

**BÁO CÁO CHẾ ĐỘ TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG
CỦA TỔNG CÔNG TY VIỄN THÔNG MOBIFONE NĂM 2019**

(Ban hành kèm theo Văn bản số 1237/MOBIFONE-KHCL ngày 24/3/2020)

1. Chính sách tiền lương, tiền thưởng của Tổng công ty

a) Nguyên tắc xác định trả lương, thưởng, thù lao của Tổng công ty

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

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 Tổng công ty.

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

Quỹ tiền thưởng của người lao động được trích từ quỹ khen thưởng, phúc lợi của Tổng công ty theo quy định của Nhà nước.

Tiền thưởng của người lao động được thực hiện theo quy chế thưởng của Tổng công ty.

- Nguyên tắc xác định trả lương, thưởng, thù lao đối với người quản lý tại Tổng công ty:

Tiền lương đối với người quản lý 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 và có khống chế mức hưởng tối đa.

Thù lao đối với người quản lý không chuyên trách tại Tổng công ty được tính theo công việc và thời gian làm việc, nhưng không vượt quá 20% tiền lương của viên chức quản lý chuyên trách.

Quỹ tiền lương, thù lao của người quản lý 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.

Tiền thưởng của người quản lý 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.

b) Quỹ tiền lương kế hoạch

- Quỹ tiền lương kế hoạch của lao động:

Căn cứ mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề và chỉ tiêu kế hoạch sản xuất, kinh doanh, Tổng công ty xác định mức tiền lương bình quân kế hoạch (tính theo tháng) để tính quỹ tiền lương kế hoạch gắn với năng suất lao động và lợi nhuận kế hoạch so với thực hiện của năm trước liền kề.

Căn cứ kế hoạch sản xuất, kinh doanh, Tổng công ty quyết định mức tạm ứng tiền lương, nhưng không quá 85% quỹ tiền lương kế hoạch để chi trả hàng tháng cho người lao động.

- Quỹ tiền lương kế hoạch của người quản lý tại Tổng công ty:

+ Quỹ tiền lương kế hoạch của người quản lý chuyên trách:

Quỹ tiền lương kế hoạch được xác định trên cơ sở số người quản lý Tổng công ty chuyên trách và mức tiền lương bình quân kế hoạch của người quản lý Tổng công ty chuyên trách.

Mức tiền lương bình quân kế hoạch (tính theo tháng) của người quản lý chuyên trách được xác định gắn với năng suất lao động và hiệu quả sản xuất, kinh doanh của Tổng công ty.

+ Quỹ thù lao kế hoạch của người quản lý công ty không chuyên trách:

Quỹ thù lao kế hoạch được xác định trên cơ sở số người quản lý Tổng công ty không chuyên trách, thời gian làm việc, mức tiền lương kế hoạch của người quản lý Tổng công ty chuyên trách và tỷ lệ thù lao theo quy định.

c) Chính sách phân phối tiền lương, tiền thưởng, thù lao của Tổng công ty:

- Chính sách phân phối tiền lương, tiền thưởng đối với người lao động:

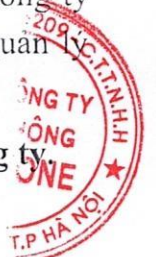
Căn cứ vào quỹ tiền lương thực hiện, Tổng công ty được trích lập quỹ dự phòng để bổ sung vào quỹ tiền lương của năm sau và phân phối tiền lương cho người lao động theo quy chế trả lương của Tổng công ty. Quỹ dự phòng của Tổng công ty không được vượt quá 17% quỹ tiền lương thực hiện.

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 Tổng công ty.

Tổng công ty không sử dụng quỹ tiền lương của người lao động để trả cho thành viên Hội đồng thành viên, Kiểm soát viên, Tổng Giám đốc, Phó Tổng Giám đốc, Kế toán trưởng.

- Chính sách phân phối tiền lương, tiền thưởng, thù lao đối với người quản lý tại Tổng công ty:

Hàng năm, sau khi được cơ quan đại diện chủ sở hữu phê duyệt quỹ tiền lương, thù lao, quỹ thưởng cho người quản lý, Tổng công ty sẽ thực hiện chi trả tiền lương, thù lao, tiền thưởng cho người quản lý theo đúng các quy định của nhà nước.



2. Báo cáo quỹ tiền lương, thù lao, tiền thưởng của Tổng công ty

BIỂU BÁO CÁO QUỸ TIỀN LƯƠNG, THÙ LAO, TIỀN THƯỞNG CỦA TỔNG CÔNG TY NĂM 2019 (*)

TT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm trước liền kề năm báo cáo (2018)		Năm báo cáo (2019)
			Kế hoạch	Thực hiện	Kế hoạch
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
I	HẠNG CÔNG TY ĐƯỢC XẾP		Tổng công ty đặc biệt	Tổng công ty đặc biệt	Tổng công ty đặc biệt
II	TIỀN LƯƠNG CỦA LAO ĐỘNG				
1	Lao động	Người	4.008	3.904	4.015
2	Mức tiền lương bình quân	1.000 đ/tháng	25.111	24.913	24.913
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	1.207.752	1.167.119	1.200.307
4	Quỹ tiền thưởng, phúc lợi phân phối trực tiếp cho người lao động	Triệu đồng	108.500	108.500	111.617
5	Thu nhập bình quân	1.000 đ/tháng	27.367	27.229	27.230
III	TIỀN LƯƠNG CỦA NGƯỜI QUẢN LÝ CHUYÊN TRÁCH TẠI TỔNG CÔNG TY				
1	Số người quản lý chuyên trách tại Tổng công ty	Người	11,49	11,49	10,00
2	Mức lương cơ bản bình quân	Triệu đồng/tháng	29,34	29,34	29,20
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	8.093	7.868	7.008
4	Mức tiền lương bình quân	Triệu đồng/tháng	58,68	57,05	58,40
5	Tiền thưởng (**)	Triệu đồng	-	-	-
6	Mức thu nhập bình quân của người quản lý chuyên trách	Triệu đồng/tháng	58,68	57,05	58,40

Ghi chú:

(*): Số liệu tiền lương, thù lao thực hiện năm 2018 và kế hoạch năm 2019 của Tổng công ty được Ủy ban Quản lý vốn nhà nước tại doanh nghiệp tạm xác định tại văn bản số 2094/UBQLV-TCCB và 2101/UBQLV-TCCB ngày 20/12/2019.

(**): Năm 2018, 2019 MobiFone tạm thời chưa chi thưởng cho người quản lý.