

TỔNG CÔNG TY XI MĂNG VIỆT NAM
CÔNG TY TNHH MỘT THÀNH VIÊN
XI MĂNG VICEM HOÀNG THẠCH

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

Hải Dương, ngày 17 tháng 7 năm 2020

Số: **2356** /QĐ-XMHT

QUYẾT ĐỊNH

V/v ban hành Quy chế trả lương, thù lao, tiền thưởng đối với Người quản lý của Công ty TNHH một thành viên Xi măng VICEM Hoàng Thạch.

HỘI ĐỒNG THÀNH VIÊN CÔNG TY TNHH MTV XI MĂNG VICEM HOÀNG THẠCH

Căn cứ Luật Doanh nghiệp số 68/2014/QH13, Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam Khóa XIII, kỳ họp thứ 8 (thông qua ngày 26/11/2014);

Căn cứ Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13, Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam Khóa XIII, kỳ họp thứ 3 (thông qua ngày 18/6/2012);

Căn cứ Thông tư số 27/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 hướng dẫn thực hiện chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ;

Căn cứ Nghị định 52/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 quy định về tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ;

Căn cứ Nghị định 91/2015/NĐ-CP ngày 13/10/2015 của Chính phủ về Đầu tư vốn nhà nước vào doanh nghiệp và Quản lý, sử dụng vốn, tài sản tại doanh nghiệp;

Căn cứ Quyết định số 01083/QĐ-XMVN, ngày 23/6/2011 của Tổng công ty Xi măng Việt Nam về việc chuyển Công ty Xi măng Hoàng Thạch thành Công ty TNHH một thành viên do VICEM làm chủ sở hữu;

Căn cứ Quyết định số 01094/QĐ-XMVN ngày 23/6/2011 của Tổng Công ty Xi măng Việt Nam về việc phê duyệt điều lệ tổ chức và hoạt động của Công ty TNHH một thành viên Xi măng VICEM Hoàng Thạch;

Căn cứ Công văn số 1572/VICEM-HĐTV ngày 13/7/2020 của Hội đồng thành viên VICEM về việc ý kiến về Dự thảo Quy chế trả lương, thù lao, tiền thưởng đối với Người quản lý Công ty TNHH MTV Xi măng VICEM Hoàng Thạch;



Căn cứ đề nghị của Tổng giám đốc Công ty tại báo cáo số 2314/BC-TGD ngày 14/7/2020 về việc ban hành Quy chế trả lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý Công ty,

QUYẾT ĐỊNH:

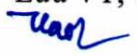
Điều 1. Ban hành kèm theo quyết định này **Quy chế trả lương, thù lao, tiền thưởng đối với Người quản lý của Công ty TNHH một thành viên Xi măng VICEM Hoàng Thạch.**

Điều 2. Quy chế này có hiệu lực kể từ ngày ký.

Điều 3. Tổng giám đốc công ty, Thủ trưởng các đơn vị trong Công ty chịu trách nhiệm thi hành quyết định này. 

Nơi nhận:

- Tổng công ty (để b/cáo)
- Các TV HĐTV;
- Ban TGD, ĐU, CD;
- KSV, BKS NB;
- P. TCKT;
- Lưu VT, TC.



**TM. HỘI ĐỒNG THÀNH VIÊN
CHỦ TỊCH**



Lê Thành Long



**QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG, THÙ LAO, TIỀN THƯỞNG
ĐỐI VỚI NGƯỜI QUẢN LÝ CỦA CÔNG TY XI MĂNG VICEM HOÀNG THẠCH**
(Ban hành kèm theo QĐ: **2356**/QĐ - XMHT ngày **17** tháng **7** năm 2020)

**CHƯƠNG I
QUY ĐỊNH CHUNG**

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Quy chế này quy định một số nội dung về tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với Người quản lý tại Công ty TNHH một thành viên Xi măng VICEM Hoàng Thạch

Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Người quản lý Công ty chuyên trách và Người quản lý Công ty không chuyên trách Công ty, bao gồm: Chủ tịch Hội đồng thành viên; Thành viên Hội đồng thành viên; Trưởng ban kiểm soát; Kiểm soát viên; Tổng Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Kế toán trưởng (không bao gồm Tổng Giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng Giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng làm việc theo hợp đồng lao động).

2. Cơ quan, tổ chức và cá nhân có liên quan đến tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với Người quản lý của Công ty.

Điều 3. Giải thích từ ngữ

Trừ trường hợp ngữ cảnh tại chỗ quy định phải hiểu theo một nghĩa khác, trong phạm vi của Quy chế này, những thuật ngữ và cụm từ dưới đây được hiểu như sau:

1. “Quy chế”: Là chữ viết tắt nhằm chỉ Quy chế trả lương, thù lao, tiền thưởng của Người quản lý Công ty đang được đề cập trong văn bản này.

2. “Người quản lý Công ty”: Tên gọi chung cho các chức danh Chủ tịch Hội đồng thành viên; Thành viên Hội đồng thành viên; Trưởng ban kiểm soát; Kiểm soát viên; Tổng Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Kế toán trưởng.

3. “Tổng công ty”: là Tổng Công ty Xi măng Việt Nam- Công ty mẹ của VICEM Hoàng Thạch.

4. “Công ty”: Là Công ty TNHH MTV Xi măng VICEM Hoàng Thạch

Điều 4. Các nguyên tắc chung

1. Tiền lương đối với Người quản lý Công ty chuyên trách được xác định và trả lương gắn với hiệu quả sản xuất, kinh doanh, kết quả quản lý, điều hành hoặc kiểm soát có không chế mức lương tối đa và đảm bảo tương quan hợp lý với tiền lương của Người lao động trong Công ty.

2. Quỹ tiền lương, thù lao của Người quản lý Công ty được xác định theo năm tách riêng với quỹ tiền lương Người lao động, do Công ty xây dựng và trình Tổng công ty phê duyệt.

3. Tiền lương, thù lao của Người 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.

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

5. Việc trích nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và các khoản khác theo quy định của pháp luật đối với Trưởng ban kiểm soát, kiểm soát viên chuyên trách do Công ty thực hiện. Sau khi trừ các khoản phải trích nộp nêu trên, Công ty chuyển tiền lương, tiền thưởng, thù lao của Trưởng ban kiểm soát, kiểm soát viên cho cơ quan đại diện chủ sở hữu để hình thành quỹ chung, đánh giá, chi trả cho Trưởng ban kiểm soát, kiểm soát viên theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ.

CHƯƠNG 2 CHUYỂN XẾP LƯƠNG

Điều 5. Xếp lương đối với Người quản lý chuyên trách:

1. Tiền lương chế độ

Người quản lý chuyên trách được xếp lương theo bảng lương Công ty hạng I theo quy định tại Nghị định số 52/2016/NĐ-CP ngày 13/06/2016 của Chính phủ quy định tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với Người quản lý Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ. Hệ số mức lương được quy định cụ thể đối với các chức danh như sau:

STT	CHỨC DANH	HỆ SỐ MỨC LƯƠNG	
		Bậc 1	Bậc 2
1	Chủ tịch Hội đồng thành viên	6,97	7,30
2	Tổng giám đốc	6,64	6,97

3	Trưởng ban kiểm soát	6,08	6,41
4	Thành viên HĐQT; Phó tổng giám đốc, Kiểm soát viên	5,98	6,31
5	Kế toán trưởng	5,65	5,98

Hệ số mức lương nêu trên là căn cứ để xác định tiền lương chế độ, được tính bằng hệ số lương nhân (x) với mức tiền lương cơ sở do Chính phủ quy định.

Tiền lương chế độ là căn cứ đóng, hưởng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế (trừ Người quản lý không chuyên trách) và giải quyết các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật cho đến khi Chính phủ có quy định mới.

2. Tiền lương cơ bản:

Người quản lý chuyên trách được xếp lương theo bảng lương Công ty hạng I theo quy định tại Nghị định số 52/2016/NĐ-CP, mức lương cơ bản quy định cụ thể đối với các chức danh như sau:

STT	CHỨC DANH	MỨC LƯƠNG (triệu/đồng)
1	Chủ tịch Hội đồng thành viên	27
2	Tổng giám đốc	26
3	Trưởng ban kiểm soát	24
4	Thành viên HĐQT chuyên trách; Phó tổng giám đốc; Kiểm soát viên chuyên trách	23
5	Kế toán trưởng	21

Tiền lương này dùng để xác định quỹ tiền lương kế hoạch và quỹ tiền lương thực hiện của người quản lý chuyên trách.

Điều 6. Chuyển xếp, nâng bậc lương

1. Người quản lý Công ty chuyên trách được chuyển xếp lương theo chức danh đảm nhận và hạng công ty theo Bảng hệ số mức lương của Người quản lý Công ty quy định tại khoản 1 Điều 5 Quy chế này.

2. Đối với Trưởng ban Kiểm soát chuyên trách việc chuyển xếp lương được căn cứ vào hệ số lương đang hưởng (gồm hệ số lương chuyên môn, cộng phụ cấp chức vụ nếu có) theo nguyên tắc:

a. Xếp vào bậc 1, nếu hệ số lương đang hưởng bằng hoặc thấp hơn hệ số lương bậc 1. Thời gian nâng bậc lương tính từ khi xếp lương bậc 1. Trường hợp mức chênh lệch giữa hệ số lương đang hưởng và hệ số lương bậc 1 nhỏ hơn 70% chênh lệch giữa hệ số lương bậc 1 và bậc 2 thì thời gian nâng bậc lương lần sau tính từ khi xếp hệ số lương chuyên môn đang hưởng.

b. Xếp vào bậc 2, nếu hệ số lương đang hưởng cao hơn hệ số lương bậc 1.

3. Điều kiện và quy trình thực hiện nâng bậc lương

- Người quản lý chuyên trách được xem xét nâng bậc lương (đối với trường hợp đang xếp lương bậc 1) khi bảo đảm đủ các yêu cầu sau:

- Có thời gian giữ bậc 1 từ 3 năm trở lên.
- Hoàn thành nhiệm vụ hằng năm theo tiêu chí đánh giá quy định tại Phụ lục của Quy chế này.
- Không vi phạm chế độ trách nhiệm theo quy định của pháp luật lao động.
- Không trong thời gian bị thi hành kỷ luật.
- Người quản lý chuyên trách đủ các điều kiện nêu trên thì báo cáo cấp có thẩm quyền theo phân cấp quản lý xem xét, quyết định nâng bậc lương. Cụ thể: Đối với Chủ tịch HĐQT công ty do VICEM quyết định; Đối với các chức danh: Tổng giám đốc, phó Tổng giám đốc, Kế toán trưởng do Công ty quyết định.

CHƯƠNG 3

XÁC ĐỊNH QUỸ TIỀN LƯƠNG, THÙ LAO, TIỀN THƯỞNG

Điều 7. Quỹ tiền lương kế hoạch và tạm ứng tiền lương

1. Hàng năm, Công ty xây dựng quỹ tiền lương kế hoạch căn cứ theo quy định tại Điều 9, Điều 10, Điều 11 và Điều 12 Thông tư 27/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, hướng dẫn thực hiện chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với Người quản lý Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ.

2. Tạm ứng tiền lương:

a) Căn cứ vào quỹ tiền lương kế hoạch, hàng tháng Công ty tạm ứng tiền lương cho Người quản lý bằng 80% tiền lương tạm tính cho tháng đó; phần còn lại 20% được quyết toán, chi trả cuối năm.

b) Đối với khoản tiền lương của Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên, sau khi trừ khoản phải nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và các khoản khác theo quy định của pháp luật để trích nộp cho cơ quan bảo hiểm, Công ty nộp cho cơ quan đại diện chủ sở hữu để hình thành quỹ chung và chi trả cho Kiểm soát viên theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Điều 8. Quỹ thù lao kế hoạch và tạm ứng thù lao:

1. Hàng năm, Công ty xây dựng quỹ thù lao kế hoạch căn cứ theo quy định tại Điều 3 Thông tư 27/2016/TT-BLĐTBXH.

Thù lao đối với người quản lý công ty không chuyên trách tại công ty được tính theo công việc và thời gian làm việc, nhưng không vượt quá 20% tiền lương của người quản lý công ty chuyên trách tương ứng. Trường hợp công ty không có thành viên Hội đồng thành viên, Kiểm soát viên chuyên trách thì thù lao của thành viên Hội đồng thành viên, Kiểm soát viên không chuyên trách được tính so với tiền lương của Phó tổng giám đốc; thù lao của Chủ tịch công ty không chuyên trách được tính so với tiền lương của Tổng giám đốc.

2. Tạm ứng thù lao:

a) Căn cứ vào quỹ thù lao kế hoạch, hàng tháng Công ty tạm ứng thù lao cho Người quản lý bằng 80% thù lao kế hoạch tạm tính cho tháng đó. Phần còn lại (20%) được quyết toán, chi trả cuối năm.

b) Đối với khoản thù lao của Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên, hàng tháng Công ty chuyển tiền thù lao về Tổng công ty để tạm ứng cho Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên theo quy định.

Điều 9. Quỹ tiền lương thực hiện và quyết toán quỹ tiền lương thực hiện

1. Quỹ tiền lương thực hiện của Người quản lý Công ty xác định theo Điều 15 Thông tư 27/2016/TT-BLĐTBXH.

2. Hằng năm, trên cơ sở quỹ tiền lương thực hiện của Người quản lý do Tổng Công ty giao, Công ty xác định Quỹ tiền lương còn lại (nếu còn) và thực hiện quyết toán chi trả theo quy định. Trường hợp đã tạm ứng cho Người quản lý vượt quá quỹ tiền lương thực hiện thì phải hoàn trả phần tiền lương đã tạm ứng vượt ngay trong năm.

Điều 10. Quỹ thù lao thực hiện

1. Quỹ thù lao thực hiện được xác định trên cơ sở số Người quản lý không chuyên trách thực tế tại các thời điểm trong năm, thời gian làm việc, mức tiền lương

Á : C
CÓN
T.N.
THÁ
ÁNG
HÀNG
ĐN-T

thực hiện của Người quản lý chuyên trách và tỷ lệ thù lao xác định theo quy định tại Điều 3 Thông tư 27/2016/TT-BLĐTBXH.

2. Căn cứ quỹ thù lao thực hiện và thù lao đã tạm ứng cho Người quản lý, Công ty xác định quỹ thù lao còn lại. Trường hợp đã tạm ứng cho Người quản lý vượt quá quỹ thù lao thực hiện thì phải hoàn trả phần thù lao đã tạm ứng vượt ngay trong năm.

Điều 11. Quỹ tiền thưởng của Người quản lý Công ty.

1. Quỹ tiền thưởng hàng năm của Người quản lý Công ty (bao gồm chuyên trách và không chuyên trách) thực hiện theo quy định tại Điều 17 Thông tư 27/2016/TT-BLĐTBXH.

2. Quỹ tiền thưởng quy định tại Khoản 1 Điều này, hàng năm được trích 90% để thưởng cuối năm gắn với hiệu quả sản xuất kinh doanh và các tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ đối với Người quản lý theo quy định của Chính phủ về giám sát tài chính, đánh giá hiệu quả hoạt động, công khai thông tin tài chính đối với doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ và các quy định của công ty.

3. Phần quỹ tiền thưởng còn lại (10%) được lập thành quỹ tiền thưởng nhiệm kỳ dùng để thưởng khi Người quản lý Công ty kết thúc nhiệm kỳ theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ cả nhiệm kỳ theo nguyên tắc: hoàn thành hoặc hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ các năm trong nhiệm kỳ thì được hưởng toàn bộ phần từ quỹ tiền thưởng nhiệm kỳ; một năm trong nhiệm kỳ không hoàn thành nhiệm vụ thì chỉ được hưởng 50% phần tiền thưởng từ quỹ tiền thưởng nhiệm kỳ; hai năm trở lên không hoàn thành nhiệm vụ thì không được hưởng phần tiền thưởng từ quỹ tiền thưởng nhiệm kỳ. Phần quỹ tiền thưởng nhiệm kỳ còn lại được hạch toán vào thu nhập khác của công ty.

Nhiệm kỳ để xác định quỹ tiền thưởng của Người quản lý Công ty được tính theo nhiệm kỳ của Chủ tịch Hội đồng thành viên.

Điều 12. Quy định về thanh toán tiền lương, thù lao hàng tháng

1. Tiền lương, thù lao của Người quản lý Công ty hàng tháng được chi trả cùng kỳ với Người lao động.

2. Hàng tháng Người quản lý Công ty được tạm ứng tiền lương, thù lao bằng 80% số tiền lương, thù lao kế hoạch; số 20% còn lại được quyết toán và chi trả vào cuối năm.

CHƯƠNG 4 TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 13. Tổ chức thực hiện

1. Tổng giám đốc Công ty có trách nhiệm chỉ đạo các đơn vị phòng/ban tổ chức triển khai thực hiện Quy chế trả lương, thù lao, tiền thưởng của Người quản lý Công ty theo đúng quy định.

2. Quy chế này sẽ được sửa đổi, bổ sung khi Nhà nước có những thay đổi về chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội hoặc trong quá trình thực hiện có bất hợp lý phát sinh hoặc có thay đổi hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty.

3. Trong quá trình thực hiện, nếu có vấn đề vướng mắc phát sinh các phòng ban, đơn vị phản ánh về Phòng Tổ chức để tổng hợp báo cáo Tổng Giám đốc xem xét trình Hội đồng thành viên sửa đổi, bổ sung. *anh*

**T/M HỘI ĐỒNG THÀNH VIÊN
CHỦ TỊCH**



Lê Thành Long



PHỤ LỤC VỀ TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ HOÀN THÀNH NHIỆM VỤ HÀNG NĂM CỦA NGƯỜI QUẢN LÝ CÔNG TY

(Theo Điều 15, Điều 16, Điều 17 Nghị định Số: 97/2015/NĐ-CP ngày 19/10/2015)

1. Tiêu chí đánh giá hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ:

Người quản lý doanh nghiệp được đánh giá hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ khi đạt được tất cả các tiêu chí sau:

- a. Công ty hoàn thành trên 90% nhiệm vụ được giao theo chương trình, kế hoạch công tác năm, trừ trường hợp bất khả kháng hoặc do nguyên nhân khách quan;
- b. Luôn gương mẫu, chấp hành tốt đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước; pháp luật về phòng, chống tham nhũng; thực hành tiết kiệm, chống lãng phí; điều lệ, nội quy, quy chế của Tổng công ty, công ty;
- c. Có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt; có lối sống lành mạnh; lễ lối làm việc chuẩn mực;
- d. Lãnh đạo, quản lý, chỉ đạo, điều hành các đơn vị thành viên hoặc lĩnh vực được giao phụ trách hoàn thành xuất sắc các nhiệm vụ được giao;
- e. Tham gia ít nhất 01 hoạt động xã hội do chủ sở hữu Tổng công ty, công ty tổ chức.

2. Tiêu chí đánh giá hoàn thành nhiệm vụ

Người quản lý doanh nghiệp được đánh giá hoàn thành nhiệm vụ khi đạt được tất cả các tiêu chí sau:

- a. Các tiêu chí được quy định tại Khoản b, c và e Mục 1;
- c. Công ty hoàn thành từ 70% đến 90% nhiệm vụ được giao theo chương trình, kế hoạch công tác năm, trừ trường hợp bất khả kháng hoặc do nguyên nhân khách quan;
- d. Lãnh đạo, quản lý, chỉ đạo, điều hành các đơn vị thành viên hoặc lĩnh vực được giao phụ trách hoàn thành các nhiệm vụ được giao.

3. Tiêu chí đánh giá không hoàn thành nhiệm vụ

Người quản lý doanh nghiệp được đánh giá không hoàn thành nhiệm vụ khi vi phạm một trong các tiêu chí sau:

- a. Công ty hoàn thành dưới 70% nhiệm vụ được giao theo chương trình, kế hoạch công tác năm;
- b. Lãnh đạo, quản lý, chỉ đạo, điều hành một trong các đơn vị thành viên hoặc lĩnh vực được giao phụ trách không hoàn thành các nhiệm vụ được giao;

c. Không thực hiện hoặc vi phạm đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước; pháp luật về phòng, chống tham nhũng; thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, bị cấp có thẩm quyền xử lý kỷ luật theo quy định;

d. Vi phạm điều lệ, nội quy, quy chế của Tổng công ty, công ty;

e. Để xảy ra mất đoàn kết trong công ty hoặc các đơn vị thành viên được giao phụ trách.