

trong Tập đoàn ngày càng giảm, mảng kinh doanh truyền thống này của Xí nghiệp lại là một lợi thế so với các đơn vị cạnh tranh khác.

- Xí nghiệp có đội ngũ CBCNV đầy nhiệt huyết, cơ bản đáp ứng được các yêu cầu công việc; có đủ cơ sở vật chất, trang thiết bị, máy móc, phương tiện, phần mềm chuyên ngành,... đáp ứng tốt cho việc thực hiện nhiệm vụ sản xuất kinh doanh.

- Ban lãnh đạo của Xí nghiệp là những người có chuyên môn nghiệp vụ phù hợp với lĩnh vực kinh doanh chính của Xí nghiệp; có nhiều kinh nghiệm trong quản lý điều hành, sát sao với công việc; luôn quan tâm chăm lo đến đời sống và các chế độ của người lao động.

3.2. Chi nhánh Công ty cổ phần Tư vấn đầu tư mở và công nghiệp - Vinacomin - Xí nghiệp Thương mại và Dịch vụ tổng hợp

- Trụ sở:

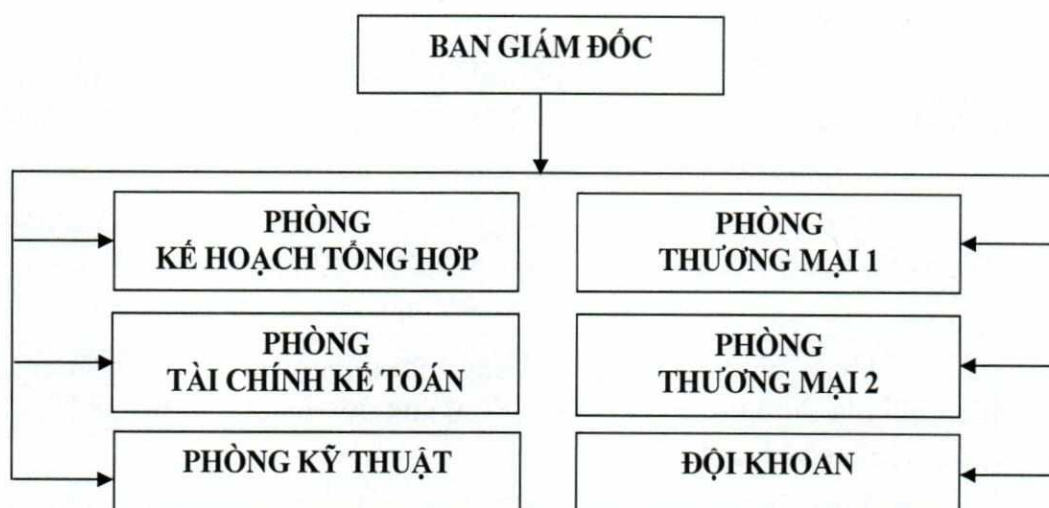
+ Trụ sở chính: Tổ 35b, khu 3, phường Cẩm Thành, TP Cẩm Phả, tỉnh Quảng Ninh;

+ Văn phòng đại diện: số 565 Nguyễn Trãi - P. Thanh Xuân Nam - Q. Thanh Xuân - TP Hà Nội.

- Chức năng và nhiệm vụ quyền hạn: Là đơn vị hạch toán phụ thuộc, được sử dụng con dấu và mở tài khoản hoạt động theo quy định pháp luật và Điều lệ tổ chức và hoạt động của Công ty.

a. Cơ cấu tổ chức Xí nghiệp Thương mại và Dịch vụ tổng hợp

+ Sơ đồ tổ chức



b. Hiện trạng nguồn nhân lực

Theo đề án Tái cơ cấu giai đoạn 2017 - 2020 được TKV thông qua, Xí nghiệp Thương mại và Dịch vụ tổng hợp (Xí nghiệp) được thành lập trên cơ sở hợp nhất Xí nghiệp Dịch vụ tổng hợp và Xây dựng với Xí nghiệp Thương mại và Chuyển giao công nghệ với mục đích: thu gọn đầu mối; tránh chồng chéo ngành nghề; tạo thuận lợi, chủ động trong việc huy động nhân lực, máy móc thiết bị giữa các đơn vị trong công ty; tiết giảm chi phí, nâng cao hiệu quả SXKD, nâng cao chất lượng quản lý. Kể từ khi hợp nhất năm 2021 đến nay, lĩnh vực kinh doanh chủ yếu của Xí nghiệp là thương mại (bộ phận làm việc tại Hà Nội) và dịch vụ khoan (bộ

phận làm việc tại Cẩm phả). Nguồn nhân lực khi hợp nhất là 37 người, đến nay giảm còn 22 người. Cơ cấu tổ chức và nhân lực bố trí của Xí nghiệp như sau:

Stt	Đơn vị	Số lượng (người)	Địa điểm công tác	
			Hà nội	Quảng Ninh
1	Ban Giám đốc	03	02	01
2	Phòng Kế hoạch tổng hợp	08	04	04
3	Phòng Kế toán	05	03	02
4	Phòng Kỹ thuật + Đội khoan	04		04
5	Phòng Thương mại	02	02	
Tổng		22	11	11

c. Kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của Xí nghiệp

Sau khi hợp nhất từ năm 2021 đến nay, kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của Xí nghiệp đạt được các chỉ tiêu chính cụ thể như sau:

(1). Các chỉ tiêu kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh từng năm so với Phương án hợp nhất trong các năm từ 2021 - 2023.

TT	Chỉ tiêu	ĐVT	Năm 2021		Năm 2022		Năm 2023	
			PA hợp nhất	Thực hiện	PA hợp nhất	Thực hiện	PA hợp nhất	Thực hiện
1	Doanh thu	Tr.đ	89.010	72.336 (bằng 80% PA)	94.010	51.990 (bằng 55% PA)	99.010	45.037 (bằng 45% PA)
2	Chi phí	Tr.đ	88.403	(72.516) (bằng (82,02%) PA)	93.203	(50.845) (bằng 54,55% PA)	98.103	(45.251) (bằng 46,12% PA)
3	Lợi nhuận	Tr.đ	757	673,58 (bằng 88% PA)	907	314,9 (bằng 35% PA)	998	201,05 (bằng 20% PA)

(2). Các chỉ tiêu kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh từng năm so với kế hoạch đề ra.

- Các chỉ tiêu SXKD năm 2021

TT	Chỉ tiêu	ĐVT	Năm 2021		
			KH	TH	Tỷ lệ %
1	Nộp ngân sách	Tr.đ		1.971	
2	Doanh thu	Tr.đ	71.473	72.336	101,21
3	Giá trị sản xuất	Tr.đ	12.600	12.355	98,06
4	Lợi nhuận	Tr.đ	760	674	88,68
5	Lao động bình quân	Người	37	36	97,30
6	Tiền lương bình quân	Tr.đ/người/tháng	11,50	10	89,59

- Các chỉ tiêu SXKD năm 2022

TT	Chỉ tiêu	ĐVT	Năm 2022				
			KH	KH (điều chỉnh)	TH	Tỷ lệ % so với KH điều chỉnh	Tỷ lệ % so với KH ban đầu
1	Nộp ngân sách	Tr.đ			900		
2	Doanh thu	Tr.đ	80.070	50.273	51.990	103,41	64,93
3	Giá trị sản xuất	Tr.đ	14.000	10.700	12.682	118,52	90,58
4	Lợi nhuận	Tr.đ	700	500	315	62,98	44,99
5	Lao động bình quân	Người	36	27	29	107,41	80,56
6	Tiền lương bình quân	Tr.đ/người/tháng	13,61	12,10	12,56	103,83	92,30

- Các chỉ tiêu SXKD năm 2023

TT	Chỉ tiêu	ĐVT	Năm 2023		
			KH	TH	Tỷ lệ %
1	Nộp ngân sách	Tr.đ		623	
2	Doanh thu	Tr.đ	55.020	45.037	81,86
3	Giá trị sản xuất	Tr.đ	15.900	9.430	59,31
4	Lợi nhuận	Tr.đ	500	201	40,21
5	Lao động bình quân	Người	33	27	81,82
6	Tiền lương bình quân	Tr.đ/người/tháng	16,86	10,19	60,40

d. Nhận xét chung về tình hình thực hiện kế hoạch SXKD của Xí nghiệp Thương mại và Dịch vụ tổng hợp

- Các chỉ tiêu SXKD 3 năm gần đây đều không đạt được theo phương án hợp nhất; doanh thu và lợi nhuận hàng năm giảm dần, không đạt được các chỉ tiêu và định hướng phát triển như phương án hợp nhất đã duyệt;

- Mặc dù hàng năm Xí nghiệp đều có lợi nhuận, tuy nhiên đa số các chỉ tiêu SXKD đạt được thấp hơn kế hoạch đề ra; lợi nhuận và thu nhập bình quân năm 2023 đạt rất thấp so với KH năm.

- Một số chỉ tiêu tài chính cụ thể đạt được như sau:

TT	CHỈ TIÊU	ĐVT	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023
1	Lợi nhuận/Doanh thu	%	0,93	0,61	0,45
2	Lợi nhuận/Giá trị SX	%	6,16	2,48	2,13
3	Tổng chi phí/Doanh thu	%	98,95	99,39	99,55
4	Chi phí quản lý/Doanh thu	%	5,31	4,61	4,95
5	Chi phí quản lý/GTSX	%	31,07	18,89	23,66
6	Năng suất lao động	Tr.đ/người	138,72	161,58	129,72

- Năm 2021, năm đầu tiên hoạt động sau hợp nhất, ngoài doanh thu đạt được theo KH, các chỉ tiêu khác đều đạt thấp hơn;

- Năm 2022 hoàn thành kế hoạch điều chỉnh nhưng kế hoạch điều chỉnh giảm 35% so với kế hoạch đầu năm;

- Doanh thu và giá trị sản xuất đều giảm dần theo thời gian. Tốc độ tăng trưởng doanh thu và giá trị sản xuất hàng năm giảm từ 13% - 28%

- Lợi nhuận chỉ đạt ở mức 2,13% - 6,16% tổng giá trị sản xuất (6,16% - 2,48% - 2,13%). Mặc dù năm 2021 đạt lợi nhuận 6,16% trên tổng GTSX nhưng trong đó chủ yếu là lợi nhuận từ hoạt động kinh doanh tài chính, lợi nhuận từ hoạt động sản xuất chính không có nhiều. Thực tế lợi nhuận từ hoạt động sản xuất chính trên giá trị sản xuất chỉ đạt được 1,9%.

- Tỷ suất lợi nhuận trên vốn chủ sở hữu trong 3 năm giảm dần (39% - 16% - 10%)

- Tiền lương bình quân của người lao động đạt thấp hơn kế hoạch hàng năm đề ra và không duy trì được mức tiền lương ổn định cho NLĐ.

- Nguồn nhân lực: Tổng số CBCNV thời điểm 30/9/2024 còn 22 người, giảm nhiều so với trước, trong đó bộ phận gián tiếp, phụ trợ và quản lý chiếm tỷ trọng rất lớn trên 60%. Xí nghiệp thiếu cán bộ kỹ thuật và công nhân lành nghề, cần có giải pháp tuyển dụng, đào tạo và giữ chân lao động;

- Về thực hiện các chế độ chính sách đối với NLĐ:

+ Thu nhập bình quân của người lao động trên 10 triệu đồng/người/tháng, có thời điểm Xí nghiệp trả chậm lương cho NLĐ cũng gây tâm lý lo lắng, băn khoăn cho NLĐ;

+ Thực hiện việc đóng bảo hiểm đầy đủ cho NLĐ;

+ Tổ chức khám sức khỏe hằng năm cho NLĐ đầy đủ;

+ Tổ chức cho NLĐ đi du xuân và thăm quan nghỉ mát (theo hình thức phát tiền cho NLĐ tự đi nghỉ mát); quan tâm, chăm lo cho NLĐ, con của NLĐ;

- Các hoạt động phong trào: Tham gia đầy đủ các hoạt động phong trào do Công đoàn, Công ty tổ chức như hoạt động chào mừng ngày thành lập Đoàn thanh niên cộng sản; chào mừng Ngày thành lập Công ty; ủng hộ áo dài cho phụ nữ vùng sâu.

e. Nguyên nhân các chỉ tiêu kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của Xí nghiệp Thương mại và Dịch vụ tổng hợp đạt thấp.

(1) Đối với lĩnh vực Thương mại

- Ngày càng nhiều các đơn vị cạnh tranh cả trong và ngoài ngành than;
- Bị hạn chế bởi Luật Đấu thầu, khi mà đơn vị trong ngành cung cấp dịch vụ tư vấn thì Xí nghiệp không được dự thầu cung cấp vật tư, thiết bị;
- Để hoạt động có hiệu quả trong lĩnh vực này đòi hỏi phải có nguồn tài chính có sẵn để đối ứng/thanh toán cho nhà cung cấp hàng hóa, vật tư... mà vấn đề này Xí nghiệp đang khó cân đối được. Ngoài ra rủi ro về tỷ giá cũng là một trong những nguyên nhân ảnh hưởng đến kết quả kinh doanh trong lĩnh vực này khi hàng hoá thiết bị được nhập khẩu.
- Việc thu hồi công nợ cũng còn nhiều khó khăn khi khách hàng gặp khó. Trong đó khi ký hợp đồng với nhà cung cấp hầu hết đều phải tạm ứng hoặc thanh toán trước một phần cho nhà cung cấp.
- Nguồn nhân lực để thực hiện mảng kinh doanh này đến thời điểm hiện tại còn hạn chế.

(2) Đối với lĩnh vực khoan

Ngày càng có nhiều đơn vị trong và ngoài ngành tham gia vào lĩnh vực này, cạnh tranh trực tiếp vào khách hàng truyền thống của Xí nghiệp, làm cho Xí nghiệp mất dần thị trường.

(3) Đối với công tác quản lý điều hành

- Các phòng tham mưu giúp việc như phòng Tài chính - Kế toán, phòng Kế hoạch Tổng hợp còn nhiều hạn chế, chưa cập nhật kịp thời các quy định về chuyên môn nghiệp vụ dẫn đến nhiều thiếu sót trong quản lý;
- Văn phòng Xí nghiệp đặt tại 2 nơi, công tác chỉ đạo điều hành gặp khó khăn, không bám sát được thực tế;
- Việc sử dụng đồng tiền trong thanh toán chưa linh hoạt và hiệu quả, số dư quỹ tiền mặt luôn ở mức cao trong thời gian dài trong khi đó Xí nghiệp vẫn vay vốn ngân hàng để hoạt động.

(4) Do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid -19

Dịch bệnh Covid 19 năm 2020, năm 2021 làm ảnh hưởng đến công tác tìm kiếm việc làm của Xí nghiệp nhất là lĩnh vực thương mại (*năm 2021 Doanh thu đạt 61.406 triệu đồng và đến năm 2023 chỉ đạt: 36.305 triệu đồng*).

CHƯƠNG II
ĐỀ ÁN CƠ CẤU LẠI
CÔNG TY CỔ PHẦN TƯ VẤN ĐẦU TƯ MỎ VÀ CÔNG NGHIỆP - VINACOMIN
ĐẾN NĂM 2025

I. SỰ CẦN THIẾT PHẢI THỰC HIỆN CƠ CẤU LẠI CÔNG TY

Thực hiện Công văn số 6000/TKV-TCNS ngày 07/12/2023 của Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam về việc triển khai sắp xếp lại doanh nghiệp theo Đề án cơ cấu lại TKV đến năm 2025; Công văn số 5420/TKV-TCNS ngày 27/9/2024 của Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam về việc rà soát lại Đề án cơ cấu lại Công ty cổ phần Tư vấn đầu tư mỏ và công nghiệp đến năm 2025. Theo đó, Tập đoàn có chỉ đạo Công ty xây dựng Đề án cơ cấu lại Công ty đến năm 2025 với các mục tiêu sau:

- Rà soát, phân tích, đánh giá và đề xuất nội dung cơ cấu lại vốn góp của Công ty đối với đơn vị khác;
- Chủ động quyết định về cơ cấu bộ máy tham mưu tổ chức sản xuất (phòng, ban, xí nghiệp...) theo hướng tinh gọn, hiệu quả, phù hợp với quy định của pháp luật, mô hình của Tập đoàn và điều kiện thực tế của Công ty.
- Chủ động triển khai các nội dung cơ cấu lại quản trị nội bộ Công ty phù hợp với định hướng chung của Tập đoàn.
- Rà soát, đánh giá hiệu quả hoạt động, vai trò, sự cần thiết của các chi nhánh trực thuộc đối với sự phát triển của Công ty.
- Xây dựng phương án tổ chức, sắp xếp lại đối với những chi nhánh hoạt động kém hiệu quả theo hướng tinh gọn bộ máy, đảm bảo phù hợp với quy định của pháp luật.

Trong quá trình hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty trong giai đoạn hiện nay khi ngành Than không còn nhiều dự án mới để đầu tư, Tập đoàn đang có kế hoạch đầu tư sang lĩnh vực khoáng sản như bô xít - alumin - nhôm...; để đáp ứng tư vấn tốt lĩnh vực này, Công ty cần có sự thay đổi và cơ cấu lại theo hướng nâng cao năng lực, bổ sung nhân sự và định hướng kinh doanh cho phù hợp với mục tiêu chiến lược. Cơ cấu lại về tổ chức và quản lý sẽ là một bước chuẩn bị tốt cho Công ty trong quá trình phát triển những năm tiếp theo; Những hạn chế trong quản lý, điều hành, tình hình tài chính và kinh doanh của Công ty trong thời điểm hiện nay vẫn còn nhiều khó khăn, thị trường việc làm bị thu hẹp, số lượng, giá trị các hợp đồng được ký kết còn thấp, tài chính gặp nhiều khó khăn; Nguồn nhân lực còn có những hạn chế về cơ cấu, trình độ chuyên môn nghiệp vụ; sự phối hợp trong quá trình sản xuất giữa các bộ phận, đơn vị cũng bộc lộ nhiều hạn chế; Lĩnh vực kinh doanh thương mại ngày càng khó khăn do nhiều đối thủ cạnh tranh và

đặc biệt là hạn chế bởi luật đấu thầu mới, khi mà các đơn vị tư vấn trong ngành lập dự án, hồ sơ thiết kế thì các đơn vị kinh doanh thương mại như Xí nghiệp không được tham gia dự thầu các gói thầu cung cấp hàng hóa, thiết bị liên quan.

Do đó phải rà soát sắp xếp nhân lực các phòng, ban, tuyển dụng bổ sung lao động cho khôi thiết kế để bù đắp lại số lao động có trình độ đã chuyển công tác cho phù hợp để Công ty hoạt động có hiệu quả và bền vững hơn trong thời gian tới; tập trung vào lĩnh vực kinh doanh chính, giảm thiểu các ngành nghề tiềm ẩn nhiều rủi ro như thương mại, chuyển giao công nghệ... Vì vậy, Công ty cần: (1) thực hiện định biên nguồn nhân lực để nâng cao năng lực, tạo thế cạnh tranh bền vững, nâng cao vị thế và thương hiệu; (2) sắp xếp lại đối với những chi nhánh hoạt động hiệu quả thấp, tiềm ẩn nhiều rủi ro để thu gọn đầu mối.

II. NGUYÊN TẮC CƠ CẤU LẠI

Quá trình Cơ cấu lại Công ty phải đảm bảo thực hiện theo các nguyên tắc như sau:

1. Rà soát, sắp xếp, tuyển dụng nhân lực cho các phòng ban thiết kế của Cơ quan Công ty, Chi nhánh phù hợp với cơ chế thị trường, môi trường việc làm và chiến lược phát triển của Công ty.

2. Mô hình tổ chức bộ máy điều hành, các phòng ban, chi nhánh đảm bảo đơn giản, gọn nhẹ, linh hoạt.

3. Chiến lược SXKD tập trung vào lĩnh vực cốt lõi phát huy sáng tạo và kế thừa truyền thống, thế mạnh của Công ty là Tư vấn thiết kế các công trình khai thác than, khoáng sản...; nghiên cứu khoa học; khảo sát và khoan trong lò ...

4. Cơ cấu nguồn nhân lực được tinh giản nhưng phải đủ năng lực, trình độ phù hợp với lĩnh vực sản xuất kinh doanh của Công ty, đảm bảo phát triển ổn định, bền vững.

5. Tăng cường sự chỉ đạo của Ban Lãnh đạo điều hành và quản lý, giám sát của bộ máy quản lý, các phòng ban, chi nhánh.

6. Xây dựng hệ thống các quy chế, quy định, cơ chế quản lý điều hành phù hợp với mô hình hoạt động và cơ cấu tổ chức quản lý sản xuất; phân công nhiệm vụ Ban Lãnh đạo điều hành, các bộ phận, phòng ban, chi nhánh và các cá nhân để thực hiện hoạt động sản xuất kinh doanh có hiệu quả.

7. Duy trì tính linh hoạt, liên tục trong quá trình thực hiện cơ cấu lại, tinh giản, đào tạo nguồn nhân lực để kịp thời đáp ứng và duy trì ổn định sản xuất theo cơ cấu, mô hình mới đạt hiệu quả.

III. MỤC TIÊU, QUAN ĐIỂM CƠ CẤU LẠI CÔNG TY

Rà soát, sắp xếp, tuyển dụng nhân lực tại một số bộ phận, lĩnh vực sản xuất kinh doanh để Công ty có đủ năng lực, dễ thích ứng hơn trong việc tiếp cận thị trường, tập trung vào các lĩnh vực Tư vấn thiết kế, nghiên cứu khoa học, quản lý dự án, khoan thăm dò trong lò....

Thay đổi tư duy quản lý, giữ chữ tín trong kinh doanh, tôn trọng các cam kết với khách hàng.

Xây dựng kế hoạch và chiến lược sản xuất kinh doanh; cơ chế điều hành; quản trị nguồn nhân lực; chính sách tiếp cận thị trường; quản trị chi phí, kiểm soát tài chính; kinh doanh có hiệu quả cao.

Hoàn thiện các khâu trong quy trình sản xuất kinh doanh từ khâu tiếp cận mở rộng thị trường việc làm, tổ chức thực hiện đến giao sản phẩm, nghiệm thu thanh toán.

Xây dựng kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực, xác định con người là nhân tố quyết định tới sự thành công, phát triển của Công ty, phải có kế hoạch mang tính lâu dài.

IV. ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN CÔNG TY ĐẾN NĂM 2025

1. Cơ cấu bộ máy tổ chức

Hiện nay, số lượng các phòng, ban, xí nghiệp trong Công ty đã được sắp xếp cơ bản tinh gọn nhưng để đảm bảo đủ năng lực thực hiện hiệu quả hơn nữa các hoạt động SXKD, Công ty cần tập trung vào các ngành nghề mang tính cốt lõi, tăng cường công tác quản lý để giảm thiểu rủi ro trong kinh doanh; điều hành trực tiếp, bám sát thị trường để nâng cao chất lượng dịch vụ, an toàn. Định hướng trong giai đoạn đến năm 2025 Cơ cấu bộ máy tổ chức của Công ty như sau:

** Cơ quan Công ty:*

- Trụ sở: Số 565 đường Nguyễn Trãi, quận Thanh Xuân, Thành phố Hà Nội
- Tổng số các phòng, ban cơ quan Công ty là 12 đơn vị bao gồm:
 - + 02 phòng nghiệp vụ quản lý: Tổ chức - Hành chính, Kế hoạch - Kế toán;
 - + 09 phòng thiết kế gồm: Hàm lò, Lộ thiên, Khoáng sản, Địa chất-Môi trường, Xây dựng, Kinh tế mỏ, Điện, Cơ tuyển và phòng Dịch vụ tổng hợp;
 - + 01 Ban tư vấn Giám sát và Quản lý dự án.
- Nhiệm vụ chính: Thực hiện các lĩnh vực kinh doanh chính như đã nêu tại khoản 2, mục 1.2.

** Chi nhánh Công ty: Xí nghiệp Thiết kế than Hòn Gai*

Là Xí nghiệp có cơ cấu gọn nhẹ, có truyền thống và kinh nghiệm trên 50 năm, hoạt động cung cấp dịch vụ tư vấn là lĩnh vực chính của Công ty. Xí nghiệp nằm trong vùng than nên có nhiều lợi thế, thực hiện các công việc có quy mô vừa và nhỏ, rất phù hợp năng lực và đạt hiệu quả cao. Những năm gần đây, doanh thu và giá trị

sản xuất năm sau cao hơn năm trước, đảm bảo lợi nhuận định mức; lương và các chế độ cho người lao động luôn đảm bảo; nội bộ đoàn kết đoàn kết cao; công tác quản lý điều hành của Xí nghiệp cơ bản tốt; luôn tuân thủ các quy chế, quy định và sự quản lý điều hành của Công ty.

Vì vậy, đề nghị giữ nguyên mô hình tổ chức và hoạt động của Xí nghiệp Thiết kế than Hòn Gai như hiện nay:

- Trụ sở: Số 61, phố Ba Đèo, phường Hồng Gai, thành phố Hạ Long, tỉnh Quảng Ninh.

- Nhiệm vụ chính: Thực hiện cung cấp các gói dịch vụ tư vấn (tư vấn lập dự án, thiết kế, tư vấn giám sát, tư vấn quản lý dự án...) có phân khúc thấp (so với Cơ quan Công ty) đối với các dự án trong và ngoài ngành than tại các đơn vị trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh.

*** Chi nhánh Công ty - Xí nghiệp Thương mại và Dịch vụ tổng hợp:**

Trong những năm gần đây hoạt động SXKD của Xí nghiệp có nhiều khó khăn, doanh thu cũng như giá trị sản xuất giảm dần; lương và các chế độ cho người lao động đạt thấp; lĩnh vực kinh doanh thương mại ngày càng hạn chế bởi luật đấu thầu mới; lĩnh vực khoan có nhiều đối thủ cạnh tranh... Vì vậy, để quản lý và điều hành các lĩnh vực này được tốt hơn, tránh rủi ro cho hoạt động SXKD của Xí nghiệp nó riêng và Công ty nói chung, cần cơ cấu tổ chức lại theo hướng:

(1) Chuyển Xí nghiệp thành một phòng (Phòng Dịch vụ tổng hợp) để Công ty trực tiếp quản lý, chỉ đạo;

(2) Phát huy tối đa việc sử dụng các nguồn lực chung của Công ty; sắp xếp lại lao động giữa các phòng ban và nhân lực của Xí nghiệp chuyển về để phù hợp với chuyên môn, phát huy năng lực các cá nhân;

(3) Tuyển dụng cán bộ kỹ thuật, công nhân lành nghề bổ sung cho phòng Dịch vụ tổng hợp; đầu tư máy móc thiết bị để nâng cao năng lực phát triển lĩnh vực khoan trong lò, là lĩnh vực có thế mạnh của Công ty và thị trường rất rộng mở này.

- Thời gian thực hiện trong năm 2025.

*** Công ty cổ phần Tư vấn đầu tư mỏ Lương Sơn:**

Công ty tiếp tục thực hiện việc thoái vốn, thu hồi vốn đầu tư tại Công ty cổ phần Tư vấn đầu tư mỏ Lương Sơn theo chỉ đạo của TKV (hiện tại Công ty đã thu hồi được 500 triệu đồng trên tổng số 2,4 tỷ đồng vốn đầu tư tại Công ty cổ phần Tư vấn đầu tư mỏ Lương Sơn).

Thời gian thực hiện xong trước ngày 31/12/2025.

2. Nguồn nhân lực

Tổng số lao động Công ty tính đến thời điểm 15/12/2024 là 210 người, trong đó:

* Phân theo đơn vị:

- Cơ quan Công ty: 152 người;

- Xí nghiệp Thiết kế than Hòn Gai: 37 người;

- Xí nghiệp Thương mại và Dịch vụ tổng hợp: 21 người.

* Phân loại theo cơ cấu lao động:

- Lao động quản lý: 79 người;
- Lao động công nghệ: 114 người;
- Lao động phục vụ, phụ trợ: 22 người.

Thực tế định biên lao động sau khi hợp nhất các phòng ban và chuyển Xí nghiệp Thương mại và Dịch vụ tổng hợp thành phòng (như bảng 02).

Bảng 02. Thực tế định biên lao động các phòng/ban, xí nghiệp

TT	Danh mục/Tên đơn vị	Phương án sắp xếp, định biên lại lực lượng lao động							
		Tổng số lao động	Trong đó					Phụ trợ, phục vụ	LĐ công nghệ
			LĐ quản lý						
			Tổng số	Trong đó					
	Cấp trưởng	Cấp phó		NV					
I	Cơ quan Công ty	173	58	15	25	18	19	96	
I.1	Người quản lý	6	6	3	3	0	0	0	
	Giám đốc, PGĐ	4	4	1	3				
	Kế toán trưởng	1	1	1					
	Trưởng BKS	1	1	1					
I.2	Các phòng ban	167	52	12	22	18	19	96	
1	Tổ chức - Hành chính	23	10	1	2	7	13	0	
	Tổ chức, lao động, tiền lương; đào tạo, tuyển dụng; phiên dịch; Thanh tra, pháp chế; thi đua, khen thưởng; Công tác đảng, đoàn thể...	10	7	1	2	4	3		
	Kiểm toán nội bộ	2	2			2			
	Văn thư, y tế, lễ tân, tạp vụ...	3	1			1	2		
	Tin học, điện, nước	3					3		
	Lái xe	5					5		
2	Kế hoạch - Kế toán	16	12	1	4	7	4	0	
	Kế hoạch, hợp đồng, điều độ SX...	7	7	1	2	4			
	Kế toán	5	5		2	3			
	Lưu trữ, In xuất bản	4					4		
3	Hầm lò	27	6	1	5			21	
4	Lộ thiên	10	3	1	2			7	

5	Cơ Tuyền	11	3	1	2			8
	Cơ khí	8		1	1			6
	Tuyền khoáng	3			1			2
6	Điện	9	3	1	2			6
7	Xây dựng	12	2	1	1			10
	Mặt bằng	6	1	1				5
	Cấp thoát nước	1						1
	Xây dựng, kiến trúc	5	1		1			4
8	Địa chất - Môi trường	11	2	1	1	0	0	9
	Địa chất	2						2
	Môi trường	3	1	1				2
	Trắc địa bản đồ, trắc địa mỏ	6	1		1			5
9	Kinh tế mỏ	15	3	1	2			12
10	Khoáng sản	6	1	1				5
11	Ban tư vấn giám sát và quản lý dự án	7	1	1				6
12	Phòng Dịch vụ tổng hợp	20	6	1	1	4	2	12
II	Xí nghiệp Thiết kế than Hòn Gai	37	18	6	8	4	3	16
1	Ban giám đốc (gồm cả Kế toán trưởng)	4	4	1	3			
2	Các phòng ban	33	14	5	5	4	3	16
2.1	Kế hoạch Tổng hợp	8	3	1	1	1	3	2
2.2	Tài chính kế toán	3	3			3		
2.3	Thiết kế mỏ	7	3	1	2			4
2.4	Điện - Cơ tuyền	6	2	1	1			4
2.5	Xây dựng - Cầu đường	6	2	1	1			4
2.6	Kỹ thuật	3	1	1				2
III	Lao động toàn Công ty	210	76	21	33	22	22	112

Hằng năm, căn cứ điều kiện cụ thể tình hình hoạt động SXKD, Công ty xem xét tiếp tục tinh giản đối với những lao động không đáp ứng được yêu cầu công việc ở cả khối nghiệp vụ và khối thiết kế; tuyển dụng, đào tạo bổ sung bổ sung lực lượng lao động phù hợp để đáp ứng nhu cầu công việc trong các hoạt động SXKD của Công ty.

V. CÁC GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN CÔNG TY ĐẾN NĂM 2025

1. Các giải pháp để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

Việc phát triển nguồn nhân lực đối với một công ty cung cấp dịch vụ tư vấn, thiết kế là yếu tố quyết định cho sự phát triển bền vững. Để bù đắp cho sự thiếu hụt lực lượng lao động có trình độ chuyên môn giảm mạnh trong những năm gần đây, Công ty cần thiết phải thực hiện các nội dung sau:

- Tiếp tục tuyển dụng các lao động có trình độ, có kinh nghiệm thực tế tại các đơn vị có lĩnh vực SXKD có tính chất tương đồng với Công ty;
- Tổ chức các lớp đào tạo hoặc thực hiện việc đào tạo tại chỗ các nguồn nhân lực hiện có tại Công ty để nâng cao trình độ, chuyên môn nghiệp vụ;
- Rà soát định biên giảm các lao động không đủ trình độ, chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng các lĩnh vực công việc hiện nay của Công ty;
- Thu hút lực lượng lao động mới và giữ chân lực lượng lao động có trình độ chuyên môn hiện có bằng cách có cơ chế trả lương và các chế độ đãi ngộ phù hợp.

2. Các giải pháp về cơ chế điều hành nội bộ

- Rà soát và hoàn thiện để có được các cơ chế quản lý khoa học, linh hoạt cho mỗi lĩnh vực hoạt động nhằm phát huy cao độ được năng lực của các cá nhân và của các tập thể cho mục tiêu phấn đấu tăng trưởng cao của Công ty;
- Tiếp tục nghiên cứu, bổ sung điều chỉnh Quy định giao khoán, phân phối tiền lương và thu nhập, để khắc phục sự bất hợp lý trong phân phối thu nhập và tiền lương nhằm tạo sự công bằng và khuyến khích được người lao động có trình độ chuyên môn, cao và nhiệt tình làm việc;
- Tiếp tục đầu tư khuyến khích phát triển, áp dụng công nghệ Tin học hóa, Tự động hóa trong công tác Tư vấn, thiết kế, đặc biệt quan tâm đầu tư các phần mềm, tự xây dựng các phần mềm để nâng cao năng suất lao động. Từng bước đầu tư các phần mềm có bản quyền để phù hợp với quy định của pháp luật;
- Tạo niềm tin đối với khách hàng truyền thống trong ngành cũng như ngoài ngành bằng việc hoàn thành sản phẩm sớm hơn tiến độ cam kết và chất lượng sản phẩm được đảm bảo, nhằm thu hút được thêm nhiều công việc;
- Xây dựng cơ chế thích hợp để động viên tạo điều kiện cho các cán bộ công nhân viên trong Công ty chủ động tìm kiếm công việc;
- Tăng cường công tác tiếp thị đối với các khách hàng truyền thống, tích cực mở rộng thị trường bằng cách tiếp thị với các khách hàng mới ngoài ngành than.

3. Các giải pháp về tổ chức sản xuất

3.1. Tổ chức thực hiện các công trình Tư vấn thiết kế

- Cơ quan Công ty và Xí nghiệp thiết kế than Hòn Gai tập trung tối đa nhân lực và điều hành sản xuất linh hoạt đảm bảo các mục tiêu về tiến độ và chất lượng sản phẩm;
- Nâng cao chất lượng dịch vụ bằng cách đổi mới cơ chế điều hành:

+ Giao trách nhiệm cho các Phó Giám đốc phụ trách, các Trưởng phòng để công trình chậm tiến độ, không đảm bảo chất lượng bằng các chế tài cụ thể.

+ Kiểm tra, sát hạch đội ngũ Chủ nhiệm đề án.

+ Cải tiến nâng cao chất lượng sản phẩm (cả nội dung và mẫu mã sản phẩm), phương pháp báo cáo, thuyết trình.

- Ngay từ bước lập hồ sơ dự thầu/hồ sơ đề xuất, nghiên cứu kỹ hồ sơ thầu/hồ sơ yêu cầu để đưa ra các giải pháp, phương hướng kỹ thuật đúng đắn, chuẩn xác để hạn chế việc sửa chữa gây lãng phí và kéo dài;

- Thực hiện một cách khoa học từ khâu hợp triển khai công trình, báo cáo sơ bộ các giải pháp công nghệ từ các phòng chuyên môn đến cả đề án, duyệt tổng thể công nghệ của đề án, giao lưu cấp yêu cầu, theo dõi và điều độ sản xuất, kiểm tra chất lượng và cuối cùng là trình bày đề án với khách hàng và cơ quan cấp trên;

- Đầu tư áp dụng nghiên cứu khoa học và công nghệ tin học một cách sâu, rộng vào trong các dự án thiết kế để các dự án thiết kế ngày một chất lượng cao hơn, tiến độ thực hiện ngày một nhanh hơn. Đây là điều rất quan trọng để duy trì vị thế và lòng tin của khách hàng đối với Công ty;

- Thiết lập lại các quy trình về thực hiện cũng như kiểm tra chất lượng sản phẩm.

- Công ty và Xí nghiệp cần phối hợp chặt chẽ trong việc tư vấn thiết kế các công trình không để chồng chéo.

3.2. Tổ chức thực hiện công tác nghiên cứu khoa học

- Tăng cường các mối quan hệ với Bộ khoa học và Công nghệ, Bộ Công Thương để có các công trình ngoài Tập đoàn quản lý và các đề tài nghiên cứu cấp Bộ.

- Từ các công việc tư vấn, thiết kế hàng ngày trong các công trình, công việc chuyên môn cụ thể, tiếp tục đề xuất các đề tài nghiên cứu chuyên sâu đăng ký với Tập đoàn, Bộ Công Thương, Bộ Khoa học và Công nghệ nhằm góp phần nâng cao chất lượng các đề án tư vấn, thiết kế; góp phần giúp các cơ sở sản xuất giảm chi phí, nâng cao hiệu quả sản xuất; tăng cường công tác quản lý, điều hành của Tập đoàn; đồng thời tận dụng được nguồn lực từ quỹ khoa học công nghệ của Tập đoàn và ngân sách của Nhà nước.

- Tham gia chương trình phát triển cơ giới hóa hầm lò, chương trình nghiên cứu nâng cao năng suất lao động và giảm giá thành sản xuất; nâng cao mức độ an toàn, cải thiện điều kiện môi trường khai thác mỏ.

- Phối hợp với Viện Cơ khí năng lượng Mỏ và các viện cơ khí khác trong và ngoài nước nghiên cứu thiết kế, chế tạo được một số phụ tùng, thiết bị, trong dây chuyền công nghệ sản xuất chính ở các mỏ lộ thiên, hầm lò, nhà máy tuyển, kho, cảng, nhà máy điện...

3.3. Tổ chức thực hiện các chương trình khoan thăm dò và khoan trong lò

- Xây dựng kế hoạch và tổ chức thực hiện (tuyển dụng nhân lực và đầu tư máy móc thi công) để nâng cao doanh thu trong lĩnh vực thi công thăm dò và tháo nước trong lò.

- Tham gia đấu thầu thi công và giám sát thi công các gói thầu khoan địa chất công trình, khoan thăm dò, khoan tháo nước trong lò.

VI. HIỆU QUẢ ĐẠT ĐƯỢC SAU KHI CƠ CẤU LẠI

Hiệu quả việc thực hiện Cơ cấu lại Công ty là sắp xếp, tổ chức lại lao động của Cơ quan Công ty và Chi nhánh đảm bảo đủ năng lực theo hướng tinh giảm bộ phận lao động gián tiếp, tăng cường bổ sung nhân lực cho khối thiết kế để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của khách hàng đối với dịch vụ tư vấn; giải thể chi nhánh hoạt động kém hiệu quả, tinh gọn bộ máy, đảm bảo phù hợp điều kiện thực tế kinh doanh hiện nay; hoàn thành việc thoái vốn tại Công ty cổ phần Tư vấn đầu tư mỏ Lương Sơn; nâng cao hiệu quả hệ thống quản trị chi phí, hệ thống tài chính; mở rộng thị trường... Sự sắp xếp, thay đổi này sẽ tạo cho Công ty có năng lực đủ mạnh để thực hiện những công việc một cách hiệu quả, từ đó tạo lợi thế cạnh tranh trong và ngoài ngành, nâng cao vị thế của Công ty, nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh.

Từ nay đến năm 2025, căn cứ các quy hoạch ngành liên quan đã được phê duyệt, căn cứ kế hoạch đầu tư các dự án than, khoáng sản trong ngành, dự báo Công ty sẽ có thêm nhiều công việc bởi Tập đoàn đang trong quá trình thúc đẩy mạnh công tác đầu tư đối với các dự án mỏ than, khoáng sản và dự án bôxít - nhôm. Công ty dự kiến xây dựng Kế hoạch sản xuất kinh doanh với một số chỉ tiêu chủ yếu sau:

Một số chỉ tiêu chủ yếu Kế hoạch SXKD đến năm 2025 được nêu tại bảng 03.

Bảng 03. Một số chỉ tiêu chủ yếu kế hoạch SXKD đến năm 2025

TT	Chỉ tiêu	ĐVT	Năm 2024	Năm 2025	Ghi chú
1	Doanh thu hoạt động chính	Tr.đ	160.000	165.000	
	- Tư vấn thiết kế	Tr.đ	113.112	120.420	
	- Dịch vụ TH & XD	Tr.đ	46.820	44.500	
	- Dịch vụ khác	Tr.đ	59	80	
2	Giá trị sản xuất	Tr.đ	101.547	116.548	
3	Lợi nhuận	Tr.đ	1.700	2.100	
4	Lao động bình quân	Người	228	220	
5	Thu nhập bình quân	Tr.đ/ng/thg	17,8	19,0	

CHƯƠNG III

TỔ CHỨC THỰC HIỆN VÀ ĐỀ XUẤT KIẾN NGHỊ

I. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Căn cứ chức năng, nhiệm vụ được giao, Phòng HCNS chủ trì cùng các phòng ban, xí nghiệp căn cứ nhân lực cụ thể của đơn vị mình, chủ động rà soát, sắp xếp lại lao động, bố trí công việc cho phù hợp, đồng thời đăng ký kế hoạch tuyển dụng, đào tạo bồi dưỡng cán bộ thiết kế mới để đủ nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu thiết kế thời gian tới;

2. Phòng HCNS chủ trì cùng phòng TCKT, phòng Kế hoạch và Xí nghiệp Thương mại và Dịch vụ tổng hợp lập phương án để chuyển Xí nghiệp thành phòng Dịch vụ tổng hợp, hoàn thành trong năm 2025.

3. Rà soát để điều chỉnh hoặc xây dựng mới các quy chế, quy định về quản lý nguồn nhân lực, quản trị nội bộ, quản trị tài chính, chi phí ... để nâng cao hiệu quả hoạt động của Công ty.

4. Giao người đại diện quản lý phần vốn của TVM tại Công ty CP Lương Sơn có trách nhiệm tiếp tục tìm giải pháp thoái vốn, thu hồi phần vốn góp còn lại, hoàn thành trong năm 2025.

II. ĐỀ XUẤT, KIẾN NGHỊ

1. Để có căn cứ thực hiện Đề án cơ cấu lại công ty đến năm 2025 theo các nội dung trên, kính đề nghị Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam xem xét thông qua Đề án để Công ty cổ phần Tư vấn đầu tư mỏ và công nghiệp - Vinacomin làm căn cứ tổ chức thực hiện.

2. Đề nghị Tập đoàn xem xét hỗ trợ Công ty kinh phí đào tạo cán bộ lãnh đạo quản lý, các bộ thiết kế để tăng cường nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm nâng cao chất lượng dịch vụ tư vấn cung cấp cho các đơn vị khách hàng trong Tập đoàn./.

TM. HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ
CHỦ TỊCH

Ngô Thế Phiệt

Số: 01.25/NQ-ĐHĐCĐ

Hà Nội, ngày 23 tháng 4 năm 2025

Dự thảo



NGHỊ QUYẾT

Đại hội đồng cổ đông thường niên năm 2025

ĐẠI HỘI ĐỒNG CỔ ĐÔNG THƯỜNG NIÊN NĂM 2025 CÔNG TY CỔ PHẦN TƯ VẤN ĐẦU TƯ MỎ VÀ CÔNG NGHIỆP - VINACOMIN

Căn cứ Luật Doanh nghiệp số 59/2020/QH14 ngày 17 tháng 6 năm 2020;

Căn cứ Điều lệ tổ chức và hoạt động của Công ty cổ phần Tư vấn đầu tư mỏ và công nghiệp - Vinacomin;

Căn cứ Biên bản họp Đại hội đồng cổ đông thường niên Công ty cổ phần Tư vấn đầu tư mỏ và công nghiệp - Vinacomin ngày 23 tháng 4 năm 2025.

QUYẾT NGHỊ:

Điều 1. Thông qua Báo cáo kết quả hoạt động sản xuất, kinh doanh (SXKD) năm 2024 và nhiệm vụ kế hoạch SXKD năm 2025

1. Thông qua kết quả hoạt động SXKD của Công ty cổ phần Tư vấn đầu tư mỏ và công nghiệp - Vinacomin (Công ty) năm 2024 với các chỉ tiêu chủ yếu như sau:

Stt	Chỉ tiêu	ĐVT	Thực hiện 2023	KH SXKD 2024	Thực hiện 2024	Tỷ lệ % so với	
						Cùng kỳ	KH 2024
1	Tổng doanh thu	Tr.đ	160.746	160.000	162.216	100,9	101,4
2	Nộp ngân sách	Tr.đ	12.237	Theo qđ	11.434	93,8	
3	Lợi nhuận	Tr.đ	1.970	1.500	2.753	139,7	183,5
4	Cổ tức phân phối	%	5	≥3	5	100	166,6
4	Lao động bình quân	Người	215	228	210	97,6	92,1
5	Thu nhập bình quân ng/tháng	Tr.đ	18,52	17,81	22,69	122,5	127,4
6	Đầu tư xây dựng	Tr.đ	224,9	810	816,8	363,2	100,8

2. Thông qua kế hoạch SXKD năm 2025 với các chỉ tiêu chủ yếu như sau:

Stt	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Chỉ tiêu
1	Vốn điều lệ	Tr.đ	24.000
2	Doanh thu	Tr.đ	165.000
3	Nộp ngân sách	Tr.đ	Theo qđ
4	Lợi nhuận trước thuế	Trđ	2.100
5	Cổ tức	%	≥ 3
6	Lao động bình quân	Người	220
7	Thu nhập bình quân ng/tháng	Tr.đ	19,00

Đại hội đồng cổ đông thường niên năm 2025 (ĐHĐCĐ/Đại hội) ủy quyền cho Hội đồng quản trị Công ty căn cứ vào tình hình thực tế điều chỉnh các chỉ tiêu kế hoạch cho kịp thời và phù hợp. Hội đồng quản trị Công ty có trách nhiệm báo cáo việc thực hiện tại Đại hội kế tiếp.

Điều 2. Thông qua các nội dung sau

1. Báo cáo Tài chính năm 2024 Công ty (đã được kiểm toán) và phương án phân phối lợi nhuận năm 2024; trong đó có các chỉ tiêu về mức trả cổ tức như sau:

- Mức cổ tức năm 2024: **5%**;
- Mức cổ tức năm 2025: **$\geq 3\%$** .

2. Báo cáo hoạt động của Hội đồng quản trị (HĐQT) về kết quả hoạt động năm 2024 và nhiệm vụ kế hoạch năm 2025.

3. Báo cáo của Ban Kiểm soát (BKS) tại ĐHĐCĐ thường niên năm 2025.

Điều 3. Thông qua Báo cáo về việc chi trả tiền lương, thù lao đối với các thành viên HĐQT, BKS, Người phụ trách quản trị kiêm Thư ký Công ty năm 2024 và Kế hoạch năm 2025

1. ĐHĐCĐ phê duyệt mức chi trả tiền lương, tiền thù lao cho các thành viên HĐQT, BKS, Người phụ trách quản trị Công ty kiêm Thư ký Công ty năm 2024 như sau:

Stt	Thù lao/Tiền lương chi trả	Số tiền (đồng)
1	Thù lao Thành viên HĐQT	175.200.000
2	Thù lao Thành viên BKS	108.200.000
3	Thù lao Người phụ trách quản trị kiêm Thư ký Công ty	50.400.000
4	Tiền lương Trưởng Ban kiểm soát chuyên trách	380.004.896
Tổng số		706.404.896

Chi tiết như sau:

Stt	Họ và tên	Chức danh	NQ ĐHĐCĐ 2024	Thực hiện quyết toán năm 2024	Ghi chú
1	Ngô Thế Phiệt	Chủ tịch HĐQT	64.800.000	64.800.000	
2	Lê Văn Duẩn	Thành viên HĐQT	55.200.000	55.200.000	
3	Lê Việt Phương	Thành viên HĐQT	55.200.000	55.200.000	
5	Trần Thị Minh Thu	Trưởng Ban KS	316.800.000	380.004.896	
6	Nguyễn Minh Hùng	Thành viên BKS	50.400.000	50.400.000	
7	Trần Phương Giang	Thành viên BKS	50.400.000	50.400.000	
8	Đào Huy Quân	Người PTQT, Thư ký Công ty	50.400.000	50.400.000	
Cộng			643.200.000	706.404.896	
Thực hiện: Bằng chữ: Bảy trăm linh sáu triệu, bốn trăm không bốn nghìn, tám trăm chín sáu đồng					

2. ĐHĐCĐ phê duyệt mức chi trả tiền lương Người quản lý Công ty năm 2024 như sau:

Stt	Tiền lương NQL	Số tiền (VNĐ)
1	Quỹ tiền lương cơ sở	1.680.000.000
2	Quỹ lương kế hoạch	1.848.000.000
3	Quỹ lương NQL được Tập đoàn quyết toán	2.156.000.000

Chi tiết như sau:

Stt	Họ tên	Chức danh	Quỹ lương quyết toán			
			Số tháng	Quỹ lương NQL TKV duyệt	Tiền lương công trình	Tổng cộng
1	Lê Văn Duẩn	GD	12	411.671.971	85.000.000	496.671.971
2	Nguyễn Việt Hùng	PGD	10	303.476.132	65.000.000	368.476.132

Stt	Họ tên	Chức danh	Quỹ lương quyết toán			
			Số tháng	Quỹ lương NQL TKV duyệt	Tiền lương công trình	Tổng cộng
3	Lê Việt Phương	PGĐ	12	364.171.359	73.000.000	437.171.359
4	Đào Ngọc Hiệp	PGĐ	12	364.171.359	73.000.000	437.171.359
5	Trần Thị Minh Thu	TB KS	12	380.004.869		380.004.896
6	Phùng Đức Trưởng	KTT	12	332.504.283		332.504.283
	Tổng cộng			2.156.000.000	296.000.000	2.452.000.000

3. Thông qua kế hoạch chi trả thù lao, tiền lương, tiền thưởng và các lợi ích khác đối với HĐQT, Ban kiểm soát, Người phụ trách quản trị kiêm Thư ký Công ty năm 2025 như sau:

Stt	Thù lao/Tiền lương chi trả	Số tiền (đồng)	Ghi chú
1	Thù lao Thành viên HĐQT	175.200.000	03 người
2	Thù lao Thành viên BKS	100.800.000	02 người
3	Thù lao Người phụ trách quản trị kiêm Thư ký Công ty	50.400.000	01 người
4	Tiền lương Trưởng ban kiểm soát chuyên trách	345.600.000	01 người
	Tổng số	672.200.000	

4. Thông qua kế hoạch chi trả tiền lương, tiền thưởng và các lợi ích khác đối với Người quản lý Công ty năm 2025 như sau:

Stt	NQL Công ty	Cách tính	Thành tiền (VNĐ)
1	Giám đốc	26.000.000 đồng x 1,2 x 12 tháng	374.400.000
2	Phó giám đốc	23.000.000 đồng x 1,1 x 12 tháng x 3 người	993.600.000
3	Trưởng ban KS	24.000.000 đồng x 1,1 x 12 tháng	345.600.000
4	Kế toán trưởng	21.000.000 đồng x 1,2 x 12 tháng	302.400.000
	Tổng cộng		2.016.000.000

Chi phí trên được hạch toán vào chi phí kinh doanh năm tài chính 2025 của Công ty. Khi có các qui định về tiền lương thay đổi thì uỷ quyền cho HĐQT quyết định điều chỉnh mức chi trả cho phù hợp.

Điều 4. Thông qua việc lựa chọn đơn vị kiểm toán độc lập

Đại hội đã thông qua việc chọn Công ty TNHH Hãng Kiểm toán AASC thực hiện việc kiểm toán báo cáo tài chính cho Công ty trong năm tài chính 2025.

Điều 5. Thông qua “Đề án cơ cấu lại Công ty đến năm 2025”

1. Đại hội uỷ quyền cho HĐQT Công ty phê duyệt và tổ chức triển khai thực hiện Đề án cơ cấu lại Công ty đến hết năm 2025 theo quy định pháp luật và Điều lệ tổ chức và hoạt động của Công ty. HĐQT Công ty có trách nhiệm báo cáo kết quả thực hiện tại Đại hội kế tiếp.

2. Đại hội uỷ quyền cho HĐQT và giao Giám đốc Công ty thực hiện các thủ tục chấm dứt hoạt động Chi nhánh Công ty - Xí nghiệp Thương mại và Dịch vụ tổng hợp theo quy định.

Nghị quyết này đã được 100% tổng số cổ phần biểu quyết dự họp thông qua, công bố và thống nhất trước toàn thể cổ đông tại cuộc họp Đại hội đồng cổ đông thường niên năm 2025 Công ty cổ phần Tư vấn đầu tư mỏ và công nghiệp - Vinacomin./.

Nơi nhận:

- Các cổ đông (Website Công ty);
- Sở GD&ĐT Hà Nội (CBTT);
- Thành viên HĐQT, BKS;
- KTTTr (01 bản);
- Các phòng: TCKT, KH, HCNS Công ty;
- Lưu: HSDH, HĐQT.

**TM. ĐẠI HỘI ĐỒNG CỔ ĐÔNG
CHỦ TỊCH HĐQT**

Ngô Thế Phiệt



NGHỊ QUYẾT
HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ
CÔNG TY CỔ PHẦN TƯ VẤN ĐẦU TƯ MỎ VÀ CÔNG NGHIỆP-VINACOMIN

Ngày 24 tháng 3 năm 2025, tại trụ sở Công ty cổ phần Tư vấn đầu tư mỏ và công nghiệp - Vinacomin (sau đây gọi là Công ty), số 565 Nguyễn Trãi, Thanh Xuân, Hà Nội, Hội đồng quản trị Công ty cổ phần Tư vấn đầu tư mỏ và công nghiệp - Vinacomin (HĐQT) đã họp dưới sự chủ trì của Ông Ngô Thế Phiệt - Chủ tịch HĐQT để bàn về một số nội dung công việc trong Công ty.

Thành phần họp gồm:

- | | |
|-----------------------|-------------------|
| 1. Ông Ngô Thế Phiệt | - Chủ tịch HĐQT |
| 2. Ông Lê Văn Duẩn | - Thành viên HĐQT |
| 3. Ông Lê Việt Phương | - Thành viên HĐQT |

I. Nội dung

1. Thông qua nội dung và chương trình họp Đại hội đồng cổ đông thường niên năm 2025.
2. Thống nhất nội dung Báo cáo tài chính năm 2024 đã được kiểm toán.

II. Quyết nghị

1. Thông qua nội dung và chương trình họp Đại hội đồng cổ đông thường niên năm 2025

Căn cứ Tờ trình số 138/TTr-TVM ngày 25/3/2025 của Người quản trị Công ty về việc Thông qua nội dung và chương trình họp ĐHĐCĐ thường niên năm 2025.

Sau khi thảo luận HĐQT thống nhất Thông qua nội dung và chương trình họp ĐHĐCĐ thường niên năm 2025 tại Tờ trình số 138/TTr-TVM ngày 25/3/2025.

Căn cứ Nghị quyết giao cho Chủ tịch HĐQT ban hành Thông báo mời họp Đại hội đồng cổ đông thường niên năm 2025.

2. Thông qua Báo cáo tài chính Công ty năm 2024 đã được kiểm toán

Căn cứ Tờ trình số 139/TTr-TVM ngày 21/3/2025 của Giám đốc Công ty v/v Thống nhất nội dung Báo cáo Tài chính Công ty năm 2024 đã được kiểm toán.

Sau khi thảo luận HĐQT thống nhất nội dung, số liệu Báo cáo Tài chính Công ty năm 2024 đã được kiểm toán bởi Công ty TNHH Hãng kiểm toán AASC ký ngày 20/3/2025 tại Tờ trình số 139/TTr-TVM ngày 25/3/2025.

Căn cứ Nghị quyết giao Chủ tịch HĐQT trình Đại hội đồng cổ đông thông qua và phê duyệt theo quy định.



Căn cứ Nghị quyết giao cho Chủ tịch HĐQT ban hành quyết định thực hiện.

Các TV HĐQT

Lê Văn Duẩn

Lê Việt Phương

Nơi nhận:

- Các thành viên HĐQT;
- Lưu HĐQT.

CHỦ TỊCH HĐQT



Ngô Thế Phiệt

