

Số: 2149/BC-XMTĐ

V/v: Công bố thông tin doanh nghiệp năm 2015

Tam Điệp, ngày 11 tháng 7 năm 2016

Kính gửi: Hội đồng thành viên Công ty

Căn cứ 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;

Công ty TNHH MTV xi măng Vicem Tam Điệp báo cáo các nội dung về việc công bố thông tin doanh nghiệp năm 2015 theo quy định như sau:

1. Báo cáo tình hình thực hiện sắp xếp, đổi mới doanh nghiệp năm 2015 (phụ lục VII kèm theo).
2. Báo cáo thực trạng quản trị và cơ cấu tổ chức của Công ty năm 2015 (phụ lục VIII kèm theo).
3. Báo cáo chế độ, tiền lương, tiền thưởng của doanh nghiệp năm 2015 (phụ lục X kèm theo).

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;
- Ban 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 2015**  
(Ban hành Văn bản số: 2149 /XMTĐ-TC&NNL ngày 11 /7 /2016)

**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 quản lý, 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.

+ Do Công ty chức có quỹ phúc lợi do đó quỹ khen thưởng được trích từ quỹ tiền lương để thưởng cho tập thể, ca, tổ, đội và cá nhân có thành tích xuất sắc trong sản xuất, kinh doanh được Hội đồng thi đua Công ty công nhận.

- 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; không có lợi nhuận hoặc lỗ thì mức tiền lương bình quân bằng mức lương theo hợp đồng lao động bình quân.

- 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 51/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 của chính phủ tính bình quân của các 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.

+ Công ty bảo toàn và phát triển vốn nhà nước, lợi nhuận và năng suất lao động bằng thực hiện của năm trước liền kề thì mức tiền lương bình quân kế hoạch tối đa bằng 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: Công ty xây dựng quy chế trả lương theo vị trí, chức danh công việc, bảo đảm đúng quy định của pháp luật, 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 tài năng, 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 2015

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				

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)
1	Lao động	Người	830	830	830
2	Mức tiền lương bình quân	1.000 đ/tháng	8.571	8.571	
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	85.364	85.364	92.091
4	Quỹ tiền thưởng, phúc lợi phân phối trực tiếp cho người lao động	Triệu đồng	0	0	0
5	Thu nhập bình quân	1.000 đ/tháng	8.570	8.570	9.246
<b>III</b>	<b>TIỀN LƯƠNG CỦA NGƯỜI QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP</b>				
1	Số người quản lý doanh nghiệp	Người	5	5	5
2	Mức lương cơ bản bình quân	Triệu đồng/tháng	23,2	23,2	23,2
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	1.915	1.915	2.031
4	Mức tiền lương bình quân	Triệu đồng/tháng	31,917	31,917	33,850
5	Quỹ tiền thưởng		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	31,917	31,917	

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

Năm 2015 Công ty thực hiện tái cấu trúc doanh nghiệp cơ cấu lại mô hình tổ chức, đặc biệt là thực hiện lộ trình công tác cổ phần hóa, Tổng Công ty đã thay đổi Tổng Giám đốc điều hành Công ty đồng thời có sự chỉ đạo điều hành quyết liệt và sự nỗ lực vượt qua khó khăn của tập thể CBCNV Công ty xi măng Vicem Tam Điệp.

Năm 2015 Công ty đã có nhiều chuyển biến tích cực và dần đi vào ổn định, mỗi CBCNV đều có một việc làm hưởng lương theo kết quả công việc được giao đảm bảo ổn định thu nhập cho người lao động. Điều kiện làm việc được đầu tư, môi trường làm việc được cải thiện, tư tưởng CBCNV yên tâm, gắn bó thu nhập bình quân tăng so với năm 2014 là 22% đảm bảo thu nhập cho người lao động năm sau cao hơn năm trước.

Năm 2015 được xác định là năm khó khăn đối với Công ty xi măng vicem Tam Điệp, nhưng với sự đoàn kết của CBCNV trong Công ty tất cả các chỉ tiêu trong sản xuất, kinh doanh, tiêu thụ, lợi nhuận đều đạt và vượt kế hoạch đề ra.

Một số chỉ tiêu đạt được năm 2015.

+ Tiêu thụ: 1.776.022 tấn đạt 112,8% so với năm 2014.

+ Doanh thu: 1.252,268 tỷ đồng

+ Lợi nhuận: 4,820 tỷ đồng trong khi năm 2014 là 230,632 tỷ đồng.

+ Tiền lương bình quân: 8.570.000đ/người/tháng, bằng 119% so với năm 2014. (năm 2014 tiền lương bình quân là: 7.179.000 đồng/người/tháng.

Bước sang năm 2016 với nền tảng kết quả đạt được của năm 2015; Công ty đã xây dựng ngân sách năm với các chỉ tiêu chủ yếu sau:

+ Tiêu thụ: 1.872.140 tấn

+ Doanh thu: 1.580,607 tỷ

+ Lợi nhuận: 21,687 tỷ

+ Tiền lương bình quân: 9.246.000đ/người/tháng bằng 107% so với năm 2015.

Với sự quan tâm của Tổng Công ty, tập thể CBCNV Công ty xi măng Vicem Tam Điệp quyết tâm hoàn thành tốt nhiệm vụ SXKD năm 2016.

