

Ninh Thuận, ngày 23 tháng 3 năm 2020

**BÁO CÁO**  
**Chế độ tiền lương, tiền thưởng của Công ty năm 2019**  
(*Căn cứ Phụ lục X ban hành kèm theo Nghị định số 81/2015/NĐ-CP  
ngày 18/9/2015 của Chính phủ*)

**1. Chính sách tiền lương, tiền thưởng của doanh nghiệp:**

Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên xổ số kiến thiết Ninh Thuận (sau đây gọi tắt là Công ty) do Nhà nước sở hữu 100% vốn điều lệ nên chế độ tiền lương, tiền thưởng của người quản lý và người lao động thực hiện theo quy định của Nhà nước tại các văn bản sau:

- Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ Luật lao động về tiền lương;
- 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 trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ;
- Nghị định số 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 trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ;
- Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 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 trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ;
- Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hướng dẫn 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;
- Thông tư số 17/2015/TT-BLĐTBXH ngày 22/6/2015 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, hướng dẫn xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương và chuyển xếp lương đối với người lao động trong Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu theo Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về tiền lương;
- Nghị định số 91/2015/NĐ-CP ngày 13/10/2015 của Chính phủ về đầu tư vốn nhà nước vào doanh nghiệp và quản lý, sử dụng vốn, tài sản tại doanh nghiệp.

- Các Nghị định của Chính phủ, Thông tư của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội quy định, hướng dẫn một số điều của Bộ Luật lao động liên quan đến tiền lương;

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:

+ Công ty tiếp tục thực hiện theo bảng lương, phụ cấp lương đối với người lao động hạng I theo hướng dẫn của Thông tư số 17/2015/TT-BLĐTBXH, đã được Ủy ban nhân dân tỉnh thông qua.

+ Công ty không sử dụng quỹ tiền lương của người lao động để trả cho người quản lý và không sử dụng vào mục đích khác.

+ Công ty xây dựng quy chế trả lương, nâng bậc lương đối với người lao động theo vị trí, chức danh công việc, bảo đảm đúng quy định của pháp luật, dân chủ, công bằng, công khai, minh bạch gắn với năng suất, chất lượng, hiệu quả kinh doanh, trả lương thỏa đáng đối với người có tài năng, trình độ chuyên môn, năng suất lao động cao và có đóng góp nhiều cho Công ty. Định kỳ, Công ty thường xuyên rà soát, sửa đổi, bổ sung quy chế cho phù hợp với hướng dẫn mới của Nhà nước và thực tế tại Công ty. Khi xây dựng hoặc sửa đổi, bổ sung quy chế trả lương, nâng bậc lương của Công ty có sự tham gia góp ý của Ban Chấp hành Công đoàn và người lao động.

+ Công ty xây dựng Quy chế thi đua khen thưởng và sử dụng quỹ tiền thưởng, Quy chế quản lý và sử dụng Quỹ phúc lợi theo đúng quy định của pháp luật, bảo đảm dân chủ, công khai, minh bạch, gắn với năng suất, chất lượng, hiệu quả kinh doanh của Công ty và đánh giá xếp loại của từng người lao động. Khuyến khích người có tài năng, trình độ chuyên môn, năng suất lao động cao, có đóng góp nhiều cho Công ty. Khi xây dựng quy chế Công ty có sự tham gia góp ý của Ban Chấp hành Công đoàn và người lao động.

- 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 hiệu quả sản xuất, kinh doanh, kết quả quản lý, điều hành hoặc kiểm soát và có khống chế mức hưởng tối đa.

+ Tiền thưởng của người quản lý được xác định theo năm tương ứng với hiệu quả sản xuất, kinh doanh, kết quả quản lý, điều hành hoặc kiểm soát, được trả 90% sau khi có Quyết định đánh giá, xếp loại người quản lý của cơ quan đại diện chủ sở hữu, phần còn lại được trả sau khi kết thúc nhiệm kỳ nhiệm kỳ để xác định quỹ tiền thưởng nhiệm kỳ của người quản lý được tính theo nhiệm kỳ của Chủ tịch Công ty (5 năm kể từ tháng 7/2018).

+ Quỹ tiền lương, thù lao kế hoạch, quỹ tiền lương, thù lao thực hiện, quỹ tiền thưởng của người quản lý do công ty xác định theo quy định của Chính phủ và hướng dẫn tại Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016; quỹ tiền lương, thù lao thực hiện, quỹ tiền thưởng của người quản lý phải trình cơ quan đại diện chủ sở hữu phê duyệt trước khi thực hiện.

+ Việc trích nộp BHXH, BHYT và các khoản khác theo quy định của pháp luật đối với Kiểm soát viên chuyên trách do Công ty thực hiện. Sau khi trừ các khoản trích nộp nêu trên, Công ty chuyển tiền lương, thù lao, tiền thưởng của Kiểm soát viên cho

cơ quan đại diện chủ sở hữu để hình thành quỹ chung, đánh giá, chi trả cho Kiểm soát viên theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ.

+ Công ty xây dựng quy chế trả lương, thù lao, quy chế thưởng gắn với mức độ đóng góp vào hiệu quả kinh doanh và kết quả quản lý, điều hành hoặc kiểm soát của người quản lý, đảm bảo quy định của pháp luật, dân chủ, công khai, minh bạch, có sự tham gia của Ban Chấp hành công đoàn Công ty và có ý kiến chấp thuận của Ủy ban nhân dân tỉnh trước khi thực hiện. Định kỳ, Công ty thường xuyên rà soát, sửa đổi, bổ sung quy chế cho phù hợp với hướng dẫn mới của Nhà nước và thực tế tại Công ty. Trong năm 2018, Công ty đã ban hành Quy chế trả lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý sau khi UBND tỉnh có văn bản chấp thuận.

b) Quỹ tiền lương kế hoạch:

- Quỹ tiền lương kế hoạch của người lao động: Được xác định tại Điều 10 Mục 3 Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH.

- Quỹ tiền lương kế hoạch của người quản lý doanh nghiệp: Được xác định tại Điều 10, Điều 11 Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH.

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:

+ Căn cứ quỹ tiền lương thực hiện, Công ty trích lập quỹ dự phòng để bổ sung vào quỹ tiền lương của năm sau liền kề nhằm bảo đảm việc trả lương không bị gián đoạn. Mức dự phòng hàng năm do Giám đốc quyết định sau khi có ý kiến của Ban Chấp hành công đoàn Công ty, nhưng không được vượt quá 17% quỹ tiền lương thực hiện. Quỹ dự phòng tiền lương phải chi hết trong 6 tháng đầu năm sau liền kề.

+ Căn cứ vào quỹ tiền lương thực hiện và quy chế trả lương, công ty trả lương cho người lao động.

+ Quỹ khen thưởng, Quỹ Phúc lợi hàng năm từ trích theo Nghị định số 91/2015/NĐ-CP ngày 13/10/2015 của Chính phủ về đầu tư vốn nhà nước vào doanh nghiệp và quản lý, sử dụng vốn, tài sản tại doanh nghiệp và hướng dẫn của Bộ Tài chính. Căn cứ vào quỹ tiền thưởng và quy chế thưởng, công ty thực hiện thưởng cho người lao động. Công ty ban hành Quy chế quản lý, sử dụng Quỹ Phúc lợi theo quy định của Chính phủ về đầu tư vốn nhà nước vào doanh nghiệp và quản lý, sử dụng vốn, tài sản tại doanh nghiệp và hướng dẫn của Bộ Tài chính.

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

+ Tiền lương, thù lao, tiền thưởng trả cho người quản lý được thực hiện theo quy chế trả lương, thù lao, quy chế thưởng đối với người quản lý của công ty.

+ Quy chế trả lương, thù lao, quy chế thưởng đối với người quản lý do công ty xây dựng gắn với mức độ đóng góp vào hiệu quả kinh doanh, kết quả quản lý, điều hành hoặc giám sát của người quản lý, bảo đảm quy định của pháp luật, dân chủ, công khai, minh bạch.

+ Khi xây dựng quy chế trả lương, thù lao, quy chế thưởng đối với người quản lý phải có sự tham gia của Ban Chấp hành công đoàn Công ty và có ý kiến chấp thuận của cơ quan đại diện chủ sở hữu trước khi thực hiện.

+ Căn cứ vào quỹ tiền lương, thù lao, tiền thưởng thực hiện, quy chế trả lương, thù lao, quy chế thưởng đối với người quản lý, công ty trả lương, thù lao, tiền thưởng cho từng người quản lý.

+ Tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với Kiểm soát viên, Công ty chuyển cho cơ quan đại diện chủ sở hữu (sau khi trích nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và các khoản khác theo quy định của pháp luật) để hình thành quỹ chung, đánh giá và chi trả cho Kiểm soát viên theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ.

**2. Báo cáo quỹ tiền lương, thù lao, tiền thưởng của doanh nghiệp:**

TT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm 2019		Năm 2020
			Kế hoạch	Thực hiện (thực chi trong năm)	Kế hoạch
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<b>I</b>	<b>Hạng Công ty được xếp</b>		<b>I</b>	<b>I</b>	<b>I</b>
<b>II</b>	<b>Tiền lương người lao động</b>				
1	Lao động	Người	61	60	60
2	Mức tiền lương bình quân	1.000 đ/tháng	13.549	13.812	14.519
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	9.918	9.945	10.454
4	Quỹ tiền thưởng, phúc lợi phân phối trực tiếp cho người lao động	Triệu đồng		1.450	
5	Thu nhập bình quân	1.000 đ/tháng	13.549	15.826	14.519
<b>III</b>	<b>Tiền lương người quản lý doanh nghiệp</b>				
1	Số người quản lý doanh nghiệp	Người	6	7	7
2	Mức lương cơ bản bình quân	Tr.đồng/tháng	23,85	23,71	23,71
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	2.574	2.282	2.988
4	Mức tiền lương bình quân	Tr.đồng/tháng	35,75	27,17	35,57
5	Quỹ tiền thưởng	Triệu đồng		223,8	
6	Thu nhập	Triệu đồng	2.574	2.505,8	2.988
7	Mức thu nhập bình quân của Người quản lý	Tr.đồng/tháng	35,75	29,8	35,57

Trên đây là báo cáo chính sách tiền lương, tiền thưởng năm 2019 và quỹ lương kế hoạch năm 2020 của Công ty để thực hiện công bố thông tin theo Nghị định 81/2015/NĐ-CP ngày 18/9/2015 của Chính phủ./. B

**Nơi nhận:**

- Bộ KH-ĐT;
- UBND tỉnh; | (b/cáo)
- Sở Tài chính;
- Sở KH-ĐT;
- NQL Công ty;
- Lưu VT, TC.Nh.

**GIÁM ĐỐC**



Vũ Đức Kim

