

Mục 6, Thủ tục 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: 0898 /XMTĐ-TC&NNL
V/v công bố thông tin doanh nghiệp năm 2016

Tam Điệp, ngày 29 tháng 3 năm 2017

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;

Công ty TNHH MTV xi măng Vicem Tam Điệp báo cáo các nội dung về việc công bố thông tin doanh nghiệp năm 2016 theo quy định như sau:

1. Báo cáo tình hình thực hiện sắp xếp, đổi mới doanh nghiệp năm 2016 (phụ lục VII kèm theo).
2. Báo cáo thực trạng quản trị và cơ cấu tổ chức của Công ty năm 2016 (phụ lục VIII kèm theo).
3. Báo cáo chế độ, tiền lương, tiền thưởng của doanh nghiệp năm 2016 (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;
- TGD Công ty;
- Lưu: VT, TC&NNL.



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 2016
(Ban hành Văn bản số: 08/88 /XMTĐ-TCNNL ngày 20 / 3 /2017)

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 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.

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 2016

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

TT	Chi 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)
II	TIỀN LƯƠNG CỦA LAO ĐỘNG				
1	Lao động	Người	830	772	780
2	Mức tiền lương bình quân	1.000 đ/tháng	9.028	10.231	10.174
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	89.919	94.781	95.229
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	9.028	10.231	10.174
III	TIỀN LƯƠNG CỦA NGƯỜI QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP				
1	Số người quản lý doanh nghiệp	Người	5	3,08	6
2	Mức lương cơ bản bình quân	Triệu đồng/tháng	23,2	23,2	23,2
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	2.010	1.512	2.502
4	Mức tiền lương bình quân	Triệu đồng/tháng	33,5	40,9	34,8
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	33,5	40,9	34,8

- Nhận xét, đánh giá chung:

Năm 2016 Công ty thực hiện tái cấu trúc doanh nghiệp cơ cấu lại mô hình tổ chức đã gọn nhẹ, lao động được bố trí, sắp xếp xuất phát từ yêu cầu công việc, khả năng, năng lực, trình độ và phẩm chất cán bộ.

Hầu hết các chỉ tiêu trong sản xuất – kinh doanh như: Sản xuất, tiêu thụ, lợi nhuận... đều đạt và vượt kế hoạch đề ra. Kết quả SXKD của Công ty tiếp tục có lãi, tăng trưởng vượt trội so với năm 2015 – đây là năm thứ 2 liên tục có lãi sau thời kỳ thua lỗ kéo dài.

Thiết bị trong dây chuyền được quan tâm đặc biệt, bảo dưỡng sửa chữa kịp thời đảm bảo xi măng đáp ứng công tác xuất hàng, thực hiện nhiều giải pháp giảm thiểu phát tán bụi bản ra môi trường

Đối với công tác sửa chữa: Các đơn vị đã làm chủ được vận hành thiết bị, kiểm tra đánh giá hiện trạng của thiết bị được đặc biệt quan tâm, kế hoạch sửa chữa bảo dưỡng thiết bị xây dựng đáp ứng yêu cầu kỹ thuật, công tác chuẩn bị vật tư phụ tùng thay thế đáp ứng tốt yêu cầu khi có sự cố xảy ra, hạn chế tối đa tồn

kho. Phụ tùng sửa chữa thay thế khi mua sắm được kiểm tra nghiêm ngặt về chủng loại, chất lượng hàng hóa.

Đã hoàn thiện mô hình sửa chữa theo mô hình chung của Tổng công ty, thành lập tổ bảo trì ngăn ngừa và kiểm tra thiết bị

Năm 2016 với 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, 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, đảm bảo thu nhập cho người lao động năm sau cao hơn năm trước.

Năm 2016 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 2016.

- + Tiêu thụ: 1.820.529 tấn.
- + Doanh thu: 1.529.191 triệu đồng
- + Lợi nhuận: 36.567 triệu đồng
- + Thu nhập bình quân: 10,231 trđ/người/tháng.

Bước sang năm 2017 với nền tảng kết quả đạt được của năm 2016; Công ty đã xây dựng ngân sách năm với các chỉ tiêu chủ yếu sau:

- + Tiêu thụ: 1.870.000 tấn
- + Doanh thu: 1.976.350 trđ
- + Lợi nhuận: 64.021 trđ
- + Thu nhập bình quân: 10,175 trđ/người/tháng.

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 2017.