

V/v công bố thông tin Doanh nghiệp  
nhà nước theo Điều 19 Nghị định  
81/2015/NĐ-CP

Kính gửi: Bộ Kế hoạch và Đầu tư

Căn cứ Nghị định số 81/NĐ-CP ngày 18 tháng 9 năm 2015 của Chính phủ về việc công bố thông tin Doanh nghiệp Nhà nước,

Tổng công ty Điện lực miền Nam kính báo cáo Bộ Kế hoạch và Đầu tư đề công bố các nội dung quy định tại Điều 19 Nghị định số 81/NĐ-CP (Phụ lục X: Báo cáo chế độ, tiền lương, tiền thưởng của Doanh nghiệp năm 2020) theo Phụ lục đính kèm.

Trân trọng./.

***Nơi nhận:***

- Như trên (bản giấy);
- Tập đoàn Điện lực Việt Nam;
- HĐQT EVNSPC;
- Các Phó TGĐ;
- Các Ban: TCNS, KH, KTGS, TH, PC;
- Ban TT (bản giấy, để công bố);
- Lưu: VT, TCNS. NDT. (03).

**TỔNG GIÁM ĐỐC**

**Nguyễn Phước Đức**

**BÁO CÁO CHẾ ĐỘ, TIỀN LƯƠNG,  
TIỀN THƯỞNG CỦA DOANH NGHIỆP**

(Theo Phụ lục VIII Nghị định số 81/2015/NĐ-CP ngày 18/9/2015 của Chính phủ)

TẬP ĐOÀN ĐIỆN LỰC VIỆT NAM  
TỔNG CÔNG TY  
ĐIỆN LỰC MIỀN NAM

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

*Thành phố Hồ Chí Minh, ngày tháng 3 năm 2020*

**1. Chính sách tiền lương, tiền thưởng:**

**a) Nguyên tắc xác định trả lương, thưởng, thù lao:**

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

Người lao động làm việc trong Tổng công ty Điện lực miền Nam được xếp lương, phụ cấp lương theo quy định tại Quyết định số 214/QĐ-EVN ngày 09/12/2016 và Quyết định số 234/QĐ-EVN ngày 24/8/2018 của Tập đoàn Điện lực Việt Nam (EVN) và được chi trả theo quy định của Tổng công ty.

✓ Nguyên tắc xác định trả lương, thưởng đối với Người quản lý:

Người quản lý chuyên trách được xếp lương theo chức danh hiện giữ và hạng công ty được xếp theo Bảng hệ số mức lương của người quản lý chuyên trách tại Phụ lục số 1, 2 ban hành kèm theo Nghị định số 52/2016/NĐ-CP ngày 13 tháng 6 năm 2016 của Chính phủ.

Thù lao đối với người quản lý không chuyên trách tại công ty được tính theo công việc và thời gian làm việc. Mức thù lao do Tập đoàn Điện lực Việt Nam xác định, nhưng không vượt quá 20% tiền lương của người 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 thực hiện theo quy định tại Thông tư 27/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Căn cứ vào quỹ tiền lương, thù lao kế hoạch do Tổng công ty xác định, hàng tháng viên chức quản lý được tạm ứng bằng 80% của số tiền lương, thù lao tạm tính cho tháng đó; số 20% còn lại được quyết toán và chi trả vào cuối năm. Quỹ tiền lương, thù lao của người quản lý được hạch toán vào giá thành hoặc chi phí kinh doanh và thể hiện thành một mục trong báo cáo tài chính hằng năm của Tổng công ty.

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 do EVN quyết định.

**b) Quỹ tiền lương kế hoạch:**

- Quỹ tiền lương kế hoạch của người lao động: Được Tổng công ty lập và đăng ký với Tập đoàn Điện lực Việt Nam theo quy định tại 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 làm việc trong công ty TNHH MTV do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ.

- Quỹ tiền lương kế hoạch của người quản lý: Được Tổng công ty lập và đăng ký với Tập đoàn Điện lực Việt Nam theo quy định tại 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 và tiền thưởng đối với người quản lý trong Công ty TNHH MTV do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ.

**c) Chính sách phân phối tiền lương, tiền thưởng, thù lao:**

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

Trong quá trình thực hiện nhiệm vụ theo sự phân công thì thời gian lao động thực tế, năng suất lao động, khối lượng và chất lượng công việc là căn cứ để Tổng công ty phân phối tiền lương cho người lao động.

Tổng công ty phân phối tiền lương cho người lao động theo nguyên tắc “Làm hiệu quả nhiều hưởng nhiều, làm hiệu quả ít hưởng ít, không làm không hưởng”. Tiền lương được phân phối trực tiếp cho người lao động làm việc tại Tổng công ty, không sử dụng vào mục đích khác.

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

Tiền lương đối với người quản lý chuyên trách được trả 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.

**2. Báo cáo quỹ tiền lương, thù lao, tiền thưởng của Công ty mẹ - Tổng công ty:**

**BÁO CÁO QUỸ TIỀN LƯƠNG, THÙ LAO, TIỀN THƯỞNG NĂM 2019  
CỦA CÔNG TY MẸ - TỔNG CÔNG TY ĐIỆN LỰC MIỀN NAM**

Số TT	CHỈ TIÊU TÍNH	Đơn vị tính	Số báo cáo năm 2019		Kế hoạch năm 2020
			Kế hoạch	Thực hiện	
A	B	C	1	2	3
I	HẠNG CÔNG TY ĐƯỢC XẾP		TCT đặc biệt	TCT đặc biệt	TCT đặc biệt
II	TIỀN LƯƠNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG				

Số TT	CHỈ TIÊU TÍNH	Đơn vị tính	Số báo cáo năm 2019		Kế hoạch năm 2020
			Kế hoạch	Thực hiện	
A	B	C	1	2	3
1	Lao động	Người	17.974	17.996	17.800
2	Mức tiền lương bình quân	1.000đ/ng/th	16.598	17.574	18.506
3	Quỹ tiền lương, an toàn điện	Tr đồng	3.965.974	4.160.677	4.336.945
4	Quỹ tiền thưởng, phúc lợi phân phối trực tiếp cho người lao động.	Tr đồng	531.000	533.239	533.000
5	Thu nhập bình quân	1.000đ/ng/th	20.840	21.736	22.799
<b>III</b>	<b>TIỀN LƯƠNG CỦA NGƯỜI QUẢN LÝ CHUYÊN TRÁCH DOANH NGHIỆP</b>				
1	Số người quản lý doanh nghiệp bq	Người	9,67	9,67	11
2	Mức lương cơ bản bình quân	1.000đ/ng/th	29.467	29.467	29.455
3	Quỹ tiền lương	Tr đồng	5.127	4.875,83	5.832
4	Mức tiền lương bình quân	1.000đ/ng/th	44.198	42.033	44.182
5	Quỹ tiền thưởng	Tr đồng		419,534	
6	Quỹ tiền lương, thưởng	Tr đồng	5.127	5.295,365	5.832
7	Mức thu nhập bq của NQL	1.000đ/ng/th	44.198	45.634	44.182