BLĐTBXH ngày 09/9/2013 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 trong Công ty TNHH một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu.

- Đối với viên chức quản lý:

+ Căn cứ nghị định 51/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ Quy định chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Kiểm soát viên, Tổng giám đốc hoặc Giám đốc, Phó Tổng giám đốc hoặc Phó giám đốc, Kế toán trưởng trong công ty TNHH một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu.

+ Căn cứ thông tư 19/2013/TT-BLĐTBXH ngày 09 tháng 9 năm 2013 của Chính phủ hướng dẫn thực hiện chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Kiểm soát viên, Tổng giám đốc hoặc Giám đốc, Phó Tổng giám đốc hoặc Phó giám đốc, Kế toán trưởng trong công ty TNHH một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu

Riêng năm 2016 Nhà nước ban hành Nghị định 51/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 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 và Nghị định 52/2016/NĐ-CP ngày 12/6/2016 quy định tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý Công ty TNHH MTV do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ, tuy nhiên đến nay chưa có Thông tư hướng dẫn thi hành, do vậy Tổng Công ty chưa xây dựng được kế hoạch tiền lương năm 2016.

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

+ Nguyên tắc trả lương: làm công việc gì, giữ chức vụ gì thì trả lương theo công việc, chức vụ đó. Khi thay đổi công việc, chức vụ thì được trả lương theo công việc chức vụ mới và không bảo lưu mức lương cũ.

Mức lương thấp nhất chi trả cho người lao động không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng theo quy định của Nhà Nước từng thời kỳ nếu bảo đảm đủ thời giờ làm việc bình thường trong tháng và hoàn thành định mức lao động, khối lượng công việc được giao

+ Nguyên tắc thưởng: quỹ tiền thưởng của người lao động được trích từ quỹ khen thưởng, phúc lợi của Tổng Công ty căn cứ kết quả sản xuất kinh doanh theo quy định của Chính phủ

Tiền thưởng của người lao động thực hiện theo quy chế thưởng của Tổng Công ty

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

+ Nguyên tắc trả lương: tiền lương của viên chức quản lý chuyên trách được xác định và trả lương gắn với hiệu quả sản xuất kinh doanh và có khống chế mức độ tối đa. Quỹ tiền lương của viên chức quản lý được xác định theo năm, tách riêng với quỹ tiền lương của người lao động.

+ Nguyên tắc thưởng: tiền thưởng của viên chức quản lý được xác định theo năm tương ứng với hiệu quả sản xuất kinh doanh, được trả một phần vào cuối năm, phần còn lại sau khi kết thúc nhiệm kỳ

+ Nguyên tắc xác định thù lao: thù lao đối với viên chức quản lý không chuyên trách tại Tổng công ty được tính theo công việc và thời gian làm việc, nhưng không vượt quá 20% tiền lương của viên chức quản lý chuyên trách, đối với viên chức quản lý được cử đại diện vốn góp ở nhiều công ty thì khoản thù lao do công ty khác trả nộp về công ty theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ, nhưng tối đa không vượt quá 50% mức tiền lương thực tế được hưởng tại công ty

b. Quỹ tiền lương kế hoạch

- Quỹ lương kế hoạch của người lao động

. Quỹ lương sản xuất kinh doanh: Được tính toán trên cơ sở lao động thực tế sử dụng bình quân và mức tiền lương bình quân thực hiện được xác định trên cơ sở mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước kề liền gắn với mức tăng hoặc giảm năng suất lao động bình quân và lợi nhuận thực hiện trong năm so với năng suất lao động bình quân và lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề

. Quỹ lương xây dựng cơ bản: Tổng Công ty xây dựng kế hoạch tiền lương căn cứ suất đầu tư tối đa hàng năm và đơn giá tiền lương một công TẬP đoàn ban hành.

. Quỹ tiền lương dự phòng từ năm trước chuyển sang (nếu có).

- Quỹ lương kế hoạch của người quản lý doanh nghiệp

Tiền lương của từng viên chức quản lý chuyên trách nếu hoàn thành nhiệm vụ được chi trả như sau (Tổng Công ty hạng đặc biệt):

. Tổng Giám đốc : 32 triệu

. Phó Tổng Giám đốc : 29 triệu

. Kiểm soát viên chuyên trách : 29 triệu

. Kế toán trưởng : 27 triệu

Trường hợp Tổng Công ty bảo đảm đủ các điều kiện: Bảo toàn và phát triển vốn nhà nước; nộp ngân sách theo quy định; lợi nhuận thực hiện trong năm cao hơn lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề và năng suất lao động bình quân không giảm so với thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân thực hiện được xác định như sau:

$$TL_{bqth} = TL_{cb} + Hln \times TL_{cb} \quad (1)$$

Trong đó:

- TL_{bqth} : Mức tiền lương bình quân thực hiện.

- TL_{cb} : Mức lương cơ bản tính theo điểm a, Điều 5 Quy chế này

- Hln : Hệ số tiền lương tăng thêm so với mức lương cơ bản gắn với mức tăng lợi nhuận như sau:

Nếu lợi nhuận thực hiện trong năm dưới 500 tỷ đồng:

* Lợi nhuận thực hiện trong năm so với thực hiện của năm trước liền kề tăng dưới 5% thì Hln được tính tối đa bằng 0,3

* Lợi nhuận thực hiện trong năm so với thực hiện của năm trước liền kề tăng từ 5% đến dưới 7% thì Hln được tính tối đa bằng 0,4

* Lợi nhuận thực hiện trong năm so với thực hiện của năm trước liền kề tăng từ 7% trở lên thì Hln được tính tối đa bằng 0,5.

+ Nếu lợi nhuận thực hiện trong năm từ 500 tỷ đồng trở lên:

* Lợi nhuận thực hiện trong năm so với thực hiện của năm trước liền kề tăng dưới 3% thì Hln được tính tối đa bằng 0,3

* Lợi nhuận thực hiện trong năm so với thực hiện của năm trước liền kề tăng từ 3% đến dưới 5% thì Hln được tính tối đa bằng 0,4

* Lợi nhuận thực hiện trong năm so với thực hiện của năm trước liền kề tăng từ 5% trở lên thì Hln được tính tối đa bằng 0,5.

Nếu Tổng Công ty bảo đảm bảo toàn và phát triển vốn nhà nước; nộp ngân sách theo quy định; lợi nhuận thực hiện trong năm cao hơn thực hiện của năm trước liền kề, nhưng năng suất lao động bình quân (sau khi loại trừ yếu tố khách quan theo quy định) thấp hơn so với thực hiện của năm trước liền kề thì sau khi xác định mức tiền lương bình quân thực hiện theo công thức (1) Tổng Công ty phải giảm trừ tiền lương theo nguyên tắc: cứ giảm 1% năng suất lao động bình quân thực hiện trong năm so với thực hiện của năm trước liền kề thì giảm trừ 1% mức tiền lương bình quân thực hiện của viên chức quản lý.

Tổng Công ty bảo đảm đủ các điều kiện: Bảo toàn và phát triển vốn nhà nước; nộp ngân sách theo quy định; lợi nhuận thực hiện trong năm bằng lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân thực hiện bằng mức lương cơ bản bình quân theo tháng.

Tổng Công ty có lợi nhuận thực hiện trong năm thấp hơn lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân thực hiện được xác định như sau:

$$TL_{bqth} = TL_{cb} - TL_{ln} \quad (2)$$

Trong đó:

- TL_{bqth} : Mức tiền lương bình quân thực hiện.
- TL_{cb} : Mức lương cơ bản tính theo điểm a, Điều 5 Quy chế này.
- TL_{ln} : Khoản tiền lương giảm theo lợi nhuận, được tính theo công thức sau:

$$TL_{ln} = TL_{cb} \times \left(1 - \frac{P_{th}}{P_{thot}} \right) \times 0,5 \quad (3)$$

P_{th} và P_{thot} : Lợi nhuận thực hiện trong năm và lợi nhuận thực thu năm trước liền kề.

Mức tiền lương bình quân thực hiện sau khi tính theo công thức (2) bảo đảm thấp nhất bằng 1,2 lần so với mức tiền lương bình quân theo chế độ (tức bằng hệ số lương x mức lương cơ sở x 1,2).

Tổng Công ty không có lợi nhuận thì tùy theo mức độ thực hiện chỉ tiêu nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh trong năm so với thực hiện của năm trước liền kề và so với kế hoạch, mức tiền lương bình quân thực hiện được xác định thấp nhất bằng mức tiền lương bình quân theo chế độ và cao nhất không được vượt quá 1,2 lần so với mức tiền lương bình quân theo chế độ.

Công ty lỗ thì mức tiền lương bình quân thực hiện bằng mức tiền lương bình quân theo chế độ.

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**: quỹ tiền lương được phân phối trực tiếp cho người lao động làm việc tại Tổng Công ty, không sử dụng vào mục đích khác

. Đối với lao động QLPV: Lao động quản lý phục vụ được trả lương theo công việc được giao gắn với mức độ phức tạp, tính trách nhiệm của công việc đòi hỏi, mức độ hoàn thành công việc và số ngày công thực tế có làm việc.

. Đối với lao động trực tiếp: Tiền lương trả cho người lao động theo hình thức lương sản phẩm kết hợp chế độ thưởng sản lượng và kỹ thuật hoặc lương khoán theo khối lượng công việc và các khoản nghỉ hưởng lương theo chế độ quy định của Nhà nước.

+ **Chính sách phân phối tiền thưởng**: phân bổ tiền thưởng cho từng đơn vị theo lao động định biên hoặc lao động thực tế sử dụng bình quân có tính toán đến yếu tố tỷ lệ hoàn thành kế hoạch sản lượng hoặc khối lượng thực hiện của từng khu vực. Tiền thưởng khu vực nào được phân phối cho khu vực đó, không được điều tiết qua lại. Các trường hợp cần điều chỉnh phải được sự đồng ý của Tổng Công ty để thống nhất chi trả

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

+ Chính sách phân phối tiền lương:

Hàng tháng viên chức quản lý được tạm ứng bằng 80% của số tiền lương tạm tính cho tháng đó; số 20% còn lại được quyết toán và chi trả vào cuối năm căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh của Tổng Công ty được Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam xác nhận.

Trường hợp đã tạm ứng vượt quỹ lương thực hiện thi viên chức quản lý chuyên trách phải hoàn trả phần tiền lương đã chi vượt ngay trong năm.

Quỹ lương viên chức quản lý được Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam xác định theo năm gắn với hiệu quả sản xuất, kinh doanh, kết quả quản lý điều hành. Quỹ lương này tách riêng với quỹ lương của người lao động

Viên chức quản lý được nghỉ làm việc hưởng nguyên lương trong những ngày Lễ, Tết, nghỉ việc riêng theo điều 115, 116 và nghỉ hàng năm theo điều 111 Bộ luật lao động

+ Chính sách phân phối tiền thưởng:

Tiền thưởng của Viên chức quản lý được trả 90% vào cuối năm, phần còn lại (10%) được lập thành quỹ tiền thưởng nhiệm kỳ, dùng để thưởng khi kết thúc nhiệm kỳ theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ cả nhiệm kỳ của từng viên chức quản lý như sau :

. Trường hợp các năm trong nhiệm kỳ đều hoàn thành, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ thì viên chức quản lý được hưởng toàn bộ phần tiền thưởng từ quỹ tiền thưởng nhiệm kỳ.

. Trường hợp trong nhiệm kỳ, có một năm không hoàn thành nhiệm vụ thì viên chức quản lý chỉ được hưởng 50% phần tiền thưởng từ quỹ tiền thưởng nhiệm kỳ.

. Trường hợp trong nhiệm kỳ, có hai năm trở lên không hoàn thành nhiệm vụ thì viên chức quản lý không được hưởng phần tiền thưởng từ quỹ tiền thưởng nhiệm kỳ.

Phần quỹ tiền thưởng nhiệm kỳ còn lại do không hoàn thành nhiệm vụ nêu trên được hạch toán vào thu nhập khác của công ty.

Nhiệm kỳ để xác định quỹ tiền thưởng nhiệm kỳ của viên chức quản lý được tính theo nhiệm kỳ của Chủ tịch Hội đồng thành viên. Trường hợp thời điểm bắt đầu nhiệm kỳ của Chủ tịch Hội đồng thành viên trước ngày 01 tháng 5 năm 2013 thì nhiệm kỳ được tính cho thời gian còn lại của nhiệm kỳ. Do nhiệm kỳ của Chủ tịch HĐQT Tổng Công ty bắt đầu từ tháng 3/2011 nên thời gian còn lại để tính thưởng cho nhiệm kỳ là hết tháng 2/2016. Sau đó bắt đầu nhiệm kỳ mới.

+ Chính sách phân phối thù lao: Hàng tháng, Viên chức quản lý không chuyên trách được tạm ứng bằng 80% số thù lao tạm tính cho tháng đó, số 20% còn lại được quyết toán và chi trả vào cuối năm.

Kính báo./.

Nơi nhận :

- Bộ Kế Hoạch và Đầu Tư;
- Ban Kế Hoạch và Đầu Tư Tập Đoàn ;
- Lưu : VT, KHĐT.

Q. TỔNG GIÁM ĐỐC



Đỗ Minh Tuấn

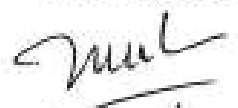
TẬP ĐOÀN CÔNG NGHIỆP CAO SU VN
CÔNG TY TNHH MỘT THÀNH VIÊN
TỔNG CÔNG TY CAO SU ĐỒNG NAI
MST: 3600259465

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

**BÁO CÁO QUỸ TIỀN LƯƠNG,
TIỀN THƯỞNG CỦA DOANH NGHIỆP**

STT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm trước liền kề năm báo cáo (2015)		Năm báo cáo
			Kế hoạch	Thực hiện	Kế hoạch
I	HẠNG CÔNG TY ĐƯỢC XẾP		Đặc biệt	Đặc biệt	Đặc biệt
II	TIỀN LƯƠNG CỦA LAO ĐỘNG				
1	Lao động	Người	9.943	8.900	6.762
2	Mức tiền lương bình quân	1.000 đ/tháng	4,442	4,358	4,460
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	530.004,202	465.451,497	361.919,847
4	Quỹ tiền thưởng, phúc lợi phân phối trực tiếp cho người lao động	Triệu đồng		96.600	
5	Thu nhập bình quân	1.000 đ/tháng	4,442	5,263	4,460
III	TIỀN LƯƠNG CỦA NGƯỜI QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP				
1	Số người quản lý doanh nghiệp	Người	8	8	8
2	Mức lương cơ bản bình quân	Triệu đồng/tháng	29,125	29,125	29,125
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	2.504,675	2.504,675	2.504,000
4	Mức tiền lương bình quân	Triệu đồng/tháng	26,090	26,090	26,083
5	Quỹ tiền thưởng	Triệu đồng		208,723	
6	Tiền thưởng, thu nhập	Triệu đồng			
7	Mức thu nhập bình quân của VCQL	Triệu đồng/tháng	26,090	28,265	26,083

Người Lập biểu


Nguyễn Thị Bích Tuyết

Đồng Nai, ngày 06 tháng 10 năm 2016

Q. TỔNG GIÁM ĐỐC




Đỗ Minh Tuấn

