

## Phụ lục X

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

(Thực hiện theo Nghị định 81/2015/NĐ-CP ngày 18/9/2015 của Chính phủ)

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

**MST: 3600259465**

**Số 261 /CSĐN-KHĐT**

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Đồng Nai, ngày 28 tháng 3 năm 2018

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

Năm 2017 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 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 một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ.

+ Căn cứ Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội 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 nắm giữ 100% vốn điều lệ.

- Đối với viên chức quản lý:

+ Căn cứ 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 TNHH MTV do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ.

+ Căn cứ thông tư 27/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Chính phủ hướng quy định tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với với người quản lý công ty TNHH MTV do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ.

### 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 kể 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**

Quỹ tiền lương kế hoạch được xác định dựa trên số người quản lý công ty chuyên trách và mức lương bình quân kế hoạch.

Mức lương bình quân kế hoạch được xác định trên cơ sở mức lương cơ bản quy định tại phụ lục II ban hành kèm theo Nghị định 52/2016/NĐ-CP và hệ số tăng thêm gắn với mức tăng lợi nhuận kế hoạch so với thực hiện năm trước liền kề.

Mức lương cơ bản của người quản lý chuyên trách (Tổng Công ty hạng đặc biệt) như sau:

- Tổng Giám đốc : 32 triệu
- Phó Tổng Giám đốc : 29 triệu
- Kiểm soát viên chuyên trách : 29 triệu
- Kế toán trưởng : 27 triệu

Xác định mức lương bình quân kế hoạch gắn với năng suất lao động và hiệu quả sản xuất kinh doanh như sau:

- Tổng Công ty bảo toàn và phát triển vốn nhà nước; nộp ngân sách theo quy định; lợi nhuận kế hoạch bằng lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề thì mức lương bình quân kế hoạch được tính bằng mức lương cơ bản.

- Tổng Công ty bảo toàn và phát triển vốn nhà nước; nộp ngân sách theo quy định; năng suất lao động bình quân không giảm và lợi nhuận kế hoạch cao hơn lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân thực hiện được xác định như sau:

$$TLbqkh = TLcb + Hln \times TLcb \quad (1)$$

Trong đó:

- TLbqkh : Mức tiền lương bình quân kế hoạch.

- TLcb : Mức lương cơ bản tính

- 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 200 tỷ đồng: Hln tối đa bằng 0,5

Nếu lợi nhuận thực hiện trong năm từ 200 tỷ đến dưới 500 tỷ đồng: Hln tối đa bằng 0,7

Nếu lợi nhuận thực hiện trong năm từ 500 tỷ đồng trở lên : Hln tối đa bằng 1,0

Nếu Tổng Công ty bảo đảm bảo toàn và phát triển vốn nhà nước; nộp ngân sách theo quy định; lợi nhuận kế hoạch cao hơn thực hiện của năm trước liền kề, nhưng năng suất lao động bình quân 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 0,5% mức tiền lương bình quân kế hoạch.**

- Tổng Công ty có lợi nhuận kế hoạch thấp hơn lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định trên cơ sở mức lương cơ bản và giảm trừ theo nguyên tắc: **cứ 1% lợi nhuận kế hoạch thấp hơn so với thực hiện của năm trước liền kề thì giảm trừ 0,5% mức lương cơ bản, nhưng thấp nhất bằng 1,2 lần so với mức tiền lương bình quân chế độ.**

- Tổng Công ty không có lợi nhuận thì căn cứ kế hoạch sản xuất, kinh doanh so với thực hiện của năm trước liền kề, mức tiền lương bình quân kế hoạch 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.

- Tổng Công ty lỗ thì mức tiền lương bình quân kế hoạch bằng mức tiền lương bình quân theo chế độ.

- Tổng Công ty giảm lỗ so với thực hiện năm trước thì căn cứ vào mức độ giảm lỗ hoặc kế hoạch sản xuất kinh doanh để xác định tiền lương của người quản lý, đảm bảo tương quan chung và báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu xem xét quyết định.

### **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 người 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 thì người quản lý chuyên trách phải hoàn trả phần tiền lương đã chi vượt ngay trong năm.

Quỹ lương người 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

Người 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 người 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 người 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 người 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 người 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 người 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 01 năm 2017 thì nhiệm kỳ được tính cho thời gian còn lại của nhiệm kỳ.

+ **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 và cuối năm.

Kính báo./.



**Nơi nhận :**

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

**TỔNG GIÁM ĐỐC**



**Đỗ Minh Tuấn**

Phụ lục X

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

(Thực hiện theo Nghị định số 81/2015/NĐ-CP ngày 18/9/2015 của Chính phủ)

STT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm trước liên kế năm báo cáo (2017)		Năm báo cáo
			Kế hoạch	Thực hiện	Kế hoạch
I	<b>HẠNG CÔNG TY ĐƯỢC XẾP</b>		Đặc biệt	Đặc biệt	Đặc biệt
II	<b>TIỀN LƯƠNG CỦA LAO ĐỘNG</b>				
1	Lao động	Người	6.033	5.762	5.988
2	Mức tiền lương bình quân	1.000 đ/tháng	6,268	7,634	6,809
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	453.776,229	527.824,802	489.240,615
4	Quỹ tiền thưởng, phúc lợi phân phối trực tiếp cho người lao động	Triệu đồng		132.208	
5	Thu nhập bình quân	1.000 đ/tháng	6,268	9,546	6,809
III	<b>TIỀN LƯƠNG CỦA NGƯỜI QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP</b>				
1	Số người quản lý doanh nghiệp	Người	6,83	7,25	8,00
2	Mức lương cơ bản bình quân	Triệu đồng/tháng	29,115	39,246	29,125
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	2.682,440	3.414,383	2.549,672
4	Mức tiền lương bình quân	Triệu đồng/tháng	32,713	39,246	26,559
5	Quỹ tiền thưởng	Triệu đồng		326,922	
6	Tiền thưởng, thu nhập	Triệu đồng			
7	Mức thu nhập bình quân của VCQL	Triệu đồng/tháng	32,713	43,004	26,559

Người lập biểu



Nguyễn Thị Ánh Tuyết

P. Trưởng phòng LĐTL



Nguyễn Văn Thanh Phương

Đồng Nai, ngày 28 tháng 03 năm 2018

TỔNG GIÁM ĐỐC



**Đỗ Minh Tuấn**