

Số: 230 /TLVN-TCNS

Hà Nội, ngày 20 tháng 4 năm 2020

BÁO CÁO

Chế độ, tiền lương, tiền thưởng của doanh nghiệp năm 2019 *(Phục vụ công bố thông tin của doanh nghiệp nhà nước theo Nghị định 81/2015/NĐ-CP)*

Kính gửi:

- Bộ Kế hoạch và Đầu tư;
- Ủy ban Quản lý vốn nhà nước tại doanh nghiệp.

Thực hiện quy định tại Nghị định 81/2015/NĐ-CP, Tổng công ty Thuốc lá Việt Nam (Tổng công ty) thực hiện công bố thông tin về chế độ, tiền lương, tiền thưởng của doanh nghiệp năm 2019 như sau:

I. CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG CỦA DOANH NGHIỆP

1. Nguyên tắc xác định trả lương, thưởng, thù lao của doanh nghiệp

1.1. Nguyên tắc xác định trả lương, thưởng đối với người lao động

Quỹ tiền lương của người lao động được xác định căn cứ theo kết quả sản xuất kinh doanh của Tổng công ty (chỉ số lợi nhuận và năng suất lao động). Căn cứ vào nguồn quỹ tiền lương được trích theo quy định, Tổng công ty căn cứ theo giá trị công việc (độ phức tạp công việc) và mức độ hoàn thành công việc của người lao động để xác định trả lương, thưởng cho từng người lao động.

1.2. Nguyên tắc xác định trả lương, thưởng đối với người quản lý doanh nghiệp

- Tiền lương đối với người quản lý Tổng công ty 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, có không chế mức hưởng tối đa và bảo đảm tương quan hợp lý với tiền lương của người lao động trong Tổng công ty.

- Thù lao đối với người quản lý Tổng công ty không chuyên trách được tính theo công việc và thời gian làm việc, nhưng không vượt quá 20% tiền lương của người quản lý Tổng công ty chuyên trách; đối với người quản lý Tổng công ty được cử đại diện vốn góp ở nhiều công ty, doanh nghiệp khác thì khoản thù lao do Tổng công ty, doanh nghiệp khác trả được nộp về Tổng công ty để chi trả theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ, nhưng tối đa không vượt quá 50% mức tiền lương thực tế được hưởng tại Tổng công ty. Phần còn lại (nếu có) được hạch toán vào thu nhập khác của Tổng công ty.



- Quỹ tiền lương, thù lao của người quản lý Tổng công ty được xác định theo năm, tách riêng với quỹ tiền lương của người lao động, do Tổng công ty xây dựng và trình chủ sở hữu phê duyệt. Hàng tháng, người quản lý Tổng công ty được tạm ứng bằng 80% của số tiền lương, thù lao tạm tính cho tháng đó; 20% còn lại được quyết toán và chi trả vào cuối năm theo đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị của cấp có thẩm quyền.

- Tiền lương, thù lao của người quản lý Tổng công ty được hạch toán vào giá thành hoặc chi phí kinh doanh và được thể hiện thành một mục trong báo cáo tài chính hàng năm của Tổng công ty.

- Tiền thưởng của người quản lý Tổng công ty 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 một phần vào cuối năm, phần còn lại sau khi kết thúc nhiệm kỳ.

- Đối với trường hợp Chủ tịch công ty kiêm Tổng Giám đốc, Giám đốc thì chỉ được nhận tiền lương của một chức danh cao nhất.

- Căn cứ vào hoạt động sản xuất kinh doanh của Tổng công ty và kết quả đánh giá cán bộ của người quản lý doanh nghiệp để xác định trả lương, thù lao, thưởng cho người quản lý doanh nghiệp theo quy định.

II. CHÍNH SÁCH PHÂN PHỐI TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG, THÙ LAO CỦA DOANH NGHIỆP

1. Chính sách phân phối tiền lương, tiền thưởng của người lao động

- Căn cứ vào quỹ tiền lương thực hiện, công ty được trích lập quỹ dự phòng để bổ sung vào quỹ tiền lương của năm sau. Quỹ dự phòng tiền lương không vượt quá 17% quỹ tiền lương thực hiện.

- Tổng công ty xây dựng quy chế trả lương theo vị trí, chức danh công việc, bảo đảm trả lương thỏa đáng đối với người có tài năng, có trình độ chuyên môn, kỹ thuật và đóng góp nhiều cho doanh nghiệp.

- Tổng công ty phân phối tiền lương cho người lao động theo quy chế trả lương của doanh nghiệp.

- Quỹ tiền thưởng của người lao động được trích từ quỹ khen thưởng, phúc lợi của công ty theo quy định của Chính phủ. Tiền thưởng của người lao động được thực hiện theo quy chế thưởng của Tổng công ty.

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

127
 NG
 TH
 VIỆ
 AN

Tiền lương, tiền thưởng được trả cho người quản lý tại Tổng công ty gắn với mức độ đóng góp vào hiệu quả sản xuất, kinh doanh và kết quả quản lý, điều hành hoặc kiểm soát của người quản lý theo quy chế trả lương, thù lao, tiền thưởng của Tổng công ty. Căn cứ vào hoạt động sản xuất kinh doanh của Tổng công ty và kết quả đánh giá cán bộ của người quản lý doanh nghiệp để xác định trả lương, thù lao, thưởng cho người quản lý doanh nghiệp.

III. QUỸ TIỀN LƯƠNG THỰC HIỆN NĂM 2019: Theo Phụ lục 01 đính kèm.

Nơi nhận:

- Như trên;
- Trung tâm thông tin – UBQLVNN tại DN;
- Cục Phát triển doanh nghiệp - Bộ KH&ĐT;
- Hội đồng thành viên;
- Kiểm soát viên UBQLV;
- Ban Tổng giám đốc;
- Ban TCKT, VP.HĐTV;
- Lưu: VT, TCNS.

NGƯỜI CÔNG BỐ THÔNG TIN



eva

CHỦ TỊCH HỘI ĐỒNG THÀNH VIÊN
Hồ Lê Nghĩa

Phụ lục 01
TÌNH HÌNH THỰC HIỆN TIỀN LƯƠNG NĂM 2019 CÔNG TY MẸ - TỔNG CÔNG TY THUỐC LÁ VIỆT NAM
(Đính kèm công văn số 230/TLVN-TCNS ngày 20 tháng 4 năm 2020 của Tổng công ty Thuốc lá Việt Nam)

| Số TT | Chi tiêu | ĐVT | Kế hoạch năm 2019 | Thực hiện năm 2019 |
|-----------|--|----------------|-------------------------------|----------------------------|
| I | Hạng Công ty được xếp | | Tổng công ty Hạng đặc biệt | Tổng công ty Hạng đặc biệt |
| II | Tiền lương của người lao động | | | |
| 1 | Lao động (bao gồm cả chuyên trách đoàn thể) | Người | 611,00 | 571,00 |
| 2 | Tiền lương BQ tính theo lao động thực tế sử dụng bình quân | Tr đồng/ng/thg | 14,40 | 16,76 |
| 3 | Quỹ tiền lương bình quân | Tr đồng | 103.680,00 | 113.029,44 |
| 4 | Quỹ chênh lệch tiền lương của cán bộ chuyên trách đoàn thể | Tr đồng | 1.511,14 | 1.420,42 |
| 5 | Tổng quỹ tiền lương người lao động (bao gồm chênh lệch đoàn thể) | Tr đồng | 105.191,14 | 114.449,86 |
| 6 | Quỹ tiền thưởng, phúc lợi phân phối trực tiếp cho người lao động | Tr đồng | 16.780,00 | 13.811,55 |
| 7 | Thu nhập bình quân | Tr đồng/ng/thg | 16,64 | 18,72 |
| II | Tiền lương của Người quản lý doanh nghiệp chuyên trách | | | |
| 1 | Người quản lý chuyên trách (tính bình quân) | Người | 10,89 | 10,89 |
| 2 | Hệ số mức lương bình quân | | 7,57 | 7,47 |
| 3 | Mức lương cơ bản bình quân | Tr đồng/ng/thg | 29,18 | 29,18 |
| 4 | Hệ số tăng thêm hoặc giảm so mức lương cơ bản (nếu có) | | 1,0 | 1,15 |
| 5 | Quỹ tiền lương | Tr đồng | 7.508,10 | 8.193,11 |
| 6 | Mức tiền lương bình quân | Tr đồng/ng/thg | 57,43 | 62,67 |
| II | Thù lao của người quản lý doanh nghiệp không chuyên trách (3) | | | |
| 1 | Người quản lý không chuyên trách (tính bình quân) | Người | 1,00 | - |
| 2 | Tỷ lệ thù lao bình quân so với tiền lương | % | 20% | |
| 3 | Quỹ thù lao | Tr đồng | 136,97 | - |
| 4 | Mức thù lao bình quân | Tr đồng/ng/thg | 11,41 | |
| IV | Tiền thưởng, thu nhập | | | |
| 1 | Quỹ tiền thưởng chi cho người quản lý | Tr đồng | | |
| 2 | Quỹ tiền thưởng chi cho người lao động | Tr đồng | 16.780,00 | 13.811,55 |
| 3 | Quỹ thưởng an toàn (nếu có) | Tr đồng | - | - |

| | | | | |
|---|---|----------------|-------|-------|
| 4 | Mức thu nhập bình quân của người quản lý chuyên trách | Tr đồng/ng/thg | 57,43 | 62,67 |
| 5 | Mức thu nhập bình quân của người quản lý không chuyên trách | Tr đồng/ng/thg | 11,41 | |
| 6 | Mức thu nhập bình quân của người lao động | Tr đồng/ng/thg | 16,64 | 18,72 |

