

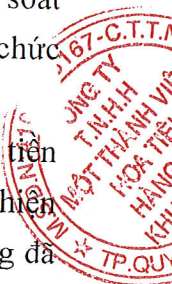
Phụ lục II

**BÁO CÁO CHẾ ĐỘ, TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG
CỦA DOANH NGHIỆP NĂM 2018**

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:
- Việc phân phối tiền lương và các khoản thu nhập khác có tính chất lương được thực hiện theo nguyên tắc: phân phối theo chức danh công việc, trách nhiệm và kết quả lao động cuối cùng của từng người gắn với năng suất, chất lượng, hiệu quả sản xuất kinh doanh, không phân phối bình quân. Những người thực hiện các công việc đòi hỏi trình độ chuyên môn nghiệp vụ cao, tay nghề giỏi, giữ vai trò chủ chốt và đóng góp nhiều vào hiệu quả kinh doanh của Công ty thì mức tiền lương được phân phối cao hơn. Bảo đảm thu nhập hài hòa, hợp lý về tiền lương giữa các loại lao động trong công ty.
- Quỹ tiền lương của người lao động được phân phối trực tiếp cho người lao động làm việc tại Công ty, không sử dụng vào mục đích khác.
- Tiền lương và thu nhập hàng tháng của người lao động được ghi vào sổ lương của doanh nghiệp theo quy định của Bộ Lao động Thương binh & Xã hội.
- Tiền thưởng trả cho cá nhân hoặc tập thể người lao động căn cứ vào năng suất, chất lượng, hiệu quả, thành tích và mức độ đóng góp của cá nhân, tập thể người lao động đối với Công ty.
- Tiền thưởng trả cho cá nhân hoặc tập thể người lao động phụ thuộc vào Quỹ khen thưởng, phúc lợi hằng năm của Công ty và mức độ thực hiện kế hoạch sản xuất kinh doanh của Công ty.
- Nguyên tắc xác định trả lương, thưởng, thù lao đối với người quản lý doanh nghiệp:
- Tiền lương đối với người quản lý chuyên trách được xác định và trả lương gắn với mức độ đóng góp vào hiệu quả sản xuất, kinh doanh, kết quả quản lý, điều hành hoặc kiểm soát và có không chế mức hưởng tối đa. Trường hợp người quản lý kiêm nhiệm nhiều chức danh thì chỉ được nhận tiền lương của một chức danh cao nhất;
- Quỹ tiền lương, thù lao của người quản lý được xác định theo năm, tách riêng với quỹ tiền lương của người lao động. Việc trả lương đối với người quản lý theo đúng quy định hiện hành của Nhà nước về lao động tiền lương và quy chế trả lương do Công ty xây dựng đã được Chủ sở hữu thẩm định;



- Quỹ thưởng của người quản lý do chủ sở hữu quyết định gắn với tiêu chí đánh giá các chức danh này và hiệu quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp, trên cơ sở đề nghị của Chủ tịch công ty. Việc trích lập và sử dụng quỹ thưởng đối với người quản lý phải được chấp thuận của Chủ sở hữu và thực hiện công khai theo quy chế công khai tài chính, quy chế dân chủ ở cơ sở và quy định của Nhà nước.

b) Quỹ tiền lương kế hoạch:

- Quỹ tiền lương kế hoạch của lao động:

Quý 01 hàng năm, căn cứ kế hoạch sử dụng lao động đã được Chủ tịch công ty phê duyệt và mức tiền lương bình quân kế hoạch để xác định quỹ tiền lương kế hoạch.

Mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định căn cứ vào mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề gắn với chỉ tiêu năng suất lao động và lợi nhuận kế hoạch so với thực hiện của năm trước liền kề theo nguyên tắc: 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 theo hợp đồng lao động bình quân.

Công ty xác định mức tiền lương bình quân kế hoạch bằng yếu tố tổng doanh thu trừ tổng chi phí để tính năng suất lao động. Trong trường hợp năng suất lao động, khối lượng sản phẩm dịch vụ kế hoạch không tăng so với thực hiện năm trước liền kề do khối lượng sản phẩm dịch vụ nhà nước đặt hàng hoặc năng suất lao động kế hoạch tăng nhưng mức tăng thấp hơn mức tăng chỉ số giá tiêu dùng thì được tính thêm vào mức tiền lương bình quân kế hoạch tối đa bằng mức tăng chỉ số giá tiêu dùng dự báo trong năm theo Nghị quyết của Quốc hội.

- Quỹ tiền lương kế hoạch của người quản lý doanh nghiệp:
- Quỹ tiền lương, thù lao kế hoạch và thực hiện của người quản lý công ty xác định theo quy định hiện hành của Nhà nước;
- Căn cứ kế hoạch sản xuất kinh doanh hàng năm và số lượng người quản lý, Chủ tịch công ty xác định quỹ tiền lương, thù lao kế hoạch trình Tổng công ty Bảo đảm an toàn hàng hải miền Nam phê duyệt để làm căn cứ tạm ứng tiền lương hàng tháng cho người quản lý;
- Căn cứ vào hiệu quả sản xuất, kinh doanh, kết quả quản lý, điều hành hoặc kiểm soát của người quản lý, Chủ tịch công ty xác định quỹ tiền lương, thù lao thực hiện trình Tổng công ty bảo đảm an toàn hàng hải miền Nam phê duyệt chậm nhất vào quý I của năm sau liền kề.

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.
- Tiền lương trả cho người lao động trong Công ty được xác định gồm 2 phần:

- ✓ Phần thứ nhất: Tiền lương trả cho người lao động theo lương chế độ được căn cứ vào mức lương tối thiểu do Nhà nước công bố; hệ số mức lương cho mỗi vị trí công việc được xác định trong Thang bảng lương đã được xây dựng; ứng với ngày công làm việc thực tế để tính trả; được gọi tắt là lương cơ bản.
- ✓ Phần thứ hai: Tiền lương trả cho người lao động theo chức danh công việc được gắn liền với mức độ phức tạp, tính trách nhiệm của công việc đòi hỏi (kể cả làm đêm), mức độ hoàn thành công việc của từng người và số ngày công hoặc giờ công thực tế đạt được. Phần này không phụ thuộc vào hệ số mức lương được xác định trong Thang bảng lương của Công ty mà theo phương pháp đánh giá, chấm điểm để xác định hệ số tiền lương cho từng chức danh công việc; được gọi tắt là lương năng suất (lương sản phẩm).
- Phân phối tiền thưởng từ quỹ khen thưởng được dùng để thưởng cho CBCNV trong công ty và các cá nhân, cơ quan ngoài công ty đã có nhiều thành tích đóng góp vào kết quả sản xuất kinh doanh của đơn vị.
- Chính sách phân phối tiền lương, tiền thưởng, thù lao đối với người quản lý doanh nghiệp:
- Căn cứ vào quỹ tiền lương kế hoạch do Công ty xác định, hàng tháng người 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. Thù lao của người quản lý không chuyên trách tại Công ty được tính theo công việc và thời gian làm việc, nhưng không được vượt quá 20% tiền lương của người quản lý chuyên trách.
- Người quản lý hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ: Được thưởng tối đa 1,5 tháng lương thực hiện của người quản lý công ty.
- Người quản lý hoàn thành nhiệm vụ: Được thưởng tối đa 1 tháng lương thực hiện của người quản lý công ty.
- Người quản lý không hoàn thành nhiệm vụ: Không được chi thưởng.



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 2018**

TT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm 2018		Năm 2019
			Kế hoạch	Thực hiện	Kế hoạch
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
I	HẠNG CÔNG TY ĐƯỢC XẾP		II, III	II, III	III
II	TIỀN LƯƠNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG				
1	Lao động	Người	24	23.83	25.00
2	Mức tiền lương bình quân	1.000đ/tháng	16,515	18,074	16,342
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	4,756	5,168	4,903
4	Quỹ tiền thưởng, phúc lợi phân phối trực tiếp cho người lao động	Triệu đồng	1,027	1,079	
5	Thu nhập bình quân	1.000đ/tháng	20,081	21,849	16,342
III	TIỀN LƯƠNG CỦA NGƯỜI QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP				
1	Số người quản lý doanh nghiệp	Người	3	3	3
2	Mức lương cơ bản bình quân	Triệu đồng/tháng	21.42	21.42	19.67
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	962	1,046	982
4	Mức tiền lương bình quân	Triệu đồng/tháng	26.73	29.05	27.29
5	Quỹ tiền thưởng	Triệu đồng	120	109	
6	Tiền thưởng, thu nhập	Triệu đồng/tháng			
7	Mức thu nhập bình quân của người quản lý	Triệu đồng/tháng	30.07	32.08	27.29
IV	THÙ LAO CỦA NGƯỜI QUẢN LÝ KHÔNG CHUYÊN TRÁCH				
1	Số người quản lý không chuyên trách	Người	1	1.00	1
2	Tỷ lệ thù lao bình quân so với tiền lương	%	20	20.00	20
3	Quỹ thù lao	Triệu đồng	59.17	64.29	59.94
4	Mức thù lao bình quân	Triệu đồng/tháng	4.93	5.36	4.99
5	Mức thu nhập bình quân của người quản lý không chuyên trách	Triệu đồng/tháng	5.55	5.92	

Ghi chú: Quỹ tiền lương, thù lao, tiền thưởng thực hiện năm 2018 và kế hoạch năm 2019 của người lao động và người quản lý chưa được Tổng công ty Bảo đảm an toàn hàng hải miền Nam thẩm định, phê duyệt./.