

Số: 2020./CSVN-KHĐT

TP. Hồ Chí Minh, ngày 08 tháng 7 năm 2016

V/v Báo cáo tài chính và BC
chế độ, tiền lương, tiền thưởng
của DN năm 2015.

Kính gửi: Bộ Kế hoạch và Đầu tư.

Căn cứ quy định của Nghị định số 81/2015/NĐ-CP ngày 18/09/2015 của Bộ Kế hoạch và Đầu tư về công bố thông tin của doanh nghiệp nhà nước, Tập đoàn công nghiệp cao su Việt Nam xin báo cáo:

1. Báo cáo tài chính năm 2015 (báo biểu đính kèm);

2. Báo cáo chế độ, tiền lương, tiền thưởng của doanh nghiệp:

2.1. 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:

+ Quỹ tiền lương thực hiện hàng năm căn cứ vào hiệu quả sản xuất kinh doanh của Công ty Mẹ - Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam và được Bộ Nông nghiệp và PTNT phê duyệt.

+ Tiền lương của người lao động làm việc tại Công ty Mẹ- Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam được chi trả bao gồm 02 phần: khoản tiền lương chính theo hợp đồng lao động (*khoản tiền lương theo chế độ*) và khoản bổ sung khác (*khoản tiền lương theo hiệu quả công việc, gọi là lương hi*);

+ Thực hiện trả lương theo công việc và chức vụ. Khi thay đổi công việc, chức vụ thì được trả lương theo công việc mới, chức vụ mới và không bảo lưu mức lương cũ;

+ Người lao động đảm nhận nhiều chức danh hưởng nhiều mức phụ cấp: *phụ cấp chức vụ, phụ cấp trách nhiệm,...* theo quy định tại quy chế này, thì chỉ được hưởng 01 mức phụ cấp cho chức danh cao nhất.

+ Đối với các khoản phụ cấp khác như: Đảng, Đoàn thể, Quân sự, ... (*nếu có*) được tính hưởng riêng theo quy định của nhà nước (*một năm chi trả 01 lần vào cuối năm*), và không áp dụng trong quy chế này.

+ Khoản bổ sung khác căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty Mẹ- Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam, nếu kết quả sản xuất kinh doanh đạt hiệu quả cao thì tiền lương cao, ngược lại nếu kết quả sản xuất kinh doanh giảm thì quỹ tiền lương giảm tương ứng;

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

+ Quỹ tiền lương của Viên chức quản lý được xác định theo năm, tách riêng với quỹ tiền lương của người lao động. Căn cứ vào quỹ tiền lương kế hoạch do công ty xác định, hàng tháng Viên chức quản lý được tạm ứng bằng 80% của số tiền lương tháng đó; 20% còn lại được quyết toán và chi trả vào cuối năm. Quỹ tiền lương của Viên chức quản lý được hạch toán vào giá thành hoặc chi phí kinh doanh và thể hiện thành một mục riêng trong báo cáo tài chính hàng năm của Tập đoàn.

+ Thù lao đối với Viên chức không chuyên trách được tính theo công việc và thời gian làm việc. Mức thù lao do Tập đoàn quyết định, nhưng không vượt quá 20% tiền lương của Viên chức quản lý chuyên trách tương ứng; đối với người quản lý Tập đoàn được cử đại diện vốn góp ở nhiều công ty khác thì khoản thù lao do Công ty trả được nộp về Tập đoàn để chi trả theo quy chế đánh giá người đại diện vốn, nhưng tối đa không được vượt quá 50% mức tiền lương thực tế được hưởng tại tập đoàn.

+ Quỹ tiền thưởng của Viên chức quản lý được xác định theo năm theo quy định của Chính phủ, tương ứng với hiệu quả sản xuất, kinh doanh, kết quả quản lý, điều hành hoặc kiểm soát; được trả thưởng vào cuối năm theo tỷ lệ so với tổng số tiền thưởng của năm, phần còn lại được trả sau khi kết thúc nhiệm kỳ, tỷ lệ thưởng cuối năm được thực hiện theo quy định của pháp luật hiện hành.

+ Tiền lương, tiền thưởng, thù lao của Kiểm soát viên, Tập đoàn phải trích nộp cho Chủ sở hữu để hình thành quỹ chung chi trả cho Kiểm soát viên theo quy định.

b) Quỹ tiền lương kế hoạch:

- Quỹ tiền lương kế hoạch của lao động:

Thực hiện theo quy định tại Điều 5 và Điều 8 Thông tư 18/2013/TT-BLĐTBXH ngày 09/09/2013 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội.

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

Thực hiện theo quy định tại Điều 8 và Điều 9 Thông tư 19/2013/TT-BLĐTBXH ngày 09/09/2013 của Bộ Lao động Thương binh Xã hội

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

Thực hiện theo quy định tại Điều 10, điều 11 Thông tư 18/2013/TT-BLĐTBXH ngày 09/09/2013 của Bộ Lao động Thương binh Xã hội.

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

- Thực hiện theo quy định tại Điều 7, Điều 9, Điều 10, điều 11 Thông tư 19/2013/TT-BLĐTBXH ngày 09/09/2013 của Bộ Lao động Thương binh Xã hội.

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

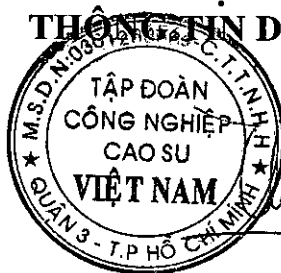
TT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm 2014		Năm 2015
			Kế hoạch	Thực hiện	Kế hoạch
I	HẠNG CÔNG TY ĐƯỢC XẾP	Tập đoàn kinh tế			
II	TIỀN LƯƠNG CỦA LAO ĐỘNG				
1	Lao động	Người	248	245	249
2	Mức tiền lương bình quân	1.000đ/tháng	14.273,532	15.296,559	14.531,731
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	42.478,032	44.971,883	43.420,812
4	Quỹ tiền thưởng, phúc lợi phân phối trực tiếp cho người lao động	Triệu đồng		4.706	
5	Thu nhập bình quân	1.000đ/tháng		20.300	
III	TIỀN LƯƠNG CỦA NGƯỜI QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP				
1	Số người quản lý doanh nghiệp	Người	13	13	13
2	Mức lương cơ bản bình quân	Triệu đồng/tháng	32,304	32,298	32,308
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	4.338,400	6.436,394	4.788,000
4	Mức tiền lương bình quân	Triệu đồng/tháng	27,458	39,978	30,692
5	Quỹ tiền thưởng	Triệu đồng		527,000	
6	Tiền thưởng, thu nhập	Triệu đồng/tháng			
7	Mức thu nhập bình quân của viên chức quản lý	Triệu đồng/tháng		39,980	

Trân trọng./.

Nơi nhận:

- Như trên;
- Bộ NN & PTNT;
- KSV, TGD;
- Ban: TCKT, LĐTĐ, VP;
- Lưu: VT, KHĐT.

**TL. TỔNG GIÁM ĐỐC
TRƯỞNG BAN KHĐT
NGƯỜI ĐẠI DIỆN CÔNG BỐ
THÔNG TIN DOANH NGHIỆP**



Phạm Văn Thành