





*Phụ lục II*

**BÁO CÁO CHẾ ĐỘ, TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG  
CỦA DOANH NGHIỆP NĂM 2019**

**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:
- Việc phân phối tiền lương và các khoản thu nhập khác có tính chất lương được thực hiện theo nguyên tắc: phân phối theo chức danh công việc, trách nhiệm và kết quả lao động cuối cùng của từng người gắn với năng suất, chất lượng, hiệu quả sản xuất kinh doanh, không phân phối bình quân. Những người thực hiện các công việc đòi hỏi trình độ chuyên môn nghiệp vụ cao, tay nghề giỏi, giữ vai trò chủ chốt và đóng góp nhiều vào hiệu quả kinh doanh của Công ty thì mức tiền lương được phân phối cao hơn. Bảo đảm thu nhập hài hòa, hợp lý về tiền lương giữa các loại lao động trong công ty.
- Quỹ tiền lương của người lao động được phân phối trực tiếp cho người lao động làm việc tại Công ty, không sử dụng vào mục đích khác.
- Tiền lương và thu nhập hàng tháng của người lao động được ghi vào sổ lương của doanh nghiệp theo quy định của Bộ Lao động Thương binh & Xã hội.
- Tiền thưởng trả cho cá nhân hoặc tập thể người lao động căn cứ vào năng suất, chất lượng, hiệu quả, thành tích và mức độ đóng góp của cá nhân, tập thể người lao động đối với Công ty.
- Tiền thưởng trả cho cá nhân hoặc tập thể người lao động phụ thuộc vào Quỹ khen thưởng, phúc lợi hằng năm của Công ty và mức độ thực hiện kế hoạch sản xuất kinh doanh của Công ty.
- Nguyên tắc xác định trả lương, thưởng, thù lao đối với người quản lý doanh nghiệp:
- Tiền lương đối với người quản lý chuyên trách được xác định và trả lương gắn với mức độ đóng góp vào hiệu quả sản xuất, kinh doanh, kết quả quản lý, điều hành hoặc kiểm soát và có khống chế mức hưởng tối đa. Trường hợp người quản lý kiêm nhiệm nhiều chức danh thì chỉ được nhận tiền lương của một chức danh cao nhất;
- Quỹ tiền lương, thù lao của người quản lý được xác định theo năm, tách riêng với quỹ tiền lương của người lao động. Việc trả lương đối với người quản lý theo đúng quy định hiện hành của Nhà nước về lao động tiền lương và quy chế trả lương do Công ty xây dựng đã được Chủ sở hữu thẩm định;

- Quỹ thưởng của người quản lý do chủ sở hữu quyết định gắn với tiêu chí đánh giá các chức danh này và hiệu quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp, trên cơ sở đề nghị của Chủ tịch công ty. Việc trích lập và sử dụng quỹ thưởng đối với người quản lý phải được chấp thuận của Chủ sở hữu và thực hiện công khai theo quy chế công khai tài chính, quy chế dân chủ ở cơ sở và quy định của Nhà nước.

#### **b) Quỹ tiền lương kế hoạch:**

- Quỹ tiền lương kế hoạch của lao động:

Quý 01 hàng năm, căn cứ kế hoạch sử dụng lao động đã được Chủ tịch công ty phê duyệt và mức tiền lương bình quân kế hoạch để xác định quỹ tiền lương kế hoạch.

Mức tiền lương bình quân kế hoạch được xác định căn cứ vào mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề gắn với chỉ tiêu năng suất lao động và lợi nhuận kế hoạch so với thực hiện của năm trước liền kề theo nguyên tắc: năng suất lao động và lợi nhuận tăng thì tiền lương bình quân tăng; Năng suất lao động và lợi nhuận giảm thì tiền lương bình quân giảm; không có lợi nhuận hoặc lỗ thì mức tiền lương bình quân bằng mức lương theo hợp đồng lao động bình quân.

Công ty xác định mức tiền lương bình quân kế hoạch bằng yếu tố tổng doanh thu trừ tổng chi phí để tính năng suất lao động. Trong trường hợp năng suất lao động, khối lượng sản phẩm dịch vụ kế hoạch không tăng so với thực hiện năm trước liền kề do khối lượng sản phẩm dịch vụ nhà nước đặt hàng hoặc năng suất lao động kế hoạch tăng nhưng mức tăng thấp hơn mức tăng chỉ số giá tiêu dùng thì được tính thêm vào mức tiền lương bình quân kế hoạch tối đa bằng mức tăng chỉ số giá tiêu dùng dự báo trong năm theo Nghị quyết của Quốc hội.

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

- Quỹ tiền lương, thù lao kế hoạch và thực hiện của người quản lý công ty xác định theo quy định hiện hành của Nhà nước;
- Căn cứ kế hoạch sản xuất kinh doanh hàng năm và số lượng người quản lý, Chủ tịch công ty xác định quỹ tiền lương, thù lao kế hoạch trình Tổng công ty Bảo đảm an toàn hàng hải miền Nam phê duyệt để làm căn cứ tạm ứng tiền lương hàng tháng cho người quản lý;
- Căn cứ vào hiệu quả sản xuất, kinh doanh, kết quả quản lý, điều hành hoặc kiểm soát của người quản lý, Chủ tịch công ty xác định quỹ tiền lương, thù lao thực hiện trình Tổng công ty bảo đảm an toàn hàng hải miền Nam phê duyệt chậm nhất vào quý I của năm sau liền kề.

#### **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.
- Tiền lương trả cho người lao động trong Công ty được xác định gồm 2 phần:

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

**BIỂU BÁO CÁO QUỸ TIỀN LƯƠNG, THÙ LAO, TIỀN THƯỞNG  
CỦA DOANH NGHIỆP NĂM 2019**

TT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm 2019		Năm 2020
			Kế hoạch	Thực hiện	Kế hoạch
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
I	<b>HẠNG CÔNG TY ĐƯỢC XẾP</b>		III	III	III
II	<b>TIỀN LƯƠNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG</b>				
1	Lao động	Người	25.00	23.99	24.00
2	Mức tiền lương bình quân	1.000đ/tháng	16,342	19,519	18,238
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	4,903	5,619	5,253
4	Quỹ tiền thưởng, phúc lợi phân phối trực tiếp cho người lao động	Triệu đồng	1,124	1,204	
5	Thu nhập bình quân	1.000đ/tháng	20.09	23.70	18,238
III	<b>TIỀN LƯƠNG CỦA NGƯỜI QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP</b>				
1	Số người quản lý doanh nghiệp	Người	3	3	3
2	Mức lương cơ bản bình quân	Triệu đồng/tháng	19.67	19.67	19.67
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	982	1,126	1,034
4	Mức tiền lương bình quân	Triệu đồng/tháng	27.29	31.27	28.73
5	Quỹ tiền thưởng	Triệu đồng		120.60	
6	Tiền thưởng, thu nhập	Triệu đồng/tháng			
7	Mức thu nhập bình quân của người quản lý	Triệu đồng/tháng	27.29	34.62	28.73
IV	<b>THÙ LAO CỦA NGƯỜI QUẢN LÝ KHÔNG CHUYÊN TRÁCH</b>				
1	Số người quản lý không chuyên trách	Người	1.00	1.00	1
2	Tỷ lệ thù lao bình quân so với tiền lương	%	20.00	20.00	20
3	Quỹ thù lao	Triệu đồng	59.94	68.70	63.11
4	Mức thù lao bình quân	Triệu đồng/tháng	4.99	5.72	5.26
5	Mức thu nhập bình quân của người quản lý không chuyên trách	Triệu đồng/tháng			

Ghi chú: Quỹ tiền lương, thù lao, tiền thưởng thực hiện năm 2019 và kế hoạch năm 2020 của người lao động và người quản lý chưa được Tổng công ty Bảo đảm an toàn hàng hải miền Nam thẩm định, phê duyệt./.

15/12/2019

- ✓ Phần thứ nhất: Tiền lương trả cho người lao động theo lương chế độ được căn cứ vào mức lương tối thiểu do Nhà nước công bố; hệ số mức lương cho mỗi vị trí công việc được xác định trong Thang bảng lương đã được xây dựng; ứng với ngày công làm việc thực tế để tính trả; được gọi tắt là lương cơ bản.
- ✓ Phần thứ hai: Tiền lương trả cho người lao động theo chức danh công việc được gắn liền với mức độ phức tạp, tính trách nhiệm của công việc đòi hỏi (kể cả làm đêm), mức độ hoàn thành công việc của từng người và số ngày công hoặc giờ công thực tế đạt được. Phần này không phụ thuộc vào hệ số mức lương được xác định trong Thang bảng lương của Công ty mà theo phương pháp đánh giá, chấm điểm để xác định hệ số tiền lương cho từng chức danh công việc; được gọi tắt là lương năng suất (lương sản phẩm).
- Phân phối tiền thưởng từ quỹ khen thưởng được dùng để thưởng cho CBCNV trong công ty và các cá nhân, cơ quan ngoài công ty đã có nhiều thành tích đóng góp vào kết quả sản xuất kinh doanh của đơn vị.
- Chính sách phân phối tiền lương, tiền thưởng, thù lao đối với người quản lý doanh nghiệp:
- Căn cứ vào quỹ tiền lương kế hoạch do Công ty xác định, hàng tháng người 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. Thù lao của người quản lý không chuyên trách tại Công ty được tính theo công việc và thời gian làm việc, nhưng không được vượt quá 20% tiền lương của người quản lý chuyên trách.
- Người quản lý hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ: Được thưởng tối đa 1,5 tháng lương thực hiện của người quản lý công ty.
- Người quản lý hoàn thành nhiệm vụ: Được thưởng tối đa 1 tháng lương thực hiện của người quản lý công ty.
- Người quản lý không hoàn thành nhiệm vụ: Không được chi thưởng.







**Phụ lục IV**  
**KẾ HOẠCH SẢN XUẤT KINH DOANH VÀ ĐẦU TƯ PHÁT TRIỂN**  
**NĂM 2020**

(Ban hành kèm theo Nghị định số 81/2015/NĐ-CP  
ngày 18 tháng 9 năm 2015 của Chính Phủ)

**TỔNG CÔNG TY BẢO ĐẢM  
AN TOÀN HÀNG HẢI MIỀN NAM  
CÔNG TY TNHH MỘT THÀNH VIÊN  
HOA TIÊU HÀNG HẢI KV.VII  
MST: 4100733167**

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

**I. TÌNH HÌNH SẢN XUẤT KINH DOANH VÀ ĐẦU TƯ PHÁT TRIỂN  
NĂM TRƯỚC (năm 2019):**

TT	CÁC CHỈ TIÊU	ĐVT	KẾ HOẠCH	THỰC HIỆN	%TH/KH
1	Sản lượng				
1.1	Lượt tàu	lượt	1.950	2.060	106
1.2	Tổng số GTHL	GTHL	110.000.000	131.432.139	119
2	Tổng doanh thu	Tr. đ	10.700	12.520	117
2.1	Doanh thu dịch vụ hoa tiêu	Tr. đ	10.150	11.511	113
2.2	Doanh thu khác	Tr. đ	550	1.009	183
3	Lợi nhuận trước thuế	Tr. đ	1.555	1.782	115
4	Nộp ngân sách (thuế TNDN)	Tr. đ	311	450	145
5	Tỷ suất lợi nhuận	%	6,7	7,17	107
6	Vốn điều lệ	Tr. đ	18.971	18.971	100
7	Kế hoạch đầu tư phát triển	Tr. đ	0	0	

**II. KẾ HOẠCH SẢN XUẤT KINH DOANH VÀ ĐẦU TƯ PHÁT TRIỂN  
NĂM 2020:**

TT	CÁC CHỈ TIÊU	ĐVT	KẾ HOẠCH	GHI CHÚ
<b>1</b>	<b>Sản lượng</b>			
1.1	Lượt tàu	Lượt	1.980	
1.2	Tổng số GTHL	GTHL	126.000.000	
<b>2</b>	<b>Tổng doanh thu</b>	Tr. đ	<b>11.350</b>	
2.1	Doanh thu dịch vụ hoa tiêu	Tr. đ	10.550	
2.2	Doanh thu khác	Tr. đ	800	
<b>3</b>	<b>Lợi nhuận trước thuế</b>	Tr. đ	<b>1.800</b>	
<b>4</b>	<b>Nộp ngân sách (thuế TNDN)</b>	Tr. đ	<b>360</b>	
<b>5</b>	<b>Tỷ suất lợi nhuận</b>	%	<b>7,76</b>	
<b>6</b>	<b>Vốn điều lệ</b>	Tr. đ	<b>18.971</b>	
<b>7</b>	<b>Kế hoạch đầu tư phát triển</b>	Tr. đ	<b>350</b>	

### III. CÁC GIẢI PHÁP THỰC HIỆN

#### 1. Giải pháp về sản xuất.

- Thực hiện đưa đón tàu ra vào cảng an toàn, kịp thời, đảm bảo an ninh hàng hải, đảm bảo chất lượng tốt.

- Thực hiện quản lý chi phí theo định mức, các mức chi chung theo quy định, quy chế của công ty và thực hành tiết kiệm chi phí, gia tăng lợi nhuận, tăng trích quỹ đầu tư phát triển vốn.

#### 2. Giải pháp về marketing

##### 2.1. Xây dựng thương hiệu:

- Xây dựng và phát triển thương hiệu Hoa tiêu khu vực Quy Nhơn-Bình Định (Khu vực VII). Nâng cao vị thế, uy tín của công ty với các đối tác và khách hàng; nâng cao năng lực cạnh tranh, thu hút nguồn lực đầu tư trong và ngoài nước; tăng hiệu quả sản xuất kinh doanh giúp công ty phát triển vững chắc trên thị trường.

- Thương hiệu của công ty thể hiện đặc trưng ngành nghề, văn hóa doanh nghiệp, tạo sự khác biệt về hình ảnh gây ấn tượng sâu sắc cho đối tác và khách hàng.

- Hồ sơ năng lực của công ty: Thường xuyên cập nhật hồ sơ giới thiệu năng lực công ty để sẵn sàng gửi cho khách hàng trong quan hệ, giao tiếp.

- Xây dựng chương trình quảng cáo thương hiệu: Tổ chức hội nghị khách hàng, hội thảo chuyên ngành, Quảng cáo trên Tạp chí biển, phương tiện truyền thông,...

## **2.2. Mở rộng quan hệ trong và ngoài nước, xúc tiến thương mại, xuất khẩu.**

### **2.2.1. Quan hệ quốc tế**

Đặc thù của kinh tế biển nói chung và Hoa tiêu hàng hải nói riêng mang tính quốc tế hóa cao do đó công tác quan hệ quốc tế đối với Hoa tiêu hàng hải có ý nghĩa rất quan trọng. Chúng ta phải tham gia xây dựng đồng thời chấp hành mọi quy định, điều ước quốc tế để thực hiện quyền và nghĩa vụ của quốc gia có biển trong cộng đồng hàng hải quốc tế: Gia nhập Hiệp hội Hoa tiêu quốc tế.

### **2.2.2. Xúc tiến thương mại:**

Nghiên cứu, đề xuất ký kết, gia nhập các tổ chức quốc tế, tham gia các hội nghị có liên quan trong lĩnh vực Hoa tiêu hàng hải nhằm mở rộng và đẩy mạnh quan hệ hợp tác với các tổ chức quốc tế, khu vực.

## **3. Giải pháp về nguồn nhân lực.**

Công ty đào tạo và phát triển nguồn nhân lực toàn diện, đồng bộ phù hợp sự phát triển của ngành theo hướng tuyển chọn nhân lực có trình độ cao, đào tạo và đào tạo lại nhân lực hiện có về trình độ quản lý, chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học, công nghệ thông tin, thiết bị điện tử,... Tăng cường đào tạo đội ngũ hoa tiêu nhằm tạo ra đội ngũ hoa tiêu có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ ngang tầm với các nước trong khu vực và trên thế giới, đáp ứng dịch vụ công ích Hoa tiêu hàng hải chất lượng cao mang đẳng cấp quốc tế.

Công ty xây dựng kế hoạch tuyển dụng và đào tạo hàng năm và dài hạn để phát triển nguồn nhân lực, cụ thể như:

### **3.1. Đối với cán bộ quản lý:**

Cử đi học tập về mô hình quản lý doanh nghiệp, tham gia hội thảo hội nghị do các tổ chức hàng hải quốc tế tổ chức để học tập tiếp thu công nghệ mới. Đào tạo nâng cao nghiệp vụ quản lý kinh tế quản trị doanh nghiệp do các cơ quan nhà nước tổ chức.

### **3.2. Cán bộ chuyên môn nghiệp vụ:**

Học tập nghiên cứu nâng cao nghiệp vụ chuyên môn, ngoại ngữ, tin học.

### **3.3. Công nhân kỹ thuật:**

Đào tạo huấn luyện, nâng hạng Hoa tiêu hàng hải.

Đào tạo nâng cao trình độ đối với trưởng cano;



Đào tạo thuyền viên, thủy thủ.

### **3.4. Chuẩn hoá đội ngũ cán bộ nhân viên:**

Xây dựng các tiêu chuẩn cụ thể cho các chức danh công việc. Đồng thời, xây dựng bảng mô tả công việc cho từng cán bộ công nhân viên. Đây là căn cứ để đánh giá kết quả làm việc của nhân viên làm cơ sở cho việc đánh giá thành tích, đào tạo và phát triển nghề nghiệp của nhân viên.

### **4. Giải pháp về công nghệ - kỹ thuật.**

Hiện nay, dịch vụ hoa tiêu hàng hải nước ta đáp ứng tốt nhịp độ phát triển chung của các ngành kinh tế biển và nhu cầu bảo đảm an toàn cho các hoạt động hàng hải trên vùng hàng hải trách nhiệm. Tuy nhiên, hạ tầng cơ sở chưa đáp ứng được nhu cầu công việc, chưa đáp ứng đầy đủ các yêu cầu về hoa tiêu hàng hải, chưa theo kịp được các nước tiên tiến trong khu vực cũng như trên thế giới, còn bộc lộ nhiều mặt hạn chế trong quá trình hội nhập quốc tế. Việt Nam là thành viên chính thức của Tổ chức Hàng hải thế giới (IMO), do đó phải có nghĩa vụ phát triển hệ thống cơ sở hạ tầng của mình nhằm đáp ứng yêu cầu của IMO.

Đầu tư cơ sở hạ tầng: Trang bị máy tính, máy chủ và các thiết bị liên quan đến hạ tầng mạng. Đầu tư các phần mềm bản quyền cho các ứng dụng văn phòng, kỹ thuật và cơ sở dữ liệu. Bắt đầu đưa các chương trình tài chính kế toán, quản lý nhân sự-tiền lương, quản lý tàu ra vào cảng... vào sử dụng trong từng bộ phận của đơn vị.

### **5. Giải pháp về quản lý và điều hành**

Hoàn thiện cơ cấu tổ chức và bộ máy hoạt động của công ty. Tổ chức bộ máy đồng bộ, đủ năng lực để đảm bảo cho công ty hoạt động hiệu quả. Định kỳ đánh giá hiệu quả hoạt động và tính phù hợp của cơ cấu tổ chức để có những điều chỉnh cho phù hợp.

Xây dựng mô hình quản lý hiệu quả, vừa đảm bảo sự phát triển bền vững theo định hướng chung của công ty, vừa đảm bảo sự chủ động, sáng tạo trong kinh doanh.