

**CÔNG TY TNHH MỘT THÀNH VIÊN
THOÁT NƯỚC ĐỒ THỊ TP.HCM
MST: 0300430412**

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

Số: 859./CBTT-TNĐT-TCNS

Tp. Hồ Chí Minh, ngày 09 tháng 6 năm 2021

BÁO CÁO CHẾ ĐỘ, TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG CỦA DOANH NGHIỆP NĂM 2021

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:

+ Tiền lương của người lao động được xác định trên cơ sở quỹ tiền lương thực hiện hàng năm theo quy định tại Nghị định 51/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ và được hướng dẫn bởi Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội về 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.

+ Quỹ tiền thưởng của người lao động được trích từ lợi nhuận thực hiện và kết quả xếp loại doanh nghiệp hàng năm của công ty theo quy định.

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

+ Tiền lương của viên chức quản lý được xác định trên cơ sở quỹ tiền lương thực hiện hàng năm theo quy định tại Nghị định 52/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ và được hướng dẫn bởi Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội về thực hiện chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý công ty Trách nhiệm hữu hạn một thành viên do nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ.

+ Quỹ tiền thưởng của viên chức quản lý được trích từ lợi nhuận thực hiện và kết quả xếp loại doanh nghiệp hàng năm của công ty theo quy định.

b. Quỹ tiền lương kế hoạch

- Quỹ tiền lương kế hoạch của người lao động

Được xác định trên kế hoạch tài chính hàng năm của công ty được Ủy ban nhân dân thành phố giao chỉ tiêu so với kết quả sản xuất kinh doanh của năm trước liền kề

căn cứ vào các quy định tại Nghị định 51/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ và được hướng dẫn bởi Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội về 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.

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

Được xác định trên kế hoạch tài chính hàng năm của công ty được Ủy ban nhân dân thành phố giao chỉ tiêu so với kết quả sản xuất kinh doanh của năm trước liền kề căn cứ vào các quy định tại Nghị định 52/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ và được hướng dẫn bởi Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội về thực hiện chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý công ty Trách nhiệm hữu hạn một thành viên do nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ.

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

- + Việc chi trả tiền lương hàng tháng cho người lao động được thực hiện theo quy chế trả lương của công ty, bao gồm tiền lương cấp bậc và tiền lương năng suất tùy thuộc vào mức độ phức tạp của từng loại công việc khác nhau.

- + Việc xác định trả tiền thưởng cho người lao động theo Quy chế quản lý, sử dụng Quỹ khen thưởng, Quỹ phúc lợi của Công ty.

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

- + Tiền lương của viên chức quản lý (không bao gồm kiểm soát viên công ty) công ty được xác định và chi trả trên cơ sở quỹ tiền lương thực hiện hàng năm theo quy định tại Nghị định 52/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ và được hướng dẫn bởi Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội về thực hiện chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý công ty Trách nhiệm hữu hạn một thành viên do nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ.

- + Việc phân phối quỹ tiền thưởng của viên chức quản lý doanh nghiệp (không bao gồm kiểm soát viên công ty) dựa trên quỹ tiền thưởng hàng năm được chủ sở hữu phê duyệt và thực hiện phân phối theo các quy định của pháp luật hiện hành.

- + Đối với quỹ tiền lương, tiền thưởng của Kiểm soát viên công ty thực hiện chuyển về Chi cục Tài chính Doanh nghiệp thành phố quản lý và thực hiện chi trả lương hàng tháng và tiền thưởng hàng năm của Kiểm soát viên theo quy định.

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 2020

TT	Chi tiêu	Đơn vị tính	Năm 2020		Năm 2021
			Kế hoạch	Thực hiện	Kế hoạch
	(A)	(B)	(1)	(2)	(3)
I.	HẠNG CÔNG TY ĐƯỢC XẾP		I	I	I
II.	TIỀN LƯƠNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG				
1	Lao động	Người	1.322	1.326	1.373
2	Mức tiền lương bình quân	1.000 đ/tháng	11.409	16.029	14.870
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	181.000	255.061	245.000
4	Quỹ tiền thưởng, phúc lợi phân phối trực tiếp cho người lao động	Triệu đồng	3.651	3.671	4.054
5	Thu nhập bình quân	1.000 đ/tháng	11.640	16.260	15.116
III.	TIỀN LƯƠNG CỦA NGƯỜI QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP				
1	Số người quản lý doanh nghiệp	Người	5	5	5
2	Mức lương cơ bản bình quân	Triệu đồng/tháng	23,80	23,80	23,80
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	1.305	2.096	2.096
4	Mức tiền lương bình quân	Triệu đồng/tháng	21,75	34,93	34,93
5	Quỹ tiền thưởng	Triệu đồng	168,84	262,00	262,00
6	Tiền thưởng, thu nhập	Triệu đồng	1.473,84	2.358,00	2.358,00
7	Mức thu nhập bình quân của viên chức quản lý	Triệu đồng/tháng	24,56	39,30	39,30

- Nhận xét, đánh giá về quỹ tiền lương, tiền thưởng:

+ Quỹ tiền lương của người lao động được xác định theo kế hoạch đặt hàng cung ứng sản phẩm dịch vụ công ích hàng năm của Chủ sở hữu nên khó khăn cho công ty trong việc cân đối để đảm bảo tiền lương của người lao động theo các quy định của

Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.

+ Thực hiện chủ trương, chính sách của nhà nước trong việc xã hội hóa hoạt động cung ứng sản phẩm dịch vụ công ích, Công ty cũng gặp nhiều khó khăn. Là doanh nghiệp nhà nước, từ trước đến nay Công ty bị hạn chế một phần trong việc tham gia đấu thầu thi công các công trình, dẫn đến kinh nghiệm, năng lực và năng suất lao động thực hiện công tác này không cao; do vậy khả năng trúng thầu, cải thiện doanh thu, mở rộng sản xuất kinh doanh cũng bị hạn chế. Bên cạnh đó để có cơ hội trúng thầu, việc bỏ giá dự thầu gần như phải thấp hơn dự toán hiện tại (theo cơ chế đặt hàng), nếu Công ty trúng thầu có nghĩa là năng suất lao động bình quân thực hiện sẽ giảm so với năm trước liền kề với cùng một khối lượng công việc. Như vậy, tiền lương người lao động tiếp tục giảm.

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

Trân trọng./.

**ĐẠI DIỆN THEO PHÁP LUẬT
PHÓ GIÁM ĐỐC**

Nơi nhận:

- Bộ KH&ĐT;
- UBND TP;
- Sở TT&TT;
- HĐTV, KSV, BGĐ Cty;
- P.QTHC "đăng tải website";
- Lưu: VT, TCNS.



Nguyễn Hữu Phán