

BÁO CÁO CHẾ ĐỘ, TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG CỦA CÔNG TY MẸ TỔNG CÔNG TY CÀ PHÊ VIỆT NAM NĂM 2019

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

a) Nguyên tắc xác định trả lương, thưởng đối với người lao động

- Nguyên tắc xác định trả lương, thưởng, thù lao đối với người quản lý doanh nghiệp: Tiền lương, tiền thưởng, thù lao đối với người quản lý doanh nghiệp gắn với hiệu quả sản xuất kinh doanh, kết quả quản lý, điều hành hoặc kiểm soát và có không chế mức hưởng tối đa, nguyên tắc cơ bản là năng suất và lợi nhuận tăng thì tiền lương tăng và ngược lại; trường hợp doanh nghiệp không có lợi nhuận hoặc lỗ, thì người quản lý doanh nghiệp hưởng lương chế độ (Hệ số lương nhân với mức lương cơ sở);

- Nguyên tắc xác định trả lương, thưởng đối với người lao động: Quỹ tiền lương của người lao động được xác định trên cơ sở mức tiền lương thực hiện bình quân của năm trước liền kề, năng suất và lợi nhuận thực hiện trong năm so với thực hiện của năm trước liền kề theo nguyên tắc năng suất lao động, lợi nhuận tăng thì tiền lương tăng và ngược lại, không có lợi nhuận hoặc lỗ thì người lao động hưởng lương theo hợp đồng lao động, quỹ tiền thưởng được trích trên cơ sở lợi nhuận của doanh nghiệp và mức trích, chi theo quy định của Nhà nước về quản lý tài chính đối với Công ty TNHH MTV do nhà nước làm chủ sở hữu.

b) Quỹ tiền lương kế hoạch:

- Quỹ tiền lương kế hoạch của người lao động: Căn cứ kế hoạch sản xuất, kinh doanh hàng năm so với thực hiện của năm trước liền kề, mức tiền lương thực hiện năm trước liền kề và số lao động kế hoạch, Tổng giám đốc Tổng công ty xây dựng kế hoạch quỹ tiền lương gắn với tốc độ tăng năng suất lao động và lợi nhuận theo quy định tại Nghị định số 51/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ trình cấp có thẩm quyền phê duyệt, căn cứ quỹ tiền lương kế hoạch đã được phê duyệt và dự kiến mức độ thực hiện các chỉ tiêu Tổng công ty tiến hành chi trả tạm ứng hàng tháng, mức tạm ứng tiền lương không vượt qua 80% quỹ tiền lương thực hiện của năm trước liền kề;

- Quỹ tiền lương của người quản lý doanh nghiệp: Được xác định trên cơ sở số lương người quản lý doanh nghiệp và mức tiền lương bình quân kế hoạch; hàng năm trên cơ sở kế hoạch sản xuất kinh doanh và mức tiền lương cơ bản bình quân của người quản lý doanh nghiệp quy định tại phụ lục số II ban hành kèm theo Nghị định số 51/2016/NĐ-CP ngày 13/5/2016 của Chính phủ, Tổng công ty xây dựng kế hoạch quỹ tiền lương của người quản lý doanh nghiệp gắn với mức tăng/giảm lợi nhuận thực hiện so với lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề trình cấp có thẩm quyền phê duyệt, trên cơ sở kế hoạch quỹ tiền lương đã được phê duyệt, Tổng công ty tạm ứng hàng tháng cho người quản lý doanh nghiệp theo quy định của nhà nước;



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: Người lao động được trả lương hàng theo bảng lương doanh nghiệp (Lương theo hợp đồng lao động); ngoài ra, khi doanh nghiệp sản xuất kinh doanh có lãi thì còn được hưởng tiền lương tăng thêm và tiền thưởng theo hiệu quả sản xuất kinh doanh được cấp có thẩm quyền phê duyệt, phần tiền lương tăng thêm và tiền thưởng được phân phối dựa trên sự phân loại các vị trí chức danh công việc, nhóm công việc có sự tương đồng về yêu cầu kỹ thuật, nghiệp vụ, độ phức tạp, mức độ trách nhiệm pháp lý, tính ổn định thường xuyên, thời gian thực tế làm việc, số lượng và chất lượng công việc hoàn thành theo yêu cầu quản lý đảm bảo công bằng và khuyến khích người lao động.

- Chính sách phân phối tiền lương, tiền thưởng đối với người quản lý doanh nghiệp: Căn cứ vào quỹ tiền lương, thưởng, thù lao được phê duyệt và quy chế trả lương, thưởng, thù lao do Tổng công ty ban hành; Tổng công ty phân phối tiền lương, tiền thưởng, thù lao theo chức danh công việc của từng người quản lý doanh nghiệp, gắn với thời gian làm việc thực tế, kết quả thực hiện nhiệm vụ và chất lượng công việc hoàn thành trong năm và được tính trên các tiêu chí mức độ trách nhiệm, độ phức tạp công việc hoặc nhóm công việc tương đương; những người có mức độ làm việc và hoàn thành nhiệm vụ như nhau thì được trả lương như nhau.

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	Kế hoạch
1	2	3	4	5	6
I	HẠNG CÔNG TY ĐƯỢC XẾP		<i>Đặc biệt</i>	<i>Đặc biệt</i>	<i>Đặc biệt</i>
II	TIỀN LƯƠNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG				
1	Lao động	<i>Người</i>	281	280	266
2	Mức tiền lương bình quân	<i>1.000đ/tháng</i>	8,47	6,74	7,13
3	Quỹ tiền lương	<i>Tr.đồng</i>	28.565	22.620	22.770
4	Quỹ tiền thưởng, phúc lợi phân phối trực tiếp cho người lao động	<i>Tr.đồng</i>	0	4.821	0
5	Thu nhập bình quân	<i>1.000đ/tháng</i>	8,47	8,17	7,13
III	TIỀN LƯƠNG NGƯỜI QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP				
1	Số người quản lý doanh nghiệp	<i>Người</i>	9	8	9
2	Mức lương cơ bản bình quân	<i>Tr. đồng/tháng</i>	29,59	29,84	29,56
3	Quỹ tiền lương	<i>Tr.đồng</i>	3.642	1.027	1.255
4	Mức tiền lương bình quân	<i>Tr.đồng/tháng</i>	35,70	11,04	11,62
5	Quỹ tiền thưởng	<i>Tr.đồng</i>	350	541	800
6	Tiền thưởng, thu nhập			5,81	
7	Mức thu nhập bình quân của VCQL	<i>Tr.đồng/tháng</i>	35,70	16,86	11,62

Trên đây là báo cáo chế độ, tiền lương, tiền thưởng của Công ty mẹ - Tổng công ty Cà phê Việt Nam năm 2019 và kế hoạch năm 2020, Tổng công ty báo cáo làm cơ sở công bố thông tin theo quy định tại Nghị định số 81/2015/NĐ-CP ngày 18/9/2015 của Chính phủ về công bố thông tin của doanh nghiệp nhà nước./.

Nơi nhận: *AA*

- HĐQT, BHH Tcty;

- Ban TCKT;

- Ban ĐMDNTTr

(T/h công bố TT theo quy định);

- Lưu TCCBTr, VT/Tcty.

TỔNG GIÁM ĐỐC



Nguyễn Văn Minh

