

**TỔNG CÔNG TY CÔNG NGHIỆP CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
XI MĂNG VIỆT NAM**

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

MST: 0100106320
Số: / VICEM

Hà Nội, ngày tháng năm 2016

1. Chính sách tiền lương, tiền thưởng của Tổng công ty Công nghiệp xi măng Việt Nam

a) Nguyên tắc xác định trả lương, thưởng, thù lao của Tổng công ty công nghiệp xi măng Việt Nam

a.1- Nguyên tắc xác định trả lương, thưởng đối với người lao động:

+ Thực hiện trả lương theo vị trí công việc được phân công và kết quả hoàn thành công việc của từng người, từng bộ phận.

+ Đảm bảo mối tương quan hợp lý về tiền lương giữa những người lao động làm ở các vị trí công việc khác nhau.

+ Đảm bảo công bằng, dân chủ, công khai, minh bạch trong việc trả lương, khuyến khích người có tài năng, có đóng góp nhiều vào kết quả kinh doanh.

a.2- Nguyên tắc xác định trả lương, thưởng, thù lao đối với người quản lý Tổng công ty Công nghiệp xi măng Việt Nam

+ Trả lương thưởng, thù lao gắn với hiệu quả sản xuất, kinh doanh, kết quả quản lý, điều hành hoặc kiểm soát của từng viên chức quản lý trên cơ sở quỹ tiền lương kế hoạch và thực hiện được xác định theo quy định của pháp luật.

+ Thù lao của Chủ tịch và thành viên không chuyên trách HĐQT, Kiểm soát viên không chuyên trách được tính theo công việc và thời gian làm việc, nhưng không vượt quá 20% tiền lương của VCQL chuyên trách.

+ Tiền lương, thù lao của viên chức quản lý được hạch toán vào giá thành hoặc chi phí kinh doanh và được thể hiện thành một mục trong báo cáo tài chính hàng năm của công ty.

+ Tiền lương, thù lao của Kiểm soát viên chuyên trách được trích nộp cho chủ sở hữu để hình thành quỹ chung, trên cơ sở đó chủ sở hữu chi trả cho Kiểm soát viên theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao.

b) Quỹ tiền lương kế hoạch

b.1. Quỹ tiền lương kế hoạch của người 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 so sánh vào năng suất lao động và lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề. Nếu năng suất lao động tăng, lợi nhuận tăng thì mức lương kế hoạch tăng và ngược lại.

Quỹ tiền lương kế hoạch của người lao động năm 2016 là 121.983 triệu đồng.

b. 2- Quỹ tiền lương kế hoạch của người quản lý Tổng công ty Công nghiệp xi măng Việt Nam.

Quỹ tiền lương kế hoạch được xác định trên cơ sở số lượng viên chức quản lý chuyên trách kế hoạch và mức tiền lương bình quân kế hoạch theo công thức sau:

$$V_{KHqlct} = L_{qlctKH} \times TL_{bqKH} \times 12$$

Trong đó, L_{qlctKH} : Số lượng viên chức quản lý chuyên trách kế hoạch

TL_{bqKH} : mức tiền lương bình quân kế hoạch tính như sau:

+ $TL_{bqKH} = 1,5 TL_{cb}$ nếu công ty bảo toàn và phát triển vốn nhà nước, lợi nhuận và năng suất lao động cao hơn năm trước liền kề.

+ $TL_{bqKH} = TL_{cb}$ nếu công ty bảo toàn và phát triển vốn nhà nước và lợi nhuận thực hiện năm sau bằng năm trước

+ $TL_{bqKH} < TL_{cb}$ nếu công ty bảo toàn và phát triển vốn nhà nước và lợi nhuận năm sau thấp hơn năm trước.

+ $TL_{bqKH} = TL_{cd}$ nếu công ty không có lợi nhuận hoặc lỗ.

Quỹ tiền lương kế hoạch của người quản lý Tổng công ty Công nghiệp xi măng Việt nam năm 2016 là 6.935 triệu đồng.

c. Chính sách phân phối tiền lương, tiền thưởng, thù lao của Tổng công ty Công nghiệp xi măng Việt Nam:

c.1- Chính sách phân phối tiền lương, tiền thưởng đối với người lao động:

Nếu kế hoạch sản xuất, kinh doanh lãi (có lợi nhuận). Quỹ tiền lương tạm ứng không quá 80% quỹ tiền lương thực hiện của năm trước liền kề

Tiền lương trả trực tiếp cho người lao động được chia thành lương cơ bản và lương theo hiệu quả công việc. Tiền lương theo hiệu quả công việc căn cứ năng lực và mức độ hoàn thành công việc hàng tháng của người lao động theo KPI.

c.2- Chính sách phân phối tiền lương, tiền thưởng thù lao đối với người quản lý: Căn cứ vào Quỹ tiền lương và quỹ thù lao kế hoạch, tạm ứng tiền lương, thù lao cho viên chức quản lý bằng 80% số tiền lương, thù lao tạm ứng cho tháng đó; số 20% còn lại được quyết toán và chi trả vào cuối năm căn cứ kết quả đánh giá về quản lý, điều hành hoặc kiểm soát của từng viên chức quản lý.

2- Phụ lục báo cáo quỹ tiền lương, thù lao, tiền thưởng của Tổng công ty công nghiệp xi măng Việt nam.

**BIỂU BÁO CÁO QUỸ TIỀN LƯƠNG, THÙ LAO, TIỀN THƯỞNG
CỦA TỔNG CÔNG TY CÔNG NGHIỆP XI MĂNG VIỆT NAM NĂM 2016
(Công ty Mẹ-VICEM và Viện Công nghệ xi măng VICEM đơn vị hành chính sự nghiệp)**

TT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm trước liền kề Năm 2015		Năm báo cáo Năm 2016 Kế hoạch
			Kế hoạch	Thực hiện	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
I	HẠNG CÔNG TY ĐƯỢC XẾP		Đặc biệt	Đặc biệt	Đặc biệt
II	TIỀN LƯƠNG CỦA LAO ĐỘNG				
1	Lao động	Người	408	408	396
2	Mức tiền lương bình quân	Triệu đồng/tháng	23,72	25,67	25,67
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	116.170	125.668	121.983
4	Quỹ tiền thưởng, phúc lợi phân phối trực tiếp cho người lao động	Triệu đồng		2.937	
5	Thu nhập bình quân	Triệu đồng/ tháng	23,72	26,283	25,67
III	TIỀN LƯƠNG CỦA NGƯỜI QUẢN LÝ TỔNG CÔNG TY CÔNG NGHIỆP XI MĂNG VIỆT NAM				
1	Số người quản lý của Tổng công ty	Người	13	13	13
2	Mức lương cơ bản bình quân	Triệu đồng/ tháng	29,64	29,64	29,64
3	Quỹ tiền lương	Triệu đồng	6.935	6.935	6.935
4	Mức tiền lương bình quân	Triệu đồng/ tháng	44,46	44,46	44,46
5	Quỹ tiền thưởng	Triệu đồng		500	
6	Tiền thưởng, thu nhập	Triệu đồng/tháng			
7	Mức thu nhập bình quân của viên chức quản lý	Triệu đồng/ tháng	44,46	47,66	44,66