

**BÁO CÁO CHẾ ĐỘ, TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG
CỦA TỔNG CÔNG TY ĐẦU TƯ VÀ KINH DOANH VỐN NHÀ NƯỚC
(Năm 2019)**

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

a) Nguyên tắc xác định trả lương, thưởng, thù lao của doanh nghiệp

– Đối với người lao động:

+ Quỹ tiền lương, tiền thưởng chi trả cho người lao động xác định theo đúng quy định của nhà nước tại Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH, Thông tư 16/2018/TT-BLĐTBXH.

+ Việc chi trả tiền lương, tiền thưởng cho người lao động tại SCIC được thực hiện theo nguyên tắc gắn với vị trí công việc và kết quả thực hiện công việc; khuyến khích người lao động có trình độ chuyên môn, quản lý giỏi đóng góp nhiều vào kết quả kinh doanh của SCIC; mức lương thấp nhất chi trả cho người lao động tại SCIC không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định trong từng thời kỳ.

– Đối với người quản lý doanh nghiệp:

+ Quỹ tiền lương, tiền thưởng và thù lao chi trả người quản lý được xác định tách riêng đối với quỹ tiền lương, tiền thưởng của người lao động và đảm bảo theo đúng quy định tại Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH, Thông tư 16/2018/TT-BLĐTBXH.

+ Việc chi trả tiền lương, tiền thưởng và thù lao cho người quản lý tại SCIC được thực hiện theo nguyên tắc gắn với vị trí công việc và kết quả đánh giá xếp loại người quản lý. 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 trước 31/3 năm sau liền kề; tiền thưởng của người quản lý được xác định theo năm và được tạm ứng 90% để chi trả vào cuối năm gắn với hiệu quả sản xuất, kinh doanh và các tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ, phần còn lại 10% được chi trả sau khi kết thúc nhiệm kỳ.

b) Quỹ tiền lương kế hoạch:

Quỹ tiền lương kế hoạch năm 2019 của Tổng công ty được xác định theo đúng quy định tại Thông tư số 26, 27/2016/TT-BLĐTBXH, Thông tư 16/TT-BLĐTBXH. Cụ thể:

– Đối với NLD: Quỹ tiền lương kế hoạch được xác định theo số lao động kế hoạch và tiền lương bình quân kế hoạch bình quân. Trong đó, tiền lương kế hoạch bình quân 2019 được xác định dựa trên tiền lương bình quân thực hiện 2018 và mức tăng năng suất lao động, lợi nhuận kế hoạch 2019 so với thực hiện 2018.

GIẤY

✓

– Đối với người quản lý chuyên trách: Quỹ tiền lương kế hoạch được xác định dựa trên số lượng người quản lý chuyên trách và mức tiền lương bình quân kế hoạch. Trong đó, mức tiền lương kế hoạch được xác định trên cơ sở tiền lương cơ bản do nhà nước quy định và mức tăng lợi nhuận kế hoạch 2019 so với thực hiện 2018.

– Đối với người quản lý không chuyên trách: Quỹ thù lao kế hoạch được xác định trên cơ sở số người quản lý không chuyên trách, mức thù lao kế hoạch. Trong đó, mức thù lao kế hoạch được xác định tối đa bằng 20% tiền lương kế hoạch bình quân của người quản lý chuyên trách.

c) Chính sách phân phối tiền lương, tiền thưởng, thù lao của doanh nghiệp

– Đối với người lao động: Theo xu hướng chung của các doanh nghiệp, Tổng công ty đã nghiên cứu xây dựng và triển khai áp dụng hệ thống quản trị nhân sự tiên tiến, trong đó có nội dung về chi trả tiền lương. Theo đó, Tổng công ty đã ban hành Quy chế trả lương mới đảm bảo gắn với vị trí công việc đảm nhận, năng lực của cán bộ và kết quả KPI của từng cá nhân.

– Đối với người quản lý: Tổng công ty tiếp tục thực hiện phân phối, chi trả tiền lương cho người quản lý theo Quy chế trả lương ban hành kèm theo Quyết định số 31/QĐ-ĐTKDV.HĐTV ngày 22/10/2014.

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

BIỂU BÁO CÁO QUỸ TIỀN LƯƠNG, THÙ LAO, TIỀN THƯỞNG CỦA SCIC NĂM 2019

No.	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm 2019		KH 2020
			KH	TH	
I	HẠNG CÔNG TY ĐƯỢC XẾP		Đặc biệt	Đặc biệt	Đặc biệt
II	TIỀN LƯƠNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG				
1	Lao động	Người	225,0	212	212
2	Mức tiền lương bình quân	1.000 đ/th	33,9	33,9	33,9
3	Quỹ tiền lương	Tr. đồng	91.530	86.225	86.225
4	Quỹ tiền thưởng, phúc lợi phân phối trực tiếp cho người lao động	Tr. đồng	4.703	7.438	7.438
5	Thu nhập bình quân	1.000 đ/th	35,6	36,8	36,8
III	TIỀN LƯƠNG CỦA NGƯỜI QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP				
1	Số người quản lý doanh nghiệp	Người	9,5	7,65	10,87
2	Mức lương cơ bản bình quân	Tr.đ/th	29,5	29,7	29,5
3	Quỹ tiền lương, thù lao	Tr. đồng	5.170	4.343	6.172
4	Mức tiền lương, thù lao bình quân	Tr.đ/th	45,4	47,3	47,3
5	Quỹ tiền thưởng	Tr.đồng	3.291	1.293	1.293
6	Mức thu nhập bình quân	Tr.đ/th	74,2	61,4	57,2

Ghi chú:

- Số người quản lý: Bao gồm NQL chuyên trách và không chuyên trách
- Quỹ tiền lương, thù lao và tiền thưởng: Bao gồm của NQL chuyên trách và không chuyên trách

- Tiền lương thực hiện 2019, kế hoạch 2020 của SCIC chưa được phê duyệt SCIC tạm tính trên cơ sở tiền lương thực hiện 2018.
- Thu nhập bình quân kế hoạch/thực hiện 2019 của NLD bao gồm: Tiền lương bình quân kế hoạch/thực hiện 2019, tiền thưởng từ quỹ khen thưởng phúc lợi chi trong năm 2019.
- Thu nhập bình quân kế hoạch 2020 của NLD bao gồm: Tiền lương bình quân kế hoạch 2020, tiền thưởng từ quỹ khen thưởng phúc lợi và quỹ thưởng bán vốn 2016, 2017 dự kiến chi trong năm 2020.
- Thu nhập bình quân kế hoạch/thực hiện 2019 của NQL bao gồm: Tiền lương bình quân kế hoạch/thực hiện 2019, tiền thưởng từ quỹ khen thưởng người quản lý và quỹ thưởng bán vốn 2016, 2017 chi trong năm 2019.
- Thu nhập bình quân kế hoạch 2020 của NQL bao gồm: Tiền lương bình quân kế hoạch 2020, tiền thưởng từ quỹ khen thưởng người quản lý và quỹ thưởng bán vốn 2016, 2017 dự kiến chi trong năm 2020.

2.1. Nhận xét, đánh giá về quỹ tiền lương, tiền thưởng

Hiện tại, SCIC đang áp dụng cơ chế chung tại Nghị định số 51/2016/NĐ-CP và Nghị định số 52/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ. Trong quá trình triển khai gặp một vướng mắc và tồn tại như sau:

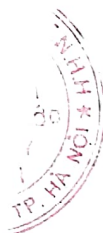
- Về bảng lương: Theo quy định tại Nghị định số 52/2016/NĐ-CP, mức lương chế độ của Người quản lý chuyên trách được tính trên cơ sở mức lương tối thiểu chung (nay là mức lương cơ sở) và hệ số lương (giữ nguyên như tại Nghị định số 205/2004/NĐ-CP trước đây). Trong khi đó, theo quy định tại Nghị định số 49/2013/NĐ-CP, doanh nghiệp tự xây dựng thang, bảng lương đối với người lao động, đảm bảo mức lương thấp nhất không thấp hơn tiền lương tối thiểu vùng. Vì vậy, để đảm bảo dẫn cách giữa các ngạch, bậc tại thang, bảng lương mới không bị thu hẹp quá nhiều so với thang, bảng lương tại Nghị định số 205/2004/NĐ-CP, doanh nghiệp phải thiết kế mức lương cao nhất của NLD cao hơn mức lương của NQL.

- Về xác định quỹ lương: Theo quy định tại Thông tư 27/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, mức lương của NQL được tính trên cơ sở mức lương cơ bản (tùy vào hạng doanh nghiệp) và hệ số tăng thêm. Theo đó, mức lương của người quản lý xác định theo cơ chế nêu trên mới chỉ đảm bảo có sự so sánh giữa các doanh nghiệp thuộc khối nhà nước, chưa gắn và tính đến xu hướng, biến động về mức lương trên thị trường.

- Cơ chế quản lý quỹ lương: Quy định việc tách riêng quỹ lương NQL và NLD có ưu điểm làm giảm chênh lệch về dẫn cách giữa NQL với NLD trong doanh nghiệp. Tuy nhiên, việc này có thể sẽ dẫn tới tình trạng mức lương cao nhất của người lao động, giữ chức vụ thấp hơn vượt quá mức lương của NQL, đặc biệt là đối với các doanh nghiệp áp dụng hệ thống trả mới theo vị trí và KPI.

2.2. Kiến nghị

Trên cơ sở những vướng mắc, tồn tại nêu trên, SCIC đề nghị cơ quan có thẩm quyền có giải pháp phù hợp.



[Handwritten signature]