

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI**

LÊ THỊ HÀ MY

**HOÀN THIỆN QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG TẠI CÔNG TY
CỔ PHẦN CÔNG NGHIỆP THƯƠNG MẠI SÔNG ĐÀ**

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

HÀ NỘI – 2019

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI**

LÊ THỊ HÀ MY

**HOÀN THIỆN QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG TẠI CÔNG TY
CỔ PHẦN CÔNG NGHIỆP THƯƠNG MẠI SÔNG ĐÀ**

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã số: 8340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: PGS.TS. VŨ HOÀNG NGÂN

HÀ NỘI - 2019

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan số liệu và kết quả nghiên cứu trong luận văn Thạc sĩ Quản trị nhân lực đề tài “*Hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần Công nghiệp Thương mại Sông Đà*” là hoàn toàn trung thực và không trùng lặp với các đề tài khác trong cùng lĩnh vực.

Tôi xin hoàn toàn chịu trách nhiệm về lời cam đoan này./.

Tác giả luận văn

Lê Thị Hà My

LỜI CẢM ƠN

Lời đầu tiên cho phép tôi được bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc tới tập thể thầy cô giáo trường Đại học Lao động - Xã Hội đã tận tình và truyền đạt cho tôi những kiến thức, kinh nghiệm, tâm huyết với nghề nghiệp.

Xin trân trọng cảm ơn PGS.TS. Vũ Hoàng Ngân người đã hướng dẫn và chỉ bảo cho tôi rất tận tình trong suốt quá trình thực hiện đề tài. Nhờ có sự chỉ bảo giúp đỡ của cô, tôi đã có được nhiều kinh nghiệm quý báu trong việc triển khai và thực hiện đề tài nghiên cứu.

Cuối cùng, tôi xin chân thành cảm ơn lãnh đạo Công ty Cổ phần Công nghiệp Thương mại Sông Đà đã giúp đỡ, tạo điều kiện thuận lợi cho tôi thực hiện nghiên cứu.

Dù đã rất cố gắng và tâm huyết với đề tài nhưng do kiến thức của bản thân về lĩnh vực nghiên cứu chưa thực sự chuyên sâu, thời gian nghiên cứu còn hạn chế nên không tránh khỏi những thiếu sót. Vì vậy, tôi rất mong nhận được các đánh giá, góp ý của các thầy cô giáo để luận văn của tôi được hoàn chỉnh và có chất lượng hơn.

Hà Nội, ngày tháng năm 2019

Học viên

Lê Thị Hà My

MỤC LỤC

DANH MỤC BẢNG BIỂU VÀ SƠ ĐỒ	IV
LỜI MỞ ĐẦU.....	1
1. Lý do chọn đề tài	1
2. Tình hình nghiên cứu	2
3. Mục đích nghiên cứu, và nhiệm vụ nghiên cứu	5
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	5
5. Phương pháp nghiên cứu	6
6. Đóng góp mới của luận văn.....	7
7. Kết cấu của luận văn	8
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN về QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP	9
1.1. Các khái niệm	9
1.1.1. Khái niệm tiền lương.....	9
1.1.2. Khái niệm quy chế trả lương.	11
1.2. Căn cứ và nguyên tắc xây dựng quy chế trả lương.....	12
1.2.1. Căn cứ xây dựng quy chế trả lương	12
1.2.2. Các nguyên tắc xây dựng quy chế trả lương	13
1.3. Quy trình xây dựng quy chế trả lương.....	16
1.4. Nội dung của quy chế trả lương.....	17
1.4.1. Những quy định chung	18
1.4.2. Quỹ tiền lương và sử dụng quỹ tiền lương.....	18
1.4.3. Phân phối quỹ tiền lương.....	20
1.4.4. Tổ chức thực hiện.....	21
1.4.5. Điều khoản thi hành	22
1.5. Các nhân tố ảnh hưởng đến quy chế trả lương trong doanh nghiệp	22

1.5.1. Các nhân tố bên trong của doanh nghiệp.	22
1.5.2. Các nhân tố bên ngoài của doanh nghiệp.....	25
1.6. Kinh nghiệm của một số doanh nghiệp và bài học rút ra cho Công ty Cổ phần Công nghiệp Thương mại Sông Đà	27
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN CÔNG NGHIỆP THƯƠNG MẠI SÔNG ĐÀ	32
2.1. Tổng quan về Công ty Cổ phần Công nghiệp Thương mại Sông Đà	32
2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển.....	32
2.1.2. Cơ cấu tổ chức.....	35
2.1.3. Đặc điểm về nguồn nhân lực trong Công ty.....	37
2.2. Thực trạng quy chế trả lương tại Công ty cổ phần công nghiệp thương mại Sông Đà.....	41
2.2.1. Những quy định chung trong quy chế trả lương của Công ty:.....	41
2.2.2. Quỹ tiền lương và sử dụng quỹ tiền lương.....	43
2.2.3. Phân phối quỹ tiền lương.....	45
2.2.4. Tổ chức thực hiện quy chế trả lương.....	54
2.3. Các nhân tố ảnh hưởng tới việc hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần Công nghiệp Thương mại Sông Đà	54
2.3.1. Các nhân tố ảnh hưởng từ bên trong của Công ty	54
2.3.2. Các nhân tố ảnh hưởng từ bên ngoài.....	60
2.4. Đánh giá về quy chế trả lương của Công ty	62
2.4.1. Đánh giá của người lao động trong Công ty.....	62
2.4.2. Đánh giá chung.....	66
CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN CÔNG NGHIỆP THƯƠNG MẠI SÔNG ĐÀ	70

III

3.1. Phương hướng, mục tiêu phát triển của Công ty Cổ phần Công nghiệp Thương mại Sông Đà đến năm 2021	70
3.2. Phương hướng hoàn thiện quy chế trả lương của Công ty trong thời gian tới	71
3.3. Một số giải pháp hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty cổ phần công nghiệp thương mại Sông Đà.....	72
3.3.1. Thống nhất lại cách chia lương sản phẩm cho nhân viên trong Công ty....	72
3.3.2 Hoàn thiện việc đánh giá hệ số năng suất trong việc trả lương thời gian.	77
3.3.3. Thống kê lại tình hình nguồn nhân lực để phân bố lại quỹ lương cho hợp lí.	81
3.3.4. Hoàn thiện lại các yếu tố để điều chỉnh phụ cấp cho người lao động. .	81
3.3.5. Hoàn thiện công tác kiểm kê, nghiệm thu sản phẩm.	82
3.3.6. Cơ cấu lại phòng Tổ chức - Hành chính, đặc biệt là các cán bộ tiền lương	83
3.3.7. Hoàn thiện công tác định mức lao động cho từng công đoạn, từng bộ phận.	84
3.3.8. Tăng cường quản lý và nâng cao ý thức trách nhiệm cho người lao động	85
KẾT LUẬN.....	86
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	
PHỤ LỤC	

DANH MỤC BẢNG BIỂU VÀ SƠ ĐỒ

BẢNG BIỂU	TRANG
Bảng 2.1: Tình hình lao động tại Công ty 2016 – 2018.....	38
Bảng 2.2: Cơ cấu lao động của Công ty.....	39
Bảng 2.3: Trình độ và thâm niên công tác của CBNV năm 2018.....	40
Bảng 2.4: Phân phối sử dụng quỹ lương.....	44
Bảng 2.5: Cơ cấu quỹ lương của Công ty Cổ phần Công nghiệp Thương mại Sông Đà.	46
Bảng 2.6: Lý do Đánh giá xếp loại thực hiện công việc chưa phù hợp	51
Bảng 2.7: Mức thưởng doanh thu hàng quý cho các đơn vị.....	52
Bảng 2.8: Kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty CP CNTM Sông Đà giai đoạn 2014 – 2018.....	56
Bảng 2.9: Thông tin cán bộ nhân viên phòng Tổ chức - Hành chính năm 2018	58
Bảng 2.10: Bảng phân công công việc cán bộ phòng Tổ chức - Hành chính năm 2018	59
Bảng 2.11: Yếu tố ảnh hưởng đến tiền lương, thu nhập của người lao động trong Công ty	62
Bảng 2.12: Đánh giá cách phân phối tiền lương thưởng của Công ty.....	63
Bảng 2.13: Yếu tố gắn bó người lao động với Công ty.....	64
Bảng 2.14: Nguồn thông tin tiếp cận quy chế trả lương.....	66
Bảng 3.1: Tổng điểm của từng tiêu chí.....	75
Bảng 3.2: Tiêu chí đánh giá hệ số Ki.....	76
SƠ ĐỒ	
Sơ đồ 2.1: Sơ đồ tổ chức bộ máy Công ty Cổ phần Công nghiệp Thương mại Sông Đà	35

LỜI MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Trong tiến trình phát triển của nền kinh tế – xã hội, đặc biệt trước công cuộc đổi mới nền kinh tế cùng với sự hội nhập kinh tế trong khu vực và kinh tế thế giới, tiền lương luôn là vấn đề nóng bỏng và được mọi người quan tâm. Bởi vì tiền lương đóng một vai trò rất quan trọng không chỉ đối với người lao động, chủ sử dụng lao động mà còn với Nhà nước. Đối với người lao động, nó chính là nguồn sống, là động lực chính để người lao động tham gia vào các quan hệ lao động. Đối với chủ sử dụng lao động, nó lại là một chi phí đầu vào của quá trình sản xuất, chiếm một tỷ trọng lớn trong chi phí sản xuất kinh doanh của đơn vị mình. Với nhà nước thì tiền lương là một công cụ vĩ mô để quản lý kinh tế xã hội. Vì vậy, tiền lương là một vấn đề hết sức nhạy cảm mà nếu không được giải quyết tốt sẽ gây ra những hậu quả khó lường.

Để có thể tuyển và giữ chân được nhân tài, để có thể tồn tại trong điều kiện cạnh tranh gay gắt ngày nay, các doanh nghiệp cần phải xây dựng một chính sách tiền lương hợp lý, một hệ thống thù lao thích hợp. Có như vậy, mới khuyến khích được người lao động tích cực làm việc, hăng say sáng tạo, lao động sản xuất, làm tăng năng suất lao động, tăng hiệu quả và lợi nhuận cho doanh nghiệp.

Do đó, vấn đề “ *Hoàn thiện Quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần Công nghiệp thương mại Sông Đà*” được tác giả chọn làm đề tài Luận văn tốt nghiệp cao học ngành Quản trị nhân lực tại trường Đại học Lao động xã hội vì những lý do sau đây:

Một là: Xây dựng quy chế trả lương nhằm duy trì và phát triển được sức lao động của người lao động Công ty Cổ phần Công nghiệp Thương mại Sông Đà.

Hai là: Xây dựng quy chế trả lương công bằng, hợp lý là đòn bẩy kích thích tinh thần làm việc, gắn kết mọi nghĩa vụ và quyền lợi của cá nhân và tập thể.

Quy chế trả lương hiện nay Công ty đang áp dụng đã và đang bộc lộ nhiều hạn chế, tồn tại như trả lương bình quân, dập khuôn, máy móc, chưa linh hoạt, chưa cải thiện nâng cao đời sống cán bộ công nhân viên, chưa tạo động lực kích thích người lao động làm việc... do bối cảnh kinh tế xã hội hiện nay, do môi trường kinh doanh, do yêu cầu công việc...

Ba là: Xây dựng quy chế trả lương tiên bộ sẽ có tác dụng thu hút nhân tài, chống hiện tượng “chảy máu chất xám” và là động lực quan trọng để người lao động không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn tay nghề.

Vì vậy, tác giả đã chọn vấn đề: “Hoàn thiện Quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần Công nghiệp thương mại Sông Đà” làm đề tài luận văn tốt nghiệp cao học của mình.

2. Tình hình nghiên cứu

Tiền lương là nguồn thu nhập chủ yếu và là động lực lao động chính để người lao động cống hiến hết khả năng của mình. Ngoài ra nó cũng là một yếu tố của chi phí sản xuất có liên quan và tác động trực tiếp đến lợi nhuận của doanh nghiệp. Việc xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương đã thu hút không ít sự quan tâm của các nhà quản lý, đặc biệt là các nhà nghiên cứu.

Luật lao động số 10/2012/QH13 đã được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam thông qua ngày 18/06/2012, Luật Bảo hiểm xã hội số 58/2014/QH13 ngày 20/11/2014. Các văn bản quy định về chế độ tiền lương như: Nghị định 49/2013/NĐ-CP của Chính Phủ ban hành ngày 14/05/2013 quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về tiền lương.

Luận án Tiến sỹ của TS. Vũ Hồng Phong (2011) với đề tài: “*Nghiên cứu tiền lương, thu nhập trong các doanh nghiệp ngoài Nhà nước trên địa bàn*

Hà Nội”. Tác giả đã chỉ ra các đặc thù của nhóm doanh nghiệp đang nghiên cứu tác động đến tiền lương, thu nhập của người lao động. Hơn nữa, tác giả đã đi sâu vào nghiên cứu các nhân tố bên trong và bên ngoài tác động đến tiền lương và thu nhập của người lao động, từ đó làm căn cứ để đưa ra các giải pháp có tính lý luận cao và thực tiễn.

Luận án NCS Trịnh Duy Huyền (2011): “*Hoàn thiện phương thức trả lương linh hoạt cho người lao động kỹ thuật cao trong ngành dầu khí Việt Nam*”. Luận án đã đưa ra khái niệm mới về “trả lương linh hoạt”, phân tích nêu rõ đặc trưng của phương thức trả lương linh hoạt so với phương thức truyền thống, từ đó đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện phương thức trả lương linh hoạt.

Đề tài cấp Bộ (2006) của Nguyễn Anh Tuấn về: “*Đổi mới chính sách tiền lương trong bối cảnh kinh tế tri thức*”. Sau khi nêu thực trạng tiền lương của nước ta hiện nay và những đặc trưng nền kinh tế tri thức trong bối cảnh hội nhập, tác giả đã nêu lên những yêu cầu cấp bách phải đổi mới toàn diện chính sách tiền lương hiện hành trên cơ sở hiệu quả công việc và giá trị lao động

Bài viết của Th.S Trần Văn Ngợi trên trang *isos.gov.vn* về “*Thu hút và giữ chân nhân tài trong tổ chức – Nghiên cứu kinh nghiệm thế giới*” về các yếu tố giữ chân nhân tài trong tổ chức trong đó có chính sách về tiền lương.

Đến năm 2000 đề tài cấp Nhà nước do TS. Lê Duy Đồng nghiên cứu về “*Luận cứ khoa học cải cách chính sách tiền lương Nhà nước*”. Đề tài đã làm rõ bản chất tiền lương, đã đưa ra cơ chế trả lương trong các loại hình doanh nghiệp theo hướng linh hoạt hơn.

Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/05/2018 về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp, đề cập đến vấn đề Chính sách tiền lương là một

chính sách đặc biệt quan trọng của hệ thống chính sách kinh tế - xã hội. Tiền lương phải thực sự là nguồn thu nhập chính bảo đảm đời sống người lao động và gia đình người hưởng lương; trả lương đúng là đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực, tạo động lực nâng cao năng suất lao động và hiệu quả làm việc của người lao động, góp phần quan trọng thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội, bảo đảm ổn định chính trị - xã hội; thúc đẩy, nâng cao chất lượng tăng trưởng và phát triển bền vững.

Ngoài ra, còn có các bài luận văn nghiên cứu về thực trạng quy chế trả lương và hoàn thiện quy chế trả lương trong doanh nghiệp: Trần Thị Thảo (2011) với đề tài “*Hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty cổ phần phân lân Ninh Bình*” đã chỉ ra khá chi tiết về nội dung của quy chế trả lương nhưng chưa đi sâu vào phân tích thực trạng các nội dung đó ở doanh nghiệp, cho nên các giải pháp chưa cụ thể, rõ ràng và ít khả thi; Đỗ Thu Vân (2012) với đề tài “*Thực trạng quy chế trả lương tại Công ty trách nhiệm hữu hạn đầu tư Sông Hồng Thăng Long*” cũng là nghiên cứu về quy chế trả lương nhưng đề tài chủ yếu tập trung phân tích thực trạng, các giải pháp đưa ra còn chung chung và mang tính liệt kê chứ không áp dụng riêng cho Công ty

Như vậy, tiền lương là mối quan tâm lớn của toàn xã hội, là chính sách kinh tế quan trọng của một quốc gia, thể hiện triết lý, quan điểm và nghệ thuật quản lý nguồn nhân lực của các tổ chức. Tuy có nhiều công trình nghiên cứu về tiền lương nói chung nhưng chủ yếu là các công trình nghiên cứu về chính sách tiền lương, cơ chế quản lý tiền lương hay cơ chế, phương thức trả lương...

Năm 2010, Công ty cũng đã xây dựng quy chế trả lương căn cứ vào đặc điểm của Công ty. Tuy nhiên, từ khi xây dựng quy chế đến nay, dù đã có nhiều lần tiến hành sửa đổi song quy chế trả lương của Công ty vẫn còn tồn tại một số hạn chế, chưa phù hợp với tình hình thực tế. Bởi vậy, việc nghiên

cứu đề tài “Hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần Công nghiệp Thương mại Sông Đà” nhằm phân tích thực trạng quy chế trả lương và tìm ra những giải pháp rõ ràng, cụ thể, thiết thực với Công ty, góp phần vào thành công của Công ty là có ý nghĩa cả về lý luận và thực tiễn.

3. Mục đích nghiên cứu, và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Phân tích đánh giá thực trạng, phương thức trả lương cho người lao động tại Công ty Cổ phần Công nghiệp Thương mại Sông Đà. Từ đó chỉ ra những bất cập, nguyên nhân khiến quy chế trả lương hiện nay của Công ty bộc lộ nhiều nhược điểm như vậy

Trên cơ sở tổng kết những bài học kinh nghiệm từ thực tiễn, những tồn tại, hạn chế trả lương tại một số đơn vị trong và ngoài nước, Luận văn sẽ đề xuất giải pháp có tính khả thi nhằm hoàn thiện quy chế trả lương Công ty Cổ phần Công nghiệp Thương mại Sông Đà cũng như các biện pháp nhằm thực hiện quy chế trả lương mới.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Làm rõ những lý luận cơ bản về tiền lương và quy chế trả lương trong doanh nghiệp.

- Đánh giá thực trạng quy chế trả lương của Công ty Cổ phần Công nghiệp Thương mại Sông Đà. Đề xuất các giải pháp, đưa ra kiến nghị để hoàn thiện quy chế trả lương cho người lao động tại Công ty .

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

▼ Đối tượng nghiên cứu:

Quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần Công nghiệp Thương mại Sông Đà

▼ Phạm vi nghiên cứu:

Về không gian: Công ty Cổ phần Công nghiệp Thương mại Sông Đà

Về thời gian: Phân tích thực trạng quy chế trả lương hiện hành trên cơ sở số liệu và thông tin thu được từ năm 2015 đến năm 2019. Các giải pháp đề ra cho Công ty đến năm 2021.

5. Phương pháp nghiên cứu

Luận văn sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau:

- Phương pháp thu thập số liệu

+ Nguồn thứ cấp: Điều tra để thu thập thông tin thì trong quá trình nghiên cứu, học viên còn sử dụng phương pháp thu thập số liệu, tài liệu khác như các báo cáo, bài báo, chủ trương, kế hoạch từ các phòng, ban của Công ty.

+ Nguồn sơ cấp: thu thập được từ điều tra bảng hỏi, mẫu điều tra cụ thể như sau: Số phiếu phát ra là 150 phiếu, thu về 115 phiếu, có 100 phiếu hợp lệ. Trong đó có 80 phiếu hỏi công nhân trực tiếp sản xuất và 20 phiếu hỏi cán bộ quản lý xưởng sản xuất và nhân viên các phòng ban, trong 20 phiếu hỏi cán bộ quản lý và nhân viên các phòng ban, tác giả có sử dụng 07 phiếu đối với cấp phó phòng, phó Quản đốc trở lên, 13 phiếu cấp nhân viên trở lên. Tỷ lệ nam trả lời điều tra chiếm 63%, nữ chiếm 38%, tỷ lệ người có trình độ đại học chiếm 15%, cao đẳng chiếm 28%, trung cấp chiếm 25% và chưa qua đào tạo nghề chiếm 32%. Nội dung hỏi về các vấn đề xây dựng, đối tượng áp dụng, các quy định trong quy chế trả lương quy định về đánh giá thực hiện công việc, trả lương, phân phối lương, nâng lương đối với NLĐ. Việc khảo sát được diễn ra vào năm 2019 với mục đích xác định một số thông tin cá nhân người lao động, chức danh công việc, độ tuổi, số năm kinh nghiệm, thu thập các ý kiến về điều kiện làm việc, tổ chức lao động, ưu nhược điểm của cách trả lương hiện tại. Ngoài ra còn thu thập ý kiến của người lao động về quan điểm xây dựng quy chế trả lương, mong muốn, nguyện vọng của người lao động khi xây dựng quy chế trả lương mới.

- Phương pháp phân tích dữ liệu: Luận văn xử lý thông tin bằng việc sử dụng phần mềm Excel để tổng hợp số liệu thu thập được từ 100 phiếu điều tra. Đồng thời tổng hợp và phân tích các thông tin thu thập được từ quá trình phỏng vấn vào mục đích nghiên cứu.

- Phương pháp phân tích thống kê: Phân tích các số liệu thống kê đã thu thập được từ các phòng ban liên quan trong Công ty nhằm đưa ra được những đánh giá, nhận xét cơ bản trên những con số đó.

- Phương pháp phân tích tổng hợp: Căn cứ trên các thông tin, tài liệu, kiến thức thu thập được từ Công ty, trên sách, báo, mạng internet, các nghị định, thông tư... Từ đó, tiến hành phân tích, tổng hợp các tài liệu thu thập được nhằm làm làm rõ vấn đề nghiên cứu.

6. Đóng góp mới của luận văn

- Đánh giá thực trạng, mặt mạnh, yếu; ưu, nhược điểm, và nguyên nhân trong quy chế trả lương của Công ty cổ phần công nghiệp thương mại Sông Đà

- Đề xuất những giải pháp thiết thực nhằm hoàn thiện quy chế trả lương của Công ty cổ phần Công nghiệp Thương mại Sông Đà

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục bảng biểu, sơ đồ, danh mục các tài liệu tham khảo và Phụ lục thì kết cấu của luận văn bao gồm 3 chương:

- Chương 1: Cơ sở lý luận về quy chế trả lương trong doanh nghiệp
- Chương 2: Thực trạng quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần Công nghiệp Thương mại Sông Đà
- Chương 3: Một số giải pháp nhằm hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần Công nghiệp Thương mại Sông Đà

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP

1.1. Các khái niệm

1.1.1. Khái niệm tiền lương

1.1.1.1. Khái niệm về tiền lương

Qua các thời kỳ khác nhau thì tiền lương được hiểu theo những cách khác nhau:

Trong cơ chế kế hoạch hóa tập trung, Nhà nước nắm quyền sở hữu tư liệu sản xuất và quyền phân phối. Người ta quan niệm tiền lương (tiền công) là một phần của thu nhập quốc dân, được biểu hiện bằng tiền, được phân chia cho người lao động. Quan niệm này cho thấy tiền lương là do chủ sử dụng lao động tự quyết định chứ không có sự mặc cả hay mua bán, hay nói cách khác tiền lương không phải là giá cả sức lao động, và sự phân phối được nói đến ở đây là phân phối bình quân, chia đều (bằng tiền hoặc hiện vật). Việc nhận thức như vậy đã dẫn đến việc quan niệm tiền lương là phần còn lại của thu nhập quốc dân sau khi đã dùng để thỏa mãn những nhu cầu của xã hội (y tế, giáo dục, quốc phòng, an ninh...). Do vậy, nếu thu nhập quốc dân còn nhiều thì phân phối nhiều, còn ít thì phân phối ít. Trong giai đoạn đầu của sự phát triển, những nhu cầu của xã hội còn nhiều nên phần còn lại cho tiền lương nhỏ, tiền lương ít. Như vậy, có thể thấy tiền lương ở thời kỳ này không được coi trọng, làm ảnh hưởng lớn tới sự phát triển của nền kinh tế.

Theo tổ chức lao động quốc tế (ILO) cho rằng, tiền lương là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo một số lượng nhất định không căn cứ vào số giờ làm việc thực tế, thường được trả theo tháng hoặc nửa tháng. Còn tiền công là khoản tiền trả công lao động theo hợp đồng lao

động (chưa trừ thuế thu nhập và các khoản khấu trừ theo quy định), được tính dựa trên số lượng sản phẩm làm ra hoặc số giờ làm việc thực tế.

Trong cơ chế thị trường, tiền lương không chỉ thuộc phạm trù phân phối mà là phạm trù trao đổi, phạm trù giá trị. Chế độ tiền lương do Nhà nước quy định, ban hành xuất phát từ yêu cầu là quan tâm toàn diện tới mục đích, động cơ làm việc cũng như lợi ích của người lao động.

Theo PGS.TS. Nguyễn Tiệp, TS. Lê Thanh Hà (2011), Tiền lương – Tiền công, NXB Lao động – Xã hội, Hà Nội thì: “Tiền lương là giá cả của sức lao động, được hình thành trên cơ sở thỏa thuận giữa người lao động với người sử dụng lao động thông qua hợp đồng lao động (bằng văn bản hoặc bằng miệng), phù hợp với quan hệ cung – cầu sức lao động trên thị trường lao động và phù hợp với các quy định tiền lương của pháp luật lao động”. Như vậy, khác với cơ chế kế hoạch hóa tập trung, tiền lương được coi là giá cả sức lao động, được phân phối theo lao động (theo năng lực, kết quả, hiệu quả lao động) và được trả bằng tiền, người lao động có quyền từ chối hiện vật được phân phối. Từ đó cho thấy tiền lương đã được coi trọng, được tính toán và quản lý chặt chẽ, góp phần thúc đẩy người lao động và xã hội phát triển.

Dưới góc độ pháp lý, tiền lương được ghi nhận là một chế định trong luật lao động. Theo đó điều 55 Bộ luật lao động nước ta quy định: “Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận. Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác. Mức lương của người lao động không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định”. Như vậy, về mặt pháp lý, tiền lương được hiểu là số lượng tiền tệ mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo sự thỏa thuận của hai bên, bao gồm mức lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác.

Trong đó, mức lương không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định.

1.1.1.2. Bản chất của tiền lương:

Tiền lương là giá trị sức lao động được hình thành trên thị trường lao động. Vì vậy nó không chỉ bị chi phối bởi quy luật giá trị mà còn bị chi phối bởi quy luật cung cầu lao động.

Tiền lương thường xuyên biến động xoay quanh giá trị sức lao động, phụ thuộc vào quan hệ cung cầu và giá cả tư liệu sinh hoạt. Sự biến động xoay quanh giá trị sức lao động đó được coi như là sự biến động thể hiện bản chất của tiền lương.

Tiền lương có sự biểu hiện ở hai phương diện: kinh tế và xã hội.

- Về mặt kinh tế: Tiền lương là kết quả của thỏa thuận trao đổi hàng hóa sức lao động của người lao động trong một khoảng thời gian nào đó và sẽ nhận được một khoản tiền lương thỏa thuận từ phía người sử dụng lao động.

- Về mặt xã hội, tiền lương là số tiền đảm bảo cho người lao động có thể mua được những tư liệu sinh hoạt cần thiết để tái sản xuất sức lao động của bản thân và dành một phần để nuôi gia đình cũng như bảo hiểm lúc hết tuổi lao động.

Trong hạch toán kinh tế tại các doanh nghiệp, tiền lương là một bộ phận cấu thành chi phí sản xuất – kinh doanh. Vì vậy, tiền lương được tính toán và quản lý chặt chẽ để đạt mục đích của doanh nghiệp.

1.1.2. Khái niệm quy chế trả lương.

Theo PGS.TS. Nguyễn Tiệp và TS. Lê Thanh Hà, *Tiền lương - Tiền công* biên soạn năm 2011, NXB Lao động – Xã hội thì: “*Quy chế trả lương là văn bản quy định những nội dung, nguyên tắc, phương pháp hình thành, sử dụng và phân phối quỹ tiền lương trong cơ quan, doanh nghiệp nhằm đảm bảo tính công bằng và tạo động lực trong trả lương*”.

Quy chế trả lương còn gọi là quy chế phân phối tiền lương - thu nhập do chính cơ quan doanh nghiệp đó tự tổ chức xây dựng cho đơn vị theo quy định của pháp luật hiện hành về từng chương mục, từng điều khoản và từng điểm tiết và chỉ có hiệu lực trong phạm vi quản lý của mình.

Hiện nay, theo quy định của pháp luật thì các doanh nghiệp có quyền tự xây dựng quy chế trả lương phù hợp với đặc điểm, điều kiện của doanh nghiệp, song phải tuân theo các quy định của pháp luật. Riêng với các doanh nghiệp nhà nước thì việc xây dựng quy chế trả lương mang tính bắt buộc.

Trong phạm vi luận văn, quy chế trả lương được hiểu một cách khái quát như sau: *“Quy chế trả lương là bản quy định các nguyên tắc, cách thức trả lương cho người lao động trên cơ sở quy định của pháp luật lao động và phù hợp với tính chất đặc thù của lao động, sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp .*

1.2. Căn cứ và nguyên tắc xây dựng quy chế trả lương

1.2.1. Căn cứ xây dựng quy chế trả lương

Để xây dựng quy chế trả lương cần dựa vào các căn cứ sau:

- Bộ Luật lao động hiện hành.
- Các văn bản về tiền lương do Chính phủ và các bộ ngành ban hành.
- Các văn bản quy định về tiền lương riêng đối với từng khu vực doanh nghiệp (doanh nghiệp Nhà nước, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp ngoài quốc doanh), khu vực hành chính sự nghiệp...
- Căn cứ vào đặc điểm tổ chức sản xuất, tổ chức và quản lý lao động và đáp ứng được nhu cầu phát triển của từng doanh nghiệp, cơ quan.
- Thỏa ước lao động tập thể đó được ký kết giữa người sử dụng lao động và Ban Chấp hành công đoàn.

1.2.2. Các nguyên tắc xây dựng quy chế trả lương

Với mỗi doanh nghiệp khác nhau có thể đưa ra các bộ nguyên tắc khác nhau tùy thuộc vào mục tiêu, quan điểm trả lương của doanh nghiệp và người xây dựng. Thông thường, khi xây dựng Quy chế trả lương các doanh nghiệp thường đưa ra các nguyên tắc sau:

- Công khai, dân chủ trong xây dựng qui chế trả lương;
- Đảm bảo phân phối theo lao động, tiền lương phải gắn với năng suất, chất lượng và hiệu quả của từng người, từng bộ phận lao động;
- Cán bộ công nhân viên làm công việc gì, giữ chức vụ gì thì được hưởng lương theo công việc đó, chức vụ đó.
- Làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, có trách nhiệm cao hơn được trả lương cao hơn khi làm các công việc trong điều kiện bình thường, trách nhiệm thấp hơn..
- Quỹ tiền lương được phân phối trực tiếp cho người lao động làm việc trong doanh nghiệp, không sử dụng vào mục đích khác;
- Tiền lương và thu nhập hàng tháng của người lao động được ghi vào Sổ lương của doanh nghiệp, cơ quan;
- Lãnh đạo doanh nghiệp phối hợp với tổ chức công đoàn cung cấp để xây dựng quy chế trả lương. Quy chế trả lương được phổ biến công khai đến từng lao động trong doanh nghiệp và đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền.
- Ngoài ra, khi xây dựng quy chế trả lương, các doanh nghiệp cần phải căn cứ vào các nguyên tắc cơ bản của tổ chức tiền lương là:

▼ Nguyên tắc 1: Trả lương theo số lượng và chất lượng lao động

Nguyên tắc này bắt nguồn từ quy luật phân phối theo lao động. Yêu cầu của nguyên tắc này là trả lương có phân biệt về số và chất lượng lao động, không trả lương bình quân chia đều. Thực hiện nguyên tắc này đòi hỏi việc

trả lương phải gắn với năng suất lao động, kết quả sản xuất biểu hiện ở chất lượng và hiệu quả của lao động. Nguyên tắc thể hiện ở chỗ ai tham gia công việc nhiều, có hiệu quả, trình độ lành nghề cao thì được trả lương cao và ngược lại. Nguyên tắc này còn biểu hiện ở chỗ trả lương ngang nhau cho lao động như nhau, không phân biệt giới tính, dân tộc trong trả lương. Trả lương ngang nhau cho lao động như nhau phải được phản ánh trong chính sách tiền lương, đặc biệt là trong hệ thống thang, bảng lương, các hình thức trả lương cho người lao động.

▼ Nguyên tắc 2: Đảm bảo tốc độ tăng năng suất lao động bình quân tăng nhanh hơn tốc độ tăng tiền lương bình quân

Nguyên tắc này bắt nguồn từ mối quan hệ hài hoà giữa tích lũy và tiêu dùng, giữa lợi ích trước mắt và lợi ích lâu dài. Yêu cầu của nguyên tắc là không thể tiêu dùng vượt quá khả năng sản xuất mà cần đảm bảo phân tích lũy. Việc đảm bảo tốc độ tăng năng suất lao động bình quân tăng nhanh hơn tốc độ tăng tiền lương bình quân sẽ tạo điều kiện tăng tích lũy để tái sản xuất mở rộng, tạo cơ sở để hạ giá thành sản phẩm và giá cả hàng hoá.

▼ Nguyên tắc 3: Trả lương theo các yếu tố thị trường

Nguyên tắc này là nguyên tắc được xây dựng trên cơ sở phải có thị trường lao động. Mức tiền lương trả cho lao động phải căn cứ vào mức lương trên thị trường, căn cứ vào quy luật cung – cầu và quy luật giá trị trên thị trường.

▼ Nguyên tắc 4: Đảm bảo mối quan hệ hợp lý về tiền lương giữa những người lao động làm nghề khác nhau trong nền kinh tế quốc dân

Mục tiêu của Xã hội xã hội chủ nghĩa là dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng dân chủ văn minh, đảm bảo mối quan hệ hợp lý về tiền lương là nhằm duy trì công bằng xã hội, trên cơ sở của nguyên tắc phân phối theo lao động.

Yêu cầu của nguyên tắc này là đảm bảo mối quan hệ hợp lý trong trả công lao động. Trả công lao động phải phân biệt về mức độ phức tạp của lao động, điều kiện lao động, vị trí quan trọng của các ngành nghề khác nhau, sự phân bố vùng miền, địa lý hay khu vực khác nhau. Trên cơ sở đó nhằm khuyến khích chuyển dịch cơ cấu ngành nghề theo hướng hiện đại hoá nền kinh tế, đảm bảo sự công bằng, bình đẳng trong trả lương theo ngành nghề cho người lao động.

▼ Nguyên tắc 5: Tiền lương phụ thuộc vào khả năng tài chính

Nguyên tắc này bắt nguồn từ cách nhìn nhận vấn đề tiền lương là một chính sách xã hội, bộ phận cấu thành trong tổng thể các chính sách kinh tế - xã hội của Nhà nước, có quan hệ với thực trạng tài chính quốc gia cũng như thực trạng tài chính ở cơ sở.

Tiền lương của viên chức trong các cơ quan quản lý Nhà nước phụ thuộc vào ngân sách, tiền lương trong doanh nghiệp phụ thuộc vào hiệu quả sản xuất kinh doanh và tài chính của doanh nghiệp. Nguyên tắc này đòi hỏi ở doanh nghiệp không nên quy định cứng các mức lương cho người lao động, bởi vì trong kinh tế thị trường thì tiền lương ở doanh nghiệp không những phụ thuộc vào kết quả lao động của cá nhân mà còn phụ thuộc vào hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Doanh nghiệp nào hoạt động có hiệu quả cao thì tiền lương cá nhân được hưởng cao và ngược lại. Khả năng ngân sách quốc gia dồi dào thì tiền lương của công nhân viên chức được hưởng cao và ngược lại.

▼ Nguyên tắc 6: Kết hợp hài hoà các dạng lợi ích trong trả lương

Nguyên tắc này xuất phát từ mối quan hệ hài hoà giữa ba dạng lợi ích: lợi ích xã hội, lợi ích tập thể và lợi ích người lao động. Vì vậy, yêu cầu trong trả lương cho cá nhân ngoài việc căn cứ vào những đóng góp, công sức cá nhân, còn phải tính đến lợi ích của tập thể, những cống hiến của tập thể lao

động cho sự nghiệp chung đối với kết quả lao động cuối cùng, sao cho đạt được sự thống nhất giữa lợi ích trước mắt và lâu dài, lợi ích cá nhân không mâu thuẫn với lợi ích tập thể và lợi ích xã hội, mà phải đặt trong quan hệ hài hoà, hợp lý.

1.3. Quy trình xây dựng quy chế trả lương

Trình tự xây dựng quy chế trả lương có thể tiến hành theo các bước sau:

▼ Bước 1: Công tác chuẩn bị

- Thành lập Hội đồng (Ban) xây dựng quy chế trả lương. Thành phần của Hội đồng gồm có: Đại diện của ban lãnh đạo Công ty, đại diện của tổ chức Công đoàn, đại diện Phòng Tổ chức Lao động - Tiền lương, đại diện phòng Kế toán và một số đơn vị khác (nếu cần).

- Nghiên cứu các quy định hiện hành về việc xây dựng quy chế trả lương.

- Khảo sát, nghiên cứu quy chế trả lương của các đơn vị khác.

▼ Bước 2: Xác định nguồn và phương pháp phân phối nguồn để trả lương

- Xác định các nguồn thu của đơn vị

- Các khoản chi ngoài lương của đơn vị: các khoản chi bắt buộc (chi thường xuyên); các khoản chi bất thường; các khoản chi có thể tiết kiệm được.

- Xác định quỹ lương cho đơn vị, gồm: Quỹ lương cứng được phân phối theo các quy định hiện hành; Quỹ lương mềm được phân phối theo hệ số tham gia lao động; Xác định phương án phân phối quỹ tiền lương.

▼ Bước 3: Xây dựng bản thảo quy chế trả lương và lấy ý kiến dân chủ

- Để triển khai xây dựng bản thảo quy chế trả lương, Hội đồng lương giao cho Phòng Tổ chức - Hành chính chịu trách nhiệm chính. Sau khi xây

dựng xong bản thảo sẽ tổ chức lấy ý kiến các thành viên của Hội đồng để hoàn chỉnh bản thảo.

- Bản thảo sau khi đã được chỉnh sửa theo các ý kiến của Hội đồng sẽ được gửi tới các đơn vị trong doanh nghiệp để thu thập ý kiến của người lao động.

▼ Bước 4: Hoàn thiện quy chế trả lương sau khi lấy ý kiến công nhân viên chức

Tổ chức họp phổ biến và lấy ý kiến của người lao động để bổ sung và hoàn thiện trước khi ban hành chính thức. Phòng Tổ chức - Hành chính chịu trách nhiệm hoàn thiện quy chế dựa trên các ý kiến đóng góp của người lao động.

▼ Bước 5: Xét duyệt và ban hành quy chế trả lương

Quy chế trả lương sau khi đã hoàn thiện được trình Hội đồng (Ban) xây dựng quy chế trả lương xét duyệt. Sau khi xét duyệt xong sẽ được trình lãnh đạo ký ban hành.

▼ Bước 6: Tổ chức thực hiện quy chế

- Sau khi ban hành quy chế, các bộ phận có trách nhiệm phối hợp với nhau giúp lãnh đạo triển khai thực hiện quy chế đến từng bộ phận, từng đơn vị.

- Mỗi người lao động phải biết được các tính lương cho mình và bộ phận cũng như các chính sách đãi ngộ của doanh nghiệp.

1.4. Nội dung của quy chế trả lương

Quy chế trả lương bao gồm các điều khoản quy định những nguyên tắc cơ bản trong việc hình thành và phân phối tiền lương đối với các đơn vị, chức danh cán bộ công nhân viên chức trong doanh nghiệp và quy định việc tổ chức thực hiện những nguyên tắc này. Quy chế trả lương thường gồm 5 nội dung chủ yếu:

- Nội dung 1: Những quy định chung.
- Nội dung 2: Quỹ tiền lương và sử dụng quỹ tiền lương.
- Nội dung 3: Phân phối quỹ tiền lương.
- Nội dung 4: Tổ chức thực hiện.
- Nội dung 5: Điều khoản thi hành.

1.4.1. Những quy định chung

Trong phần này thường đề cập đến:

- Những căn cứ được dùng để xây dựng quy chế trả lương
- Những nguyên tắc trong trả lương:
- Những quy định khác

1.4.2. Quỹ tiền lương và sử dụng quỹ tiền lương

✓ Nguồn hình thành quỹ tiền lương:

Trong quy chế trả lương của một số doanh nghiệp, thường là doanh nghiệp nhà nước cần phải có nội dung quy định về nguồn hình thành quỹ tiền lương, có thể đề trong một điều quy định riêng. Trong đó, cần đề cập cụ thể công thức xác định tổng quỹ lương. Công thức xác định nguồn hình thành quỹ lương có thể dùng để tính trả lương cho người lao động hoặc dùng để hạch toán tiền lương.

Đối với các doanh nghiệp ngoài quốc doanh thì không bắt buộc phải xác định nguồn hình thành quỹ lương trong quy chế trả lương mà đầu tư xây dựng phương án trả lương cho phù hợp với tình hình tổ chức, quản lý và ngành nghề hoạt động của doanh nghiệp.

Trên thực tế, có nhiều công thức xác định nguồn hình thành quỹ tiền lương tùy thuộc vào đặc điểm của doanh nghiệp. Công thức thường được các doanh nghiệp sử dụng đó là:

$$\mathbf{F} = \mathbf{F}_{dg} + \mathbf{F}_{ndg} + \mathbf{F}_{bs} + \mathbf{F}_{dp}$$

Trong đó:

- F : Tổng quỹ lương để trả lương của doanh nghiệp.
- F_{đg}: Quỹ lương theo đơn giá tiền lương được giao.
- F_{ndg}: Quỹ lương từ hoạt động sản xuất kinh doanh dịch vụ khác ngoài đơn giá tiền lương được giao.

- F_{bs}: Quỹ lương bổ sung theo chế độ quy định của Nhà nước.

- F_{dp}: Quỹ lương dự phòng từ năm trước chuyển sang.

Có 4 phương pháp xây dựng đơn giá tiền lương, tùy thuộc vào đặc điểm sản xuất kinh doanh của Công ty để xác định quỹ lương cho phù hợp:

- Đơn giá tiền lương được tính trên tổng doanh thu: tức là NLD cứ tạo ra 1000 đồng doanh thu thì được tính bao nhiêu tiền lương.

- Đơn giá tiền lương tính trên tổng doanh thu trừ đi tổng chi phí (chưa tính lương): đơn vị tính là đồng/1000 đồng tổng doanh thu trừ đi tổng chi phí chưa có lương.

- Đơn giá tiền lương tính trên lợi nhuận: đơn vị tính là đồng/1000 đồng lợi nhuận.

- Đơn giá tiền lương tính trên đơn vị sản phẩm (kể cả sản phẩm quy đổi): đơn vị tính là đồng/ đơn vị sản phẩm.

- **F_{bs}**: Quỹ tiền lương bổ sung (đối với Doanh nghiệp Nhà nước là quỹ tiền lương bổ sung theo chế độ quy định của Nhà nước (nếu có).

Bao gồm các khoản phụ cấp lương, các chế độ khác nếu có và tiền lương của những ngày nghỉ được hưởng lương theo Bộ luật lao động như những ngày nghỉ tết, nghỉ lễ, nghỉ phép năm, nghỉ việc riêng, nghỉ theo chế độ lao động nữ mà khi xây dựng đơn giá tiền lương chưa tính đến.

- **F_{ndg}**: Quỹ tiền lương từ các hoạt động sản xuất - kinh doanh dịch vụ khác ngoài đơn giá tiền lương được giao mà không xác định được trong đơn giá.

- F_{dp} : Quỹ tiền lương dự phòng từ năm trước chuyển sang.

Hàng năm, lãnh đạo Công ty trích lập quỹ lương dự phòng từ quỹ lương thực hiện của năm trước để bổ sung vào quỹ lương của năm sau liền kề để đảm bảo việc chi trả lương không bị gián đoạn. Quỹ lương dự phòng được trích lập không quá 12% tổng quỹ lương.

▼ Sử dụng quỹ tiền lương:

Tùy từng doanh nghiệp, cách thức xây dựng, mục đích sử dụng và nghiên cứu có thể chia ra các quỹ tiền lương.

- Căn cứ vào mức độ ổn định của bộ phận lương: Quỹ tiền lương cố định và quỹ tiền lương biến đổi.

- Căn cứ vào sự hình thành và sử dụng quỹ: Quỹ tiền lương kế hoạch và quỹ tiền lương thực hiện.

- Một số các doanh nghiệp, thường là doanh nghiệp nhà nước thì quỹ tiền lương được phân chia thành:

- + Quỹ tiền lương trả trực tiếp cho người lao động theo lương khoán, lương sản phẩm, lương thời gian (ít nhất bằng 76% tổng quỹ tiền lương).

- + Quỹ khen thưởng từ quỹ lương đối với người lao động có năng suất, chất lượng cao, có thành tích trong công tác (tối đa không quá 10% tổng quỹ tiền lương).

- + Quỹ khuyến khích người lao động có trình độ chuyên môn – kỹ thuật cao, tay nghề giỏi (tối đa không vượt quá 2% tổng quỹ tiền lương).

- + Quỹ dự phòng cho năm sau (tối đa không quá 17% tổng quỹ tiền lương).

1.4.3. Phân phối quỹ tiền lương

Đây là nội dung thể hiện công thức, cách tính tiền lương cụ thể cho từng bộ phận, từng lao động trong doanh nghiệp. Trong phần này các điều quy định thường đề cập đến:

- Phân phối quỹ tiền lương cho các đơn vị bộ phận của doanh nghiệp, bao gồm: phân phối cho bộ phận hưởng lương thời gian, bộ phận hưởng lương sản phẩm, cho cán bộ quản lý.

- Các khoản phụ cấp: phụ cấp chức vụ lãnh đạo, phụ cấp độc hại nguy hiểm, phụ cấp điện thoại, phụ cấp ăn ca,...

- Các khoản phúc lợi khác: tiền thưởng, tiền trợ cấp ốm đau, thai sản,...

1.4.4. Tổ chức thực hiện

Phần này bao gồm các điều khoản quy định về: Thành phần, trách nhiệm của Hội đồng lương; trách nhiệm của người phụ trách các đơn vị bộ phận trong vấn đề lương.

- Thành phần của hội đồng lương gồm: đại diện lãnh đạo doanh nghiệp, đại diện Công đoàn, trưởng phòng Tổ chức - Hành chính, trưởng phòng Kế toán - Tài vụ và những người khác nếu doanh nghiệp thấy cần thiết.

- Trách nhiệm của hội đồng lương bao gồm: tham mưu cho chủ sử dụng lao động hoặc ban lãnh đạo; đánh giá điều chỉnh tiền lương cho phù hợp với thực tiễn; phân bổ quỹ lương cho người lao động theo quy chế trả lương; tổ chức hướng dẫn cho cán bộ công nhân viên nghiên cứu quy chế trả lương; tham mưu các vấn đề khác liên quan đến quy chế trả lương.

- Trách nhiệm của người phụ trách các đơn vị bộ phận trong vấn đề lương: xác định quỹ tiền lương của bộ phận mình, tham gia xác định chức danh viên chức và mức độ phù hợp tiêu chuẩn của mỗi cá nhân trong bộ phận của mình, tham gia xác định mức lương cho mỗi cá nhân thuộc bộ phận mình...

Trong quy chế lương, có thể không có phần này thì lãnh đạo doanh nghiệp phải có quy định riêng về nhiệm vụ của các cá nhân có trách nhiệm tại các bộ phận của doanh nghiệp cho vấn đề trả lương cho người lao động thuộc phạm vi quản lý của mình.

1.4.5. Điều khoản thi hành

Phần này gồm các quy định về:

- Thời gian có hiệu lực của quy chế.
- Vấn đề giải quyết vướng mắc trong quá trình thực hiện quy chế.
- Trường hợp sửa đổi, bổ sung quy chế.
- Hình thức xử lý trong trường hợp vi phạm quy chế.

Doanh nghiệp có thể quy định thêm một số điều khoản khác nếu thấy cần thiết.

1.5. Các nhân tố ảnh hưởng đến quy chế trả lương trong doanh nghiệp

1.5.1. Các nhân tố bên trong của doanh nghiệp.

1.5.1.1. Điều kiện, đặc điểm sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp

Tùy theo điều kiện, đặc điểm sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp mình như thế nào mà chủ doanh nghiệp sẽ quyết định lựa chọn và xây dựng quy chế trả lương cho phù hợp. Bởi chính ngành nghề kinh doanh, loại hình kinh doanh, lĩnh vực kinh doanh ảnh hưởng trực tiếp đến việc lựa chọn các nội dung của quy chế trả lương đặc biệt là xây dựng và phân phối quỹ tiền lương, hình thức trả lương trong doanh nghiệp.

Chẳng hạn, nếu là một Công ty phi sản xuất thì hình thức trả lương của Công ty sẽ chỉ có lương thời gian hoặc thêm lương khoán nên việc tính toán sẽ không gặp nhiều khó khăn, việc xây dựng quy chế trả lương vì vậy cũng đơn giản và dễ dàng hơn. Ngược lại, nếu là một Công ty sản xuất thì hình thức trả lương trong Công ty sẽ có cả trả lương thời gian, sản phẩm hoặc có thêm lương khoán, khi đó quỹ lương cũng sẽ bao gồm cả quỹ lương theo lương khoán, lương sản phẩm và lương thời gian. Điều này dẫn tới việc xây dựng quy chế lương sẽ phức tạp và khó khăn hơn. Vì vậy, ảnh hưởng của yếu tố này tới việc xây dựng quy chế trả lương là không nhỏ và các doanh nghiệp

cần xây dựng quy chế lương sao cho phù hợp với loại hình kinh doanh của Công ty mình để mang lại hiệu quả cao nhất.

1.5.1.2. Hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp

Chi phí tiền lương là một khoản chi phí lớn đối với các doanh nghiệp, vì vậy mà việc xây dựng và sử dụng quỹ tiền lương luôn được các doanh nghiệp cân nhắc và xem xét kỹ lưỡng. Hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp có ảnh hưởng trực tiếp đến quỹ tiền lương, từ đó nó làm ảnh hưởng tới việc xây dựng quy chế trả lương cho người lao động trong doanh nghiệp. Bởi lẽ doanh nghiệp chi trả tiền lương cho người lao động bằng quỹ tiền lương tương ứng với hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh của mình. Do đó, nếu hoạt động sản xuất kinh doanh tốt, đạt hiệu quả cao, quỹ tiền lương sẽ cao, doanh nghiệp sẽ có lợi thế và có điều kiện để tăng dần mức lương cho người lao động, sửa đổi, hoàn thiện cách phân phối quỹ tiền lương cho hợp lý hơn. Ngược lại, nếu hiệu quả sản xuất kinh doanh thấp sẽ làm ảnh hưởng rất lớn đến tình hình tài chính của Công ty, quỹ lương giảm làm ảnh hưởng đến thu nhập của người lao động và có thể dẫn đến sự thay đổi về các chế độ đãi ngộ và cách thức phân phối tiền lương của doanh nghiệp, buộc doanh nghiệp phải nghiên cứu, xây dựng một hình thức mới phù hợp hơn.

1.5.1.3. Quan điểm trả lương của chủ sử dụng lao động

Quy chế trả lương là văn bản quy định nội dung, nguyên tắc, phương pháp hình thành, sử dụng và phân phối quỹ tiền lương của doanh nghiệp, mà chủ sử dụng lao động lại là người trực tiếp quyết định các chính sách tiền lương. Do đó quan điểm và cách nhìn nhận của người sử dụng lao động sẽ ảnh hưởng trực tiếp tới việc xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương trong doanh nghiệp.

Nếu chủ doanh nghiệp coi tiền lương như một khoản đầu tư, luôn quan tâm tới vấn đề tiền lương, sẵn sàng đầu tư cho tiền lương để thực hiện những

mục tiêu kinh tế của mình thì sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho các cán bộ tiền lương trong việc xây dựng và lựa chọn một hình thức trả lương hợp lý, một cách thức phân phối tiền lương phù hợp với doanh nghiệp, tạo điều kiện để tiền lương phát huy được tối đa vai trò của nó trong doanh nghiệp. Khi đó, việc xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương cũng sẽ thuận lợi hơn.

Ngược lại, nếu chủ sử dụng lao động chỉ tập trung quan tâm tới lợi nhuận, không quan tâm tới vấn đề tiền lương, coi tiền lương như một khoản chi phí sản xuất và muốn hạ thấp khoản chi phí này đến mức có thể thì sẽ gây khó khăn trong việc xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương, đặc biệt là các hình thức trả lương trong doanh nghiệp. Khi đó, tiền lương được trả sẽ bị hạn chế vai trò và tác dụng của nó, đặc biệt là trong thời gian dài.

1.5.1.4. Đội ngũ cán bộ lao động – tiền lương trong Công ty

Đội ngũ cán bộ lao động – tiền lương thường là bộ phận chịu trách nhiệm chính trong việc xây dựng quy chế trả lương của doanh nghiệp. Chính vì vậy, số lượng và chất lượng của đội ngũ cán bộ làm công tác lao động - tiền lương của doanh nghiệp có ảnh hưởng rất lớn đến việc xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương tại doanh nghiệp, cũng như đảm bảo tính công bằng, hợp lý trong việc phân phối quỹ tiền lương cho người lao động.

- Nếu đội ngũ cán bộ làm về công tác lao động - tiền lương của doanh nghiệp đảm bảo, nhưng trình độ chuyên môn thấp sẽ gây khó khăn trong việc xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương phù hợp với doanh nghiệp.

- Nếu đội ngũ cán bộ làm về công tác lao động - tiền lương của Công ty có trình độ chuyên môn cao đáp ứng được yêu cầu công việc đặt ra, nhưng số lượng lại không đảm bảo thì việc xây dựng và tính toán các chế độ tiền lương trong Công ty cũng chưa hẳn sẽ chính xác hoàn toàn. Vì khi đó, khối lượng công việc mà mỗi người phải đảm nhận là quá nhiều làm cho hiệu quả từng công việc đạt được là không cao, thiếu sự chặt chẽ, hạn chế trong việc

xây dựng, hoàn thiện quy chế trả lương dẫn đến kết quả xây dựng, áp dụng sẽ không đảm bảo tính khách quan, không đạt hiệu quả cao.

- Nếu doanh nghiệp có đội ngũ cán bộ làm về công tác lao động - tiền lương đáp ứng được yêu cầu công việc đặt ra, có trình độ chuyên môn chuyên sâu về lĩnh vực lao động - tiền lương, số lượng lao động hợp lý sẽ đảm bảo xây dựng quy chế trả lương được khoa học và hợp lý. Quy chế trả lương hợp lý thì người lao động được trả lương xứng đáng, tạo động lực lao động cho người lao động, đồng thời giúp ổn định tình hình sản xuất kinh doanh, phát huy tối đa hóa lợi nhuận cho doanh nghiệp. Hơn nữa, một quy chế trả lương khoa học sẽ tránh được việc lãng phí quỹ lương vào các khoản không cần thiết cho doanh nghiệp.

1.5.2. Các nhân tố bên ngoài của doanh nghiệp.

1.5.2.1. Các quy định mang tính pháp lý của Nhà nước về lao động, tiền lương

Các quy định của Nhà nước về lao động, tiền lương có tác động mạnh mẽ đến tiền lương và việc xây dựng, ban hành Quy chế lương trong doanh nghiệp. Việc xây dựng và thực hiện quy chế lương của các doanh nghiệp có thể linh hoạt phù hợp với từng điều kiện khác nhau của doanh nghiệp, nhưng quy chế tiền lương của doanh nghiệp xây dựng dựa trên cơ sở các quy định của Nhà nước về tiền lương và tuân thủ các quy định đó. Khi chính sách về tiền lương của Nhà nước được sửa đổi, cải cách quy định mới thì chính sách tiền lương của mỗi doanh nghiệp cũng phải được chính sửa, thay đổi để phù hợp với các quy định này. Vì vậy, các doanh nghiệp cần theo dõi và cập nhật các quy định mang tính pháp lý của Nhà nước liên quan đến vấn đề tiền lương để từ đó có định hướng trong việc xây dựng, hoàn thiện quy chế trả lương sao cho phù hợp và đúng với quy định của Pháp luật.

Nhà nước quy định các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương để doanh nghiệp trên cơ sở đó xây dựng và áp dụng phù hợp với điều kiện sản xuất kinh doanh. Nhà nước quy định mức lương tối thiểu để làm căn cứ cho các doanh nghiệp xác định mức lương trả cho người lao động. Doanh nghiệp căn cứ các nguyên tắc do Chính phủ quy định để xây dựng thang lương, bảng lương (như quy định mức lương bậc 1, khoảng cách giữa các bậc lương, mức lương đối với công việc nặng nhọc độc hại, nguy hiểm...). Ngoài ra, Nhà nước cũng đưa ra các quy định về xây dựng đơn giá tiền lương, xác định quỹ tiền lương, quy định tiền lương làm thêm giờ, trả lương cho những ngày nghỉ lễ, tết, phép...

1.5.2.2. Thị trường lao động

Ngày nay trong nền kinh tế thị trường sức lao động cũng được coi là một loại hàng hóa đặc biệt gọi là hàng hóa sức lao động. Mặt khác, tiền lương là giá cả của hàng hóa sức lao động được hình thành trên cơ sở thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động phù hợp với quan hệ cung cầu sức lao động trên thị trường lao động. Do vậy các mức lương thường xuyên biến động và phụ thuộc vào sự thỏa mãn của người sử dụng lao động do kết quả làm việc mà người lao động mang lại cũng như sự hài lòng của người lao động khi nhận được mức thù lao tương ứng từ người sử dụng lao động. Từ mối quan hệ giữa cung và cầu về lao động nơi doanh nghiệp, tổ chức sử dụng lao động, đơn vị có cơ sở để xác định mức tiền lương tiền công cho phù hợp. Đối với những lao động trình độ cao, có thâm niên kinh nghiệm công tác, lao động khó thu hút... mức lương sẽ được chủ doanh nghiệp trả cao hơn so với giá cả sức lao động chung trên thị trường và ngược lại. Những đối tượng lao động sẽ giữ những vị trí then chốt trong doanh nghiệp, chịu sự cạnh tranh lớn nhất từ thị trường lao động cần phải có mức độ ưu tiên thích đáng.

1.5.2.3. Trình độ phát triển văn hóa kỹ thuật

Khoa học kĩ thuật phát triển thể hiện ở sự hiện đại hoá các thiết bị sản xuất, công nghệ sản xuất tiên tiến, lao động chân tay được tinh giảm thay thế bằng lao động máy móc và máy tính... Điều này làm tăng năng suất lao động và giảm các chi phí cho lao động và chi phí phục vụ hoạt động sản xuất kinh doanh, từ đó làm tăng lợi nhuận. Khoa học kĩ thuật phát triển cũng đồng nghĩa với sự tăng trưởng của nền kinh tế. Do vậy, trong từng doanh nghiệp, quy chế trả lương phải tính đến các chức danh công việc có điều kiện tác nghiệp trong môi trường khoa học kĩ thuật cao, chức danh tác nghiệp dùng ít hàm lượng công nghệ, máy móc để xây dựng hệ thống lương theo chức danh, cách thức chi trả trong quy chế trả lương cho phù hợp với công việc.

1.5.2.4. Mức lương trên thị trường và đối thủ cạnh tranh

Mức lương đóng vai trò giá trả trên thị trường lao động. Khi mức lương trên thị trường lao động tăng, doanh nghiệp gia tăng phần lương bổ sung, khi mức lương trên thị trường có xu hướng giảm, doanh nghiệp đàm phán cùng công đoàn, NLD để giảm phần lương bổ sung.

Đối thủ cạnh tranh: cũng là một nhân tố khách quan ảnh hưởng tới quy chế trả lương. Nếu đối thủ của doanh nghiệp xây dựng hệ thống thang bảng lương, chế độ đãi ngộ (quy định trong quy chế trả lương) có nhiều mức đãi ngộ tốt hơn, dẫn đến xu hướng nhảy việc từ doanh nghiệp này sang doanh nghiệp đối thủ, thì Công ty cũng phải xem xét điều chỉnh lại chế độ đãi ngộ của doanh nghiệp mình với mức tương xứng.

1.6. Kinh nghiệm của một số doanh nghiệp và bài học rút ra cho Công ty Cổ phần Công nghiệp Thương mại Sông Đà

1.6.1. Công ty Cổ phần bao bì Habeco

Công ty Cổ phần bao bì Habeco được thành lập năm 2007, là thành viên của Tổng Công ty Cổ phần Bia – Rượu – Nước giải khát Hà Nội . Từ khi thành lập đến nay, Công ty luôn chú trọng đến công tác nhân sự. Hệ thống các

quy định, quy trình, quy chế về công tác nhân sự đã được xây dựng như: Quy trình tuyển dụng, quy chế tiền lương, nội quy lao động, hệ thống các tiêu chuẩn chức danh công việc... Hiện nay Công ty đang sử dụng hình thức trả lương theo thời gian và hình thức trả lương theo sản phẩm. Công ty áp dụng hình thức trả lương theo thời gian đối với bộ phận lao động quản lý và bộ phận lao động phục vụ. Tiền lương người lao động nhận được phụ thuộc vào hệ số thu nhập, ngày công đi làm thực tế, mức tiền lương ngày do Công ty quy định và phụ cấp (nếu có). Bảng hệ số thu nhập được Công ty xác định dựa vào chức danh công việc. Công ty đã sử dụng linh hoạt chế độ phụ cấp độc hại, phụ cấp khu vực nhằm thu hút cán bộ, công nhân viên ổn định tư tưởng, yên tâm công tác. Đối với lao động trực tiếp sản xuất Công ty áp dụng hình thức trả lương theo sản phẩm. Tiền lương sản phẩm người lao động nhận được phụ thuộc vào đơn giá chi tiết sản phẩm và số lượng sản phẩm công nhân tạo ra. Hiện nay Công ty đang sử dụng hệ thống thang bảng lương nhà nước để thực hiện việc chi trả lương cho những ngày người lao động ngừng việc, đi họp, nghỉ lễ, phép, tết, làm thêm giờ. Đến nay, Công ty đã sửa đổi, bổ sung quy chế tiền lương phù hợp với yêu cầu thực tiễn, hầu hết các nội dung trong công tác trả lương đã được hệ thống, đưa vào trong quy chế chi tiết hơn, cụ thể, đảm bảo đúng quy định của pháp luật, không ngừng nâng cao lợi ích cho người lao động.

Tuy nhiên, hạn chế của quy chế tiền lương tại Công ty là chưa xây dựng được hệ thống chức danh công việc đầy đủ, việc xây dựng hệ số thu nhập theo chức danh chưa dựa trên cơ sở khoa học nào và không khảo sát với thực tế. Tiền lương chưa phản ánh độ phức tạp của công việc ở chức danh mà người đó đảm nhiệm, chưa căn cứ vào trình độ đào tạo cấp bậc, chưa căn cứ vào năng lực khả năng làm việc và mức độ hoàn thành công việc của từng người. Ngoài ra việc chưa có hệ thống đánh giá thực hiện công việc đồng bộ

cũng dẫn đến khiếm khuyết trong quy chế trả lương. Qua đó, bài học mà Công ty Cổ phần bao bì Habeco rút ra chính là trả lương theo chức danh, vị trí công việc, theo năng lực cá nhân và theo thành tích, hiệu quả công việc. Hoàn thiện hệ thống thang, bảng lương, xây dựng và áp dụng bảng lương chức danh thống nhất, trong đó lương cơ bản là phần lương được xác định thông qua bảng lương chức danh, lương thực hiện công việc được xác định trên cơ sở hệ số thực hiện công việc và bảng lương chức danh. Hoàn thiện hệ thống đánh giá thực hiện công việc để làm cơ sở xác định thành tích đánh giá nhân viên. Ngoài ra đối với việc trả lương cho bộ phận trực tiếp sản xuất cần xây dựng lại phương pháp định mức có căn cứ khoa học hơn.

1.6.2. Công ty Cổ phần bao bì Sài Gòn

Công ty Cổ phần bao bì Sài Gòn là đơn vị được hợp nhất từ hai doanh nghiệp sản xuất bao bì có uy tín và lâu đời tại TP Hồ Chí Minh trước đây là Công ty Bao Bì Xuất Khẩu SPACEX và Xí Nghiệp Bao Bì Xuất Khẩu PAFACEX. Và đã trở thành thành viên của Tổng Công ty Thương Mại Sài Gòn (SATRA) từ ngày 1/6/1999. Đến năm 2005, Công ty Bao Bì Sài Gòn chính thức chuyển đổi thành Công ty Cổ Phần Bao Bì Sài Gòn (SAPACO) dựa trên quyết định phê duyệt của UBND TP Hồ Chí Minh. Công ty chuyên cung cấp các sản phẩm và dịch vụ bao bì như sau:

- Bao bì màng ghép.
- Màng phủ và phim nuôi thủy sản, phim nhà kính - Màng PE, túi nhựa.
- Nhãn và hộp in offset.
- Xuất nhập khẩu và thương mại trong ngành bao bì, thiết bị, máy móc
- Thiết kế mẫu, tư vấn miễn phí về bao bì
- Tiền lương mà BP trả cho đội ngũ nhân viên gồm hai phần: lương cơ bản và phần lương linh hoạt.

- **Phần lương cơ bản:** Phần lương cơ bản được xác định dựa trên sự thỏa thuận với người lao động khi tuyển dụng lao động và thường cao hơn mức lương bình quân của thị trường từ 15-25%. Chính vì chính sách tiền lương này đã tạo ra sức hút nguồn nhân lực dồi dào để Công ty có cơ hội tuyển chọn được những nhân viên tốt.

- **Phần lương linh hoạt:** Phần lương linh hoạt được phân tách thành hai bộ phận: 50% ngoài lương cơ bản được điều tiết theo cung – cầu về lao động tại các thị trường; 25% tiền thưởng được điều tiết một cách linh hoạt nhằm khuyến khích tinh thần làm việc của đội ngũ nhân viên. Trong phần tiền thưởng bao gồm: thưởng theo hiệu quả công việc, thưởng cho những snags kiến, phát minh mới về tổ chức quản lý... với mục đích tiết kiệm chi phí. Nhờ đó, nhiều nhân viên, chuyên gia giỏi, dày dặn kinh nghiệm sẵn sàng gắn bó lâu dài với Công ty .

1.6.3. Bài học kinh nghiệm rút ra cho Công ty Cổ phần Công nghiệp Thương mại Sông Đà

- Hoàn thiện quy chế trả lương là cần thiết nhưng cần có lộ trình, có sự ủng hộ và đồng thuận cao từ tất cả CBCNV trong Công ty.

- Việc xây dựng phương án trả lương luôn bám sát quy định của Nhà nước về mức lương tối thiểu. Tiền lương tối thiểu của các đơn vị không thể thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định tại bất kỳ thời điểm nào. Đồng thời các mức lương tối thiểu phải tính đến hiệu quả kinh doanh đạt được, tính cạnh tranh trên thị trường lao động, nhu cầu về thu hút và giữ chân nguồn nhân lực...

- Xây dựng và triển khai hệ thống đánh giá thực hiện công việc để trả lương đúng người, đúng việc. Xây dựng hệ thống tiêu chuẩn chức danh công việc nhằm xác định các kiến thức, kỹ năng và trình độ cụ thể cần đạt được để đảm nhiệm chức danh.

- Các đơn vị khi xây dựng phương án trả lương đều hướng đến những giải pháp tối ưu nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực, giảm bớt chi phí, tăng cường năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp trong đó có cạnh tranh về nhân lực trên thị trường. Các đơn vị đều sử dụng cả hai hình thức trả lương là trả lương thời gian và trả lương sản phẩm hay phần lương cơ bản và phần lương linh hoạt nhằm tận dụng tối đa ưu điểm của cả hai hình thức trả lương nói trên.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG

TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN CÔNG NGHIỆP THƯƠNG MẠI

SÔNG ĐÀ

2.1. Tổng quan về Công ty Cổ phần Công nghiệp Thương mại Sông Đà

2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển

2.1.1.1. Thông tin chung về Công ty

- Tên gọi đầy đủ: Công ty Cổ phần Công nghiệp Thương mại Sông Đà
- Tên giao dịch tiếng Việt: Công ty Cổ phần Công nghiệp Thương mại Sông Đà
- Tên giao dịch quốc tế: Song Da Packaging
- Trụ sở chính: 41 đường Quyết Thắng, P. Yên Nghĩa, Hà Đông, Hà Nội.
- Website:stp.com.vn

2.1.1.2. Lịch sử hình thành và phát triển

Năm 1996: Để giải quyết công ăn việc làm cho cán bộ công nhân viên hậu Sông Đà xí nghiệp sản xuất bao bì – Công ty Sông Đà 12 được thành lập với chức năng sản xuất vỏ bao xi măng, xây dựng các công trình vừa và nhỏ do Tổng Công ty giao (theo Quyết định đầu tư số: 05 TGD/TCT ngày 22 tháng 11 năm 1996). Chức năng chính là sản xuất kinh doanh vỏ bao bì với công suất 5 triệu vỏ bao/năm, có giá trị đầu tư tài sản tới năm 1997 là: 3.234.000.000 đồng.

Giám Đốc Sở kế hoạch đầu tư Tỉnh Hà Tây cấp giấy phép kinh doanh số: 307119 ngày 20 tháng 11 năm 1997; tại thời điểm đó nhà xưởng, cơ sở vật chất còn nghèo nàn, toàn bộ máy móc, phụ tùng nhập khẩu của Trung Quốc. Cán bộ công nhân viên là những người có tay nghề cao, nhưng đây là những máy móc công nghệ hoàn toàn mới, nên phải đào tạo lại từ đầu, trình độ quản lý còn chưa được tốt, nề nếp làm việc bị buông lỏng.

Với sự quyết tâm và lòng nhiệt tình, năng lực tổ chức của cấp lãnh đạo và toàn thể cán bộ trong Công ty, Công ty đã từng bước khắc phục những khó khăn. Bốn tháng sau khi thành lập, hàng trăm tấn máy móc, thiết bị đã được vận chuyển, lắp đặt an toàn và đưa vào sản xuất.

Cứ như vậy Công ty đã từng bước tháo gỡ những khó khăn và phát triển đi lên. Thông qua thực tiễn lao động sản xuất mà cơ cấu tổ chức và bộ máy quản lý được hình thành và từng bước hoàn thiện.

Ngày 12/04/2003 Đại hội đồng cổ đông thành lập Công ty cổ phần Bao bì Sông Đà với số vốn điều lệ 4.000.000.000 đồng. Trong đó: “Vốn nhà nước là 2.180.400.000đ chiếm 54,41%, vốn của cán bộ công nhân viên là 1.819.600.000 đ chiếm 45,49%”. Sau khi cổ phần hoá, Công ty có điều kiện hơn để đầu tư máy móc, thiết bị công nghệ mở rộng sản xuất, sắp xếp bộ máy quản lý hơn nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh, mở rộng thị trường tiêu thụ sản phẩm.

Với dây chuyền thiết bị công nghệ hiện đại, đội ngũ kỹ sư, công nhân có tay nghề cao, Công ty có thể đáp ứng trên 40 triệu sản phẩm đạt chất lượng/năm.

Năm 2004: Đại hội đồng cổ đông thường niên lần thứ II quyết định nâng vốn điều lệ Công ty từ 4.000.000.000 đồng lên 8.000.000.000 đồng.

Năm 2009: Ngày 14/04/2009, Đại hội đồng cổ đông thường niên của Công ty CP bao bì Sông Đà đã thông qua việc tăng vốn điều lệ từ 15 tỷ đồng lên 50 tỷ đồng (được chi làm 2 giai đoạn) và đổi tên Công ty thành: “Công ty cổ phần công nghiệp thương mại Sông Đà”.

Năm 2015: Đại hội cổ đông thường niên của Công ty quyết định tiếp tục đầu tư mở rộng tăng sản lượng vỏ bao bì từ 50 triệu vỏ bao/năm lên 80 triệu vỏ bao/năm.

Năm 2015 mặc dù có nhiều khó khăn do cuộc khủng hoảng tài chính bùng phát tại Mỹ và lan rộng ra toàn cầu, làm giá cả hầu hết tất cả các loại hàng hoá đều tăng tạo sức ép và gây cản trở khó khăn cho doanh nghiệp. Nhưng với sự cố gắng, nỗ lực của Ban lãnh đạo và CB CNV Công ty năm 2015 giá trị sản lượng, lợi nhuận và các chỉ tiêu đều đạt và vượt kế hoạch.

Năm 2017: Phát huy thế mạnh của Công ty trong lĩnh vực SXKD chủ đạo hiện tại để duy trì và giữ vững ổn định Công ty cho đến khi các dự án của Công ty lần lượt đem lại doanh thu, lợi nhuận. Kết hợp lo chuẩn bị nguồn vốn và công tác chuẩn bị trước đầu tư cho các dự án mới của Công ty. Tập trung ưu tiên nguồn lực cho các dự án đầu tư đã, đang và sẽ có khả năng có sản phẩm, doanh thu, lợi nhuận trong năm 2016, đặc biệt là dự án mỏ đá hoa trắng tại Yên Bái và mỏ đá xây dựng tại Lương Sơn – Hoà Bình nhằm chuyển dần và tạo điểm tựa vững chắc cho việc chuyển dịch cơ cấu ngành nghề trong năm tiếp theo của Công ty.

Năm 2018: Thực hiện chiến lược phát triển Công ty từng bước mở rộng SXKD theo hướng đa ngành nghề, đã chỉ đạo thực hiện công tác tăng vốn điều lệ từ 80 tỷ đồng lên 100 tỷ đồng, đảm bảo nguồn vốn cho các dự án đầu tư.

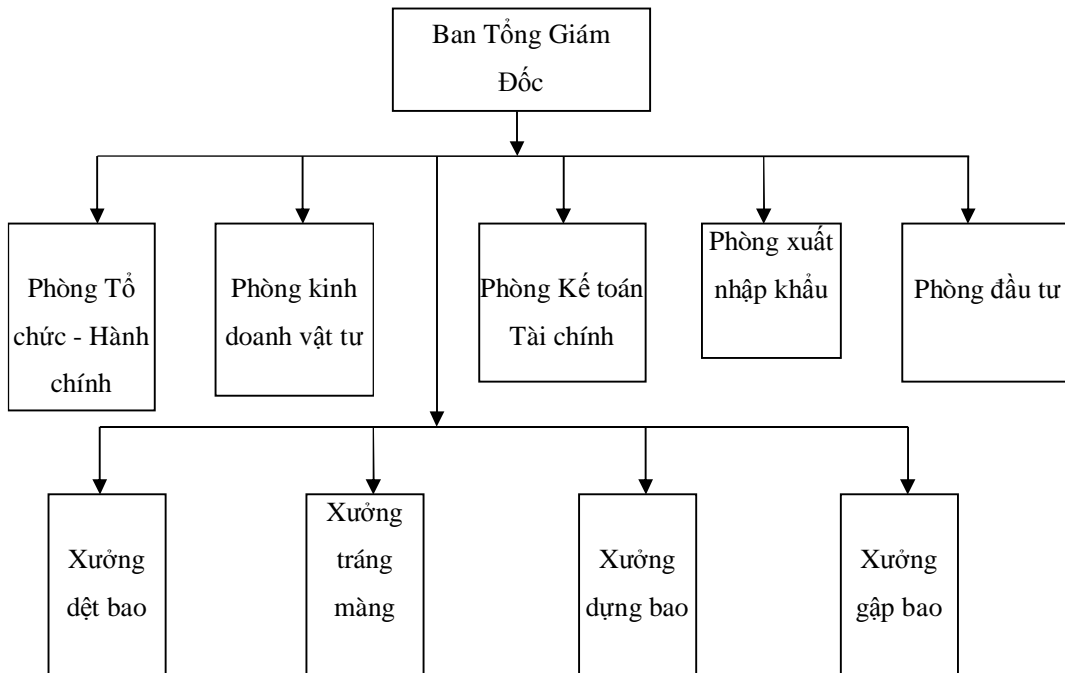
Công ty đã mạnh dạn chuyển hướng đầu tư sang hoạt động khai thác, chế biến mỏ, đầu tư hạ tầng công nghiệp và đầu tư kinh doanh bất động sản, kinh doanh đô thị. Kết quả đạt được: các dự án đã đi vào ổn định hoạt động như dự án khai thác đá hoa trắng tại Yên Bái, dự án hạ tầng công nghiệp tại Chương Mỹ - Hà Nội, dự án khai thác và chế biến đá xây dựng tại Lương Sơn – Hoà Bình.

Nhiệm vụ chính của Công ty:

- Xuất khẩu trực tiếp SXKD bao bì.
- Khai thác quặng kim loại hiếm.

- Đầu tư và xây dựng các công trình dân dụng, công nghiệp, cơ sở hạ tầng khu công nghiệp, khu đô thị.
- Xuất nhập khẩu máy móc thiết bị, bao bì, vật tư các loại.
- Sản xuất các sản phẩm khác từ giấy và bì.
- Kinh doanh vật tư, vận tải.
- Khai thác đá, cát sỏi, đất sét.
- Nghiền đá, cát sỏi, đất sét.
- Buôn bán kim loại và quặng sắt.

2.1.2. Cơ cấu tổ chức



Sơ đồ 2.1: Sơ đồ tổ chức bộ máy Công ty Cổ phần Công nghiệp Thương mại Sông Đà

(Nguồn: Phòng Tổ chức - Hành chính)

Hiện nay Công ty đang quản lý theo mô hình trực tuyến chức năng, phân theo chức năng của từng bộ phận như sau:

- Ban Tổng Giám Đốc : Gồm 1 Tổng Giám đốc và 2 Phó Tổng Giám đốc, điều hành và quyết định mọi hoạt động sản xuất kinh doanh cũng như các hoạt động hàng ngày của Công ty. Định hướng và tổ chức thực hiện kế hoạch kinh doanh và phương án đầu tư của Công ty. Phê duyệt phương án bố trí cơ cấu tổ chức, quy chế quản lý nội bộ Công ty như bổ nhiệm, miễn nhiệm, đề xuất các chức danh quản lý trong Công ty. Ngoài ra còn phải thực hiện tuân thủ một số nghĩa vụ của người quản lý Công ty theo Luật pháp quy định.

- Phòng Tổ chức - Hành chính: Tham mưu, giúp việc cho Ban Tổng Giám Đốc Công ty và tổ chức thực hiện các việc trong lĩnh vực tổ chức lao động, quản lý và bố trí nhân lực, bảo hộ lao động, chế độ chính sách, chăm sóc sức khỏe cho người lao động theo luật và quy chế Công ty. Kiểm tra, đôn đốc các bộ phận trong Công ty thực hiện nghiêm túc nội quy, quy chế Công ty. Xây dựng và phát triển đội ngũ nhân sự, tổ chức đào tạo bồi dưỡng cán bộ nhân viên.

- Phòng kinh doanh vật tư: Đề xuất, mua vật tư, máy móc phục vụ công tác sản xuất kịp thời theo tiến độ. Đảm bảo chất lượng vật tư theo hồ sơ thiết kế do ban điều hành thi công đề nghị được Tổng Giám Đốc phê duyệt Đảm bảo nguyên tắc về chứng từ khi mua vật tư theo quy định của Công ty: có biên bản giao, nhận các vật tư, thiết bị cho các bộ phận sử dụng. Thành phần giao nhận vật tư có: Cán bộ kỹ thuật giám sát của Phòng Kỹ thuật, cán bộ vật tư và đại diện bên sử dụng. Biên bản làm căn cứ quyết toán vật tư theo định mức với bên sử dụng.

- Phòng tài chính kế toán: Xây dựng quy chế quản lý quản lý tài chính của Công ty, đôn đốc kiểm tra việc thực hiện quy chế, đồng thời xây dựng kế hoạch tài chính hàng tháng, quý, năm của Công ty phù hợp với yêu cầu sản

xuất kinh doanh. Đảm bảo nguồn vốn để đáp ứng nhu cầu hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty, kiểm tra, đánh giá hiệu quả sử dụng vốn, tài sản của Công ty. Tổ chức hạch toán, thống kê kế toán, phản ánh chính xác, đầy đủ các số liệu, tình hình luân chuyển các loại vốn trong sản xuất kinh doanh của Công ty. Kiểm tra và hướng dẫn nghiệp vụ cho các bộ phận kế toán tại các đơn vị trực thuộc, kiểm tra việc thanh quyết toán các công trình, các sản phẩm, hợp đồng kinh tế, thanh toán thu hồi công nợ của Công ty. Phân tích hiệu quả kinh tế của các dự án, công trình và sản phẩm của Công ty. Cân đối kế hoạch tài chính của Công ty, điều hoà các loại vốn trong Công ty, quan hệ với Tổng Công ty, ngân hàng và tài chính, cũng như các cổ đông là pháp nhân để tạo nguồn vốn phục vụ kịp thời cho sản xuất kinh doanh khi có nhu cầu. Xác lập các phương án giá cả, dự thảo các quyết định về giá cả, phương án khoán cho các đơn vị trực thuộc và người lao động trình Tổng Giám Đốc Công ty quyết định.

- Phòng xuất nhập khẩu: Tìm kiếm đối tác cung cấp cho các nguyên liệu đầu vào cũng như thúc đẩy việc xuất khẩu vỏ bao đi các thị trường khác trên thế giới.

- Các phân xưởng trong nhà máy sẽ thực hiện các công đoạn theo tiêu chuẩn kỹ thuật.

2.1.3. Đặc điểm về nguồn nhân lực trong Công ty

Tiền lương là giá cả sức lao động được thỏa thuận thông qua hợp đồng lao động, để đi đến mức tiền lương hợp lý, trong giới hạn của cả người sử dụng lao động và người lao động thì phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố, trong đó chất lượng lao động rất quan trọng. Tổ chức sử dụng lao động dựa vào nhu cầu của mình và trình độ của lao động để đưa ra mức lương phù hợp và người lao động cũng tự đánh giá năng lực bản thân và tìm hiểu thị trường để có thể đặt giá hợp lý cho sức lao động của bản thân. Nếu mức thù lao hợp lý, người

lao động hài lòng thì họ sẽ sử dụng tốt năng lực của mình để hoàn thành tốt công việc và nhiệm vụ được giao, nâng cao năng suất lao động. Nhưng ngược lại cá nhân người lao động cũng tác động rất lớn đến việc trả lương, mức lương của mỗi lao động cũng phụ thuộc nhiều vào kết quả làm việc của họ. Từ đó dẫn đến việc khác nhau trong việc xác định mức lao động, hệ số tiền lương... Một người lao động giỏi, có tay nghề cao, năng suất lao động cao, và mức độ hoàn thành công việc tốt thì thường được trả lương cao hơn.

Bảng 2.1: Tình hình lao động tại Công ty 2016 – 2018

Đơn vị: người

Chỉ tiêu	2016	2017	2018	So sánh 2016/2017		So sánh 2017/2018	
				Tuyệt đối	Tương đối(%)	Tuyệt đối	Tương đối(%)
Tổng số lao động	253	248	215	-8	0,97	-33	15,3
Lao động trực tiếp	223	220	185	-3	0,96	-35	18,9
Lao động gián tiếp	30	28	30	0	1	2	1,07

(Nguồn: phòng Tổ chức - Hành chính)

Qua bảng số liệu trên ta thấy tổng số lao động tại nhà máy giảm dần qua các năm. Năm 2017 tổng số lao động tại nhà máy giảm đi 05 người. Năm 2018 tổng số lao động so với năm 2017 giảm 33. Số lao động trực tiếp trong nhà máy liên tục giảm đi do nhà máy liên tục đầu tư trang thiết bị hiện đại tự động hoá các khâu sản xuất vỏ bao, thay thế sản xuất bán tự động bằng thiết bị tự động hoá cao, vừa tiết kiệm chi phí vừa đảm bảo độ chính xác cao. Trong đó lao động gián tiếp của Công ty có xu hướng tăng lên nhằm mục đích hoàn thiện bộ máy quản lý tại Công ty.

Bảng 2.2: Cơ cấu lao động của Công ty

Nội dung	Giới tính		Độ tuổi			
	Nam	Nữ	Dưới 30	30-44	45-54	≥55
Người	131	84	99	69	30	17
Tỷ lệ %	61	39	46	32	14	8

(Nguồn Phòng Tổ chức - Hành chính)

Về cơ cấu giới tính, cho thấy số lao động nam chiếm ưu thế hơn so với lao động nữ, tỷ lệ nam chiếm 61%, nữ chiếm 39%, điều này cũng xuất phát từ đặc thù sản xuất của Công ty liên quan nhiều đến các công việc vận hành nặng nhọc. Nhìn chung toàn Công ty có đội ngũ lao động tương đối trẻ, do đặc điểm kinh doanh của Công ty là về sản xuất nên lao động nam chiếm tỷ lớn hơn 61%, ngoài ra lao động độ tuổi dưới 30 của Công ty chiếm 46%, đặc biệt là lao động trong độ tuổi sinh đẻ. Đây thực sự là một bài toán khó đối với đơn vị trong quá trình tuyển dụng, bố trí, sắp xếp công việc đảm bảo việc duy trì hoạt động sản xuất tại các xưởng sản xuất.

Bảng 2.3: Trình độ và thâm niên công tác của CBNV năm 2018.*Đơn vị: người*

Chỉ tiêu	Số lao động	Tỷ lệ %
Trình độ chuyên môn		
- Đại học, cao đẳng	40	18,6
- Trung cấp	60	27,9
- Dạy nghề	95	44,2
- Lao động phổ thông.	20	9,3
Thâm niên công tác		
- Từ 1 – 5 năm	20	9,3
- Từ 5 – 10 năm	85	39,5
- Từ 10 – 15 năm	80	37,2
- Từ 15 năm trở lên	30	14,0

(Nguồn Phòng Tổ chức - Hành chính)

Song song với việc đầu tư đổi mới trang thiết bị hiện đại nhằm giảm bớt lao động phổ thông mang tính thủ công đòi hỏi nhiều lao động, chủ trương của lãnh đạo Công ty và nhà máy đầu tư phát triển lao động có trình độ chuyên môn cao nhằm đáp ứng nhu cầu công việc.

Đối với lực lượng cán bộ quản lý nhà máy: hầu hết đều được đào tạo tại các trường đại học, cao đẳng chính quy của Nhà nước, chiếm 18,6% tổng số lao động toàn Công ty. Đây là một yếu tố rất thuận lợi giúp cho nhà máy hoạt động hiệu quả, đặc biệt là công tác tiền lương được nhanh chóng, chính xác, đảm bảo tính công bằng trong việc tính lương và trả lương cho cán bộ công nhân viên làm việc trong nhà máy.

Đội ngũ công nhân của nhà máy hầu hết đều phải có bằng công nhân kỹ thuật, trung cấp, cao đẳng hoặc đại học do các trường đào tạo, dạy nghề cấp, chiếm 72,1% tổng số lao động toàn Công ty. Chính vì vậy, phần lớn người lao

động trực tiếp của Công ty hiện nay đều là thợ lành nghề với bậc nghề là 3, 4, 5, 6. Hàng năm Công ty và nhà máy đều tổ chức cho người lao động tham gia các lớp đào tạo để nâng cao tay nghề đồng thời tổ chức cho người lao động thi để nâng cao bậc nghề nhằm nâng cao hơn nữa mức lương người lao động được hưởng. Nhờ vậy chất lượng lao động không ngừng tăng lên, năng suất lao động cũng không ngừng được cải thiện và nhà máy luôn đáp ứng được yêu cầu chất lượng theo hệ thống tiêu chuẩn chất lượng Iso 9001-2000.

Ngoài ra, lao động hiện nay của Công ty ngoài việc có chuyên môn kiến thức tốt, đều là những công nhân có trình độ lành nghề cao. Số lao động hiện nay của Công ty chủ yếu đều đã có từ 5 đến 15 năm (76,7%) công tác tại Công ty. Chính vì sự ổn định về số lượng lao động, mà Công ty có thể dễ dàng quản lí, cũng như nắm bắt được cách thức hoạt động, làm việc để đưa ra những điều chỉnh về xây dựng định mức lao động, cũng như những phương pháp trả lương phù hợp

2.2. Thực trạng quy chế trả lương tại Công ty cổ phần công nghiệp thương mại Sông Đà.

2.2.1. Những quy định chung trong quy chế trả lương của Công ty:

2.2.1.1. Căn cứ xây dựng quy chế trả lương

- **Số ngày công chế độ trong tháng:** Công ty áp dụng điều 104 “Thời giờ làm việc bình thường”, Mục 1, Chương VII Bộ Luật Lao động số 10/2012/QH13 đã được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa VIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 18 tháng 6 năm 2012.

- **Về mức lương tối thiểu doanh nghiệp được phép áp dụng:** Nghị định 141/2017/NĐ-CP có hiệu lực thi hành kể từ ngày 25/01/2018 quy định về mức lương tối thiểu vùng của người lao động.

- **Về mức lương tối thiểu chung:** Nghị định 72/2018/NĐ-CP quy định về mức lương tối thiểu chung

2.2.1.2. Nguyên tắc trả lương

- Tiền lương của người lao động phụ thuộc vào hệ số lương hiệu quả được xếp mức độ đóng góp của người lao động vào kết quả sản xuất – kinh doanh của Công ty. Những người giữ trọng trách lớn, thực hiện công việc đòi hỏi chuyên môn, kỹ thuật cao, đóng góp nhiều vào kết quả sản xuất – kinh doanh của Công ty thì được trả lương cao hơn

- Đối với công nhân áp dụng hình thức trả lương theo lương sản phẩm tiền lương của công nhân được trả theo đơn giá tiền lương sản phẩm và số lượng sản phẩm hoàn thành.

- Đối với khối gián tiếp, lương khoán hưởng theo hệ số lương hiệu quả.

- Ngoài tiền lương được trả hàng tháng, vào dịp lễ, tết, người lao động còn được thưởng từ quỹ tiền lương có quy chế riêng.

Quỹ tiền lương, tiền thưởng trích trong quỹ lương được phân phối trực tiếp cho người lao động, không sử dụng vào mục đích khác.

Các nguyên tắc kể trên mà Công ty đưa ra về cơ bản đã đáp ứng được yêu cầu của tiền lương. Tuy nhiên, còn chưa đầy đủ, quy chế trả lương của Công ty cần bổ sung thêm một số nguyên tắc như: công khai, dân chủ trong xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương; quy định trả lương khi làm thêm, làm đêm;... Dựa vào các nguyên tắc xây dựng quy chế trả lương, hội đồng lương mới đưa ra được cách phân phối tiền lương sao cho phù hợp nhất.

2.2.1.3. Phạm vi, đối tượng áp dụng

Quy chế trả lương của Công ty Cổ phần Công nghiệp thương mại Sông Đà áp dụng cho toàn bộ cán bộ, viên chức, công nhân đã ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng xác định thời hạn đang làm việc tại Công ty, cụ thể:

- Khối sản xuất, bao gồm: cán bộ công nhân hưởng lương sản phẩm,

lương thời gian làm việc tại các phân xưởng sợi, bao mềm, bao cứng, tổ bóc xếp, tổ chuẩn bị nguyên liệu.

- Khối gián tiếp, bao gồm: lãnh đạo Công ty, các phòng, ban, phân xưởng và cán bộ quản lý, thống kê các đơn vị khối sản xuất, khối tài chính kế toán và hành chính tổ chức.

2.2.2. Quỹ tiền lương và sử dụng quỹ tiền lương.

2.2.2.1. Nguồn hình thành quỹ lương

Tiền lương được trích từ doanh thu của các hoạt động sản xuất kinh doanh, tài chính, dịch vụ và các hoạt động khác của Tổng Công ty. quỹ tiền lương kế hoạch (QLkh) được xác định căn cứ vào kế hoạch sản xuất, kinh doanh, dịch vụ của Công ty và dùng xác định tổng chi về tiền lương. quỹ tiền lương thực hiện (QLth) được xác định căn cứ vào kết quả thực hiện nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh, năng suất lao động và lợi nhuận thực hiện của Công ty.

▼ Quỹ tiền lương được trích từ doanh thu của các hoạt động sản xuất, kinh doanh, tài chính, dịch vụ và các hoạt động khác của Tổng Công ty, cụ thể:

- Trường hợp chưa áp dụng xác định quỹ tiền lương theo đơn giá, quỹ tiền lương bao gồm:

+ Quỹ tiền lương trích theo kế hoạch được duyệt (quý I hàng năm, Công ty xây dựng kế hoạch sản xuất kinh doanh, đơn giá tiền lương trình

+ Tổng Giám Đốc phê duyệt);

+ Phụ cấp lương, tiền lương của những ngày nghỉ theo quy định của Bộ luật Lao động; tiền lương làm thêm giờ; tiền lương làm việc vào ban đêm do công việc phát sinh chưa tính trong kế hoạch;

- Trường hợp áp dụng xác định quỹ tiền lương theo đơn giá, quỹ tiền lương bao gồm:

+ Tiền lương trích theo đơn giá tiền (đơn giá này được Tổng Giám Đốc phê duyệt);

+ Tiền lương theo chế độ không tính trong đơn giá tiền lương: các khoản phụ cấp lương và chế độ khác không được tính trong đơn giá; tiền lương của những ngày nghỉ theo quy định của Bộ luật Lao động; tiền lương thêm giờ, tiền lương làm việc vào ban đêm do công việc phát sinh chưa tính trong kế hoạch.

✓ Quỹ tiền lương dự phòng từ năm trước chuyển sang;

✓ Quỹ tiền lương bổ sung (trong những trường hợp khi sản xuất kinh doanh chưa có lãi mà cần có chính sách thu hút, điều động, biệt phái lao động đến làm việc tại Công ty).

2.2.2.2. Sử dụng quỹ tiền lương

- 76% tổng quỹ tiền lương dùng để chi trả lương hàng tháng cho người lao động.

- 7% tổng quỹ lương được trích lập nhằm mục đích khen thưởng NLD đạt năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc cao.

- 17% tổng quỹ tiền lương trích để lại dự phòng cho năm sau, nhằm mục đích hạn chế rủi ro và đảm bảo việc chi trả đầy đủ lương cho NLD khi Công ty gặp những khó khăn, bất lợi trong hoạt động sản xuất kinh doanh.

Bảng 2.4: Phân phối sử dụng quỹ lương

Chỉ tiêu	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018
----------	----------	----------	----------

	Số tiền (đồng)	Số tiền (đồng)	Số tiền (đồng)
Tổng quỹ lương	59.785.320.200	65.320.458.000	72.701.254.300
Lương chi trả cho NLĐ	45.436.843.352	49.643.548.080	55.252.953.268
Quỹ lương khen thưởng	4.184.972.414	4.572.432.060	5.089.087.801
Quỹ lương dự phòng	10.163.504.434	11.104.477.860	12.359.213.231

(Nguồn: Phòng Tổ chức – Hành chính)

Qua việc phân tích nguồn phân bổ Quỹ tiền lương của Công ty cho ta thấy về cơ bản Công ty đã chia tổng quỹ lương thành các quỹ thành phần hợp lý. Tuy nhiên, Quỹ tiền lương trả trực tiếp cho NLĐ tại Công ty chiếm tỷ trọng 76% tổng quỹ lương là không cao hơn so với quy định của Nhà nước, trong khi quỹ dự phòng của Công ty là khá cao (17%). Quỹ tiền lương trả trực tiếp cho NLĐ là phần lương chính của NLĐ gắn với việc thực hiện công việc, hoàn thành công việc vì vậy nó phải chiếm gần như toàn bộ tổng quỹ tiền lương. Hơn nữa, việc trích lập quỹ dự phòng khá cao (17%) dẫn đến quỹ khuyến khích chỉ chiếm 7% tổng quỹ lương, điều này đã hạn chế về khoản tiền lương khuyến khích của người lao động khi đạt hiệu quả năng suất lao cao, chất lượng tốt và hiệu quả làm việc cao.

2.2.3. Phân phối quỹ tiền lương

2.2.3.1. Phân phối quỹ tiền lương cho các bộ phận

Căn cứ vào kế hoạch sử dụng quỹ lương do Tổng Công ty phê duyệt và tình hình thực hiện kế hoạch sản xuất kinh doanh trong năm. Hàng năm, Tổng Giám Đốc giao quỹ lương cho các đơn vị. Cơ cấu quỹ lương gồm 2 phần: quỹ lương cho khối sản xuất trực tiếp và quỹ lương cho khối gián tiếp:

Bảng 2.5: Cơ cấu quỹ lương của Công ty Cổ phần Công nghiệp

Thương mại Sông Đà.

Chỉ tiêu	Năm 2016		Năm 2017		Năm 2018	
	Số tiền (đồng)	Tỉ trọng (%)	Số tiền (đồng)	Tỉ trọng (%)	Số tiền (đồng)	Tỉ trọng (%)
Quỹ lương khối gián tiếp	18.756.369.588	31,37	20.324.758.522	31,12	23.278.475.320	32,02
Quỹ lương khối sản xuất	41.028.950.612	68,63	44.995.699.478	68,88	49.422.778.980	67,98
Tổng quỹ lương	59.785.320.200	100	65.320.458.000	100	72.701.254.300	100

(Nguồn: Phòng Tổ chức - Hành chính)

Qua bảng số liệu trên cho thấy, tổng quỹ lương trong Công ty phần lớn dùng để thanh toán cho khối sản xuất, là bộ phận lao động trực tiếp. Quỹ tiền lương trả cho khối sản xuất liên tục tăng và chiếm tỷ trọng lớn hơn so với khối gián tiếp. Đây là điều dễ hiểu vì hoạt động chính của Công ty là sản xuất, do đó số lượng lao động sản xuất luôn cao hơn lao động gián tiếp, và quỹ lương của khối sản xuất sẽ phải cao hơn khối gián tiếp.

Trong 3 năm gần đây, Công ty hoạt động rất hiệu quả, doanh thu luôn tăng cao do đó quỹ tiền lương chi trả cho cán bộ công nhân viên cũng không ngừng được nâng cao. Vì vậy, để đảm bảo đời sống cho người lao động trong những năm tới cũng như để phát huy, kích thích lao động thì Công ty nên có những biện pháp thích hợp để hiệu quả sản xuất kinh doanh không ngừng được tăng cao.

2.2.3.2. Tính lương cho người lao động trong từng bộ phận

a. Đối với khối sản xuất:

- Hiện tại, Công ty áp dụng tính đơn giá theo bậc thợ cho từng bộ phận sản xuất, sau đó công nhân trong từng tổ sản xuất sẽ đưa ra các chỉ tiêu chia lương cho tổ mình.

- Công thức:

$$T_i = \frac{V_{sp} \times đ_i}{\sum đ_i}$$

Trong đó:

- TL_i : là tiền lương sản phẩm của NLD thứ i
- V_{sp} : Là quỹ lương sản phẩm tập thể ứng với khối lượng hoàn thành
- $đ_i$: là điểm đánh giá mức độ đóng góp hoàn thành công việc của người thứ i. Việc xác định điểm số (đi) của từng người hàng tháng được đánh giá hàng ngày thông qua bình xét tập thể, tiêu chuẩn đánh giá cụ thể như sau:

- + Chấp hành nghiêm túc sự phân công lao động
- + Đảm bảo giờ công có ích
- + Đảm bảo chất lượng công việc (sản phẩm)
- + Tiết kiệm vật tư đảm bảo an toàn lao động.

Nếu đảm bảo đủ các tiêu chuẩn trên thì được 16 điểm. Tiêu chuẩn nào không thể đảm bảo thì trừ điểm tùy theo mức độ không hoàn thành, hoặc có thể được cộng thêm điểm nếu tập thể cá nhân có đóng góp quan trọng trong hoàn thành sản phẩm.

Ví dụ: Chia lương cho công nhân làm sản phẩm tập thể cho 1 tổ gồm 5 công nhân, quỹ lương tháng của tổ là 42.500.000 đồng, hệ số từng tổ viên, mức độ đánh giá hoàn thành công việc được tổng hợp trong bảng sau:

(Giả sử ngày công thực tế, điểm số đánh giá của từng công nhân được bình xét theo số liệu trong bảng biểu)

TT	Tên	Ngày công	Tổng số điểm
----	-----	-----------	--------------

			(đi)
1	CN1	18	288
2	CN2	22	308
3	CN3	26	416
4	CN4	20	280
5	CN5	22	352
Tổng		108	1644

Tiền lương của 1 công nhân được tính như sau:

$$CN1 = \frac{42.500.000 \times 288}{1644} = 7.445.255 \text{ đồng}$$

Tính tương tự ta được:

$$CN2 = 7.962.287 \text{ đồng}$$

$$CN4 = 7.238.443 \text{ đồng}$$

$$CN3 = 10.754.258 \text{ đồng}$$

$$CN5 = 9.099.757 \text{ đồng}$$

b. Trả lương sản phẩm gián tiếp cho CBNV thuộc tổ sản xuất (Tổ trưởng, tổ phó, thu hóa công đoạn, thu hóa thành phẩm...), lao động quản lý xưởng (Quản đốc, Phó quản đốc, nhân viên kinh tế...), lao động tại các phòng/ban Công ty:

$$TL_i = N_{tti} * L_{BQT} * H_{cdi} * K_i$$

- TL_i : tiền lương của NLD thứ i.
- N_{tti} : là ngày công đi làm thực tế của NLD thứ
- L_{BQT} : là lương bình quân/ngày của cả tổ.
- K_i : là hệ số đánh giá mức độ hoàn thành công việc của NLD thứ i.

c. Đối với khối gián tiếp

- Dựa vào bảng chấm công hàng tháng để xác định mức lương cấp bậc theo thực tế ngày công.

- Trưởng bộ phận căn cứ vào tỷ lệ hoàn thành công việc của đơn vị để tiến hành đề xuất, Phòng Tổ chức - Hành chính tổng hợp và trình Lãnh đạo phê duyệt lương hiệu quả công việc đơn vị theo tháng/quý.

- CBNV căn cứ vào tỷ lệ hoàn thành công việc của cá nhân để gửi báo cáo và đề xuất cho Trưởng đơn vị xét duyệt => Phòng Tổ chức - Hành chính tổng hợp và trình Lãnh đạo phê duyệt lương hiệu quả công việc cá nhân theo tháng/quý.

✓ Tiền lương tính ra tiền lương tháng cho từng người lao động theo công thức:

$$TL_{\text{tháng}} = TL_{\text{cấp bậc}} + ML_{\text{hqcv}} \times K_i$$

Trong đó:

- TL_{cấp bậc} : Tiền lương thỏa thuận theo hợp đồng lao động
- ML_{hiệu quả công việc}: Mức lương hiệu quả công việc
- K_i : tỷ lệ hoàn thành công việc

Hàng tháng thủ trưởng các đơn vị nhận xét đánh giá mức độ hoàn thành công việc của từng cán bộ công nhân viên của đơn vị mình nộp phòng tổ chức – nhân sự tổng hợp xác định hệ số, phòng tài chính kế toán tính lương trả các đơn vị. Mức độ hoàn thành công việc (hệ số K_i) được đánh giá hàng tháng theo các chỉ tiêu như sau:

- Hoàn thành khối lượng công việc được giao theo đúng tiến độ.
- Chất lượng công việc đạt kết quả tốt.
- Chấp hành tốt kỷ luật lao động.
- Đảm bảo ngày công làm việc theo chế độ, không đi muộn về sớm.

✓ Hệ số đánh giá mức độ hoàn thành công việc.

- Loại A: hệ số K_i= 1,1 : Đạt 4 chỉ tiêu.
- Loại B: hệ số K_i= 1,0 : Đạt 3 chỉ tiêu.
- Loại C: hệ số K_i= 0,9 : Đạt 2 chỉ tiêu.

Qua cách tính lương cho bộ phận gián tiếp của Công ty cho thấy:

- Công ty đã xác định được công thức tính lương cụ thể cho người lao động ở khối gián tiếp. Việc chia lương theo hiệu quả mà Công ty áp dụng gắn với mức độ phức tạp, tính trách nhiệm của công việc được giao, không phụ thuộc vào hệ số lương được xếp theo Nghị định số 205/2004/NĐ-CP. Cách tính hệ số lương hiệu quả là khoa học, đảm bảo được tiền lương người lao động gắn với đặc điểm công việc của họ, tạo được sự công bằng và tránh phân phối bình quân trong trả lương.

- Việc đưa hệ số đánh giá mức độ hoàn thành công việc (Ki) vào công thức tính lương cũng có nhiều ưu điểm. Tuy nhiên, để có hiệu quả thì lại phụ thuộc chủ yếu vào cách xác định Ki. Các chỉ tiêu mà Công ty đưa ra mang tính chung chung, không cụ thể, dẫn đến việc đánh giá mang tính chủ quan, đánh giá theo cảm tính. Các chỉ tiêu mang tính định tính cao, không phân loại được lao động.

- Thêm vào đó, mức hệ số Công ty đưa ra chưa phù hợp, khoảng cách giữa các hệ số của từng hạng thành tích chưa có tác dụng khuyến khích người lao động tích cực lao động, sáng tạo; những cá nhân xuất sắc chưa có mức đánh giá hợp lý và tương xứng với năng lực, làm giảm động lực làm việc của họ.

- Như vậy, có thể thấy rằng tuy việc tính trả lương của Công ty đã gắn với mức độ phức tạp, tính trách nhiệm của công việc nhưng lại chưa gắn với thực tế thực hiện công việc của người lao động. Do đó, Công ty cần thêm chỉ tiêu tính lương, cụ thể các chỉ tiêu để đảm bảo trả lương đúng, gắn với thực tế hoàn thành công việc của người lao động.

- Tìm hiểu về việc đánh giá xếp loại thực hiện công việc của người lao động như hiện nay có phù hợp không, tác giả đã tiến hành điều tra 100 người và thu được số liệu ở bảng 2.10 như sau:

Bảng 2.6: Lý do Đánh giá xếp loại thực hiện công việc chưa phù hợp

STT	Tên tiêu chí	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Tiêu chí đánh giá chưa được lượng hóa cụ thể	55	36,67
2	Tiêu chí đánh giá xếp loại đối với CBNV phòng/ban chưa phù hợp.	30	20,00
3	Quy trình thực hiện đánh giá còn mang tính hình thức.	65	43,33
	Tổng	150	100

(Nguồn: Kết quả điều tra do tác giả thực hiện)

Kết quả điều tra cho thấy, khi được hỏi về “Lý do Đánh giá xếp loại công việc chưa phù hợp”, trong đó có 55% cho rằng quy trình thực hiện đánh giá còn mang tính hình thức, 20% cho rằng tiêu chí đánh giá xếp loại đối với CBNV phòng/ban chưa phù hợp và 36.67% người cho rằng tiêu chí đánh giá chưa được lượng hóa cụ thể.

Như vậy, các tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc của NLD chưa cụ thể, rõ ràng, còn khá chung chung và chưa được lượng hóa, do đó các tiêu chí đánh giá chưa phản ánh đúng kết quả làm việc của NLD trong Công ty, việc đánh giá còn mang tính hình thức. Bên cạnh đó, việc áp dụng hệ thống các tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc đối với tất cả CBNV trong Công ty là chưa hợp lý. Bởi các công việc có tính chất khác nhau sẽ phải được xây dựng hệ thống các tiêu chí đánh giá khác nhau để đảm bảo tính công bằng và hợp lý trong công tác đánh giá. Do vậy, đối với bộ phận hưởng lương thời gian (khôi văn phòng xưởng, Công ty) cần thiết phải xây dựng riêng một hệ thống các tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc. Hơn nữa, nếu chỉ đánh giá dựa vào tiêu chí năng suất sẽ rất dễ gây ra tình trạng

công nhân làm việc chạy theo năng suất, không có ý thức tiết kiệm nguyên vật liệu cho Công ty. Mặt khác việc xét tiêu chí năng suất đạt 90% (đối với công nhân sản xuất) được xếp loại A đã phần nào không kích thích được NLĐ cố gắng để đạt năng suất 100% và trên 100%.

d. Tiền thưởng cho các danh hiệu thi đua được trích từ quỹ khen thưởng của Công ty, bao gồm:

- Thưởng hàng quý cho các đơn vị tổ
- Khen thưởng các đợt thi đua trong năm đối với tập thể, cá nhân.
- Khen thưởng các hình thức đột xuất, theo chuyên đề.
- Khen thưởng các danh hiệu thi đua đối với tập thể, cá nhân.....

Bảng 2.7: Mức thưởng doanh thu hàng quý cho các đơn vị

STT	Danh hiệu	Mức thưởng tổ	Mức thưởng cá nhân
1	Khuyến khích	10,000,000	2,000,000
2	Tiên tiến	12,000,000	3,000,000
3	Ưu tú	15,000,000	5,000,000

(Nguồn: Phòng Tổ chức - Hành chính)

e. Các loại phụ cấp.

- Phụ cấp làm ca: Giờ ca ba được tính từ 22h hôm trước đến 6h sáng hôm sau. Mỗi giờ làm việc thực tế được phụ cấp 30 % tính trên cơ sở lương cấp bậc bản thân hoặc lương chức vụ, hoặc đơn giá sản phẩm

- Phụ cấp làm thêm ban ngày vào ngày nghỉ: mỗi giờ làm thêm được nhân đôi so với thời gian làm việc ngày thường.

- Phụ cấp làm thêm ca 3 vào ngày nghỉ: Mỗi giờ làm thêm được nhân đôi so với thời gian làm việc ca 3 so với ngày thường.

- (Tất cả các phụ cấp này được tính trên đơn giá bậc thợ)

f. Các chế độ trả lương khác:

- Cán bộ công nhân viên, người lao động nghỉ phép theo quy định của Bộ Luật lao động: Những ngày nghỉ phép vẫn được tính là ngày công làm

việc trong tháng để hưởng lương. Số ngày nghỉ phép hiện nay là 12 ngày/năm do trụ sở Công ty tại Hà Nội và điều kiện làm việc không có các yếu tố nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Đối với người lao động cứ đủ 5 năm công tác trở lên được nghỉ thêm 1 ngày nhưng không quá 5 ngày.

- CBCNV được Công ty cử đi học tập nhằm nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ trong giờ hành chính: Những ngày đi học vẫn được tính là ngày công làm việc trong tháng để hưởng lương cơ bản nhưng không được hưởng chế độ công tác phí và tiền ăn trưa, trừ những trường hợp đặc biệt do Tổng Giám Đốc Công ty xem xét và quyết định.

- CBCNV đi học tập nhằm nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ trong giờ hành chính theo nguyện vọng cá nhân và được Tổng Giám Đốc Công ty đồng ý: Những ngày đi học không được tính là ngày công làm việc trong tháng để hưởng lương và các chế độ khác đối với người lao động và vẫn phải đảm bảo hoàn thành công việc được giao.

- Cán bộ công nhân viên nghỉ ốm có giấy xác nhận của cơ quan y tế, nghỉ thai sản, nghỉ dưỡng sức sau ốm đau, thai sản, nghỉ con ốm ... theo quy định của Luật lao động và Luật bảo hiểm xã hội hiện hành: Những ngày nghỉ không được tính là ngày công làm việc trong tháng để hưởng lương và các chế độ khác tại Công ty, các chế độ chính sách đối với người lao động sẽ do cơ quan bảo hiểm xã hội chi trả theo quy định.

- Cán bộ công nhân viên nghỉ việc riêng (số ngày nghỉ việc riêng thực tế được sự đồng ý của Tổng Giám Đốc Công ty): Những ngày nghỉ không được tính là ngày làm việc thực tế để hưởng lương và các chế độ khác đối với người lao động.

- Một số chế độ nghỉ khác như nghỉ kết hôn, nghỉ con kết hôn, nghỉ bố mẹ vợ, bố mẹ chồng chết, con chết... : Những ngày nghỉ thực hiện theo quy định của Bộ Luật lao động và được tính là số ngày làm việc thực tế để hưởng lương. Nếu hết số ngày được nghỉ theo quy định, người lao động có thể thỏa

thuận với người lao động để nghỉ thêm nhưng không được hưởng lương và các chế độ khác đối với người lao động.

- Người lao động đang trong thời gian thử việc được hưởng mức lương tối thiểu theo quy định của Nhà nước hiện hành.

- Người lao động hưởng lương khoán căn cứ vào tính chất, yêu cầu công việc được trả lương theo hợp đồng lao động đã ký kết.

2.2.4. Tổ chức thực hiện quy chế trả lương

- Phòng Tổ chức – Hành chính chịu trách nhiệm hướng dẫn các ban chuyên môn về thực hiện quy chế, giải đáp thắc mắc của các ban chuyên môn và NLĐ.

- Phòng chuyên môn chịu trách nhiệm hướng dẫn cụ thể, đánh giá trả lương đối với NLĐ, và là cầu nối với phòng tổ chức nhân sự để giải đáp các khúc mắc khiếu kiện.

- Trách nhiệm của phòng Tài chính – Kế toán: Phối hợp với Tổ chức – Hành chính đề xuất quỹ tiền lương được chi theo hiệu quả lao động trong tháng, quỹ tiền lương trong quý, quỹ tiền lương vào dịp lễ tết trình Tổng Giám Đốc quyết định; tiến hành tính toán trả lương cho người lao động.

2.3. Các nhân tố ảnh hưởng tới việc hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần Công nghiệp Thương mại Sông Đà

2.3.1. Các nhân tố ảnh hưởng từ bên trong của Công ty

2.3.1.1. Đặc điểm ngành nghề sản xuất kinh doanh

- Ngành nghề sản xuất kinh doanh: Sản xuất bao bì đóng gói trong nhiều ngành nghề như xi măng, phân bón/ hóa chất, nông nghiệp (ngũ cốc, đường, gạo, chè...), các sản phẩm công nghiệp (khoáng sản/ sản phẩm dạng bột, phụ gia xây dựng).

- Dây chuyền sản xuất đồng bộ, hiện đại (xuất xứ: Nhật Bản, Ấn Độ, Đài Loan).

Công ty Cổ phần Công nghiệp Thương mại Sông Đà là Công ty Nhà nước được cổ phần hóa nên ngoài việc chịu ảnh hưởng của rất lớn từ hội đồng quản trị, nó còn chịu ảnh hưởng theo các quy định về tiền lương và các chế độ khác của nhà nước.

Bên cạnh đó, vì là một Công ty sản xuất nên cần lượng lao động trực tiếp là khá lớn. Theo thống kê năm 2018 lượng lao động trực tiếp của Công ty chiếm khoảng 86% so với tổng số lao động. Vì vậy, quy chế trả lương của Công ty cũng cần đặc biệt quan tâm để xây dựng cách phân phối quỹ tiền lương cho hợp lý.

2.3.1.2. Hiệu quả sản xuất kinh doanh

Tuy Công ty phải đối diện với nhiều thách thức khó khăn (giá điện, xăng dầu, vật tư, nguyên liệu liên tục tăng, cộng với sức ép cạnh tranh từ thị trường) nhưng với sự chỉ đạo sáng suốt của ban lãnh đạo cùng ý thức tự giác, lòng quyết tâm, sự nỗ lực của toàn thể cán bộ công nhân viên nên Công ty đã vượt qua những khó khăn và đạt được những thành tựu nhất định.

**Bảng 2.8: Kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty CP CNTM
Sông Đà giai đoạn 2014 – 2018**

Các chỉ tiêu	Đơn vị tính	2014	2015	2016	2017	2018
Tổng sản lượng	Triệu bao	565,03	709,159	903,288	1020,05	1082,25
Doanh thu	Tỷ đồng	1516,56	2097,77	2619	3650	4087
Lợi nhuận	Tỷ đồng	30,023	35	55	68	76

(Nguồn: Phòng Tổ chức - Hành chính)

Thực tế cho thấy, do giá bán hợp lý, chất lượng sản lại phù hợp với thị hiếu của khách hàng cho nên tổng sản lượng của Công ty liên tục tăng qua các năm, trung bình hàng năm sản xuất được trên 856 triệu bao. Tuy nhiên, tốc độ tăng sản lượng của năm 2014 và năm 2015 chậm hơn các năm trước do có sự khó khăn trong lĩnh vực xây dựng

Cùng với sự gia tăng của số lượng sản phẩm thì doanh thu hàng năm của Công ty cũng tăng lên đáng kể. Trong 5 năm gần đây, doanh thu trung bình hàng năm của Công ty đạt trên 2794 tỷ đồng, lợi nhuận thu về trung bình đạt 52,8 tỷ đồng.

Như vậy, qua bảng kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty trong những năm gần đây có thể thấy doanh thu và lợi nhuận của Công ty không ngừng được tăng lên. Do đó, quỹ tiền lương cũng có xu hướng tăng và tiền lương của các cán bộ, công nhân viên trong Công ty cũng có điều kiện để tăng

lên. Đây cũng là một trong những điều kiện giúp cho việc hoàn thành quy chế trả lương của Công ty được hiệu quả hơn.

2.3.1.3. Quan điểm trả lương của lãnh đạo Công ty

Mục tiêu mà Ban lãnh đạo Công ty đặt ra là tạo ra một môi trường làm việc lành mạnh, xây dựng các chính sách về lao động tiền lương một cách hợp lý nhằm mục đích khuyến khích NLD tích cực làm việc, nâng cao hiệu quả công việc và gắn bó lâu dài với Công ty, coi Công ty là ngôi nhà thứ 2 của mình. Chính việc luôn coi NLD là cốt lõi của doanh nghiệp, là nền tảng sự phát triển của doanh nghiệp, lãnh đạo Công ty luôn quan tâm đảm bảo cuộc sống của NLD. Do đó, Công ty luôn quan tâm đến việc xây dựng hình thức trả lương hợp lý, các chế độ đãi ngộ phù hợp và hoàn thiện quy chế trả lương phù hợp với đặc điểm, tình hình phát triển của Công ty và xã hội để đảm bảo mục tiêu khuyến khích người lao động tích cực làm việc, nâng cao hiệu quả công việc, gắn bó lâu dài với Công ty.

Đây là một trong những yếu tố tạo điều kiện thuận lợi cho các nhà quản lý, đặc biệt là các cán bộ tiền lương, những người trực tiếp tham mưu, xây dựng quy chế trả lương của Công ty được thuận lợi và hiệu quả.

2.3.1.4. Đội ngũ làm lao động công tác tiền lương

Phòng Tổ chức - Hành chính của Công ty hiện nay có 7 nhân viên dưới sự quản lý trực tiếp của Ban Tổng Giám Đốc .

Bảng 2.9: Thông tin cán bộ nhân viên phòng Tổ chức - Hành chính năm 2018

STT	Họ tên	Chức danh	Tuổi	Trình độ	Ngành nghề được đào tạo	Số năm kinh nghiệm
1	Vũ Hữu Súng	Trưởng phòng	50	Thạc sĩ	Kỹ thuật chế tạo máy	25
2	Nguyễn Thị Khoa	Phó phòng	48	Đại học	Kế toán	20
3	Vũ Thị Nhuận	Nhân viên	46	Đại học	Kế toán	18
4	Vũ Thúy Quỳnh	Nhân viên	36	Cao đẳng	Kế toán	10
5	Đào Lưu Ly	Nhân viên	28	Trung cấp	Văn thư lưu trữ	5
6	Hoàng Văn Trung	Nhân viên	35	Đại học.	Kỹ thuật điện	8

(Nguồn: Phòng Tổ chức - Hành chính)

Bảng 2.10: Bảng phân công công việc cán bộ phòng Tổ chức - Hành chính năm 2018

STT	Họ và tên	Chức danh công việc	Công việc
1	Vũ Hữu Súng	Trưởng phòng	Quản lý chung
2	Nguyễn Thị Khoa	Phó phòng	Phụ trách tiền lương
3	Vũ Thị Nhuận	Nhân viên	Công tác chế độ chính sách, BHYT, BHXH
4	Vũ Thúy Quỳnh	Nhân viên	Tuyển dụng, quản lý hồ sơ nhân sự
5	Đào Lưu Ly	Nhân viên	Hành chính, văn thư lưu trữ
6	Hoàng Văn Trung	Nhân viên	Cán bộ làm công tác chuyên trách bảo hộ lao động

(Nguồn: Phòng Tổ chức - Hành chính)

Qua bảng thông tin về năng lực và bảng phân công công việc của các cán bộ phòng Tổ chức – Hành chính của Công ty cho thấy:

Tổng số cán bộ của phòng là 6 người, chiếm 2,79% so với tổng số cán bộ công nhân viên trong Công ty. Như vậy, với quy mô 215 lao động như hiện nay thì số lượng nhân lực của phòng là đủ để đảm bảo hoàn thành tốt các nhiệm vụ, công việc của phòng. Nhưng trình độ chuyên môn đào tạo của các cán bộ phòng Tổ chức – Hành chính của Công ty chưa thực sự phù hợp, chuyên ngành được đào tạo không phù hợp với công việc được đảm nhận. Điều này gây khó khăn trong việc làm nhiệm vụ và giải quyết các vấn đề phát sinh.

Hiện nay, Công ty chỉ có duy nhất một cán bộ làm công tác tiền lương, đảm nhận các vấn đề liên quan đến tiền lương. Do đó, sẽ hạn chế khả năng

làm việc, chất lượng và hiệu quả công việc không được cao. Điều đó gây khó khăn trong việc xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương của Công ty.

Đây là một trong những vấn đề Công ty cần phải quan tâm và có biện pháp giải quyết thích hợp nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả công việc, đặc biệt là phát huy được vai trò của tiền lương, một trong những vấn đề đáng được quan tâm nhất.

Vì vậy, trong thời gian tới, Công ty cần có những chính sách quan tâm đến việc đào tạo, tạo điều kiện cho cán bộ được đi học các lớp đào tạo nâng cao về quản trị nhân lực để nâng cao trình độ, chuyên môn cho đội ngũ cán bộ nhân sự, lao động tiền lương

2.3.2. Các nhân tố ảnh hưởng từ bên ngoài

2.3.2.1. Các chính sách, quy định của pháp luật về tiền lương

Việc xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương của các doanh nghiệp có thể linh hoạt cho phù hợp với từng điều kiện khác nhau song vẫn phải dựa trên cơ sở các quy định của Nhà nước về tiền lương và tuân thủ các quy định đó. Khi chính sách tiền lương của Nhà nước thay đổi thì chính sách trả lương của mỗi doanh nghiệp cũng phải thay đổi theo để đảm bảo sự tuân thủ đúng pháp luật, đảm bảo tính pháp lý của quy chế.

Là một doanh nghiệp cổ phần, Công ty Cổ phần Công nghiệp Thương mại Sông Đà phải thường xuyên theo dõi và cập nhật các luật, văn bản, nghị định, thông tư của Nhà nước liên quan đến vấn đề tiền lương để có phương hướng điều chỉnh cho phù hợp, tận dụng được các điều kiện thuận lợi và cũng là để thực hiện đúng những quy định mang tính bắt buộc của nhà nước về tiền lương cũng như quy chế trả lương.

2.3.2.2. Thị trường lao động

Trong những năm gần thị trường ngành sản xuất xi măng (đối tác chính của Công ty) đang trong giai đoạn phát triển trở lại, bên cạnh đó sự phát triển

của các nhà máy sản xuất bao bì ngày càng nhiều hơn, đã tạo thành thị trường cạnh tranh Công ty.Các ngành sản xuất là những ngành cần một lực lượng lớn lao động phổ thông và lao động có tay nghề chuyên môn. Nguồn cung lao động phổ thông tuy dồi dào nhưng vẫn không đáp ứng đủ nhu cầu lao động của các doanh nghiệp. Mặt khác, đội ngũ lao động có tay nghề chuyên môn kỹ thuật lại hạn chế. Chính vì vậy, buộc các doanh nghiệp phải điều chỉnh các chính sách về tiền lương nhằm thu hút lực lượng lao động phổ thông cũng như đội ngũ lao động có tay nghề chuyên môn. Người lao động lúc này sẽ có nhiều sự lựa chọn hơn.

Công ty cổ phần Công nghiệp thương mại Sông Đà hoạt động trong lĩnh vực sản xuất bao bì, đang trong quá trình mở rộng quy mô sản xuất, do đó Công ty có nhu cầu cao về đội ngũ lao động phổ thông, lao động có trình độ và kinh nghiệm để tham gia quá trình sản xuất. Để có thể cạnh tranh được với các doanh nghiệp khác trên thị trường lao động thì một trong những yếu tố quan trọng đó là mức lương của Công ty phải cạnh tranh được với các doanh nghiệp có cùng khả năng, quy mô trên thị trường để thu hút được người lao động. Do đó quy chế trả lương tại Công ty cổ phần Công nghiệp thương mại Sông Đà xây dựng cần phải xác định các mức tiền lương cạnh tranh trên thị trường, các chế độ trả lương phù hợp nhằm thu hút và giữ chân NLD.

2.3.2.3. Trình độ khoa học kỹ thuật

Cùng với sự phát triển nhanh của nền khoa học công nghệ trên thế giới, giúp cho các doanh nghiệp trang bị các thiết bị máy móc hiện đại phục vụ nhu cầu sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, góp phần tiết kiệm chi phí, nâng cao năng suất, chất lượng sản phẩm. Tại Công ty Cổ phần Công nghiệp thương mại Sông Đà người lao động được làm việc trong một không gian nhà xưởng rộng, được trang bị đầy đủ các thiết bị bảo hộ lao động, phòng chống cháy nổ, các thiết bị máy móc hiện đại, cần thiết phục vụ cho công việc: các

thiết bị đo lường tự động hóa, trang bị máy móc làm việc, máy cắt, máy may công nghiệp... điều này góp phần làm cho năng suất lao động của NLD trong Công ty thường xuyên được cải thiện. Do đó, công tác xây dựng và hoàn thiện chính sách tiền lương cho NLD tại Công ty cũng phải phù hợp, cần phải tính đến các yếu tố này để xác định mức tiền lương cho NLD hợp lý, phù hợp với xu thế phát triển của Công ty và phù hợp với thị trường mà vẫn tuân thủ các quy tắc trong quản lý tiền lương trong doanh nghiệp.

2.4. Đánh giá về quy chế trả lương của Công ty

2.4.1. Đánh giá của người lao động trong Công ty

Qua điều tra 100 lao động trên tổng số 245 lao động của Công ty, trong đó chủ yếu điều tra lao động trực tiếp sản xuất trong các phân xưởng. Kết quả thu được như sau:

Bảng 2.11: Yếu tố ảnh hưởng đến tiền lương, thu nhập của người lao động trong Công ty

STT	Yếu tố ảnh hưởng	Số lượng (người)	Tỷ lệ %
1	Kết quả làm việc	100	100
2	Năng suất lao động	40	40
3	Hiệu quả sản xuất kinh doanh của Công ty	40	40
4	Thâm niên công tác	20	20
5	Mức độ phức tạp của công việc đảm nhận	20	20
6	Nhà nước điều chỉnh lương tối thiểu	5	5

(Nguồn: Kết quả Khảo sát về quy chế trả lương của Công ty Cổ phần Công nghiệp Thương mại Sông Đà)

Như vậy, chỉ có 20/100 người trả lời là thâm niên công tác, 100% lao động đều trả lời là kết quả làm việc và 40% cho rằng hiệu quả sản xuất kinh

doanh của Công ty ảnh hưởng đến tiền lương họ nhận được. Điều đó cho thấy, Công ty mới chỉ quan tâm đến năng suất, chất lượng công việc mà chưa quan tâm đến các yếu tố khác để kích thích người lao động làm việc và phát triển toàn diện cho người lao động.

Khi được hỏi: “*Theo anh/chị, cách trả lương hiện tại của cơ quan đã tạo được động lực lao động chưa?*” thì có tới 69/100 người trả lời chưa tạo được động lực cho người lao động (chiếm 69%), 31 người lao động cho rằng cách trả lương này chưa tạo được động lực cho người lao động(31%). Qua khảo sát này cho thấy rằng, cách trả lương và các tiêu chí đánh giá tiền lương hiện tại chưa khai thác được hết năng suất của người lao động, cũng như đánh giá chưa chính xác khả năng làm việc của từng lao động, dẫn đến thái độ nhân viên làm việc chưa tích cực. Tác giả đã thực hiện điều tra đánh giá mức độ rõ ràng, cụ thể của các tiêu chí tính lương, thu được kết quả như sau:

Bảng 2.12: Đánh giá cách phân phối tiền lương thưởng của Công ty

STT	Tên tiêu chí	Số lượng (người)	Tỷ lệ %
1	Công bằng	57	57
2.	Chưa thực sự công bằng	24	24
3.	Rất công bằng	19	19

(Nguồn: Khảo sát về quy chế trả lương của Công ty Cổ phần Công nghiệp Thương mại Sông Đà)

Như vậy, trong 100 người được hỏi chỉ có tới 57 người cho rằng cách phân phối tiền lương hiện nay của Công ty chưa thực sự công bằng (chiếm 57%), 24 người (chiếm 24%) trả lời là không công bằng và chỉ có 19% cho rằng công bằng . Do đó, Công ty cần xem xét lại cách phân chia tổng quỹ tiền lương và cách phân phối quỹ tiền lương để đảm bảo sự công bằng trong trả lương. Bên cạnh đó, Công ty cần xem xét lại cách đánh giá hệ số chức danh công việc trong việc tính trả lương, góp phần tạo động lực thúc đẩy NLD làm

việc, từ đó làm tăng khả năng làm việc và mức độ cống hiến của NLD cho Công ty.

- Khi được hỏi “Anh /Chị đánh giá như thế nào về thu nhập mà Anh/Chị nhận được so với khối lượng công việc được giao?” có tới 20% trả lời là chưa hợp lý, 50% trả lời là tạm được và 30% cho rằng thu nhập nhận về hợp lý với khối lượng công việc được giao. Qua đó cho thấy rằng người lao động chỉ mới ở mức tạm chấp nhận mức lương mình nhận được so với khối lượng công việc được giao, vì vậy Công ty cũng cần bố trí xem xét lại việc xây dựng định mức công việc, và phân chia khối lượng cho hợp lý hơn.

- Tìm hiểu về mức độ gắn bó của người lao động với Công ty, tác giả đã thực hiện điều ‘ tra với câu hỏi: “*Yếu tố quan trọng nhất để giữ chân Anh/Chị tại Công ty*” thu được số liệu ở bảng 2.9 như sau:

Bảng 2.13: Yếu tố gắn bó người lao động với Công ty

STT	Tiêu chí	Số lượng (người)		Tỷ lệ %	
		Nam	Nữ	Nam	Nữ
1	Thu nhập	45	15	45	15
2	Cơ hội phát triển nghề nghiệp	6	4	6	4
3	Môi trường và điều kiện làm việc ổn định	8	12	8	12
4	Thời gian làm việc linh hoạt	2	3	2	3
5	Ý kiến khác	2	3	2	3
	Tổng	63	37	63	37

(Nguồn: Kết quả Khảo sát về quy chế trả lương của Công ty Cổ phần Công nghiệp Thương mại Sông Đà)

Kết quả điều tra cho thấy, phần lớn người lao động được điều tra đều chọn tiền lương, thu nhập là yếu tố gắn bó họ với Công ty, chiếm đến 60%,

trong đó tỷ lệ nam chiếm 45%, nữ chiếm 15% cho thấy thu nhập chiếm một phần rất quan trọng để gắn kết người lao động và Công ty, kết quả này cho thấy đa số người lao động vẫn coi trọng yếu tố tiền lương, thu nhập khi quyết định ở lại hay ra đi nhất là với các lao động là nam giới, người phải chịu phần áp lực kinh tế lớn hơn trong gia đình. Tiếp theo yếu tố môi trường và điều kiện làm việc ổn định chiếm 20%, với yếu tố này, thì tỷ lệ nữ giới lại chiếm tỷ lệ % lớn hơn so với nam giới (12%), điều này cũng xuất phát từ đặc điểm cơ cấu nhân sự của lao động nữ tại Công ty đa số đang trong giai đoạn nuôi con nhỏ, nên mong muốn có một công việc ổn định để có thể chăm sóc gia đình và con cái tốt hơn. Cơ hội phát triển nghề nghiệp được xếp thứ ba với 10 lựa chọn, chiếm 10%. Tiếp đến thời gian làm việc linh hoạt và một số ý kiến khác chiếm 5%. Như vậy, Công ty cần đặc biệt quan tâm đến vấn đề tiền lương thu nhập, tạo sự gắn bó lâu dài của người lao động bên cạnh các yếu tố khác, trong khi tiền lương lại không làm hài lòng người lao động.

- Khi được hỏi về quy chế trả lương của Công ty, để tìm hiểu cách tổ chức thực hiện quy chế của Công ty, tác giả điều tra với câu hỏi: *“Anh/Chị biết về quy chế trả lương của Công ty từ nguồn thông tin nào?”* và có thể lựa chọn nhiều đáp án, thu được kết quả sau:

Bảng 2.14: Nguồn thông tin tiếp cận quy chế trả lương

STT	Nguồn thông tin	Số lượng (người)	Tỷ lệ %
1	Công ty gửi công khai đến các phòng ban để mọi người được biết	85	85
2	Đi nghe phổ biến về quy chế lương	10	10
3	Do người khác trong cơ quan nói lại	5	5
4	Nguồn thông tin khác	0	0
Tổng		100	100

(Nguồn: Kết quả Khảo sát về quy chế trả lương của Công ty Cổ phần Công nghiệp Thương mại Sông Đà)

Như vậy, phần lớn người lao động biết đến quy chế trả lương do Công ty gửi công khai đến các đơn vị (chiếm 85%). Tuy nhiên, chỉ có 10% người là đi nghe phổ biến về quy chế và có 5% là nghe người khác nói lại. Như vậy, vẫn còn có một số lao động không biết đến quy chế trả lương của Công ty, không đi nghe phổ biến mà biết qua người khác nói lại. Điều đó cho thấy, khâu tổ chức thực hiện quy chế của Công ty là chưa đảm bảo. Do đó, Công ty cần quan tâm hơn đến công tác tổ chức thực hiện quy chế, để đảm bảo 100% lao động trong Công ty biết, hiểu rõ và thực hiện đúng quy chế

2.4.2. Đánh giá chung

2.4.2.1. Những mặt đạt được

- Công thức tính tiền lương tương đối đơn giản và dễ hiểu, người lao động có thể tự xác định được tiền lương hàng tháng mà mình nhận được.
- Trong những năm vừa qua, Công ty Cổ phần Công nghiệp Thương mại Sông Đà đã không ngừng nỗ lực cố gắng trong việc xây dựng phương

pháp tính lương và điều chỉnh thích hợp nhằm thực hiện nguyên tắc tiền lương thực sự trở thành động lực lao động. Tiền lương của người lao động không ngừng được nâng cao và điều chỉnh theo lương tối thiểu Nhà nước quy định. Đồng thời Công ty cũng quán triệt nguyên tắc mức tăng lương thấp hơn mức tăng năng suất lao động.

- Tiền lương thời gian bao gồm hai phần là lương cơ bản và lương năng suất. Việc tính thêm cả lương năng suất này đảm bảo việc người lao động không những đảm bảo ngày công làm việc mà còn đảm bảo cả chất lượng và số lượng công việc. Hình thức này khuyến khích người lao động làm việc tích cực tăng năng suất lao động nếu muốn tăng thu nhập cho bản thân và gia đình.

- Hai hình thức trả lương mà Công ty đang áp dụng là phù hợp nhất với điều kiện và đặc điểm sản xuất kinh doanh của Công ty.

- Thu nhập bình quân đầu người toàn Công ty hiện nay là 7 triệu đồng/người/tháng. Đây là một mức thu nhập khá cao so với các doanh nghiệp trong ngành cũng như ngoài ngành. Điều này chứng tỏ Công ty hoạt động ngày càng hiệu quả.

- Ngoài việc quan tâm đến chỉ tiêu số lượng sản phẩm, Công ty cũng đã nâng cao được chất lượng sản phẩm. Luôn đảm bảo được các đơn hàng đảm bảo cả về chất lượng và số lượng.

- Đánh giá được mức độ tham gia lao động của người lao động.

- Áp dụng các chế độ phụ cấp với mong muốn giúp người lao động có cuộc sống ổn định hơn.

2.4.2.2. Những mặt còn hạn chế

- Việc thống kê tình hình nguồn lao động, thực hiện quỹ tiền lương, thực tế đời sống người lao động trong Công ty... được thực hiện trên quy mô toàn Công ty là một việc rất khó, tốn kém và đôi khi kết quả đạt được mang

tính chủ quan cao, gây ra sự chênh lệch cao giữa kế hoạch và thực hiện, thậm chí không đảm bảo được nguyên tắc cơ bản của tổ chức tiền lương. Do đó phải thống kê từng đơn vị một cách trung thực để giảm sai số và tăng tính tin cậy.

- Thường xảy ra tình trạng chậm trễ trong hoạt động trả lương. Hơn nữa, việc đôn đốc và thanh tra của lãnh đạo Công ty chưa thực hiện triệt để và hiệu quả. Vì thế Công ty cần xem xét lại cách bố trí công việc và nhân lực cho phù hợp.

- Việc đánh giá thực hiện công việc chưa được quan tâm đúng mức. Thực chất ở Công ty chưa thực hiện hiệu quả hoạt động này, hoạt động đánh giá mang tính hình thức. Trong khi đây lại là một căn cứ quan trọng góp phần cho việc tính lương, thưởng một cách chính xác và công bằng cho đối tượng. Công ty đã không thực hiện nghiêm túc công tác đánh giá thực hiện công việc khiến cho hệ số hoàn thành công việc không phản ánh được chất lượng cũng như hiệu quả thực hiện công việc của mỗi cán bộ công nhân viên của Công ty. Công ty cần có những biện pháp để thực hiện tốt vấn đề này nhằm tránh tình trạng bình xét hệ số một cách chung chung và mang tính hình thức như hiện nay.

- Các tiêu thức xét thưởng hoặc tính hệ số hoàn thành công việc mới là các tiêu thức định tính nên chưa chính xác.

- Công tác nghiệm thu sản phẩm chưa được thực hiện tốt. Cán bộ nghiệm thu sản phẩm đôi khi mới chỉ quan tâm đến số lượng mà chưa quan tâm đến chất lượng sản phẩm. Chưa có các quy định rõ ràng trong việc nghiệm thu sản phẩm cũng như các quy định về việc nghiệm thu các sản phẩm không đảm bảo yêu cầu.

- Chưa quản lý được việc sử dụng thời gian làm việc của nhân viên.

- Việc đánh giá tiền lương năng suất tháng chưa mang tính khách quan.

2.4.2.3. Nguyên nhân

- Thực hiện công tác tiền lương là một công việc khá phức tạp trong khi hiện nay Công ty chỉ có 1 cán bộ chuyên trách công việc này, chưa có cán bộ định mức có chuyên môn và nghiệp vụ cao nên không thể tiến hành định mức lao động phù hợp với Công ty. Việc tiến hành định mức lao động chưa được tiến hành theo định kỳ hàng năm. Chứ chưa thực hiện định mức khi có các đơn hàng mới.

- Nguyên nhân của các tiêu thức xét thưởng hoặc hệ số hoàn thành công việc chưa chính xác là do sự thiếu cập nhật những phương pháp mới, hiện đại vào công tác trả lương thưởng tại Công ty.

- Công ty chưa thực hiện nghiêm túc việc giá thực hiện công việc khiến cho hệ số hoàn thành công việc không phản ánh đúng chất lượng cũng như hiệu quả công việc.

- Áp dụng phương pháp chấm công chưa phù hợp.

- Trong công tác xây dựng đơn giá sản phẩm để tính trả lương cho NLĐ sản xuất trực tiếp chưa thực sự tạo được động lực cho NLĐ.

- Việc đánh giá tiền lương năng suất hàng tháng do Tổng Giám Đốc đánh giá nên chưa mang tính khách quan, hợp lí.

- Công tác tuyên truyền, tổ chức thực hiện quy chế chưa được quan tâm đúng mức. Chưa có sự kiểm định và đánh giá quy chế thường xuyên để kịp thời sửa đổi những điểm bất hợp lý và bổ sung những mục còn thiếu.

CHƯƠNG 3

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN CÔNG NGHIỆP THƯƠNG MẠI SÔNG ĐÀ

3.1. Phương hướng, mục tiêu phát triển của Công ty Cổ phần Công nghiệp Thương mại Sông Đà đến năm 2021

Đại hội đồng cổ đông của Công ty năm 2017 đã đề ra hướng phát triển của Công ty trong năm tới như sau:

- Tăng cường đoàn kết, giữ vững mối quan hệ với khách hàng truyền thống, tiếp tục đầu tư đổi mới trang thiết bị nhằm đổi mới cả về chất lượng sản phẩm, giá cả, thu hút khách hàng, khai thác tiềm năng thị trường mới. Lấy sản xuất công nghiệp làm trọng tâm phát triển.

- Xây dựng đội ngũ CBCNV có đủ năng lực, trình độ quản lí, kĩ thuật, chuyên môn nghiệp vụ và tay nghề. Đảm bảo đời sống vật chất và tinh thần ngày càng cao cho người lao động.

- Quyết tâm xây dựng Công ty trở thành đơn vị vững mạnh, toàn diện góp phần vào sự nghiệp lớn mạnh của Tổng Công ty Sông Đà trong công cuộc đổi mới, công nghiệp hóa – hiện đại hóa.

- Tốc độ tăng trưởng hàng năm đạt 15% - 20% so với năm trước.

- Đảm bảo việc làm và thu nhập bình quân của người lao động đạt 7,5 triệu/năm. Thu hút nhân lực có trình độ cao, quản lí giỏi, tiết kiệm mọi chi phí để tăng cường khả năng tích lũy, tích lũy, tập trung vốn cho đầu tư đổi mới thiết bị công nghệ phù hợp, đáp ứng mọi đòi hỏi của thị trường.

- Cổ tức chia cho các cổ đông đảm bảo ổn định ở mức bình quân là 15%.

- Tiếp tục thực hiện và triển khai các dự án:

- + Dự án đầu tư khai thác và chế biến hoa trắng tại tỉnh Yên Bái.

- + Dự án đầu tư nâng cao năng lực sản xuất bao bì.

- + Dự án xây dựng và kinh doanh hạ tầng công nghiệp tại Chương Mỹ.
- + Dự án khai thác, chế biến đá xây dựng tại Núi Canh, Lương Sơn, Hòa Bình
- + Dự án đô thị tại Tây Mỗ - Từ Liêm – Hà Nội.
- Bên cạnh đó, Công ty cũng chú trọng quan tâm đến đào tạo năng lực, trình độ chuyên môn của người lao động. Khi năng lực người lao động tăng lên thì nhận thức của họ về tiền lương và thu nhập của mình cũng tăng lên, do đó cần phải hoàn thiện quy chế trả lương cho hợp lý hơn, đảm bảo được vai trò tạo động lực của tiền lương trong Công ty. Hơn nữa, khi năng lực cán bộ quản lý tăng lên thì cũng sẽ góp phần vào xây dựng được một quy chế trả lương hợp lý.
- Mặt khác, để thực hiện được các phương hướng phát triển trên của Công ty, thì việc hoàn thiện quy chế trả lương là rất cần thiết. Một quy chế trả lương xây dựng hợp lý không những giúp Công ty dễ dàng tính trả lương cho người lao động mà còn có tác dụng thúc đẩy người lao động tham gia vào quá trình sản xuất để có kết quả cao. Người lao động được trả lương hợp lý sẽ tích cực làm việc và cống hiến cho Công ty, làm tăng năng suất và hiệu quả công việc, giúp Công ty đạt được các mục tiêu và phương hướng đã đề ra..

3.2. Phương hướng hoàn thiện quy chế trả lương của Công ty trong thời gian tới

- Trả lương dựa trên các quy định của pháp luật, tuân thủ mọi quy định của pháp luật về tiền lương và quản lý tiền lương. Cần thay đổi khi Nhà nước có những chính sách thay đổi quản lý tiền lương để đảm bảo làm đúng theo quy định.
- Trả lương phải dựa trên năng suất, hiệu quả làm việc của nhân viên, không trả lương bình quân, chia đều. Đánh giá, xếp loại dựa trên khả năng thực tế, không đánh đồng, thiên vị.
- Trả lương dựa trên các yếu tố thị trường: Để thu hút được lao động

giỏi, đáp ứng tình hình phát triển chung của nền kinh tế cũng như tình hình phát triển của Công ty.

- Tiếp tục đầu tư về tiền lương, đảm bảo đời sống cho người lao động trong Công ty, đạt được các mục tiêu của Công ty.

- Tiền lương phải được phân chia công bằng, hợp lý từ quỹ lương. Quỹ lương được trích lập theo những quy định của Nhà nước.

- Tiền lương tối thiểu của Công ty phải được xem xét và thay đổi theo sự thay đổi của thị trường và tình hình kinh tế của đất nước. Bảo đảm cân đối chi phí trong trả lương.

Với những quan điểm trả lương của ban lãnh đạo Công ty trong thời gian tới như trên sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho các cán bộ tiền lương trong việc điều chỉnh tiền lương hay phân phối quỹ tiền lương cho hợp lý, đảm bảo công bằng, hiệu quả. Và đây cũng là điều kiện để việc hoàn thiện quy chế trả lương đạt hiệu quả cao.

3.3. Một số giải pháp hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty cổ phần công nghiệp thương mại Sông Đà

3.3.1. Thống nhất lại cách chia lương sản phẩm cho nhân viên trong Công ty

Hiện nay Công ty vẫn chưa có cách chia lương thống nhất và hợp lý cho toàn bộ công nhân sản xuất trong Công ty. Để xây dựng được hình thức chia lương một cách chính xác cần có sự đánh giá mức độ đóng góp để hoàn thành công việc của người lao động. Việc đưa ra các chỉ tiêu đánh giá phải thể hiện được các nội dung cơ bản sau:

- Những người được hưởng hệ số lương cao là những người có trình độ tay nghề cao, tay nghề nắm vững và áp dụng các biện pháp tiên tiến, chấp hành sự phân công của người phụ trách, ngày và giờ công đạt và vượt năng suất cá nhân, đảm bảo kết quả lao động của tập thể, đảm bảo chất lượng và an toàn lao động.

- Những người được hưởng hệ số trung bình là những người đảm bảo

giờ công, chấp hành sự phân công của người phụ trách, đạt năng suất cá nhân, đảm bảo an toàn lao động.

- Những người được hưởng hệ số thấp là những người không đảm bảo ngày công quy định, chấp hành chưa nghiêm chỉnh sự phân công của người phụ trách, chưa đạt năng suất cá nhân, chưa chấp hành an toàn lao động.

Công ty có thể phân phối tiền lương đối với khối sản xuất theo phương án sau:

Đối với lao động hưởng lương khoán và lương sản phẩm trực tiếp cá nhân, tiền lương được tính trả theo công thức:

$$TL_i = DG \times Q_{HT}$$

Trong đó:

- + TL_i : tiền lương của người lao động i.
- + DG : đơn giá tiền lương sản phẩm hoặc lương khoán.
- + Q_{HT} : số lượng sản phẩm hoàn thành.

Đối với lao động hưởng lương sản phẩm tập thể ở Công ty tiền lương chưa tính đến mức độ đóng góp của từng người trong tập thể. Do đó, để đảm bảo sự công bằng trong trả lương Công ty có thể đưa thêm hệ số mức độ đóng góp vào công thức tính lương cho người lao động. Khi đó, công thức tính lương của bộ phận làm lương sản phẩm tập thể được điều chỉnh lại như sau:

$$TL_{spi} = \frac{F_{sptt}}{m} \times N_i \times H_i \times K_i$$

$$\sum_{i=1}^m (N_i \times H_i \times K_i)$$

- TL_{spi} : Tiền lương sản phẩm của người thứ i nhận được.
- F_{sptt} : Là quỹ tiền lương sản phẩm tập thể.
- N_i : Số ngày công làm việc thực tế trong tháng của người lao động thứ i.
- m : Số lượng thành viên của tập thể.

- Hi: Hệ số lương theo quy định của Công ty
- Ki: Hệ số mức độ đóng góp để hoàn thành công việc của người lao động thứ i.

Việc xây dựng mức độ đóng góp để hoàn thành công việc (Ki) cho người lao động có thể được tiến hành theo các bước sau:

▼ Bước 1: Xác định các tiêu chí đánh giá Ki

Căn cứ vào đặc điểm tổ chức kỹ thuật và lao động của Công ty, các chỉ tiêu làm căn cứ đánh giá và xác định Ki có thể là:

- Năng suất lao động

Năng suất lao động của công nhân có ảnh hưởng trực tiếp đến kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty. Do đó, chỉ tiêu này nhằm khuyến khích người lao động tích cực hoàn thành nhiệm vụ, vượt mức kế hoạch.

- Đảm bảo chất lượng sản phẩm

Chỉ tiêu này nhằm khuyến khích người lao động không vì số lượng mà bỏ qua chất lượng của sản phẩm, làm giảm số lượng sản phẩm lỗi, hỏng, không đạt chất lượng. Hơn nữa, để có những sản phẩm đạt chất lượng tốt đòi hỏi trình độ tay nghề của người lao động cũng phải cao. Do đó, chỉ tiêu này còn có tác dụng động viên, khuyến khích người lao động nâng cao trình độ tay nghề.

- Tiết kiệm vật tư

Đây là một trong những chỉ tiêu khá quan trọng. Nó giúp tránh tình trạng công nhân sản xuất chạy theo số lượng, cố gắng sản xuất ra nhiều sản phẩm mà không quan tâm đến việc tiết kiệm vật tư cho Công ty. Chỉ tiêu này đưa vào sẽ khuyến khích người lao động tiết kiệm vật tư trong sản xuất, giúp Công ty tiết kiệm được một phần chi phí sản xuất (chi phí nguyên vật liệu), là cơ sở để hạ giá thành sản phẩm.

- Ý thức kỷ luật lao động

Chỉ tiêu này dùng để đánh giá tinh thần, thái độ, ý thức làm việc của người lao động. Nâng cao ý thức, trách nhiệm làm việc nhóm của từng người lao động trong tập thể.

- Thâm niên làm việc tại Công ty

Thực tế ở Công ty cho thấy lao động có thâm niên công tác cao ở Công ty là khá nhiều. Do đó, chỉ tiêu này giúp khuyến khích người lao động tích cực cống hiến và gắn bó lâu dài với Công ty.

▼ **Bước 2:** Xác định tổng điểm cho từng tiêu chí

Với tổng điểm tối đa của các tiêu chí là 100 có thể chia điểm cho từng tiêu chí như sau:

Bảng 3.1: Tổng điểm của từng tiêu chí

STT	Tiêu chí	Số điểm tối đa
1	Năng suất lao động	30
2	Đảm bảo chất lượng sản phẩm	20
3	Tiết kiệm vật tư	20
4	Ý thức kỷ luật lao động	10
5	Ngày công	10
6	Thâm niên làm việc tại Công ty	10
Tổng		100

▼ **Bước 3:** Chia điểm cụ thể cho từng tiêu chí

Bảng 3.2: Tiêu chí đánh giá hệ số Ki

STT	Tiêu chí		Điểm
1	Năng suất lao động	Hoàn thành mức trên 100%	30
		Hoàn thành mức 100%	20
		Hoàn thành mức từ 90% đến dưới 100%	10
		Hoàn thành mức dưới 90%	0
2	Đảm bảo chất lượng sản phẩm	100% sản phẩm loại I (không có sản phẩm lỗi)	20
		Dưới 2% sản phẩm đạt loại II	10
		Tỷ lệ sản phẩm lỗi từ 2% trở lên	0
3	Tiết kiệm vật tư	Tiết kiệm từ 20% trở lên định mức được xây dựng	20
		Tiết kiệm từ 10% đến dưới 20% định mức được xây dựng	10
		Tiết kiệm từ 5% đến dưới 10%	5
		Tiết kiệm dưới 5%	0
4	Ý thức kỷ luật lao động	Không vi phạm kỷ luật lao động	10
		Vi phạm 1 lần	5
		Vi phạm trên 1 lần	0
5	Ngày công	Nghỉ dưới 2 ngày	10
		Nghỉ từ 2 đến dưới 3 ngày	5
		Nghỉ từ 3 ngày trở lên	0
6	Thâm niên làm việc	Từ 5 năm trở lên	10
		Từ 3 đến dưới 5 năm	5
		Dưới 3 năm	2

▼ Bước 4: Xác định hệ số mức độ đóng góp để hoàn thành công việc

Sau khi tính được điểm của từng người lao động thì tổng điểm để xác định K_i theo công thức tính sau:

$$K_i = \frac{d_{ij}}{d_{\min j}}$$

Trong đó:

- j : là chỉ tiêu đánh giá cho điểm mức độ đóng góp để hoàn thành công việc

- d_{ij} : Tổng số điểm đánh giá mức độ đóng góp hoàn thành công việc của người thứ i theo tiêu chí j

- $d_{\min j}$: Tổng số điểm đánh giá mức độ đóng góp để hoàn thành công việc của người thấp nhất trong tập thể theo các tiêu chí j

Như vậy với cách tính lương này thì tiền lương trả cho người lao động sẽ chính xác hơn, hợp lý hơn và công bằng hơn với những gì mà người lao động đã bỏ ra. Góp phần tạo động lực lao động, tăng năng suất lao động, tăng thu nhập và tăng lợi nhuận cho doanh nghiệp.

3.3.2 Hoàn thiện việc đánh giá hệ số năng suất trong việc trả lương thời gian.

Hiện tại, việc tính lương thời gian cho nhân viên trong khối phòng ban chưa được hợp lí. Việc đánh giá hệ số năng suất lao động, hoàn thành công việc do Tổng Giám Đốc quyết định. Vì vậy, việc này đôi khi còn mang tính chủ quan. Để đảm bảo được sự công bằng trong việc đánh giá thì cần phải đưa ra các tiêu chí rõ ràng thể hiện được các nội dung:

Một số chỉ tiêu Công ty có thể áp dụng cho bộ phận này:

▼ Chất lượng hoàn thành công việc

- Chỉ tiêu này dùng để đánh giá khả năng làm việc, trình độ nghiệp vụ của lao động và mức độ đóng góp của họ cho doanh nghiệp. Có thể chia thành các mức sau:

- Tốt: Các công việc được hoàn thành trước kế hoạch, thực hiện nhiệm vụ đầy đủ, có hiệu quả, mang lại lợi ích cao cho Công ty, đóng góp vào sự

phát triển của Công ty.

- Đạt: Các công việc, nhiệm vụ được hoàn thành theo đúng yêu cầu, kịp tiến độ.

- Chưa đạt: Không đảm bảo hoàn thành các công việc được giao, ảnh hưởng đến công việc chung của Công ty.

▼ Mức độ phức tạp của công việc

Chỉ tiêu này thể hiện độ phức tạp của công việc theo các cấp trình độ và được chia theo các chức danh. Chỉ tiêu này thường dùng để đánh giá giá trị công việc, tuy nhiên với mong muốn nâng cao tinh thần trách nhiệm, ý thức làm việc của các cấp quản lý, Công ty vẫn có thể sử dụng chỉ tiêu này để đánh giá kết quả thực hiện công việc của mỗi người.

▼ Ý thức chấp hành nội quy, quy chế

Chỉ tiêu này dùng để đánh giá việc thực hiện thời gian làm việc và đánh giá ý thức kỷ luật của người lao động nhằm hạn chế tình trạng đi muộn về sớm, giảm thời gian lãng phí, tận dụng được thời gian làm việc hiệu quả. Có thể phân thành các mức sau:

- Tốt: Đảm bảo đi làm đầy đủ số ngày công, không đi muộn, về sớm.
- Khá: Tổng số ngày nghỉ trong tháng < 1 ngày
- Trung bình: Tổng số ngày nghỉ trong tháng từ 2 đến 4 ngày
- Kém: Tổng số ngày nghỉ trong tháng > 4 ngày

▼ Tinh thần trách nhiệm trong công việc

Chỉ tiêu này nhằm nâng cao tinh thần trách nhiệm với công việc của người lao động trong Công ty.

▼ Quan hệ với đồng nghiệp

Chỉ tiêu này dùng để đánh giá tư cách của mỗi cá nhân, tinh thần đoàn kết, xây dựng tập thể của người lao động. Qua đó nâng cao tinh thần đoàn kết,

gắn bó của mỗi cá nhân trong tập thể, làm mạnh văn hóa Công ty, hướng tới sự phát triển của Công ty. Có thể chia thành các mức sau:

- Tốt: Có ý thức đoàn kết, giúp đỡ đồng nghiệp cùng hoàn thành nhiệm vụ, sống chan hòa với mọi người xung quanh.

- Khá: Sống lặng lẽ, bình thường, ít giao lưu, ít hòa đồng với mọi người nhưng không xích mích với ai. Trung bình: Sống cô lập, không quan tâm đến mọi người, không có ý thức giúp đỡ mọi người, chỉ biết đến bản thân.

- Kém: Có hành vi gây ra sự mất đoàn kết trong tập thể, làm ảnh hưởng tới công việc, ảnh hưởng tới Công ty.

- * Sau khi xác định được các chỉ tiêu đánh giá, Công ty tiến hành phân tích và chia điểm cho các chỉ tiêu:

- Với tổng điểm là 100 điểm, có thể chia như sau:

Bảng 3.3: Tiêu chí đánh giá hệ số Ki

STT	Tiêu chí		Điểm
1	Chất lượng hoàn thành công việc	Tốt	35
		Đạt	20
		Chưa đạt	10
2	Mức độ phức tạp của công việc	Tổng Giám Đốc	30
		Phó Tổng Giám Đốc	25
		Trưởng phòng	20
		Phó phòng	15
		Kỹ sư, cử nhân	10
		Khác	5
3	Ý thức chấp hành nội quy	Khá	15
		Trung bình	10
		Kém	0
4	Tinh thần trách nhiệm trong công việc	Có tinh thần trách nhiệm trong công việc	10
		Không có tinh thần trách nhiệm trong công việc	0
5	Quan hệ với đồng nghiệp	Tốt	5
		Khá	3
		Trung bình	1
		Kém	0

Bảng 3.4: Bảng hệ số mức độ hoàn thành công việc

Khoảng điểm	K_i
Từ 90 đến 100 điểm	1,5
Từ 70 đến 89 điểm	1,2
Từ 50 đến 69 điểm	0,8
Dưới 50 điểm	0,5

Như vậy, có thể thấy việc quy định cụ thể các chỉ tiêu đánh giá mức độ tham gia công việc của người lao động hưởng lương thời gian sẽ giúp cho việc đánh giá được dễ dàng và khách quan hơn, hệ số đánh giá mang tính chính xác cao hơn. Do đó cách tính tiền lương trả cho người lao động hợp lý hơn, chính xác hơn, đảm bảo sự công bằng cho những gì mà người lao động đã đóng góp.

3.3.3. Thống kê lại tình hình nguồn nhân lực để phân bổ lại quỹ lương cho hợp lí.

Do hạn chế của đội ngũ làm nhân sự tại Công ty, nên hiện nay tình hình nhân lực của Công ty chưa được bố trí hợp lí, nhiều lao động chưa được làm các công việc phù hợp với khả năng của mình. Điều này cũng đã ảnh hưởng đến việc dự toán và phân bổ quỹ lương trong doanh nghiệp.

- Việc đánh giá tình hình sử dụng lao động của Công ty nên diễn ra theo từng quý.

- Luôn xem xét, đánh giá việc sử dụng lao động đã hợp lí chưa để xây dựng được các loại tiêu chuẩn công việc, cấp bậc, kĩ thuật...các chỉ tiêu về lương thưởng cho việc xác định quỹ tiền lương được chính xác nhất.

3.3.4. Hoàn thiện lại các yếu tố để điều chỉnh phụ cấp cho người lao động.

- Việc áp dụng phụ cấp ổn định cho người lao động nhằm giúp người lao động ổn định hơn, tăng thu nhập để có thể yên tâm công tác. Nhưng thực tế hiện nay, phụ cấp ổn định của Công ty chưa đáp ứng được yêu cầu này. Phụ cấp hiện nay đang quá thấp, và phụ cấp này hầu như phụ thuộc vào tiền lương tối thiểu. Vì thế cần có một số biện pháp cải thiện cho phụ cấp này:

- Định kỳ xem xét để tăng tỉ lệ phụ cấp ổn định cho công nhân viên.
- Có thể thay thế việc áp dụng phụ cấp này phụ thuộc vào tiền lương tối thiểu mà thay thế vào đó là tính dựa trên mức lương cơ bản.

3.3.5. Hoàn thiện công tác kiểm kê, nghiệm thu sản phẩm.

Kiểm kê nghiệm thu sản phẩm là công đoạn cuối cùng và là khâu quan trọng nhất để khẳng định chất lượng sản phẩm trong từng khâu sản xuất, đồng thời phản ánh kết quả lao động của công nhân về cả số lượng và chất lượng.

Vì vậy kết quả lao động của công nhân và mức lương mà họ nhận được có phản ánh đúng hay không phụ thuộc vào công tác kiểm tra và nghiệm thu sản phẩm của bộ phận KCS có được thực hiện kịp thời và chính xác không.

Hướng nâng cao hiệu quả công tác này:

- Bộ phận KCS phải thông thạo về kĩ thuật, có kinh nghiệm và sự suy đoán tốt.
- Tách quyền lợi của người kiểm tra ra khỏi quyền lợi của cả dây chuyền sản xuất để đánh giá chất lượng một cách khách quan nhất.
- Hàng ngày cán bộ kĩ thuật phải kết hợp tiến hành theo dõi kiểm tra chất lượng sản phẩm, khả năng tiết kiệm vật tư, định kì tổ chức, đánh giá chất lượng sản phẩm.
- Đào tạo, nâng cao trình độ nghiệp vụ cho cán bộ KCS.
- Có những biện pháp xử lí đối với những cá nhân và tập thể không tuân thủ quy trình công nghệ làm sai, hỏng sản phẩm.

3.3.6. Cơ cấu lại phòng Tổ chức - Hành chính, đặc biệt là các cán bộ tiền lương

Công tác tổ chức luôn phải có những thay đổi và điều chỉnh cho phù hợp với sự phát triển và gia tăng chức năng trong hoạt động đào tạo tại Công ty. Để cho bộ máy tổ chức hoạt động thông suốt kết cấu các đơn vị chức năng... và bố trí nhân sự hợp lý. Căn cứ để sắp xếp bộ máy tổ chức là dựa vào hoạt động thực tiễn tại Công ty như chức năng hoạt động, quy mô đào tạo, các mục tiêu chiến lược phát triển của Công ty. Căn cứ để bố trí nhân sự trong cơ cấu tổ chức dựa vào phân tích công việc, đánh giá năng lực và dựa vào các quy định của cấp trên, của Nhà nước.

Trong những năm qua, bộ máy tổ chức Công ty không ngừng thay đổi cho thích hợp với tình hình mới. Trước mắt, vẫn sử dụng mô hình trực tuyến trong cơ cấu tổ chức nhưng cần có những thay đổi nhất định đặc biệt là Phòng Tổ chức - Hành chính sao cho phù hợp chức năng của một phòng quản trị nhân lực, theo đó cần tiến hành như sau:

- Kết cấu lại Phòng Tổ chức - Hành chính cho phù hợp với tình hình thực tại. Cụ thể là phòng cần thể hiện được các chức năng của một phòng quản lý nguồn nhân lực.

- Tăng thêm nhân lực cho phòng trong việc phụ trách công tác tiền lương nhằm đưa ra được các chính sách tốt hơn về tiền lương. Công tác sắp xếp bộ máy tổ chức là một công tác khó, đòi hỏi nhiều nỗ lực và thời gian. Muốn thực hiện tốt các biện pháp trên cần có sự phối hợp giữa các đơn vị... và sự chỉ đạo của Ban Tổng Giám Đốc . Công tác này cần phải được chú trọng và thường xuyên có những điều chỉnh nhằm luôn đảm bảo cho bộ máy hoạt động nhịp nhàng và mang lại hiệu quả nhất trong hoạt động Công ty.

3.3.7. Hoàn thiện công tác định mức lao động cho từng công đoạn, từng bộ phận.

Định mức lao động chính xác là cơ sở để xác định đơn giá tiền lương chính xác nhằm thực hiện trả lương theo số và chất lượng lao động, đảm bảo sự công bằng chính xác trong trả lương, đồng thời tạo động lực cho người lao động nâng cao năng suất chất lượng sản phẩm.

Để tiến hành định mức cho các sản phẩm Công ty phải có đội ngũ nhân viên có kiến thức về định mức lao động. Công ty có thể cử đội nhân viên đi học bổ sung thêm kiến thức hoặc tuyển dụng thêm các cán bộ định mức lao động.

Công ty có thể dùng cả 2 phương pháp khảo sát thời gian làm việc là bấm giờ và chụp ảnh ca làm việc, ngày làm việc.

- Phương pháp bấm giờ:

Công ty có thể dùng phương pháp này để xác định mức thời gian cho các tổ mà các bước công việc được phân công rõ ràng cụ thể như: tổ ... Bấm thời gian hao phí cho các công đoạn rồi tập hợp lại xác định mức thời gian cho các công việc ứng của tổ đó ứng với mỗi loại sản phẩm cụ thể.

- Chụp ảnh ngày làm việc:

Chụp ảnh ngày làm việc giúp cho cán bộ định mức phân tích tình hình thực tế việc sử dụng thời gian làm việc trong ngày của công nhân, xác định kết cấu các loại thời gian làm việc hợp lí trong ngày . Đồng thời có thể phát hiện được các loại thời gian lãng phí và có những biện pháp khắc phục chúng.

Việc tiến hành định mức lao động phải được tiến hành hàng năm để phù hợp với tình hình thực tế, với những thay đổi về thiết bị công nghệ, những thay đổi về mức lương tối thiểu áp dụng trong Công ty. Yêu cầu về cấp bậc công việc khi trình độ công nghệ thay đổi... Khi xây dựng lại mức cần có sự tham gia của những người lãnh đạo chủ chốt trong Công ty, đại diện tập

thể người lao động, sự góp ý của những người có trình độ chuyên môn trong lĩnh vực quản trị lao động. Lãnh đạo Công ty cần có những quyết định để tiến hành định mức lao động đồng thời cung cấp những thông tin cần thiết cho việc xây dựng mức lao động.

3.3.8. Tăng cường quản lý và nâng cao ý thức trách nhiệm cho người lao động

Người lao động cũng là yếu tố để góp phần vào sự thành công của một quy chế trả lương. Thực tế cho thấy rất nhiều người lao động không hiểu biết về quy chế trả lương, hay có biết nhưng cũng không mặn mà cho lắm. Quy chế trả lương là một trong những yếu tố ảnh hưởng rất lớn đến cuộc sống người lao động. Vì vậy, cần phải nâng cao ý thức tư tưởng cho người lao động giúp họ hiểu được quy chế, quyền lợi của mình được hưởng. Có làm như thế thì mới giúp người lao động gắn bó với Công ty, từ đó đề xuất những kiến nghị để hoàn thiện quy chế trả lương.

Với những cộng tác viên, lao động thử việc, học việc... nếu được đánh giá có năng lực, có tiềm năng, sự gắn bó và những yếu tố phù hợp có thể rút ngắn thời gian thử việc, chủ động ký kết hợp đồng lao động chính thức để người lao động yên tâm công tác. Hằng năm tiến hành xét khen thưởng các nhân đóng góp xuất sắc với nhiều hình thức khác nhau tùy thuộc vào mức độ đóng góp với tổ chức: nâng lương trước thời hạn, thưởng vật chất,... Mở rộng đối tượng khen thưởng: doanh thu, sáng kiến, cống hiến để động viên khuyến khích người lao động.

KẾT LUẬN

Theo quy định tại Điều 55 Chương VI Bộ Luật lao động số 10/2012/QH 13 đã được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 18 tháng 6 năm 2012: Tiền lương của người lao động do hai bên thỏa thuận trong hợp đồng lao động và được trả theo năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc, nhưng trên thực tế trong một số doanh nghiệp điều này chưa được thực hiện một cách triệt để do nhiều nguyên nhân khác nhau, trong đó có một nguyên nhân quan trọng nhất là cung về lao động luôn lớn hơn nhiều so với cầu về lao động dẫn đến tình trạng thất nghiệp gia tăng, dư thừa lao động. Tiền lương do một bên chủ sử dụng lao động đặt ra và người lao động phải chấp nhận mức thù lao không công bằng, không thỏa đáng để có được việc làm ổn định.

Để tiền lương thực sự là phần thu nhập xứng đáng của CBCNV, tạo sự khuyến khích người lao động có tâm huyết, có năng lực yên tâm công tác, từng bước cải thiện và nâng cao đời sống người lao động thì việc nghiên cứu và đề xuất những giải pháp nhằm cải tiến công tác trả lương cho người lao động trong doanh nghiệp nói chung và người lao động tại Công ty cổ phần Công nghiệp và thương mại Sông Đà nói riêng là rất cần thiết, liên quan trực tiếp đến quyền lợi của các bên trong quan hệ lao động. Để làm được điều đó rất cần sự quan tâm đúng mức, sự chỉ đạo sát sao và là trách nhiệm của các cấp lãnh đạo Công ty, đặc biệt là phòng Tổ chức - Hành chính Công ty với vai trò tham mưu, giúp việc cho lãnh đạo Công ty trong lĩnh vực tổ chức lao động tiền lương, chế độ chính sách cho người lao động để tìm ra giải pháp nhằm cải tiến công tác trả lương và đưa vào áp dụng trong thực tế.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Mai Quốc Chánh, Trần Xuân Cầu (2010), “*Giáo trình quản trị nhân lực*”, NXB Đại học Kinh tế quốc dân
2. TS.Lê Thanh Hà (2011), *Quản trị nhân lực*, NXB Lao động Xã hội
3. PGS.TS Nguyễn Tiệp, TS. Lê Thanh Hà (2011), *Tiền lương – tiền công*, NXB Lao động Xã hội.
4. Th.S Trần Văn Ngợi: “*Thu hút và giữ chân nhân tài trong tổ chức – Nghiên cứu kinh nghiệm thế giới*,
5. T.S Vũ Hồng Phong(2011), *Nghiên cứu tiền lương, thu nhập trong các doanh nghiệp ngoài Nhà nước trên địa bàn Hà Nội*, Luận án Tiến sỹ ĐH Kinh tế Quốc dân
6. Nguyễn Anh Tuấn(2006): *Đổi mới chính sách tiền lương trong bối cảnh kinh tế tri thức*, Đề tài cấp bộ
7. Tạp chí Tuyên giáo số 3 của tác giả Tiến sỹ Nguyễn Minh Tuấn về “*Mấy suy nghĩ về chính sách đãi ngộ cán bộ, công chức hiện nay*”
8. Trần Thị Thảo (2011), *Hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty cổ phần phân lân Ninh Bình*, Luận văn Thạc sỹ ĐH Lao động Xã hội
9. Đỗ Thu Vân (2012), “*Thực trạng quy chế trả lương tại Công ty trách nhiệm hữu hạn đầu tư Sông Hồng Thăng Long*”, Luận văn thạc sỹ ĐH Lao động Xã hội
10. Tổ chức lao động quốc tế (ILO). Công ước số 19 (1949).
11. Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13 đã được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 18 tháng 6 năm 2012
12. Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/05/2018
13. Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ban hành ngày 24/10/2018

14. <http://isos.gov.vn/Thongtinchitiet/tabid/84/ArticleId/835/language/vi-VN/Thu-hut-va-gi-chan-ng-i-tai-trong-t-ch-c-Nghien-c-u-kinh-nghi-m-Th-gi-i.aspx>

15. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2006), *Tài liệu tập huấn nghiệp vụ lao động tiền lương trong quá trình hội nhập Kinh tế quốc tế*, Nxb Lao động – Xã hội.

16. <https://thuvienphapluat.vn>

17. Luanvan.net

- d. Không trả lương cho các cuộc họp, học, công tác, văn nghệ thể thao
- e. Chức danh (từ trưởng phòng trở lên) không được hưởng lương làm thêm giờ
- f. Nhiều trường hợp chưa được quy định trong quy chế trả lương
Định hướng anh/ chị đề xuất để hoàn thiện (nếu có)

.....

4. Theo anh/ chị quy định áp dụng các loại phụ cấp như hiện nay có phù hợp với thực tế công việc hiện tại không?

- a. Có b. Không

Nếu **KHÔNG** xin vui lòng cho biết lý do là gì ?

.....

5. Những yếu tố nào ảnh hưởng đến tiền lương, thu nhập của anh/chị tại Công ty? (Có thể chọn 1 hay nhiều đáp án)

- a. Kết quả làm việc
- b. Năng suất lao động, mức độ hoàn thành công việc, trách nhiệm đối với công việc
- c. Hiệu quả sản xuất kinh doanh của cơ quan (doanh thu, lợi nhuận)
- d. Thâm niên công tác
- e. Công việc đảm nhận
- f. Mức độ phức tạp, tính trách nhiệm của công việc đòi hỏi...
- g. Nhà nước điều chỉnh tiền lương tối thiểu

6. Lý do Đánh giá xếp loại công việc chưa phù hợp

- a. Tiêu chí đánh giá chưa được lượng hóa cụ thể
- b. Tiêu chí đánh giá xếp loại đối với CBNV phòng/ban chưa phù hợp
- c. Quy trình thực hiện đánh giá còn mang tính hình thức

7. Yếu tố quan trọng nhất để giữ chân anh/chị ở lại Công ty?

- a. Thu nhập
- b. Cơ hội phát triển nghề nghiệp
- c. Môi trường và điều kiện làm việc ổn định

- d. Thời gian làm việc linh hoạt
- e. Ý kiến khác

8. Theo anh/chị, cách trả lương hiện tại của cơ quan đã tạo được động lực lao động chưa?

- a. Đã tạo được động lực lao động
- b. Chưa tạo được động lực lao động

Lý do:

9. Theo anh/chị, cách phân phối tiền lương, thưởng của Công ty có công bằng giữa các vị trí trong Công ty không?

- a. Không công bằng. Công bằng
- b. Chưa thực sự công bằng. Rất công bằng

10. Anh/chị đánh giá thế nào về thu nhập mà anh/chị nhận được so với khối lượng công việc được giao?

- a. Hợp lý
- b. Tạm được
- c. Không hợp lý.

11. Nếu chọn “Không hợp lý” vui lòng ghi rõ lý do vào mục bên dưới.

.....
.....

12. Anh/chị có đề xuất gì nhằm hoàn thiện quy chế trả lương hiện tại của Công ty?

.....
.....

Trân trọng cảm ơn những ý kiến đóng góp của Anh/Chị!

PHỤ LỤC 2

ĐẶC ĐIỂM MẪU KHẢO SÁT

Để đảm bảo cho việc phân tích thống kê, tổng số mẫu được tác giả chuẩn bị là 150 mẫu. Để kết quả điều tra đạt kết quả cao nhất, phản ánh đúng tình điều kiện sản xuất của Công ty cũng như những tâm tư, nguyện vọng, sự gắn kết giữa người lao động với Công ty..., tác giả đã phân bổ số lượng phiếu điều tra rải rác đến các khu vực trong toàn Công ty. Trong tổng số 150 người trả lời bảng hỏi, trong đó có cán bộ quản lý cấp Phó phòng, Phó quản đốc trở lên có 15 người, cán bộ nhân viên 35 người, và công nhân trực tiếp sản xuất là 50 người.

1. Đặc điểm về giới tính và độ tuổi của người trả lời

Đối tượng tham gia điều tra gồm 100 CBCNV trong đó có 61 nam CBCNV chiếm 61% và có 39 CBCNV nữ chiếm 39%.

Có 50 người dưới 30 tuổi chiếm 50%, nhóm có độ tuổi từ 30 đến 44 tuổi có 37 người chiếm 37% và nhóm có độ tuổi từ 45 đến 54 tuổi có 26 người chiếm 13% còn trên 55 tuổi thì không có người nào tham gia điều tra. Như vậy đối tượng tham gia ghi phiếu điều tra chủ yếu nằm trong khoảng dưới 30 và từ 30 đến 44 tuổi phù hợp với đặc thù ngành kỹ thuật gồm nhiều ông nhân trẻ và cán bộ kỹ thuật, cán bộ quản lý cũng không quá nhiều tuổi

Nội dung	Giới tính		Độ tuổi			
	Nam	Nữ	Dưới 30	30-44	45-54	≥55
Người	131	84	99	69	30	17
Tỷ lệ %	61	39	46	32	14	8

Kết quả khảo sát của tác giả

2. Đặc điểm về trình độ chuyên môn kỹ thuật của người trả lời

Chỉ tiêu	Số lao động	Tỷ lệ %
Trình độ chuyên môn		
- Đại học, cao đẳng	20	20
- Trung cấp	30	30
- Dạy nghề	35	35
- Lao động phổ thông.	15	15

Kết quả khảo sát của tác giả

PHỤ LỤC 3
TỔNG HỢP KẾT QUẢ ĐIỀU TRA

TT	Nội dung	Số người	Tỷ lệ
1. Anh/chị có biết cách tính lương, thu nhập của mình không?			
	Có	86	86
	Không	14	14
2. Anh/Chị có biết quy chế lương của Công ty từ nguồn thông tin nào:			
	Cơ quan gửi công khai đến các phòng ban để người lao động biết	85	85
	Đi nghe phổ biến về Quy chế trả lương	10	10
	Do người khác trong cơ quan nói lại	5	5
	Nguồn thông tin khác	0	0
3. Theo anh/ chị quy định đóng bảo hiểm, lương làm thêm giờ, trả lương trong trường hợp đi học (bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ), đi họp, đi công tác, văn nghệ thể thao, nghỉ phép có phù hợp không ?			
	Lương đóng bảo hiểm thấp.	60	60
	Trả lương đi học, công tác, bồi dưỡng nghiệp vụ chưa rõ ràng	30	30
	Mức tiền công trả cho các công hợp, học, công tác... chưa phù hợp	12	12
	Không trả lương cho các cuộc họp, học, công tác, văn nghệ thể thao	20	20
	Chức danh (từ trưởng phòng trở lên) không được hưởng lương làm thêm giờ	5	5
	Nhiều trường hợp chưa được quy định trong quy chế trả lương	5	5

<i>Định hướng Anh/Chị đề xuất để hoàn thiện:</i>			
	Điều chỉnh mức lương đóng BHXH theo đúng quy định của Pháp luật		
	Tham gia học tập, công tác, văn nghệ... được đưa vào chỉ tiêu xét thưởng, nâng lương		
	Quy định thêm về trả lương ngừng việc do mất điện, thiên tai		
4. Theo anh/ chị quy định áp dụng các loại phụ cấp như hiện nay có phù hợp với thực tế công việc hiện tại không			
	Có	73	73
	Không	27	27
Nếu Không thì cho biết lý do			
	Chưa có phụ cấp thâm niên		
	Phụ cấp chức vụ, phụ cấp kiêm nhiệm		
5. Những yếu tố nào ảnh hưởng đến tiền lương, thu nhập của anh/chị tại Công ty?			
	Kết quả làm việc	100	100
	Năng suất lao động, mức độ hoàn thành công việc, trách nhiệm đối với công việc	40	40
	Hiệu quả sản xuất kinh doanh của cơ quan (doanh thu, lợi nhuận)	40	40
	Thâm niên công tác	20	20
	Mức độ phức tạp của công việc đảm nhận	20	20
	Nhà nước điều chỉnh tiền lương tối thiểu	5	5
6. Lý do Đánh giá xếp loại công việc chưa phù hợp			
	Tiêu chí đánh giá chưa được lượng hóa cụ thể	55	55

	Tiêu chí đánh giá xếp loại đối với CBNV phòng/ban chưa phù hợp	30	30
	Quy trình thực hiện đánh giá còn mang tính hình thức	65	65
7. Yếu tố quan trọng nhất để giữ chân anh/chị ở lại Công ty			
	Thu nhập	60	60
	Cơ hội phát triển nghề nghiệp	10	10
	Môi trường và điều kiện làm việc ổn định	20	20
	Thời gian làm việc linh hoạt	5	5
	Chiến lược con người của Công ty	5	5
8. Theo anh/chị, cách trả lương hiện tại của cơ quan đã tạo được động lực lao động chưa?			
	Đã tạo được động lực lao động	31	31
	Chưa tạo được động lực lao động	69	69
	<i>Lý do:</i>		
	Tiêu chí đánh giá kết quả lao động chưa được cụ thể	70	70
	Chưa có thưởng phạt phân minh khi xảy ra lỗi hoặc khi có thành tích tốt	20	20
	Quy trình thực hiện đánh giá còn mang tính hình thức	10	10
9. Theo anh/chị, cách phân phối tiền lương, thưởng của Công ty có công bằng giữa các vị trí trong Công ty không?			
	Công bằng	57	57
	Chưa thực sự công bằng	24	24
	Rất công bằng	19	19
10. Anh/chị đánh giá thế nào về thu nhập mà Anh/Chị nhận được so với khối lượng công việc được giao?			

	Hợp lý	30	30
	Tạm được	50	50
	Chưa hợp lý.	20	20
11. Nếu chọn “Chưa hợp lý” vui lòng ghi rõ lý do vào mục bên dưới.			
	Công việc phát sinh không được tính làm thêm giờ	10	10
	Tiêu chí đánh giá thiếu rõ ràng dẫn đến tình trạng thu nhập bị cào bằng	7	7
	Không được sắp xếp công việc hợp lý	3	3
12. Anh/chị có đề xuất gì nhằm hoàn thiện quy chế trả lương hiện tại của Công ty?			
	Xây dựng lại hệ thống các tiêu chí đánh giá thực hiện công việc	60	60
	Sắp xếp bố trí lại công việc của một số bộ phận	30	30
	Bổ sung thêm phụ cấp	10	10

PHỤ LỤC 4
QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG CÔNG TY CỔ PHẦN CÔNG NGHIỆP
THƯƠNG MẠI SÔNG ĐÀ
CHƯƠNG I: QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Mục tiêu, ý nghĩa

- Nhằm phát triển đội ngũ Cán bộ nhân viên công ty được chuyên nghiệp, nhiệt tình và gắn bó lâu dài với công ty; đáp ứng yêu cầu phát triển của Công ty trong giai đoạn hiện nay và trong các giai đoạn tiếp theo.

- Xây dựng thang bảng lương với ngạch - bậc và mức lương trên cơ sở là khả năng, trình độ, vị trí công tác và giá trị của người lao động theo tiêu chuẩn chung của các doanh nghiệp cùng ngành. Những người thực hiện các công việc đòi hỏi trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, đóng góp nhiều vào hiệu quả sản xuất kinh doanh của công ty thì được hưởng thu nhập và quyền lợi xứng đáng tùy theo trách nhiệm và khả năng đóng góp của mình cho Công ty.

Điều 2. Căn cứ xây dựng quy chế trả lương

- Bộ luật lao động đã được sửa đổi và bổ sung năm 2012 của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam; Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014.

- Căn cứ vào điều lệ Tổ chức - Hành chính và hoạt động của Công ty Cổ phần Công nghiệp Thương mại Sông Đà

Điều 3. Phạm vi và đối tượng áp dụng

Quy chế này áp dụng cho tất cả CBCNV đang làm việc tại Công ty

Điều 4. Những nguyên tắc trả lương

- Thực hiện trả lương căn cứ theo khả năng tài chính của Công ty trên cơ sở đảm bảo hài hòa lợi ích giữa Công ty và NLĐ theo đúng quy định của Công ty và Pháp luật.

- Thực hiện trả lương dựa trên năng suất lao động thông qua định mức lao động theo nguyên tắc năng suất lao động năm sau phải cao hơn năng suất lao động năm trước liền kề.

- Tiền lương của NLD được trả theo chức danh, nhiệm vụ, năng suất lao động, chất lượng, kết quả thực hiện công việc và gắn với kết quả kinh doanh của từng đơn vị nói riêng và Công ty nói chung.

- Gắn chính sách tiền lương với chính sách đãi ngộ, thu hút nhân sự có trình độ, năng lực, có tâm huyết làm việc lâu dài tại Công ty.

CHƯƠNG II: NGUỒN HÌNH THÀNH VÀ SỬ DỤNG

QUỸ TIỀN LƯƠNG

Điều 5. Nguồn hình thành quỹ tiền lương

Tổng quỹ tiền lương của Công ty được hình thành từ các nguồn sau:

- Quỹ tiền lương kế hoạch theo đơn giá.
- Quỹ tiền lương bổ sung theo chế độ quy định của Nhà nước.
- Quỹ tiền lương làm tăng ca theo kế hoạch làm tăng ca của Công ty.
- Quỹ tiền lương từ hoạt động kinh doanh khác nằm ngoài đơn giá tiền lương.

- Quỹ tiền lương dự phòng từ năm trước chuyển sang

Điều 6. Sử dụng quỹ tiền lương

Tổng quỹ tiền lương trong năm được sử dụng như sau:

- Quỹ lương trả trực tiếp cho NLD: 76% tổng quỹ lương. Dùng để chi trả tiền lương cho các bộ phận lao động của Công ty.

- Quỹ tiền lương dự phòng: 17% tổng quỹ lương. Được trích nhằm mục đích hạn chế rủi ro và đảm bảo việc chi trả đầy đủ lương cho NLD khi Công ty gặp những khó khăn, bất lợi trong hoạt động sản xuất kinh doanh.

- Quỹ khuyến khích, khen thưởng: 7% tổng quỹ lương. Được trích lập nhằm mục đích khen thưởng NLD đạt năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc cao.

CHƯƠNG III: PHÂN PHỐI QUỸ TIỀN LƯƠNG

Điều 7. Tính lương cho người lao động.

1. Đối với bộ phận công nhân sản xuất trực tiếp.

$$T_i = \frac{V_{sp} \times đ_i}{\sum đ_i}$$

Trong đó:

- TL_i : là tiền lương sản phẩm của NLD thứ i
- V_{sp} : Là quỹ lương sản phẩm tập thể ứng với khối lượng hoàn thành
- $đ_i$: là điểm đánh giá mức độ đóng góp hoàn thành công việc của người thứ i. Việc xác định điểm số (đi) của từng người hàng tháng được đánh giá hàng ngày thông qua bình xét tập thể, tiêu chuẩn đánh giá cụ thể như sau:

- + Chấp hành nghiêm túc sự phân công lao động
- + Đảm bảo giờ công có ích
- + Đảm bảo chất lượng công việc (sản phẩm)
- + Tiết kiệm vật tư đảm bảo an toàn lao động

Nếu đảm bảo đủ các tiêu chuẩn trên thì được 16 điểm. Tiêu chuẩn nào không thể đảm bảo thì trừ điểm tùy theo mức độ không hoàn thành, hoặc có thể được cộng thêm điểm nếu tập thể cá nhân có đóng góp quan trọng trong hoàn thành sản phẩm.

2. Đối với bộ phận CBNV xưởng sản xuất.

$$TL_i = N_{tti} * L_{BQX} * H_{cdi} * K_i$$

Trong đó:

- TL_i : tiền lương của NLD thứ i.
- N_{tti} : là ngày công đi làm thực tế của NLD thứ i.
- L_{BQX} : là lương bình quân/ngày của cả xưởng.
- H_{cdi} : là hệ số lương chức danh công việc của NLD thứ i.

- K_i : là hệ số đánh giá mức độ hoàn thành công việc của NLD thứ i .

3. Đối với CBNV tại các phòng/ban Công ty

$$TL_{tháng} = TL_{cấp\ bậc} + ML_{hqcv} \times K_i$$

Trong đó:

- $TL_{cấp\ bậc}$: Tiền lương thỏa thuận theo hợp đồng lao động

. ML_{hqcv} : Mức lương hiệu quả công việc

- K_i : tỷ lệ hoàn thành công việc

Hệ số đánh giá mức độ hoàn thành công việc của NLD (K_i) được xác định hàng tháng dựa trên các tiêu chí:

- Hoàn thành khối lượng công việc được giao theo đúng tiến độ.
- Chất lượng công việc đạt kết quả tốt.
- Chấp hành tốt kỷ luật lao động.
- Đảm bảo ngày công làm việc theo chế độ, không đi muộn về sớm

Chỉ tiêu	Loại A	Loại B	Loại C
1. Hoàn thành khối lượng công việc được giao đúng tiến độ	$\geq 90\%$	80%-90%	$< 80\%$
2. Chất lượng công việc đạt kết quả tốt	Hoàn thành tốt	< 2 lần vi phạm	> 3 lần vi phạm
3. Ngày công			
<i>Tổng số ngày nghỉ trong tháng</i>	< 3 ngày	≤ 6 ngày	> 6 ngày
4. Chấp hành tốt kỷ luật lao động	Không vi phạm	1 lần vi phạm	2 lần vi phạm

- Loại A: hệ số $K_i = 1,1$: Đạt 4 chỉ tiêu.

- Loại B: hệ số $K_i = 1,0$: Đạt 3 chỉ tiêu.

- Loại C: hệ số $K_i = 0,9$: Đạt 2 chỉ tiêu.

Điều 8. Tiền thưởng cho các danh hiệu thi đua

Tiền thưởng cho các danh hiệu thi đua được trích từ quỹ khen thưởng của Công ty, bao gồm:

- Thưởng hàng tháng cho các đơn vị tổ, xưởng sản xuất giỏi.
- Khen thưởng các đợt thi đua trong năm đối với tập thể, cá nhân.
- Khen thưởng các hình thức đột xuất, theo chuyên đề.
- Khen thưởng các danh hiệu thi đua đối với tập thể, cá nhân... Các mức thưởng hiện nay Công ty đang áp dụng

STT	Danh hiệu	Mức thưởng tổ	Mức thưởng cá nhân
1	Khuyến khích	10,000,000	2,000,000
2	Tiên tiến	12,000,000	3,000,000
3	Ưu tú	15,000,000	5,000,000

CHƯƠNG IV:

MỘT SỐ CHẾ ĐỘ TRẢ LƯƠNG KHÁC

Điều 9: Một số chế độ trả lương khác

- Cán bộ công nhân viên, người lao động nghỉ phép theo quy định của Bộ Luật lao động: Những ngày nghỉ phép vẫn được tính là ngày công làm việc trong tháng để hưởng lương. Số ngày nghỉ phép hiện nay là 12 ngày/năm do trụ sở Công ty tại Hà Nội và điều kiện làm việc không có các yếu tố nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Đối với người lao động cứ đủ 5 năm công tác trở lên được nghỉ thêm 1 ngày nhưng không quá 5 ngày.

- CBCNV được Công ty cử đi học tập nhằm nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ trong giờ hành chính: Những ngày đi học vẫn được tính là ngày công làm việc trong tháng để hưởng lương cơ bản nhưng không được

hưởng chế độ công tác phí và tiền ăn trưa, trừ những trường hợp đặc biệt do Tổng Giám Đốc Công ty xem xét và quyết định.

-CBCNV đi học tập nhằm nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ trong giờ hành chính theo nguyện vọng cá nhân và được Tổng Giám Đốc Công ty đồng ý: Những ngày đi học không được tính là ngày công làm việc trong tháng để hưởng lương và các chế độ khác đối với người lao động và vẫn phải đảm bảo hoàn thành công việc được giao.

-Cán bộ công nhân viên nghỉ ốm có giấy xác nhận của cơ quan y tế, nghỉ thai sản, nghỉ dưỡng sức sau ốm đau, thai sản, nghỉ con ốm ... theo quy định của Luật lao động và Luật bảo hiểm xã hội hiện hành: Những ngày nghỉ không được tính là ngày công làm việc trong tháng để hưởng lương và các chế độ khác tại Công ty, các chế độ chính sách đối với người lao động sẽ do cơ quan bảo hiểm xã hội chi trả theo quy định.

-Cán bộ công nhân viên nghỉ việc riêng (số ngày nghỉ việc riêng thực tế được sự đồng ý của Tổng Giám Đốc Công ty): Những ngày nghỉ không được tính là ngày làm việc thực tế để hưởng lương và các chế độ khác đối với người lao động.

-Một số chế độ nghỉ khác như nghỉ kết hôn, nghỉ con kết hôn, nghỉ bố mẹ vợ, bố mẹ chồng chết, con chết... : Những ngày nghỉ thực hiện theo quy định của Bộ Luật lao động và được tính là số ngày làm việc thực tế để hưởng lương. Nếu hết số ngày được nghỉ theo quy định, người lao động có thể thỏa thuận với người lao động để nghỉ thêm nhưng không được hưởng lương và các chế độ khác đối với người lao động.

-Người lao động đang trong thời gian thử việc được hưởng mức lương tối thiểu theo quy định của Nhà nước hiện hành.

-Người lao động hưởng lương khoán căn cứ vào tính chất, yêu cầu công việc được trả lương theo hợp đồng lao động đã ký kết.

Điều 10. Trả lương làm thêm giờ

Chế độ trả lương làm tăng ca được công ty xác định như sau:

- Tăng ca vào ngày thường được trả 150% đơn giá.
- Tăng ca vào ngày nghỉ hàng tuần quy định tại Điều 72 của Bộ luật Lao động được trả 200% đơn giá.
- Tăng ca vào ngày lễ, tết và ngày nghỉ có hưởng lương quy định tại các điều 73, 74, 75, và 78 của Bộ luật Lao động được trả 300% đơn giá.
- Làm việc vào ban đêm được trả 130% đơn giá.
- Làm thêm vào ban đêm được trả 180% đơn giá.
- Đối với lương thời gian được trả theo đơn giá ngày công.
- Đối với lương sản phẩm được trả theo đơn giá sản phẩm.
- Đối với lương khoán được trả theo đơn giá khoán.
- Hiện tại công ty chỉ Tổ chức - Hành chính làm thêm vào các ngày đi làm trong tuần.
- Không tổ chức làm thêm vào các ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ trong tuần.

Điều 11. Trả lương cho thời gian ngừng việc

- Nếu do lỗi của người sử dụng lao động thì tiền lương ngừng việc của NLD được trả 100% tiền lương theo cấp bậc công việc đang đảm nhiệm.
- Nếu do lỗi của người lao động thì người lao động đó không được trả lương. Những người khác trong cùng đơn vị phải ngừng việc thì được trả 90% tiền lương theo cấp bậc công việc đang đảm nhiệm.
- Nếu vì sự cố bất khả kháng mà không do lỗi của người sử dụng lao động, tiền lương của người lao động trong thời gian ngừng việc được trả 80% tiền lương cấp bậc công việc người lao động đang đảm nhiệm.

Điều 12. Chuyển sang công việc khác

1. Trường hợp do nhu cầu sản xuất kinh doanh của Công ty, NLD được phân công tạm thời sang một công việc khác trong thời gian 60 ngày và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao trong thời gian đó thì:

- Nếu tiền lương của công việc mới cao hơn mức lương của công việc cũ thì NLD được hưởng mức lương theo công việc điều động

- Nếu mức tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương của công việc cũ thì NLD được bảo lưu mức lương của công việc cũ trong thời gian 02(hai) tháng; sau 02(hai) tháng sẽ hưởng mức lương của công việc mới.

2. Trường hợp NLD được bố trí công việc mới phù hợp với năng lực trình độ thì:

- Nếu công việc mới có mức lương cao hơn mức lương công việc cũ thì

- được hưởng lương ngay theo mức lương công việc mới.

- Nếu công việc mới có mức lương thấp hơn mức lương công việc cũ thì được bảo lưu mức lương công việc cũ trong thời gian 01(một) tháng, sau thời gian 01(một) tháng NLD sẽ hưởng mức lương theo công việc mới.

3. Quy định này không áp dụng cho các trường hợp NLD đang bị xử lý kỷ luật.

Điều 13. Các chế độ liên quan đến tiền lương và quyền lợi của NLD

1. Những ngày nghỉ được hưởng nguyên lương cơ bản:

- Nghỉ phép: mỗi năm công tác người lao động được hưởng 12 ngày phép, tương ứng với mỗi tháng công tác NLD được nghỉ 01 ngày phép; 3 năm công tác liên tục tại công ty được hưởng thêm 01 ngày phép. Nếu trong năm người lao động không nghỉ hết phép thì số phép còn lại không được tính cộng dồn cho năm sau hoặc chuyển đổi thành ngày lương..

- Nghỉ lễ: Hàng năm người lao động hưởng 9 ngày lễ theo quy định luật Lao động

- Bản thân kết hôn: nghỉ 03 ngày không trừ vào phép năm.

- Con kết hôn: nghỉ 01 ngày không trừ vào phép năm.
- Cha mẹ chết: (Kể cả bên chồng, bên vợ), Vợ hoặc chồng, con chết được nghỉ 03 ngày không trừ vào phép năm.
- Riêng đi công tá trong và ngoài nước thực hiện nhiệm vụ do công ty giao thì được hưởng 100% lương khi đi làm việc bình thường.

2. Chế độ lương của những ngày ốm đau, thai sản, tai nạn

- CBNV nghỉ ốm đau, thai sản, tai nạn lao động thì những ngày nghỉ được hưởng chế độ trợ cấp của BHXH chi trả theo đúng quy định của luật lao động.

CHƯƠNG V: TỔ CHỨC - HÀNH CHÍNH THỰC HIỆN VÀ ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 15. Để triển khai thực hiện chi trả tiền lương cho người lao động theo Quy chế này, Lãnh đạo Công ty và các đơn vị có trách nhiệm:

- Hàng tháng trưởng bộ phận các đơn vị đánh giá mức độ hoàn thành công việc của từng người lao động và gửi về phòng Tổ chức – Hành chính.

- Phòng Tổ chức - Hành chính tổng hợp ngày công và bảng đánh giá hệ số (Ki) trình Tổng Giám Đốc Công ty quyết định.

- Phòng Kế toán phối hợp với phòng Tổ chức - Hành chính đề xuất quỹ lương được chi theo hiệu quả lao động trong tháng, quý, năm, quỹ tiền lương vào các dịp lễ, tết trình Tổng Giám Đốc quyết định.

- Phòng Tổ chức - Hành chính tính lương cho người lao động và chuyển phòng Kế toán chi lương trong tháng vào các ngày từ mùng 10 đến 15 thông qua chuyển khoản hoặc phát tiền mặt.

Điều 16. Điều khoản thi hành

- Quy chế này gồm 5 chương và 16 điều, có hiệu lực thi hành từ ngày ký ban hành, các quy chế trước đây về quản lý và phân phối tiền lương trái với quy chế này đều không có hiệu lực.

- Quy chế này sẽ được xem xét, sửa đổi và bổ sung khi có những thay đổi về chế độ, chính sách tiền lương của Nhà nước hoặc khi phát sinh những bất hợp lý trong quá trình thực hiện.

- Mọi bổ sung, sửa đổi quy chế phải được Tổng Giám Đốc phê duyệt, quyết định mới có hiệu lực thi hành.