

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

VŨ THỊ ANH THƯ

HOÀN THIỆN QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG TẠI
CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY LẮP 1- PETROLIMEX

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

VŨ THỊ ANH THƯ

HOÀN THIỆN QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG TẠI
CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY LẮP 1- PETROLIMEX

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực
Mã số : 8340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. VŨ HỒNG PHONG

HÀ NỘI - 2019

LỜI CAM ĐOAN

Họ và tên tác giả : Vũ Thị Anh Thu
Sinh năm : 1983
Mã học viên : QT07089
Đề tài Luận văn : Hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty cổ phần xây
lắp 1 - Petrolimex

Tôi xin cam đoan Luận văn này là kết quả nghiên cứu độc lập của riêng tôi, trên cơ sở phân tích đánh giá tình hình từ cơ sở số liệu thứ cấp thu thập được từ Công ty cổ phần xây lắp 1 – Petrolimex và số liệu sơ cấp do tác giả tiến hành điều tra chọn mẫu tại Công ty. Các nội dung được trích dẫn trong luận văn có nguồn gốc rõ ràng, hợp lệ và đảm bảo tuân thủ các quy định về bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ.

Tôi xin chịu trách nhiệm về đề tài nghiên cứu của mình.

Hà Nội, ngày tháng năm 2019

Tác giả

Vũ Thị Anh Thu

MỤC LỤC

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT	V
DANH MỤC BẢNG BIỂU, SƠ ĐỒ	VI
PHẦN MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài	1
2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài	2
3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu	5
4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu	6
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. Một số khái niệm	9
1.1.1. Khái niệm tiền lương	9
1.1.2. Khái niệm quy chế trả lương.....	11
1.2. Những nội dung cơ bản quy chế trả lương trong doanh nghiệp	13
1.2.1. Căn cứ xây dựng quy chế trả lương	13
1.2.2. Nguyên tắc trả lương	14
1.2.3. Nguồn hình thành và sử dụng quỹ tiền lương	15
1.2.4. Phân phối quỹ tiền lương.....	17
1.2.5. Tổ chức thực hiện quy chế trả lương.....	19
1.3. Tiêu chí đánh giá quy chế trả lương	19
1.3.1. Tuân thủ các quy định pháp luật.....	19
1.3.2. Tính cạnh tranh của tiền lương và thu nhập	20

1.3.3. Quy chế trả lương phải đảm bảo tính công bằng và hiệu quả trong phân phối tiền lương, thu nhập cho người lao động.....	21
1.3.4. Thành phần cấu tạo của công thức tính lương hợp lý.....	22
1.3.5. Quy chế lương rõ ràng, dễ hiểu.....	23
1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến quy chế trả lương.....	23
1.4.1. Các nhân tố bên ngoài	24
1.4.2. Các nhân tố bên trong.....	25
1.5. Kinh nghiệm xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương của một số doanh nghiệp và bài học kinh nghiệm cho Công ty Cổ phần xây lắp 1 - Petrolimex.....	28
1.5.1. Công ty TNHH một thành viên Hà Thành	28
1.5.2. Công ty cổ phần tin học viễn thông Petrolimex	31
1.5.3. Bài học kinh nghiệm cho Công ty cổ phần xây lắp 1 – Petrolimex trong việc xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương.....	34
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY LẮP 1 – PETROLIMEX.....	36
2.1. Khái quát về Công ty Công ty cổ phần xây lắp 1 – Petrolimex ảnh hưởng đến quy chế trả lương.....	36
2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển của Công ty cổ phần xây lắp 1 – Petrolimex.....	36
2.1.2. Lĩnh vực sản xuất kinh doanh.....	38
2.1.3. Cơ cấu tổ chức bộ máy của Công ty	38
2.1.4. Đặc điểm lao động của Công ty Cổ phần xây lắp 1 - Petrolimex	41
2.2. Phân tích thực trạng quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần xây lắp 1 – Petrolimex.....	44
2.2.1. Về bố cục, nội dung quy chế trả lương và căn cứ xây dựng quy chế trả lương.....	44

2.2.2. Phân tích thực trạng thực hiện các nguyên tắc trả lương	47
2.2.3. Phân tích nguồn hình thành và sử dụng quỹ tiền lương.....	51
2.2.4. Phân tích phương pháp phân phối tiền lương quy định trong quy chế trả lương	54
2.2.5. Phân tích tổ chức thực hiện quy chế trả lương	59
2.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến quy chế trả lương tại Công ty cổ phần xây lắp 1 – Petrolimex	60
2.3.1. Nhân tố bên ngoài doanh nghiệp.....	61
2.3.2. Nhân tố bên trong doanh nghiệp.....	67
2.4. Những đánh giá chung rút ra từ thực trạng quy chế trả lương tại Công ty cổ phần xây lắp 1 – Petrolimex	75
2.4.1. Kết quả đạt được	75
2.4.2. Hạn chế và nguyên nhân.....	76
CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY LẮP 1 – PETROLIMEX.....	80
3.1. Phương hướng, mục tiêu phát triển của Công ty cổ phần xây lắp 1 – Petrolimex.....	80
3.2. Phương hướng hoàn thiện quy chế trả lương của Công ty cổ phần xây lắp 1 – Petrolimex	81
3.3. Một số giải pháp hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty cổ phần xây lắp 1 – Petrolimex	83
3.3.1. Hoàn thiện căn cứ xây dựng quy chế trả lương	83
3.3.2. Hoàn thiện khoản quỹ tiền lương cho các bộ phận, phòng ban	85
3.3.3. Xây dựng hệ thống bảng lương cho Công ty.....	85
3.3.4. Hoàn thiện phương pháp trả lương	99
3.3.5. Hoàn thiện hệ thống đánh giá hiệu quả làm việc.....	101

3.3.6. Hoàn thiện các yếu tố khác ảnh hưởng đến việc xây dựng và thực hiện quy chế trả lương.....	105
3.4. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty cổ phần Xây lắp 1 - Petrolimex	106
3.4.1.Đối với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội	106
3.4.2. Đối với Tập đoàn xăng dầu Việt nam	107
KẾT LUẬN.....	108
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	110
PHỤ LỤC	

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

TỪ VIẾT TẮT	NỘI DUNG ĐẦY ĐỦ
CBNV	Cán bộ nhân viên
CĐCS	Công đoàn cơ sở
CMNV	Chuyên môn nghiệp vụ
CTCP	Công ty Cổ phần
DN	Doanh nghiệp
DNNN	Doanh nghiệp Nhà nước
ĐGTHCV	Đánh giá thực hiện công việc
HĐQT	Hội đồng quản trị
NLĐ	Người lao động
NSDLĐ	Người sử dụng lao động
NSLĐ	Năng suất lao động
QCTL	Quy chế trả lương
SXKD	Sản xuất kinh doanh
TL	Tiền lương
THPV	Thừa hành phục vụ

DANH MỤC BẢNG BIỂU, SƠ ĐỒ

Bảng 2.1: Cơ cấu lao động Công ty theo độ tuổi và thâm niên công tác tính đến tháng 31/12/2018.....	42
Bảng 2.2: Cơ cấu nguồn nhân lực theo trình độ đào tạo.....	43
Bảng 2.3: Mối quan hệ giữa tốc độ tăng NSLĐ và tiền lương bình quân.....	49
Bảng 2.4: So sánh tương quan giữa vị trí công việc và biết cách tính lương thu nhập	60
Bảng 2.5: Yếu tố tạo nên sự gắn bó của NLD với Công ty	66
Bảng 2.6: Tương quan giữa mức độ hài lòng về TL với đánh giá trách nhiệm tham mưu xây dựng QCTL của tổ chức CĐCS.....	72
Bảng 2.7: Số lượng và chất lượng đội ngũ công tác nhân sự lao động tiền lương.....	73
Bảng 3.1: Hệ thống tiêu chí đánh giá giá trị công việc để xây dựng bảng lương ..88	88
Bảng 3.2: Bảng lương chức danh Công ty cổ phần xây lắp 1 – Petrolimex... 94	94
Bảng 3.3: Bảng hệ số chức danh.....	96
Bảng 3.4: Khung điểm xếp loại thành tích công tác của CBNV.....	100
Bảng 3.5: Phiếu đánh giá thành tích công tác của cán bộ nhân viên	102
Biểu đồ 2.1: Yếu tố quyết định đến tiền lương của người lao động	51
Biểu đồ 2.2: Nguyên nhân của việc phân phối tiền lương không công bằng, hiệu quả.....	58
Biểu đồ 2.3: Mức độ hài lòng về lương	64
 DANH MỤC SƠ ĐỒ	
Sơ đồ 2.1: Sơ đồ bộ máy tổ chức của Công ty cổ phần xây lắp 1 – Petrolimex ...	39
Sơ đồ 2.2: Các nhân tố ảnh hưởng đến QCTL của Công ty	61

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Tiền lương luôn là mối quan tâm hàng đầu của người lao động trong doanh nghiệp bên cạnh các yếu tố quan trọng khác như ngành nghề, uy tín của doanh nghiệp, môi trường làm việc, cơ hội thăng tiến... Quy chế trả lương phù hợp có tác dụng nâng cao năng suất và chất lượng lao động, giúp doanh nghiệp thu hút và duy trì được những cán bộ, nhân viên giỏi gắn bó lâu dài và cống hiến cho sự phát triển của doanh nghiệp. Việc xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương luôn là một trong những quan tâm hàng đầu của nhà quản lý ở bất kỳ tổ chức doanh nghiệp nào, nhất là đối với khối doanh nghiệp hoạt động theo mô hình Công ty cổ phần, vốn góp chi phối của Nhà nước. Khi Nghị định 53/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ quy định về lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với Công ty cổ phần, vốn góp chi phối của Nhà nước có hiệu lực từ ngày 01/8/2016; Thông tư số 28/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ lao động thương binh và xã hội hướng dẫn thực hiện Nghị định 53/2016/NĐ-CP được ban hành và có hiệu lực thì theo đó các Công ty cổ phần, vốn góp chi phối của Nhà nước có trách nhiệm rà soát lại cơ cấu tổ chức, sắp xếp lại lao động, xây dựng kế hoạch lao động để đưa ra một quỹ tiền lương, tiền thưởng hợp lý và xây dựng quy chế trả lương phù hợp, làm cơ sở chi trả lương của Công ty. Với quy định mới này, các Công ty sẽ không tránh khỏi lúng túng trong việc xây dựng quy chế trả lương cho người lao động để dẫn đến việc xây dựng quy chế lương mang tính đối phó không thực sự tạo động lực lao động và nâng cao năng suất lao động, thúc đẩy hoạt động sản xuất kinh doanh của đơn vị.

Công ty Cổ phần xây lắp 1 – Petrolimex là Công ty cổ phần có vốn của nhà nước trên 51% chịu sự chi phối rất lớn của nghị định Nghị định 53/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ quy định về lao động, tiền

lương, thù lao, tiền thưởng đối với Công ty cổ phần, vốn góp chi phối của Nhà nước có hiệu lực từ ngày 01/8/2016. Do đó, cũng đang rà soát hoàn thiện quy chế trả lương cho phù hợp với quy định mới và nâng cao hiệu quả trong lương trong doanh nghiệp.

Xuất phát từ những lý do nêu trên, em lựa chọn đề tài “**Hoàn thiện Quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần xây lắp 1- Petrolimex**” làm luận văn thạc sỹ. Cùng với kiến thức được trang bị của thầy cô và tư duy nhận thức của cá nhân, học viên mong muốn có những đóng góp thiết thực vào việc hoàn thiện Quy chế trả lương cho Công ty Cổ phần xây lắp 1 - Petrolimex.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Ở Việt Nam hiện nay, công tác tiền lương, tiền thưởng luôn là vấn đề quan trọng được quan tâm tại các tổ chức doanh nghiệp bởi nó là một yếu tố của chi phí sản xuất có liên quan và tác động trực tiếp tới lợi nhuận của doanh nghiệp. Đồng thời, tiền lương cũng là một yếu tố vật chất quan trọng trong việc tạo động lực, tăng năng suất lao động.

Các công trình nghiên cứu liên quan đến tiền lương và quy chế trả lương có thể kể đến là:

2.1. Nghiên cứu trong nước

Cho đến nay đã có nhiều công trình nghiên cứu về tiền lương nói chung và quy chế trả lương nói riêng. Dưới đây là một số công trình nghiên cứu tiêu biểu:

- Luận án của Vũ Văn Khang (2002): “Hoàn thiện cơ chế trả lương cho người lao động trong các doanh nghiệp thuộc ngành Dệt may ở Việt Nam”. Luận án đã hệ thống lý luận về tiền lương và cơ chế trả lương cho người lao động trong phạm vi doanh nghiệp dệt may, từ đó đề xuất các giải pháp hoàn thiện cơ chế trả lương cho người lao động của các doanh nghiệp này.

- Luận án của Trần Thế Hùng (2008): “Hoàn thiện công tác quản lý tiền lương trong ngành điện lực Việt Nam”. Luận án hệ thống cơ sở lý luận về tiền lương, công tác trả lương của ngành điện lực Việt Nam và đề xuất một số giải pháp cải thiện công tác trả lương trong ngành điện lực. Với bối cảnh mới là tại Tập đoàn điện lực Việt Nam còn lại các nội dung sáng tạo, tri thức mới tương đối lặp lại so với các luận án trước đây. Có liệt kê các nghiên cứu, nhưng chưa tổng hợp trường phái lý thuyết, khái niệm đưa ra chưa được hội đồng đánh giá cao. Chưa có mô hình nghiên cứu, có chạy định lượng. Tuy nhiên không có nhiều sự khác biệt so với các nghiên cứu trước về tiền lương.

- Luận án tiến sỹ của 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 và thực tiễn cao.

- Luận án tiến sỹ của Đỗ Thị Tươi (2013), Hoàn thiện phương pháp trả công lao động trong các doanh nghiệp ở Hà Nội. Luận án đã hệ thống những phương pháp trả công lao động và trên cơ sở đó đã phân tích thực trạng phương pháp trả công lao động của các doanh nghiệp ở Hà Nội, chỉ rõ những ưu điểm và hạn chế của các phương pháp trả công ở các doanh nghiệp ở Hà Nội thời gian qua và đề xuất các giải pháp hoàn thiện phương pháp trả công phù hợp với từng loại hình doanh nghiệp ở Hà Nội.

Luận án tiến sỹ của Trình Duy Huyền (2011), “Hoàn thiện phương thức trả lương linh hoạt cho người lao động chuyên môn kỹ thuật cao trong ngành Dầu khí Việt Nam”. Trên cơ sở phân tích thực trạng trả lương cho người lao động chuyên môn kỹ thuật cao trong ngành Dầu khí Việt Nam, Luận án đã đề

xuất việc thực hiện đồng bộ các giải pháp, đặc biệt chú trọng các giải pháp có tính tiên quyết đó là tập trung vào các điều kiện thực hiện phương thức trả lương linh hoạt: điều kiện về pháp lý; điều kiện về tài chính, đồng thời ưu tiên giải pháp có tính đột phá: tính toán tiền lương linh hoạt và lựa chọn phương thức trả lương linh hoạt.

Ngoài luận án tiến sĩ, còn có nhiều các đề tài nghiên cứu cấp bộ, cấp nhà nước về tiền lương và quy chế trả lương, đó là:

- Đề tài cấp Bộ (2002): “Cơ chế trả công lao động và tiền lương – thu nhập trong các lâm trường quốc doanh sản xuất nguyên liệu giấy – thực trạng và giải pháp” do Nguyễn Tín Nhiệm làm chủ đề tài. Đề tài phân tích những đặc thù trong quản lý lao động, tổ chức sản xuất của các nông lâm trường quốc doanh và đề xuất cơ chế trả lương cho lao động trên cơ sở khoán sản phẩm.

2.2. Một số công trình nghiên cứu của các tác giả nước ngoài

- Abowd (1982): “Tiền lương ảnh hưởng tới phân phối thu nhập”. Tác giả phân tích tiền lương tối thiểu, tiền lương ảnh hưởng tới phân phối thu nhập, so sánh vấn đề này ở một số nước khác nhau.

- Tổ chức Lao động quốc tế ILO (2003): “Protection of Wage” nghiên cứu này với phạm vi nghiên cứu rộng bao gồm các nước đang phát triển có điều kiện tương tự như Việt Nam, chủ yếu trên góc độ chính sách quản lý của nhà nước. Với trọng tâm là tiền lương phải bảo đảm mức sống của người lao động theo các công ước của ILO. Nghiên cứu này đưa ra nhiều khái niệm về tiền lương, quan điểm về tiền lương giữa các nước khác nhau. Tuy nhiên phân tích còn chung chung.

- Cathrine Saget (2006): “Mức tiền lương tối thiểu cứng ở các nước đang phát triển”. Tác giả phân tích tiền lương tối thiểu cứng ở các nước, chỉ ra

các thang bảng lương là chưa phù hợp. Phân tích chủ yếu trên quy định về tiền lương giữa các quốc gia.

Như vậy vấn đề tiền lương có nhiều công trình nghiên cứu, theo kết quả của các công trình nghiên cứu đều cho rằng, tiền lương là nguồn thu nhập chủ yếu và là động lực chính để khuyến khích thúc đẩy người lao động cống hiến nâng cao năng suất lao động và là một công cụ quan trọng của công tác quản trị nhân lực. Tuy nhiên, các công trình nghiên cứu này có một số công trình nghiên cứu ở góc độ vĩ mô; một số công trình nghiên cứu theo vùng; một số công trình nghiên cứu mang tính đặc thù của ngành và một số công trình nghiên cứu mới mang tính cấp thiết tại thời điểm nghiên cứu. Trong thực tế mỗi loại hình tổ chức, mô hình doanh nghiệp có những đặc thù khác nhau, vì vậy cần có những nghiên cứu về tiền lương phù hợp với từng mô hình Công ty, trong đó có mô hình Công ty cổ phần. Cho đến nay chưa có công trình nghiên cứu nào về quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần xây lắp 1 – Petrolimex. Bởi vậy việc nghiên cứu đề tài “Hoàn thiện Quy chế trả lương tại Công ty cổ phần xây lắp 1 – Petrolimex” nhằm phân tích thực trạng Quy chế trả lương Công ty đang áp dụng từ đó đưa ra các giải pháp hoàn thiện Quy chế trả lương đơn vị đảm bảo cả về lý luận và thực tiễn, tuân thủ quy định của Nhà nước và thực sự khuyến khích được người lao động là đề tài cấp thiết.

3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Nghiên cứu về thực trạng Quy chế trả lương Công ty Cổ phần xây lắp 1 – Petrolimex, chỉ rõ những kết quả đạt được, hạn chế và nguyên nhân, từ đó đề xuất các giải pháp hoàn thiện quy chế tiền lương Công ty Cổ phần xây lắp 1 – Petrolimex.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Hệ thống hóa và làm rõ những lý luận cơ bản về tiền lương và quy chế trả lương, đối với mô hình Công ty cổ phần.

- Thu thập và phân tích các dữ liệu từ đó đánh giá thực trạng quy chế trả lương Công ty Cổ phần xây lắp 1 – Petrolimex.

- Đề xuất giải pháp hoàn thiện quy chế trả lương Công ty Cổ phần xây lắp 1 – Petrolimex .

4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu.

4.1. Đối tượng nghiên cứu

- Quy chế trả lương Công ty Cổ phần xây lắp 1 – Petrolimex

4.2. Phạm vi nghiên cứu

- Về không gian: Công ty Cổ phần xây lắp 1 – Petrolimex

- Về thời gian: Đề tài tập trung phân tích thực trạng quy chế trả lương Công ty cổ phần xây lắp 1 – Petrolimex từ năm 2014 đến năm 2018 và đề xuất giải pháp đến năm 2020.

5. Phương pháp nghiên cứu.

Luận văn sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau

- *Phương pháp điều tra xã hội học*: Thiết kế phiếu điều tra, thực hiện điều tra xã hội học đối với cán bộ nhân viên khối văn phòng Công ty cổ phần xây lắp 1 – Petrolimex nhằm thu thập được những ý kiến đánh giá về thực trạng quy chế trả lương và hệ thống thang bảng lương của đơn vị nghiên cứu.

Số phiếu phát ra là 110 phiếu. Trong đó, nhóm cán bộ quản lý: 20 phiếu, Nhân viên: 90 phiếu. Số phiếu thu về hợp lệ là 100 phiếu (14 phiếu cán bộ quản lý và 86 phiếu nhân viên).

- *Phương pháp thu thập số liệu, tài liệu thứ cấp*: Bên cạnh việc điều tra, phỏng vấn để thu thập thông tin thì quá trình nghiên cứu, học viên còn sử dụng phương pháp thu thập số liệu, tài liệu khác như chủ trương đường lối

của Ban lãnh đạo Công ty, kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh giai đoạn 2016 – 2018 và kế hoạch sản xuất kinh doanh năm 2020.

- *Phương pháp so sánh*: So sánh tiền lương của người lao động, năng suất lao động, hiệu quả sản xuất kinh doanh qua các năm để thấy được xu hướng phát triển của Công ty và mức tăng tiền lương, thu nhập của người lao động.

- *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 những đánh giá, nhận xét sát thực về thực trạng Quy chế trả lương của đơn vị nghiên cứu đã thực sự phù hợp với quy định của Nhà nước, phù hợp với thực tế sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, thỏa mãn được yêu cầu của người lao động Công ty.

- *Phương pháp phân tích, tổng hợp*: Căn cứ các thông tin, số liệu, tài liệu thu thập được từ các quy định của Nhà nước về chính sách tiền lương đối với mô hình Công ty cổ phần, các thông tin thu thập được về thực trạng quy chế trả lương đơn vị nghiên cứu đang áp dụng, từ đó phân tích, tổng hợp làm rõ vấn đề nghiên cứu.

6. Đóng góp mới của luận văn

- *Về lý luận*: Luận văn đi sâu nghiên cứu cơ sở lý luận về quy chế trả lương tại doanh nghiệp, trong đó đi sâu phân tích để làm rõ khái niệm về tiền lương, quy chế trả lương, vai trò của quy chế trả lương và các nhân tố ảnh hưởng đến việc xây dựng quy chế trả lương cho người lao động, các nguyên tắc khi xây dựng quy chế trả lương cho người lao động trong doanh nghiệp.

- *Về mặt thực tiễn*: Nghiên cứu, tổng kết những kinh nghiệm trả lương cho người lao động tại một số đơn vị, qua đó rút ra bài học kinh nghiệm cho Công ty Cổ phần xây lắp 1 – Petrolimex (PCC-1).

Phân tích đặc điểm sản xuất kinh doanh, đặc điểm nguồn nhân lực, tình hình thực hiện kế hoạch sản xuất kinh doanh trong 3 năm gần đây (2016 – 2018).

Phân tích và đánh giá thực trạng, mặt mạnh, hạn chế, ưu, nhược điểm và nguyên nhân trong quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần xây lắp 1 - Petrolimex.

Đề xuất những giải pháp phù hợp nhằm hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần xây lắp 1 - Petrolimex có tính sáng tạo, khuyến khích người lao động có năng lực, tâm huyết yên tâm công tác, từng bước cải thiện đời sống người lao động nhưng phải đảm bảo đúng quy định, những chế độ chính sách của Nhà nước về tiền lương và phải phù hợp với tình hình thực tế của Công ty.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, biểu bảng sơ đồ, danh mục tài liệu tham khảo, kết luận và phụ lục thì kết cấu chính của luận văn gồm 03 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 xây lắp 1 – Petrolimex

Chương 3: Giải pháp hoàn thiện Quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần xây lắp 1 – Petrolimex

CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP

1.1. Một số khái niệm

1.1.1. Khái niệm tiền lương

Tùy theo cách tiếp cận, tốc độ phát triển của nền kinh tế mà tiền lương được hiểu theo nhiều cách và có nhiều quan điểm khác nhau.

Trên thế giới: theo tổ chức lao động quốc tế (ILO) tại công ước số 95, công ước về bảo vệ tiền lương, 1949: “Tiền lương là sự trả công hoặc thu nhập, bất luận tên gọi hay cách tính thế nào, mà có thể biểu hiện bằng tiền và được ấn định bằng thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động hoặc bằng pháp luật, pháp quy quốc gia, do người sử dụng lao động phải trả cho người lao động theo một hợp đồng lao động được viết ra hay bằng miệng, cho một công việc đã thực hiện hay sẽ phải thực hiện hoặc cho những dịch vụ đã làm hay sẽ phải làm” [15, Đ.1] Công ước 95 về bảo vệ tiền lương, 1949. Với định nghĩa này, ILO cho rằng TL là sự trả công lao động bằng tiền mặt theo thỏa thuận giữa NSDLĐ và NLD hoặc theo pháp luật quốc gia sau khi NLD hoàn thành công việc.

Tại Việt Nam: cũng có nhiều khái niệm khác nhau về tiền lương. Trong thời kỳ kế hoạch hoá tập trung, TL được hiểu là một bộ phận thu nhập quốc dân dùng để bù đắp hao phí lao động tất yếu do Nhà nước phân phối cho công nhân viên chức bằng hình thức tiền tệ, phù hợp với quy luật phân phối theo lao động. Theo quan điểm cải cách tiền lương năm 1993, TL là giá cả sức lao động, được hình thành qua sự thỏa thuận giữa NSDLĐ và NLD phù hợp với quan hệ cung cầu về sức lao động trên thị trường quyết định và được trả cho NSLD, chất lượng và hiệu quả công việc. Hiện nay, 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. Tiền lương trả cho NLD căn cứ vào NSLD và chất lượng công việc. Người sử dụng lao động phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị như nhau” [18, Đ.90]. Như vậy dưới góc độ pháp lý, TL được ghi nhận là một chế định trong Bộ luật Lao động, hướng TL theo nguyên tắc thị trường được quyết định do sự thỏa thuận của cả hai bên.

Giáo trình Tiền lương - Tiền công của Trường Đại học Lao động – Xã hội do TS Lê Thanh Hà, Nguyễn Tiệp đồng chủ biên, năm 2011 đưa ra khái niệm tiền lương trong như sau: “Tiền lương là giá cả sức lao động, được hình thành trên cơ sở thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động, chịu tác động của quy luật cung cầu về sức lao động trên thị trường lao động và phù hợp với quy định hiện hành của pháp luật”. [6,Tr9]

Trong phạm vi luận văn, tác giả sử dụng khái niệm tiền lương theo giáo trình Tiền lương - Tiền công của Trường Đại học Lao động – Xã hội do TS Lê Thanh Hà, Nguyễn Tiệp đồng chủ biên, năm 2011 để nghiên cứu tiền lương và quy chế trả lương trong luận văn.

Liên quan đến tiền lương ở Việt nam còn có một số khái niệm như:

- *Tiền lương cơ bản:* Là TL được chính thức ghi trong các hợp đồng lao động, các quyết định về lương hay qua các thỏa thuận chính thức. Tiền lương cơ bản phản ánh giá trị của sức lao động và tầm quan trọng của công việc mà NLD đảm nhận.

Trong khu vực Nhà nước Tiền lương cơ bản được xác định như sau:

Tiền lương cơ bản = Tiền lương cơ sở * Hệ số lương

- *Tiền lương tối thiểu (tiền lương cơ sở hoặc tiền lương tối thiểu vùng):*

Là TL trả cho lao động giản đơn nhất trong điều kiện bình thường của xã hội.

Tiền lương tối thiểu được pháp luật bảo vệ nhằm đảm bảo nhu cầu tiêu dùng ở mức tối thiểu cần thiết của NLD tương ứng với giá tư liệu sinh hoạt chủ yếu ở vùng có mức giá trung bình. Tiền lương tối thiểu là cơ sở là nền tảng để xác định mức lương trả cho các loại lao động khác. Nó còn là công cụ để nhà nước quản lý và kiểm tra việc trao đổi mua bán sức lao động, điều tiết thu nhập giữa các thành phần kinh tế.

- *Tiền lương danh nghĩa*: là số tiền mà NSDLĐ trả cho NLD, phù hợp với số lượng và chất lượng lao động mà họ đã đóng góp [6, Tr.26].

- *Tiền lương thực tế*: là số lượng tư liệu sinh hoạt và dịch vụ mà NLD trao đổi được bằng TL danh nghĩa của mình sau khi đã đóng các khoản thuế và các khoản phải nộp khác theo quy định [6, Tr.27].

Mối quan hệ giữa TL danh nghĩa và TL thực tế được thể hiện qua công thức: $ILTT = \frac{ILDN}{IG}$ (trong đó ILTT là chỉ số TL thực tế; ILDN là chỉ số TL

danh nghĩa; IG là chỉ số giá cả) [6, Tr.27].

- *Phụ cấp lương*: Phụ cấp lương là khoản tiền bù đắp các yếu tố về điều kiện lao động, tính chất phức tạp công việc, điều kiện sinh hoạt, mức độ thu hút lao động chưa được tính đến hoặc tính chưa đầy đủ trong mức lương theo công việc hoặc chức danh của thang lương, bảng lương [24, Điểm b Khoản 1 Điều 3].

1.1.2. Khái niệm quy chế trả lương

Ở bất kỳ tổ chức, DN nào có một loạt các quy chế riêng quy định nguyên tắc vận hành hoạt động đối với các thành viên nhằm bảo đảm sự thống nhất hành động hướng tới mục tiêu cần đạt được.

Quy chế trả lương là nằm trong bộ quy chế của mỗi tổ chức, doanh nghiệp bảo đảm sự thống nhất trong phân phối TL và thu nhập nhằm đạt được hiệu quả công việc.

Theo giáo trình Tiền lương - Tiền công của Trường Đại học Lao động - Xã hội do TS Nguyễn Tiệp chủ biên có đưa ra khái niệm về QCTL như sau: “Quy chế trả lương, trả thưởng 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, trả thưởng” [6, Tr.469].

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

Một QCTL được coi là hiệu quả khi đảm bảo được các tiêu chí sau:

- Tuân thủ quy định của Nhà nước về công tác tiền lương, thể hiện đầy đủ các nội dung cơ bản của QCTL.

- Quy chế trả lương phải xác định thống nhất, khoa học, hợp lý phương pháp xác định tiền lương, cách thức chi trả lương gắn với đặc thù của đơn vị, tính chất công việc theo vị trí chức danh công việc, gắn với kết quả kinh doanh của đơn vị và hiệu quả công việc của NLD.

- Các mức lương và phương pháp phân phối tiền lương trong quy chế trả lương phải thỏa đáng, mức tiền lương, thu nhập phải đủ lớn để thu hút, duy trì được lao động có chất lượng cao, khuyến khích họ cống hiến sức lực cho mục tiêu chung của tổ chức. Đáp ứng yêu cầu đổi mới cách thức trả lương, đảm bảo thu hút và sử dụng được nguồn nhân lực có trình độ, năng lực.

- Phương pháp phân phối tiền lương, thưởng phải công bằng, hiệu quả tạo động lực, khuyến khích NLD trong doanh nghiệp nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc để đóng góp vào kết quả kinh doanh của doanh nghiệp.

- Trả lương có sự cạnh tranh trên thị trường và trở thành công cụ hữu hiệu trong công tác quản trị nguồn nhân lực, đáp ứng được mục tiêu của doanh nghiệp.

1.2. Những nội dung cơ bản quy chế trả lương trong doanh nghiệp

1.2.1. Căn cứ xây dựng quy chế trả lương

1.2.1.1. Các quy định của Nhà nước

Theo quy định của pháp luật thì DN thuộc các thành phần kinh tế phải căn cứ trên quy định Nhà nước để xây dựng QCTL áp dụng trong DN. Đối với các DN Nhà nước ngoài việc căn cứ các quy định là hệ thống các văn bản pháp lý trong công tác quản lý thu nhập của Nhà nước gồm: Bộ luật Lao động, Nghị định, các văn bản hướng dẫn, Thông tư của các Bộ cơ quan ngang Bộ như Bộ LĐTBXH, Bộ Tài chính, Bộ chủ quản (Giáo dục đào tạo, Công thương, Quốc phòng)... quy định chung cho các loại hình DN hoạt động theo Luật doanh nghiệp. Các DN còn phải căn cứ trên các quy định đặc thù áp dụng riêng đối với DNNN gồm:

- Các Nghị định, Thông tư áp dụng đối với loại hình DN Nhà nước là Công ty TNHH một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ.

- Các Nghị định, Thông tư áp dụng đối với loại hình DN Nhà nước là Công ty có cổ phần, vốn góp chi phối của Nhà nước.

Tùy thuộc vào mô hình hoạt động, cách thức tổ chức quản lý, kinh doanh của mỗi DN mà áp dụng các văn bản quy định về TL cũng như lựa chọn hình thức trả lương, phương pháp trả lương khác nhau.

1.2.1.2. Các quy định của doanh nghiệp

Thỏa ước lao động tập thể đã ký kết giữa NSDLĐ và đại diện Ban chấp hành Công đoàn, các quy định trong QCTL không mâu thuẫn với các cam kết về TL trong thỏa ước lao động tập thể của DN.

Điều lệ hoạt động; Kế hoạch sản xuất kinh doanh; Quan điểm phân phối thu nhập của lãnh đạo DN.

Ngoài ra, DN phải liên tục cập nhật các quy định mới về chính sách bảo hiểm, thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, trả lương làm thêm giờ... để QCTL không trái quy định của pháp luật, đồng thời tham khảo mức lương thị trường chi trả cho NLĐ, các phương pháp, công cụ tiên tiến mà DN khác đang áp dụng.

1.2.2. Nguyên tắc trả lương

Nguyên tắc trả lương là cơ sở quan trọng để hình thành nên một QCTL khoa học, hiệu quả phù hợp với đặc điểm SXKD, lĩnh vực hoạt động của DN. Tiền lương của NLĐ do hai bên thoả thuận trong hợp đồng lao động và được trả theo năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc. Mức lương của NLĐ không được thấp mức lương tối thiểu vùng do Nhà nước quy định.

Theo đó, các nguyên tắc cơ bản cho việc trả lương trong DN được quy định như sau:

Nguyên tắc 1: Trả lương ngang nhau cho những lao động như nhau: Đây là nguyên tắc đảm bảo sự công bằng, tránh sự bất bình đẳng trong công tác trả lương, với những công việc khác nhau thì cần thiết phải có sự đánh giá đúng mức và phân biệt công bằng, chính xác trong tính toán trả lương tránh được sự phân phối bình quân, hệ số giãn cách giữa người có mức TL cao nhất và thấp nhất do DN lựa chọn phù hợp với điều kiện, hiệu quả SXKD và không trái với quy định của pháp luật. Nguyên tắc này phải được thể hiện trong thang lương, bảng lương và các hình thức trả lương trong DN.

Nguyên tắc 2: Đảm bảo tốc độ tăng tiền lương bình quân phải nhỏ hơn tốc độ tăng năng suất lao động: Bởi vì trong doanh nghiệp tiền lương là yếu tố chi phí sản xuất kinh doanh; nguyên tắc này đảm bảo cho DN sử dụng tiền lương làm đòn bẩy, thể hiện hiệu quả sử dụng chi phí của doanh nghiệp.

Nguyên tắc 3: Phân phối tiền lương gắn với kết quả thực hiện công việc và kết quả hoạt động SXKD: Tiền lương gắn với kết quả thực hiện công việc của NLD và kết quả hoạt động SXKD của DN. Doanh nghiệp muốn tồn tại và phát triển thì phải tổ chức SXKD có hiệu quả, gia tăng doanh thu, giảm chi phí trên đơn vị sản phẩm nhằm mang lại lợi nhuận cao. Mặt khác, tiền lương của NLD trong DN là thành phần của chi phí, trực tiếp ảnh hưởng tới tổng chi phí và lợi nhuận của DN. Do đó, DN phải cân nhắc khi bỏ chi phí TL thuê lao động, nên quá trình phân phối TL luôn gắn bó chặt chẽ với kết quả hoạt động SXKD của DN. Nguyên tắc này tránh tình trạng xây dựng các hình thức lương phân phối bình quân, vì như thế sẽ tạo ra sự ỷ lại và sức ỳ của NLD.

Nguyên tắc 4: Đảm bảo mối quan hệ hợp lý về tiền lương giữa những người lao động làm những công việc khác nhau trong các điều kiện lao động khác nhau: Nguyên tắc này làm căn cứ để DN xây dựng tổ chức thực hiện công tác TL công bằng. Nhằm đảm bảo cho NLD yên tâm làm việc trong điều kiện làm việc khó khăn, môi trường độc hại ...

1.2.3. Nguồn hình thành và sử dụng quỹ tiền lương

1.2.3.1. Nguồn hình thành quỹ tiền lương

Căn cứ kết quả thực hiện nhiệm vụ SXKD, doanh nghiệp xác định nguồn quỹ tiền lương tương ứng để trả lương cho NLD

Thông thường nguồn hình thành quỹ tiền lương doanh nghiệp được xác định theo công thức sau:

$$\mathbf{F = Fdg + Fndg + Fbs + Fdp}$$

Trong đó:

F : Tổng nguồn để trả lương của DN.

Fdg: Quỹ TL theo đơn giá tiền lương

Fndg: Quỹ TL từ hoạt động SXKD dịch vụ khác ngoài đơn giá như từ hoạt động cho thuê đất, thuê nhà...

Fbs: Quỹ TL bổ sung theo chế độ quy định của Nhà nước.

Fdp: Quỹ TL dự phòng từ năm trước chuyển sang.

Cụ thể:

- Quỹ lương bổ sung (Fbs) bao gồm các khoản phụ cấp lương, các chế độ khác nếu có và TL của những ngày nghỉ được hưởng lương theo Bộ luật Lao động, như: ngày nghỉ lễ, nghỉ tết, nghỉ phép năm, nghỉ việc riêng, nghỉ theo chế độ lao động nữ....

- Quỹ dự phòng (Fdp) được Công ty trích lập từ quỹ lương thực hiện của năm trước để bổ sung vào quỹ lương của năm sau liền kề nhằm đảm bảo việc chi trả lương không bị gián đoạn.

Tùy thuộc vào kế hoạch, kết quả hoạt động SXKD của từng DN có thể lựa chọn 1 trong 4 phương pháp xây dựng đơn giá TL để xác định quỹ lương cho phù hợp:

+ Đơn giá TL được tính trên tổng doanh thu: Tức là NLD cứ tạo ra 1000 đồng doanh thu thì được tính bao nhiêu TL.

+ Đơn giá TL được tính trên tổng doanh thu trừ đi tổng chi phí (chưa có lương); tức là NLD cứ tạo ra 1000 đồng tổng doanh thu trừ đi tổng chi phí chưa có lương thì được tính bao nhiêu tiền lương.

+ Đơn giá TL tính trên lợi nhuận: Tức là NLD cứ tạo ra 1000 đồng lợi nhuận thì được tính bao nhiêu TL.

+ Đơn giá TL tính trên đơn vị sản phẩm: Tức là NLD cứ tạo ra 1 đơn vị sản phẩm thì được tính bao nhiêu TL.

1.2.3.2. Sử dụng quỹ tiền lương

Để đảm bảo quỹ TL không vượt chi so với quỹ TL kế hoạch, các DN có thể phân chia tổng quỹ TL thành các quỹ thành phần dùng để chi trả cho NLD. Thông thường quỹ TL được phân bổ như sau:

+ Quỹ TL trả trực tiếp cho NLD theo lương khoán, lương sản phẩm,

lương thời gian.

+ Quỹ khen thưởng từ quỹ lương đối với NLD có năng suất, chất lượng cao, có thành tích tốt trong công tác.

+ Quỹ khuyến khích NLD có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, tay nghề giỏi.

+ Quỹ tiền lương dự phòng cho năm sau.

1.2.4. Phân phối quỹ tiền lương

Phân phối quỹ TL đề cập đến các quy định cụ thể về hình thức trả lương, ngày công tiêu chuẩn, quy định về thang bảng lương, các khoản phụ cấp, phúc lợi ... cho từng bộ phận, từng lao động trong DN.

1.2.4.1. Hệ thống thang lương, bảng lương và các khoản phụ cấp

- Thang lương: là một bảng gồm một số bậc lương (hoặc mức lương) theo mức độ phức tạp kỹ thuật của một nghề, nhóm nghề hoặc công việc. Các bậc trong thang lương được thiết kế gắn với tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật, được sắp xếp từ bậc có độ phức tạp kỹ thuật thấp đến bậc cao.

- Bảng lương: là bảng gồm một số hệ số (hoặc mức lương) được thiết kế cho chức danh hoặc nhóm chức danh nghề, công việc. Có thể thiết kế bảng lương một ngạch hoặc nhiều ngạch, mỗi ngạch thể hiện một trình độ, vị trí làm việc khác nhau. Trong một ngạch có một bậc hoặc nhiều bậc lương.

- Các khoản phụ cấp bao gồm: phụ cấp chức vụ lãnh đạo, phụ cấp độc hại nguy hiểm, phụ cấp điện thoại, phụ cấp kiêm nhiệm, phụ cấp xăng xe, phụ cấp điện thoại... và các loại phụ cấp do DN quy định phù hợp với điều kiện SXKD và quy định của pháp luật.

Trong QCTL doanh nghiệp, hệ thống thang, bảng lương và phụ cấp lương làm cơ sở để: (i) Thỏa thuận TL trong giao kết hợp đồng lao động; (ii) Xây dựng đơn giá TL, thực hiện chế độ nâng bậc lương theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể; (iii) Đóng và hưởng các chế

độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và trả lương các ngày lễ, tết, nghỉ phép, nghỉ việc riêng theo quy định của pháp luật.

1.2.4.2. Quy định về các hình thức trả lương

Căn cứ vào đặc điểm mô hình hoạt động, cơ cấu tổ chức, tình hình sản xuất kinh doanh NSDLĐ lựa chọn hình thức trả lương thích hợp đối với từng loại đối tượng lao động. Thực tế trong các DN tồn tại 3 hình thức trả lương phổ biến sau:

- Hình thức trả lương theo thời gian: Theo hình thức trả lương này, TL của NLD được tính dựa trên mức lương phù hợp với cấp bậc đã được xác định cho công việc và thời gian làm việc thực tế. Hình thức trả lương theo thời gian chủ yếu áp dụng đối với những người làm các vị trí công việc khó xác định được định mức một cách chặt chẽ và chính xác (cán bộ quản lý, chuyên môn, kỹ thuật, phục vụ, sửa chữa). Theo cách trả lương này thì mức lương tháng thường là con số cố định, chỉ giảm xuống khi NLD nghỉ không hưởng lương, với hình thức trả lương này NLD không hề băn khoăn về mức thu nhập của mình trong mỗi tháng nếu họ vẫn đi làm đủ ngày công. Do đó để hình thức trả lương theo thời gian đạt hiệu quả cao, DN cần xây dựng được hệ thống chức danh công việc với việc phân tích công việc một cách cẩn thận và khoa học để xác định giá trị của từng công việc, mức độ phức tạp của công việc và những yêu cầu đòi hỏi của công việc đối với người lao động.

- Hình thức trả lương theo sản phẩm: Theo hình thức này, TL của NLD sẽ phụ thuộc trực tiếp vào số lượng và chất lượng sản phẩm, dịch vụ hoàn thành và đơn giá TL trả cho một đơn vị sản phẩm, dịch vụ. Trả lương theo sản phẩm thể hiện đầy đủ hơn nguyên tắc trả lương theo số lượng và chất lượng lao động, gắn thu nhập về TL với kết quả SXKD của mỗi người do đó có tác dụng khuyến khích việc nâng cao NSLĐ; khuyến khích NLD tích cực học tập, rèn luyện để nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề, phát huy sáng kiến, cải

tiến kỹ thuật, cải tiến phương pháp lao động để nâng cao NSLĐ. Hình thức trả lương này chủ yếu áp dụng đối với những NLD trực tiếp tham gia sản xuất.

- Hình thức trả lương khoán: Hình thức này chủ yếu áp dụng đối với NLD làm việc trong ngành nông nghiệp, xây dựng cơ bản, hoặc trong một số ngành khác khi công nhân làm công việc mang tính đột xuất, công việc không xác định được một định mức lao động ổn định trong thời gian dài.

1.2.5. Tổ chức thực hiện quy chế trả lương

QCTL là hành lang pháp lý chung để DN có cơ sở chi trả lương cho NLD. Sau khi QCTL được ban hành, phần tổ chức thực hiện thông thường được giao cho Phòng Tổ chức lao động (hoặc các phòng có chức năng tương đương tùy thuộc vào tên gọi của mỗi DN) hướng dẫn tổ chức thực hiện gồm: phổ biến, quán triệt đến toàn thể CBNV, tiếp nhận phản hồi từ NLD, báo cáo đề xuất lãnh đạo DN sửa đổi, bổ sung nếu cần.

Trong phần tổ chức thực hiện của QCTL cũng bao gồm các điều khoản quy định rõ về thành phần, chức năng, nhiệm vụ của từng bộ phận, hiệu lực thi hành của QCTL. Bên cạnh đó để thuận lợi cho việc sửa đổi, bổ sung QCTL, phần tổ chức thực hiện cũng quy định rõ thẩm quyền quyết định sửa đổi, bổ sung hoặc thay thế QCTL.

1.3. Tiêu chí đánh giá quy chế trả lương

Để đánh giá quy chế trả lương thì có nhiều tiêu chí khác nhau. Trong khuôn khổ luận văn này, tác giả đề xuất năm tiêu chí chính sau nhằm vận dụng vào đánh giá quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần xây lắp 1 - Petrolimex:

1.3.1. Tuân thủ các quy định pháp luật

Tìm hiểu và tuân thủ quy định của pháp luật về các vấn đề lao động trước khi xây dựng cơ chế trả lương là việc làm bắt buộc. Doanh nghiệp cần lưu ý đến các vấn đề như mức lương tối thiểu Nhà nước quy định hợp đồng và

lương thử việc, lương thời vụ, lương trong kỳ thai sản, ốm đau, nghỉ việc... Tuân thủ quy định về tính đóng hưởng bảo hiểm, quy định về thuế thu nhập cá nhân.

Các chính sách nguồn nhân lực của doanh nghiệp cũng phải tuân thủ theo quy định của Luật lao động, như: Quy định thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, mức lương đóng bảo hiểm xã hội...

Quá trình xây dựng, phải có ý kiến của tổ chức Công đoàn, đồng thời Hội đồng lương của Công ty cũng cần có chủ tịch Công đoàn là thành viên. Quy chế lương phải được công khai tới mọi người lao động thông qua các hình thức như truyền thông trực tiếp, gửi tài liệu hoặc hội thảo nhóm để người lao động hiểu được lương của mình được chi trả như thế nào, đã đúng quy định pháp luật hiện hành hay chưa.

1.3.2. Tính cạnh tranh của tiền lương và thu nhập

Hiện nay lĩnh vực xây lắp nói chung và xây lắp trong lĩnh vực xăng dầu đang bị cạnh tranh ngày càng mạnh mẽ. Thị trường có sự tham gia của nhiều doanh nghiệp trong và ngoài nước, đang tạo ra áp lực cạnh tranh rất lớn cả về việc đấu thầu các dự án cho đến cạnh tranh về nguồn lực con người. Do đó, để thu hút và giữ chân lao động giỏi thì quy chế trả lương phải có tác dụng thúc đẩy năng suất chất lượng và hiệu quả sản xuất kinh doanh, tiền lương, thu nhập phải có tính cạnh tranh, để có thể thu hút được nguồn nhân lực chất lượng cao vào làm việc cho doanh nghiệp. Cụ thể:

Dù động cơ làm việc của người lao động là gì đi nữa, hầu hết đều không thể nào bỏ qua yếu tố “tiền lương” được. Vậy, xem nhẹ tầm quan trọng của tiền lương và những lợi ích để tạo ra động lực thúc đẩy cho nhân viên là một sai lầm. Người lao động chủ yếu lựa chọn công việc này hay công việc khác có một phần lớn tác động bởi tiền lương, thu nhập mà họ nhận được từ công việc. Thực tế cho thấy, người lao động có xu hướng so sánh tiền lương,

thu nhập của mình với tiền lương, thu nhập của vị trí tương đương trên thị trường. Khi người lao động cảm thấy tiền lương, thu nhập của mình thấp hơn so với mức tiền lương, thu nhập của công việc tương đương trên thị trường thì họ có xu hướng đấu tranh để đòi mức tiền lương, thu nhập ngang bằng với mức lương của thị trường, nếu không được đáp ứng, họ có thể ra đi để tìm công việc ở doanh nghiệp có mức lương cạnh tranh hơn.

Vậy một quy chế lương được đánh giá là tốt nếu tiền lương người lao động nhận được đúng với công sức của họ đóng góp và có tính cạnh tranh với mức lương trên thị trường. Đối với một doanh nghiệp trong lĩnh vực xây lắp nói chung và xây lắp trong lĩnh vực xăng dầu nói riêng thì tiền lương được chi trả trên sản lượng hoặc doanh thu của doanh nghiệp. Vậy quy chế lương phải gắn tiền lương với hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp (doanh thu, sản lượng) và hiệu quả làm việc của người lao động. Đồng thời, quy chế lương cũng phải có tác dụng thu hút ứng viên từ thị trường lao động và giữ chân người tài cho doanh nghiệp.

1.3.3. Quy chế trả lương phải đảm bảo tính công bằng và hiệu quả trong phân phối tiền lương, thu nhập cho người lao động.

Như ta đã biết, người lao động có xu hướng so sánh tiền lương của mình với tiền lương của người khác trong doanh nghiệp. Khi người lao động thấy doanh nghiệp phân phối tiền lương, thu nhập đảm bảo sự công bằng và hiệu quả thì người lao động sẽ yên tâm làm việc và nỗ lực hết mình để cống hiến, đóng góp cho doanh nghiệp. Ngược lại, họ có xu hướng đấu tranh để đòi lại sự công bằng trong phân phối tiền lương, thu nhập của doanh nghiệp. Nếu điều này không được đáp ứng, họ có xu hướng rời bỏ Công ty để tìm Công ty có sự phân phối tiền lương, thu nhập công bằng hơn. Do đó, khi xây dựng quy chế trả lương, doanh nghiệp cần phân phối tiền lương, thu nhập cho người lao động đảm bảo tính hiệu quả. Muốn vậy, hệ thống lương cần phản ánh đúng

mức độ phức tạp của công việc, năng lực và hiệu quả làm việc. Khi đảm bảo được điều này thì sẽ đảm bảo được sự tương quan về tiền lương giữa những người lao động trong doanh nghiệp theo mức độ phức tạp, năng lực và hiệu quả làm việc của người lao động.

1.3.4. Thành phần cấu tạo của công thức tính lương hợp lý

Khi xây dựng quy chế trả lương, doanh nghiệp cần dựa vào quan điểm của chủ doanh nghiệp và đối tượng được chi trả lương để xây dựng các thành phần cấu tạo nên công thức lương sao cho phù hợp. Một công thức lương đối với các doanh nghiệp sản xuất, xây lắp thường không áp dụng lương hệ số theo thời gian mà đa số là theo kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh. Dựa trên sự tham khảo công thức chi trả lương của các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực xây lắp, tác giả nhận thấy thành phần của công thức lương thường gồm: lương cứng, lương mềm (lương hiệu quả) và thưởng.

Tỷ trọng phân bổ giữa lương cứng, lương mềm và thưởng phải xây dựng sao cho phù hợp, để vừa đảm bảo cho người lao động có một khoản ổn định để yên tâm công tác, vừa có tác dụng kích thích được người lao động nỗ lực trong công việc để đạt hiệu quả làm việc cao nhất. Qua đó, người sử dụng lao động dùng chính công cụ tiền lương làm đòn bẩy tạo động lực cho người lao động và định hướng người lao động hướng làm việc hiệu quả hơn mang lại doanh thu, lợi nhuận cao hơn cho doanh nghiệp.

Trong mỗi thời kỳ phát triển của từng doanh nghiệp mà lãnh đạo doanh nghiệp lựa chọn những cách thức phân phối tiền lương khác nhau. Như thời kỳ cần tập trung ổn định sản xuất, với đơn hàng sẵn có nhiều thì sẽ lựa chọn tỷ trọng tiền lương chiếm tỷ lệ cao hơn, còn trong thời kỳ phải đẩy mạnh hoạt động kinh doanh, tìm kiếm khách hàng thì cần tăng tỷ trọng lương mềm (lương hiệu quả) để tăng chất lượng, hiệu quả, uy tín của doanh nghiệp, tiền lương phải gắn nhiều với hiệu quả sản xuất kinh doanh nghiệp hay thời kỳ

doanh nghiệp triển khai hoạt động kinh doanh mới cần người lao động hướng tới hoạt động này thì có thể bổ sung thêm một thành phần trong công thức chi trả lương khuyến khích cho việc tham gia các hoạt động mới để thu hút, khuyến khích người lao động tham gia các hoạt động này.

Các chức danh công việc khác nhau thì cũng có kết cấu các thành phần chi trả lương khác nhau, không nên sử dụng chung một công thức lương cho tất cả các bộ phận trong doanh nghiệp.

1.3.5. Quy chế lương rõ ràng, dễ hiểu

Để người lao động hiểu và tính được lương của mình thì công thức tính lương cần đơn giản, dễ hiểu. Người lao động có tự tính được lương của mình thì mới có động lực để thúc đẩy cá nhân nỗ lực hoàn thành chỉ tiêu doanh thu. Cá nhân họ mới cảm nhận được việc doanh thu cao, bán hàng có đơn giá cao thì lương mới cao.

Bên cạnh đó, công tác truyền thông quy chế trả lương cũng giữ phần quan trọng trong việc đảm bảo để người lao động có thể hiểu được lương của mình. Có hiểu được lương của mình được bao nhiêu, tính như thế nào thì người lao động mới có động lực để làm việc và tìm các để tăng năng suất lao động, từ đó tăng lương cho chính bản thân mình.

Có nhiều hình thức để truyền thông quy chế lương như truyền thông trực tiếp, truyền thông online, truyền thông từ người đứng đầu mà ở đây tác giả muốn đề cập tới bộ máy cán bộ Công đoàn, bộ phận đại diện cho người lao động chính là đối tượng truyền thông quy chế lương tốt nhất cho người lao động nắm và hiểu quy chế lương.

1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến quy chế trả lương

Quy chế trả lương trong DN là văn bản nội bộ quy định việc phân phối tiền lương của NLĐ, chính vì thế QCTL chịu tác động của nhiều nhân tố từ cả bên ngoài và bên trong DN.

1.4.1. Các nhân tố bên ngoài

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

Các quy định về tiền lương của Nhà nước ban hành nằm trong hệ thống các công cụ giúp Nhà nước điều tiết quản lý chính sách tiền lương quốc gia cũng như quản lý thu nhập của NLĐ trong các tổ chức cơ quan, doanh nghiệp, đảm bảo sự cân bằng thu nhập giữa các vùng miền, cân bằng cuộc sống giữa con người với con người. Quy định của Nhà nước về lao động, tiền lương có tác động trực tiếp đến mức tiền lương và QCTL trong DN. Việc xây dựng và thực hiện QCTL của các DN có thể linh hoạt cho phù hợp với điều kiện SXKD nhưng QCTL của DN xây dựng phải dựa trên cơ sở các quy định của Nhà nước về tiền lương và tuân thủ các quy định đó. Khi chính sách TL của Nhà nước được sửa đổi, cải cách thì chính sách TL của DN cũng phải được sửa đổi theo để phù hợp với các quy định này. Vì vậy, DN 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 QCTL phù hợp và đúng quy định của Pháp luật. Chính sách tiền lương hiện hành của Nhà nước gồm: tiền lương cơ sở; tiền lương tối thiểu vùng; quy định về thang lương, bảng lương; quy định về quản lý tiền lương.

1.4.1.2. Thị trường lao động và đối thủ cạnh tranh

Đối với mỗi DN, muốn tồn tại và đứng vững trên thị trường đều phải tuân theo những quy luật khách quan của thị trường. Bởi vậy, các DN phải thường xuyên xem xét và nhìn nhận mối quan hệ giữa cung và cầu của thị trường lao động đối với đối tượng lao động DN cần sử dụng, từ đó DN đưa ra mức tiền lương, tiền công phù hợp và mang tính cạnh tranh đối với các DN cùng ngành nghề. Bất kỳ DN nào có mức lương cạnh tranh sẽ giữ chân được NLĐ có trình độ, năng lực làm việc lâu dài và thu hút lực lượng lao động có

chất lượng ngoài thị trường lao động đến làm việc tại DN góp phần nâng cao năng suất, chất lượng sản phẩm. Thông thường các DN luôn quan tâm và trả lương cao hơn so với giá công trên thị trường lao động đối với những lao động khan hiếm, khó thu hút và trả lương bằng hoặc thấp hơn giá công trên thị trường lao động đối với lao động dư thừa, lao động phổ thông dễ dàng thuê mướn.

1.4.1.3. Trình độ khoa học kỹ thuật, phát triển kinh tế

Khoa học kỹ thuật phát triển giúp giảm chi phí lao động và chi phí phục vụ hoạt động SXKD, từ đó làm tăng năng suất lao động và lợi nhuận của doanh nghiệp. Khoa học kỹ thuật phát triển cũng đồng nghĩa với sự tăng trưởng của nền kinh tế. Do vậy QCTL doanh nghiệp phải tính đến các chức danh công việc có điều kiện tác nghiệp trong môi trường khoa học kỹ 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 QCTL cho phù hợp với công việc.

1.4.2. Các nhân tố bên trong

1.4.2.1. Quan điểm trả lương của lãnh đạo

Lãnh đạo DN là người trực tiếp quyết định các chính sách tiền lương của doanh nghiệp. Chính vì thế quan điểm và cách nhìn nhận của lãnh đạo DN về tiền lương sẽ có ảnh hưởng trực tiếp tới việc xây dựng và hoàn thiện QCTL của đơn vị. Khi lãnh đạo coi tiền lương là một khoản đầu tư, xác định đầu tư cho tiền lương chính là để thực hiện những mục tiêu kinh tế của DN sẽ tạo điều kiện thuận lợi trong việc ban hành chính sách tiền lương và phân phối tiền lương khoa học, việc xây dựng và hoàn thiện QCTL sẽ thuận lợi hơn. Ngược lại, khi lãnh đạo DN chỉ quan tâm tìm mọi biện pháp để tối đa hóa lợi nhuận không chú trọng và coi tiền lương chỉ là một khoản chi phí sản xuất, luôn muốn cắt giảm chi phí tiền lương đến mức tối thiểu để tăng lợi

nhuận, không quan tâm đến lợi ích của NLD... khi đó việc xây dựng và hoàn thiện QCTL trong DN sẽ gặp khó khăn.

1.4.2.2. Đặc điểm sản xuất kinh doanh

Đặc điểm sản xuất kinh doanh, sản phẩm hàng hóa và dịch vụ của DN có tác động đến cơ cấu tổ chức, quy mô của DN. Tương ứng với mỗi hình thức sản xuất kinh doanh, loại hình sản phẩm hàng hóa, dịch vụ của mỗi DN là dây chuyền sản xuất, lực lượng lao động phù hợp. Và chính ngành nghề kinh doanh, loại hình kinh doanh, lĩnh vực kinh doanh ảnh hưởng trực tiếp đến việc lựa chọn xây dựng QCTL sao cho phù hợp. Một DN trực tiếp sản xuất sẽ xây dựng QCTL khác với một DN đơn thuần kinh doanh thương mại, hoặc với doanh nghiệp SXKD các mặt hàng theo xu hướng của thị trường được thị trường đón nhận tốt sẽ có QCTL khác với doanh nghiệp SXKD mặt hàng không nhận được tín hiệu tốt từ thị trường. Chính vì lẽ đó, tùy thuộc vào đặc điểm SXKD mà DN sẽ quyết định xây dựng QCTL khoán theo sản phẩm, hay trả theo thời gian, và phương pháp tính trên doanh thu hay lợi nhuận.

1.4.2.3. Hiệu quả sản xuất kinh doanh

Kết quả SXKD có ảnh hưởng trực tiếp tới sự tồn tại và phát triển cũng như việc xác định quỹ TL doanh nghiệp. Thông thường quỹ TL trả cho NLD tỉ lệ thuận với doanh thu và lợi nhuận, do đó nếu DN kinh doanh đạt kết quả cao quỹ TL sẽ cao, DN sẽ có điều kiện phân phối TL cho NLD tốt. Ngược lại, nếu DN hoạt động không hiệu quả, SXKD cầm chừng, bị thua lỗ sẽ gây ảnh hưởng rất lớn đến tình hình tài chính, buộc các DN phải tính tới việc thu hẹp sản xuất, cắt giảm lao động, cắt giảm TL, từ đó có thể dẫn đến sự thay đổi về các chính sách, các chế độ đãi ngộ nhân viên và cách thức phân phối TL của doanh nghiệp. Do vậy, căn cứ vào tình hình SXKD trong từng thời kỳ mỗi DN có sự điều chỉnh QCTL phù hợp với tình hình thực tế.

1.4.2.4. Chính sách nhân sự của doanh nghiệp

Chính sách nhân sự của DN là việc cụ thể hóa những chủ trương trong việc sử dụng và phát triển đội ngũ nhân lực của DN. Đối với mỗi thời kỳ phát triển, DN sẽ có chính sách nhân sự phù hợp, theo đó sẽ là những chính sách tiền lương, thưởng thay đổi theo. Vì vậy, chính sách nhân sự của DN cũng tác động đến QCTL của doanh nghiệp.

1.4.2.5. Vai trò của tổ chức Công đoàn

Công đoàn là tổ chức đại diện bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của NLĐ trong DN. Công đoàn tham gia là thành viên trong hội đồng xây dựng QCTL, trực tiếp thương lượng với NSDLĐ về tiền lương của NLĐ trong thỏa ước lao động tập thể. Do đó, nếu cán bộ Công đoàn là những người có “tâm” chính là có trách nhiệm, chịu lắng nghe, nắm bắt được tâm tư nguyện vọng, ý kiến đóng góp của NLĐ về tính hợp lý, sự công bằng trong cách tính trả lương... và có “tâm” chính là năng lực trình độ, nắm rõ được các quy định của pháp luật, đánh giá được tình hình SXKD của DN sẽ tham mưu cho Ban lãnh đạo xây dựng QCTL minh bạch, công bằng và ngược lại.

1.4.2.6. Đội ngũ cán bộ làm công tác Lao động - Tiền lương

Đội ngũ cán bộ làm công tác chính sách tiền lương chịu trách nhiệm chính trong việc dự thảo xây dựng QCTL trong DN. Chính vì vậy, năng lực của cán bộ ảnh hưởng tới tính sát thực, hiệu quả của QCTL. Nếu DN có đội ngũ cán bộ làm công tác chính sách TL đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ, có trình độ chuyên môn chuyên sâu sẽ đảm bảo xây dựng QCTL khoa học và hợp lý. Từ đó NLĐ được trả lương xứng đáng, tạo động lực lao động và giúp ổn định tình hình SXKD, phát huy tối đa hóa lợi nhuận cho DN. Ngược lại, trình độ năng lực chuyên môn của cán bộ hạn chế thì QCTL sẽ không sát thực, không tạo được động lực cho NLĐ làm việc gắn bó cống hiến cho DN.

1.5. Kinh nghiệm xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương của một số doanh nghiệp và bài học kinh nghiệm cho Công ty Cổ phần xây lắp 1 - Petrolimex

1.5.1. Công ty TNHH một thành viên Hà Thành

Công ty TNHH MTV Hà Thành là Công ty có 100% vốn đầu tư Nhà nước, do Bộ Quốc Phòng quản lý. Công ty được hoạt động kinh doanh các ngành nghề và mặt hàng sau: Xây dựng, sản xuất cơ khí, phụ tùng, kinh doanh gốm sứ, vật liệu xây dựng, thiết bị văn phòng. Dịch vụ nhà hàng khách sạn, sản xuất kinh doanh đồ gỗ, hàng mỹ nghệ, hàng tiêu dùng, xăng dầu, chất đốt, Vận tải, buôn bán lương thực thực phẩm.

Quy mô nguồn nhân lực của Công ty là 301 người và liên tục tăng qua các năm, trong đó tăng lên về số lượng cả ở lao động trực tiếp và lao động gián tiếp. Tỷ lệ lao động trực tiếp luôn chiếm tỷ lệ lớn trên 80% trong tổng số lao động của Công ty. Vì vậy, quy chế trả lương cần phải lưu ý đến việc phân phối quỹ lương cho bộ phận lao động trực tiếp sao cho hợp lý và có hiệu quả. Hơn nữa, với quy mô lao động tương đối lớn, Công ty cần có đội ngũ lao động – tiền lương giàu kinh nghiệm và chuyên môn cao để đảm bảo việc xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương hợp lý. Để giữ chân được người lao động Công ty TNHH Một thành viên Hà Thành đã không ngừng hoàn thiện hệ thống các quy chế liên quan đến chính sách NLD trong đó có QCTL. Tuy nhiên với mô hình là doanh nghiệp Nhà nước, trong thực tế công tác quản lý của Công ty TNHH Một thành viên Hà Thành vẫn chịu nhiều ảnh hưởng của Nhà nước và Bộ Quốc phòng. Năm 2016, Công ty TNHH Một thành viên Hà Thành xây dựng QCTL mới theo quy định của Nghị định 51/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ quy định quản lý lao động, tiền lương và tiền thưởng đối với người lao động làm việc trong Công ty TNHH một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ trên cơ sở các quy định của Nghị

định 49/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 về cơ bản đã khắc phục được những nhược điểm cơ bản của hệ thống thang lương, bảng lương ban hành kèm theo Nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ. Tuy nhiên cũng như sự trì trệ chung của một số DN Nhà nước, QCTL của Công ty TNHH Một thành viên Hà Thành vẫn chưa thể hiện được sự minh bạch, khuyến khích trong cơ chế trả lương cho NLĐ, mức TL của NLĐ vẫn chịu ảnh hưởng nhiều của bằng cấp, kinh nghiệm. Chưa có hệ số lương khuyến khích, thu hút đối với số cán bộ kỹ sư có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, việc thu hút giữ chân một số cán bộ vẫn lệ thuộc vào cấp bậc, quân hàm quân nhân khi đa số họ chấp nhận mức lương chưa xứng đáng với sức lao động do họ có nguyện vọng phục vụ trong quân đội để giữ được quân hàm. Bởi vậy việc xây dựng hệ thống ĐGTHCV nhằm khuyến khích thu hút và tạo động lực cho NLĐ và thu hút giữ chân nhân tài là cần thiết đối với Công ty TNHH Một thành viên Hà Thành.

Quy chế lương của nội dung trên quỹ lương của Công ty TNHH Một thành viên Hà Thành thực hiện theo những quy định của nhà nước đối với loại hình Công ty có vốn nhà nước. Cụ thể, về quỹ tiền lương, Công ty TNHH Một thành viên Hà Thành hiện được tính như sau:

$$F_{tl} = (\text{ĐG}_{sp} \times Q_{sp}) + F_{dp} + F_{kh}$$

F_{tl} quỹ tiền lương thực hiện của Công ty

ĐG_{sp} : Đơn giá sản phẩm

Q_{sp} : số lượng sản phẩm hoàn thành

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

F_{kh} : nguồn tiền lương từ các hoạt động khác

Trong đó, đơn giá sản phẩm, số lượng sản phẩm bao gồm cả sản phẩm dịch vụ của Công ty và được xác định theo kế hoạch sản xuất kinh doanh của Công ty đã được xây dựng.

Quỹ lương được xây dựng và điều chỉnh theo các căn cứ:

- Hệ số lương cấp bậc chức vụ bình quân
- Phụ cấp an ninh quốc phòng (30%) được tính vào đơn giá và hoạch toán vào chi phí sản xuất kinh doanh
- Mức lương tối thiểu nhà nước quy định
- Hiệu quả sản xuất kinh doanh

Về phân phối tiền lương, Công ty TNHH Một thành viên Hà Thành thực hiện trả lương theo sản phẩm áp dụng cho khối lao động trực tiếp sản xuất; hình thức trả lương thời gian áp dụng cho khối lao động gián tiếp; hình thức trả lương khoán áp dụng cho các công việc không thuộc 2 hình thức trên.

+ Trả lương đối với khối lao động trực tiếp: Công ty áp dụng hình thức trả lương sản phẩm trực tiếp cho cá nhân hoặc trả lương khoán. Theo đó tiền lương của người lao động được trả theo kết quả lao động

Công thức tính lương

$$V_i = G_i \times Q_i$$

Trong đó: V_i : là tiền lương sản phẩm của người lao động thứ i

G_i : là đơn giá tiền lương của 1 đơn vị sản phẩm

Q_i : là khối lượng sản phẩm do người lao động làm ra.

+ Trả lương cho khối lao động gián tiếp

Quỹ lương để trả cho khối lao động này được trích từ nguồn hợp lệ.

Quỹ lương này được ký hiệu và $\sum V_t$

Công thức tính lương:
$$V_i = \frac{\sum V_t}{\sum H_n \times N_{tt}} \times N_{tti} \times H_n$$

Trong đó:

V_i là mức lương người thứ i được hưởng

$\sum V_t$ là tổng quỹ lương chức danh của n người lao động trong bảng lương

$\sum H_n$ là hệ số chức danh công việc của người lao động i bao gồm hệ số được xếp hạng, hệ số do được nâng lương và hệ số phụ do được nâng lương (H_n) và hệ số doanh nghiệp (H_{dn}) (nếu có)

N_{tt} là ngày làm việc thực tế trong tháng

N_{ti} là ngày làm việc thực tế của người thứ i trong tháng

Như vậy, Công ty TNHH một thành viên Hà Thành đã xây dựng quy chế trả lương theo vị trí, chức danh công việc, bảo đảm đúng quy định của pháp luật, dân chủ, công bằng, công khai, minh bạch, gắn với năng suất, chất lượng, hiệu quả sản xuất, kinh doanh, trả lương thỏa đáng (không hạn chế mức tối đa) đối với người có tài năng, có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, năng suất lao động cao và đóng góp nhiều cho Công ty. Khi xây dựng quy chế trả lương phải có sự tham gia của Ban Chấp hành Công đoàn Công ty và người lao động.

1.5.2. Công ty cổ phần tin học viễn thông Petrolimex

Công ty cổ phần tin học viễn thông Petrolimex (PIACOM) là đơn vị thành viên của Tập đoàn Xăng dầu Việt Nam (PETROLIMEX), ra đời trên cơ sở cổ phần hoá Trung tâm Tin học và Tự động hoá PETROLIMEX, có lịch sử hoạt động từ năm 1996.

Ngày 08/05/2003, tại công văn số 589/CT-DMDN Thủ tướng Chính phủ cho phép Tổng Công ty Xăng dầu Việt Nam góp 51% vốn Điều lệ để thành lập Công ty cổ phần tin học viễn thông Petrolimex với vai trò cổ đông chi phối.

Đại hội cổ đông thành lập Công ty ngày 19/08/2003, chính thức ra đời Công ty cổ phần tin học viễn thông Petrolimex ngày nay.

Trong quá trình phát triển, PIACOM đã góp phần to lớn vào sự nghiệp hiện đại hóa ngành Xăng dầu Việt Nam mà PETROLIMEX đi tiên phong.

Trong công tác lao động – tiền lương, Công ty đã đánh giá đúng vai trò của TL, vị trí, tầm quan trọng của QCTL và tuân thủ quy định của Nhà nước trong công tác TL. Điều này thể hiện trong việc tuân thủ quy định của Nhà nước về áp dụng chính sách TL do NSDLĐ tự quyết định từ tháng 1/2015 và quan điểm của lãnh đạo DN trong việc trả lương gắn liền với năng suất, chất lượng công việc.

- Phân phối tiền lương của Công ty được chia thành hai phần là tiền lương cố định và tiền lương hiệu quả đã đảm bảo được tính thường xuyên, ổn định của hệ thống tiền lương, đảm bảo cho người lao động yên tâm làm việc (theo tiền lương cố định), đồng thời tiền lương gắn với hiệu quả làm việc nhằm kích thích người lao động tích cực làm việc, nâng cao hiệu quả làm việc để được hưởng lương hiệu quả cao hơn.

Trong đó, tiền lương cố định được xác định như sau:

$$TL_{cd} = \frac{L_{cdcv}}{N_{cd}} \times N_{tt} \times K \times I$$

Trong đó:

- TL_{cd} : Tiền lương cố định hàng tháng trả theo từng vị trí
- L_{cdcv} : Lương chức danh công việc từng vị trí
- N_{cd} : Số ngày làm việc theo chế độ trong tháng
- N_{tt} : Số ngày làm việc thực tế (bao gồm ngày nghỉ chế độ hưởng nguyên lương)
- K : Hệ số hoàn thành công việc của NLĐ
- I : Tỷ lệ lương cố định/ hiệu quả

Tiền lương cố định được xác định như sau:

$$TL_{HQ} = \frac{L_{cdcv}}{N_{cd}} \times N_{tt} \times K_{bq} \times I \times \text{Số tháng} \times HS_{hq}$$

Trong đó:

- TL_{HQ} : Tiền lương hiệu quả

- L_{cdv} : Lương chức danh công việc từng vị trí
- N_{cd} : Số ngày làm việc theo chế độ trong tháng
- N_{tt} : Số ngày làm việc thực tế (bao gồm ngày nghỉ chế độ hưởng nguyên lương)
- K_{bq} : Hệ số hoàn thành công việc bình quân
- I : Tỷ lệ lương cố định/ hiệu quả
- HS_{hq} : Hệ số hiệu quả, xác định căn cứ vào tỷ lệ hoàn thành kế hoạch theo nguyên tắc mỗi 1% vượt kế hoạch thì tiền lương tăng 0,8%

Đối với lao động trực tiếp:

$TL_{tt} = \text{Tổng quỹ điểm tích lũy} \times \text{Đơn giá tiền lương trên điểm}$

Trong đó:

- **Tổng quỹ điểm tích lũy**: là tổng số điểm NLD có được khi tham gia các dự án

- **Đơn giá tiền lương trên điểm** = $\frac{\text{Tổng quỹ lương hiệu quả khối trực tiếp}}{\text{Tổng số điểm lũy kế}}$

- Quy chế lương cơ bản đã đáp ứng được yêu cầu đảm bảo ổn định đời sống cho người lao động. Đối với mức TL tối thiểu Công ty đang áp dụng là ở mức cao hơn mặt bằng chung. Mức tiền lương tối đa được áp dụng cho các vị trí chuyên gia với những yêu cầu về trình độ chuyên môn đặc biệt đủ sức thu hút và giữ chân những vị trí quan trọng này.

- Công ty đã tuân thủ đúng quy định của pháp luật đối với việc thu nộp bảo hiểm theo lương thực tế; thu nộp các khoản khấu trừ thuế theo quy định và được quy định rõ trong quy chế trả lương theo các khoản phải tính đóng và hưởng bảo hiểm.

- Công ty đã chủ động xây dựng hệ thống thang bảng lương theo nghị định 49/2013/NĐ-CP của chính phủ, thay thế hệ thống bảng lương theo Nghị định 204/2005/NĐ-CP của Chính phủ (đã hết hiệu lực). Việc áp dụng cơ chế

trả lương do NSDLĐ tự quyết định đã xóa bỏ được những ràng buộc của quy định trả lương theo Nghị định 205/2004/NĐ-CP của Chính phủ mức lương theo hệ số, tăng lương theo thâm niên, thời hạn tăng lương dài...Mức lương của NLĐ khi được thỏa thuận lại theo bảng quy chế mới đều tăng khoảng 30%, góp phần cải thiện thu nhập hiện tại và nâng cao chất lượng cuộc sống của NLĐ khi ốm đau, hưu trí do họ có đóng góp cao vào quỹ bảo hiểm xã hội.

- Việc tăng giảm lương của NLĐ được thực hiện thường xuyên phụ thuộc vào kết quả SXKD, Công ty có thể quyết định xét tăng lương định kỳ hoặc điều chỉnh khi NLĐ đảm nhận thêm công việc, hoặc thể hiện được năng lực công tác đối với nhiệm vụ được giao thông qua bảng báo cáo kết quả thực hiện công việc tháng được cấp quản lý trực tiếp đánh giá trình Giám đốc xem xét thỏa thuận lương...tạo động lực để NLĐ có ý thức trách nhiệm hơn với công việc và năng suất lao động cá nhân.

- Với cơ chế trả lương mới tạo cơ hội cởi mở cho NLĐ được thỏa thuận lại lương với NSDLĐ gắn việc trả lương theo cơ chế thị trường.

- Việc xác định nguồn hình thành quỹ TL bám sát vào điều kiện thực tế tình hình SXKD của Công ty và tuân thủ các quy định của Nhà nước.

1.5.3. Bài học kinh nghiệm cho Công ty cổ phần xây lắp 1 – Petrolimex trong việc xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương

Qua kinh nghiệm xây dựng quy chế trả lương của Công ty TNHH Một thành viên Hà Thành và Công ty cổ phần tin học viễn thông Petrolimex (PIACOM), tác giả rút ra bài học kinh nghiệm cho việc xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương cho Công ty cổ phần xây lắp 1 – Petrolimex như sau:

- *Trước hết*, Công ty cần đánh giá đúng vai trò của trả lương theo giá trị công việc, xây dựng hệ thống thang lương, bảng lương gắn với vị trí công việc là yếu tố kích thích người lao động nỗ lực làm việc từ đó góp phần thu hút và giữ chân lao động giỏi.

- *Thứ hai*, thực hiện trả lương gắn với vị trí công việc, hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp và hiệu quả làm việc của người lao động. Ngoài ra, thực hiện phân phối tiền lương phù hợp với từng nhóm đối tượng lao động là trực tiếp và gián tiếp.

- *Thứ ba*, hệ thống thang, bảng lương cần được xây dựng khoa học, đúng thực tế. Tiến tới hình thức trả lương tiên tiến hiện nay là trả lương theo chức danh, vị trí công việc; theo năng lực cá nhân và hiệu quả công việc.

- *Thứ tư*, việc xác định nguồn hình thành quỹ TL bám sát vào điều kiện thực tế tình hình SXKD của Công ty và tuân thủ các quy định của Nhà nước.

- *Thứ năm*, cần tuân thủ quy định pháp luật về tiền lương, thường xuyên cập nhật những quy định mới về tiền lương tối thiểu, quy định về thang bảng lương, xác định quỹ tiền lương để xây dựng quy chế trả lương đúng quy định pháp luật lao động hiện hành.

- *Thứ sáu*, việc hoàn thiện QCTL là cần thiết nhưng cần có sự ủng hộ, đồng thuận từ tất cả các CBCNV và đặc biệt sự đồng thuận của lãnh đạo Công ty.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY LẮP 1 – PETROLIMEX

2.1. Khái quát về Công ty Công ty cổ phần xây lắp 1 – Petrolimex ảnh hưởng đến quy chế trả lương

2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển của Công ty cổ phần xây lắp 1 – Petrolimex

Giới thiệu chung về Công ty cổ phần xây lắp 1

Tên Công ty : Công ty cổ phần xây lắp I - petrolimex

Tên giao dịch quốc tế : Petrolimex construction joint stock company I

Tên viết tắt : PCC-1

Địa chỉ : Số 550 Nguyễn Văn Cừ-Phường Gia Thụy-Quận Long Biên – TP.Hà Nội

Cơ cấu vốn:

- Vốn điều lệ : 10.000.000.000 Việt Nam đồng
- Tổng Công ty xăng dầu Việt Nam là cổ đông chi phối
- Công ty Cổ phần Bảo hiểm PJICO là cổ đông pháp nhân chiếm 10% vốn điều lệ
- Công ty Cổ phần Xây dựng Sài Gòn là cổ đông pháp nhân chiếm 10% vốn điều lệ
- Các cổ đông cá nhân chiếm 50% vốn điều lệ.

Công ty CP xây lắp 1 - Petrolimex (PCC-1 Group) tiền thân là Công ty xây lắp I – Cục kiến thiết cơ bản - Bộ Vật tư được thành lập ngày 17/03/1969. Công ty được thành lập từ chính các lực lượng xây lắp như: Đội công trình 3, công trình 102... Công ty ra đời trong thời kỳ cuộc kháng chiến bảo vệ Tổ quốc bước vào giai đoạn quyết liệt nhất. Khi đó, Nhà nước đã quyết định xây dựng hệ thống đường ống và bể chứa xăng dầu miền Bắc có quy mô và tầm quan trọng bậc nhất nước ta vào thời điểm đó: Công trình thủy lợi B12.

Nhiệm vụ của Công ty khi đó là trực tiếp thi công, xây dựng và lắp đặt các công trình chuyên dùng phục vụ nhiệm vụ tiếp nhận, dự trữ, trung chuyển thiết bị, kỹ thuật ngành vật tư, trọng tâm là công trình tiếp nhận, vận chuyển, kho chứa xăng dầu phục vụ cho cuộc kháng chiến và phát triển kinh tế của đất nước. Ra đời trong những năm tháng khói lửa, dù còn nhiều khó khăn, nhưng Công ty đã thực hiện tốt nhiệm vụ xây dựng các công trình về vận chuyển, tiếp nhận xăng dầu....trong thời kỳ chiến tranh. Đặc biệt, Công ty đã hoàn thành trọng trách xây dựng đường ống vận chuyển và kho bể chứa xăng dầu B12 để tiếp nhận, vận chuyển an toàn xăng dầu - vật tư chiến lược của đất nước. Từ đây, một hệ thống tuyến ống và kho trung chuyển đã hình thành, đưa xăng dầu lên phía Bắc, phía Nam phục vụ sự nghiệp giải phóng dân tộc và phát triển kinh tế của đất nước. Sau chiến tranh, Công ty tiếp tục đảm nhiệm và hoàn thành việc khôi phục cơ sở vật chất bị bom đạn tàn phá và xây dựng, phát triển các công trình mới cho đất nước. Ngày 30/11/2001, Thủ tướng Chính phủ có Quyết định số 1519/QĐ - TTg chuyển đổi Công ty xây lắp 1 thành Công ty cổ phần, Đại hội cổ đông thành lập ngày 26/12/2001 và Công ty chính thức đi vào hoạt động từ ngày 01/04/2002. Từng bước, Công ty Cổ phần xây lắp 1 – Petrolimex đã chứng minh năng lực mạnh trong việc xây lắp các công trình về xăng dầu, hóa dầu, gas, xây dựng dân dụng & công nghiệp... Trong quá trình 50 năm hoạt động và phát triển, Công ty đã tham gia xây dựng hàng ngàn công trình lớn nhỏ trên phạm vi toàn quốc và nước ngoài tại Lào và Campuchia gồm cảng chuyên dụng xuất nhập xăng dầu, hệ thống đường ống xăng dầu quốc gia, bồn bể chứa xăng dầu với dung tích hàng vạn m³, sản phẩm hoá dầu (ngoài trời, trong hang hầm), trạm xuất nhập ô tô-wagon, trạm bán lẻ, kho gas, kho nhựa đường của PETROLIMEX, VINAPCO, PETEC, Bộ quốc phòng, PROSIMEX, các khu công nghiệp chế biến sản phẩm, lọc hoá dầu...; Sản xuất cơ khí và thiết bị xăng dầu, đóng xi-téc..., xây dựng khu công nghiệp, công trình kiến trúc của Nhà nước và các thành phần kinh tế đưa vào sử dụng đạt chất lượng cao. Những sản phẩm của

Công ty cổ phần xây lắp I - Petrolimex được các đơn vị PETROLIMEX, PETROLVIETNAM, PETEC, CANTEX, SHELL, VINAPCO... và mọi thành phần kinh tế sử dụng nhiều năm, được đánh giá cao về chất lượng, mỹ thuật, giá thành, tiến độ xây dựng... tương đương với sản phẩm của các nước tiên tiến trong khu vực.

2.1.2. Lĩnh vực sản xuất kinh doanh

- Ngành nghề lĩnh vực chính của Công ty Cổ phần Xây lắp 1 – Petrolimex là thi công và xây lắp, cụ thể:

+ Công ty Cổ phần xây lắp 1 - Petrolimex là doanh nghiệp hàng đầu Việt Nam trong lĩnh vực xây lắp bồn bể chứa xăng dầu, gas, hóa dầu, hóa chất, Jet A-1. Với kinh nghiệm 50 năm xây dựng và phát triển - Công ty đã thi công hàng triệu m³ kho chứa với nhiều dự án xây lắp bồn bể trong và ngoài nước.

+ Xây lắp tuyến ống vận chuyển xăng dầu, gas, Jet A-1, hóa dầu, hóa chất...

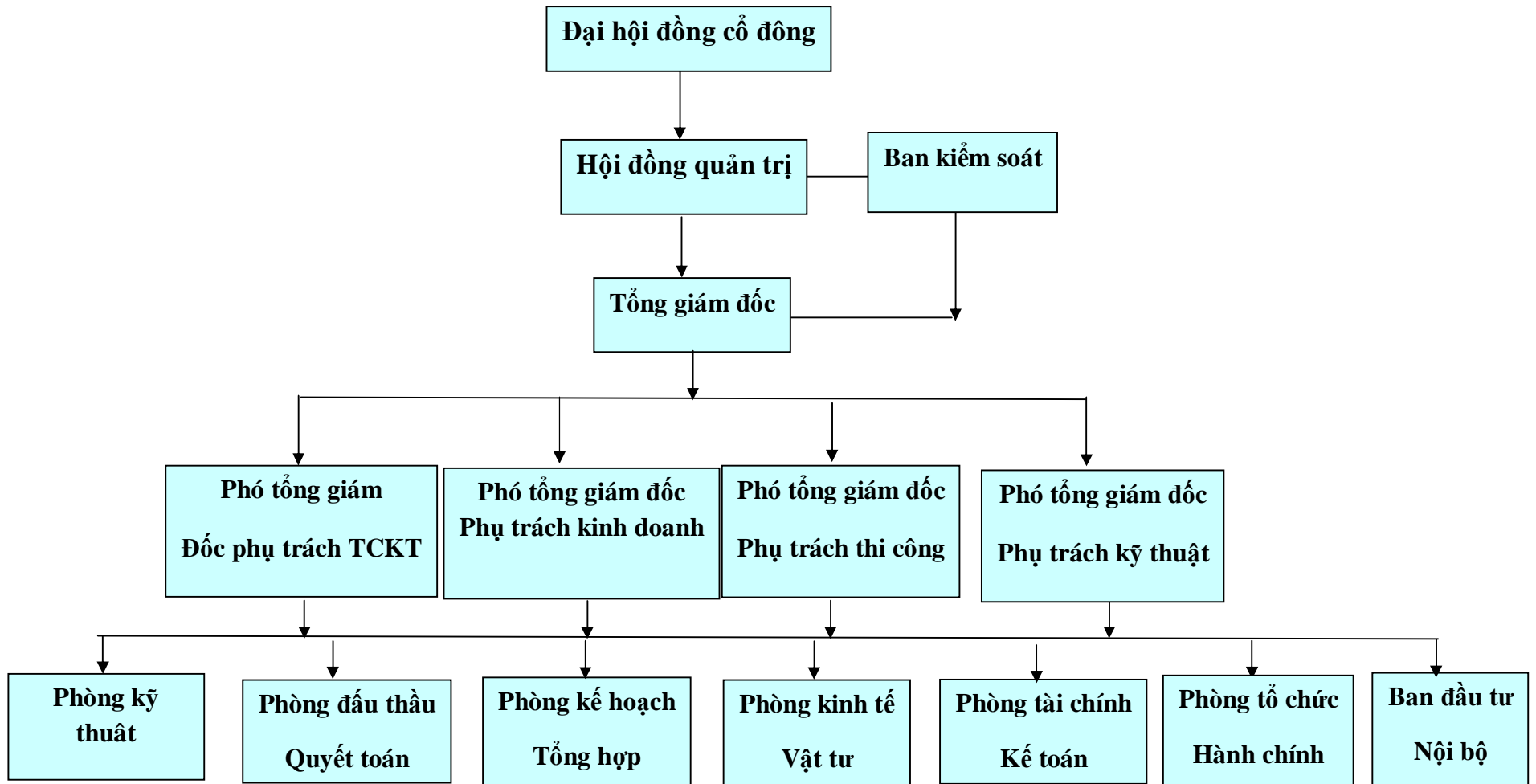
+ Ngoài lĩnh vực thi công chuyên ngành, với việc đầu tư máy móc, thiết bị thi công hiện đại: robot ép cọc, máy ép cọc thủy lực, máy đào, máy xúc, máy ủi, máy lu, ô tô tải, cầu tháp, thiết bị nâng hạ... PCC-1 Group đã đảm nhận và thi công nhiều công trình xây dựng dân dụng và công nghiệp: Cửa hàng xăng dầu, trường học, bệnh viện, nhà ở, văn phòng, trụ sở làm việc, các nhà thép tiền chế, nhà xưởng công nghiệp...

- Sản xuất và chế tạo như sản xuất và thi công kết cấu, sản xuất vật liệu xây dựng; sản xuất, chế tạo sản phẩm cơ khí; sản xuất, chế tạo bồn bể áp lực;

- Ngoài ra, Công ty Cổ phần xây lắp 1 – Petrolimex còn thực hiện đầu tư và kinh doanh bất động sản: Đầu tư, quản lý và khai thác các dự án bất động sản.

2.1.3. Cơ cấu tổ chức bộ máy của Công ty

Bộ máy tổ chức Công ty cổ phần xây lắp 1- Petrolimex được thể hiện trong sơ đồ 2.1 sau đây:



Sơ đồ 2.1: Sơ đồ bộ máy tổ chức của Công ty cổ phần xây lắp 1 – Petrolimex

(Nguồn: Phòng tổ chức hành chính)

Theo mô hình tổ chức này, bộ máy tổ chức của Công ty Cổ phần xây lắp 1 - Petrolimex bao gồm:

Ban điều hành

+ Hội đồng Quản trị: là cơ quan quản lý Công ty, có toàn quyền nhân danh Công ty để quyết định, thực hiện các quyền và nghĩa vụ không thuộc thẩm quyền của Đại hội đồng cổ đông.

+ Chủ tịch HĐQT Công ty: Là người đứng đầu Công ty, thay mặt HĐQT thực hiện các chức năng nhiệm vụ của Chủ tịch HĐQT theo điều lệ doanh nghiệp.

+ Tổng giám đốc Công ty: là người đại diện theo pháp luật của Công ty, có thẩm quyền điều hành hoạt động hàng ngày của Công ty theo mục tiêu, kế hoạch phù hợp với điều lệ hoạt động và các nghị quyết, quyết định của HĐQT. Tổng giám đốc chịu trách nhiệm trước HĐQT và pháp luật về việc thực hiện nhiệm vụ và quyền hạn của mình.

+ Phó tổng giám đốc: thực hiện công việc theo sự phân công của Giám đốc trong một hoặc một số lĩnh vực công tác được giao. Trong phạm vi công việc được giao, Phó Giám đốc chủ động giải quyết, đối với những công việc ngoài phạm vi ủy quyền hoặc mang tính chất phức tạp thì cần phải xin ý kiến của Giám đốc trước khi quyết định. Cụ thể, phó tổng giám đốc phụ trách tài chính kế toán sẽ chủ động chỉ đạo bộ phận tài chính kế toán, giải quyết các công việc về tài chính kế toán; phó tổng giám đốc phụ trách phụ trách kinh doanh sẽ chỉ đạo các hoạt động kinh doanh, xây dựng chiến lược kinh doanh, chỉ đạo phòng kinh doanh triển khai các hoạt động kinh doanh; phó tổng giám đốc phụ trách thi công sẽ chỉ đạo các hoạt động thi công; phó tổng giám đốc phụ trách kỹ thuật chỉ đạo phòng kỹ thuật đảm bảo an toàn kỹ thuật.

+ Kế toán trưởng: Là người điều hành hệ thống tài chính kế toán của Công ty thực hiện đúng theo quy định. Chịu trách nhiệm trước Ban lãnh đạo Công ty, cơ quan chủ quản và Nhà nước.

Khối phòng/ban gián tiếp:

- + Phòng Kỹ thuật
- + Phòng Tài chính Kế toán:
- + Phòng tổ chức hành chính
- + Phòng đấu thầu quyết toán
- + Phòng kế hoạch tổng hợp
- + Phòng kinh tế vật tư
- + Ban đầu tư

2.1.3. Đặc điểm lao động của Công ty Cổ phần xây lắp 1 - Petrolimex

Để đáp ứng nhu cầu phát triển bền vững của Công ty, nguồn nhân lực của Công ty cũng đang ngày càng phát triển về cả số lượng và chất lượng. Hiện nay, Công ty có 361 cán bộ công nhân viên đã được ký kết Hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động, gồm:

- + 118 cán bộ nhân viên khối văn phòng Công ty được đào tạo trong và ngoài nước với đầy đủ các chuyên ngành như: Cầu, Đường, xây dựng, Kinh tế vận tải, Kiến trúc, Kinh doanh, Tài chính kế toán, Quản trị nhân lực, sLuật, Ngoại ngữ,...

- + 243 công nhân và kỹ thuật viên lành nghề làm công tác khảo sát, khoan thăm dò địa chất, xây dựng,....

Tỷ trọng lao động nam chiếm 75,07% trong tổng số lao động (tương ứng với 271 người). Đó là do đặc thù sản xuất kinh doanh của Công ty là ngành xây lắp các công trình trong ngành xăng dầu, vật liệu xây dựng, đầu tư và khai thác các dự án bất động sản đòi hỏi người lao động phải có sức khỏe, đảm nhận các công việc liên quan đến kỹ thuật, mặt khác đặc thù công việc thường xuyên phải đi công tác hay thực hiện quá trình lao động tại các dự án thời gian kéo dài đến 3 năm. Vì vậy cơ cấu lao động trong đó lao động nam chiếm tỉ lệ lớn như vậy là hoàn toàn phù hợp.

Cơ cấu lao động của Công ty theo tuổi và thâm niên công tác được thể hiện qua bảng sau:

Bảng 2.1: Cơ cấu lao động Công ty theo độ tuổi và thâm niên công tác tính đến tháng 31/12/2018

TT	Độ tuổi	Số lượng	Tỉ lệ % so với tổng cộng	Thâm niên công tác tại Công ty					
				< 2 năm		2 – 5 năm		>5 năm	
				Số lượng	Tỉ lệ % so với tổng cộng	Số lượng	Tỉ lệ % so với tổng cộng	Số lượng	Tỉ lệ % so với tổng cộng
1	<35	246	68,14	46	12,74	183	50,69	17	4,71
2	35- 45	79	21,88	3	0,83	48	13,30	28	7,76
3	> 45	36	9,98	2	0,55	15	4,16	19	5,26
	Tổng	361	100		14,12		68,15		37,73

(Nguồn: Phòng Tổ chức hành chính)

Lao động có thâm niên nghề <2 năm chiếm tỉ lệ nhỏ nhất là 14.12 % và lao động có thâm niên nghề từ 2- 5 năm chiếm tỉ lệ cao nhất (68,15%). Qua đó có thể nhận thấy lực lượng lao động của Công ty luôn hướng tới sự gắn bó lâu dài với Công ty.

Lực lượng lao động ngày một trẻ hóa, đa số được qua đào tạo trong các trường đại học, cao đẳng và công nhân kỹ thuật, có sức khỏe, nhiệt tình, năng động song Công ty vẫn thiếu người có thâm niên, tay nghề lâu năm trong lĩnh vực tư vấn thiết kế, thi công xây dựng.

Đặc điểm cơ cấu nguồn nhân lực theo trình độ đào tạo của Công ty Cổ phần xây lắp 1 - Petrolimex được thể hiện ở Bảng 2.2 dưới đây:

Bảng 2.2: Cơ cấu nguồn nhân lực theo trình độ đào tạo

Chỉ tiêu	2016		2017		2018	
	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)
Trên Đại học	97	28.5	113	32.2	133	36.9
Đại học	161	47.6	143	40.7	122	33.9
Cao đẳng	61	18	66	18.9	67	18.6
Trung cấp nghề	20	5.9	29	8.2	38	10.6
Chưa qua đào tạo	0	0	0	0	0	0
Tổng số	339	100	351	100	361	100

(Nguồn: Phòng tổ chức hành chính)

Qua bảng 2.2 trên, ta thấy nguồn lao động tại Công ty Cổ phần xây lắp 1 - petrolix được đào tạo rất cơ bản. Tỷ lệ đào tạo cao học tăng đều mỗi năm - năm 2016: 28,5%; năm 2017 tăng 3,7% so với năm 2016, năm 2018 tăng 4,7% so với năm 2017. Số qua đào tạo từ trung cấp trở lên ngày càng tăng và ở Công ty Cổ phần xây lắp 1 – Petrolix không có lao động không qua đào tạo. Số lao động trung cấp nghề phần lớn là công nhân xây dựng, các nhân viên lái xe, ...

Với tỷ lệ cơ cấu đào tạo nguồn nhân lực hiện tại, Công ty Cổ phần xây lắp 1 – Petrolix sẽ thuận lợi trong việc phát triển theo định hướng kinh doanh trong thời gian tới.

2.2. Phân tích thực trạng quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần xây lắp 1 – Petrolimex

2.2.1. Về bố cục, nội dung quy chế trả lương và căn cứ xây dựng quy chế trả lương.

Quy chế trả lương Công ty cổ phần xây lắp 1 - Petrolimex (*Phụ lục 02*) gồm 6 chương, 20 điều; 21 trang ban hành theo quyết định 528 /XL1-QĐ-HĐQT ngày 20 tháng 01 năm 2016 của Chủ tịch HĐQT Công ty là căn cứ phân phối TL cho NLĐ làm việc tại Công ty. Nội dung QCTL đã thể hiện được đầy đủ các nội dung về: Những quy định chung; Quỹ tiền lương và sử dụng quỹ TL; Nâng bậc lương; Quỹ tiền thưởng và phân phối tiền thưởng; Các quy định khác; Tổ chức thực hiện và điều khoản thi hành, trong đó xác định rõ mức TL tối thiểu Công ty lựa chọn không thấp hơn mức TL tối thiểu vùng do Nhà nước quy định vào từng thời điểm. Nguyên tắc trả lương, trả thưởng được xác định rõ ràng: - Nguyên tắc trả lương, thưởng phải được thống nhất của Ban chấp hành Công đoàn Công ty trong việc xây dựng, sửa đổi bổ sung và giám sát thực hiện.

- Công ty vận dụng Nghị định 205/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ quy định về hệ thống bảng lương, thang lương và phụ cấp lương của các Công ty Nhà nước để xếp lương cơ bản cho người lao động.

- Đáp ứng nguồn nhân lực cho yêu cầu phát triển của Công ty

- Tiền lương phải là động lực kích thích người lao động nâng cao năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả công việc.

- Nâng cao tiền lương, thu nhập và cải thiện đời sống cho CBCNV.

- Khuyến khích người lao động gắn bó lâu dài với Công ty.

- Trong mọi trường hợp chưa quy định trong Quy chế này sẽ thực hiện quy định của Nhà nước về chính sách tiền lương, tiền công.

Như vậy, quy chế trả lương đã đảm bảo được hình thức, bố cục của một quy chế trả lương, có đầy đủ các nội dung cơ bản của một quy chế trả lương,

các nội dung của quy chế trả lương được trình bày rõ ràng, cụ thể, minh bạch để người lao động được biết. Ngoài những quy định về xác định quỹ tiền lương và phân phối tiền lương, tiền thưởng cho người lao động hàng tháng, QCTL Công ty cũng quy định rõ những trường hợp trả lương khác (làm thêm, ngừng việc, lễ, tết, phép, việc riêng theo đúng quy định của pháp luật. Trách nhiệm tổ chức thực hiện của các đơn vị, phòng chuyên môn. Hiệu lực thi hành của QCTL Công ty từ 01/01/2016 nhằm tuân thủ đúng quy định của Nhà nước trong việc áp dụng thang bảng lương do NSDLĐ tự xây dựng.

Tuy nhiên, trong quy chế trả lương này không có mục căn cứ xây dựng quy chế trả lương. Đây là hạn chế rất lớn của quy chế trả lương khi thiếu mục căn cứ xây dựng quy chế trả lương, đây là mục cần phải có để đảm bảo các quy định trong quy chế trả lương có căn cứ, đúng quy định pháp luật lao động, bảo hiểm và các văn bản do Công ty ban hành. Bên cạnh đó, việc áp dụng hệ thống bảng lương do nhà nước ban hành theo Nghị định 205/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ quy định về hệ thống bảng lương, thang lương và phụ cấp lương của các Công ty Nhà nước để xếp lương cơ bản cho người lao động như hiện nay là không phù hợp với quy định mới theo Nghị định 49/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 05 năm 2013. Theo Nghị định 49/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 05 năm 2013, các doanh nghiệp (kể cả nhà nước và ngoài nhà nước) đều phải xây dựng hệ thống thang bảng lương mới phù hợp với đặc điểm doanh nghiệp và đảm bảo các nguyên tắc:

(1) Căn cứ vào tổ chức sản xuất, tổ chức lao động, doanh nghiệp xây dựng và quyết định thang lương, bảng lương đối với lao động quản lý, lao động chuyên môn kỹ thuật, nghiệp vụ và công nhân trực tiếp sản xuất, kinh doanh, phục vụ.

(2) Bội số của thang lương là hệ số chênh lệch giữa mức lương của công việc hoặc chức danh có yêu cầu trình độ kỹ thuật cao nhất so với mức lương của công việc hoặc chức danh có yêu cầu trình độ kỹ thuật thấp nhất, số

bậc của thang lương, bảng lương phụ thuộc vào độ phức tạp quản lý, cấp bậc công việc hoặc chức danh đòi hỏi. Khoảng cách chênh lệch giữa hai bậc lương liền kề phải bảo đảm khuyến khích người lao động nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ, tích lũy kinh nghiệm, phát triển tài năng nhưng ít nhất bằng 5%.

(3) Mức lương thấp nhất (khởi điểm) của công việc hoặc chức danh trong thang lương, bảng lương do Công ty xác định trên cơ sở mức độ phức tạp của công việc hoặc chức danh tương ứng với trình độ, kỹ năng, trách nhiệm, kinh nghiệm để thực hiện công việc hoặc chức danh, trong đó:

a) Mức lương thấp nhất của công việc hoặc chức danh giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định;

b) Mức lương thấp nhất của công việc hoặc chức danh đòi hỏi lao động qua đào tạo, học nghề (kể cả lao động do doanh nghiệp tự dạy nghề) phải cao hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định;

c) Mức lương của công việc hoặc chức danh có điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm phải cao hơn ít nhất 5%; công việc hoặc chức danh có điều kiện lao động đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm phải cao hơn ít nhất 7% so với mức lương của công việc hoặc chức danh có độ phức tạp tương đương, làm việc trong điều kiện lao động bình thường.

(4) Khi xây dựng và áp dụng thang lương, bảng lương phải bảo đảm bình đẳng, không phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, màu da, thành phần xã hội, tình trạng hôn nhân, tín ngưỡng, tôn giáo, nhiễm HIV, khuyết tật hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động Công đoàn đối với người lao động, đồng thời phải xây dựng tiêu chuẩn để xếp lương, điều kiện nâng bậc lương.

(5) Thang lương, bảng lương phải được định kỳ rà soát để sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với điều kiện thực tế về đổi mới công nghệ, tổ chức sản

xuất, tổ chức lao động, mặt bằng tiền lương trên thị trường lao động và bảo đảm các quy định của pháp luật lao động.

(6) Khi xây dựng hoặc sửa đổi, bổ sung thang lương, bảng lương, doanh nghiệp phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể người lao động tại doanh nghiệp và công bố công khai tại nơi làm việc của người lao động trước khi thực hiện, đồng thời gửi cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện nơi đặt cơ sở sản xuất của doanh nghiệp. Đối với Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu khi xây dựng hoặc sửa đổi, bổ sung thang lương, bảng lương phải báo cáo chủ sở hữu cho ý kiến trước khi thực hiện; đối với Công ty mẹ - Tập đoàn kinh tế nhà nước, Công ty mẹ của Tổng Công ty hạng đặc biệt đồng thời gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để theo dõi, giám sát.

2.2.2. Phân tích thực trạng thực hiện các nguyên tắc trả lương

- *“Trả lương ngang nhau cho lao động như nhau”*: Đây là nguyên tắc cơ bản trong trả lương và các doanh nghiệp khi xây dựng quy chế trả lương cần đảm bảo nguyên tắc này để đảm bảo trả lương công bằng theo mức độ phức tạp lao động. Tiền lương trả cho NLĐ gắn với NSLĐ, chất lượng, chức danh, nhiệm vụ, trách nhiệm, công việc của từng cá nhân. Hiện nay, Công ty vẫn áp dụng bảng lương theo Nghị định 205/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 để trả lương cho NLĐ, chưa xây dựng được thang, bảng lương cụ thể cho từng vị trí, chức danh công việc làm cơ sở thỏa thuận, trả lương tương xứng với sức lao động dẫn đến trả lương chưa đúng với quy định mới (Nghị định 49/2013/NĐ-CP) và việc thỏa thuận lương phụ thuộc nhiều vào ý chí chủ quan của lãnh đạo, vì vậy mức lương trả cho NLĐ còn mang tính bình quân, chưa phản ánh được hết hiệu quả sức lao động.

Do vậy, Công ty Cổ phần xây lắp 1 – Petrolimex cần xây dựng, hoàn thiện thang, bảng lương cụ thể cho từng nhóm chức danh công việc, đánh giá đầy đủ nhiệm vụ, chức năng của các chức danh trong hệ thống, từ đó sẽ đưa

ra được mức lương thỏa thuận công bằng, hiệu quả hơn. Việc thực hiện nguyên tắc này cũng cần đảm bảo sự hài hòa và gắn với nguyên tắc “đảm bảo mối quan hệ hợp lý về TL giữa những NLD trong các điều kiện khác nhau”, bởi mức lương được trả ngang nhau cho những lao động như nhau nhưng cũng cần xét đến yếu tố điều kiện làm việc của NLD khác nhau để đảm bảo mối quan hệ hợp lý về TL giữa những người lao động làm công việc như nhau nhưng thực hiện công việc các điều kiện thuận lợi, khó khăn hay yêu cầu trình độ kỹ năng khác nhau.

- Về thực hiện nguyên tắc “*Đảm bảo mối quan hệ hợp lý về tiền lương giữa những người lao động trong các điều kiện khác nhau*”: Trong TULĐTT Công ty nêu rõ “người lao động cùng trình độ chuyên môn nhưng làm việc trong những điều kiện khác nhau về môi trường, địa bàn làm việc được Công ty trả mức lương khác nhau mà không bị coi là phân biệt đối xử trong quan hệ lao động”[4; Tr 18] do đó đối với kỹ sư xây dựng, công nhân làm việc ngắn hạn tại các công trình xa đất liền được trả mức lương đãi ngộ cao hơn gấp đến 2 lần NLD cùng trình độ chuyên môn làm việc trong điều kiện lao động bình thường, làm việc tại công trình ở Lào mức lương và phụ cấp đãi ngộ cao gấp 2,5 lần làm việc trong điều kiện bình thường tại Việt Nam. Tuy nhiên trong quỹ tiền lương Công ty chưa phân bổ được quỹ tiền lương khuyến khích thu hút NLD có trình độ chuyên môn cao, tay nghề giỏi cũng như quy định rõ mức phụ cấp NLD được ưu đãi khi làm việc trong điều kiện khác nên vẫn tạo tâm lý chưa thỏa mãn trong một số bộ phận người lao động.

Để làm rõ nhận định trên là cơ sở khắc phục những hạn chế trong thực hiện nguyên tắc này tại Công ty Cổ phần xây lắp 1 - Petrolimex, tác giả đã thực hiện phỏng vấn sâu đối với ông Ninh Văn Tuấn, phó tổng giám đốc phụ trách tổ chức hành chính. Ông Tuấn cho rằng yếu tố TL là yếu tố quan trọng nhất tạo nên sự gắn bó của NLD với Công ty, do đó cần có quỹ tiền lương khuyến khích đối với nhóm NLD có trình độ chuyên môn cao, tay nghề giỏi,

nhóm NLĐ làm việc trong điều kiện lao động đặc thù (khó khăn, độc hại, xa đất liền, làm việc ở các công trình ở nước ngoài), lao động mang tính cạnh tranh để họ yên tâm, gắn bó lâu dài với Công ty là rất cần thiết.

Qua đây có thể thấy Công ty cần tiếp tục có giải pháp thực hiện tốt nguyên tắc “*Đảm bảo mối quan hệ hợp lý về tiền lương giữa những người lao động trong các điều kiện khác nhau*” giúp DN xây dựng tổ chức thực hiện chính sách TL công bằng hợp lý, tạo động lực để NLĐ yên tâm làm việc.

- “*Đảm bảo tốc độ tăng năng suất lao động nhanh hơn tốc độ tăng tiền lương bình quân*”: đây là một trong những nguyên tắc cơ bản trong tổ chức TL, bảo đảm cho DN phát triển ổn định bền vững.

Bảng 2.3a: Mối quan hệ giữa tốc độ tăng NSLĐ và tiền lương bình quân

Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm		
		2016	2017	2018
Doanh thu	Triệu đồng	236858	296755	386672
Lợi nhuận	Triệu đồng	1.789	1.972	2.212
Lao động	Người	339	351	361
NSLĐ bình quân theo DT	Triệu đồng/người/năm	699	845	1071
Tốc độ tăng NSLĐ bình quân	%		121	126
TL bình quân	Triệu đồng/người/tháng	7.5	8.1	8.8
Tốc độ tăng TL bình quân	%		108	109

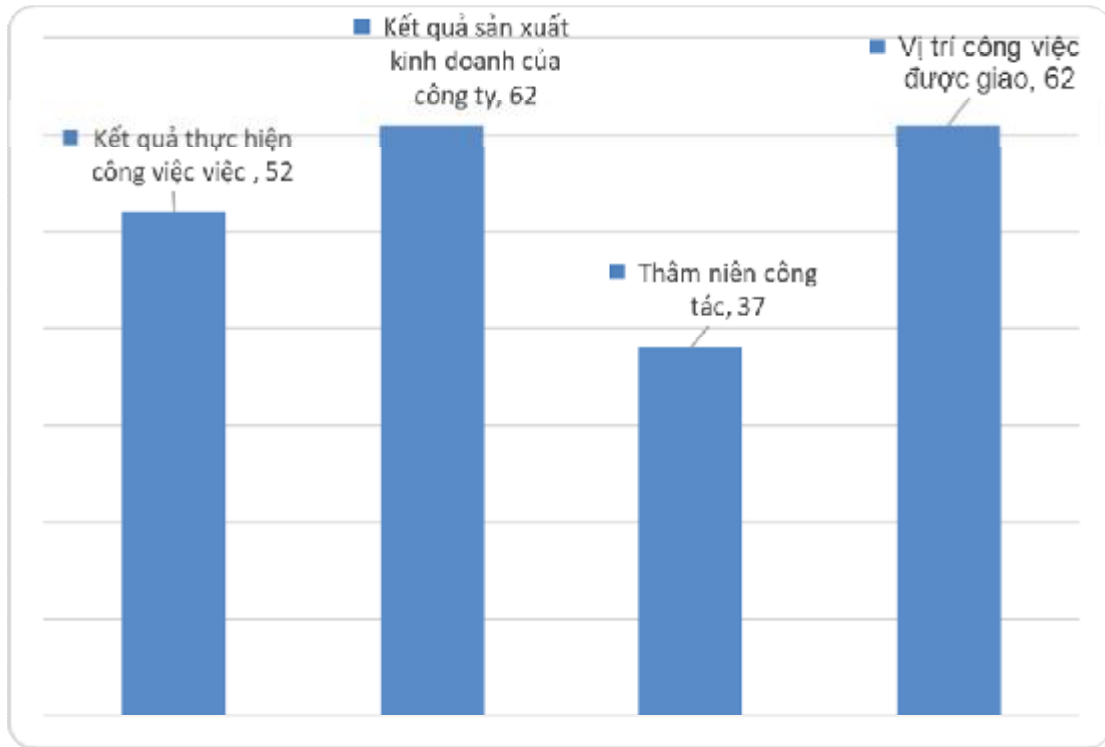
(Nguồn: Báo cáo tài chính Công ty các năm từ 2016 - 2018)

Trong những năm qua, Công ty Cổ phần xây lắp 1- Petrolimex luôn tìm mọi biện pháp nâng cao chất lượng, hiệu quả làm việc của NLĐ, góp phần

nâng cao NSLĐ, hiệu quả sản xuất kinh doanh, đảm bảo thu nhập ổn định NLD. Qua bảng số liệu 2.3 trên cho thấy tốc độ tăng NSLĐ và TL bình quân ở Công ty có xu hướng tăng qua các năm. Việc thực hiện nguyên tắc “*Tốc độ tăng năng suất lao động nhanh hơn tốc độ tăng tiền lương bình quân*” về cơ bản được đảm bảo. Cụ thể, năm 2017, tốc độ tăng TL bình quân tăng 108%, tốc độ tăng NSLĐ là 121%. Năm 2018, tốc độ tăng tiền lương bình quân tăng hơn so với năm 2017, đạt 109%, tốc độ tăng năng suất lao động đạt 126%. Như vậy, tốc độ tăng năng suất lao động và tốc độ tăng tiền lương bình quân đều tăng lên qua các năm và đảm bảo tốc độ tăng năng suất lao động nhanh hơn tốc độ tăng tiền lương bình quân. Bên cạnh đó, khi thực hiện chế độ tiền lương do NSDLĐ quyết định mức TL của NLD đã phần nào được điều chỉnh lại hợp lý hơn trên cơ sở thỏa thuận trực tiếp với người lao động. Do vậy Ban lãnh đạo Công ty cần có sự kiểm soát, điều chỉnh lại các chi phí khác của DN để duy trì mối quan hệ hợp lý giữa tốc độ tăng NSLĐ và tốc độ tăng TL bình quân đảm bảo hài hòa lợi ích của DN và NLD.

- Nguyên tắc: “*Phân phối tiền lương gắn với kết quả thực hiện công việc của NLD và hiệu quả sản xuất kinh doanh*”

Đây là một trong nguyên tắc cơ bản của tổ chức TL; qua khảo sát thực tế 100 phiếu được hỏi quan điểm của NLD về yếu tố quyết định đến TL cá nhân, có 62% số người được hỏi cho rằng kết quả SXKD cũng như vị trí công việc được giao là yếu tố quan trọng quyết định đến TL cá nhân; tiếp đến là yếu tố kết quả thực hiện công việc 52% và chỉ có 37% số người được hỏi cho rằng thâm niên công tác là yếu tố quyết định đến TL của NLD. Điều này cho thấy NLD đã có nhận thức rất đúng đắn và phù hợp với nguyên tắc phân phối tiền TL gắn với kết quả thực hiện công việc của NLD và kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh.



Biểu đồ 2.1: Yếu tố quyết định đến tiền lương của người lao động

(Nguồn: Kết quả điều tra bảng hỏi của tác giả)

Như vậy, khi áp dụng quy chế trả lương mới năm 2016, mặc dù mức tiền lương trả cho NLĐ còn phụ thuộc nhiều vào ý chí chủ quan của Lãnh đạo nhưng về cơ bản NLĐ thực hiện công việc phức tạp đòi hỏi trách nhiệm, trình độ chuyên môn cao, năng lực quản lý giỏi, đóng góp nhiều vào kết quả SXKD của Công ty thì được trả lương cao và ngược lại.

2.2.3. Phân tích nguồn hình thành và sử dụng quỹ tiền lương

2.2.3.1. Nguồn hình thành quỹ tiền lương

Nguồn hình thành tổng quỹ TL của Công ty (F nguồn TL)

$$\mathbf{FnguồnTL = Fđg + Fndg + Fdp + Fbs}$$

- Quỹ TL kế hoạch theo đơn giá: (Fđg) được xác định căn cứ vào kế hoạch SXKD của các hoạt động SXKD, dịch vụ của Công ty, do HĐQT phê duyệt vào đầu năm kế hoạch.

- Quỹ TL từ hoạt động kinh doanh khác nằm ngoài đơn giá được giao, như từ hoạt động cho thuê nhà, thuê đất... (Fndg).

- Quỹ TL dự phòng từ năm trước chuyển sang (Fdp).

- Quỹ TL bổ sung theo chế độ quy định của Nhà nước (Fbs)

Như vậy việc xác định nguồn hình thành quỹ TL đối với Công ty là phù hợp. Quỹ TL theo đơn giá được xác định dựa trên các chỉ tiêu SXKD, kế hoạch sử dụng lao động. Một trong những tiêu chí kinh doanh Ban lãnh đạo Công ty đặt ra là phải bảo toàn vốn Nhà nước tại doanh nghiệp, do đó doanh thu của Công ty luôn ở mức ổn định và tăng trưởng. Kết hợp hài hòa giữa lợi ích của Nhà nước, DN và NLĐ, Công ty lựa chọn phương pháp xác định đơn giá TL dựa vào giá trị sản lượng và mức chi phí tiền lương của từng loại hình sản xuất kinh doanh. Trong các thời kỳ, Công ty luôn tìm mọi biện pháp để đảm bảo hiệu quả sản xuất kinh doanh, đảm bảo quỹ tiền lương của người lao động.

2.2.3.2. Sử dụng quỹ tiền lương

Trên cơ sở tổng quỹ lương, Công ty Cổ phần xây lắp 1 – Petrolimex phân bổ quỹ tiền lương như sau:

a. Quỹ tiền lương trả trực tiếp cho người lao động bằng 85%. Quỹ tiền lương này được sử dụng như sau:

- Trả lương cho bộ phận quản lý và bộ phận gián tiếp theo chức danh công việc.

- Trả lương cho bộ phận trực tiếp theo năng suất, mức độ đóng góp của từng người lao động.

b. Quỹ khen thưởng từ quỹ lương bằng 5%: Quỹ khen thưởng dùng để khen thưởng, động viên khuyến khích những tập thể, các nhân trong Công ty có nhiều thành tích như: hoàn thành công việc trước hoặc đúng thời hạn, đạt chất lượng tốt, tiết kiệm chi phí, sáng tạo trong công việc, hoàn thành xuất sắc

nhệm vụ, Tổng Giám đốc Công ty sẽ quyết định việc sử dụng Quỹ khen thưởng.

c. Quỹ dự phòng: bằng 10%

Qua quy định phân bổ nguồn quỹ TL của Công ty cho thấy, về cơ bản Công ty đã chia tổng quỹ TL thành các quỹ thành phần, đảm bảo quy định pháp luật và phân bổ phù hợp với mục đích sử dụng quỹ tiền lương của Công ty. Trong đó, quỹ lương trả trực tiếp cho NLD (85%) cao hơn so với quy định của Nhà nước. Bên cạnh đó cũng đã có quỹ khen thưởng từ quỹ lương nhằm tác dụng kích thích, tạo động lực cho NLD nâng cao hiệu quả làm việc, tích cực đóng góp sáng kiến cho hoạt động SXKD và để đảm bảo ổn định thu nhập của người lao động, Công ty cũng đã trích quỹ dự phòng là 10%. Với Công ty hoạt động trong lĩnh vực xây lắp theo các đơn đặt hàng trong ngành xăng dầu và khai thác các hoạt động xây lắp ngoài ngành xăng dầu, thực hiện đầu tư và khai thác bất động sản thì việc trích quỹ dự phòng 10% như vậy là hợp lý và đúng quy định pháp luật.

*** Phân tích mức tiết kiệm (vượt chi) tương đối, tuyệt đối quỹ tiền lương**

Tình hình sử dụng quỹ tiền lương của công ty cổ phần xây lắp 1 – Petrolimex được thể hiện ở bảng sau:

Bảng 2.3b: Tình hình sử dụng quỹ lương của Công ty

Nội dung	Đơn vị	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018
Quỹ lương KH (F _{KH})	Đồng	186.134.543.431	201.487.498.122	190.349.880.000
Quỹ lương TH (F _{TH})	Đồng	180.434.776.178	189.467.437.114	182.543.791.454
$\Delta F_{TD} = F_{KH} - F_{TH}$	Đồng	5.699.767.253	12.020.061.008	7.806.088.546
$(F_{KH} - F_{TH}) / F_{TH}$	%	3,15%	6,34%	4,27 %

(Nguồn: Tổng hợp quỹ lương kế hoạch của Công ty cổ phần xây lắp 1 Petrolimex các năm 2016.2017.2018)

Như vậy, các năm 2016, 2017, 2018, công ty đều sử dụng tiết kiệm quỹ lương. Kế hoạch lương lập ra tương đối sát với tình hình thực tế. Quỹ lương thực hiện thường xuyên đạt hơn 90% so với kế hoạch đề ra. Phần quỹ lương còn lại chưa sử dụng hết của mỗi năm sẽ được chuyển sang làm quỹ lương dự phòng cho năm tiếp sau liền kề, tỷ lệ quỹ lương dự phòng so với quỹ lương thực hiện không vượt quá 17%.

Quỹ lương dự phòng được sử dụng chi trả lương cho người lao động trong một số hoàn cảnh đặc biệt, chẳng hạn như quỹ lương kế hoạch của năm sau liền kề trong trường hợp tình hình sản xuất kinh doanh gặp bất lợi. Tuy nhiên, trong thực tế, quỹ lương dự phòng này thường được dùng để bù đắp những khoản phát sinh chi lương ngoài kế hoạch. Chẳng hạn, bổ nhiệm, điều động phát sinh thêm, các tiêu chí tăng vượt quá so với kế hoạch đầu năm. Trong trường hợp không phải bù đắp các khoản chi vượt kế hoạch, quỹ lương dự phòng này sẽ được phân bổ hết cho người lao động trong năm tài chính.

2.2.4. Phân tích phương pháp phân phối tiền lương quy định trong quy chế trả lương

Tiền lương hàng tháng của người lao động được trả làm 2 lần:

* Trả lương lần 1 (QTL lần 1): Trả theo mức lương tương ứng từng chức danh công việc từ 50%-70%. (Mức chi này áp dụng cho bộ máy văn phòng Công ty và những người hưởng lương gián tiếp của bộ máy gián tiếp thuộc các đơn vị) (TL_{li}).

* Trả lương lần 2 (QTL lần 2): Là quỹ tiền lương thực hiện còn lại sau khi đã trừ QTL lần 1, QTL của người lao động hợp đồng thử việc và QTL dự phòng, được tính theo hệ số lương chức danh công việc với ngày công chế độ làm việc thực tế trong tháng của từng người lao động đảm nhận đóng góp.

- Đối với bộ máy gián tiếp quỹ tiền lương lần 2 được thực hiện trên cơ sở quyết toán QTL theo GTSL đạt được của tháng, quý, 6 tháng và năm sau khi đã trừ QTL lần 1 và QTL thử việc của bộ máy gián tiếp.

Cách xác định tiền lương lần 2

Tiền lương trả lần 2 cho người lao động được xác định như sau:

$$TL_{2i} = \frac{Q - Q1 - Q2}{\sum_{i=1}^n (K_{2i} \times N_i)} \times (K_{2i} \times N_i)$$

Trong đó:

- K_{2i} là hệ số lương chức danh công việc của người thứ i (hệ số lương lần 2).

- N_i là số ngày công làm việc thực tế theo chế độ trong tháng của người thứ i .

- Q là quỹ tiền lương khoán của đơn vị.

- $Q1$ là QTL trả lần 1 của đơn vị.

- $Q2$ là QTL dự phòng + QTL thuê ngoài + quỹ tiền lương thử việc.

- Đối với người giữ từ 2 chức vụ trở lên thì được hưởng chức vụ có mức lương chức danh cao nhất.

- Trong một số trường hợp cụ thể, căn cứ vào nhiệm vụ được giao và hiệu quả công việc của người đó, Giám đốc Công ty sẽ quyết định mức lương cao hơn hoặc thấp hơn mức lương theo chức danh công việc.

- Định kỳ 3 tháng hoặc 6 tháng 1 lần, Trưởng các bộ phận đề nghị Ban Giám đốc quyết định mức lương theo chức danh công việc cho các bộ phận.

**** Tổng tiền lương của người lao động được hưởng xác định theo công thức sau:***

$$TL_i = TL_{1i} + TL_{2i}$$

- Đối với CNTT: QTL lần 2 được thực hiện trên cơ sở QTL được giao khoán sau khi đã trừ QTL lần 1. QTL lần 1 và lần 2 của CNTT trong HĐKG

phải được thanh toán dứt điểm trên cơ sở định mức nội bộ, chuyên ngành của Công ty tương ứng với số lượng, chất lượng và tiến độ công việc đã thực hiện.

- QTL lần 1, lần 2 của CNTT và lao động gián tiếp đều nằm trong HĐKG:

- Trường hợp đơn vị giao khoán cho tổ, đội, nhưng thực tế cần phải thuê lao động ngoài xã hội mới hoàn thành được khối lượng công việc được giao thì đơn vị phải chi đạo cùng với tổ, đội tách phần khối lượng thuê ngoài trong HĐKG, xác định khối lượng và QTL của công nhân đơn vị làm để trả lương cho người lao động theo hệ số đã quy định.

- Trường hợp tổ hoặc đội kéo dài thời gian hoàn thành HĐKG dẫn đến QTL lần 2 trong HĐKG không còn, thậm chí không đủ trả QTL lần 1 thì:

- Nếu do lỗi của tổ, đội gây ra thì việc trả lương cho tổ, đội chỉ giải quyết trên cơ sở HĐKG.

- Nếu do yếu tố khách quan tác động thì đơn vị căn cứ vào điều kiện thực tế để giải quyết.

Như vậy, qua công thức phân phối tiền lương của Công ty cho thấy phân phối tiền lương của Công ty cổ phần xây lắp 1 – Petrolimex có ưu điểm là tổng tiền lương của người lao động được chia thành 2 phần lương cứng (TL1), tính theo hệ số lương trong bảng lương cơ bản và tiền lương 2 (TL2) tính theo hệ số chức danh do Công ty xây dựng theo hệ số chức danh K_{2i} (Hệ số lương lần 2 do Công ty xây dựng) và ngày làm việc thực tế. Việc chia lương thành 2 phần như vậy vừa đảm bảo cho người lao động nhận được một khoản ổn định theo tiền lương 1 và vừa đảm bảo cho người lao động được hưởng lương theo chức danh công việc, phụ thuộc vào mức độ phức tạp của từng vị trí công việc và ngày làm việc thực tế. Bên cạnh đó, tiền lương 2 của người lao động phụ thuộc vào quỹ lương được giao khoán cho từng phòng theo hiệu quả của phòng góp phần thúc đẩy cán bộ nhân viên trong các phòng,

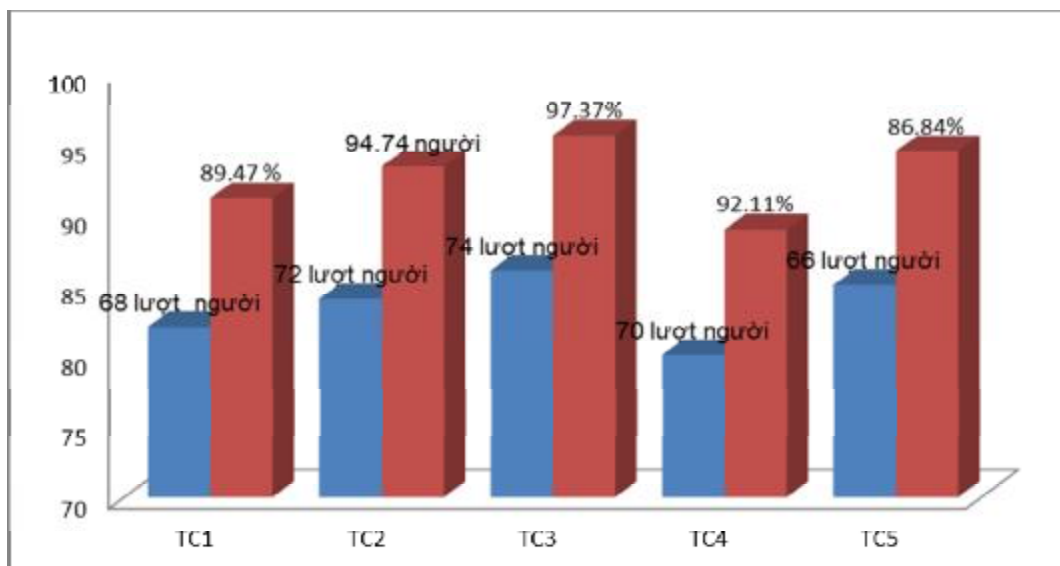
ban đoàn kết, tích cực nỗ lực thực hiện công việc để đảm bảo phòng mình thực hiện tốt các chức năng, nhiệm vụ, đạt hiệu quả cao để được giao quỹ lương cao. Tuy nhiên, phương pháp phân phối tiền lương trên có hạn chế là:

- Tiền lương 1 (TL1i) tính theo mức lương được xếp trong bảng lương cơ bản. Trong khi bảng lương này hiện nay doanh nghiệp vẫn áp dụng bảng lương theo Nghị định 205/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 là không phù hợp, bởi hiện nay Nhà nước đã ban hành Nghị định 49/2013/NĐ-CP ngày 14/05/2013 quy định các doanh nghiệp (cả nhà nước và ngoài nhà nước) đều phải xây dựng hệ thống thang bảng lương phù hợp với đặc điểm sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp và đảm bảo các nguyên tắc quy định trong Nghị định 49/2013/NĐ-CP và đã bãi bỏ Nghị định 205/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004. Việc hiện nay Công ty vẫn áp dụng hệ thống thang bảng lương theo Nghị định 205/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 là trái quy định pháp luật. Do đó, Công ty cổ phần xây lắp 1 - Petrolimex cần xây dựng lại hệ thống thang, bảng lương theo quy định của Nghị định 49/2013/NĐ-CP ngày 14/05/2013 và hướng dẫn của Thông tư 17/2015/TT-BLĐTBXH ngày 22/04/2015 để đảm bảo đúng quy định pháp luật và thực hiện trả lương gắn với mức độ phức tạp từng vị trí công việc.

- Phần tiền lương 2 chưa thực sự hiệu quả khi chỉ tính đến hệ số chức danh (K2i) và ngày công làm việc thực tế mà chưa tính đến hiệu quả làm việc của mỗi người. Bên cạnh đó, Công ty thực hiện giao quỹ lương cho từng phòng nhưng chưa đưa ra cách xác định quỹ lương cụ thể cho từng phòng nên chưa đảm bảo tính minh bạch, cụ thể trong giao quỹ lương cho các đơn vị phòng ban trong Công ty.

Để làm rõ việc phân phối tiền lương của Công ty đã phù hợp và hiệu quả chưa, tác giả đã tiến hành điều tra bằng phiếu bảng hỏi và thu được 100 phiếu hợp lệ. Kết quả cho thấy có tới 76 người được hỏi cho rằng cách tính trả

lương cho CBNV hàng tháng của Công ty hiện nay chưa thực sự công bằng và 14 người cho rằng không công bằng và chỉ có 10 người cho rằng phương pháp trả lương như vậy là công bằng và hiệu quả. Như vậy là có đến 90 người được hỏi cho rằng phân phối tiền lương của Công ty cổ phần xây lắp 1 - Petrolimex hiện nay là chưa thực sự công bằng và không công bằng. Đi sâu vào nguyên nhân tại sao lại có nhận định trên, tác giả đã có câu hỏi tiếp theo đối với 90 người cho rằng việc trả lương của Công ty như vậy chưa công bằng và hiệu quả thì thu được kết quả như sau: Có 89,47% người cho rằng nguyên nhân là Trả lương chưa gắn với hiệu quả làm việc; có 94,74% người cho rằng nguyên nhân là Hệ thống bảng lương chưa phản ánh đúng mức độ phức tạp của vị trí công việc; Có 97,37% người được hỏi cho rằng nguyên nhân là hệ thống trả lương phụ thuộc nhiều vào bảng cấp và thâm niên; Có 92,11% người được hỏi cho rằng nguyên nhân là Phương pháp tính lương chưa hiệu quả, chưa phù hợp và có 86,84% số người được hỏi cho rằng nguyên nhân là Chưa đưa ra được cách xác định quỹ lương cụ thể cho từng phòng. Cụ thể xem *Biểu đồ 2.2* dưới đây:



Biểu đồ 2.2. Nguyên nhân của việc phân phối tiền lương không công bằng, hiệu quả
(Nguồn: Kết quả điều tra của tác giả)

TC1: Trả lương chưa gắn với hiệu quả làm việc

TC2: Hệ thống bảng lương chưa phản ánh đúng mức độ phức tạp của vị trí công việc

TC3: Hệ thống trả lương phụ thuộc nhiều vào bằng cấp và thâm niên

TC4: Phương pháp tính lương chưa hiệu quả, chưa phù hợp

TC5: Chưa đưa ra được cách xác định quỹ lương cụ thể cho từng phòng

2.2.5. Phân tích tổ chức thực hiện quy chế trả lương

Để triển khai thực hiện chi trả TL cho NLD, Công ty đã quy định “ QCTL Công ty ban hành là cơ sở hành lang pháp lý chung trong toàn Công ty trong việc xếp lương và trả lương cho NLD”. Quy chế trả lương sau khi được ký ban hành thì Giám đốc Công ty, trưởng các phòng ban, đơn vị trực thuộc Công ty có trách nhiệm tổ chức thực hiện quy chế này. Trong đó, Phòng Tổ chức – Hành chính phối hợp với ban chấp hành Công đoàn cơ sở và trưởng các đơn vị có trách nhiệm tuyên truyền, phổ biến quy chế trả lương đến người lao động, giải đáp thắc mắc về quy chế lương cũng như cách tính lương, các tiêu chuẩn để xếp lương, các tiêu chí đánh giá hiệu quả làm việc để trả lương và chịu trách nhiệm trong việc thu thập ý kiến của người lao động trong toàn Công ty về quy chế trả lương để kịp thời sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với từng giai đoạn phát triển. Tuy nhiên, thực tế công tác tuyên truyền về chính sách trả lương, QCTL, Công ty vẫn chưa được thực hiện rộng rãi, số đông NLD chưa biết cách tính lương, thu nhập của mình.

- Việc tham khảo thu thập ý kiến của NLD để biết được ưu, nhược điểm của QCTL hiện tại và những vấn đề cần khắc phục còn mang tính hình thức, chưa thực sự hiệu quả. Cần thiết phải quy chuẩn hóa việc tham khảo ý kiến NLD qua đó có thể nắm rõ mong muốn nguyện vọng và quan điểm của họ về tính hợp lý, sự công bằng trong cách tính lương. Điều này, giúp Công ty tránh được những sai lầm mang tính chủ quan, áp đặt. Mặt khác, làm cho

NLĐ cảm thấy được tôn trọng và được tham gia ý kiến vào quá trình xây dựng quy chế trả lương để bảo vệ quyền lợi của cá nhân và tập thể..

Theo thống kê qua khảo sát bằng phiếu bảng hỏi, có đến 62% số người được hỏi chưa biết cách tính lương, thu nhập của bản thân, trong đó chủ yếu rơi vào nhóm NLĐ là công nhân (14/15 người), nhân viên thừa hành phục vụ (4/5 người) và nhân viên chuyên môn nghiệp vụ (44/66 người). Cụ thể, xem Bảng 2.4 dưới đây:

Bảng 2.4: So sánh tương quan giữa vị trí công việc và biết cách tính lương, thu nhập

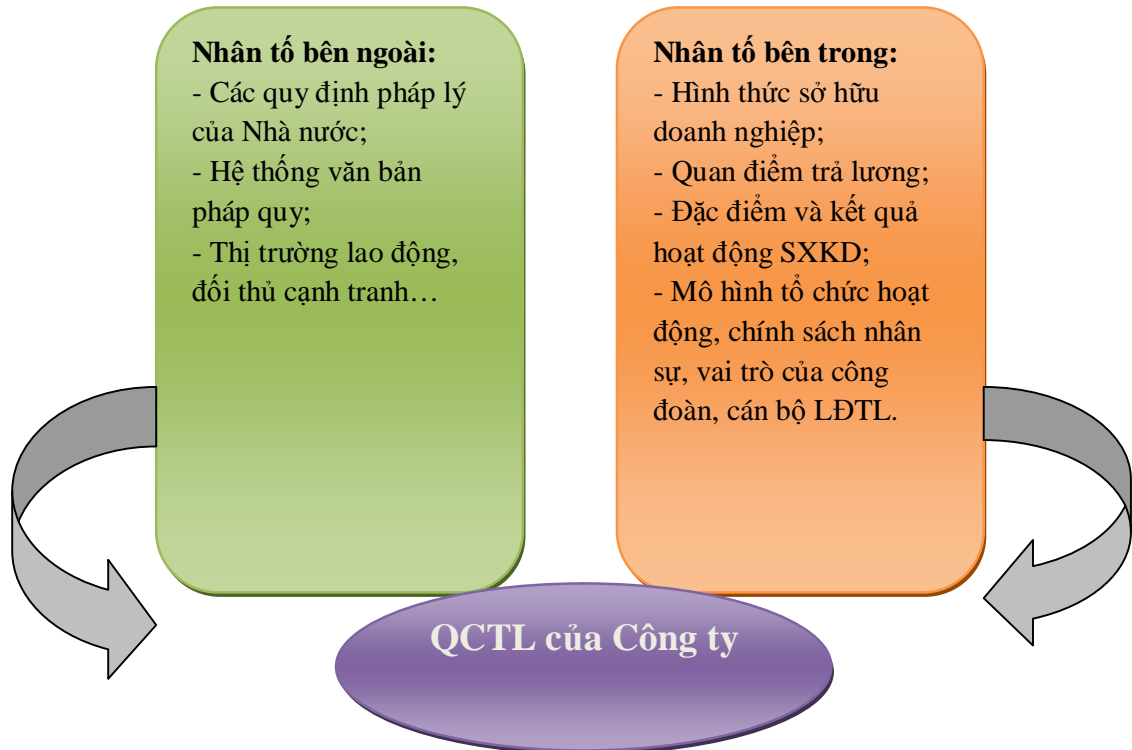
Vị trí công việc	Biết cách tính lương, thu nhập		Tổng
	Có	Không	
Cán bộ quản lý	14	0	14
Nhân viên CMNV	22	44	66
Nhân viên THPV	1	4	5
Công nhân	1	14	15
Tổng	38	62	100

(Nguồn: Kết quả điều tra bằng bảng hỏi của tác giả)

2.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến quy chế trả lương tại Công ty cổ phần xây lắp 1 – Petrolimex

Các nhân tố ảnh hưởng chung đến QCTL tại phần cơ sở lý luận tác giả đã trình bày cũng là những nhân tố cơ bản ảnh hưởng đến QCTL Công ty cổ phần xây lắp 1- Petrolimex. Tuy nhiên đối với Công ty cổ phần xây lắp 1- Petrolimex là Công ty có cổ phần, vốn góp chi phối của Tập đoàn xăng dầu Việt Nam 51% và do Tập đoàn quản lý do đó QCTL đơn vị chịu ảnh hưởng bởi rất nhiều nhân tố như quy định về TL của Nhà nước, văn bản hướng dẫn của Tập đoàn xăng dầu Việt Nam, mô hình tổ chức hoạt động, kết quả hoạt

động SXKD; phân phối lợi nhuận của đơn vị, nguồn trích lập các quỹ ... được Đại hội đồng cổ đông nhất trí thông qua, cụ thể tác giả luận văn đề cập đến một số các nhân tố ảnh hưởng chính đến QCTL tại Công ty cổ phần xây lắp1-Petrolimex như sau:



Sơ đồ 2.2: Các nhân tố ảnh hưởng đến QCTL của Công ty

2.3.1. Nhân tố bên ngoài doanh nghiệp

Các quy định pháp lý của Nhà nước liên quan đến công tác tiền lương:

Nhà nước quy định mức TL cơ sở, TL tối thiểu vùng làm căn cứ cho các DN xác định mức lương thấp nhất trả cho NLĐ; quy định các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương để trên cơ sở đó DN xây dựng và áp dụng phù hợp với điều kiện SXKD như mức lương bậc 1 của thang lương, khoảng cách giữa các bậc lương, mức lương đối với công việc nặng nhọc độc hại... Nhà nước cũng đưa ra các quy định về xây dựng đơn giá TL, quy định TL

làm thêm giờ, trả lương cho những ngày nghỉ lễ, tết, phép...hay những quy định pháp lý về cơ chế thương lượng, thỏa thuận về tiền lương...làm căn cứ cho các DN nói chung và Công ty cổ phần xây lắp1- Petrolimex nói riêng chi trả TL, bảo hiểm, phụ cấp cho NLĐ. Hiện nay, Chính phủ quy định mức lương tối thiểu theo 4 vùng đối với DN (Theo Nghị định 141/2017/NĐ-CP tiền lương tối thiểu chia thành 4 vùng như sau: vùng I: 3.980.000 đồng, vùng II: 3.530.000 đồng, vùng III: 3.090.000 đồng, vùng IV: 2.760.000 đồng, được thực hiện từ ngày 01/01/2018, mức lương tối thiểu vùng quy định tại. Năm 2019 thực hiện tiền lương tối thiểu vùng theo Nghị định 157/2018/NĐ-CP) cụ thể là vùng I: 4.180.000 đồng, vùng II: 3.710.000 đồng, vùng III: 3.250.000 đồng, vùng IV: 2.290.000 đồng áp dụng thống nhất trong các loại hình DN kể từ ngày 01/01/2019).

Ngoài ra, các Bộ ngành chức năng căn cứ các quy định pháp lý của Nhà nước ban hành hệ thống các văn bản hướng dẫn về TL, áp dụng đối với từng loại hình DN, là cơ sở để các DN triển khai xây dựng QCTL phù hợp.

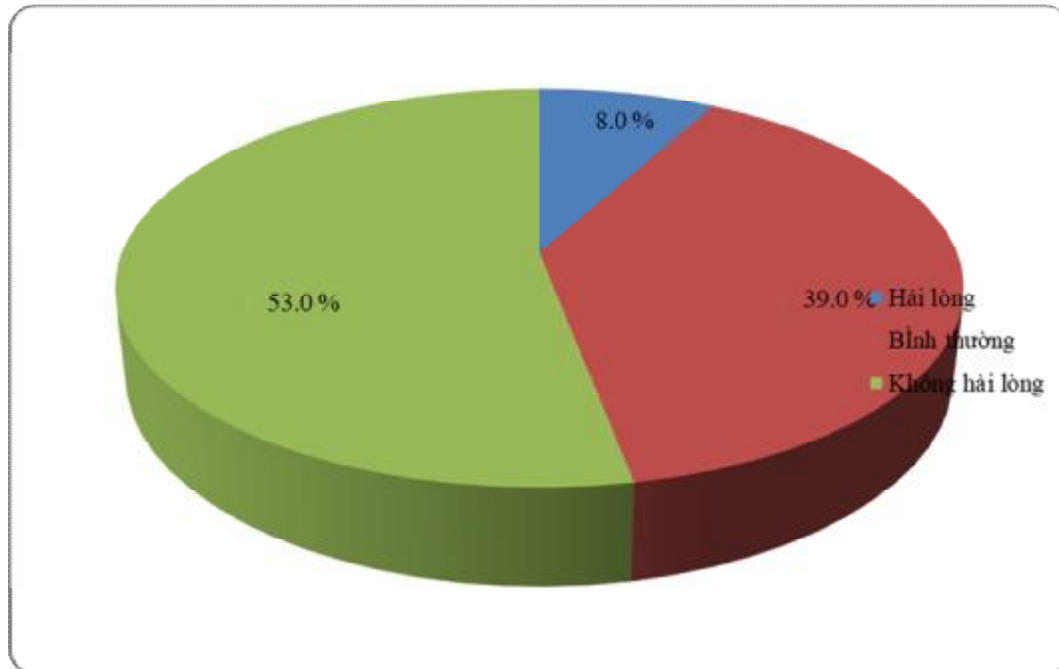
Tại thời điểm tháng 1/2016 khi Công ty cổ phần xây lắp1- Petrolimex xây dựng, ban hành QCTL, Nhà nước chỉ hướng dẫn riêng về xây dựng thang lương bảng lương, phụ cấp lương đối với NLĐ trong Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu được quy định trong Thông tư 17/2015/TT-BLĐTBXH ngày 22/4/2015 hướng dẫn Nghị định 49/2013/NĐ-CP. Đối với Công ty Nhà nước thuộc loại hình DN có cổ phần, vốn góp chi phối của Nhà nước như Công ty cổ phần xây lắp1- Petrolimex thì việc xây dựng thang, bảng lương chỉ có quy định không cụ thể tại mục 8, điều 18 Nghị định 49/2013/NĐ-CP như sau: “Công ty có cổ phần, vốn góp của Nhà nước đang vận dụng xếp lương theo thang lương, bảng lương do Chính phủ ban hành kèm theo Nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 thì người đại diện vốn Nhà nước tham gia quyết định hoặc đề xuất với

HDQT, Hội đồng thành viên xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương và chuyển xếp lương đối với NLD theo phương pháp quy định tại Thông tư này hoặc theo các phương pháp khác bảo đảm nguyên tắc cơ bản: (i) Chênh lệch giữa hai bậc lương liền kề thấp nhất bằng 5%. Khoảng cách giữa các bậc lương phải bảo đảm khuyến khích để người lao động nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ thuật. (ii) Mức lương thấp nhất trong thang lương, bảng lương quy định đối với lao động làm nghề, công việc đòi hỏi qua học nghề phải cao hơn ít nhất 7% so với mức tối thiểu vùng do Nhà nước quy định. (iii) Mức lương của nghề, công việc độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt độc hại nguy hiểm phải cao hơn ít nhất 5% so với mức lương của nghề, công việc có điều kiện lao động bình thường”. Đến năm 2018, nhà nước ban hành Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21 tháng 05 năm 2018 quy định “Các doanh nghiệp (kể cả doanh nghiệp 100% vốn nhà nước) được tự quyết định chính sách tiền lương (trong đó có thang, bảng lương, định mức lao động) và trả lương không thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước công bố và trên cơ sở thoả ước lao động tập thể phù hợp với tổ chức sản xuất, tổ chức lao động, khả năng của doanh nghiệp và công khai tại nơi làm việc”.

Như vậy QCTL của Công ty cổ phần xây lắp1- Petrolimex ban hành trong khi hệ thống các văn bản pháp quy do Nhà nước đối với loại hình DN có cổ phần, vốn góp chi phối của Nhà nước chưa hoàn thiện và hiện nay Nhà nước ban hành nhiều văn bản mới, văn bản bổ sung nhưng trong QCTL của Công ty cổ phần xây lắp1- Petrolimex chưa kịp thời cập nhật như: Nghị định số 53/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ quy định về lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với Công ty có cổ phần, vốn góp chi phối của Nhà nước và Thông tư số 28/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ LĐTBXH hướng dẫn thực hiện Nghị định này. Nghị định số 53/2016/NĐ-CP ngày 14/11/2016 quy định mức lương tối thiểu vùng đối với NLD làm việc

theo hợp đồng lao động. Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21 tháng 05 năm 2018 về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động trong doanh nghiệp.

Sự phức tạp trong cơ chế tính trả lương hiệu quả khiến cho nhiều NLD chưa thực sự hài lòng với mức thu nhập được nhận.



Biểu đồ 2.3: Mức độ hài lòng về lương

(Nguồn: Kết quả điều tra bảng hỏi của tác giả)

Qua khảo sát, có đến 53% số người được hỏi không hài lòng với mức TL được nhận hiện tại, chỉ có 8% là cảm thấy hài lòng về mức lương hiện tại của mình. Qua đó nhận thấy NLD còn nhiều trăn trở về thu nhập của bản thân và đều có mong muốn mức lương được cải thiện hơn, hợp lý hơn.

Thị trường lao động và đối thủ cạnh tranh

Đánh giá được quy luật cung cầu của thị trường lao động là một nhân tố quan trọng góp phần hoàn thiện chính sách nhân sự và chính sách tiền lương doanh nghiệp. Do đặc thù Công ty cổ phần xây lắp1- Petrolimex sản xuất kinh doanh chính trong lĩnh vực xây lắp các công trình trong ngành xăng

dầu như kho bãi, cây xăng, sản xuất vật liệu xây dựng, đầu tư và quản lý bất động sản cho thuê nên doanh thu chủ yếu từ thực hiện các dự án xây lắp cho các doanh nghiệp kinh doanh xăng dầu trên trong và ngoài nước (Lào, Campuchia), do đó nhu cầu sử dụng nhân lực ngành xây dựng đóng vai trò then chốt trong việc triển khai các công trình xây dựng của Công ty. Thực tế ở nước ta hiện nay, thị trường bất động sản phát triển, nhiều công trình xây dựng được xây dựng trong những năm qua, đặc biệt là các dự án của Vin Group, vinaconex, Văn Phú Invest, Betexco,...nên nhu cầu về kỹ sư xây dựng và công nhân xây dựng là rất lớn. Nhiều tập đoàn lớn luôn tìm cách thu hút kỹ sư xây dựng và công nhân xây dựng của các Công ty nhỏ hơn. Do đó, các doanh nghiệp như Công ty cổ phần xây lắp1- Petrolimex đang đứng trước áp dụng phải thu hút và duy trì nguồn nhân lực nói chung và đội ngũ kỹ sư xây dựng, công nhân xây dựng. Để có được đội ngũ kỹ sư xây dựng, công nhân xây dựng chất lượng cao, bên cạnh việc liên tục tuyển dụng thay thế, tăng cường công tác đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, Công ty cổ phần xây lắp1- Petrolimex cần đưa ra cơ chế lương, thưởng hợp lý đối với nguồn nhân lực thuộc đối tượng này để thu hút, giữ chân được nhân tài và có mức lương cạnh tranh so với thị trường và đối thủ cạnh tranh cùng ngành nghề kinh doanh.

Mặt khác, khi thi công các công trình tại bến xuất, kho xăng dầu, cửa hàng xăng dầu trong và ngoài nước... Công ty cũng cần sử dụng lực lượng lớn là lao động trẻ, có sức khỏe, chấp nhận đi công tác xa, do đó lực lượng lao động thuộc nhóm này luôn khan hiếm và được trả mức lương cao, chế độ đãi ngộ tốt. Chính vì vậy buộc Công ty phải xây dựng được hệ thống chính sách nguồn nhân lực mang tính cạnh tranh thông qua các chính sách về lương, thưởng đa dạng, điều kiện làm việc, cơ hội phát triển nghề nghiệp.... nhằm

tuyển dụng và thu hút được lực lượng lao động Công ty cần, đáp ứng yêu cầu SXKD và phát triển của Công ty.

Bảng 2.5: Yếu tố tạo nên sự gắn bó của NLD với Công ty

Yếu tố	Số người trả lời	
	Số người	Tỉ lệ
Tiền lương, thu nhập	90	90%
Cơ hội phát triển nghề nghiệp	76	76%
Thời gian làm việc linh hoạt	58	58%
Điều kiện và môi trường làm việc	62	62%
Chiến lược con người của Công ty	82	82%
Khác	1	1,0%

(Nguồn: Kết quả điều tra bảng hỏi của tác giả)

Trước sức ép của thị trường lao động đối với nguồn nhân lực khan hiếm, chất lượng cao. Để giữ chân NLD và làm rõ yếu tố nào tạo nên sự gắn bó của NLD với Công ty từ đó đưa ra giải pháp hoàn thiện QCTL hiệu quả, tác giả đã tiến hành cuộc khảo sát 100 người được hỏi thì đại đa số người lao động cho rằng tiền lương, thu nhập là yếu tố quan trọng, quyết định đến sự gắn bó của người lao động (90% người chọn); tiếp đến là chiến lược con người của Công ty, cơ hội phát triển nghề nghiệp, điều kiện và môi trường làm việc,.... Điều này cho thấy, để Công ty không bị ảnh hưởng nhiều bởi yếu tố thị trường đối với nguồn nhân lực khan hiếm, nguồn nhân lực có chất lượng cao thì chính sách TL công bằng, tiên tiến cùng với chiến lược con người của Công ty và cơ hội phát triển nghề nghiệp rộng mở luôn là mối quan tâm của NLD. Khi DN đảm bảo tốt các yếu tố này thì nguồn nhân lực của DN sẽ luôn ổn định. Do đó, trước áp lực từ sự cạnh tranh nguồn nhân lực cũng như chế độ đãi ngộ của đối thủ cạnh tranh đòi hỏi Công ty phải xây dựng được QCTL hiệu quả, công bằng, phản ánh đúng mức độ phức tạp của từng vị

trí công việc và hiệu quả làm việc của từng người. Bên cạnh đó, cần phải đảm bảo mức lương cạnh tranh so với mức lương trên thị trường xây lắp trên địa bàn Hà Nội để đảm bảo thu hút và giữ chân lao động.

2.3.2. Nhân tố bên trong doanh nghiệp

Quan điểm trả lương của lãnh đạo

Mục tiêu mà ban lãnh đạo Công ty cổ phần xây lắp1- Petrolimex đặt ra là tạo ra một môi trường làm việc chuyên nghiệp để các thành viên phát huy tài năng và thụ hưởng thành quả. Các chính sách về lao động được xây dựng và hoàn thiện tối ưu, trong đó việc xây dựng và hoàn thiện QCTL làm cơ sở chi trả lương cho NLĐ đúng người đúng việc, góp phần nâng cao kỷ luật lao động, nâng cao hiệu quả làm việc của cá nhân làm cho NLĐ quan tâm và trung thành hơn với Công ty, coi Công ty là ngôi nhà thứ 2 của mình luôn là ưu tiên hàng đầu. Chính từ quan điểm đó, Công ty luôn quan tâm đến việc xây dựng chính sách TL hiệu quả, hình thức trả lương hợp lý, các chế độ đãi ngộ phù hợp với đặc điểm, tình hình SXKD.

Tại Hội nghị người lao động 2018, Ông Phạm Minh Tâm- Giám đốc Công ty phát biểu *“Tiền lương không phải là nhân tố quyết định việc giữ chân nhân viên nhưng lương, thưởng, chính là sự công nhận giá trị của nhân viên, là khâu quan trọng trong việc xác định động lực thực hiện công việc. Giúp những người làm việc ở Công ty bảo đảm cuộc sống của họ là trách nhiệm của chủ DN. Nếu chi lương cao không bảo đảm được quỹ kinh doanh là khuyết điểm của bản thân việc kinh doanh. Không bảo đảm được đời sống của người làm công cho mình là không đủ tư cách kinh doanh”*. Từ tư duy tích cực đó, Giám đốc luôn coi việc trả lương cho NLĐ là một khoản đầu tư chính đáng, ông chỉ đạo các Phòng chức năng sẵn sàng điều chỉnh QCTL phù hợp tại bất kỳ thời điểm nào trong năm hoạt động SXKD để đảm bảo lương trả cho NLĐ gắn với năng suất, chất lượng công việc. Hơn nữa theo nghị

quyết của Đại hội đồng Cổ đông Công ty chỉ đạo doanh thu và lợi nhuận phải duy trì mức tăng trưởng trên 5% nên quỹ TL Công ty luôn ổn định, là cơ sở xây dựng QCTL tiên tiến.

Đặc điểm và kết quả xuất kinh doanh

Công ty cổ phần xây lắp1- Petrolimex hoạt động chính trong lĩnh vực: (1) Xây lắp như xây lắp bồn bể chứa xăng dầu, gas, hóa dầu, hóa chất; Xây lắp tuyến ống vận chuyển xăng dầu, gas. Ngoài ra, Công ty còn thực hiện (2) sản xuất và chế tạo như sản xuất và thi công kết cấu, sản xuất vật liệu xây dựng; (3) sản xuất, chế tạo sản phẩm cơ khí; sản xuất, chế tạo bồn bể áp lực; đầu tư và kinh doanh bất động sản.

Công ty có 3 lĩnh vực kinh doanh độc lập khác nhau nên sử dụng nguồn nhân lực đa ngành nghề, có những lĩnh vực phải sử dụng đến các chuyên gia cao cấp làm việc dưới hình thức cộng tác viên. Vì vậy khi tiến hành xây dựng QCTL cho NLĐ Công ty phải nghiên cứu thị trường lao động ở lĩnh vực rộng, đặc biệt quan tâm tới việc lựa chọn các hình thức trả lương linh hoạt phù hợp với đặc điểm công việc của NLĐ từ đó xây dựng chính sách phân phối quỹ TL cho phù hợp.

Quy chế TL Công ty cổ phần xây lắp1- Petrolimex không chỉ phụ thuộc vào sự thay đổi theo các quy định của Nhà nước mà còn phải thay đổi phụ thuộc vào kết quả SXKD của doanh nghiệp. Kết quả hoạt động SXKD của DN có tác động trực tiếp đến nguồn hình thành quỹ TL cũng như cách thức trả lương cho NLĐ. Với thế mạnh là một trong những DN kinh doanh đặc thù trong lĩnh vực xây lắp các công trình trong ngành xăng dầu như xây lắp như xây lắp bồn bể chứa xăng dầu, gas, hóa dầu, hóa chất; Xây lắp tuyến ống vận chuyển xăng dầu, gas. Tuy nhiên, trong những năm gần đây để đảm bảo hiệu quả sản xuất kinh doanh, Công ty đã mở rộng ra thị trường ngoài ngành nên không tránh khỏi sự cạnh tranh của thị trường, là các DN kinh doanh cùng

ngành nghề. Với chiến lược sản xuất kinh doanh phù hợp với từng giai đoạn phát triển nên trong những năm qua Công ty vẫn giữ vững thị trường, giúp Công ty ổn định về nguồn vốn và doanh thu cũng là cơ sở để Công ty xây dựng một chính sách TL ổn định an toàn và có sự phát triển. Cụ thể, theo bảng 2.3 ở trên thì trong giai đoạn từ năm 2016 – 2018, Công ty luôn có doanh thu cao và ổn định từ 236.858 triệu đồng năm 2016 lên 386.672 triệu đồng. Lợi nhuận tăng trưởng ổn định (năm 2016, lợi nhuận đạt 1.789 triệu đồng; năm 2018 đạt 2.212 triệu đồng). Việc sản xuất kinh doanh ổn định, đảm bảo tăng trưởng qua các năm là yếu tố ảnh hưởng thuận lợi đến việc xác định quỹ tiền lương và mức lương trả cho người lao động. Cũng theo số liệu bảng 2.3 cho thấy, tiền lương bình quân của người lao động cũng được tăng qua các năm (năm 2016, tiền lương bình quân là 7,5 triệu đồng/người/tháng; năm 2017 tăng lên 8,1 triệu đồng/người/tháng và năm 2018 tăng lên 8,8 triệu đồng/người/tháng. Như vậy có thể đánh giá TL của NLD Công ty cổ phần xây lắp 1- Petrolimex luôn tỉ lệ thuận với doanh thu, lợi nhuận nhưng với kết quả doanh thu theo thống kê trong vòng 3 năm gần đây thì chính sách TL Công ty mới đảm bảo ở mức ổn định an toàn và bắt đầu có sự phát triển, cần tiếp tục được hoàn thiện để đảm bảo cả mức lương có tính cạnh tranh trên thị trường, vừa đảm bảo phân phối tiền lương công bằng, hiệu quả.

Chính sách nhân sự

Do đặc thù ngành nghề SXKD nên Công ty thường xuyên phải sử dụng một lực lượng lớn nguồn nhân lực kỹ thuật có chất lượng cao như kỹ sư xây dựng, kiến trúc, kỹ sư tự động hóa. Với cơ cấu lao động được thể hiện ở *Bảng 2.2* cho thấy Công ty có nguồn lao động tương đối ổn định, trong đó số lượng cán bộ nhân viên có trình độ đại học và trên đại học chiếm 70,8%. Qua thực tế tìm hiểu các chính sách nhân sự cho thấy Công ty đã có sự quan tâm xây dựng các chính sách lao động nhằm hoàn thiện công tác quản lý như: áp dụng

hệ thống chất lượng theo ISO 9001-2015, triển khai hệ thống quy chế quản lý nội bộ đối với tất cả các mặt công tác của đơn vị, đặc biệt là đối với công tác tổ chức, đào tạo cán bộ nhân viên. Hệ thống quy chế, quy định về công tác tổ chức cán bộ được Công ty xây dựng bao gồm: Nội quy lao động; Quy chế trả lương; Quy trình tuyển dụng, đào tạo... là cơ sở cho việc thực hiện tốt công tác quản lý nguồn nhân lực và đảm bảo quyền lợi cho NLĐ. Trong quá trình thực hiện các quy chế, quy định, Công ty luôn quan tâm đến việc hoàn thiện và điều chỉnh cho phù hợp với tình hình thực tế đồng thời tuân thủ đúng quy định pháp luật.

Tuy nhiên, việc hoạch định chính sách nguồn nhân lực của Công ty chưa tốt. Nguồn nhân lực trình độ chuyên môn kỹ thuật dù cao nhưng lại thiếu nguồn lao động trực tiếp triển khai lắp đặt, bảo trì, đấu nối thi công. Cho nên khi triển khai dự án, các hạng mục này phải thuê ngoài khiến chi phí tăng, lợi nhuận giảm đi. Với sự phát triển tốc độ của ngành xây lắp đòi hỏi nguồn nhân lực ngành xây lắp phải đối đầu với sự cạnh tranh gay gắt về nguồn nhân lực giữa các DN, đặc biệt là cạnh tranh với các doanh nghiệp lớn, các tập đoàn lớn về lĩnh vực xây dựng. Việc duy trì đội ngũ lao động, đặc biệt là thu hút và giữ chân lao động có trình độ tay nghề cao cũng gặp rất nhiều khó khăn. Do đó bên cạnh việc hoàn thiện QCTL khoa học, Công ty cần chú trọng xây dựng văn hóa doanh nghiệp tiên tiến, cơ chế trả lương thu hút, giữ chân đội ngũ lao động có trình độ, năng lực để đảm bảo chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu SXKD của đơn vị. Hoàn thiện hệ thống chính sách tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng... để từ đó có cơ sở xây dựng hệ thống ĐGTHCV, thang bảng lương phù hợp với từng vị trí công việc, đảm bảo sự công bằng và phát huy tối đa năng lực của cá nhân NLĐ.

Vai trò của tổ chức Công đoàn.

Tổ chức Công đoàn cơ sở Công ty cổ phần xây lắp1- Petrolimex hoạt động dưới sự lãnh đạo của cấp ủy chỉ huy đơn vị và theo hướng dẫn của ngành dọc Công đoàn Xăng dầu Việt Nam. Các cán bộ Công đoàn đều do người lao động bầu chọn là những cán bộ có uy tín trong Công ty. Trong quá trình xây dựng và ban hành QCTL Công ty đã tham khảo ý kiến của tổ chức Công đoàn, nhưng thực tế CĐCS chưa thực sự phát huy hết vai trò đại diện của NLD, cũng như sự hiểu biết sâu rộng về công tác TL để từ đó có những đóng góp tích cực vào dự thảo QCTL Công ty. Hơn nữa Công đoàn hoạt động dưới sự Lãnh đạo của cấp ủy Đảng là chỉ huy đơn vị do đó dù cán bộ Công đoàn là những người có “tâm”, có “tâm” thì ít nhiều bị ảnh hưởng bởi ý chí của lãnh đạo chỉ huy.

Kết quả khảo sát từ 100 CBNV của Công ty cho thấy có đến 65% số người được hỏi cho rằng tổ chức Công đoàn đã tích cực thể hiện trách nhiệm tham mưu xây dựng QCTL Công ty, bảo vệ quyền lợi của NLD nhưng trình độ năng lực còn hạn chế nên chưa thực sự là cơ quan đại diện nói lên đầy đủ tiếng nói của NLD; 24% số người được hỏi cho rằng tổ chức Công đoàn chỉ tồn tại một cách hình thức, không thể hiện được hết trách nhiệm; chỉ có 10% số người được hỏi cho rằng tổ chức CĐCS đã làm tốt trách nhiệm tham mưu xây dựng QCTL, bảo vệ quyền lợi của NLD. Tuy nhiên, có giả thiết đặt ra tỉ lệ số người đánh giá tốt vai trò của tổ chức CĐCS này rất có thể chủ yếu rơi vào số NLD đã thỏa mãn với mức lương được hưởng. Cụ thể, xem bảng 2.6 dưới đây:

Bảng 2.6: Tương quan giữa mức độ hài lòng về TL với đánh giá trách nhiệm tham mưu xây dựng QCTL của tổ chức CĐCS

Mức độ hài lòng về lương	Trách nhiệm tham mưu xây dựng QCTL của công đoàn				Tổng
	Thể hiện tốt trách nhiệm của tổ chức CĐCS	Đã thể hiện được trách nhiệm của tổ chức CĐCS nhưng hiệu quả chưa cao do trình độ năng lực hạn chế	Không thể hiện được trách nhiệm của tổ chức CĐCS	Lý do khác	
Hài lòng	8	0	0	0	8
Bình thường	2	36	1	0	39
Không hài lòng	0	29	23	1	53
Tổng	10	65	24	1	100

(Nguồn: Kết quả điều tra bằng bảng hỏi của tác giả)

Kết quả điều tra cho thấy tổ chức CĐCS Công ty vẫn chưa thật sự phát huy tốt vai trò của mình, chưa thực sự là nơi đại diện nói lên tiếng nói của NLD. Bởi nếu tổ chức CĐCS hoạt động hiệu quả cần tổ chức tuyên truyền dự thảo QCTL đến từng NLD và tập hợp ý kiến nguyện vọng NLD, từ đó tham mưu cho lãnh đạo Công ty xây dựng và ban hành QCTL hiệu quả bởi việc xây dựng và ban hành QCTL có tham khảo ý kiến của NLD sẽ giúp cho lãnh đạo cũng như cán bộ TL nắm bắt được những ưu, nhược điểm của QCTL hiện tại, từ đó đưa ra những vấn đề cần khắc phục đảm bảo cho NLD thấy được tính công bằng, hợp lý trong cách tính lương.

Đội ngũ cán bộ làm công tác nhân sự – tiền lương

Số lượng và chất lượng cán bộ nhân sự TL có ảnh hưởng lớn đến việc xây dựng và hoàn thiện QCTL của Công ty bởi đây là bộ phận có chức năng xây dựng và tư vấn cho Ban lãnh đạo Công ty về QCTL, các chế độ thưởng, phụ cấp lương. Tại Công ty, công tác xây dựng và triển khai chính sách TL do Phòng Tổ chức – Hành chính thực hiện. Quân số Phòng tại thời điểm tháng 12 năm 2018 như sau:

Bảng 2.7: Số lượng và chất lượng đội ngũ công tác nhân sự lao động tiền lương.

STT	Họ và tên	Chức danh	Trình độ Chuyên môn	Chuyên ngành đào tạo	TN công tác
1	Lê Quốc Lộc	Trưởng phòng	Cử nhân	Kỹ sư bảo hộ lao động	20
2	Lưu Thị Việt Hương	P.Trưởng phòng	Cử nhân	Luật	11
3	Vũ Thành Thái	Chuyên viên nhân sự	Cử nhân	Hành chính	3
4	Nguyễn Văn Vụ	Chuyên viên tiền lương	Cử nhân	Kinh tế lao động	1
5	Đặng Thanh Y Băng	Chuyên viên bảo hiểm	Cử nhân	Luật	2

(Nguồn: Phòng Tổ chức Hành chính)

Như vậy, số liệu bảng 2.7 cho thấy tất cả cán bộ, nhân viên phòng Tổ chức hành chính đều có trình độ đại học. Tuy nhiên, không có ai được đào tạo ngành quản trị nhân lực, không được đào tạo chuyên sâu về nhân sự, lao động – tiền lương. Đây là khó khăn, ảnh hưởng lớn đến việc xây dựng và triển khai công tác tiền lương trong Công ty. Trong đó, có hai người phụ trách công việc

về tiền lương là đồng chí Lưu Thị Việt Hương- phó phòng phụ trách công tác tiền lương và Nguyễn Văn Vụ- chuyên viên tiền lương. Với số lượng cán bộ nhân sự, lao động tiền lương ít và phải quản lý trung bình 361 lao động toàn Công ty trong năm. Ngoài ra, cán bộ tiền lương của Công ty còn phải kiêm nhiệm thêm nhiều việc khác về nhân sự, tuyển dụng nên khối lượng công việc lớn, việc học tập, cập nhật kiến thức và các phương pháp mới về xây dựng hệ thống chính sách tiền lương gặp nhiều khó khăn. Bên cạnh đó, cán bộ lãnh đạo của Công ty không có chuyên môn sâu về công tác quản trị nhân sự, do đó nhân viên nhân sự - tiền lương không nhận được sự hỗ trợ nhiều từ cấp lãnh đạo quản lý. Cán bộ nhân sự tiền lương tuổi đời còn trẻ, chưa có nhiều kinh nghiệm thực tiễn nên công tác tham mưu chuyên sâu còn nhiều hạn chế. Việc xây dựng và hoàn thiện chính sách lương của Công ty gặp nhiều khó khăn. Thực tế cho thấy, hiện nay chính sách lương của Công ty còn nhiều vấn đề bất cập như phân phối chưa thực sự công bằng và hiệu quả, chưa xây dựng được bảng lương phù hợp với đặc điểm của doanh nghiệp và phù hợp với quy định pháp luật, chưa xây dựng được hệ thống tiêu chí đánh giá hiệu quả làm việc và ứng dụng vào trả lương nhưng bộ phận nhân sự nói chung và cán bộ, nhân viên phụ trách tiền lương vẫn chưa có đề xuất điều chỉnh, sửa đổi quy chế trả lương. Để tìm hiểu về việc xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương của Công ty, tác giả đã tiến hành phỏng vấn sâu Chị Lưu Thị Việt Hương, phó phòng phụ trách công tác tiền lương thì thu được kết quả “Hiện nay, quy chế trả lương của Công ty còn nhiều bất cập, bản thân lãnh đạo Công ty và phòng tổ chức hành chính cũng nhận thấy được những bất cập này nhưng do khối lượng công việc nhiều, cùng với việc hạn chế về kiến thức chuyên sâu về tiền lương, chuyên viên tiền lương ít kinh nghiệm lại không được đào tạo chuyên sâu về tiền lương nên việc xây dựng lại hệ thống bảng lương, quy chế trả lương, hệ thống đánh giá hiệu quả làm việc. Hiện nay, chuyên viên tiền lương

mới chỉ thực hiện việc tổng hợp chấm công, tính lương theo công thức trong quy chế lương hiện tại. Còn việc tham mưu cho lãnh đạo Công ty về việc hoàn thiện quy chế trả lương và đi vào xây dựng cụ thể thang bảng lương, quy chế trả lương và hệ thống đánh giá thực hiện công việc thì bộ phận nhân sự nói chung và hai cán bộ, nhân viên phụ trách mảng tiền lương chưa làm được”. Như vậy, số lượng cán bộ lao động tiền lương ít, lại phải kiêm nhiệm nhiều và không được đào tạo đúng chuyên ngành ảnh hưởng rất lớn đến việc xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty cổ phần xây lắp1-Petrolimex.

2.4. Những đánh giá chung rút ra từ thực trạng quy chế trả lương tại Công ty cổ phần xây lắp 1 – Petrolimex

2.4.1. Kết quả đạt được

- Công ty đã đánh giá đúng vai trò của TL, vị trí, tầm quan trọng của QCTL trong việc thu hút và giữ chân lao động nên Công ty luôn có quan điểm trong việc trả lương gắn liền với năng suất, chất lượng công việc. Doanh thu tăng, lợi nhuận tăng thì tiền lương tăng.

- Việc xây dựng và áp dụng quy chế trả lương tại Công ty đã có tác dụng khuyến khích nâng cao năng suất và chất lượng lao động tại Công ty, góp phần cải thiện thu nhập của NLĐ. Trong những năm qua, thu nhập bình quân của NLĐ có xu hướng tăng lên qua các năm. Sau 17 năm cổ phần hóa, Công ty có vốn điều lệ tăng hơn 10 lần, doanh thu tăng hơn 30 lần, lợi nhuận tăng 20 lần, thu nhập bình quân của người lao động tăng 6 lần, cổ tức trả cho cổ đông 15 năm liên tục 15%.

- Quy chế lương cơ bản đã đáp ứng được yêu cầu đảm bảo ổn định đời sống cho người lao động. Đối với mức TL tối thiểu Công ty đang áp dụng là ở mức cao hơn mặt bằng chung. Mức tiền lương tối đa được áp dụng cho các vị

trí chuyên gia với những yêu cầu về trình độ chuyên môn đặc biệt đủ sức thu hút và giữ chân những vị trí quan trọng này.

- Công ty đã tuân thủ đúng quy định của pháp luật đối với việc thu nộp bảo hiểm theo quy định; thu nộp các khoản khấu trừ thuế theo quy định và được quy định rõ trong quy chế trả lương theo các khoản phải tính đóng và hưởng bảo hiểm.

- Việc tăng giảm lương của NLD được thực hiện thường xuyên phụ thuộc vào kết quả SXKD, Công ty có thể quyết định xét tăng lương định kỳ hoặc điều chỉnh khi NLD đảm nhận thêm công việc, hoặc thể hiện được năng lực công tác đối với nhiệm vụ được giao thông qua bảng báo cáo kết quả thực hiện công việc tháng được cấp quản lý trực tiếp đánh giá trình Giám đốc xem xét thỏa thuận lương...tạo động lực để NLD có ý thức trách nhiệm hơn với công việc và năng suất lao động cá nhân.

- Với cơ chế trả lương mới tạo cơ hội cởi mở cho NLD được thỏa thuận lại lương với NSDLĐ gắn việc trả lương theo cơ chế thị trường.

-Việc xác định nguồn hình thành quỹ TL bám sát vào điều kiện thực tế tình hình SXKD của Công ty và tuân thủ các quy định của Nhà nước.

- Phân phối tiền lương của Công ty được chia thành hai phần là tiền lương cố định và tiền lương hiệu quả đã đảm bảo được tính thường xuyên, ổn định của hệ thống tiền lương, đảm bảo cho người lao động yên tâm làm việc (theo tiền lương cố định), đồng thời tiền lương gắn với hiệu quả làm việc nhằm kích thích người lao động tích cực làm việc, nâng cao hiệu quả làm việc để được hưởng lương hiệu quả cao hơn.

2.4.2. Hạn chế và nguyên nhân

2.4.2.1. Hạn chế

- Nhiều quy định của Nhà nước về tiền lương đã có sự thay đổi nhưng Công ty chưa xây dựng lại quy chế trả lương và cập nhật những quy định mới.

- Công ty chưa chủ động xây dựng lại hệ thống thang bảng lương theo nghị định 49/2013/NĐ-CP của chính phủ, thay thế hệ thống bảng lương theo Nghị định 204/2005/NĐ-CP của Chính phủ . Việc áp dụng bảng lương theo Nghị định 205/2005/NĐ-CP của Chính phủ là trái quy định pháp luật (vì hiện nay đã hết hiệu lực) và không hiệu quả vì mức lương theo hệ số trong bảng lương này phụ thuộc quá nhiều vào bảng cấp và thâm niên mà không phản đúng mức độ phức tạp công việc của từng vị trí công việc...

- Nhiều nội dung trong quy chế trả lương còn chưa đảm bảo đầy đủ như căn cứ xây dựng quy chế trả lương. Căn cứ xây dựng quy chế trả lương là nội dung rất quan trọng mà một quy chế trả lương cần có để cho thấy việc xây dựng quy chế lương có căn cứ khoa học, tuân thủ quy định pháp luật và không trái với những quy định trước đây của Công ty mà vẫn còn hiệu lực.

- Thiếu các công cụ cần thiết để đảm bảo trả lương công bằng, hiệu quả. Hệ thống định mức lao động được xây dựng chủ yếu dựa trên kinh nghiệm của cán bộ nhân sự - tiền lương mà chưa có phương pháp xác định mức khoa học.

- Cơ chế trả lương của Công ty còn cứng nhắc, chưa hướng theo thỏa thuận tiền lương dẫn đến khó khuyến khích cán bộ, nhân viên có năng lực cao. Việc trả lương của Công ty vẫn theo Nghị định 205/2005/NĐ-CP của Chính phủ Điều này gây khó khăn cho việc xếp lương, nâng bậc lương và tính trả lương cho người lao động, đặc biệt là những trường hợp tuyển mới nhưng có trình độ, kinh nghiệm khác nhau vào cùng một vị trí sẽ rất khó xếp lương cho phù hợp.

- Phần tiền lương 2 có tính theo hệ số chức danh (K2i). Tuy nhiên, Bảng lương chức danh công việc còn quá sơ sài, không bao quát hết các vị trí công việc tại Công ty. Việc xét hệ số lương chức danh công việc (K2i) để tính tiền lương 2 cho NLD hàng tháng chủ yếu dựa vào ý chí chủ quan của Tổng

giám đốc, chưa có quy định đánh giá cụ thể và đầy đủ về mức độ phức tạp của công việc, tính trách nhiệm, nhiệm vụ, chức năng của các chức danh trong hệ thống.

- Phương pháp trả lương hiện nay của Công ty chưa thực sự công bằng và hiệu quả. Cụ thể, Công ty đã có phần lương hiệu quả (gắn tiền lương với hiệu quả làm việc). Tuy nhiên, phần tiền lương 2 chưa thực sự hiệu quả khi chỉ tính đến hệ số chức danh (K2i) và ngày công làm việc thực tế mà chưa tính đến hiệu quả làm việc của mỗi người. Việc chưa đưa hệ số đánh giá hiệu quả làm việc vào tính lương nên tiền lương chưa phản ánh đúng mức độ đóng góp, cống hiến của từng người, chưa đánh giá đúng hiệu quả làm việc của từng người để trả lương chính xác, chưa gắn tiền lương, tiền thưởng với hiệu quả làm việc.

- Quỹ TL được phân bổ chưa thực sự phù hợp với đặc điểm sản xuất kinh doanh và tình hình thực tế của Công ty. Do đó, cần có sửa đổi, bổ sung cho phù hợp trong thời gian tới.

- Chưa có tiêu chí và nguyên tắc khoán quỹ lương cho từng bộ phận, phòng ban. Công ty hiện nay thực hiện giao quỹ lương cho từng phòng nhưng chưa đưa ra cách xác định quỹ lương cụ thể cho từng phòng nên chưa đảm bảo tính minh bạch, cụ thể trong giao quỹ lương cho các đơn vị phòng ban trong Công ty. Do đó, trong thời gian tới cần đưa ra tiêu chí phân quỹ lương cho các bộ phận phòng ban rõ ràng cụ thể để các đơn vị, phòng ban hiểu rõ và nỗ lực thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ để gia tăng quỹ lương của đơn vị.

- Công tác tuyên truyền về chính sách trả lương, QCTL Công ty vẫn chưa được thực hiện rộng rãi, số đông NLĐ chưa biết cách tính lương, thu nhập của mình.

- Việc thu thập ý kiến của NLD để biết được ưu, nhược điểm của QCTL hiện tại và những vấn đề cần khắc phục còn mang tính hình thức, chưa thực sự hiệu quả.

2.4.2.2. Nguyên nhân của những hạn chế

Như vậy, Quy chế trả lương của Công ty cổ phần xây lắp1- Petrolimex vẫn còn nhiều bất cập và có nhiều nội dung không còn phù hợp với thực tiễn hiện nay khi Nhà nước đã có nhiều quy định mới về tiền lương. Những hạn chế này xuất phát từ nhiều nguyên nhân khác nhau, nhưng tập trung vào một số nguyên nhân chính sau:

- Hệ thống chính sách lương của nhà nước có nhiều thay đổi nhưng hướng dẫn chưa cụ thể và rõ ràng dẫn đến việc cập nhật các văn bản mới và vận dụng những quy định mới vào quy chế trả lương của Công ty còn nhiều hạn chế.

- Tổ chức Công đoàn cơ sở nhiệt tình nhưng còn yếu kém về năng chuyên môn nên chưa thể hiện được vai trò trong việc tham gia ý kiến vào việc xây dựng quy chế lương và tổ chức thực hiện cũng như tuyên truyền, phổ biến quy chế trả lương của Công ty đến người lao động.

- Chưa có sự kiểm tra và đánh giá QCTL thường xuyên để kịp thời sửa đổi những điểm bất hợp lý và bổ sung những điều khoản không còn phù hợp.

- Cán bộ, nhân viên làm công tác nhân sự - tiền lương còn thiếu về số lượng, còn thiếu kinh nghiệm và chưa được đào tạo bài bản chuyên sâu trong lĩnh vực nhân sự nói chung và lao động – tiền lương nói riêng nên việc tư vấn, tham mưu cho lãnh đạo Công ty trong xây dựng hệ thống chính sách lương nói chung và quy chế trả lương nói riêng còn hạn chế.

- Vẫn tồn tại một bộ phận số NLD thuộc diện chính sách: đối ngoại, đời đủ tuổi giải quyết chế độ do đó có sự bì tì, ỷ lại của một nhóm nhân viên khác cho rằng không cần làm việc hiệu quả vẫn được trả lương.

CHƯƠNG 3

GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY LẮP 1 – PETROLIMEX

3.1. Phương hướng, mục tiêu phát triển của Công ty cổ phần xây lắp 1 – Petrolimex

Ông Phạm Minh Tâm, Chủ tịch HĐQT kiêm Tổng giám đốc Công ty cho biết: Mục tiêu chiến lược đặt ra cho Công ty những năm tiếp theo là: (1) Tiếp tục đầu tư hệ thống cơ sở vật chất kỹ thuật hiện đại; đầu tư bám sát vào ngành kinh doanh cốt lõi của doanh nghiệp; (2) Phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cao để khai thác có hiệu quả nhất việc đầu tư mới; (3) Tăng cường hệ thống quản trị doanh nghiệp theo hướng khoa học, hiệu quả, minh bạch, phù hợp với xu hướng quản trị doanh nghiệp hiện đại của khu vực và thế giới

Tiếp tục củng cố, xây dựng và giữ vững thương hiệu PCC-1. Chuẩn bị các điều kiện cần và đủ để nâng cao khả năng cạnh tranh sẵn sàng thích ứng với những thay đổi của thị trường, thay đổi của môi trường kinh doanh trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Công ty cổ phần xây lắp 1- Petrolimex qua 50 năm xây dựng và phát triển, có nhiều bước thăng trầm, vượt qua nhiều thách thức, kế thừa truyền thống và kinh nghiệm, kết hợp tư duy dám nghĩ dám làm, dám chịu trách nhiệm để chuyển đổi và kiên trì sáng tạo, với đội ngũ cán bộ kỹ thuật có trình độ và nhiệt huyết, cùng lực lượng công nhân kỹ thuật có tay nghề cao luôn sẵn sàng hoàn thành nhiệm vụ. Đây sẽ là động lực, nguồn động viên, nguồn cảm hứng vô tận để các thế hệ lãnh đạo, người lao động Công ty hôm nay kế thừa, phấn đấu tiếp tục đưa Công ty phát triển ngày một lớn mạnh, năng động hơn, hiệu quả hơn và bền vững hơn.

Để đạt được các mục tiêu trên, Công ty cổ phần Xây lắp 1 – Petrolimex tập trung vào:

Củng cố, bổ sung nguồn nhân lực gián tiếp và trực tiếp cho Công ty và các Công ty thành viên.

Hoàn thiện quy chế hoạt động của mô hình Công ty mẹ, Công ty con để phát huy tính chủ động sáng tạo của từng Công ty thành viên trên cơ sở phát triển mạnh mẽ bền vững. Áp dụng mô hình quản lý tiến tiến vào doanh nghiệp.

Đẩy mạnh công tác trọng điểm và tiến độ nhanh cho xây dựng thêm Trạm trộn của Công ty Bê tông và nhà máy cọc dự ứng lực để nâng cao doanh thu sản lượng của bê tông từ 325 tỷ lên 450 tỷ trong năm 2019.

Tiếp tục phát huy năng lực xây lắp của Công ty cổ phần xây lắp1-Petrolimex trong lĩnh vực xây lắp chuyên ngành xăng dầu, hóa dầu, xây dựng dân dụng, công nghiệp.

Cấu trúc lại PCC-1 Hà Nội để chuyển hướng chủ yếu khai thác kinh doanh thương mại các sản phẩm và các việc về xây lắp của PCC-1.

Bổ sung nguồn nhân lực có kinh nghiệm và sản xuất, marketing cho các Công ty nhằm thực hiện thắng lợi kế hoạch sản xuất kinh doanh trong năm 2019 và các năm tiếp theo. Mục tiêu số lượng lao động đến năm 2020 tăng lên 700 lao động (tập trung cho nhà máy Bê tông dự ứng lực). Thu nhập người lao động phấn đấu đạt 10 triệu đồng/người/tháng.

Chủ động, linh hoạt trong việc linh doanh, liên kết để thúc đẩy nhanh các thủ tục đầu tư để các dự án đi vào triển khai sớm để các dự án đem lại hiệu quả cao cho PCC-1.

3.2. Phương hướng hoàn thiện quy chế trả lương của Công ty cổ phần xây lắp 1 – Petrolimex

Để thực hiện chỉ tiêu kế hoạch sản xuất kinh doanh trong năm kế hoạch cũng như nâng cao đời sống vật chất tinh thần cho cán bộ công nhân viên

trong Công ty, Ban lãnh đạo đã đưa ra những định hướng để hoàn thiện quy chế trả lương trong thời gian tới như sau:

- Luôn dựa trên các quy định của Pháp luật, tuân thủ mọi quy định của pháp luật về tiền lương và quản lý tiền lương, đóng bảo hiểm xã. Khi Nhà nước có những chính sách thay đổi về tiền lương, thì Công ty sẽ thay đổi để đảm bảo làm theo đúng quy định.

- Xây dựng và hoàn thiện hệ thống thang, bảng lương làm cơ sở thỏa thuận, nâng bậc lương của NLĐ. Hệ thống bảng lương DN hiệu quả được phát triển trên cơ sở xác định đúng, đủ giá trị công việc trong DN và có so sánh mức lương trên thị trường; vừa đảm bảo công bằng với bên ngoài, bên trong; vừa phù hợp với khả năng tài chính và quan điểm, chiến lược phát triển của đơn vị.

- Xây dựng QCTL gắn liền với đặc điểm, kết quả SXKD của DN. Xây dựng các phương án trả lương phù hợp với từng nhóm đối tượng lao động trong Công ty.

- Việc trả lương cho NLĐ phải dựa trên năng suất, chất lượng, hiệu quả làm việc của NLĐ, không trả lương bình quân, chia đều. Việc đánh giá, xếp loại mức độ hoàn thành công việc dựa trên khả năng thực tế, không đánh đồng, thiên vị.

- Để thu hút được lao động giỏi, có trình độ tay nghề cao, đáp ứng tình hình phát triển của Công ty cũng như tình hình phát triển của nền kinh tế nói chung, việc trả lương cho NLĐ cần dựa trên các yếu tố thị trường.

- Tiếp tục duy trì và thực hiện quan điểm đầu tư về tiền lương, đảm bảo đời sống cho NLĐ trong Công ty.

- Xây dựng và hoàn thiện hệ thống đánh giá hiệu quả làm việc làm cơ sở trả lương theo hiệu quả làm việc.

3.3. Một số giải pháp hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty cổ phần xây lắp 1 – Petrolimex

Trong phần phân tích thực trạng QCTL trình bày tại chương 2 những tồn tại trong QCTL của PCC-1 xuất phát chủ yếu từ việc chưa xây dựng được hệ thống thang, bảng lương khoa học, phù hợp với đặc điểm sản xuất kinh doanh và phù hợp với quy định pháp luật nên việc thỏa thuận lương cho NLD vẫn còn phụ thuộc nhiều vào ý chí chủ quan của lãnh đạo dẫn đến khoảng cách không đồng đều giữa các mức lương. Chưa có hệ thống tiêu chí đánh giá thực hiện và ứng dụng vào trả lương nên việc trả lương chưa phản ánh đúng hiệu quả làm việc của mỗi người, những bất cập lớn này cần được hoàn thiện triệt để. Bên cạnh đó là các bất cập về căn cứ xây dựng QCTL, sử dụng quỹ TL cũng là một vấn đề cần quan tâm hoàn thiện. Do vậy, tác giả luận văn đề xuất các giải pháp sau để hoàn thiện các nội dung còn hạn chế của quy chế lương của Công ty cổ phần Xây lắp 1 – Petrolimex.

3.3.1. Hoàn thiện căn cứ xây dựng quy chế trả lương

Để có thể xây dựng được một quy chế trả lương phù hợp với các quy định của Pháp luật và phù hợp với đặc điểm tình hình sản xuất kinh doanh của Công ty, thì việc xác định rõ căn cứ để xây dựng là rất cần thiết và Công ty cần phải xây dựng quy chế trả lương dựa trên các căn cứ sau:

- Bộ luật lao động đã được sửa đổi và bổ sung năm 2012 của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.
- Luật số 58/2014/QH13 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 có hiệu lực từ 01/01/2016.
- Nghị định 49/2013/NĐ-CP ngày 14/05/2013 quy định chi tiết một số điều của Bộ Luật Lao động về tiền lương.
- Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn một số nội dung của Bộ Luật Lao động.

- Nghị định 115/2015/NĐ-CP ngày 11/11/2015 quy định chi tiết một số điều của Luật bảo hiểm về BHXH bắt buộc.

- Nghị định 53/2016/NĐ-CP ngày 13/06/2016 quy định về lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với Công ty cổ phần, vốn góp chi phối của nhà nước.

- Nghị định 157/2018/NĐ-CP ngày 16/11/2018, Quy định tiền lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng, có hiệu lực từ ngày 1/01/2019.

- Thông tư 17/2015/TT – BLĐTBXH ngày 22/04/2015 của Bộ Lao động Thương Binh và Xã hội hướng dẫn xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương và chuyển xếp lương đối với người lao động trong Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu theo Nghị định 49/2013/NĐ-CP ngày 14/05/2013 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về tiền lương.

- Thông tư 59/2015/TT-BLĐTBXH ngày 29/12/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội .

- Thông tư 47/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16/11/2015 Hướng dẫn thực hiện một số điều về hợp đồng lao động, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động.

- Thông tư số 28/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 hướng dẫn thực hiện quy định về lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với Công ty có cổ phần, vốn góp chi phối của Nhà nước.

- Căn cứ vào nhiệm vụ sản xuất kinh doanh, kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty.

- Căn cứ vào điều lệ tổ chức và hoạt động của Công ty cổ phần Xây lắp

1 - Petrolimex.

- Căn cứ vào thỏa ước lao động tập thể của Công ty cổ phần Xây lắp 1 - Petrolimex năm 2018.

3.3.2. Hoàn thiện khoán quỹ tiền lương cho các bộ phận, phòng ban

Như phần thực trạng đã phân tích, Công ty thực hiện khoán quỹ lương nhưng chưa được ra được căn cứ hay tiêu chí để xác định quỹ tiền lương giao khoán cho từng phòng ban. Do đó, tác giả đề xuất phương pháp xác định quỹ tiền lương giao khoán cho từng phòng ban gắn với hiệu quả hoạt động của từng phòng ban theo nguyên tắc phòng ban hoạt động hiệu quả, thực hiện đúng chức năng, nhiệm vụ, hoạt thành vượt mức kế hoạch được giao thì được giao quỹ lương cao hơn và ngược lại. Công thức xác định cụ thể như sau:

$$F_{\text{TH Phòng}} = F_{\text{KH}} \times \text{Tỷ lệ quy đổi kết quả SXKD của Công ty} \times K_{\text{HQ phòng}}$$

Theo cách xác định quỹ tiền lương này thì Quỹ tiền lương thực hiện của các phòng sẽ phụ thuộc vào hiệu quả sản xuất kinh doanh của Công ty và hệ số hiệu quả của phòng ($K_{\text{HQ phòng}}$). Khi Công ty có kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh cao thì quỹ lương của phòng ban cũng sẽ tăng theo. Bên cạnh đó, nếu phòng hoạt động hiệu quả thì sẽ có hệ số hiệu quả của phòng tăng lên, từ đó tăng quỹ lương cho phòng. Cách xác định quỹ tiền lương như vậy sẽ kích thích cách phòng đoàn kết, nỗ lực thực hiện mọi chỉ tiêu kế hoạch giao cho để có kết quả đánh giá hiệu quả của phòng cao, từ đó tăng quỹ lương của phòng và tăng tiền lương, thu nhập cho cán bộ, nhân viên trong phòng.

3.3.3. Xây dựng hệ thống bảng lương cho Công ty

Như đã phân tích ở thực trạng, Công ty hiện nay vẫn đang áp dụng hệ thống bảng lương theo nghị định 205/2004/NĐ-CP để tính tiền lương cơ bản (TL1i), điều này trái quy định pháp luật vì nghị định này đã hết hiệu lực và thay vào đó là nghị định 49/2013/NĐ-CP ngày 14/05/2013 quy định các doanh nghiệp phải xây dựng hệ thống bảng lương phù hợp với đặc điểm sản xuất kinh doanh và đúng với các nguyên tắc quy định tại nghị định này. Do

đó, việc tiếp tục áp dụng bảng lương theo nghị định 205/2004/NĐ-CP là trái quy định pháp luật và không hiệu quả. Điều này gây khó khăn cho việc xếp lương, nâng bậc lương và tính trả lương cho người lao động, đặc biệt là những trường hợp tuyển mới nhưng có trình độ, kinh nghiệm khác nhau vào cùng một vị trí sẽ rất khó xếp lương cho phù hợp. Do đó, tác giả đề xuất xây dựng lại hệ thống bảng lương (gồm cả bảng lương cơ bản và bảng hệ số chức danh để tính lương hiệu quả) đảm bảo các nguyên tắc của Nghị định 49/2013/NĐ-CP ngày 14/05/2013 và phù hợp với đặc điểm sản xuất kinh doanh của Công ty. Cụ thể, việc xây dựng lại hệ thống bảng lương được tiến hành như sau:

Bước 1: Thống kê lại hệ thống chức danh công việc tại Công ty: Trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ của từng phòng ban, xác định được hệ thống các chức danh hiện có tại Công ty.

1. Cấp quản lý chuyên trách

- Chủ tịch HĐQT
- Giám đốc
- Phó Giám đốc và tương đương thành viên HĐQT
- Kế toán trưởng

2. Cấp quản lý trực tiếp

- Trưởng phòng và tương đương
- Trưởng ban và tương đương
- Phó phòng và tương đương
- Phó ban và tương đương
- Giám đốc các Chi nhánh
- Phó giám đốc các Chi nhánh

3. Nhân viên chuyên môn nghiệp vụ

- Kế toán tiền mặt, ngân hàng, thu nợ cá nhân
- Kế toán tổng hợp

- Kế toán tài sản cố định, công cụ, dụng cụ
- Kế toán công nợ (công nợ phải thu)
- Kế toán thuế
- Kế toán giá thành + báo cáo tài chính
- Kế toán vật tư
- Chuyên viên phụ trách tiền lương
- Chuyên viên phụ trách bảo hiểm
- Chuyên viên phụ trách hồ sơ nhân sự
- Chuyên viên thực hiện công tác thi công
- Kỹ sư trắc đạc
- Chuyên viên dịch tài liệu, hồ sơ thiết kế
- Chuyên viên vật tư
- Chuyên viên nhập xuất
- Chuyên viên kinh doanh
- Kỹ sư kinh tế - xây dựng
- Kiến trúc sư
- Chuyên viên hồ sơ

4. Nhân viên thừa hành phục vụ

- Thủ quỹ + Văn thư
- Nhân viên bảo vệ
- Nhân viên cấp dưỡng
- Lái xe con văn phòng

Bước 2: Phân tích đặc điểm công việc và đặc điểm SXKD, từ đó xác định nhóm yếu tố ảnh hưởng đến từng chức danh công việc gồm: 1). Yêu cầu trình độ chuyên môn; 2). Trách nhiệm công việc; 3). Mức độ ảnh hưởng của công việc; 4). Mức độ phối hợp; 5). Điều kiện làm việc.

- **Bước 3:** Xác định các yếu tố nhỏ trong mỗi nhóm yếu tố ảnh hưởng đến mức lương (*Bảng 3.1*) và tỉ trọng điểm cho các nhóm yếu tố, nhóm yếu tố nào quan trọng thì để tỉ trọng điểm cao.

- 1). Trình độ chuyên môn: 30%
- 2). Tính chất công việc: 27%
- 3). Mức độ tác động của công việc: 25%
- 4). Mức độ phù hợp, môi trường làm việc: 18%

- **Bước 4:** Từ tỉ trọng điểm của các nhóm yếu tố, phân bố tiếp tỉ trọng điểm cho các yếu tố nhỏ trong nhóm yếu tố và xác định điểm cho từng yếu tố đó theo nguyên tắc từ thấp đến cao theo tính chất quan trọng của từng yếu tố nhỏ. Lựa chọn thang điểm 100, có bảng cho điểm sau:

Bảng 3.1: Hệ thống tiêu chí đánh giá giá trị công việc để xây dựng bảng lương

TT	Yếu tố đánh giá	Tỷ trọng (%)	Điểm
1	Trình độ chuyên môn	30,00	
1.1	Trình độ đào tạo	10,00	100
1.1.1	Tốt nghiệp THPT trở xuống	5,00	5
1.1.2	Tốt nghiệp THPT + Bồi dưỡng nghiệp vụ nghề (sơ cấp)	10,00	10
1.1.3	Trung cấp nghiệp vụ hoặc kỹ thuật	20,00	20
1.1.4	Trung cấp nghiệp vụ hoặc kỹ thuật + bồi dưỡng nghiệp vụ	30,00	30
1.1.5	Cao đẳng	40,00	40
1.1.6	Cao đẳng + bồi dưỡng nghiệp vụ	50,00	50
1.1.7	Đại học	80,00	80
1.1.8	Đại học + bồi dưỡng về nghiệp vụ/kỹ thuật/quản lý	100,00	100

TT	Yếu tố đánh giá	Tỷ trọng (%)	Điểm
1.2	Kinh nghiệm	20,00	200
1.2.1	Không cần kinh nghiệm (làm được ngay)	5,00	10
1.2.2	Quen thuộc các công việc (dưới 6 tháng)	10,00	20
1.2.3	Cần kinh nghiệm giải quyết vấn đề chuyên môn trong lĩnh vực phụ trách (từ 6 tháng đến 1 năm)	20,00	40
1.2.4	Cần kinh nghiệm giải quyết vấn đề chuyên môn trong lĩnh vực phụ trách và kinh nghiệm giải quyết một số công việc thuộc bộ phận (từ trên 1 năm đến 3 năm)	40,00	80
1.2.5	Cần kinh nghiệm sâu, rộng về chuyên môn/lĩnh vực hoạt động (từ 3 đến 5 năm)	60,00	120
	Cần kinh nghiệm giải quyết các vấn đề chuyên môn và quản lý của bộ phận, đơn vị trực thuộc (từ trên 5 năm đến 7 năm)	80,00	160
1.2.6	Cần kinh nghiệm chuyên sâu về chuyên môn và quản lý cấp Công ty (từ 7 năm trở lên)	100,00	200
2	Tính chất công việc	27,00	
2.1	Mức độ sáng tạo	12,00	
2.1.1	Không đòi hỏi phân tích, sáng tạo, cải tiến	5,00	6
2.1.2	Cần phân tích, cải tiến một phần dựa trên những phương pháp và kỹ thuật có sẵn	30,00	36
2.1.3	Cần phân tích trên cơ sở tổng hợp số liệu từ nhiều bộ phận, sáng tạo nên phương pháp, kỹ thuật mới trong phạm vi công việc	60,00	72
2.1.4	Cần phân tích trên cơ sở tổng hợp số liệu toàn Công ty, sáng tạo nên phương pháp, kỹ thuật mới ảnh hưởng ngoài phạm vi công việc	100,00	120

TT	Yếu tố đánh giá	Tỷ trọng (%)	Điểm
2.2	Tính độc lập trong công việc	10,00	100
2.2.1	Kiểm soát thường xuyên và có hướng dẫn	5,00	5
2.2.2	Kiểm soát thường xuyên và không cần hướng dẫn	15,00	15
2.2.3	Kiểm soát theo từng kết quả công đoạn	30,00	30
2.2.4	Kiểm tra sau khi hoàn thành	50,00	50
2.2.5	Do Ban Tổng Giám đốc kiểm soát	70,00	70
2.2.6	Do cấp trên Công ty kiểm soát	100,00	100
2.3	Quy mô quản lý	5,00	50
2.3.1	Không quản lý	10,00	5
2.3.2	Quản lý một tổ, nhóm, bộ phận hoặc phụ trách quản lý một mảng công việc	20,00	10
2.3.3	Quản lý một đơn vị trực thuộc Công ty	30,00	15
2.3.4	Quản lý nhiều đơn vị trực thuộc Công ty nhưng không phải tất cả	60,00	30
2.3.5	Quản lý toàn Công ty	100,00	50
3	Mức độ tác động của công việc	25,00	
3.1	Tác động đến kết quả SXKD	11,00	
3.1.1	Tác động ít, không rõ ràng	10,00	11
3.1.2	Tác động đến sức cạnh tranh, hiệu quả của lĩnh vực hoạt động	30,00	33
3.1.3	Tác động đến sức cạnh tranh, hiệu quả của nhiều lĩnh vực hoạt động	50,00	55
3.1.4	Tác động đến sức cạnh tranh, hiệu quả hoạt động của toàn Công ty trong ngắn hạn	70,00	49
3.1.5	Tác động đến sức cạnh tranh, hiệu quả hoạt động của toàn Công ty trong dài hạn	100,00	110

TT	Yếu tố đánh giá	Tỷ trọng (%)	Điểm
3.2	Tác động đến tài sản Công ty	7,00	70
3.2.1	Chỉ tác động đến tài sản trong phạm vi công việc	10,00	7
3.2.2	Tác động đến tài sản trong phạm vi của đơn vị trực thuộc Công ty	30,00	14
3.2.3	Tác động đến tài sản của đơn vị thuộc Công ty và các đơn vị thuộc quyền quản lý	40,00	21
3.2.4	Tác động đến tài sản trong phạm vi của nhiều đơn vị	60,00	42
3.2.5	Tác động đến tài sản trong phạm vi toàn Công ty	100,00	70
3.3	Ảnh hưởng đến công việc người khác	7,00	70
3.3.1	Không hoặc ít ảnh hưởng	10,00	7
3.3.2	Ảnh hưởng trong phạm vi Đơn vị	20,00	14
3.3.3	Tác động đến một vài đơn vị, bộ phận khác ở mức hạn chế	30,00	21
3.3.4	Tác động rõ ràng, trực tiếp đến một vài Đơn vị khác	60,00	42
3.3.5	Tác động phạm vi toàn Công ty	100,00	70
4	Mức độ phối hợp, môi trường làm việc	18,00	180
4.1	Tầm quan trọng	9,00	90
4.1.1	Ứng xử cơ bản, trao đổi thông tin	10,00	9
4.1.2	Phỏng vấn, thu thập số liệu làm cơ sở cho các quyết định trong công việc	30,00	27
4.1.3	Đàm phán, quyết định những vấn đề quan trọng ảnh hưởng đến một số các Đơn vị	60,00	54
4.1.4	Đàm phán, quyết định những vấn đề quan trọng ảnh hưởng đến doanh thu, phát triển toàn Công ty	100,00	90

TT	Yếu tố đánh giá	Tỷ trọng (%)	Điểm
4.2	Tính thường xuyên	3,00	30
4.2.1	Thỉnh thoảng	20,00	6
4.2.2	Định kỳ	40,00	12
4.2.3.	Định kỳ + đột suất	60,00	18
4.2.4	Thường xuyên (hàng ngày hoặc nhiều ngày trong tháng)	100,00	30
4.3	Phạm vi phối hợp	3,00	
4.3.1	Chỉ trong tổ nhóm	10,00	3
4.3.2	Trong phạm vi Đơn vị	30,00	9
4.3.3	Nhiều đơn vị trong Công ty hoặc cơ quan bên ngoài nhưng mức độ hạn hẹp	60,00	18
4.3.4	Phối hợp với các cơ quan bên ngoài với mức độ cao	100,00	30
4.4	Môi trường làm việc	3,00	
4.4.1	Bình thường (Làm việc ở văn phòng không có yếu tố độc, hại)	30,00	9
4.4.2	Thỉnh thoảng phải xuống công trường (có tiếp xúc với yếu tố độc, hại)	40,00	12
4.4.3	Thường xuyên làm việc ở nơi có tiếng ồn, bụi, nóng (hoặc nhiều ngày trong tháng phải xuống công trường làm việc có tiếng ồn, bụi, nóng)	60,00	18
4.4.4	Thường xuyên làm việc tiếp xúc trực tiếp với yếu tố độc, hại, nguy hiểm	100,00	30

Bước 5: Đánh giá điểm cho từng yếu tố và tổng điểm các vị trí chức danh công việc

Dựa trên bảng mô tả công việc và bản tiêu chuẩn đối với người thực hiện công việc để đánh giá điểm cho từng vị trí công việc theo hệ thống tiêu chí được xây dựng ở trên.

Bước 6: Trên cơ sở bảng điểm giá trị của từng chức danh công việc đã đánh giá được ở bước 5, tiến hành phân nhóm các chức danh công việc tương đương vào một nhóm và xác định số bậc từng ngạch và xác định mức lương cụ thể cho từng ngạch và bậc tương ứng, đảm bảo nguyên tắc vị trí có số điểm cao thì mức lương cao và ngược lại. Tác giả đã dựa vào bản mô tả công việc và trên cơ sở phỏng vấn trưởng các đơn vị để đánh giá điểm giá trị công việc cho các vị trí chức danh của Công ty. Sau quá trình tính toán và thiết lập bảng lương cơ bản để tính tiền lương 1 và bảng hệ số chức danh để tính lương hiệu quả (TL2), Cụ thể, xem bảng 3.2 và 3.3 dưới đây:

Bảng 3.2: Bảng lương chức danh Công ty cổ phần xây lắp 1 – Petrolimex

STT	Chức danh	Kb1	Kb2	Kb3	KB4	Kb5	Kb6	Kb7	Kb8
I	Quản lý Công ty								
1	Tổng giám đốc	23.167.000	24.557.000						
2	Phó tổng giám đốc	17.704.000	18.766.000	19.892.000					
3	Kế toán trưởng	21.160.000	22.429.000	23.775.000					
II	Các phòng ban Công ty								
1	Trưởng phòng kinh doanh, Trưởng ban đầu tư	14.350.000	15.211.000	16.123.000	17.091.000				
2	Trưởng phòng kỹ thuật	13.860.000	14.691.000	15.573.000	16.507.000				
3	Trưởng phòng tổ chức hành chính	12.635.000	13.393.000	14.196.000	15.048.000				
4	Phó phòng phụ trách kinh doanh (nghiệm thu, quyết toán)	10.115.000	10.721.900	11.365.000	12.047.000	12.769.000			
STT	Chức danh	Kb1	Kb2	Kb3	KB4	Kb5	Kb6	Kb7	Kb8
5	Phó phòng phụ trách	9.195.000	9.746.000	10.331.000	10.951.000	11.608.000			

	tiền lương, BH; Phó phòng phụ trách bóc tách vật tư thi công; phó phòng quản lý MMTB								
6	Phó phòng phụ trách tài chính, nội chính; Phó phòng phụ trách hạch toán và lập báo cáo, phó phòng phụ trách nhân sự, phó phòng kinh doanh (đấu giá, chào bán)	8.850.000	9.381.000	9.943.000	10.540.000	11.172.000			
7	Phó phòng phụ trách vật tư thiết bị	8.248.000	8.742.000	9.267.000	9.823.000	10.412.000			
8	CV phụ trách tiền lương; CV thực hiện thi công	6.262.000	6.637.000	7.035.000	7.458.000	7.905.000	8.379.000	8.882.000	9.415.000
STT	Chức danh	Kb1	Kb2	Kb3	KB4	Kb5	Kb6	Kb7	Kb8
9	KT tổng hợp; KT giá thành + BCTC; Kỹ sư	5.692.000	6.033.000	6.395.000	6.779.000	7.186.000	7.617.000	8.074.000	8.558.000

	kinh tế - xây dựng; Kiến trúc sư								
10	Kỹ sư trắc địa; CV vật tư; CV xuất nhập khẩu; CV kinh doanh	5.200.000	5.512.000	5.842.000	6.193.000	6.564.000	6.958.000	7.376.000	7.818.000
11	KT tiền mặt, ngân hàng, thu nợ cá nhân; CV HSNS	5.000.000	5.300.000	5.618.000	5.955.000	6.312.000	6.691.000	7.092.000	7.518.000
12	KT tài sản công cụ dụng cụ; KT công nợ; CV phụ trách bảo hiểm; KT công nợ; KT thuế, KT vật tư	4.800.000	5.088.000	5.393.000	5.716.000	6.059.000	6.423.000	6.808.000	7.217.000
13	CV dịch tài liệu HS thiết kế; CV hồ sơ	4.600.000	4.876.000	5.168.560	5.478.674	5.807.394	6.155.838	6.525.188	6.916.000
14	Thủ quỹ + Văn thư	4.400.000	4.664.000	4.943.840	5.240.470	5.554.899	5.888.193	6.241.484	6.615.000
15	Lái xe con văn phòng	4.300.000	4.558.000	4.831.480	5.121.369	5.428.651	5.754.370	6.099.632	6.465.000

Bảng 3.3: Bảng hệ số chức danh

STT	Chức danh	Hệ số chức danh (Hcd)
I	Quản lý Công ty	

1	Tổng giám đốc	11,15
2	PTGD + KTT	7,54
II	Các phòng ban Công ty	
3	Trưởng phòng kinh doanh, Trưởng ban đầu tư	6,92
4	Trưởng phòng kỹ thuật	6,68
5	Trưởng phòng tổ chức hành chính	6,24
6	Phó phòng phụ trách kinh doanh (nghiệm thu, quyết toán)	5,12
7	Phó phòng phụ trách tiền lương, BH; Phó phòng phụ trách bóc tách vật tư thi công; phó phòng quản lý MMTB	4,79
8	Phó phòng phụ trách tài chính, nội chính; Phó phòng phụ trách hạch toán và lập báo cáo, phó phòng phụ trách nhân sự, phó phòng kinh doanh (đấu giá, chào bán)	4,66
9	Phó phòng phụ trách vật tư thiết bị	4,45
STT	Chức danh	Hệ số chức danh (Hcd)
10	CV phụ trách tiền lương; CV thực hiện thi công	3,45
11	KT tổng hợp; KT giá thành + BCTC; Kỹ sư kinh tế - xây dựng; Kiến trúc sư	3,03
12	Kỹ sư trắc địa; CV vật tư; CV nhập xuất; CV kinh doanh	2,63
13	KT tiền mặt, ngân hàng, thu nợ cá nhân; CV phụ trách HSNS	2,44

14	KT tài sản công cụ dụng cụ; KT công nợ; CV phụ trách bảo hiểm; KT công nợ; KT thuế, KT vật tư	2,24
15	CV dịch tài liệu HS thiết kế; CV hồ sơ	1,78
16	Thủ quỹ + văn thư	1,73
17	Lái xe con văn phòng	1,62

3.3.4. Hoàn thiện phương pháp trả lương

Để có thể khuyến khích NLD thuộc khối khối cán bộ nhân viên Văn phòng (khối lao động gián tiếp) nâng cao chất lượng, hiệu quả công việc, tạo động lực lao động để NLD gắn bó lâu dài với Công ty, Công ty cần phải xây dựng lại phương pháp trả lương phù hợp. Cụ thể, phương pháp trả lương mới vẫn duy trì tính tổng lương của người lao động theo 2 phần là tiền lương 1 và tiền lương hiệu quả. Tuy nhiên, tiền lương hiệu quả được xây dựng hiệu quả hơn bằng cách đưa thêm hệ số H_{Hqi} (hệ số đánh giá hiệu quả làm việc) vào để tiền lương hiệu quả không chỉ gắn với chức danh được xếp mà còn phải gắn với hiệu quả làm việc. Cụ thể, phương pháp trả lương mới được thể hiện ở công thức tính lương sau:

$$TL_i = TL_{1i} + TL_{2i}$$

Trong đó:

- TL_i là tiền lương của người i nhận được
- TL_{1i} : là tiền lương cơ bản (Tiền lương trả lần 1).
- TL_{2i} : Là tiền lương 2 hay tiền lương hiệu quả

TL_{1i} được tính như sau:

$$TL_{1i} = \frac{Kbi \times ML \min}{N_{CD}} \times N_i$$

Trong đó:

- + Kbi là hệ số lương được xếp theo bảng lương chức danh mới xây dựng (Quy định trong Bảng 3.2 - Bảng lương cơ bản)
- + $ML \min$ là mức lương tối thiểu vùng
- + N_i là ngày công làm việc thực tế của người lao động i (Theo kết quả bảng chấm công hàng tháng)
- + N_{CD} : Ngày công chế độ do Công ty quy định
- + Quỹ lương lần 1 hay quỹ lương cứng là $F_C = \sum TL_{1i}$

- Tiền thưởng theo hiệu quả làm việc được tính từ quỹ khen thưởng được duyệt và được tính theo hệ số lương chức danh với ngày công làm việc thực tế trong tháng và hệ số hiệu quả làm việc của từng người lao động.

$$TL_{2i} = \frac{F_{HQ}}{\sum N_i \times H_{hq_i} \times H_{CDi}} \times N_i \times H_{hq_i} \times H_{CDi}$$

Trong đó:

- TL_{2i} : là tiền hiệu quả của người lao động i;
- F_{HQ} là quỹ lương hiệu quả của phòng ($F_{HQ} = F - F_C - F_{PC}$)
- F là quỹ lương được giao khoán, có tính đến hiệu quả SXKD của Công ty và hiệu quả làm việc của phòng (như giải pháp 2 đưa ra)
- H_{CDi} : là Hệ số chức danh công việc của người lao động i theo bảng hệ số chức danh mới xây dựng (Quy định tại Bảng 3.2 - Bảng hệ số chức danh);
- N_i : là số ngày làm việc thực tế trong tháng của người lao động i (theo bảng chấm công hàng tháng).
- H_{hq_i} : là Hệ số hiệu quả làm việc của người lao động i (hệ số hiệu quả thực hiện công việc được đánh giá hàng tháng. Bảng hệ số hiệu quả H_{hq_i} được quy đổi từ điểm đánh giá hiệu quả làm việc theo bảng sau:

Bảng 3.4: Khung điểm xếp loại thành tích công tác của CBNV

Mức thành tích	Ký hiệu	Khung điểm theo tổng điểm đánh giá	Hệ số thành tích
1	A⁺	Trên 90 điểm	1.2
3	A	Từ trên 75 điểm – 90 điểm	1.1
4	B	Từ trên 60 điểm – 75 điểm	1.0
5	C	Từ 50 điểm – 60 điểm	0.9
6	D	Dưới 50 điểm	0.8

3.3.5. Hoàn thiện hệ thống đánh giá hiệu quả làm việc

Như phân thực trạng đã phân tích, Công ty cổ phần xây lắp 1 - Petrolimex đã xây dựng được hệ thống lương gồm hai phần là phần lương cố định và phần lương hiệu quả. Theo cách tính lương này thì phần lương hiệu quả phụ thuộc rất lớn vào hệ số đánh giá hiệu quả làm việc của mỗi người. Tuy nhiên, Công ty cổ phần xây lắp 1 - Petrolimex chưa xây dựng được hệ thống tiêu chí đánh giá hiệu quả làm việc được lượng hóa cụ thể do đó việc đánh giá hiệu quả làm việc còn cảm tính, phụ thuộc rất nhiều vào ý kiến chủ quan của người quản lý, dẫn đến kết quả đánh giá hiệu quả làm việc chưa thực sự chính xác, dẫn đến việc trả lương thiếu chính xác. Do đó, Công ty cổ phần xây lắp 1 - Petrolimex cần xây dựng lại hệ thống tiêu chí đánh giá hiệu quả làm việc cụ thể, rõ ràng và lượng hóa được, có như vậy mới đảm bảo trả lương hiệu quả chính xác, từ đó gắn chặt lương với hiệu quả làm việc và kích thích cán bộ nhân viên Công ty nỗ lực trong thực hiện công việc. Cụ thể, với đặc điểm sản xuất kinh doanh của Công ty, việc đánh giá hiệu quả làm việc cần tập trung vào các tiêu chí sau:

- *Thực hiện nhiệm vụ được giao*: Chỉ tiêu này dùng để đánh giá khả năng mức độ hoàn thành công việc về mặt số lượng, chất lượng và tiến độ công việc.

- *Chấp hành nội quy của đơn vị*: chỉ tiêu này dùng để đánh giá việc thực hiện thời gian làm việc và đánh giá ý thức chấp hành kỷ luật của NLD nhằm hạn chế tình trạng vi phạm thời gian làm việc, giảm thời gian lãng phí, tận dụng được thời gian làm việc hiệu quả.

- *Phối hợp thực hiện nhiệm vụ*: Đây là chỉ tiêu dùng để đánh giá tinh thần tương trợ, giúp đỡ đồng nghiệp, tinh thần đoàn kết, xây dựng tập thể của NLD. Qua đó nâng cao tinh thần đoàn kết, gắn bó của mỗi cá nhân trong tập thể, tạo nên nét văn hóa lành mạnh trong Công ty.

Sau khi xác định được các tiêu chí đánh giá, với tổng điểm 100 Công ty tiến hành phân tích và chia điểm cho các tiêu chí theo bảng 3.5 dưới đây:

Bảng 3.5: Phiếu đánh giá thành tích công tác của cán bộ nhân viên

Họ và tên CBNV:Đánh giá tháng:/.....

Chức danh:.....Thuộc đơn vị:.....

TT	NỘI DUNG ĐÁNH GIÁ	Điểm tối đa	Người lao động (30%)	Người Quản lý (70%)	Điểm đánh giá
1	Thực hiện nhiệm vụ được giao (70%)	70			
1.1	Hoàn thành về số lượng, tiến độ	30			
1.1.1	Hoàn thành 100% đầu việc (nhiệm vụ) được giao, đúng tiến độ	30			
1.1.2.	Hoàn thành 90%-<100% đầu việc (nhiệm vụ) được giao, còn bị chậm tiến độ nhưng đã nỗ lực để hoàn thành, chưa làm ảnh hưởng đến kết quả thực hiện công việc của đơn vị	30			
1.1.3.	Hoàn thành 80%-<90% đầu việc (nhiệm vụ) được giao, bị chậm tiến độ, phải kéo dài thời gian thực hiện nhiệm vụ làm ảnh hưởng đến kết quả thực hiện công việc của đơn vị	20			
1.1.4.	Hoàn thành 70%-< 80% đầu việc (nhiệm vụ) được giao, chậm tiến độ, phải kéo dài thời gian thực hiện nhiệm vụ sang tháng tiếp theo, làm ảnh hưởng đến kết quả thực hiện công việc của đơn vị	10			
	Hoàn thành dưới 70% đầu việc (nhiệm vụ) được giao làm ảnh hưởng lớn đến kết quả thực hiện công việc của đơn vị	0			

TT	NỘI DUNG ĐÁNH GIÁ	Điểm tối đa	Người lao động (30%)	Người Quản lý (70%)	Điểm đánh giá
1.2.	<i>Hoàn thành về chất lượng công việc</i>	20			
1.2.1.	<i>100% đầu việc hoàn thành đảm bảo chất lượng theo yêu cầu</i>	20			
1.2.2.	<i>Thực hiện các nội dung công tác còn sai sót nhỏ nhưng chưa đến mức làm ảnh hưởng hoặc ảnh hưởng không đáng kể đến kết quả thực hiện công việc của đơn vị, của người khác hoặc lợi ích chung của đơn vị</i>	10			
1.2.3.	<i>Có sai sót trong quá trình thực hiện nhiệm vụ làm ảnh hưởng đến kết quả thực hiện công việc của đơn vị, người khác hoặc lợi ích chung của đơn vị một cách rõ ràng</i>	0			
1.3.	<i>Tiến độ giải quyết công việc</i>	20			
	<i>100% đầu việc hoàn thành đảm bảo đúng tiến độ, một số đầu việc hoàn thành vượt tiến độ</i>	20			
	<i>100% đầu việc hoàn thành đúng tiến độ</i>	15			
	<i>Một số đầu việc bị chậm tiến độ do nguyên nhân khách quan, chưa có sự nỗ lực khắc phục để hoàn thành đúng hạn</i>	10			
	<i>Có từ 1-2 đầu việc bị chậm tiến độ do lỗi chủ quan, làm ảnh hưởng đến công việc của người khác và của tập thể</i>	5			
	<i>Có từ 3 đầu việc bị chậm tiến độ do lỗi chủ quan, làm ảnh hưởng đến công việc của người khác và của tập thể</i>	0			

TT	NỘI DUNG ĐÁNH GIÁ	Điểm tối đa	Người lao động (30%)	Người Quản lý (70%)	Điểm đánh giá
2	Phối hợp thực hiện nhiệm vụ (10%)	10			
2.1	<i>Phối hợp tốt, hiệu quả cao và có tinh thần giúp đỡ đồng nghiệp</i>	10			
2.2	<i>Phối hợp tốt, thỉnh thoảng còn chưa đáp ứng yêu cầu về nội dung và tiến độ</i>	5			
2.3	<i>Phối hợp công tác chưa tốt ảnh hưởng đến kết quả thực hiện công việc của người khác</i>	0			
3	Chấp hành nội quy của đơn vị (10%)	10			
3.1	<i>Thực hiện tốt, không vi phạm</i>	10			
3.2	<i>Còn một số vi phạm nhỏ về chấp hành chế độ làm việc và nghỉ ngơi (đi muộn, về sớm dưới 3 lần)</i>	5			
3.3	<i>Chấp hành chưa tốt nội quy của đơn vị (đi muộn, về sớm nhiều lần (trên 3 lần) đã bị nhắc nhở; nghỉ không phép; không chấp hành lệnh cấp trên;...)</i>	0			
	TỔNG ĐIỂM	100			
	XẾP LOẠI THÀNH TÍCH				

NGƯỜI LAO ĐỘNG

CÁN BỘ ĐÁNH GIÁ

3.3.6. Hoàn thiện các yếu tố khác ảnh hưởng đến việc xây dựng và thực hiện quy chế trả lương

3.3.6.1. Tuyên truyền, phổ biến những nội dung trong quy chế trả lương

Khi QCTL đã có sự sửa đổi, bổ sung mới như các giải pháp nêu trên thì việc tuyên truyền QCTL tới NLD là cần thiết và bắt buộc theo đúng quy định của pháp luật tại điều 7, Nghị định 49/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 “khi xây dựng hoặc sửa đổi, bổ sung thang lương, bảng lương...doanh nghiệp phải công bố công khai tại nơi làm việc của người lao động trước khi thực hiện”. QCTL sẽ được ủng hộ triệt để nếu những nội dung được phổ biến công khai, để NLD động được biết, được tham gia và hiểu rõ cách tính trả lương.

3.3.6.2. Nâng cao vai trò của tổ chức Công đoàn

Công đoàn cơ sở là tổ chức quần chúng đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLD, hoạt động dưới sự lãnh đạo của cấp ủy chỉ huy đơn vị. Tổ chức Công đoàn là một thành viên trong công tác xây dựng và ban hành QCTL. Do đó việc nâng cao vai trò của tổ CĐCS là giải pháp cần quan tâm, vai trò của tổ chức CĐCS chỉ được nâng cao khi những cán bộ CĐCS vừa có “Tâm” và phải có “Tầm” do vậy cán bộ CĐCS cần là những cán bộ có năng lực chuyên môn tốt, dám nghĩ dám làm, là cầu nối truyền tải được những mong muốn, nguyện vọng của NLD đến NSDLĐ và ngược lại. Khi vai trò của tổ chức CĐCS được phát huy sẽ tạo được niềm tin cho NLD gắn bó lâu dài với Công ty.

3.3.6.3. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác tiền lương

Việc xây dựng, hoàn thiện QCTL phụ thuộc lớn vào năng lực đội ngũ cán bộ làm công tác nhân sự, tiền lương. Trong thời kỳ hội nhập, cùng với sự suy yếu của phong trào công nhân trên toàn thế giới, ngành quản trị nhân sự nổi lên như một ngành “hót” ngoài công tác quản trị nhân sự, nhân viên nhân sự gần như kiêm luôn nhân viên chính sách, tiền lương, thưởng và vai trò giải

quyết mọi rắc rối trong quan hệ lao động. Để có thể nâng cao kiến thức quản trị nhân sự, đòi hỏi đội ngũ cán bộ nhân sự của Công ty PCC-1 cần được bổ sung lực lượng và hoàn thiện về kỹ năng, chuyên môn nghiệp vụ để ngày càng chuyên nghiệp hơn. Do đó, trong thời gian tới, Công ty cần tạo điều kiện tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng của đội ngũ cán bộ nhân sự, tham gia các khóa đào tạo chuyên sâu về nghiệp vụ tiền lương như xây dựng thang bảng lương, quy chế trả lương để có thể ứng dụng, triển khai các phương pháp, công cụ mới phục vụ các nghiệp vụ về tiền lương, triển khai xây dựng thang bảng lương, quy chế trả lương và tham mưu cho lãnh đạo Công ty điều chỉnh quy chế trả lương khi có những thay đổi về luật liên quan tới tiền lương và bảo hiểm.

3.4. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty cổ phần Xây lắp 1 - Petrolimex

Với đặc thù là DN cổ phần vốn Nhà nước chiếm 51% do Tổng Công ty xăng dầu Việt Nam là cổ đông chi phối, chịu sự quản lý trực tiếp của Tập đoàn Xăng dầu Việt Nam nên chính sách tiền lương của Công ty PCC-1 chịu ảnh hưởng của quy định về tiền lương đối với DN cổ phần có cổ phần, vốn góp chi phối của Nhà nước và những văn bản hướng dẫn theo ngành dọc của Bộ Công Thương. Do vậy để có thể phát huy hết hiệu quả của các giải pháp hoàn thiện QCTL nêu trên, tác giả kiến nghị một số nội dung sau:

3.4.1. Đối với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

- Có lộ trình điều chỉnh tăng lương tối thiểu vùng để các DN có sự chủ động và kế hoạch xây dựng chính sách TL phù hợp với quy định của Nhà nước.

- Hướng dẫn cụ thể các nội dung về TL theo quy định, ban hành kịp thời các Thông tư hướng dẫn để DN, NLĐ cập nhật, bổ sung vào QCTL, bảo

đảm tính đồng bộ, kịp thời, thống nhất là hết sức cần thiết. Tránh cho DN khỏi những lúng túng mỗi lần Nhà nước thay đổi chính sách tiền lương.

3.4.2. Đối với Tập đoàn xăng dầu Việt nam

Đối với các chính sách TL mới, Công ty cổ phần xây lắp1- Petrolimex thường chịu ảnh hưởng lớn bởi các văn bản hướng dẫn của Tập đoàn xăng dầu. Tuy nhiên các văn bản hướng dẫn về TL của Tập đoàn phụ thuộc vào Thông tư hướng dẫn của Bộ Lao động - Thương Binh và xã hội do đó các văn bản hướng dẫn thường không được kịp thời. Vì vậy Tập đoàn cần chủ động trong việc dự thảo các Thông tư văn bản hướng dẫn, khi các văn bản hướng dẫn chưa được ban hành thì cho phép các DN có vốn của Tập đoàn quản lý áp dụng theo Thông tư hướng dẫn của Bộ Lao động Thương binh và xã hội.

KẾT LUẬN

Hoàn thiện quy chế trả lương trong doanh nghiệp là một yêu cầu cấp bách, nhằm làm cho tiền lương thực sự trở thành động lực của người lao động, là công cụ hữu hiệu của công tác quản lý. Đối với Công ty cổ phần Xây lắp 1 - Petrolimex là một doanh nghiệp cổ phần, vốn góp chi phối của Nhà nước, mặc dù quy chế trả lương Công ty chịu ảnh hưởng bởi khá nhiều yếu tố từ các văn bản pháp lý đến các yếu tố của thị trường nhưng được sự quan tâm của lãnh đạo Công ty nên Quy chế trả lương Công ty được quan tâm, điều chỉnh để ngày càng phù hợp. Quỹ tiền lương của Công ty luôn tỷ lệ thuận với doanh thu hàng năm, đảm bảo về cơ bản mức sống của người lao động không thấp hơn mức quy định của Nhà nước và có sự tăng trưởng qua các năm.

Qua quá trình thu thập, nghiên cứu, phân tích, đánh giá thực trạng quy chế trả lương tại Công ty, các chính sách về tiền lương tại Công ty được phản ánh một cách cụ thể. Luận văn đã tổng hợp và đánh giá được sự ảnh hưởng của các nhân tố bên trong và các nhân tố bên ngoài đến việc xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương của Công ty. Bên cạnh đó, đề tài cũng đã phân tích và đánh giá được những ưu điểm, hạn chế trong quy chế trả lương hiện đang áp dụng tại Công ty một cách cụ thể. Nguyên nhân dẫn đến những hạn chế trong quy chế trả lương của Công ty, song đề giải quyết những vấn đề trên cần có lộ trình thời gian cụ thể. Trên cơ sở phân tích, đánh giá thực trạng, tác giả luận văn cũng đã đề xuất một số các giải pháp hoàn thiện như bổ sung căn cứ xây dựng quy chế trả lương, xây dựng bảng lương và bảng hệ số chức danh phù hợp với đặc điểm Công ty và đúng quy định pháp luật, đề xuất phương pháp trả lương mới phù hợp hơn, hiệu quả hơn và xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá lượng hóa cụ thể bằng điểm để ứng dụng vào trả lương. Tuy nhiên, để các giải pháp có thể phát huy hết tác dụng, rất cần sự đồng thuận từ các cấp lãnh đạo đến những người lao động trong Công ty.

Tuy đã rất nỗ lực và cố gắng tìm hiểu, đề xuất các giải pháp phù hợp nhưng do kiến thức còn hạn chế vậy nên chắc chắn Luận văn sẽ còn nhiều khiếm khuyết, tác giả rất mong nhận được sự đóng góp ý kiến của các Thầy, Cô để đề tài nghiên cứu được hoàn thiện hơn để có thể áp dụng một cách hiệu quả tại Công ty cổ phần Xây lắp 1- Petrolimex.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Công ty cổ phần Xây lắp 1- Petrolimex, *Điều lệ tổ chức và hoạt động của Công ty cổ phần Xây lắp 1- Petrolimex.*
2. Công ty cổ phần Xây lắp 1- Petrolimex (2015), *Kế hoạch chỉ đạo thực hiện nhiệm vụ SXKD nhiệm kỳ 2015-2020 của HĐQT.*
3. Công ty cổ phần Xây lắp 1- Petrolimex (2016), *Quy chế trả lương Công ty cổ phần Xây lắp 1- Petrolimex ban hành theo Ban hành kèm theo QĐ số: 528 /XL1QĐ-HĐQT ngày 20 tháng 01 năm 2016 của Hội đồng quản trị Công ty cổ phần xây lắp 1 - Petrolimex*
4. Công ty cổ phần Xây lắp 1- Petrolimex (2018), *Thỏa ước Lao động tập thể Công ty cổ phần Xây lắp 1- Petrolimex năm 2018.*
5. Lê Duy Đồng (2000), *Luận cứ khoa học cho xây dựng đề án tiền lương mới*, Đề tài cấp Nhà nước.
6. Lê Thanh Hà, Nguyễn Tiệp (2011), *Giáo trình Tiền lương - Tiền công*, Nxb Lao động - Xã hội, Hà Nội.
7. Lê Thanh Hà (2012), *Giáo trình Quản trị nhân lực*, Nxb Lao động - Xã hội, Hà Nội.
8. Trần Thế Hùng (2008), *Hoàn thiện công tác quản lý tiền lương trong ngành điện lực Việt Nam*, Luận án Tiến sỹ, ĐH Kinh tế quốc dân.
9. Đào Thanh Hương luận án Tiến sỹ “*Hoàn thiện cơ chế quản lý tiền lương và thu nhập đối với người lao động trong các doanh nghiệp Nhà nước*”, năm 2003.
10. Vũ Văn Khang (2002), *Hoàn thiện cơ chế trả lương cho người lao động trong các doanh nghiệp thuộc ngành Dệt may ở Việt Nam*, Luận án Tiến sỹ, ĐH Kinh tế quốc dân.

11. Nguyễn Tín Nhiệm (2002), *Cơ chế trả công lao động và tiền lương - thu nhập trong các lâm trường quốc doanh sản xuất nguyên liệu giấy - thực trạng và giải pháp*, Đề tài cấp Bộ.

12. 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.

13. Đỗ Thị Tươi (2012): “Hoàn thiện phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp tài Hà Nội.

14. Đỗ Thị Tươi (2018), Giáo trình “Quản trị thù lao lao động trong doanh nghiệp”, Đại học Lao động – Xã hội.

15. Tổ chức Lao động quốc tế (1949) *Công ước 95 về bảo vệ tiền lương, 1949*

16. Tổ chức Lao động quốc tế ILO (2003), *Protection of Wage*.

17. Cathrine Saget (2006), *Mức tiền lương tối thiểu cứng ở các nước đang phát triển*.

18. Luật số 10/2013/QH13, Bộ luật Lao động năm 2012.

19. Luật số 58/2014/QH13, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014.

20. Nghị định 49/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 của Chính phủ.

21. Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ.

22. Nghị định 115/2015/NĐ-CP ngày 11/11/2015 của Chính phủ.

23. Nghị định số 53/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ.

24. Nghị định số 53/2016/NĐ-CP ngày 14/11/2016 của Chính phủ.

25. Thông tư 17/2015/TT-BLĐTBXH ngày 22/4/2015 của Bộ LĐTBXH.

26. Thông tư số 23/2015/TT-BLĐTBXH ngày 23/6/2015 của Bộ LĐTBXH.

27. Thông tư số 28/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ LĐTBXH.

PHỤ LỤC

Phụ lục 01:

PHIẾU HỎI VỀ TÌNH HÌNH THỰC HIỆN QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG TẠI CÔNG TY CP TIN HỌC VIỄN THÔNG PETROLIMEX (PCC-1)

Nhằm mục đích nghiên cứu thực trạng quy chế trả lương tại Công ty PCC-1 trên cơ sở đó đánh giá và tìm ra những giải pháp nhằm hoàn thiện Quy chế trả lương Công ty, xin anh/ chị vui lòng cung cấp một số thông tin theo những câu hỏi dưới đây. Những thông tin thu được sẽ được bảo mật và chỉ sử dụng cho mục đích nghiên cứu của đề tài.

I. Thông tin chung.

Họ và tên (có thể bỏ trống):

Giới tính: 1 Nam 2 Nữ

Năm sinh:

Cấp bậc, chức vụ:

Đơn vị:

Vị trí công việc đang làm việc:

- | | |
|--|--|
| 1 <input type="checkbox"/> Cán bộ quản lý | 3 <input type="checkbox"/> Chuyên viên gián tiếp |
| 2 <input type="checkbox"/> Chuyên viên trực tiếp | 4 <input type="checkbox"/> Khác (ghi rõ):..... |

Trình độ chuyên môn:

- | | |
|--------------------------------------|---|
| 1 <input type="checkbox"/> Sơ cấp | 4 <input type="checkbox"/> Đại học |
| 2 <input type="checkbox"/> Trung cấp | 5 <input type="checkbox"/> Trên đại học |
| 3 <input type="checkbox"/> Cao đẳng | |

Thâm niên công tác:

- | | |
|---|---|
| 1 <input type="checkbox"/> Dưới 02 năm | 3 <input type="checkbox"/> Từ 05 đến 10 năm |
| 2 <input type="checkbox"/> Từ 02 đến 05 năm | 4 <input type="checkbox"/> Trên 10 năm |

Loại hợp đồng lao động:

- | | |
|-------------------------------------|--|
| 1 <input type="checkbox"/> 12 tháng | 3 <input type="checkbox"/> Không XDTH |
| 2 <input type="checkbox"/> 36 tháng | 4 <input type="checkbox"/> Khác (ghi rõ):..... |

Nếu Không xin vui lòng cho biết lý do là gì?

- 1 Mức tiền lương tối thiểu trả cho Người lao động thấp
- 2 Chưa xây dựng được thang, bậc lương cụ thể
- 3 Khoảng cách giữa các mức lương không đồng đều
- 4 Lý do khác:

6. Theo Anh/chị việc phân bổ, sử dụng quỹ tiền lương Công ty hiện nay có hợp lý không (câu hỏi áp dụng cho lãnh đạo quản lý)

- 1 Có
- 1 Không

Nếu Không xin vui lòng cho biết lý do là gì?

- 1 Quỹ tiền lương trả trực tiếp cho Người lao động thấp
- 2 Quỹ tiền lương dự phòng cao
- 3 Quỹ khen thưởng từ lương chưa phù hợp.
- 4 Lý do khác.....

7. Anh/chị đánh giá như thế nào về trách nhiệm của tổ chức Công đoàn cơ sở Công ty trong việc tham mưu xây dựng QCTL Công ty?

- 1 Thể hiện tốt trách nhiệm của tổ chức CĐCS
- 2 Đã thể hiện được trách nhiệm của tổ chức CĐCS nhưng hiệu quả chưa cao do trình độ năng lực hạn chế.
- 3 Không thể hiện được trách nhiệm của tổ chức CĐCS
- 4 Lý do khác

8. Anh/chị có hài lòng về mức lương nhận được không?

- 1 Rất hài lòng
- 3 Bình thường
- 2 Hài lòng
- 4 Không hài lòng

9. Yếu tố nào tạo nên sự gắn bó của anh/chị với Công ty? (Được chọn nhiều phương án)

1 Tiền lương, thu nhập

4 Điều kiện và môi trường làm việc

2 Cơ hội phát triển nghề nghiệp

5 Chiến lược con người của Công ty

3 Thời gian làm việc linh hoạt

6 Lý do khác:

10. Những góp ý bổ sung của anh/chị nhằm hoàn thiện Quy chế trả lương của Công ty (nếu có)?.....

Xin chân thành cảm ơn anh/chị!

Phụ lục 02:

QUY CHẾ LƯƠNG BAN HÀNH NĂM 2016 CỦA PCC-1

TẬP ĐOÀN XĂNG DẦU VIỆT NAM CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

**CÔNG TY CP XÂY LẮP 1 -
PETROLIMEX**

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc



QUY CHẾ PHÂN PHỐI

Tiền lương và tiền thưởng của Công ty cổ phần xây lắp 1 - Petrolimex
(Ban hành kèm theo QĐ số: 528 /XL1-QĐ-HĐQT ngày 20 tháng 01 năm
2016 của Hội đồng quản trị Công ty cổ phần xây lắp 1 - Petrolimex)

CHƯƠNG I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

ĐIỀU 1: MỤC ĐÍCH

- Việc trả lương, thưởng cho từng các nhân, bộ phận nhằm khuyến khích người lao động làm việc, hoàn thành tốt công việc theo chức danh và đóng góp quan trọng vào việc hoàn thành kế hoạch sản xuất kinh doanh của Công ty.
- Tạo động lực thúc đẩy người lao động nâng cao kiến thức tích lũy kinh nghiệm.
- Là đòn bẩy kinh tế đối với sự phát triển của Công ty.
- Thực hiện đúng quy định của pháp luật lao động về lương thưởng và các chế độ cho người lao động.

ĐIỀU 2: NHỮNG NGUYÊN TẮC TRẢ LƯƠNG

2.1. Nguyên tắc chung

- Nguyên tắc trả lương, thưởng phải được thống nhất của Ban chấp hành Công đoàn Công ty trong việc xây dựng, sửa đổi bổ sung và giám sát thực hiện.

- Công ty vận dụng Nghị định 205/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ quy định về hệ thống bảng lương, thang lương và phụ cấp lương của các Công ty Nhà nước để xếp lương cơ bản cho người lao động.

- Đáp ứng nguồn nhân lực cho yêu cầu phát triển của Công ty

- Tiền lương phải là động lực kích thích người lao động nâng cao năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả công việc.

- Nâng cao tiền lương, thu nhập và cải thiện đời sống cho CBCNV.

- Khuyến khích người lao động gắn bó lâu dài với Công ty.

- Trong mọi trường hợp chưa quy định trong Quy chế này sẽ thực hiện quy định của Nhà nước về chính sách tiền lương, tiền công.

2.2. Nguyên tắc phân phối

- Việc phân phối tiền lương gắn với năng suất chất lượng, hiệu quả sản xuất kinh doanh của Công ty và người lao động theo đúng quy định của Nhà nước.

- Việc trả lương cho người lao động theo vị trí, chức danh công việc, bảo đảm đúng quy định của pháp luật, dân chủ, công bằng, công khai, minh bạch, gắn với năng suất, chất lượng, hiệu quả sản xuất, kinh doanh, trả lương thỏa đáng đối với người có tài năng, có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, năng suất lao động cao và đóng góp nhiều cho Công ty.

- Khi kết quả sản xuất kinh doanh tăng lên thì tiền lương của người lao động tăng theo hiệu quả thực tế phù hợp với Quỹ tiền lương thực hiện được Giám đốc Công ty phê duyệt.

ĐIỀU 3: ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI ÁP DỤNG

3.1. Quy chế này được áp dụng để trả tiền lương, tiền thưởng cho tập thể và cá nhân người lao động làm việc tại Công ty cổ phần xây lắp 1 - Petrolimex, bao gồm: Chủ tịch HĐQT chuyên trách Công ty, người lao động được bổ nhiệm giữ các chức vụ lãnh đạo quản lý điều hành, người lao động theo HĐLĐ không xác định thời hạn, có thời hạn từ 01 năm đến 03 năm.

3.2. Lao động thuộc các bộ phận có hợp đồng khoán gọn, khoán tiền lương, ngoài những quy định trong Quy chế này còn có quy định riêng.

3.3. Quy chế này không áp dụng để phân phối tiền lương, tiền thưởng đối với thành viên Hội đồng quản trị, thành viên Ban kiểm soát Công ty kiêm nhiệm và lao động hợp đồng thời vụ, hợp đồng theo một công việc nhất định, hợp đồng lao động thử việc.

ĐIỀU 4:: CÁC THUẬT NGỮ TRONG QUY CHẾ

4.1. Bộ phận quản lý: là bộ phận lao động làm công tác quản lý, điều hành trong Công ty bao gồm: Giám đốc, các Phó Giám đốc, Kế toán trưởng, các Trưởng/Phó phòng nghiệp vụ, Giám đốc các Chi nhánh, Phó Giám đốc Các Chi nhánh, Trưởng/phó phòng nghiệp vụ các Chi nhánh.

4.2. Bộ phận gián tiếp: là những nhân viên làm công tác chuyên môn nghiệp vụ tại các phòng ban Công ty, Chi nhánh.

4.3. Lương thời gian: là lương trả theo Nghị định 205/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ quy định về hệ thống bảng lương, thang lương và phụ cấp lương của các Công ty Nhà nước.

4.4. Lương chức danh công việc: là lương trả cho khối quản lý và lao động gián tiếp theo nguyên tắc làm công việc gì thì hưởng lương theo hệ số lương chức danh của công việc đó, chức vụ đó, ngày công và kết quả thực hiện công việc đó.

4.5. Lương năng suất là lương trả cho khối lao động trực tiếp theo nguyên tắc khoán về số lượng, chất lượng và tiến độ làm việc. Người lao động làm nhiều thì được hưởng nhiều, làm ít hưởng ít.

ĐIỀU 5: HÌNH THỨC TRẢ LƯƠNG

- Hình thức trả lương thời gian: dùng để trả lương cho người lao động thuộc khối gián tiếp bao gồm; bộ máy quản lý, chuyên môn nghiệp vụ, thừa hành phục vụ.

- Hình thức trả lương khoán: dùng để trả lương cho bộ phận người lao động trực tiếp sản xuất, hợp đồng vụ việc.

CHƯƠNG II

QUỸ TIỀN LƯƠNG VÀ SỬ DỤNG QUỸ TIỀN LƯƠNG

ĐIỀU 6: QUỸ TIỀN LƯƠNG (QTL)

6.1. QTL của toàn Công ty được hình thành trên cơ sở:

- Mức chi phí tiền lương do Hội đồng quản trị Công ty giao.
- Nguồn tiền lương thực tế thu được từ kết quả sản xuất kinh doanh.
- Nguồn tiền lương từ các hoạt động sản xuất kinh doanh khác ngoài lĩnh vực hoạt động chính của Công ty (nếu có).
- Quỹ tiền lương dự phòng từ năm trước chuyển sang.

QTL kế hoạch và QTL thực hiện đều được xác định căn cứ vào giá trị sản lượng và mức chi phí tiền lương của từng loại hình sản xuất kinh doanh.

6.2. QTL các đơn vị trực thuộc được xác định trên cơ sở hợp đồng giao khoán của Công ty giao.

6.3. Phân bổ Tổng Quỹ tiền lương của Công ty:

a. Quỹ tiền lương trả trực tiếp cho người lao động bằng 85%. Quỹ tiền lương này được sử dụng như sau:

- Trả lương cho bộ phận quản lý và bộ phận gián tiếp theo chức danh công việc.

- Trả lương cho bộ phận trực tiếp theo năng suất, mức độ đóng góp của từng người lao động.

b. Quỹ khen thưởng từ quỹ lương bằng 5%: Quỹ khen thưởng dùng để khen thưởng, động viên khuyến khích những tập thể, các nhân trong Công ty có nhiều thành tích như: hoàn thành công việc trước hoặc đúng thời hạn, đạt chất lượng tốt, tiết kiệm chi phí, sáng tạo trong công việc, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, Tổng Giám đốc Công ty sẽ quyết định việc sử dụng Quỹ khen thưởng.

c. Quỹ dự phòng: bằng 10%

ĐIỀU 7: GIAO QUỸ TIỀN LƯƠNG

7.1. Căn cứ kế hoạch giá trị sản lượng và hợp đồng giao khoán Công ty giao quỹ tiền lương cho các đơn vị trực thuộc thực hiện:

a. QTL của Công ty hàng năm được phân chia:

- Trích quỹ dự phòng 5% - 10% từ tổng QTL để điều tiết khi cần thiết cho các đơn vị có mức tiền lương thấp hơn mức tiền lương tối thiểu do Nhà nước quy định ở từng thời kỳ (do yếu tố khách quan tác động đến kế hoạch sản xuất được giao mà đơn vị đã dùng các biện pháp tích cực nhưng vẫn không khắc phục được) và các đối tượng lao động khác cần thiết chi từ nguồn quỹ tiền lương của Công ty như: đi học nghiệp vụ, học tập, thi nâng bậc, thi tay nghề, hội họp, những công việc phức tạp, công việc có độ khó khăn đặc biệt, những công trình do đấu thầu giá trị thấp, do thiên tai, sự cố...

- Trích 20% từ quỹ dự phòng tiền lương để chi khen thưởng từ QTL cho người lao động và tập thể người lao động.

Cuối kỳ sau khi quyết toán Quỹ tiền lương dự phòng nếu còn thì sẽ được phân phối cho người lao động.

b. Giao QTL cho các đơn vị:

Sau khi khấu trừ QTL dự phòng của Công ty, QTL còn lại được tính trả như sau:

- Giao khoán cho bộ máy gián tiếp Công ty từ (9% - 15%) QTL của Công nhân trực tiếp (Trừ phần cung ứng vật tư từ 0.2%-0.5% Giá trị hợp đồng).

- Giao QTL cho các đơn vị trên cơ sở HDGK của Công ty. Trong đó: QTL của bộ máy gián tiếp nằm trong chi phí chung được tính như sau:

- * Đối với Chi nhánh trực thuộc Công ty:

- **Đối với Chi nhánh không có Nhà máy sản xuất:**

- Tiền lương của bộ máy gián tiếp văn phòng được tính trả bằng (16% đến 25%) QTL của CNTT.

- Tiền lương của bộ máy gián tiếp đối với các thầu phụ được tính trả bằng (3% đến 6%) (Giá trị để tính lương gián tiếp là giá trị trước thuế).

- **Đối với Chi nhánh có Nhà máy sản xuất:**

- Tiền lương của bộ máy gián tiếp văn phòng được tính trả bằng (10% đến 22%) QTL của CNTT.

- * Đối với Đội công trình trực thuộc Công ty: tiền lương của bộ máy gián tiếp được tính trả bằng (5% đến 10%) QTL của CNTT.

- * Đối với Đội công trình mang yếu tố nước ngoài: tiền lương của bộ máy gián tiếp được tính trả bằng (10% đến 15%) QTL của CNTT, sao cho tiền lương bình quân của đội trưởng bằng 1,5 lần đến 2.5 lần tiền lương bình quân của CNTT tham gia khối lượng khoán.

- * Khi tính toán quỹ tiền lương của bộ máy gián tiếp. Chi nhánh, Đội phải cân đối lại nguồn thu từ khoản mục chi phí chung. Nếu vượt quá Chi nhánh, Đội phải cân đối lại. Không được chi vượt quá mức các khoản mục đã được giao khoán.

* Đối với các bộ phận chưa giao khoán được thì việc chi trả tiền lương cho người lao động được trả theo quy định hiện hành của Nhà nước.

7.2. Giao QTL tại các đơn vị:

Trên cơ sở hợp đồng giao khoán và QTL Công ty giao cho đơn vị, đơn vị tiến hành chi trả QTL tại đơn vị như sau:

a. Đối với Chi nhánh, Đội công trình trực thuộc Công ty:

- Trích quỹ Dự phòng 5% từ QTL khoán dùng để:

- Trả lương khoán gọn cho người lao động theo hợp đồng lao động thử việc (đối với lao động gián tiếp và lao động trực tiếp).

- Điều tiết khi cần thiết cho các bộ phận trong đơn vị do các yếu tố khách quan tác động đến kế hoạch sản xuất được giao mà bộ phận đó đã dùng các biện pháp tích cực nhưng vẫn không khắc phục được, dẫn đến không hoàn thành kế hoạch, đạt thu nhập thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định.

- Chi cho các đối tượng lao động khác cần thiết phải chi từ nguồn quỹ lương của đơn vị như: Nghỉ phép hàng năm, nghỉ lễ tết, trả lương cho thời gian hội họp, trả lương cho những ngày đi đường của người lao động đến các công trình...

- Khuyến khích người lao động có thành tích vượt trội, đột xuất trong SXKD, có tác động lớn tới hiệu quả SXKD chung của Công ty.

- 95% QTL khoán chi trả cho người lao động.

• Cuối kỳ đơn vị tiến hành quyết toán QTL dự phòng, nếu còn sẽ được phân phối cho toàn thể người lao động.

b. Đối với các Đội trực thuộc Chi nhánh:

• Nếu công trình được khoán gọn các khoản mục chi phí, trong đó chi phí nhân công b1 trong dự toán, quyết toán khoán từ 90% trở lên thì Đội có trách nhiệm chi trả tiền lương cho người lao động tham gia khối lượng khoán

thuộc Đội (kể cả tiền lương của những ngày nghỉ lễ, tết, tiền lương những ngày đi đường (1 lượt) đối với người lao động thuộc Đội được điều động đến công tác tại các đơn vị hoặc Đội khác trong Công ty).

- Nếu công trình khoán gọn chi phí nhân công b1 trong dự toán, quyết toán dưới 90% hoặc khoán gọn các khoản mục chi phí (trong đó chi phí nhân công b1 trong dự toán, quyết toán khoán dưới 90%) thì Công ty sẽ chi trả tiền lương của những ngày nghỉ lễ, tết thực tế cho người lao động Công ty tham gia khối lượng khoán của Đội. Tiền lương của những ngày đi đường (1 lượt) của người lao động thuộc các đơn vị trong Công ty được điều động đến công tác tại Đội thì Đội công trình chi trả.

ĐIỀU 8: ĐỐI VỚI CỬA HÀNG XĂNG DẦU:

8.1. Lao động định biên: Cửa hàng trưởng (01 người), Cửa hàng phó kiêm bán hàng (01 người), kế toán (01 người), Nhân viên bán hàng (03 người), bảo vệ (01 người), vệ sinh (01 người).

8.2. Tiền lương sản phẩm: Căn cứ sản lượng bán xăng dầu Công ty giao khoán mức tiền lương tính trên cơ sở sản lượng xăng dầu thực tế bán ra tại CHXD số 1.

8.2.1. Sản lượng xăng dầu bán thực tế được hưởng các mức sau:

STT	Sản lượng xăng dầu bán thực tế (m ³ /tháng)	Các mức được hưởng(đ/lít)	Ghi chú
1	Đến 140m ³	300	
2	Trên 140 đến 170	50đ/sản lượng lít tăng thêm	
3	Trên 170 đến 200	30đ/sản lượng lít tăng thêm	
4	Trên 200	20đ/sản lượng lít tăng thêm	

(Đã bao gồm: các khoản phụ cấp, ăn ca, điện thoại, độc hại.....)

8.2.2. Sản phẩm: dầu, mỡ, nhờn và các dịch vụ khác.....: thì được hưởng mức như sau:

Tiền lương được hưởng = Lãi gộp * 20%

Trong đó: Lãi gộp = Doanh thu - Giá vốn

8.2.3 Mức khoán trên đã bao gồm chi phí thuê Công ty TNHH Bê tông&xây lắp Petrolimex quản lý cửa hàng 10% các mức trên.

8.2.4. Căn cứ kết quả kinh doanh và chiết khấu của nhà cung cấp từng tháng, Tổng Giám đốc có Quyết định điều chỉnh cho phù hợp với tình hình thực tế.

ĐIỀU 9: NGUYÊN TẮC TRẢ LƯƠNG

Tiền lương trả cho người lao động trên cơ sở chế độ chính sách của Nhà nước, những quy định của ngành và kết quả lao động của người lao động.

9.1. Tiền lương hàng tháng của người lao động được trả làm 2 lần:

1.1. Trả lương lần 1 (QTL lần 1): Trả theo mức lương tương ứng từng chức danh công việc từ 50%-70%. (Mức chi này áp dụng cho bộ máy văn phòng Công ty và những người hưởng lương gián tiếp của bộ máy gián tiếp thuộc các đơn vị) (TL_{1i}).

1.2. Trả lương lần 2 (QTL lần 2): Là quỹ tiền lương thực hiện còn lại sau khi đã trừ QTL lần 1, QTL của người lao động hợp đồng thử việc và QTL dự phòng, được tính theo hệ số lương chức danh công việc với ngày công chế độ làm việc thực tế trong tháng của từng người lao động đảm nhận đóng góp.

- Đối với bộ máy gián tiếp quỹ tiền lương lần 2 được thực hiện trên cơ sở quyết toán QTL theo GTSL đạt được của tháng, quý, 6 tháng và năm sau khi đã trừ QTL lần 1 và QTL thử việc của bộ máy gián tiếp.

Trả lương lần 2:

- Tiền lương trả lần 2 cho người lao động được xác định như sau:

$$TL_{2i} = \frac{Q - Q1 - Q2}{\sum_{i=1}^n (K_{2i} \times N_i)} \times (K_{2i} \times N_i)$$

Trong đó:

- K_{2i} là hệ số lương chức danh công việc của người thứ i (hệ số lương lần 2).

- N_i là số ngày công làm việc thực tế theo chế độ trong tháng của người thứ i .

- Q là quỹ tiền lương khoán của đơn vị.

- Q_1 là QTL trả lần 1 của đơn vị.

- Q_2 là QTL dự phòng + QTL thuê ngoài + quỹ tiền lương thử việc.

- Đối với người giữ từ 2 chức vụ trở lên thì được hưởng chức vụ có mức lương chức danh cao nhất.

- Trong một số trường hợp cụ thể, căn cứ vào nhiệm vụ được giao và hiệu quả công việc của người đó, Giám đốc Công ty sẽ quyết định mức lương cao hơn hoặc thấp hơn mức lương theo chức danh công việc.

- Định kỳ 3 tháng hoặc 6 tháng 1 lần, Trưởng các bộ phận đề nghị Ban giám đốc quyết định mức lương theo chức danh công việc cho các bộ phận.

• Tiền lương của người lao động được hưởng theo công thức sau:

$$TL_i = TL_{1i} + TL_{2i}$$

- Đối với CNTT: QTL lần 2 được thực hiện trên cơ sở QTL được giao khoán sau khi đã trừ QTL lần 1. QTL lần 1 và lần 2 của CNTT trong HDGK phải được thanh toán dứt điểm trên cơ sở định mức nội bộ, chuyên ngành của Công ty tương ứng với số lượng, chất lượng và tiến độ công việc đã thực hiện.

- QTL lần 1, lần 2 của CNTT và lao động gián tiếp đều nằm trong HDGK:

• Trường hợp đơn vị giao khoán cho tổ, đội, nhưng thực tế cần phải thuê lao động ngoài xã hội mới hoàn thành được khối lượng công việc được giao thì đơn vị phải chỉ đạo cùng với tổ, đội tách phần khối lượng thuê ngoài trong HDGK, xác định khối lượng và QTL của công nhân đơn vị làm để trả lương cho người lao động theo hệ số đã quy định.

• Trường hợp tổ hoặc đội kéo dài thời gian hoàn thành HDGK dẫn đến QTL lần 2 trong HDGK không còn, thậm chí không đủ trả QTL lần 1 thì:

- Nếu do lỗi của tổ, đội gây ra thì việc trả lương cho tổ, đội chỉ giải quyết trên cơ sở HDGK.

- Nếu do yếu tố khách quan tác động thì đơn vị căn cứ vào điều kiện thực tế để giải quyết.

9.2. Trường hợp đặc biệt Giám đốc Công ty sẽ ký hợp đồng lao động với người lao động theo mức lương thoả thuận.

9.3. Tiền lương tháng đối với công nhân trực tiếp có thể áp dụng theo phương thức sau:

9.3.1. QTL trong HDGK của CNTT được trả thành 2 phần:

+ Trả lương phần 1: Trả lương cấp bậc theo quy định hiện hành của Pháp luật cho những ngày làm công nhật, ngày chuyển quân, lễ tết...

+ Trả lương phần 2: QTL khoán sau khi đã trừ QTL trả phần 1. QTL trả phần 2 được thực hiện trên cơ sở số công thực tế tham gia làm khoán với hệ số thành tích A, B, C, D thể hiện mức đóng góp của mỗi người lao động. Công khoán được tính trả theo các mức :

Phân loại	A	B	C	D
Mức 1	1.2	1.1	1.0	0.90
Mức 2	1.3	1.15	1.05	0.85

- Mức 1: áp dụng đối với thợ mộc, nề, lao động phổ thông.

- Mức 2: áp dụng đối với các thợ khác.

9.3.2. Thời gian và tiền lương của lao động hợp đồng thử việc:

a. Thời gian thử việc của từng đối tượng căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc 01 lần đối với một công việc và bảo đảm các điều kiện sau đây:

- Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên;

- Không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn kỹ thuật trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ.

- Không quá 6 ngày làm việc đối với công việc khác

b. Tiền lương thử việc được thể hiện trong bản ký kết hợp đồng lao động, căn cứ mức độ hoàn thành công việc Lãnh đạo đơn vị đề xuất với Giám đốc Công ty trả mức lương cho phù hợp.

9.3.3. Do đặc thù công việc của Công nhân lái xe, thợ sửa chữa, thợ vận hành máy nên tiền lương áp dụng trả như sau:

a. Đối với công nhân lái xe tải, xe cầu, xe cầu tự hành:

Hàng tháng trả lương khoán, tiền lương khoán 1 công được tính bằng tiền lương cấp bậc chia cho 22 ngày (kể cả ngày nghỉ, lễ, đi khám định kỳ bảo dưỡng xe).

Thời gian xe không hoạt động lái xe có trách nhiệm làm công tác bảo dưỡng, sửa chữa nhỏ, làm công tác chuẩn bị, để đáp ứng yêu cầu sản xuất kinh doanh của đơn vị hoặc làm các công việc khác theo chỉ đạo của Giám đốc Công ty, Chi nhánh và phụ trách các đơn vị.

Thời gian xe hoạt động lái xe có trách nhiệm bảo quản hàng hoá, tham gia bốc dỡ hàng (nếu cần) và được hưởng thêm những khoản sau:

* *Tiền lưu động* : Tiền lưu động được tính theo ngày trên cơ sở số km xe vận hành, với các mức hưởng như sau:

- Xe vận hành dưới 100 km được hưởng 5% tiền lương tối thiểu 1 tháng theo quy định của Nhà nước.

- Xe vận hành từ 200 km đến dưới 100 km được hưởng 10% tiền lương tối thiểu 1 tháng theo quy định của Nhà nước.

- Xe vận hành từ 300 km đến dưới 200 km được hưởng 11% tiền lương tối thiểu 1 tháng theo quy định của Nhà nước.

- Xe vận hành từ 300 km đến dưới 400 km được hưởng 12% tiền lương tối thiểu 1 tháng theo quy định của Nhà nước.

- Xe vận hành từ 400 km trở lên được hưởng 13% tiền lương tối thiểu 1 tháng theo quy định của Nhà nước.

* *Tiền ăn đường*: 1 ngày bằng 1%-5% mức lương tối thiểu vùng 1 tháng theo quy định của Nhà nước.

* *Tiền ngủ qua đêm*: 1 đêm bằng 5%-10% mức lương tối thiểu 1 tháng theo quy định của Nhà nước.

b. Đối với công nhân là thợ sửa chữa, thợ vận hành máy:

Hàng tháng trả lương khoán, tiền lương khoán 1 công được tính bằng tiền lương cơ bản chia cho 22 ngày (kể cả ngày nghỉ, lễ) và được hưởng phụ cấp tiền ăn đường, tiền ngủ qua đêm như công nhân lái xe tải, xe cầu, xe cầu tự hành.

c. Tiền ăn đường và ngủ qua đêm chỉ được thanh toán cho những ngày, đêm thực tế đi và nghỉ trên đường hoặc đến các đơn vị, các điểm thi công của Công ty mà chưa đủ các điều kiện ăn, ở. Những ngày ở tại Công trình không được thanh toán. Khi làm thanh toán lái xe phải có xác nhận của bên giao, bên nhận hàng của từng chuyến, địa điểm đi, đến của từng ngày cụ thể.

Đối với công nhân lái xe tải, xe cầu, xe cầu tự hành, thợ sửa chữa và vận hành máy khi tham gia sản xuất ở đơn vị nào thì đơn vị đó phải chi trả các khoản trên, hoặc trả theo lương khoán của đơn vị (kể cả BHXH, YT, TN - đơn vị đó phải nộp 22% tiền lương cấp bậc của người lao động) còn những ngày không tham gia sản xuất ở các đơn vị thì các khoản thanh toán trên Công ty sẽ chi trả toàn bộ.

Đối với công nhân lái xe tải, xe cầu, xe cầu tự hành, thợ sửa chữa và vận hành máy thuộc các đơn vị quản lý thì các đơn vị căn cứ tình hình thực tế của

đơn vị mình để chi trả cho phù hợp (nhưng không được thấp hơn mức quy định của Công ty).

ĐIỀU 10: PHƯƠNG THỨC TRẢ LƯƠNG

1. Người lao động được nhận lương tháng trước chậm nhất vào ngày 30 của tháng sau.

2. Tiền lương được thanh toán bằng hình thức tiền mặt hoặc chuyển khoản vào tài khoản của người lao động mở tại Ngân hàng định kỳ 1 tháng 1 lần.

3. Tiền lương được trả cho người lao động sau khi khấu trừ các khoản bồi thường vật chất, các khoản tạm ứng, tiền phạt, thuế thu nhập cá nhân và BHXH theo quy định.

CHƯƠNG III NÂNG BẬC LƯƠNG

ĐIỀU 11: ĐỐI TƯỢNG

1. Đối tượng áp dụng: là người lao động làm việc theo loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn và hợp đồng lao động có thời hạn xác định từ 01 năm trở lên.

2. Đối tượng không áp dụng: là người lao động làm việc theo loại hợp đồng lao động vụ việc, người lao động làm việc theo hợp đồng lao động ở mục 1 trên nhưng nghỉ tự túc dài hạn từ 03 tháng trở lên, ngừng nộp BHXH và người lao động đang trong thời gian chấp hành hình phạt do toà án các cấp tuyên phạt.

ĐIỀU 12. ĐIỀU KIỆN

1. Lao động trực tiếp gồm: Lái xe (Lái xe con, lái xe tải, lái xe nâng...), lái cầu, lái máy, thợ hàn, thợ nề, thợ mộc, thợ gò gá, thợ điện, thợ tiện, thợ cơ khí, thợ mộc, thợ nguội, thợ sửa chữa, Công nhân bán lẻ xăng dầu, lao động phổ thông.

a. Điều kiện chung

- Luôn hoàn thành công việc được giao, đạt định mức lao động và đảm bảo chất lượng của sản phẩm theo yêu cầu kỹ thuật.

- Không vi phạm nội quy lao động, an toàn lao động, phòng chống cháy nổ vv... Có ý thức thực hành tiết kiệm, không vi phạm các tệ nạn xã hội (cờ bạc, nghiện hút...).

- Luôn chấp hành tốt mệnh lệnh điều động sản xuất kinh doanh, phân công nhiệm vụ của Lãnh đạo, có ý thức vươn lên trong sản xuất, sinh hoạt.

- Những lao động bị kỷ luật từ hình thức khiển trách trở lên thì thời gian tính giữ bậc cũ sẽ phải kéo dài thêm 06 tháng.

b. Điều kiện cụ thể

- *Đối với công nhân lái xe, lái cầu:*

+ Thợ bậc 1; 2 có thời gian giữ bậc cũ ít nhất là 36 tháng.

+ Nếu dự thi bậc 3, bậc 4 phải có thời gian giữ bậc cũ ít nhất là 60 tháng.

- *Đối với công nhân thợ:* hàn, nề, mộc, gò gá, điện, tiện, cơ khí, mộc, nguội, sửa chữa.

+ Thợ bậc 3; 4 có thời gian giữ bậc cũ ít nhất là 24 tháng.

+ Thợ bậc 5 có thời gian giữ bậc cũ ít nhất từ 36 tháng ÷ 48 tháng.

+ Nếu dự thi bậc 6; 7 thì phải có thời gian giữ bậc cũ ít nhất là 60 tháng ÷ 72 tháng và tốt nghiệp PTTH hoặc bổ túc trung học.

- *Đối với công nhân lái máy:*

+ Thợ bậc 1; 2; 3 có thời gian giữ bậc cũ ít nhất là 36 tháng.

+ Thợ bậc 4; 5 có thời gian giữ bậc cũ ít nhất là 48 tháng.

+ Thợ bậc 6; 7 có thời gian giữ bậc cũ ít nhất là 60 tháng ÷ 72 tháng.

- *Đối với lao động phổ thông (Không phải thi):* nhưng phải được xét duyệt hết sức kỹ càng và phải có thời gian giữ bậc cũ ít nhất là:

+ 36 tháng đối với thợ bậc 3; 4.

+ 48 tháng ÷ 60 tháng đối với thợ bậc 5.

+ 60 tháng ÷ 84 tháng đối với thợ bậc 6; 7.

* Trường hợp đặc biệt : Công nhân có tay nghề giỏi, nhưng do trình độ văn hoá không đủ điều kiện (lớp 7/10 hoặc lớp 9/12). Hội đồng xét duyệt sẽ căn cứ vào nhu cầu sử dụng thực tế của đơn vị để đề nghị Hội đồng Công ty xem xét cho dự thi bậc 6; 7.

2. Lao động gián tiếp gồm: Hội đồng quản trị, Ban giám đốc, chuyên viên, kỹ sư, kỹ thuật, cán sự, bảo vệ tuần tra canh gác, cấp dưỡng.

a. Điều kiện chung:

- Thời gian giữ bậc cũ ít nhất 36 tháng đối với lao động thuộc ngạch lãnh đạo, chuyên viên, kỹ sư.

- Thời gian giữ bậc cũ ít nhất 24 tháng đối với lao động thuộc ngạch cán sự, kỹ thuật viên, nhân viên, cấp dưỡng.

- Thời gian giữ bậc cũ ít nhất đối với bảo vệ tuần tra canh gác:

+ 36 tháng đối với bậc 1; 2; 3.

+ 48 tháng ÷ 60 tháng đối với bậc 4.

+ 72 tháng ÷ 84 tháng đối với bậc 5 .

b. Điều kiện cụ thể:

* *Đối với cán bộ lãnh đạo: Ngoài các tiêu chuẩn quy định trong Điều lệ Công ty còn phải đạt các tiêu chuẩn sau:*

- Luôn hoàn thành nhiệm vụ theo chức trách được giao, đơn vị hoàn thành các chỉ tiêu kế hoạch nhiệm vụ được giao hàng năm, không có vụ việc sai phạm xảy ra.

- Nghiêm chỉnh chấp hành chế độ chính sách của Đảng và Nhà nước, chủ trương chỉ thị, nghị quyết quy chế của Ngành và của Công ty.

- Nắm và hiểu được tình hình sản xuất kinh doanh của Công ty, có khả năng lãnh đạo điều hành công việc đạt hiệu quả, có tinh thần chủ động sáng tạo, ý thức kỷ luật, phẩm chất đạo đức tốt.

- Có tinh thần đoàn kết và hợp tác giúp đỡ nhau trong đơn vị và các đơn vị bạn.

- Có khả năng xây dựng kế hoạch chương trình công tác, tổng hợp tình hình, soạn thảo văn bản theo chức năng nghiệp vụ chuyên ngành mình phụ trách.

** Đối với chuyên viên:*

- Xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện công việc được giao.

- Hướng dẫn, theo dõi, đôn đốc, kiểm tra và đề xuất các biện pháp điều chỉnh để thực hiện tốt kế hoạch.

- Soạn thảo các văn bản về quy chế quản lý, quy trình chuyên môn nghiệp vụ (nội quy, quy chế, báo cáo....) để thực hiện công việc được giao.

- Phân tích, đánh giá, báo cáo kết quả thực hiện công việc được giao.

- Tổ chức thu thập thông tin, thống kê lưu trữ tư liệu, số liệu.

- Nắm và hiểu được chính sách chung của Nhà nước, của ngành, tình hình sản xuất chung của Công ty và chuyên môn nghiệp vụ thuộc lĩnh vực được giao.

- Có trình độ đại học đúng chuyên ngành. Trường hợp có trình độ đại học khác thì phải qua bồi dưỡng trình độ chuyên môn nghiệp vụ từ 06 tháng trở lên.

** Đối với kỹ sư:*

- Xây dựng, chỉ đạo thực hiện phương án công tác kỹ thuật: thiết kế, thi công, công nghệ, gia công chế biến, vận hành, lắp đặt....

- Thực hiện nhiệm vụ quản lý kỹ thuật theo đúng thiết kế, quy trình, quy phạm kỹ thuật, định mức kỹ thuật, tiêu chuẩn kỹ thuật.....

- Trực tiếp hoặc tham gia nghiên cứu các đề tài khoa học kỹ thuật, đề xuất các giải pháp kỹ thuật, cải tiến kỹ thuật. Đào tạo, bồi dưỡng trình độ chuyên môn, tay nghề cho kỹ thuật viên và công nhân.

- Nắm chắc nghiệp vụ quản lý kỹ thuật và tổ chức triển khai thực hiện kỹ thuật tại Công ty.

- Tốt nghiệp đại học chuyên ngành kỹ thuật. Sử dụng thành thạo máy vi tính.

** Đối với kỹ thuật viên:*

- Thực hiện các nhiệm vụ kỹ thuật thường xuyên lặp lại. Sử dụng thành thạo các trang thiết bị, máy móc, dụng cụ.... để thực hiện công việc được giao.

- Hướng dẫn, theo dõi, kiểm tra bảo đảm các hoạt động sản xuất kinh doanh được thực hiện theo đúng quy trình kỹ thuật. Ộp dụng sáng kiến, cải tiến kỹ thuật vào công việc.

- Có kiến thức lý thuyết trung cấp về chuyên ngành kỹ thuật và có trình độ thực hành trong việc giải quyết nhiệm vụ kỹ thuật được giao.

- Có trình độ tốt nghiệp trung cấp kỹ thuật về một chuyên ngành kỹ thuật.

** Đối với cán sự, nhân viên:*

- Có khả năng xây dựng kế hoạch để triển khai thực hiện công việc được giao.

- Theo dõi, tổng hợp và báo cáo kết quả công việc được giao. Quản lý, lưu trữ hồ sơ, tài liệu theo quy định.

- Có trình độ hiểu biết về nguyên tắc, chế độ, thể lệ, thủ tục theo quy định chung của Nhà nước, của doanh nghiệp và chuyên môn nghiệp vụ.

- Có trình độ trung cấp nghiệp vụ.

** Đối với bảo vệ, cấp dưỡng:*

- Nắm và hiểu rõ các văn bản quy định của đơn vị, địa phương, Nhà nước và pháp luật.

- Hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, chấp hành nghiêm chỉnh sự phân công điều động của đơn vị.

- Không để xảy ra mất an toàn trong ca trực của mình, tổ, bộ phận.

- Đảm bảo vệ sinh, an toàn thực phẩm.

ĐIỀU 13: THỜI GIAN

Tại thời điểm từ ngày 01 ÷ 10/04 hàng năm, các đơn vị rà soát số người lao động của đơn vị mình đủ điều kiện xét dự thi nâng bậc, nâng lương tiến hành họp xét duyệt và lập danh sách tổng hợp báo cáo về phòng TCHC (chậm nhất là ngày 12/04). Công ty không chịu trách nhiệm đối với các đơn vị nộp chậm.

Từ ngày 12 ÷ 15/04 hàng năm, căn cứ số liệu báo cáo của các đơn vị phòng TCHC lập tờ trình kèm theo danh sách báo cáo Giám đốc Công ty xem xét và thành lập Hội đồng xét duyệt nâng bậc, nâng lương. Đồng thời, triển khai thực hiện sau khi Hội đồng xét duyệt Công ty họp.

CHƯƠNG IV

NHỮNG QUY ĐỊNH KHÁC

ĐIỀU 14: QUYỀN LỢI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

14.1. Người lao động được hưởng nguyên lương cơ bản những ngày nghỉ sau:

14.1.1. Nghỉ phép:

a) 12 ngày làm việc đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường

b) 14 ngày làm việc đối với người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm

c) 16 ngày làm việc đối với người làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

Khi nghỉ hằng năm, nếu người lao động đi bằng các phương tiện đường bộ, đường sắt, đường thủy mà số ngày đi đường cả đi và về trên 02 ngày thì từ ngày thứ 03 trở đi được tính thêm thời gian đi đường ngoài ngày nghỉ hằng năm và chỉ được tính cho 01 lần nghỉ trong năm.

Cứ 05 năm làm việc liên tục tại Công ty cho một người sử dụng lao động thì số ngày nghỉ hằng năm của người lao động được tăng thêm tương ứng 01 ngày.

Tiền tàu xe và tiền lương những ngày đi đường do hai bên thoả thuận.

Người lao động do thôi việc, bị mất việc làm hoặc vì các lý do khác mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm thì được thanh toán bằng tiền những ngày chưa nghỉ.

Người lao động có dưới 12 tháng làm việc thì thời gian nghỉ hằng năm được tính theo tỷ lệ tương ứng với số thời gian làm việc. Trường hợp không nghỉ thì được thanh toán bằng tiền.

14.1.2. Nghỉ lễ, tết:

- a) Tết Dương lịch 01 ngày (ngày 01 tháng 01 dương lịch);
- b) Tết Âm lịch 05 ngày;
- c) Ngày Chiến thắng 01 ngày (ngày 30 tháng 4 dương lịch);
- d) Ngày Quốc tế lao động 01 ngày (ngày 01 tháng 5 dương lịch);
- đ) Ngày Quốc khánh 01 ngày (ngày 02 tháng 9 dương lịch);
- e) Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương 01 ngày (ngày 10 tháng 3 âm lịch).

Nếu những ngày nghỉ theo quy định trên trùng vào ngày nghỉ hằng tuần, thì người lao động được nghỉ bù vào ngày kế tiếp.

14.1.3. Nghỉ việc riêng:

- a) Kết hôn: nghỉ 03 ngày;
- b) Con kết hôn: nghỉ 01 ngày;

c) Bố đẻ, mẹ đẻ, bố vợ, mẹ vợ hoặc bố chồng, mẹ chồng chết; vợ chết hoặc chồng chết; con chết: nghỉ 03 ngày.

Người lao động được nghỉ không hưởng lương 01 ngày và phải thông báo với người sử dụng lao động khi ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại, anh, chị, em ruột chết; bố hoặc mẹ kết hôn; anh, chị, em ruột kết hôn.

Ngoài quy định trên người lao động có thể thoả thuận với người sử dụng lao động để nghỉ không hưởng lương.

14.1.4. Người lao động điều trị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

14.2. Người lao động nghỉ ốm đau, thai sản theo chế độ của Nhà nước được hưởng trợ cấp BHXH do quỹ BHXH chi trả.

14.3. Trường hợp người lao động làm thêm giờ do tăng thêm khối lượng công việc hay yêu cầu trong công tác, thì thời gian làm thêm giờ được bố trí nghỉ bù, nếu không bố trí nghỉ bù được thì người lao động được thanh toán tiền lương theo đơn giá tiền lương hoặc trả theo chế độ quy định của Nhà nước (Điều 97 Bộ luật Lao động) không coi đây là ngày công làm việc thực tế theo chế độ.

a) Vào ngày thường, ít nhất bằng 150%;

b) Vào ngày nghỉ hằng tuần, ít nhất bằng 200%;

c) Vào ngày nghỉ lễ, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300% chưa kể tiền lương ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương đối với người lao động hưởng lương ngày.

Người lao động làm việc vào ban đêm, thì được trả thêm ít nhất bằng 30% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc của ngày làm việc bình thường.

Người lao động làm thêm giờ vào ban đêm thì ngoài việc trả lương theo quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này, người lao động còn được trả thêm

20% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc làm vào ban ngày.

14.4. Trường hợp người lao động có khả năng ngoại ngữ:

a. Kinh phí đào tạo: Công ty hỗ trợ kinh phí đào tạo đối với người lao động muốn nâng cao khả năng ngoại ngữ tại các Trung tâm đào tạo.

b. Tiền lương:

Phân loại	A	B	C
Mức 1:	500 000	1 000 000	1 500 000
Mức 2:	700 000	2 000 000	3 000 000

Mức 1: Áp dụng đối với trường hợp người lao động có khả năng đọc, dịch, viết

Mức 2: Áp dụng đối với trường hợp người lao động có khả năng đọc, nói, viết, phiên dịch

Công ty tổ chức kiểm tra, đánh giá trình độ ngoại ngữ (Anh, Trung Quốc, Pháp...) của người lao động (Làm căn cứ xếp loại trình độ ngoại ngữ tương ứng).

Cuối tháng Lãnh đạo các phòng ban, đơn vị có trách nhiệm họp, phân tích đánh giá kết quả, năng suất làm việc, mức độ ngoại ngữ sử dụng vào công việc, số ngày công đạt được trong tháng để bình xét mức tiền lương của từng người, lập thành biên bản báo cáo Công ty xem xét, thống nhất, phê duyệt.

14.5. Tiền ăn giữa ca:

a. Giám đốc Công ty sau khi thống nhất ý kiến với Ban chấp hành Công đoàn cơ sở quyết định mức ăn cho một bữa ăn giữa ca nhưng tối đa tiền chi cho bữa ăn giữa ca tính theo ngày làm việc trong tháng cho một người không quá 680.000 đồng/tháng.

b. Nguyên tắc.

- Ăn theo ngày thực tế làm việc, kể cả ngày làm thêm.
- Ngày không làm việc, kể cả ngày nghỉ ốm đau, thai sản, nghỉ phép, nghỉ không hưởng lương thì không ăn giữa ca và không được thanh toán tiền.
- Những ngày làm việc không đủ số giờ làm việc tiêu chuẩn (dưới 50% số giờ tiêu chuẩn) thì không ăn giữa ca;

c. Tổ chức thực hiện:

- Căn cứ vào mức ăn giữa ca quy định, Công ty có trách nhiệm phải tổ chức ăn giữa ca cho người lao động, không được phát tiền. Trường hợp đặc biệt không thể tổ chức ăn giữa ca được thì sau khi đã thống nhất ý kiến với Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở, Công ty cấp tiền cho người lao động tự lo ăn ca.

- Chi phí ăn giữa ca được hạch toán vào giá thành hoặc chi phí kinh doanh.

14.6. Tiền công tác phí:

a. CBCNV thường xuyên đi công tác thì được hưởng mức: 200 000đ/tháng.

b. CNCNV không thường xuyên đi công tác thì được hưởng mức công tác phí theo bảng công tác phí của Công ty. Cụ thể là:

STT	Quãng đường (Km)	Mức phụ cấp (đồng/lần)
1	< 10 km	20 000
2	Từ 10 km đến 20 km	30 000
3	Từ 20km đến 30 km	40 000
4	Từ 30 km trở lên	50 000

14.7. Phụ cấp tiền thông tin liên lạc (Tiền điện thoại):

STT	Chức danh	Phụ cấp điện thoại (đ/tháng)
1	Giám đốc Công ty	Thanh toán thực tế
2	Phó giám đốc Công ty	1 500 000
3	Kế toán trưởng Công ty	1 000 000
4	Giám đốc Chi nhánh	1 000 000
5	Trưởng phòng Công ty, Phó giám đốc Chi nhánh	800 000
6	Phó trưởng phòng Công ty, Trưởng phòng Chi nhánh	500 000
7	Phó trưởng phòng Chi nhánh	300 000
6	Kỹ sư, Chuyên viên	200 000
7	Nhân viên, lái xe	150 000

ĐIỀU 15: CÁC TRƯỜNG HỢP KHÁC**15.1. Người lao động trong thời gian tập sự:**

Hưởng 85% tiền lương bậc 1 của chức danh công việc tương ứng.

Thời gian tập sự tính từ khi có quyết định tiếp nhận (thời điểm ký HĐLĐ).

- Công việc đòi hỏi trình độ từ đại học trở lên thời gian tập sự tối đa là 12 tháng.

- Công việc đòi hỏi trình độ là cao đẳng, trung cấp, thời gian tập sự tối đa là 06 tháng.

- Nhân viên, CNKT thời gian tập sự tối đa là 1 tháng.

Trong thời gian tập sự, nếu người lao động hoàn thành tốt công việc được giao, có khả năng làm việc độc lập thì Thủ trưởng đơn vị đề nghị Giám đốc Công ty cho hưởng 100% tiền lương trước thời hạn.

Trường hợp đặc biệt Giám đốc Công ty sẽ ký với người lao động theo thỏa thuận.

15.2. Đối với người lao động được Công ty tạo điều kiện cho đi học:

a. Người lao động được Công ty cử đi học các lớp ngắn hạn, tại chức để phục vụ cho công tác chuyên môn nghiệp vụ thì trong thời gian đi học được hưởng 100% tiền lương cấp bậc theo quy định.

Nếu trong thời gian đi học người lao động vẫn đảm bảo hoàn thành khối lượng công việc được giao trong HĐGK thì ngoài 100% tiền lương cấp bậc hiện hưởng còn được hưởng 100% tiền lương chức danh công việc.

Sau khi học xong được bố trí sắp xếp công việc phù hợp với trình độ, năng lực của bản thân và theo nhu cầu sử dụng của Công ty. Người lao động phải cam kết phục vụ lâu dài cho Công ty (ít nhất là 5 năm), nếu tự ý xin thôi việc, hoặc xin chuyển công tác đơn vị khác thì phải bồi hoàn 100% chi phí đào tạo cho Công ty.

b. Người lao động có đơn xin đi học (được Công ty đồng ý) để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ thì trong thời gian đi học được hưởng 100% tiền lương cơ bản.

* Người lao động được Công ty đồng ý cho đi học phải có biên bản họp của Hội đồng lương xét cho đi học được hưởng lương.

c. Người lao động tự nguyện xin đi học không do nhu cầu của đơn vị, nếu được đơn vị tạo điều kiện về thời gian cho đi học thì trong thời gian đi học không được hưởng lương và có trách nhiệm nộp toàn bộ tiền bảo hiểm xã hội... theo quy định của Nhà nước.

15.3. Trường hợp chuyển chức danh công việc do nhu cầu SXKD:

- Nếu chức danh công việc mới có hệ số lương thấp hơn hệ số lương chức danh công việc cũ thì người lao động được hưởng hệ số lương chức danh công việc cũ trong thời gian tối đa là 1 tháng. Sau 1 tháng xếp chuyển hệ

số lương chức danh công việc mới nhưng không thấp hơn 70% tiền lương chức danh công việc cũ.

- Nếu chức danh công việc mới có hệ số lương cao hơn hệ số lương chức danh công việc cũ thì người lao động được hưởng hệ số lương chức danh công việc mới kể từ khi điều động.

15.4. Trong thời gian tạm đình chỉ công việc, tạm giữ, tạm giam người lao động được tạm ứng tiền lương trước khi bị đình chỉ công việc, tạm giữ, tạm giam (Thời hạn tạm đình chỉ công việc không được quá 15 ngày, trường hợp đặc biệt không được quá 3 tháng).

Hết thời hạn tạm đình chỉ công việc, tạm giữ, tạm giam người lao động phải tiếp tục trở lại làm việc.

Nếu có lỗi mà bị xử lý kỷ luật lao động, người lao động cũng không phải trả lại số tiền đã tạm ứng.

Nếu người lao động không có lỗi thì người sử dụng lao động phải trả đủ tiền lương và phụ cấp lương trong thời gian tạm đình chỉ công việc, tạm giữ, tạm giam.

15.5. Tiền lương nghỉ chờ việc: Trong thời gian nghỉ chờ việc không do lỗi của người lao động (thiên tai, lũ lụt, chủ đầu tư nhập hàng....) được hưởng 70% tiền lương cơ bản.

15.6. Bảo lưu hệ số lương cơ bản:

Trường hợp người lao động được Công ty tiếp nhận vào làm việc mà quá trình công tác trước đó đã tham gia đóng BHXH thì có thể được bảo lưu hệ số lương cơ bản khởi điểm bằng với mức lương cuối cùng đã tham gia đóng BHXH nếu được thỏa thuận ngay khi tiếp nhận mới với Giám đốc Công ty. Mức lương sẽ được thỏa thuận hai bên.

Đối với người lao động có chức danh ở nơi làm việc trước nhưng được tiếp nhận mới với chức danh thấp hơn thì chỉ xem xét bảo lưu số năm đóng BHXH làm căn cứ xác định mức đóng BHXH mới.

Trường hợp không bảo lưu hệ số lương đóng bảo hiểm cũ cũng phải được cụ thể hóa ngay tại HDLD ban đầu khi tiếp nhận.

15.7. Tiền lương trả cho người lao động nghỉ chế độ trước khi nghỉ hưu:

Trong thời gian nghỉ chờ giải quyết chế độ hưu trí, được hưởng 100% tiền lương cấp bậc và các khoản phụ cấp hiện hưởng trước khi nghỉ nhưng tối đa không quá 3 tháng.

15.8. Tiền phụ cấp thù lao của các thành viên HĐQT và các thành viên của Ban kiểm soát do Đại hội cổ đông quyết định.

15.9. Phụ cấp cho cán bộ kiêm nhiệm công tác Đảng do Đảng bộ quy định và nguồn chi được lấy từ quỹ Đảng.

15.10. Phụ cấp cán bộ kiêm nhiệm công tác Công đoàn do Công đoàn quy định và nguồn chi được lấy từ nguồn quỹ Công đoàn.

15.11. Phụ cấp cán bộ kiêm nhiệm công tác Đoàn thanh niên do Đoàn thanh niên quy định. Nguồn chi được lấy từ quỹ Đoàn.

CHƯƠNG V

QUỸ KHEN THƯỞNG VÀ PHÂN PHỐI TIỀN THƯỞNG

ĐIỀU 16: Quỹ khen thưởng trích lập từ lợi nhuận hoặc quỹ khen thưởng trích lập từ quỹ tiền lương được thực hiện như sau:

1. Nguyên tắc phân phối tiền thưởng

1.1 Tiền thưởng được phân phối kịp thời, đúng đối tượng, đúng chế độ, chính sách và tương xứng với thành tích, hiệu quả công việc đóng góp của mỗi người nhằm khuyến khích tập thể, cá nhân người lao động phát huy tính chủ động, sáng tạo trong quá trình lao động.

1.2. Quỹ khen thưởng trích lập từ lợi nhuận được chia làm 2 phần:

a. Quỹ khen thưởng trả phần 1:

Là quỹ thưởng được trích 20% từ quỹ khen thưởng trích lập từ lợi nhuận dùng để khen thưởng đột xuất cho những tập thể, cá nhân trong Công ty có những sáng kiến cải tiến kỹ thuật mang lại hiệu quả cao trong SXKD, thưởng cho các danh hiệu thi đua, thưởng cho những cá nhân, đơn vị ngoài Công ty hoàn thành tốt những điều kiện của HĐKT và có mối quan hệ tốt trong công việc với Công ty tạo thêm động lực khuyến khích người lao động.

b. Quỹ khen thưởng trả phần 2:

Là quỹ thưởng còn lại của quỹ khen thưởng trích lập từ lợi nhuận sau khi trừ quỹ khen thưởng phần 1 (quỹ khen thưởng phần 2 bằng 80% quỹ khen thưởng trích lập từ lợi nhuận) dùng để thưởng cuối năm hoặc thưởng thường kỳ cho người lao động. Quỹ khen thưởng phân chia cho người lao động theo hệ số lương chức danh công việc, hệ số thành tích A, B, C và thời gian làm việc thực tế của từng người.

1.3. Quỹ khen thưởng trích lập từ quỹ tiền lương:

• Quỹ khen thưởng trích lập từ quỹ tiền lương được sử dụng:

+ 20% để khen thưởng cho những tập thể, cá nhân có thành tích đặc biệt xuất sắc.

+ 80% để khen thưởng cho người lao động theo hệ số thành tích A, B, C, D và khuyến khích.

Phân phối tiền thưởng từ quỹ tiền lương cho người lao động trên cơ sở hệ số lương chức danh công việc, hệ số thành tích A, B, C, D và ngày công thực tế làm việc theo chế độ của mỗi người lao động.

2. Phân phối quỹ tiền thưởng cho người lao động

Quỹ tiền thưởng phân phối cho người lao động trên cơ sở hệ số lương chức danh công việc; hệ số thưởng thành tích và ngày công thực tế làm việc theo chế độ.

$$TT_i = Q_i * (K_i \times N_i \times H_i) / \sum_i^n K_i \times N_i \times H_i$$

Trong đó:

- TT_i là tiền thưởng của người thứ i .
- K_i là hệ số chức danh công việc của người thứ i .
- N_i là số ngày công làm việc thực tế theo chế độ của người thứ i .
- Q_i là tổng quỹ khen thưởng của đơn vị.
- H_i là hệ số thưởng thành tích của người thứ i .

3. Chế độ thưởng:

3.1. Thưởng cuối năm:

- Hàng năm nếu Công ty có lợi nhuận Công ty sẽ trích từ lợi nhuận để thưởng cho người lao động mức thưởng tùy thuộc vào lợi nhuận mỗi năm.

- Mức thưởng cụ thể từng người lao động tùy thuộc vào sự đóng góp công sức, chất lượng, hiệu quả, mức độ hoàn thành của người lao động nhằm khuyến khích người lao động hoàn thành tốt công việc được giao theo chức năng, nhiệm vụ.

3.2. Thưởng các ngày lễ trong năm: 30/04&01/05, ngày Quốc khánh 02/09, Tết Dương lịch, Tết Âm lịch.

3.3 Thưởng thâm niên:

- Phòng TCHC lập tờ trình về số tiền thâm niên trình Giám đốc Công ty phê duyệt.

- Thưởng thâm niên được trả vào cuối năm (Âm lịch).

4. Thực hiện khen thưởng:

3.1. Sau mỗi quý, 6 tháng, 9 tháng, năm căn cứ vào thành tích của cá nhân, đơn vị, các đơn vị lập báo cáo đề nghị Hội đồng thi đua khen thưởng Công ty xét khen thưởng.

3.2. Các trường hợp không được xét danh hiệu thi đua và phân phối tiền thưởng:

- Những người vi phạm kỷ luật bị xử lý từ hình thức khiển trách bằng văn bản trở lên không được xếp hạng thành tích để chia thưởng trong 6 tháng có hành vi vi phạm.

- CBCNV (cả nam và nữ) sinh con thứ 3 không được thưởng trong năm sinh con .

CHƯƠNG VI

TỔ CHỨC THỰC HIỆN VÀ HIỆU LỰC THI HÀNH

ĐIỀU 17: HỘI ĐỒNG XẾP LƯƠNG

Căn cứ đề nghị của các bộ phận, phòng ban, các đơn vị trực thuộc. Hội đồng xếp lương tiến hành đánh giá và xếp bậc lương cho người lao động.

1. Thành phần Hội đồng xếp lương:

• Văn phòng Công ty, bao gồm:

1. Giám đốc (hoặc Phó GD được Giám đốc uỷ quyền) - Chủ tịch hội đồng.

2. Chủ tịch Công đoàn (hoặc đại diện BCHCĐ) - Phó chủ tịch hội đồng.

3. Trưởng các phòng nghiệp vụ.

4. Bí thư đoàn thanh niên.

5. Chuyên viên Lao động tiền lương.

6. Các thành viên khác do Giám đốc Công ty mời.

• Chi nhánh, Đội có bộ máy gián tiếp, các đội công trình trực thuộc Công ty, bao gồm:

1. Lãnh đạo đơn vị: Chủ tịch hội đồng.
2. Phụ trách Công đoàn.
3. Trưởng các phòng, Quản đốc, Đội trưởng, tổ trưởng sản xuất.
4. Các thành viên khác do lãnh đạo đơn vị mới.

2. Nhiệm vụ của Hội đồng xếp lương:

a. Hướng dẫn các đơn vị trực thuộc triển khai thực hiện quy chế tiền lương.

b. Thực hiện chuyển xếp, xác định bậc lương cho các đối tượng quy định thuộc thẩm quyền quản lý.

c. Có nhiệm vụ kiểm tra, giám sát việc thực hiện quy chế tiền lương tại các đơn vị trực thuộc...

d. Đánh giá và đề nghị thủ trưởng đơn vị xếp vào bậc lương chức danh công việc cho người lao động.

e. Giải quyết các thắc mắc và kiến nghị về xếp bậc lương chức danh công việc cho người lao động của đơn vị và kiến nghị với cấp trên những bất hợp lý trong việc thực hiện xếp lương chức danh công việc cho người lao động.

ĐIỀU 18: TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Các đơn vị căn cứ vào đặc thù của đơn vị mình để áp dụng triển khai thực hiện xếp hệ số lương chức danh công việc cho từng người lao động và tổng hợp báo cáo Công ty. Trong quá trình thực hiện có gì vướng mắc, chưa hợp lý hoặc chế độ chính sách của Nhà nước, điều kiện SXKD thay đổi, đề nghị các đơn vị tổng hợp báo cáo bằng văn bản phản ánh về Công ty để Giám đốc Công ty xem xét, bổ sung trình Hội đồng quản trị quyết định.

ĐIỀU 19: HIỆU LỰC THI HÀNH

Quy chế này được phổ biến và quán triệt đến toàn thể người lao động đang làm việc tại Công ty để thực hiện, các quy chế trước đây trái với quy chế này đều bị bãi bỏ.

Trong quá trình thực hiện Quy chế này, Khi các chế độ chính sách chung của Nhà nước và điều kiện sản xuất kinh doanh của Công ty thay đổi thì quy chế này được bổ sung, điều chỉnh cho phù hợp nhưng không trái quy định của Pháp luật.

Mọi bổ sung, sửa đổi Quy chế phải được Hội đồng quản trị Công ty phê duyệt, quyết định bằng văn bản mới có hiệu lực thi hành./.

TM. HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ
CHỦ TỊCH

PHỤ LỤC 03

KẾT QUẢ XỬ LÝ SỐ LIỆU ĐIỀU TRA BẢNG BẢNG HỎI

STT	Nội dung hỏi	Số người được hỏi	Tỉ lệ %
II/	NỘI DUNG HỎI		
1	Có biết cách tính lương, thu nhập không		
	Có	38	38.0
	Không	62	62.0
2	Yếu tố quyết định đến tiền lương của CBNV		
	Kết quả thực hiện công việc việc	52	52
	Kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty	62	62
	Thâm niên công tác	37	37
	Vị trí công việc được giao	62	62
	Lý do khác	0	0
3	Cách tính lương đã công bằng chưa		
	Công bằng	27	27.0
	Chưa thực sự công bằng	68	68.0
	Không công bằng	5	5.0
	Ý kiến khác	0	0.0
4	Đánh giá các tiêu chí tính trả lương của Công ty		
	Rõ ràng, cụ thể	0	0.0
	Không rõ ràng, cụ thể	73	100.0
	<i>Lý do không rõ ràng cụ thể</i>		
	Chưa có tiêu chí tính trả lương	39	53.4
	Đã có tiêu chí trả lương thông qua đánh giá thực hiện công việc nhưng chưa cụ thể	13	17.8
	Coi trọng tiêu chí bằng cấp và phụ thuộc vào nhận định chủ quan của lãnh đạo	32	43.8
	Lý do khác		
5	QCTL có khoa học, phù hợp với thực tế không		
	Có	38	38.0
	Không	62	62.0
	<i>Lý do chọn không</i>		
	Mức tiền lương tối thiểu trả cho Người lao động thấp	10	16.1
	Chưa xây dựng được thang, bậc lương cụ thể	54	87.1

STT	Nội dung hỏi	Số người	Tỉ lệ %
	Khoảng cách giữa các mức lương không đồng đều	28	45.1
	Lý do khác	0	0
6	Việc phân bổ, sử dụng Quỹ tiền lương Công ty hiện nay có hợp lý không		
	Có	3	21.4
	Không	11	78.6
	<i>Lý do chọn không</i>		
	Quỹ tiền lương trả trực tiếp cho Người lao động thấp	6	54.5
	Quỹ tiền lương dự phòng cao	2	18.2
	Quỹ khen thưởng từ lương chưa phù hợp.	3	27.3
	Lý do khác	0	0
7	Trách nhiệm của tổ chức công đoàn cơ sở Công ty trong việc tham mưu xây dựng QCTL		
	Thể hiện tốt trách nhiệm của tổ chức CĐCS	10	10.0
	Đã thể hiện được trách nhiệm của tổ chức CĐCS nhưng hiệu quả chưa cao do trình độ năng lực hạn chế.	65	65.0
	Không thể hiện được trách nhiệm của tổ chức CĐCS	24	24.0
	Lý do khác	1	1.0
8	Mức độ hài lòng về lương		
	Rất hài lòng	0	0
	Hài lòng	8	8
	Bình thường	39	39
	Không hài lòng	53	53
9	Yếu tố nào tạo nên sự gắn bó của anh/chị với Công ty		
	Tiền lương, thu nhập	90	90
	Cơ hội phát triển nghề nghiệp	76	76
	Thời gian làm việc linh hoạt	58	58
	Điều kiện và môi trường làm việc	62	62
	Chiến lược con người của Công ty	82	82
	Lý do khác	1	1,0