

TỔNG CÔNG TY  
ĐIỆN LỰC MIỀN BẮC  
CÔNG TY TNHH MTV  
ĐIỆN LỰC HẢI DƯƠNG  
MST: 0800356171

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

Hải Dương, ngày 07 tháng 4 năm 2017

**BÁO CÁO**  
**CHẾ ĐỘ, TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG**  
**CỦA CÔNG TY TNHH MTV ĐIỆN LỰC HẢI DƯƠNG**  
**Báo cáo theo phụ lục X của Nghị định 81/2015/NĐ-CP**  
**ngày 18/9/2015 của Chính phủ.**

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

**1.1. Nguyên tắc xác định trả lương, thưởng, thù lao của doanh nghiệp:**

- Nguyên tắc xác định trả lương, thưởng đối với người lao động:

Nghị định số 51/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ qui định quản lý lao động, tiền lương và tiền thưởng đối với người lao động làm việc trong Công ty TNHH MTV 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 TNHH MTV do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ;

Công văn số 117/EVN NPC-TC&NS ngày 12/01/2017 của Tổng công ty Điện lực miền Bắc V/v: Hướng dẫn quyết toán quỹ tiền lương SXKD điện thực hiện năm 2016.

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

Nghị định số 52/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ qui định tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý Công ty TNHH MTV 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 TNHH MTV do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ;

Công văn số 117/EVN NPC-TC&NS ngày 12/01/2017 của Tổng công ty Điện lực miền Bắc V/v: Hướng dẫn quyết toán quỹ tiền lương SXKD điện thực hiện năm 2016.

**1.2. Quỹ tiền lương kế hoạch:**

- Quỹ tiền lương kế hoạch của người lao động:

Nghị định số 51/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ qui định quản lý lao động, tiền lương và tiền thưởng đối với người lao động làm việc trong Công ty TNHH MTV 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 TNHH MTV do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ;

Công văn số 4334/EVN NPC-TC&NS ngày 17/10/2016 của Tổng công ty Điện lực miền Bắc V/v: Hướng dẫn xây dựng kế hoạch Lao động, tiền lương năm 2016.

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

Nghị định số 52/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ qui định tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý Công ty TNHH MTV 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 TNHH MTV do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ;

Công văn số 4334/EVN NPC-TC&NS ngày 17/10/2016 của Tổng công ty Điện lực miền Bắc V/v: Hướng dẫn xây dựng kế hoạch Lao động, tiền lương năm 2016.

### **1.3. 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 trả lương cho người lao động được thực hiện theo nguyên tắc phân phối theo lao động, trả lương gắn với năng suất, chất lượng và hiệu quả đơn vị, của cá nhân người lao động; khắc phục tình trạng phân phối bình quân không gắn với kết quả công việc.

Quỹ tiền lương được phân phối đúng mục đích, trả trực tiếp cho người lao động, không dùng vào việc khác.

Hệ số lương cấp bậc và phụ cấp theo quyết định số 214/QĐ-EVN ngày 9/12/2016 của Tập đoàn Điện lực Việt Nam dùng để làm cơ sở đóng bảo hiểm bắt buộc, kinh phí công đoàn.

Hệ số lương cấp bậc và phụ cấp theo nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính Phủ dùng để làm cơ sở trả lương cho người lao động.

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

Việc trả lương cho người quản lý chuyên trách được gắn với hiệu quả sản xuất kinh doanh, kết quả quản lý của cá nhân.

Đối với chức danh Chủ tịch kiêm Giám đốc công ty chỉ được hưởng lương theo một chức danh cao nhất là Chủ tịch Công ty.

Quỹ tiền lương của người quản lý được xác định theo năm, tách riêng với quỹ lương của người lao động do Công ty xây dựng và Tổng công ty Điện lực miền Bắc phê duyệt. Hàng tháng tạm trích chi trả cho người quản lý, số còn lại được quyết toán vào cuối năm.

Tiền thưởng của người quản lý được xác định theo năm tương ứng với kết quả sản xuất kinh doanh. Hàng năm trích 90% quỹ thưởng được duyệt để chi trả, 10% còn lại được trả sau khi kết thúc nhiệm kỳ.

## 2. Báo cáo quỹ tiền lương, thù lao, tiền thưởng của doanh nghiệp năm 2016

TT	Chỉ tiêu	ĐVT	Năm 2015		Năm báo cáo 2016
			Kế hoạch	Thực hiện	
I	Hạng công ty		I	I	I
II	Tiền lương của người lao động				
1	Lao động	Người	1344	1344	1312
2	Mức tiền lương bình quân	1000đ/tháng	9.496	9.512	11.413
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	164.280	165.472	195.900
4	Quỹ tiền thưởng, phúc lợi phân phối trực tiếp cho NLĐ	Triệu đồng	3.000	4.031	10.532
5	Thu nhập bình quân	1000đ/tháng	10.364	10.509	13.000
III	Tiền lương của người quản lý doanh nghiệp				
1	Số người quản lý	Người	7,08	7,08	7
2	Mức lương cơ bản bình quân	Triệu đồng/tháng	23,282	23,282	23,286
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	2.968	2.968	3.485
4	Mức tiền lương bình quân	Triệu đồng/tháng	34,924	34,924	41,493
5	Quỹ tiền thưởng	Triệu đồng	171.303	171.303	190.988
6	Tiền thưởng, thu nhập	Triệu đồng	3.139	3.139	3.676
7	Mức thu nhập BQ của VCQL	Triệu đồng/tháng	34,924	36,939	43,767

### 3. Nhận xét, đánh giá về quỹ tiền lương, tiền thưởng:

Việc xây dựng kế hoạch, quyết toán quỹ lương của người lao động và người quản lý tại Công ty TNHH MTV Điện lực Hải Dương được thực hiện theo đúng Nghị định của Chính phủ, Thông tư hướng dẫn của Bộ lao động thương binh và xã hội, các quy định và hướng dẫn của Tập đoàn Điện lực Việt Nam, Tổng công ty Điện lực miền Bắc.

Quỹ tiền lương được xác định gắn với kết quả thực hiện các chỉ tiêu sản xuất kinh doanh nên tiền lương đã thực sự trở thành đòn bẩy kinh tế trong doanh nghiệp. Tiền lương chính là động lực, là động cơ để người lao động phấn đấu thực hiện hoàn thành xuất sắc các nhiệm vụ sản xuất kinh doanh được giao, góp phần xây dựng Công ty ngày càng phát triển bền vững.

Công ty TNHH MTV Điện lực Hải Dương xin báo cáo./.

**GIÁM ĐỐC**



**Trần Văn Cường**