

4,5,6: Phụ lục VII, VIII, X

TỔNG CÔNG TY CN XI MĂNG VIỆT NAM  
CÔNG TY TNHH MTV XI MĂNG VICEM TAM ĐIỆP

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

Số: 848 /XMTĐ-TC&NNL  
V/v công bố thông tin doanh nghiệp năm 2017

Tam Điệp, ngày 29 tháng 3 năm 2018

Kính gửi: Hội đồng thành viên Công ty

Thực hiện Quyết định số 1103/QĐ-XMTĐ ngày 05/4/2016 của Hội đồng thành viên Công ty về việc ban hành Quy chế công bố thông tin của Công ty TNHH MTV xi măng Vicem Tam Điệp;

Căn cứ Văn bản số 684/XMTĐ-TC&NNL ngày 15/3/2018 về việc thực hiện công bố thông tin định kỳ năm 2018,

Công ty TNHH MTV Xi măng Vicem Tam Điệp báo cáo các nội dung về việc công bố thông tin doanh nghiệp năm 2017 theo quy định như sau:

1. Báo cáo tình hình thực hiện sắp xếp, đổi mới doanh nghiệp năm 2017 (phụ lục VII kèm theo). Trước ngày 31/3/2018 của năm báo cáo liền kề.
2. Báo cáo thực trạng quản trị và cơ cấu tổ chức của Công ty năm 2017 (phụ lục VIII kèm theo). Trước ngày 20/6/2018 của năm báo cáo liền kề.
3. Báo cáo chế độ, tiền lương, tiền thưởng của doanh nghiệp năm 2017 (phụ lục X kèm theo). Trước ngày 31/3/2018 của năm báo cáo liền kề.

Kính báo cáo Hội đồng thành viên Công ty xem xét để Công ty thực hiện công bố thông tin theo quy định./.

**Nơi nhận:**  
- Như kính gửi;  
- TGD Công ty;  
- Lưu: VT, TC&NNL.

**TỔNG GIÁM ĐỐC**



**Phạm Văn Minh**

**PHỤ LỤC X**

BÁO CÁO CHẾ ĐỘ, TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG CỦA DOANH NGHIỆP  
(Ban hành kèm theo Nghị định số 81/2015/NĐ-CP ngày 18 tháng 9 năm 2015 của Chính phủ)

**BÁO CÁO CHẾ ĐỘ, TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG CỦA DOANH NGHIỆP NĂM 2017**  
(Ban hành Văn bản số: 848 /XMTĐ-TC&NNL ngày 29 / 3 /2018)

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 trả lương gắn với năng suất, chất lượng, hiệu quả công việc được giao, đảm bảo tính công bằng, dân chủ và công khai. Những người thực hiện công việc như nhau thì hưởng lương như nhau; những người thực hiện công việc đòi hỏi trình độ chuyên môn cao, kỹ thuật cao, tay nghề hoặc nghiệp vụ giỏi, đóng góp nhiều vào kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty được trả lương cao.

Khuyến khích người lao động nghiên cứu sáng tạo, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, năng lực công tác, áp dụng tiến bộ vào khoa học kỹ thuật để đạt hiệu quả cao trong lao động sản xuất.

- Nguyên tắc xác định trả lương, thưởng, thù lao đối với người quản lý doanh nghiệp: Tiền lương của viên chức quản lý được xác định và trả lương gắn với hiệu quả sản xuất kinh doanh, kết quả quản lý, điều hành.

Thù lao đối với viên chức quản lý được tính theo công việc và thời gian làm việc. Mức thù lao do Công ty xác định, nhưng không vượt quá 20% tiền lương của viên chức quản lý chuyên trách tương ứng. Thù lao của thành viên không chuyên trách HĐQT, KSV không chuyên trách được tính so với tiền lương của Phó TGĐ; thù lao của chủ tịch HĐQT không chuyên trách so với tiền lương của Tổng GD.

Tiền thưởng của viên chức quản lý xác định theo năm tương ứng với hiệu quả sản xuất, kinh doanh, kết quả quản lý và điều hành. Tiền thưởng được trả một phần vào cuối năm, phần còn lại được trả sau khi kết thúc nhiệm kỳ.

b) Quỹ tiền lương kế hoạch:

- Quỹ tiền lương kế hoạch của lao động: Quỹ tiền lương kế hoạch được xác định trên cơ sở số lao động kế hoạch và mức tiền lương bình quân 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.

- Quỹ tiền lương kế hoạch của người quản lý doanh nghiệp được xác định trên cơ sở số lượng viên chức quản lý chuyên trách kế hoạch và mức tiền lương bình



quân kế hoạch. Mức tiền lương bình quân để xác định tiền lương kế hoạch được căn cứ vào mức lương cơ bản quy định tại Phụ lục số II ban hành kèm theo Nghị định 52/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của chính phủ viên chức quản lý chuyên trách trong Công ty (gọi tắt là mức lương cơ bản) và chỉ tiêu kế hoạch sản xuất kinh doanh so với chỉ tiêu sản xuất kinh doanh thực hiện của năm trước liền kề.

Công ty bảo toàn và phát triển vốn nhà nước, lợi nhuận và năng suất lao động cao hơn thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch tối đa bằng 1,5 lần mức lương cơ bản.

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: Trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ được giao, định biên lao động, mức lương cho từng chức danh công việc. Công ty đã thực hiện giao quỹ tiền lương để Trường các đơn vị đánh giá trả lương cho người lao động đảm bảo nguyên tắc dân chủ, công bằng, công khai, minh bạch gắn với năng suất, chất lượng, hiệu quả sản xuất kinh doanh, trả lương thỏa đáng đối với người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, năng suất lao động cao và đóng góp nhiều cho Công ty.

- Chính sách phân phối tiền lương, tiền thưởng, thù lao đối với người quản lý doanh nghiệp: Tiền lương được xác định và trả lương gắn với hiệu quả sản xuất, kinh doanh, kết quả quản lý và điều hành. Quỹ tiền lương, thù lao của viên chức quản lý được xác định theo năm, tách riêng với quỹ tiền lương của người lao động. Hàng tháng viên chức quản lý được tạm ứng tối đa 80% số tiền lương, thù lao tạm tính cho tháng đó; số 20% còn lại được quyết toán và chi trả vào cuối năm.

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 2017

TT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm trước liền kề năm báo cáo		Năm báo cáo
			Kế hoạch	Thực hiện	Kế hoạch
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
I	HẠNG CÔNG TY ĐƯỢC XẾP		I	I	I
II	TIỀN LƯƠNG CỦA LAO ĐỘNG				
1	Lao động	Người	780	760	760
2	Mức tiền lương bình quân	1.000 đ/tháng	10.174	9.398	9.87
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	95.229	85.706	89.991
4	Quỹ tiền thưởng, phúc lợi phân phối trực tiếp cho người lao động	Triệu đồng	0	0	0

TT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm trước liền kề năm báo cáo		Năm báo cáo
			Kế hoạch	Thực hiện	Kế hoạch
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
5	Thu nhập bình quân	1.000 đ/tháng	10.174	9.398	9.87
<b>III</b>	<b>TIỀN LƯƠNG CỦA NGƯỜI QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP</b>				
1	Số người quản lý doanh nghiệp	Người	5	3	5
2	Mức lương cơ bản bình quân	Triệu đồng/tháng	23.2	23.2	23.2
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	2.502	1.260	2.503
4	Mức tiền lương bình quân	Triệu đồng/tháng	41.7	35	41.7
5	Quỹ tiền thưởng	Triệu đồng	0	0	0
6	Tiền thưởng, thu nhập	Triệu đồng	0	0	0
7	Mức thu nhập bình quân của viên chức quản lý	Triệu đồng/tháng	41.7	35	41.7

- Nhận xét, đánh giá chung về tiền lương, tiền thưởng:

Tiền lương bình của CBCNV hiện nay còn thấp, nhất là so với các công ty sản xuất xi măng trong Tổng Công ty. Việc xác định quỹ tiền lương thực hiện gắn với hiệu quả sản xuất kinh doanh, năng suất lao động... không căn cứ vào số lao động sử dụng.

Mức lương đóng bảo hiểm xã hội của Ban Tổng Giám đốc, Kế toán trưởng còn thấp, đề nghị đóng bảo hiểm xã hội theo mức lương tối thiểu vùng – hiện nay đang đóng theo mức lương cơ sở. Hoặc đóng theo mức tiền lương cơ bản tại Phụ lục số II của Nghị định 52/2016/NĐ-CP.