

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

NGUYỄN THỊ QUỲNH TRANG

HOÀN THIỆN QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG TẠI
CÔNG TY CỔ PHẦN K.I.P VIỆT NAM

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

NGUYỄN THỊ QUỲNH TRANG

**HOÀN THIỆN QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG TẠI
CÔNG TY CỔ PHẦN K.I.P VIỆT NAM**

Chuyên ngành : Quản trị nhân lực

Mã số : 8340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. ĐOÀN THỊ YẾN

HÀ NỘI - 2019

LỜI CẢM ƠN

Trước hết tôi xin chân thành cảm ơn tới trường Đại học Lao động - Xã hội, Khoa Sau đại học, Khoa Quản lý nguồn nhân lực và TS.Đoàn Thị Yến đã toàn tâm, tận tình hướng dẫn, chỉ bảo, đưa ra những gợi mở quý báu trong suốt quá trình triển khai thực hiện luận văn này.

Tôi cũng xin chân thành cảm ơn Phòng tổ chức hành chính Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam đã hỗ trợ, giúp tôi về số liệu, nghiệp vụ và những ý tưởng đóng góp thiết thực trong Luận văn.

Trân trọng cảm ơn!

LỜI CAM ĐOAN

Họ và tên tác giả : Nguyễn Thị Quỳnh Trang
Sinh năm : 1995
Mã học viên : QT07102
Đề tài Luận văn : Hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam

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 được sự cho phép của Lãnh đạo công ty, Phòng tổ chức hành chính công ty K.I.P Việt Nam. Các nội dung được trích dẫn trong luận văn có nguồn gốc rõ ràng và có chú thích cụ thể.

Nếu vi phạm lời cam đoan này, tôi xin chịu hoàn toàn trách nhiệm theo quy định của trường Đại học Lao động - Xã hội./.

Hà Nội, ngày 09 tháng 11 năm 2019

Học viên

Nguyễn Thị Quỳnh Trang

MỤC LỤC

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT	IV
DANH MỤC BẢNG BIỂU	V
DANH MỤC SƠ ĐỒ, HÌNH VẼ	VI
LỜI 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	5
5. Phương pháp nghiên cứu	5
6. Những đóng góp mới của luận văn	6
7. Kết cấu luận văn	7
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP	8
1.1. Một số khái niệm	8
1.1.1. Khái niệm về tiền lương	8
1.1.2. Khái niệm quy chế trả lương.....	10
1.2. Nội dung cơ bản về quy chế trả lương tại doanh nghiệp	11
1.2.1. Những quy định chung	11
1.2.2. Nguồn hình thành và sử dụng quỹ tiền lương.....	13
1.2.3. Phương pháp tính lương tháng, thu nhập của người lao động.....	14
1.2.4. Tổ chức thực hiện và điều khoản thi hành.....	16
1.3. Yêu cầu quy chế trả lương	16
1.3.1. Tuân thủ các quy định pháp luật.....	16
1.3.2. Tính cạnh tranh của tiền lương và thu nhập	17
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.....	18

1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến quy chế trả lương	18
1.4.1. Các nhân tố bên ngoài doanh nghiệp	18
1.4.2. Các nhân tố bên trong của doanh nghiệp	20
1.5. Kinh nghiệm một số doanh nghiệp	23
1.5.1. Công ty Nidec Việt Nam	23
1.5.2. Công ty Cổ phần Cơ điện tử Phương Anh.....	24
1.5.3. Bài học kinh nghiệm cho Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam	25
CHƯƠNG 2: PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG	
TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN K.I.P VIỆT NAM	27
2.1. Tổng quan về Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam	27
2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển của Công ty	27
2.1.2. Đặc điểm sản xuất, ngành nghề kinh doanh của công ty	28
2.1.3. Sơ đồ tổ chức bộ máy của Công ty	29
2.1.4. Tình hình sử dụng lao động tại Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam	30
2.2. Phân tích thực trạng quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam	35
2.2.1. Về hình thức, cấu trúc của quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam.....	35
2.2.2. Thực trạng nội dung của quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam.....	35
2.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam	58
2.3.1. Các nhân tố bên ngoài Công ty	58
2.3.2. Các nhân tố bên trong của Công ty	60
2.4. Đánh giá chung	68
2.4.1. Những mặt đạt được	68
2.4.2. Những mặt hạn chế và nguyên nhân:	70

CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN K.I.P VIỆT NAM.....	72
3.1. Phương hướng, mục tiêu phát triển của Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam.....	72
3.2. Định hướng chính sách tiền lương trong giai đoạn 2020 - 2025.....	74
3.3. Đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam.....	74
3.3.1. Căn cứ xây dựng quy chế trả lương.....	74
3.3.2. Hoàn thiện phân phối quỹ tiền lương trong Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam.....	75
3.3.3. Hoàn thiện công tác tổ chức và triển khai thực hiện quy chế trả lương.....	82
3.3.4. Hoàn thiện các yếu tố khác có ảnh hưởng tới xây dựng và thực hiện quy chế trả lương.....	84
KẾT LUẬN.....	88
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	
PHỤ LỤC	

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

TỪ VIẾT TẮT	NỘI DUNG ĐẦY ĐỦ
NSDLĐ	Người sử dụng lao động
NLĐ	Người lao động
DN	Doanh nghiệp
QCTL	Quy chế trả lương
CBCNV	Cán bộ công nhân viên
SXKD	Sản xuất kinh doanh
NSLĐ	Năng suất lao động
BHXH	Bảo hiểm xã hội
BHYT	Bảo hiểm y tế
ATVSLĐ	An toàn, vệ sinh lao động
QC hoàn thành	Bộ phận nghiệm thu sản phẩm
PCCC	Phòng cháy chữa cháy
PCCN	Phòng chống cháy nổ
BHLĐ	Bảo hộ lao động

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 2.1. Cơ cấu lao động Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam.....	31
Bảng 2.2. Cơ cấu quỹ lương kế hoạch của Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam	39
Bảng 2.3. Bảng tiền thưởng tháng thứ 13 của phòng quản lý chất lượng	50
Bảng 2.4. Kết quả hoạt động và sản xuất kinh doanh của Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam qua các năm.	63
Bảng 2.5. Thông tin cán bộ chuyên trách quản trị nhân lực Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam.....	66
Bảng 3.1. Bảng xếp mức lương theo mức độ hoàn thành công việc.....	81

DANH MỤC SƠ ĐỒ, HÌNH VẼ

SƠ ĐỒ

Sơ đồ 2.1: Sơ đồ cấu trúc bộ máy của Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam..... 29

HÌNH VẼ

Hình 2.1. Ý kiến của người lao động về phân bổ Quỹ lương kế hoạch của Công ty..... 40

Hình 2.2. Ý kiến của người lao động về hệ số lương chức danh công việc của Công ty..... 44

Hình 2.3. Ý kiến của NLD về các tiêu chí đánh giá xếp loại mức độ hoàn thành công việc của Công ty..... 46

Hình 2.4. Mức độ khuyến khích của tiền lương đối với kết quả thực hiện công việc của người lao động..... 48

Hình 2.5. Nguồn thông tin tiếp cận quy chế trả lương 54

Hình 2.6. Nguồn thông tin tiếp cận quy chế trả lương 56

Hình 2.7. Nguyên nhân quy trình xây dựng và ban hành quy chế trả lương chưa phù hợp..... 65

LỜI MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Tiền lương, thu nhập luôn là mối quan tâm hàng đầu của người lao động, và cũng là một trong những nhân tố để người lao động gắn bó, cống hiến cho doanh nghiệp. Dù là doanh nghiệp thuộc thành phần kinh tế nào thì việc xây dựng quy chế trả lương cho người lao động (NLĐ) hợp lý, khoa học, hiệu quả cũng là một trong những mục tiêu cần được quan tâm hàng đầu. Quy chế trả lương hợp lý, khoa học, gắn tiền lương của NLĐ gắn với năng suất, chất lượng, hiệu quả hoàn thành công việc, mức độ đóng góp của NLĐ sẽ là nhân tố thúc đẩy NLĐ tích cực làm việc, nâng cao năng suất lao động, cống hiến lâu dài với sự phát triển của doanh nghiệp.

Trong tình hình các doanh nghiệp đang cạnh tranh gay gắt như hiện nay thì vấn đề tuyển dụng và giữ chân nhân tài đang là một vấn đề lớn mà các doanh nghiệp cần quan tâm. Để có thể tuyển và giữ chân được nhân tài, để có thể tồn tại trong điều kiện cạnh tranh gay gắt ngày nay, các chính sách quản trị nhân lực của doanh nghiệp phải chuyên nghiệp, đủ sức hấp dẫn, trong đó xây dựng một chính sách tiền lương hợp lý, một hệ thống thù lao thích hợp là một trong các chính sách cần được chú trọng. Có như vậy, mới khuyến khích được người lao động tích cực làm việc, hăng say sáng tạo, lao động sản xuất, từ đó, tăng năng suất lao động, tăng hiệu quả và lợi nhuận cho doanh nghiệp.

Quy chế trả lương là một trong những cơ sở quan trọng để doanh nghiệp chi trả tiền lương, tiền thưởng cho người lao động. Do đó, nếu doanh nghiệp có quy chế trả lương tốt không những giúp doanh nghiệp nâng cao uy tín, góp phần tạo động lực cho người lao động mà còn làm tăng năng suất và hiệu quả công việc, giúp doanh nghiệp đạt được hiệu quả sản xuất kinh doanh cao. Ngược lại, nếu quy chế trả lương không phù hợp sẽ không kích thích

được người lao động, làm ảnh hưởng đến tình hình sản xuất kinh doanh chung của toàn doanh nghiệp

Quy chế trả lương mà Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam đang áp dụng được ban hành từ năm 2017 và chưa được sửa đổi bổ sung. Hiện nay, quy chế trả lương của Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam vẫn còn một số điểm bất cập với tình hình phát triển của Công ty. Các nội dung về căn cứ, nguyên tắc xây dựng, tổ chức thực hiện của quy chế còn chưa đầy đủ; việc trả lương chưa thực sự căn cứ vào kết quả lao động, chưa phản ánh được đúng giá trị sức lao động. Quy chế trả lương của Công ty cũng chưa xây dựng được tiêu chí và hệ số đánh giá kết quả thực hiện công việc đối với bộ phận trực tiếp sản xuất. Các tiêu chí đánh giá đối với bộ phận gián tiếp còn thiếu và mang tính định tính cao...

Từ những lý do trên cho thấy việc hoàn thiện quy chế trả lương của Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam là rất cần thiết. Do đó, tác giả đã chọn đề tài *“Hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam”* làm đề tài viết luận văn thạc sĩ của mình.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Tiền lương là nguồn thu nhập chủ yếu và là động lực lao động chính để người lao động cống hiến hết khả năng của mình. Việc xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương đã thu hút không ít sự quan tâm của các nhà quản lý, đặc biệt là các nhà nghiên cứu. Cho đến nay, đã có nhiều công trình nghiên cứu cả lý luận và thực tiễn về vấn đề tiền lương nói chung và việc xây dựng, hoàn thiện quy chế trả lương của doanh nghiệp nói chung.

Tiền lương chính là tiền đề cơ bản được nhà quản trị và tổ chức trong nước quan tâm, nghiên cứu với nhiều công trình khoa học, đề tài nghiên cứu về lý luận và thực tiễn áp dụng theo nhiều cấp độ và hướng tiếp cận khác nhau, cùng những quan điểm và đặc trưng riêng. Đã có nhiều đề tài cấp Bộ, Ngành, và luận án Tiến sĩ về tiền lương như sau:

- PGS. TS Trần Đình Hoan (1992), “*Những vấn đề cơ bản đổi mới chính sách tiền lương ở Việt Nam*”. Đề tài được nghiên cứu từ năm 1991 đã tổng kết tương đối, toàn diện những vấn đề lý luận cơ bản về tiền lương trong thời kỳ xây dựng nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung và nước đầu tiếp cận các khái niệm, đặc trưng, bản chất, vai trò của tiền lương trong nền kinh tế thị trường, trong đó đặc biệt chú trọng đến vấn đề cải cách tiền lương vận hành theo nền kinh tế thị trường. Điểm đặc biệt nổi bật mà chủ nhiệm đề tài đưa ra là đề xuất xây dựng hệ thống thang, bảng lương trong doanh nghiệp nhà nước, là tiền đề để nhà nước tiến hành đổi mới hệ thống tiền lương trong cả nước.

- TS Lê Duy Đồng (2000), “*Luận cứ khoa học cải cách chính sách tiền lương nhà nước*”. Đề tài được nghiên cứu dựa trên những bài học kinh nghiệm được rút ra từ các cuộc khảo sát, tìm hiểu, học tập tại một số nước trong khu vực và trên thế giới. Đề tài đã tổng kết những vấn đề lý luận, những quan điểm về tiền lương tối thiểu, những định hướng cho việc hình thành cơ chế trả lương trong khu vực hành chính nhà nước, khu vực doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Ngoài ra, đề tài còn làm rõ thêm bản chất của tiền lương trong nền kinh tế thị trường, vai trò điều tiết của nhà nước và bước đầu định hướng để các doanh nghiệp chủ động xây dựng hệ thống thang lương, bảng lương phù hợp với cung cầu lao động trên thị trường và tình hình thực tế của từng doanh nghiệp.

- Đỗ Thị Tươi (2015), “*Phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong doanh nghiệp ở Hà Nội*”, Sách chuyên khảo, Sách đã đưa ra lý luận cơ bản về tiền lương và các phương pháp tính trả lương cho người lao động trong doanh nghiệp dựa trên yếu tố thị trường của từng phương pháp.

- 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 sĩ, trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội. Tác giả đã chỉ ra các đặc thù của các

nhóm doanh nghiệp đang nghiên cứu tác động đến tiền lương, thu nhập của người lao động, từ đó làm căn cứ để đưa ra giải pháp có tính lý luận cao và thực hiện.

- Đoàn Thị Yên (2018), “*Nghiên cứu đổi mới quản lý Nhà nước về tiền lương trong doanh nghiệp*”, Đề tài cấp Bộ, Bộ Lao động - Thương binh & Xã hội, Đề tài tập trung phân tích thực trạng quản lý nhà nước về tiền lương trong doanh nghiệp, đề xuất các giải pháp đổi mới quản lý nhà nước về tiền lương trong doanh nghiệp thời gian tới. Qua đó, đề tài có những đề xuất để các chính sách pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp ngày càng hợp lý hơn, nhằm tạo điều kiện, môi trường pháp lý thuận lợi cho doanh nghiệp.

- Trịnh 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*”, Luận án tiến sĩ, trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội. Luận án đã đưa ra khái niệm mới về “Trả lương linh hoạt”, phân tích nêu rõ đặc trưng của phương thức trả lương linh hoạt so với phương thức truyền thống, từ đó đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện phương thức trả lương linh hoạt.

Ngoài ra, còn có các bài luận văn nghiên cứu về thực trạng quy chế trả lương và hoàn thiện quy chế trả lương trong doanh nghiệp: Hoàng Nguyệt Hạnh (2012), “*Thực trạng quy chế trả lương tại Công ty trách nhiệm hữu hạn đầu tư Sông Hồng Thăng Long*” cũng là nghiên cứu về quy chế trả lương nhưng đề tài chủ yếu tập trung phân tích thực trạng, các giải pháp đưa ra còn chung chung và mang tính liệt kê chứ không áp dụng riêng cho Công ty; Luận văn “*Hoàn thiện quy chế trả lương tại chi nhánh 101 Công ty cổ phần xây dựng số 1 Hà Nội*” của Trần Thị Nga đã đưa ra được các giải pháp cụ thể hơn áp dụng với Công ty, tuy nhiên phần giải pháp phân chia không rõ ràng, không có trọng tâm, có nhiều chỗ còn áp dụng lại của quy chế cũ;... Các nghiên cứu trên và một số nghiên cứu về quy chế trả lương ở các doanh

nghiệp. Cho đến hiện nay chưa có công trình nào nghiên cứu quy chế trả lương của Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam.

3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích của luận văn

Nghiên cứu về thực tiễn về quy chế trả lương của Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam. Từ đó, đưa ra những hạn chế và nguyên nhân để đề xuất các biện pháp nhằm hoàn thiện quy chế trả lương của Công ty.

3.2. Nhiệm vụ của luận văn

- Hệ thống hóa những lý luận cơ bản về quy chế trả lương trong doanh nghiệp.
- Phân tích đánh giá thực trạng quy chế trả lương đang áp dụng tại Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam, những ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân.
- Đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam.

4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu:

Quy chế trả lương trong Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam.

4.2. Phạm vi nghiên cứu:

- Về không gian: Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam.
- Về thời gian: Phân tích thực trạng quy chế trả lương hiện hành trên cơ sở số liệu và thông tin thu được từ năm 2014 đến năm 2019.
- Về nội dung: Luận văn tập trung phân tích và đánh giá thực trạng về tiền lương, các chính sách đãi ngộ và phương thức trả lương Công ty đang áp dụng từ đó đề xuất các quan điểm, các giải pháp nhằm hoàn thiện quy chế trả lương của công ty.

5. Phương pháp nghiên cứu

Để nghiên cứu các nội dung, luận văn sử dụng các phương pháp:

- Phương pháp thống kê – phân tích: 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 cơ bản trên những con số đó.

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

- Phương pháp điều tra xã hội học bằng bảng hỏi: Thiết kế bảng hỏi, thực hiện điều tra, phỏng vấn đối với nhóm cán bộ quản lý các cấp, người lao động nhằm thu thập những ý kiến đánh giá về thực trạng việc thực hiện quy chế trả lương tại Công ty. Tác giả đã tiến hành điều tra 80 phiếu trong đó sử dụng 80 người : 40 phiếu cho bộ phận gián tiếp gồm trưởng - phó phòng và một số nhân viên các phòng ban, 40 phiếu công nhân trực tiếp sản xuất. Việc khảo sát được diễn ra vào tháng 6 năm 2019 với mục đích xác định một số thông tin cá nhân người lao động, chức danh công việc, độ tuổi, số năm kinh nghiệm, thu thập các ý kiến về điều kiện làm việc, tổ chức lao động, ưu nhược điểm của cách trả lương hiện tại. Ngoài ra, tác giả còn thu thập ý kiến của người lao động về quan điểm xây dựng quy chế trả lương, mong muốn, nguyện vọng của người lao động khi xây dựng quy chế trả lương mới.

- Phương pháp phỏng vấn sâu: Trên cơ sở những câu hỏi đưa ra để thu thập những ý kiến đánh giá về thực trạng, nguyên nhân và những giải pháp cần có. Đối tượng phỏng vấn sâu là Ban giám đốc, trưởng phòng tổ chức hành chính, và bộ phận làm công tác tiền lương.

6. Những đóng góp mới của luận văn

Luận văn sẽ có những đóng góp sau đây:

- Về mặt lý luận:

Luận văn đi sâu nghiên cứu cơ sở khoa học về quy chế trả lương tại doanh nghiệp, trong đó đi sâu phân tích để làm rõ khái niệm về tiền lương, bản chất của vấn đề trả công lao động tại doanh nghiệp trong nền kinh tế thị

trường, quy chế trả lương và những nguyên tắc khi xây dựng quy chế trả lương cho người lao động trong tình hình hiện nay...

- Về mặt thực tiễn:

Nghiên cứu, tổng kết những kinh nghiệm trả lương cho người lao động tại một số đơn vị trong và ngoài nước, qua đó rút ra bài học kinh nghiệm cho Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam.

Phân tích đặc điểm sản xuất kinh doanh, đặc điểm tổ chức quản lý, nguồn nhân lực trong 3 năm gần đây (2017-2018-2019).

Phân tích và đánh giá thực trạng về tiền lương, các chính sách đãi ngộ và phương thức trả lương Công ty đang áp dụng từ đó giúp người đọc có cái nhìn bao quát về thực trạng quy chế trả lương hiện nay của Công ty, đưa ra những kết luận về kết quả đạt được và những khó khăn tồn tại, những điểm hạn chế lớn cần có biện pháp khắc phục trong cách trả lương hiện nay của Công ty.

Đề xuất các quan điểm, các giải pháp nhằm hoàn thiện được một Quy chế trả lương 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 những 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 luận văn

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

Chương 1: Cơ sở lý luận về quy chế trả lương trong doanh nghiệp

Chương 2: Thực trạng quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam

Chương 3: Một số giải pháp nhằm hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam

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 về tiền lương

Tiền lương là khoản thu nhập chính đối với NLD, là mối quan tâm hàng đầu của NLD do vậy nó phải mang đầy đủ giá trị giúp họ có thể tái sản xuất sức lao động đã mất trong quá trình lao động, đồng thời nó cũng phải đáp ứng được giá trị tinh thần cơ bản của NLD trong cuộc sống để có thể làm động lực thúc đẩy NLD trong công việc và gắn kết họ cống hiến cho tổ chức.

Đối với doanh nghiệp, tiền lương là một trong các công cụ quản trị nhân lực, thông qua tiền lương doanh nghiệp có thể thu hút được nguồn nhân lực, duy trì, giữ chân người lao động, đồng thời thúc đẩy người lao động tăng năng suất lao động, hiệu quả làm việc.

Theo tổ chức lao động quốc tế (ILO): “ 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 qui 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” [17]. Với định nghĩa này, ILO cho rằng tiền lương 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.

Theo quan điểm của C.Mác: “Tiền lương là giá cả của sức lao động, nhưng biểu hiện ra bên ngoài như là giá cả của lao động” [8, Tr303].

Theo giáo trình Tiền lương - Tiền công của Trường Đại học Lao động - Xã hội khái niệm tiền lương 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 thông qua hợp đồng lao động (bằng văn bản hoặc bằng miệng), phù hợp với quan hệ cung cầu về sức lao động trên thị trường lao động và phù hợp với quy định tiền lương của Pháp luật lao động” [16, Tr9]. Như vậy, tiền lương ở đây được coi là giá cả sức lao động và được phân phối theo năng lực, kết quả, hiệu quả lao động và được trả bằng tiền. Từ đây có thể thấy rằng tiền lương đã được coi trọng, được tính toán và quản lý chặt chẽ hơn, góp phần thúc đẩy người lao động phát triển.

Dưới góc độ pháp lý, tiền lương được ghi nhận là một chế định trong Bộ luật lao động. Theo quy định tại Điều 90 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 người lao động căn cứ vào năng suất lao động 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” [2].

Như vậy, dưới góc độ pháp lý, tiền lương được hiểu là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động căn cứ vào năng suất, chất lượng, hiệu quả công việc và điều kiện lao động, được xác định theo sự thỏa thuận hợp pháp của hai bên, bao gồm mức lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác và tiền lương không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định. Quy định này đã hướng tiền lương theo nguyên tắc thị trường

được quyết định do thỏa thuận của cả hai bên và cũng là khái niệm tiền lương được tiếp cận trong đề tài này.

1.1.2. Khái niệm quy chế trả lương

Quy chế là văn bản nêu các điều, khoản quy định thành chế độ hoạt động chung của tổ chức, cơ quan, doanh nghiệp để các thành viên trong tổ chức, cơ quan, doanh nghiệp thi hành, nhằm bảo đảm sự thống nhất hành động, tinh thần kỷ luật, hiệu quả công việc và mục tiêu cần đạt tới.

Quy chế của các doanh nghiệp, tổ chức, cơ quan, đơn vị khác nhau thì chủ thể xây dựng quy chế, đối tượng triển khai thực hiện sẽ khác nhau. Tuy nhiên, dù quy chế được cơ quan, đơn vị nào xây dựng, thì vẫn phải nhằm đảm bảo tính thống nhất trong hành động và quyền dân chủ của các thành viên tham gia.

Theo giáo trình Tiền lương - Tiền công của Trường Đại học Lao động - Xã hội quy chế trả lương được định nghĩa như sau: “*Quy chế trả lương là văn bản quy định những nội dung, nguyên tắc, phương pháp hình thành, sử dụng và phân phối quỹ tiền lương trong cơ quan, doanh nghiệp nhằm đảm bảo tính công bằng và tạo động lực trong trả lương*” [16, Tr452].

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

Theo quy định của pháp luật thì các doanh nghiệp, cơ quan, đơn vị đều có trách nhiệm xây dựng và áp dụng quy chế trả lương.

Trong phạm vi luận văn, quy chế trả lương được hiểu một cách khái quát như sau: “*Quy chế trả lương là văn bản quy định hệ thống tiền lương của doanh nghiệp, đó là văn bản quy định nguồn hình thành, nguyên tắc trả*

lương, cách phân phối tiền lương, thưởng và các phúc lợi tài chính cho người lao động, đúng với một số quy định của pháp luật lao động và phù hợp với tính chất đặc thù của lao động, sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp”

1.2. Nội dung cơ bản về quy chế trả lương tại doanh nghiệp

1.2.1. Những quy định chung

1.2.1.1. Căn cứ xây dựng quy chế trả lương

Đối với mỗi doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế khác nhau khi xây dựng quy chế trả lương thường dựa vào các căn cứ khác nhau, thường có các căn cứ :

- Bộ luật Lao động hiện hành.
- Các văn bản quy định về tiền lương do Chính phủ và các Bộ, ngành chức năng ban hành.
- Căn cứ vào đặc điểm tổ chức sản xuất, tổ chức và quản lý lao động và đáp ứng được nhu cầu phát triển của từng doanh nghiệp, cơ quan: Các đặc điểm tổ chức và quản lý lao động của doanh nghiệp, cơ quan có ảnh hưởng tới việc lựa chọn các nội dung của quy chế trả lương như: hình thức trả lương, phương pháp hình thành và phân phối quỹ tiền lương...
- Thỏa ước lao động tập thể đã được ký kết giữa người sử dụng lao động và Ban chấp hành Công đoàn: Các quy định trong quy chế trả lương phải không mâu thuẫn với các cam kết về tiền lương trong thỏa ước lao động tập thể của doanh nghiệp.

1.2.1.2. Nguyên tắc trả lương

Đối với mỗi doanh nghiệp khác nhau có thể đưa ra các bộ nguyên tắc khác nhau tùy thuộc vào mục tiêu, quan điểm trả lương của doanh nghiệp. Nguyên tắc trả lương là cơ sở quan trọng để hình thành nên một quy chế trả lương khoa học, hiệu quả và phù hợp với điều kiện, đặc điểm sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Để đảm bảo công bằng và trả lương gắn với giá

trị hao phí sức lao động, kết quả thực hiện các hoạt động sản xuất kinh doanh của NLD thì quy chế trả lương của các doanh nghiệp được xây dựng dựa trên các nguyên tắc sau:

- Đảm bảo phân phối theo lao động, trả lương phải gắn với năng suất, chất lượng và hiệu quả của từng người, từng bộ phận lao động. Những người thực hiện các công việc đòi hỏi trình độ chuyên môn cao, kỹ thuật cao... thì được trả lương cao hơn và ngược lại. Khắc phục tình trạng phân phối bình quân, không gắn với kết quả lao động.

- Chống phân phối bình quân, hệ số giãn cách giữa người có tiền lương cao nhất và thấp nhất do công ty tự lựa chọn, quyết định phù hợp với hiệu quả sản xuất kinh doanh. Nguyên tắc này đảm bảo cho việc tránh xảy ra cào bằng tiền lương với các công việc khác nhau.

- Cán bộ công nhân viên làm công việc gì, giữ chức vụ gì thì được hưởng lương theo công việc đó, chức vụ đó.

- Làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, có trách nhiệm cao hơn được trả lương cao hơn khi làm các công việc trong điều kiện bình thường, ít trách nhiệm.

- Quỹ tiền lương được phân phối trực tiếp cho NLD làm việc trong công ty, không được sử dụng vào mục đích khác. Nguyên tắc này giúp cho các doanh nghiệp định hướng rõ trong việc xây dựng quỹ tiền lương, với mục đích chủ yếu là chi trả tiền lương cho NLD.

- Tiền lương và thu nhập hàng tháng của NLD được ghi vào sổ lương của doanh nghiệp theo quy định. Điều này giúp cho hoạt động tiền lương của doanh nghiệp được rõ ràng, minh bạch, tạo ra sự công bằng trong việc chi trả phân phối tiền lương.

- Lãnh đạo doanh nghiệp phối hợp với tổ chức công đoàn cùng cấp để xây dựng quy chế trả lương. Quy chế trả lương được phổ biến công khai

đến từng NLD trong doanh nghiệp và đăng ký với cơ quan Nhà nước có thẩm quyền trước khi thực hiện.

- Đối với thành viên Hội đồng quản trị, Tổng giám đốc, Giám đốc thì doanh nghiệp phải xây dựng quy chế trả lương riêng.

1.2.2. Nguồn hình thành và sử dụng quỹ tiền lương

Nguồn hình thành quỹ tiền lương

Các doanh nghiệp cần xác định nguồn hình thành quỹ lương và nên làm rõ quỹ tiền lương được tính như thế nào.

Có thể sử dụng công thức tính:

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

Trong đó:

F : Tổng quỹ lương để trả lương của doanh nghiệp.

F_{dg} : Quỹ lương theo đơn giá tiền lương được giao.

F_{ndg} : Quỹ lương từ hoạt động sản xuất kinh doanh dịch vụ khác ngoài đơn giá tiền lương được giao.

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

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

Trong đó, đơn giá có nhiều cách xác định:

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

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

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

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

* Quỹ dự phòng (F_{dp}) được lãnh đạo công ty trích lập từ quỹ lương thực hiện của năm trước để bổ sung vào quỹ lương của năm sau liền kề để đảm bảo việc chi trả lương không bị gián đoạn.

Sử dụng quỹ tiền lương

Nhằm đảm bảo quỹ tiền lương không vượt chi so với quỹ tiền lương được hưởng, dồn chi quỹ tiền lương vào các tháng cuối năm hoặc để dự phòng quỹ tiền lương cho năm sau, các Doanh nghiệp có thể phân chia tổng quỹ tiền lương thành các quỹ dùng để chi trả cho NLD.

1.2.3. Phương pháp tính lương tháng, thu nhập của người lao động

1.2.3.1. Quy định về cách tính lương hàng tháng cho người lao động.

Các doanh nghiệp lựa chọn tính lương phù hợp với đặc điểm, cơ cấu tổ chức và tình hình sản xuất kinh doanh của mỗi doanh nghiệp, từng đối tượng lao động nhằm đảm bảo mang lại hiệu quả kinh tế cao nhất, để kích thích người lao động tăng năng suất lao động, tăng hiệu quả việc làm,...

Trường hợp đối với bộ phận gián tiếp trong các doanh nghiệp, doanh nghiệp có thể trả lương thời gian gắn với vị trí việc làm; một số doanh nghiệp gắn cả với hiệu quả làm việc.

Đối với Công nhân trực tiếp sản xuất, doanh nghiệp thường trả lương theo sản phẩm trên cơ sở đơn giá và sản lượng thực tế công nhân hoàn thành,...

Để hình thức trả lương theo thời gian đạt hiệu quả cao, các doanh

nghiệp cần xây dựng được hệ thống chức danh công việc với việc phân tích công việc, để xác định giá trị của từng công việc, từ đó xây dựng thang lương theo giá trị công việc.

- Hình thức trả lương theo sản phẩm: Theo hình thức này, tiền lương của người lao động sẽ phụ thuộc trực tiếp vào số lượng và chất lượng sản phẩm (dịch vụ) hoàn thành và đơn giá tiền lương trả cho một đơn vị sản phẩm (dịch vụ). Hình thức trả lương này chủ yếu áp dụng đối với những người lao động trực tiếp tham gia sản xuất. Trả lương theo hình thức này đã gắn thu nhập về tiền lương với kết quả sản xuất kinh doanh của mỗi người do đó có tác dụng khuyến khích việc nâng cao năng suất lao động, khuyến khích người lao động ra sức học tập chuyên môn kỹ thuật để nâng cao trình độ lành nghề, ra sức phát huy sáng kiến, cải tiến kỹ thuật, cải tiến phương pháp lao động để nâng cao năng suất lao động.

- Hình thức trả lương khoán: Hình thức này chủ yếu áp dụng đối với người lao động 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.

1.2.3.2. Thưởng, các chương trình khuyến khích tài chính

- Ngoài lương, quy chế trả lương, doanh nghiệp thường quy định tiền thưởng, các hình thức thưởng, cách tính thưởng cho người lao động trong doanh nghiệp, bao gồm: Thưởng cuối năm, thưởng quý, thưởng đột xuất,...

- Khuyến khích tài chính; thưởng cổ phần, cổ phiếu.

1.2.3.3. Các phúc lợi tài chính

Phúc lợi tài chính là khoản thù lao gián tiếp nhằm hỗ trợ cuộc sống của người lao động, động viên khuyến khích vật chất, tinh thần cho người lao động. Doanh nghiệp cần có chương trình phúc lợi khoa học, và phải

được quy định trong quy chế trả lương của doanh nghiệp.

Các phúc lợi bắt buộc gồm: Các khoản đóng bảo hiểm, như:.....

Các phúc lợi tự nguyện, gồm hỗ trợ tiền ăn trưa, may đồng phục, chương trình nghỉ mát, tiền cho các ngày lễ, tiền hiếu hỉ, thăm ốm, quà ngày trung thu, tết thiếu nhi, quà ngày sinh nhật,....

1.2.4. Tổ chức thực hiện và điều khoản thi hành

Trong phần này bao gồm các điều khoản quy định rõ về thành phần, chức năng, nhiệm vụ Hội đồng lương và trách nhiệm của người phụ trách các đơn vị bộ phận trong vấn đề lương. Trong phần này cũng cần quy định về hiệu lực thi hành của quy chế trả lương. Bên cạnh đó, để thuận lợi cho việc sửa đổi, bổ sung quy chế trả lương trong trường hợp cần thiết, phần tổ chức thực hiện cũng quy định rõ thẩm quyền quyết định sửa đổi, bổ sung hoặc thay thế quy chế trả lương.

1.3. Yêu cầu quy chế trả lương

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 sản xuất và kinh doanh khí cụ điện 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.

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.

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

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

1.4.1. Các nhân tố bên ngoài doanh nghiệp

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

Các quy định của Nhà nước về lao động, tiền lương có tác động mạnh mẽ đến tiền lương và việc xây dựng, ban hành Quy chế trả lương trong doanh nghiệp. Việc xây dựng và thực hiện Quy chế trả lương của các Doanh nghiệp có thể linh hoạt cho phù hợp với từng điều kiện khác nhau của doanh nghiệp,

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 tiền lương của Nhà nước được sửa đổi, cải cách có các quy định mới thì chính sách trả lương của mỗi doanh nghiệp cũng phải được chỉnh sửa, thay đổi theo để phù hợp với các quy định này. Vì vậy, các doanh nghiệp cần theo dõi và cập nhật các quy định mang tính pháp lý của Nhà nước liên quan đến vấn đề tiền lương để từ đó có định hướng trong việc xây dựng, hoàn thiện quy chế trả lương sao cho phù hợp và đúng với quy định của Pháp luật.

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

1.4.1.2. Trình độ khoa học kỹ thuật

Khoa học kỹ thuật phát triển thể hiện ở sự hiện đại hóa các thiết bị sản xuất, công nghệ sản xuất tiên tiến, lao động chân tay được tinh giảm thay thế bằng lao động máy móc và máy tính....., điều đó làm tăng năng suất lao động và giảm các chi phí cho lao động và các chi phí phục vụ hoạt động sản xuất kinh doanh, từ đó làm tăng lợi nhuận cho các doanh nghiệp. Vì vậy mà khi xây dựng, hoàn thiện QCTL trong từng 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.

1.4.1.3. Thị trường lao động

Đối với mỗi doanh nghiệp, muốn tồn tại và đứng vững trên thị trường đều phải tuân theo những quy luật khách quan của thị trường. Bởi vậy, các doanh nghiệp phải thường xuyên xem xét và nhìn nhận mối quan hệ giữa cung và cầu lao động trên thị trường lao động nơi mà doanh nghiệp sử dụng lao động để từ đó doanh nghiệp đưa ra mức tiền lương, tiền công phù hợp; liên tục rà soát lại các mức lương trong doanh nghiệp dựa trên các mức lương của đối thủ cạnh tranh và dựa trên mức lương chuẩn trên thị trường. Từ đó, giúp doanh nghiệp xác định được mức lương của mình trên thị trường, tránh được tình trạng so sánh mức lương giữa NLD trong doanh nghiệp so với thị trường, và có tác dụng giữ chân được người lao động làm việc lâu dài cho doanh nghiệp, tăng khả năng thu hút lực lượng lao động có chất lượng ngoài thị trường lao động vào làm việc tại doanh nghiệp. Các doanh nghiệp 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. Chính vì vậy thị trường lao động cũng là một nhân tố ảnh hưởng tới tiền lương trả cho người lao động cũng như quỹ tiền lương trong doanh nghiệp.

1.4.2. Các nhân tố bên trong của doanh nghiệp

1.4.2.1. Quan điểm trả lương của lãnh đạo doanh nghiệp

Lãnh đạo doanh nghiệp 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 doanh nghiệp về vấn đề tiền lương sẽ có ảnh hưởng trực tiếp tới việc xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương của doanh nghiệp.

Khi lãnh đạo doanh nghiệp coi tiền lương là một khoản đầu tư, chính là việc luôn quan tâm đến tiền lương của người lao động nhằm mục đích tạo động lực cho người lao động tích cực cống hiến, thu hút và giữ chân được nhân tài cho doanh nghiệp. Vì vậy, lãnh đạo doanh nghiệp đầu tư cho tiền lương chính là để thực hiện những mục tiêu kinh tế của mình thì sẽ tạo điều kiện thuận lợi trọng việc xây dựng là lựa chọn một hình thức trả lương hợp lý, một cách thức phân phối tiền lương phù hợp với doanh nghiệp. Từ đó, tạo mọi điều kiện để tiền lương phát huy được tối đa vai trò của nó trong doanh nghiệp; việc xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương sẽ thuận lợi hơn.

Ngược lại, khi lãnh đạo doanh nghiệp chỉ quan tâm tới vấn đề lợi nhuận, không chú trọng đến vấn đề tiền lương và coi tiền lương chỉ là một khoản chi phí sản xuất, luôn muốn cắt giảm khoản chi phí này đến mức tối thiểu. Khi đó, việc xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương trong doanh nghiệp sẽ gặp khó khăn hơn.

1.4.2.2. Đặc điểm sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp

Đặc điểm sản xuất kinh doanh, sản phẩm hàng hóa và dịch vụ của doanh nghiệp có tác động đến cơ cấu tổ chức của doanh nghiệp, quy mô của doanh nghiệp. Tương ứng với mỗi hình thức sản xuất kinh doanh, loại hình sản phẩm hàng hóa, dịch vụ của mỗi doanh nghiệp là dây truyền 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 quy chế trả lương sao cho phù hợp. Một doanh nghiệp sản xuất chắc chắn sẽ xây dựng một quy chế trả lương khác với một doanh nghiệp làm việc trong lĩnh vực thương mại.

Chính vì lẽ đó, tùy thuộc vào đặc điểm sản xuất kinh doanh mà doanh nghiệp sẽ quyết định xây dựng quy chế trả lương khoán theo sản phẩm, hay trả theo thời gian, hay trả theo doanh thu...

1.4.2.3. Hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp

Chi phí tiền lương là một khoản chi phí lớn đối với các doanh nghiệp, vì vậy mà việc xây dựng và sử dụng quỹ tiền lương luôn được các doanh nghiệp cân nhắc và xem xét kỹ lưỡng. Kết quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp có ảnh hưởng trực tiếp tới sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp, đồng thời ảnh hưởng quyết định đến việc xác định quỹ lương của doanh nghiệp. Vì doanh nghiệp chi trả tiền lương cho người lao động bằng quỹ lương tương ứng với kết quả sản xuất kinh doanh của mình.

Do đó, nếu doanh nghiệp kinh doanh đạt lợi nhuận cao, quỹ tiền lương sẽ cao, doanh nghiệp sẽ có điều kiện để tăng lương cho người lao động, hoàn thiện cách phân phối quỹ tiền lương cho hợp lý hơn. Ngược lại, nếu doanh nghiệp hoạt động không hiệu quả, sản xuất kinh doanh cầm chừng, bị lỗ sẽ gây ảnh hưởng rất lớn đến tình hình tài chính của doanh nghiệp, buộc các doanh nghiệp phải tính tới việc thu hẹp sản xuất, cắt giảm lao động, cắt giảm tiền lương, 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 tiền lương của doanh nghiệp. Do vậy, căn cứ vào tình hình sản xuất kinh doanh trong từng thời kỳ mà doanh nghiệp có những điều chỉnh quy chế trả lương cho hợp lý bảo đảm phù hợp với tình hình thực tế.

1.4.2.4. Vai trò của tổ chức công đoàn

Công đoàn là tổ chức đại diện cho quyền lợi của NLD trong doanh nghiệp. Bên cạnh đó, tổ chức công đoàn cũng là thành viên trong hội đồng xây dựng quy chế trả lương của doanh nghiệp. Vì vậy, Công đoàn có ảnh hưởng rất lớn tới việc xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương.

Công đoàn có trách nhiệm luôn lắng nghe những quan điểm, ý kiến đóng góp, nguyện vọng của NLD về tính hợp lý, sự công bằng trong cách tính

trả lương... từ đó tham mưu cho Ban lãnh đạo, Hội đồng lương để có thể đảm bảo sự hợp lý, hiệu quả trong việc xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương.

1.4.2.5. Đội ngũ cán bộ làm công tác lao động – tiền lương trong doanh nghiệp

Bộ phận cán bộ lao động - tiền lương là bộ phận chịu trách nhiệm chính trong việc xây dựng quy chế trả lương trong doanh nghiệp. Chính vì vậy, năng lực của bộ phận cán bộ xây dựng quy chế cũng ảnh hưởng tới tính sát thực của quy chế trả lương. Nếu doanh nghiệp có đội ngũ cán bộ làm về công tác lao động - tiền lương đáp ứng được yêu cầu công việc đặt ra, có trình độ chuyên môn chuyên sâu về lĩnh vực lao động - tiền lương sẽ đảm bảo xây dựng quy chế trả lương được khoa học và hợp lý.

Do đó, người lao động được trả lương xứng đáng, tạo động lực lao động và giúp ổn định tình hình sản xuất kinh doanh, phát huy tối đa hóa lợi nhuận cho doanh nghiệp. Ngược lại, trình độ năng lực chuyên môn của bộ phận xây dựng quy chế trả lương hạn chế thì quy chế sẽ không tạo được động lực và còn có thể gây ra mâu thuẫn mất đoàn kết trong nội bộ doanh nghiệp.

1.5. Kinh nghiệm một số doanh nghiệp

Trong phần này tác giả luận văn đề cập tới một số kinh nghiệm của doanh nghiệp thuộc lĩnh vực xây dựng có ngành nghề xây dựng tương đồng như của Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam.

1.5.1. Công ty Nidec Việt Nam

Là công ty cổ phần do vậy, ngay từ những ngày đầu thành lập công ty Nidec Việt Nam đã xây dựng quy chế trả lương khoa học gắn với đặc thù của công ty. Về cơ bản, quy chế trả lương của công ty có nội dung 5 chương, 21 điều: quy định chung, quỹ tiền lương, phân phối tiền lương, tổ chức thực hiện và điều khoản thi hành.

Điểm mới của quy chế là triển khai và áp dụng hệ thống trả công lao động theo lý thuyết 3Ps (hỗn hợp). Trong đó:

P1: được xây dựng căn cứ vào giá trị công việc. Công tác xây dựng thang bảng lương gồm 15 ngạch lương, với 6 mức lương. Việc đánh giá giá trị công việc được xây dựng trên phương pháp khoa học, xác định các yếu tố đánh giá giá trị công việc rõ ràng, cụ thể, xây dựng được các cấp độ của các yếu tố. Điều này giúp cho quá trình đánh giá được dễ dàng, thuận tiện và chính xác.

P2: trả lương theo năng lực NLD, căn cứ vào 4 yếu tố là khả năng giải quyết công việc, hiệu quả thực hiện công việc, thái độ làm việc và kinh nghiệm công tác của NLD để đánh giá năng lực của NLD. Tiếp theo đó là xây dựng các cấp độ của năng lực và cho điểm để tạo thuận lợi cho quá trình đánh giá năng lực được chính xác, giảm thiểu các lỗi chủ quan có thể dễ dàng mắc phải.

P3: Trả lương theo kết quả thực hiện công việc của NLD, lựa chọn phương pháp đánh giá giá trị công việc theo KPIs. Đây là một trong những phương pháp tiên tiến hiện nay được nhiều doanh nghiệp áp dụng.

1.5.2. Công ty Cổ phần Cơ điện tử Phương Anh

Công ty Cổ phần Cơ Điện Tử Phương Anh được thành lập tháng 07 năm 2005, là doanh nghiệp chuyên sản xuất các sản phẩm đột dập – cắt chấn, tiện, phay hàn và các thiết bị chuyên dùng, dụng cụ phụ trợ cho các ngành sản xuất Điện tử, ô tô, xe máy, xe đạp, nội thất, may mặc, sản phẩm gia dụng & tiêu dùng,...

Tại Công ty Cổ Phần Cơ điện tử Phương Anh hiện nay đang thực hiện hai hình thức trả lương: trả lương theo thời gian và trả lương theo sản phẩm. Khối phòng ban của Công ty thì hưởng lương theo thời gian, lao động quản lý phục vụ và lao động trực tiếp sản xuất ở các xí nghiệp thành viên thì hưởng lương theo sản phẩm. Đối với Cán bộ quản lý và CNV phục vụ Công ty tiền lương được chia thành hai phần: phần tiền lương cơ bản và tiền lương cấp

bậc công việc. Lương cơ bản được tính dựa trên hệ thống thang bảng lương Nhà nước. Tiền lương cấp bậc công việc được tính dựa trên mức lương cấp bậc công việc của hệ số 1 cho một ngày công, hệ số cấp bậc công việc của NLD và ngày công thực tế. Như vậy, tiền lương cấp bậc công việc được tính căn cứ vào mức độ hoàn thành kế hoạch trong tháng, đối với các xí nghiệp thành viên thì hưởng theo tỷ lệ % hoàn thành kế hoạch của đơn vị. Còn đối với các phòng ban, phân xưởng phục vụ thì tính theo tỷ lệ % hoàn thành kế hoạch của Công ty. Ngoài ra, do điều kiện làm việc, có những công việc có môi trường làm việc khó khăn, độc hại nên Công ty đã sử dụng linh hoạt chế độ phụ cấp độc hại, phụ cấp nóng, phụ cấp điều động, phụ cấp ca ba... nhằm thu hút cán bộ, công nhân viên ổn định tư tưởng, yên tâm công tác. Như vậy, Công ty Cổ phần Cơ điện tử Phương Anh đã tiến hành xây dựng và triển khai một số giải pháp như:

- Xây dựng và triển khai hệ thống tiêu chuẩn chức danh công việc nhằm xác định rõ các kiến thức, kỹ năng và trình độ cụ thể cần đạt được để đủ điều kiện đảm nhiệm chức danh.

- Căn cứ vào các yêu cầu của tiêu chuẩn chức danh để tiến hành đánh giá trình độ kiến thức, kỹ năng thực tế của từng cán bộ, chuyên viên để làm căn cứ bố trí công việc và xếp lương theo bảng lương chức danh công việc.

- Xây dựng và triển khai thực hiện hệ thống đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ công việc. Từ đó, triển khai thực hiện QCTL căn cứ vào kết quả đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ.

1.5.3. Bài học kinh nghiệm cho Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam

Qua việc nghiên cứu cách thức trả lương của các đơn vị, Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam rút ra được một số kinh nghiệm trong quá trình xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương như sau:

- Hoàn thiện quy chế trả lương là cần thiết nhưng cần có lộ trình, có sự

ủng hộ và đồng thuận cao từ tất cả CBCNV trong Công ty.

- Hoàn thiện hệ thống thang bảng lương, tiến tới xây dựng và áp dụng một bảng lương thống nhất. Trong đó, lương cơ bản là phần lương được xác định thông qua bảng lương chức danh, lương thực hiện công việc được xác định dựa trên hệ số thực hiện công việc và bảng lương chức danh. Xây dựng phương pháp trả lương theo phương pháp 3Ps (hỗn hợp): trả lương theo chức danh, vị trí công việc, theo năng lực cá nhân và hiệu quả công việc.

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

CHƯƠNG 2

PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN K.I.P VIỆT NAM

2.1. Tổng quan về Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam

2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển của Công ty

Giữa thập kỷ 60 của thế kỷ XX, do nhu cầu công cuộc xây dựng và phát triển nền kinh tế quốc dân, cũng như mong muốn phát triển ngành Khí cụ điện Việt Nam, lãnh đạo Bộ Công nghiệp Nặng lúc đó đã Quyết định xây dựng một nhà máy khí cụ điện riêng biệt từ Phân xưởng Đồ điện của Nhà máy Chế tạo Điện cơ Hà Nội.

Ngày 11/01/1967, Bộ Công nghiệp Nặng đã ban hành Quyết định số 40/BCNNg về việc thành lập Nhà máy Sản xuất Đồ điện, trên cơ sở tách Phân xưởng Đồ điện của Nhà máy Chế tạo Điện cơ Hà Nội. Sự ra đời của Nhà máy Sản xuất Đồ điện – một ngành sản xuất mới trong nền công nghiệp non trẻ của đất nước, đã tạo nền móng cho việc xây dựng và phát triển ngành Chế tạo Khí cụ điện Việt Nam sau này.

Ngày 12/04/2004 chính thức đổi tên thành Công ty CP K.I.P Việt Nam

Tên doanh nghiệp: **CÔNG TY CỔ PHẦN K.I.P VIỆT NAM**

Tên viết tắt: K.I.P

Trụ sở chính: Xuân Khanh – Sơn Tây – Hà Nội

Điện thoại : **024.33.838.033 - 024.33.838.181**

Email: info@kipvietnam.vn

Website : www.kipvietnam.vn

Sản xuất ngày càng phát triển, năm 2007, Công ty phát hành 1.300.000 cổ phiếu, nâng mức vốn điều lệ từ 11 tỷ đồng lên 24 tỷ đồng. Năm 2009,

Công ty phát hành 1.000.000 cổ phiếu, nâng mức vốn điều lệ từ 24 tỷ đồng lên 34 tỷ đồng.

Với những thành tích ấn tượng trong sản xuất kinh doanh sau cổ phần hóa, đồng thời đóng góp vào sự phát triển kinh tế đất nước nói chung và ngành chế tạo Khí cụ điện nói riêng, VINAKIP vinh dự được trao tặng Huân chương Lao động hạng Nhất (năm 2006) và Huân chương Độc lập hạng Ba (năm 2010).

Sản xuất ngày càng phát triển, thị trường được mở rộng, năm 2008 Công ty đầu tư thêm dây chuyền thiết bị sản xuất dây và cáp điện nhằm cung cấp cho thị trường sản phẩm dây điện chất lượng cao. Đến nay, Công ty đã có 4 chủng loại sản phẩm, gồm:

Nhóm sản phẩm Khí cụ điện Công nghiệp: Bên cạnh các sản phẩm truyền thống như Aptomat, Cầu dao hộp, Cầu dao để sứ từ 100A trở lên, Tủ bảng điện công nghiệp và Khởi động từ, Công ty đã thực hiện thiết kế, chế tạo được Cầu dao hạ thế đến 5000A đáp ứng nhu cầu đơn hàng.

Trước nhu cầu sử dụng điện và Khí cụ điện ngày càng tăng cao và Quy hoạch phát triển ngành sản xuất Khí cụ điện của Bộ Công Thương (trong chiến lược phát triển dài hạn ngành được xác định: Ưu tiên đầu tư, phát triển sản xuất các loại công tơ điện tử, khuyến khích đầu tư sản xuất các loại khí cụ điện cấp cao thế, các hệ thống đo đếm, giám sát thông minh, an toàn lưới điện; đầu tư xây dựng nhà máy sản xuất các loại khí cụ điện cấp trung và cao thế), chiến lược phát triển của Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam được xây dựng phù hợp định hướng phát triển của ngành, chính sách của Nhà nước và xu thế chung trên thế giới.

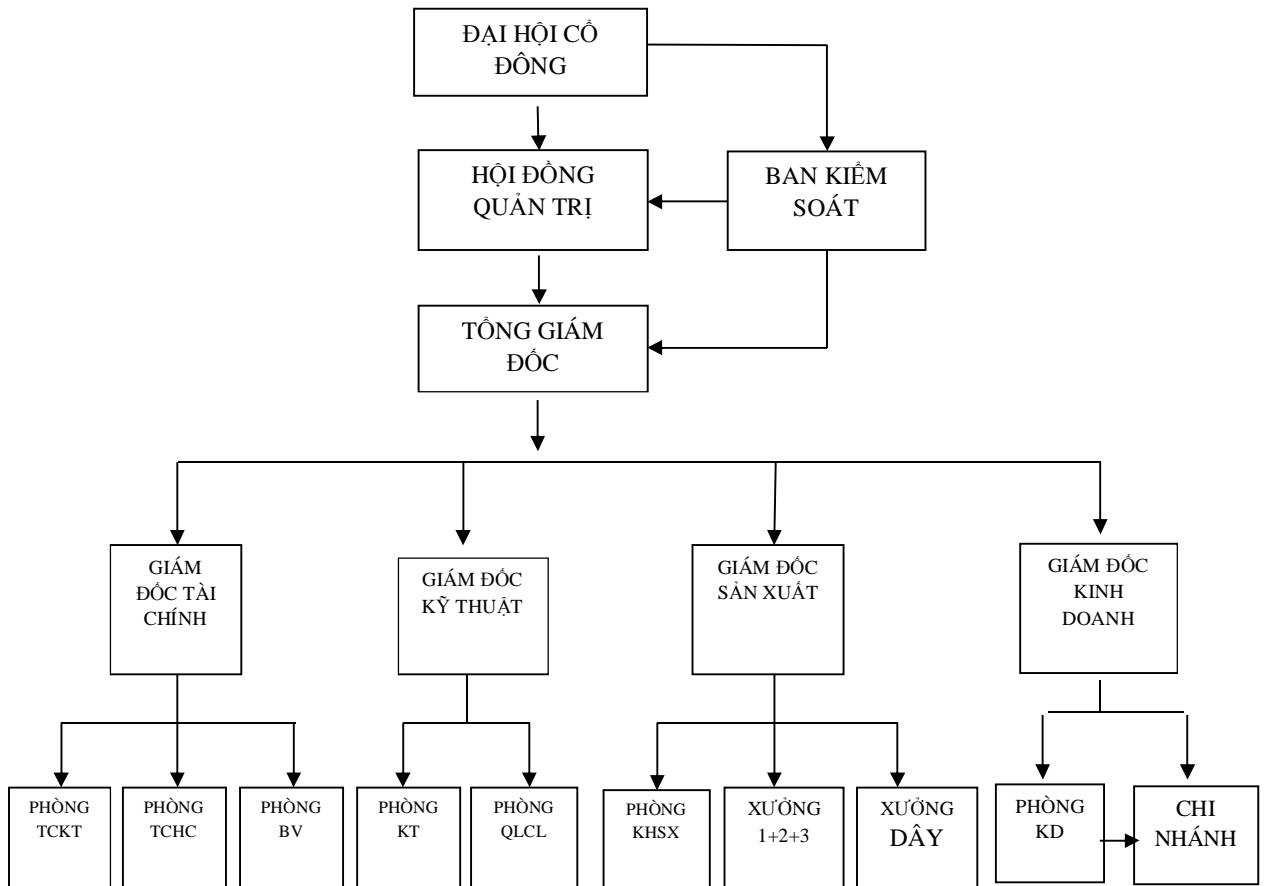
2.1.2. Đặc điểm sản xuất, ngành nghề kinh doanh của công ty

Các mặt hàng sản xuất kinh doanh chính của công ty bao gồm: aptomat, cầu dao hộp, cầu dao để sứ, chấn lưu, công tắc công nghiệp.

Ngoài ra, công ty còn sản xuất các sản phẩm phục vụ nhu cầu tiêu dùng như: ổ cắm, công tắc, ổ điện dân dụng.

2.1.3. Sơ đồ tổ chức bộ máy của Công ty

Sau hơn 53 năm hoạt động, quy mô, cơ cấu tổ chức và đội ngũ lao động của Công ty đã dần phát triển. Hiện nay, bộ máy tổ chức của Công ty gồm 7 phòng chức năng, 4 xưởng sản xuất và các chi nhánh khác.



Sơ đồ 2.1: Sơ đồ cấu trúc bộ máy của Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam

(Nguồn: Phòng Tổ chức hành chính)

Sơ đồ cấu trúc bộ máy của Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam là cấu trúc kiểu ma trận. Đây là loại cơ cấu dựa trên những hệ thống quyền lực và hỗ trợ nhiều chiều. Cơ cấu này tạo ra một Giám đốc là người chịu trách nhiệm phối hợp các bộ phận và phân chia quyền lực với cả các nhà quản trị theo chức

năng. Trong cơ cấu ma trận có hai tuyến quyền lực. Tuyến chức năng hoạt động theo chiều dọc. Tuyến sản phẩm hay dự án hoạt động theo chiều ngang. Cơ cấu ma trận tồn tại ba tập hợp các mối quan hệ đơn tuyến:

Thứ nhất, khi phân tích lợi ích của cơ cấu này, người ta thấy trước hết, cơ cấu ma trận giúp các nhà quản trị có thể linh hoạt điều động nhân sự giữa các bộ phận. Đồng thời, nó góp phần thúc đẩy sự hợp tác giữa các bộ phận trong tổ chức.

Thứ hai, cơ cấu này có tác dụng phát huy vai trò quyết định, thông tin và giao tiếp của các nhà quản trị phụ trách sản phẩm. Mặt khác còn có tác dụng gia tăng thách thức và thu hút sự quan tâm của nhân viên và đem lại những kiến thức chuyên sâu về các loại dự án - sản phẩm.

Thứ ba, cơ cấu này cũng có những bất lợi nhất định. Đó là quy trình thực hiện phức tạp nên sẽ làm phát sinh một các chi phí không lường trước.

2.1.4. Tình hình sử dụng lao động tại Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam

Bảng 2.1. Cơ cấu lao động Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam

Chỉ tiêu		Tổng	Giới tính		Độ tuổi				Trình độ chuyên môn				
			Nam	Nữ	>30 tuổi	30-39 tuổi	40-60 tuổi	<60 tuổi	Thạc sĩ	Đại học	Cao đẳng	Trung cấp	THPT
Năm 2017	Số lượng (người)	495	385	110	93	185	157	60	2	162	78	50	203
	Tỷ lệ (%)	100	77.78	22.22	18.79	37.37	31.72	12.12	0.40	32.73	15.76	10.10	41.01
Năm 2018	Số lượng (người)	541	408	133	205	196	91	49	3	209	77	37	215
	Tỷ lệ (%)	100	75.42	24.58	37.89	36.23	16.82	9.06	0.55	38.63	14.23	6.84	39.75
Năm 2019	Số lượng (người)	690	562	148	319	198	133	40	4	293	81	26	286
	Tỷ lệ (%)	100	81.45	21.45	46.23	28.70	19.28	5.80	0.58	42.46	11.74	3.77	41.45

(Nguồn: Phòng Tổ chức hành chính)

Theo danh sách cán bộ công nhân viên Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam tháng 9/2019, Công ty có tổng tất cả 690 người, tăng 154 người so với năm 2018 tương ứng với 22,32% và tăng 177 người so với năm 2017 tương ứng với 25,65%.

Với số lao động như trên, Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam là một doanh nghiệp vừa. Trong khi thị trường ngành chế tạo Khí cụ điện đang dần bão hòa, số lượng lao động trung bình, quy mô doanh nghiệp vừa sẽ gây khó khăn cho doanh nghiệp trong việc tìm kiếm và phát triển thị trường.

Về cơ cấu lao động theo giới tính: Do công ty sản xuất kinh doanh trong lĩnh vực sản xuất Khí cụ điện vất vả, nặng nhọc, đòi hỏi chuyên môn kỹ thuật nên vào thời điểm tháng 9/2019, toàn công ty chỉ có 148 lao động nữ chiếm 21,45%, số lao động nam là 562 người, chiếm 81,45% tổng số lao động. Sự mất cân đối giới tính tại Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam là điều dễ hiểu bởi tính chất công việc nặng nhọc, vất vả. Số lao động nữ tại Công ty chủ yếu là lao động gián tiếp như nhân viên văn phòng, thư kí,...

Nhìn vào bảng 2.1, ta thấy, tỷ lệ lao động nam có xu hướng tăng trong giai đoạn 2017-2019. Năm 2017, số lao động nam chiếm 77,78%, đến năm 2018, tỷ lệ này giảm nhẹ xuống còn 75,42% và đạt 81,45% vào năm 2019.

Tỷ lệ lao động nữ tại Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam có xu hướng giảm. Năm 2017, số lao động nữ chiếm 22,42% tổng lao động của công ty, đến năm 2018, tỷ lệ này tăng lên là 24,58% sau đó lại giảm xuống còn 21,45% vào năm 2019.

Về cơ cấu lao động theo trình độ: Theo số liệu nhân sự tháng 9/2019, Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam có cơ cấu chất lượng nguồn nhân lực như sau:

- Thạc sĩ: 4 người chiếm 0.58%
- Đại học: 293 người chiếm 42.46%

- Cao đẳng: 81 người chiếm 11,74%
- Trung cấp: 26 người chiếm 3,77%
- THPT: 286 người chiếm 41,45%

Nhìn vào bảng, ta có thể thấy trình độ của người lao động tại Công ty ở mức khá cao. Cụ thể, năm 2019, số lao động có trình độ thạc sĩ là 4 người, chiếm 0.58% trong tổng số lao động của toàn Công ty, số lao động có trình độ đại học là 293 người, chiếm tỷ trọng cao nhất (42,46%) trong tổng số lao động. Số lao động có trình độ cao đẳng là 81 người, chiếm 11,74%, lực lượng lao động có trình độ trung cấp chiếm 3,77% tương ứng với 26 người và lực lượng lao động có trình độ THPT chiếm 41,45% tương ứng với 286 người. Nhìn chung, với đặc thù công việc, đặc điểm và tình hình sản xuất kinh doanh của Công ty, cơ cấu lao động theo trình độ như trên được đặt ở mức khá cao so với mặt bằng chung của ngành. Đây được coi là một trong những yếu tố then chốt giúp K.I.P phát triển nhanh, mạnh trong hiện tại và tương lai.

Về cơ cấu lao động theo độ tuổi: nhìn vào bảng trên có thể thấy đội ngũ lao động của công ty khá trẻ, nguồn lao động dồi dào. Người lao động tại Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam đa phần có độ tuổi từ 20 đến dưới 30 tuổi chiếm 46,23%, sau đó là độ tuổi 30-39 tuổi với 198 người chiếm 28,7% tổng số lao động. Cơ cấu nhân lực theo độ tuổi tại Công ty chủ yếu ở dưới 30 tuổi, đa phần là những sinh viên mới ra trường chưa va vấp thực tế, chưa có nhiều kinh nghiệm, được Công ty sắp xếp đào tạo để đáp ứng yêu cầu của công việc. Đây là một chiến lược phát triển của công ty trong việc sử dụng những người trẻ để đào tạo một cách bài bản, chương trình đào tạo gắn liền với thực tế công việc, mục đích là vừa là tiết kiệm tiền lương phải trả, vừa giúp người trẻ sớm thích nghi với công việc, thu hút nhân lực và xây dựng một đội ngũ lao động trẻ, khỏe, nhiệt tình, yêu nghề,... và đặc biệt là gắn bó với tổ chức. Tuy nhiên, ở độ tuổi 20 - 30, do công việc vất vả nên thường xuyên dao động

rất lớn và là khu vực bất ổn nhất trong cơ cấu tuổi nguồn nhân lực tại Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam.

Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam là một doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực sản xuất Khí cụ điện, cụ thể là sản xuất: aptomat, cầu dao hộp, cầu dao để sứ, chấn lưu, công tắc công nghiệp,... Đây là một lĩnh vực sản xuất có tính chất nặng nhọc, vất vả nên đa số lao động nữ đảm nhiệm các chức danh công việc có chức năng hỗ trợ, phục vụ gián tiếp quá trình sản xuất kinh doanh như: các chức danh công việc tại văn phòng công ty, thư ký, tạp vụ,...

Nguồn nhân lực của Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam có trình độ khá cao so với mặt bằng chung của ngành. Số người lao động có trình độ cao đẳng trở lên chiếm tỷ lệ cao (54,78%). Nguồn nhân lực có trình độ cao (từ cao đẳng trở lên) với 393 người.

Cơ cấu độ tuổi nguồn nhân lực trong Công ty ở mức độ ổn định với độ tuổi phổ biến từ 20 - 30 tuổi. CBCNV có độ tuổi lớn hơn 60 tuổi thì đa phần đã có kinh nghiệm làm việc lâu năm nên đã được Công ty cất nhắc và đảm nhận các vị trí quan trọng trong tổ chức.

Căn cứ theo số lượng, chất lượng, độ tuổi nguồn nhân lực trong Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam, những sự thay đổi trong nguồn nhân lực tại khối Văn phòng gần như rất ít biến động. Tỷ lệ người lao động có độ tuổi từ 20-30 tuổi vẫn chiếm 46,23%, quá trình lao động vất vả, có tính chất không ổn định (công việc nhiều hay ít phụ thuộc vào số dự án trúng thầu của Công ty) nên sự ổn định trong sự nghiệp và sự biến động trong nguồn nhân lực khối sản xuất rất lớn, đặc biệt ở các tổ Lái xe, tổ công nhân sản xuất,...

Từ đó, những công tác quản trị nhân lực tại công ty luôn cần phải được lên kế hoạch, điều chỉnh và tổ chức triển khai, đánh giá theo từng đối tượng, từng thời điểm trong năm.

2.2. Phân tích thực trạng quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam

2.2.1. Về hình thức, cấu trúc của quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam

Quy chế trả lương hiện nay của công ty được ban hành kèm theo quyết định số 204/QĐ-KIP ngày 25/8/2018 của Tổng giám đốc Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam. Quy chế lương của công ty được kết cấu theo 4 chương và 11 điều (Phụ lục 01).

Nhìn chung, Quy chế trả lương tại Công ty cổ phần K.I.P Việt Nam đã cơ bản có nội dung theo đúng cấu trúc của một quy chế trả lương trong doanh nghiệp; các chương, mục đánh số rõ ràng, khoa học. Điều đó cũng phần nào phản ánh được hiệu quả của việc xây dựng và thực hiện quy chế trả lương tại Công ty, sự quan tâm của Ban lãnh đạo tới quyền lợi và trách nhiệm của NLĐ. Tuy nhiên, cách trình bày chưa khoa học, một số nội dung trong cơ cấu thu nhập của người lao động cũng chưa được đưa vào quy chế (Công ty không có riêng quy chế thưởng,...)

2.2.2. Thực trạng nội dung của quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam

2.2.2.1. Về nguyên tắc trả lương

Nguyên tắc trả lương tại Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam được quy định tại điều 2 chương I của quy chế. Nhìn chung, nguyên tắc trả lương mà Công ty đưa ra đã đầy đủ các yêu cầu của tổ chức tiền lương trong doanh nghiệp, đáp ứng cơ bản mục tiêu trả lương của Công ty, một số nguyên tắc trình bày quá dài, cụ thể là 7 nguyên tắc sau:

- Tiền lương phải được coi là giá cả sức lao động; được hình thành theo quy luật thị trường; dựa theo nguyên tắc cung - cầu về sức lao động, chất lượng, cường độ lao động và mức độ cạnh tranh về việc làm.

- Quỹ tiền lương phải được sử dụng đúng mục đích, gắn liền với hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp và kết quả lao động của từng người, từng bộ phận. Tốc độ tăng tiền lương bình quân phải nhỏ hơn tốc độ tăng năng suất lao động.

- Trả lương, trả thưởng phải theo nguyên tắc phân phối theo lao động; làm công việc gì, giữ chức vụ gì thì được trả lương theo công việc, chức vụ đó. Trả lương theo vị trí, chức danh công việc và mức độ hoàn thành công việc, bảo đảm trả lương thỏa đáng đối với người có tài năng, có trình độ chuyên môn, kỹ thuật và đóng góp nhiều cho Công ty. Trả lương, trả thưởng phải thực sự là động lực khuyến khích, động viên người lao động không ngừng phấn đấu tăng năng suất lao động, chất lượng, hiệu quả công việc, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

- Thực hiện định biên lao động hợp lý và tiến tới giao khoán quỹ lương cho từng đơn vị để nâng cao hiệu quả sử dụng lao động, đồng thời động viên, khuyến khích những cá nhân thực hiện tốt, xuất sắc nhiệm vụ được giao hoặc đảm nhận thêm công việc. Thực hiện thuê các dịch vụ phục vụ, phụ trợ theo quy định của pháp luật để phát huy các nguồn lực của xã hội, giảm sức ép lao động cho Công ty.

- Tiền lương trả cho tập thể hay cá nhân người lao động căn cứ vào năng suất, chất lượng, hiệu quả, đảm bảo an toàn lao động, an toàn đối với vốn, tài sản của chủ sở hữu và mức độ đóng góp của tập thể hay cá nhân người lao động.

- Tiền lương trả cho người lao động phụ thuộc vào năng suất lao động, mức độ thực hiện kế hoạch sản xuất, kinh doanh, lợi nhuận thực hiện và các khoản trích nộp theo quy định trong năm kế hoạch của Công ty.

- Trả lương, trả thưởng phải đảm bảo dân chủ, công khai. Không dùng quỹ tiền lương để sử dụng vào mục đích khác. Công ty không được sử dụng quỹ tiền lương của người lao động để trả cho người quản lý Công ty.

2.2.2.2. *Nguồn của quỹ tiền lương và phương pháp sử dụng quỹ tiền lương tại Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam*

- *Nguồn hình thành Quỹ tiền lương kế hoạch*

Theo “Quy chế quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng của Doanh nghiệp” thì các Công ty tự xây dựng Quỹ tiền lương kế hoạch dựa trên cơ sở số lao động kế hoạch và mức tiền lương bình quân kế hoạch. Căn cứ vào đó, theo khoản 3.2, Điều 3 chương II “Xác định quỹ tiền lương và sử dụng quỹ tiền lương kế hoạch” của Quy chế trả lương của Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam đã đề cập đến cách thức tính quỹ lương của năm kế hoạch như sau:

$$QTL_{kh} = MTL_{bqkh} * NLD_{kh} * 12$$

Trong đó:

QTL_{kh} : Quỹ tiền lương kế hoạch của Công ty

NLD_{kh} : Số người lao động kế hoạch

MTL_{bqkh} : là mức tiền lương bình quân kế hoạch của năm kế hoạch đối với từng hoạt động sản xuất kinh doanh (tính theo tháng), được xác định dựa trên cơ sở NSLĐ và lợi nhuận kế hoạch so với thực hiện của năm trước liền kề.

Có thể nhận thấy rằng cách thức xác định Quỹ tiền lương kế hoạch của Công ty hoàn toàn phù hợp với các quy định hiện hành. Việc xây dựng Quỹ lương kế hoạch hàng năm của Công ty phải hoàn thành và trình Ban Lãnh đạo phê duyệt trước ngày 31/3.

- *Sử dụng quỹ tiền lương kế hoạch*

Theo khoản 3.3, Điều 3 chương II “Xác định quỹ tiền lương và sử dụng quỹ tiền lương kế hoạch” của Quy chế trả lương của Công ty Cổ phần K.I.P

Việt Nam thì Công ty sẽ sử dụng Quỹ tiền lương kế hoạch mà Ban Lãnh đạo phê duyệt hàng năm như sau:

- 80% Quỹ tiền lương kế hoạch dùng để giao kế hoạch tiền lương cho các đơn vị trực thuộc.

- 20% Quỹ tiền lương dùng để lập quỹ dự phòng tại các đơn vị, quỹ này dùng để: Điều tiết đối với những đơn vị do yếu tố khách quan không hoàn thành nhiệm vụ kế hoạch giao, dẫn đến tiền lương thấp; Chi cho CBCNV nhân dịp các ngày lễ, tết; Chi lương tháng thứ 13; Chi bổ sung hoàn thành kế hoạch cuối năm...

Căn cứ quy chế này, hàng năm, Công ty đã phân bổ quỹ lương kế hoạch như sau:

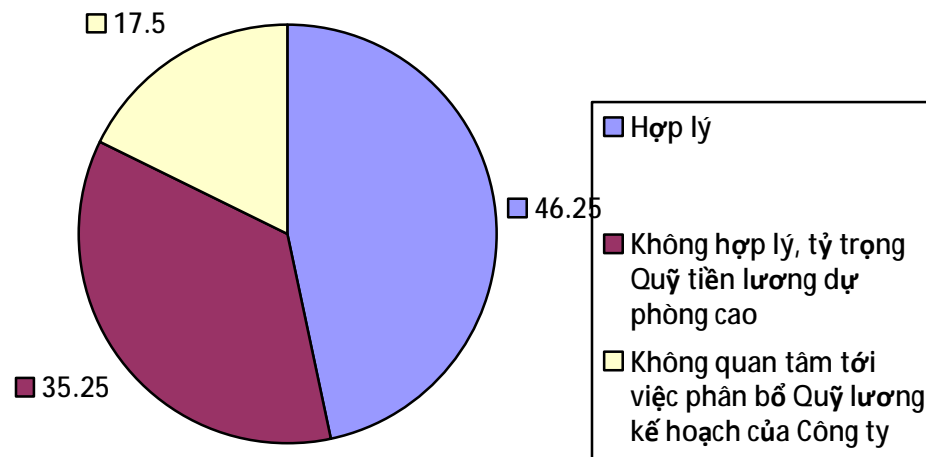
Bảng 2.2. Cơ cấu quỹ lương kế hoạch của Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam*(Đvt: triệu đồng, %)*

Chỉ tiêu	Năm 2016		Năm 2017		Năm 2018		So sánh	
	Số tiền	Tỷ trọng	Số tiền	Tỷ trọng	Số tiền	Tỷ trọng	Năm 2017/2016	Năm 2018/2017
Quỹ lương dùng để giao kế hoạch cho các đơn vị	47.746	80	54.806	80	57.121	80	114,8	104,2
Quỹ lương dự phòng	11.936	20	13.701	20	14.280	20	114,8	104,2
Tổng quỹ lương	59.682	100	68.507	100	71.401	100	114,8	104,2

(Nguồn: Phòng Tổ chức hành chính)

Trong 3 năm gần đây, Công ty hoạt động rất hiệu quả, doanh thu luôn tăng cao do đó quỹ lương kế hoạch của Công ty cũng không ngừng tăng. 80% quỹ lương kế hoạch đều được Công ty dùng để giao đơn giá tiền lương cho các đơn vị trực thuộc và tỷ lệ này đều cố định qua các năm. Với việc giao kế hoạch tiền lương cho các đơn vị tối đa bằng 80% quỹ tiền lương kế hoạch như hiện nay, Công ty không ngừng thực hiện trái các quy định của Nhà nước mà còn đảm bảo nguồn tiền lương dự phòng cho các biến động về sản xuất kinh doanh của đơn vị mình và vẫn đảm bảo quỹ lương trả trực tiếp cho người lao động cao hơn mặt bằng chung các doanh nghiệp (đa số các doanh nghiệp trả lương trực tiếp cho người lao động khoảng từ 76% tổng quỹ lương trở lên).

Qua thực tế khảo sát, khi được hỏi “Anh/Chị có hài lòng về phân bổ Quỹ lương kế hoạch của Công ty hay không?”, các ý kiến tổng hợp thông qua hình sau:



Hình 2.1. Ý kiến của người lao động về phân bổ Quỹ lương kế hoạch của Công ty

(Nguồn: Theo khảo sát của học viên)

Theo kết quả khảo sát, chỉ có 46,25% (tương đương 38 người) trong tổng số 80 lao động được hỏi cho rằng việc phân bổ Quỹ lương kế hoạch là

hợp lý. Ý kiến cho rằng tỷ lệ phân bổ quỹ tiền lương chưa hợp lý là 52,75% (42 lao động trên tổng số 80 người được hỏi), trong đó có 35,25% (tương đương 28 người) ý kiến cho rằng tỷ trọng Quỹ lương dự phòng đang để quá cao; 17,5% người (tương đương 14 người) được hỏi trả lời rằng không quan tâm tới việc phân bổ quỹ lương kế hoạch của Công ty. Kết quả khảo sát phản ánh tâm lý chung của người lao động khi muốn nâng quỹ lương dùng để trả trực tiếp cho người lao động do đây là phần lương chính của người lao động gắn với công việc và đánh giá hoàn thành công việc.

2.2.2.3. Thực trạng về phân phối tiền lương, thu nhập cho người lao động

Do đặc thù của doanh nghiệp, Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam đã lựa chọn áp dụng 2 hình thức trả lương là hình thức trả lương sản phẩm cho bộ phận lao động trực tiếp và hình thức trả lương theo thời gian cho bộ phận lao động gián tiếp trong công ty. Mức lương tối thiểu mà công ty áp dụng năm 2019 là 4.180.000 đồng.

** Trả lương thời gian đối với cán bộ nhân viên tại các phòng/ban Công ty (bộ phận gián tiếp).*

Bộ phận gián tiếp trong Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam bao gồm: nhân viên phòng hành chính nhân sự, nhân viên kế toán, thủ kho, y tá, thu mua, trưởng phòng nhân sự, kế toán, trưởng các bộ phận..., đối với đối tượng trên Công ty phân phối quỹ tiền lương theo hình thức trả lương thời gian giản đơn.

Căn cứ vào công việc được giao gắn với mức lương cấp bậc, chức vụ thời gian làm việc thực tế của NLĐ, Công ty đã đưa ra công thức tính lương như sau (điều 9, chương III của quy chế lương):

$$TL_{TG} = \left(\frac{TL_{min} \times H_i \times N_{TT}}{N_{CD}} + TL_{cd} + PC \right) \times K_i$$

Trong đó:

- + TL_{TG} : Tiền lương thời gian
- + TL_{min} : Tiền lương tối thiểu trong doanh nghiệp (4.180.000 đồng)
- + H_i : Hệ số theo lương theo chức danh, được quy định trong thang bảng lương (Phụ lục 02).
- + K_i : Hệ số đánh giá thực hiện công việc
- + N_{tt} : Ngày công thực tế
- + TL_{cd} : Tiền lương chế độ (tiền lương của các ngày lễ, phép,...)
- + PC : Phụ cấp người lao động được hưởng (theo quy định của Công ty)
- + N_{CD} : Ngày công chế độ tiêu chuẩn (26 ngày công)
- * *Thời gian làm việc thực tế của người lao động*

Số ngày làm việc thực tế của NLĐ được tính bằng cách chấm công. Hiện nay, Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam đang sử dụng hình thức chấm công bằng máy chấm vân tay. NLĐ sẽ chấm công vào 2 thời điểm trong ngày là 8 giờ sáng và 5 giờ chiều. Tuy nhiên, một số trường hợp kết quả chấm công không đúng với thực tế đã được ghi nhận. Điều này có thể ảnh hưởng đến tiền lương của NLĐ, không chi trả chính xác với công sức mà NLĐ bỏ ra và năng suất lao động mà họ làm được.

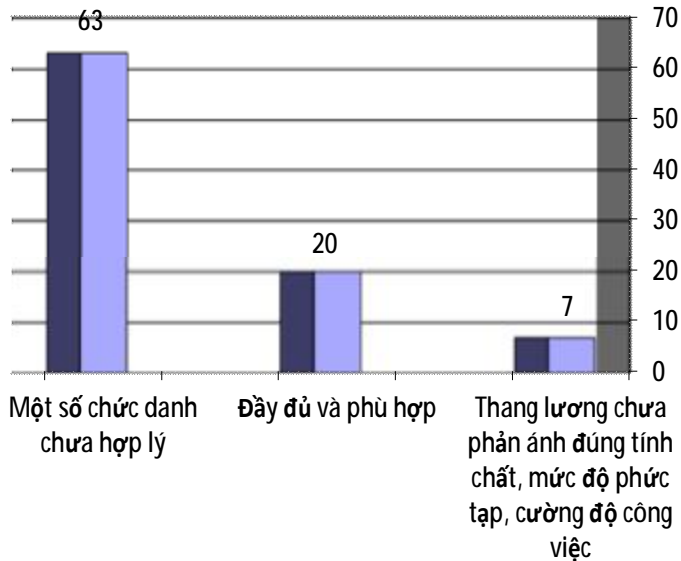
- *Hệ thống thang bảng lương tại Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam*

Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam đã thực hiện việc xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương theo Nghị định 49/2013/NĐ-CP ngày 14/05/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ Luật lao động về tiền lương. Theo đó, tiền lương của người lao động được xác định một phần dựa vào hệ số lương chức danh trong bảng lương chức danh do Công ty xây dựng và mức lương chức danh cơ bản.

Mức lương chức danh cơ bản được Công ty phân tích và so sánh với mức lương trên thị trường lao động, mức độ lạm phát, chỉ số giá cả tiêu dùng,

kết quả sản xuất, kinh doanh năm trước liền kề và quỹ lương kế hoạch được Ban Lãnh đạo phê duyệt hàng năm. Trên cơ sở đó, trước ngày 31/3 của năm kế hoạch, Công ty sẽ ban hành mức lương chức danh cơ bản, từ đó làm căn cứ chi trả lương cho người lao động.

Việc xây dựng hoàn thiện thang lương chức danh công việc theo Nghị định 49/2013/NĐ-CP đã mang lại nhiều lợi ích cho cả người lao động và doanh nghiệp. Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam đã xây dựng thang bảng lương dựa trên các nhóm tiêu chí, chỉ tiêu đánh giá giá trị công việc do mình lựa chọn, chủ động hơn trong việc chi trả lương và sử dụng tiền lương làm đòn bẩy sản xuất kinh doanh. Người lao động trong Công ty khi áp dụng thang bảng lương mới thì ngoài việc hưởng lương theo kết quả thực hiện công việc của mình còn được hưởng các chế độ cao hơn khi nghỉ hưu hay nghỉ thai sản. Tìm hiểu về ý kiến của người lao động, tác giả đã phát phiếu điều tra cho 80 lao động với nội dung “Theo anh/chị bảng lương chức danh công việc mà Công ty đang áp dụng có đầy đủ và phù hợp không?”. Kết quả thu được như sau:



Hình 2.2. Ý kiến của người lao động về hệ số lương chức danh công việc của Công ty

(Nguồn: Theo khảo sát của Học viên)

Khảo sát cho thấy, trong số 80 người được hỏi, có tới 78,75% người cho rằng bảng lương chức danh công việc mà công ty đang lưu hành là “Đầy đủ chức danh nhưng còn một số chức danh công việc phân nhóm chưa hợp lý”; 25% cho rằng “Đầy đủ và phù hợp”; 8,75% người cho rằng thang lương chưa phản ánh đúng tính chất, mức độ phức tạp, cường độ công việc. Như vậy, đa số người lao động trong Công ty đánh giá rằng Công ty đã xác định được đầy đủ đối tượng hưởng lương theo quy định của quy chế trả lương nhưng phân ngạch chưa hợp lý.

Đồng thời, khi đi sâu vào phân tích thang lương chức danh tại Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam tác giả nhận thấy, trong thang lương chức danh này, tương quan giữa số bậc của các ngạch trong bảng lương chức danh chưa phù hợp, đa số các nhóm lương chỉ có hai hệ số lương chức danh, trong đó bậc 2 áp dụng cho người lao động làm việc tại Công ty, bậc 1 áp dụng cho người

lao động làm việc tại các Chi nhánh của Công ty. Việc phân loại giữa các bậc trong cùng một ngạch chỉ dựa vào địa điểm làm việc của người lao động như vậy là chưa hợp lý, chưa có tác dụng khuyến khích NLD nâng cao năng lực, hiệu quả và chất lượng công việc.

- Đánh giá thực hiện công việc tại Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam

Sự khác nhau về tiền lương của cán bộ công nhân viên thuộc cùng một ngạch tại Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam phụ thuộc rất nhiều vào hệ số đánh giá thực hiện công việc của các nhân mỗi lao động. Tuy nhiên, tiêu chuẩn đánh giá kết quả thực hiện công việc của Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam còn khá chung chung, không đo lường và định tính được (tại điều 7, chương II Quy chế trả lương):

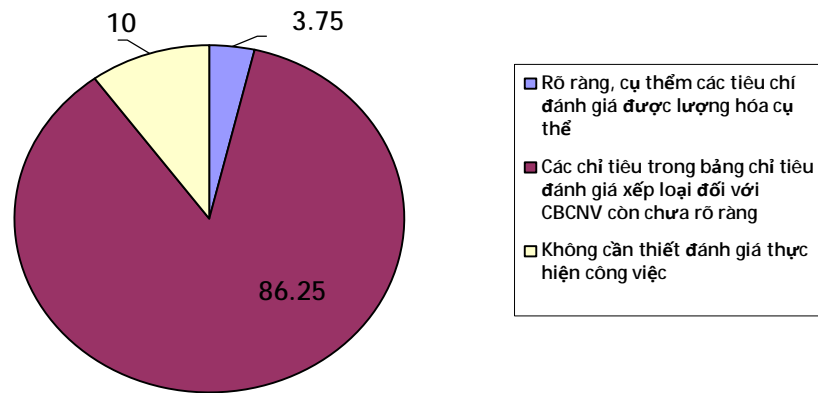
Mức	Tiêu chí đánh giá	Hệ số xếp loại
Mức 1	Hoàn thành nhiệm vụ được giao	0,9
Mức 2	Hoàn thành tốt nhiệm vụ	1,0
Mức 3	Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ hoặc trong tháng có khối lượng công việc lớn hoàn thành tốt nhiệm vụ	1,1

(Trích: Quy chế trả lương của Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam)

Hàng tháng, thủ trưởng các đơn vị nhận xét đánh giá mức độ hoàn thành công việc của từng cán bộ công nhân viên và nộp về phòng Tổ chức hành chính để tổng hợp. Việc xác định hệ số đánh giá thực hiện công việc được duyệt của từng cá nhân hoàn toàn chưa được lượng hóa cụ thể thành các chỉ tiêu có thể đong đếm được. Thực tế, tại Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam, khi đánh giá kết quả thực hiện công việc của người lao động thì hầu hết các cá nhân đều được xếp mức 2 (là mức hoàn thành tốt nhiệm vụ) và hoàn toàn không lượng hóa được thế nào là “hoàn thành” công việc. Các chỉ tiêu mà Công ty đưa ra mang tính chung chung, không cụ thể, dẫn đến việc người quản lý thiếu khách quan, đánh giá theo cảm tính, thiếu công bằng và chính xác.

Qua khảo sát 80 lao động với nội dung: “Anh/chị có đánh giá như thế nào về các tiêu chí đánh giá xếp loại mức độ hoàn thành công việc hàng

tháng như hiện nay”. Kết quả cho thấy: Số người lao động đánh giá các tiêu chí là rõ ràng, cụ thể chỉ chiếm 3,75% (tương đương 3/80 người được hỏi); có 69 người lao động (tương đương 86,25%) được hỏi cho rằng các tiêu chí đưa ra còn chưa rõ ràng và 10% (tương đương 8 người được hỏi) cho rằng đánh giá thực hiện công việc là không cần thiết.



Hình 2.3. Ý kiến của NLD về các tiêu chí đánh giá xếp loại mức độ hoàn thành công việc của Công ty.

(Nguồn: Theo khảo sát của học viên)

Kết quả này hoàn toàn phù hợp với thực tế của doanh nghiệp khi việc đánh giá mức độ hoàn thành công việc do cán bộ lãnh đạo và cán bộ Phòng tổ chức hành chính thực hiện còn mang tính hình thức, cào bằng trong đánh giá. Các chỉ tiêu mang tính định tính cao, không phân loại được lao động, chưa có tác dụng khuyến khích người lao động tích cực lao động, sáng tạo; những cá nhân xuất sắc chưa có mức đánh giá hợp lý và tương xứng với năng lực, làm giảm động lực làm việc của họ. Như vậy, có thể thấy rằng tuy việc tính trả lương của Công ty đã gắn với mức độ phức tạp, tính trách nhiệm của công việc lại chưa gắn với thực tế thực hiện công việc của người lao động. Do đó,

Công ty cần thêm các tiêu chí đánh giá để đảm bảo trả lương đúng, gắn với thực tế hoàn thành công việc của người lao động.

*** Trả lương thời gian đối với bộ phận công nhân sản xuất trực tiếp.**

Trả lương sản phẩm trực tiếp: đây là hình thức trả lương áp dụng đối với bộ phận công nhân sản xuất trực tiếp sản phẩm.

$$TL_{spi} = Q_j \times DG_{spj} \times H_{mh}$$

Trong đó:

TL_{spi} : là tiền lương sản phẩm của NLD thứ i

Q_j : là số lượng chi tiết công đoạn sản phẩm của NLD thứ i

DG_{spj} : là đơn giá chi tiết sản phẩm

H_{mh} : là hệ số mã hàng

Do Công ty cổ phần K.I.P Việt Nam là một công ty chuyên về sản xuất các mặt hàng khí cụ điện mà mỗi công nhân sản xuất ra không phải là sản phẩm cuối cùng, đó chỉ là những công đoạn, từng bước công việc để sản xuất ra một sản phẩm hoàn thiện. Vì vậy, mỗi công nhân sẽ phụ trách một công đoạn khác nhau. Do đó, công ty đã lựa chọn phương pháp phân phối theo đơn giá của từng công đoạn, từng bước công việc trong quá trình sản xuất hoàn thiện một sản phẩm. Đơn giá tiền lương cho mỗi công đoạn được căn cứ vào thời gian tiêu hao để hoàn thành công đoạn đó và đơn giá cấp bậc của bước công việc đó.

$$\begin{array}{ccc} \text{Đơn giá sản phẩm} & = & \text{Thời gian chế tạo} \quad \times \quad \text{Đơn giá cấp bậc} \\ (DG_{sp}) & & (TGCT) \quad \quad \quad (DG_{cb}) \end{array}$$

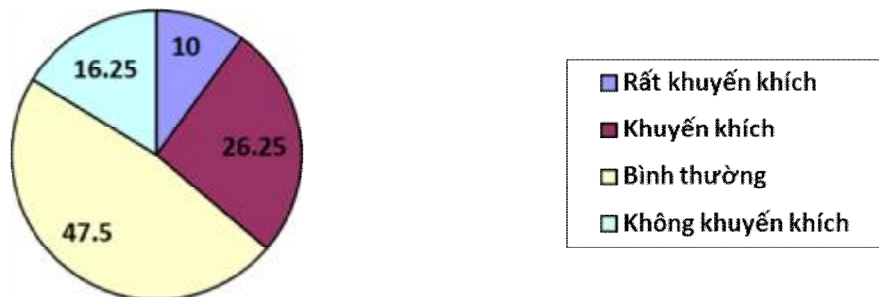
$$DG_{CB} = \frac{L_{\min} \times HSLCB}{26 \times 8(h)} \quad (\text{đồng/giờ}).$$

- Sau khi kết thúc từng mã hàng, bộ phận nghiệm thu sản phẩm (QC hoàn thành) sẽ kiểm tra về số lượng và chất lượng hàng nhập kho. Bộ phận

QC hoàn thành sẽ báo số liệu sản lượng nhập kho của các xưởng lên bộ phận thống kê. Sau khi kiểm tra, đối chiếu số liệu Xưởng báo cáo bộ phận thống kê sẽ báo xuống phòng Tổ chức sản lượng tính lương của từng mã hàng và của từng xưởng.

- Công ty sẽ áp dụng thêm hệ số mã hàng (tăng 20% - 30% đơn giá) đối với các mã hàng được đánh giá là khó, đòi hỏi rất cao về chất lượng sản phẩm.

Khi đo lường sự hài lòng của CBCNV với mức lương hàng tháng nhận được thông qua câu hỏi: “*Theo ông (bà), cách phân phối tiền lương của Công ty có công bằng không?*”, câu trả lời nhận được là 38 người trong tổng số 80 phiếu hỏi (tương đương 47,5%) đánh giá là bình thường, mức độ “không khuyến khích” chiếm 16,25% (tương đương 13 phiếu trả lời).



Hình 2.4. Mức độ khuyến khích của tiền lương đối với kết quả thực hiện công việc của người lao động

(Nguồn: Theo khảo sát của học viên)

Và mức độ khuyến khích của tiền lương đối với kết quả thực hiện công việc của CBCNV trong Công ty chỉ chiếm 36.25% (tương đương với 29/80 người được hỏi). Đây là tỷ lệ đánh giá khá nhỏ, phần nào cho thấy sự không hài lòng về cách thức đánh giá kết quả thực hiện công việc không tốt (đa phần số phiếu được hỏi cho rằng các chỉ tiêu đánh giá thực hiện công việc đưa ra

còn chưa rõ ràng đều trả lời là “không khuyến khích” hoặc “bình thường”). Do đó, Công ty cần phải khẩn trương khắc phục những nhược điểm còn tồn tại, tạo sự gắn bó lâu dài của người lao động bên cạnh các yếu tố khác, từ đó làm tăng khả năng làm việc và mức độ cống hiến của người lao động cho Công ty.

Ø Các chế độ tiền thưởng.

Mục đích trả thưởng: Ban giám đốc Công ty cổ phần K.I.P Việt Nam rất quan tâm tới đời sống lao động của công nhân viên trong công ty, tiền thưởng mà công ty áp dụng cho người lao động nhằm động viên người lao động thực hiện tốt nhiệm vụ của mình, đóng góp sức mình vào việc khai thác mọi khả năng tiềm tàng để hoàn thành vượt mức lao động, không ngừng tăng năng suất lao động.

- Nguồn tiền thưởng : Nguồn tiền thưởng của Công ty cổ phần K.I.P Việt Nam được trích ra từ quỹ phúc lợi của công ty.

- Các hình thức trả thưởng của Công ty cổ phần K.I.P Việt Nam:

* Tiền thưởng tháng thứ 13

- Đối tượng hưởng: Tất cả cán bộ công nhân viên trong công ty.

- Điều kiện thưởng đối với công nhân là:

+ Đảm bảo chất lượng dự án

+ Đảm bảo định mức tiêu hao vật tư

- Chỉ tiêu thưởng đối với các cán bộ lãnh đạo:

+ Hoàn thành kế hoạch, lợi nhuận

+ Thực hiện tốt kỉ luật hành chính và quy định của công ty.

- Phân hạng thành tích:

+ Lao động loại A: là những người hoàn thành vượt mức các chỉ tiêu và điều kiện thưởng được giao.

+ Lao động loại B: Những người hoàn thành chỉ tiêu và điều kiện thưởng được giao.

+ Lao động loại C: Những người còn lại.

- Mức hưởng:

+ Hạng A: 150% tháng lương 12.

+ Hạng B: 100% tháng lương 12.

+ Hạng C: 70% tháng lương 12.

Ta có bảng 2.3:

Bảng 2.3. Bảng tiền thưởng tháng thứ 13 của phòng quản lý chất lượng

(Đơn vị: đồng/người)

STT	Tên	Vị trí công việc	Hạng thành tích	Tiền lương (đồng)	Tiền thưởng (đồng)
1	Đỗ Thị Kim Hân	Trưởng phòng QLCL	Hạng A	30.000.000	45.000.000
2	Nguyễn Thị Thùy Dương	Chuyên viên QLCL	Hạng A	15.000.000	22.500.000
3	Phạm Thanh Hà	Nhân viên QLCL	Hạng B	9.000.000	9000.000
4	Đỗ Thu Thảo	Nhân viên QLCL	Hạng B	9.000.000	9000.000
5	Nguyễn Thị Hương	Nhân viên QLCL	Hạng C	8.500.000	5.950.000

(Nguồn: Phòng tổ chức hành chính tại Công ty cổ phần K.I.P Việt Nam)

- Tiền lương này được trả trước tết Nguyên Đán hàng năm.

* Thưởng vượt chỉ tiêu kinh doanh

Căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh của công ty, nếu công ty vượt chỉ tiêu kế hoạch năm, công ty sẽ thưởng cho cán bộ công nhân viên. Mức thưởng dựa vào mức độ hoàn thành công việc cũng như thành tích của người lao động. Ban lãnh đạo và phòng hành chính nhân sự phối hợp xét duyệt và đưa ra mức thưởng cụ thể cho từng người.

Nhận xét: Chế độ tiền thưởng của công ty phần nào kích thích được công nhân viên làm việc hăng say từ đó tăng năng suất lao động, gắn bó người lao động với tổ chức tốt hơn.

2.2.2.4. Một số quy định về tiền lương khác trong Quy chế trả lương của Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam

Quy chế lương của Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam ngoài cách thức thanh toán lương trên còn có một số điều hướng dẫn trả lương cho người lao động trong một số hoàn cảnh công việc khác nhau được thể hiện tại Điều 10 chương III, cụ thể:

Nghỉ làm việc để hội họp, huấn luyện dân quân tự vệ, tham gia công tác Đảng, đoàn thể: Hưởng 100% mức tiền lương.

Thời gian nghỉ việc để điều trị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, nghỉ phép năm, nghỉ việc riêng theo chế độ Nhà nước quy định, nghỉ dưỡng sức: Được hưởng 100% tiền lương của chức danh đảm nhận.

Những ngày nghỉ lễ, tết theo chế độ Nhà nước quy định: Được hưởng nguyên lương (người lao động ở khâu trực tiếp và coi như trực tiếp SXKD tiền lương đã được tính vào đơn giá tiền lương khoán sản phẩm, định biên lao động).

Lao động đi học: Người lao động được Công ty cử đi học thì trong thời gian học tập được hưởng 100% tiền lương của chức danh đảm nhận trước khi đi học.

Người lao động trong thời gian bị đình chỉ công việc, tạm giam, tạm giữ:

+ Được ứng 50% tiền lương của chức danh đảm nhận.

+ Sau khi xác định nếu người lao động có lỗi thì thực hiện theo quy định của Nhà nước, nếu người lao động không có lỗi thì được hưởng 100% tiền lương trong thời gian bị đình chỉ công việc, tạm giam, tạm giữ.

Lao động nghỉ hưu: Được trợ cấp 3 tháng lương thuộc chức danh công việc hiện hưởng trước khi nghỉ. Thời điểm hưởng trợ cấp sau khi có quyết định nghỉ hưu.

Lao động chuyển chức danh công việc trong tháng: Thời gian làm việc ở chức danh nào thì hưởng lương chức danh đó.

Lao động thử việc: Lao động thử việc được trả tiền công (gồm tiền lương, BHXH, BHYT,...) bằng 85% tiền lương của chức danh công việc đảm nhận.

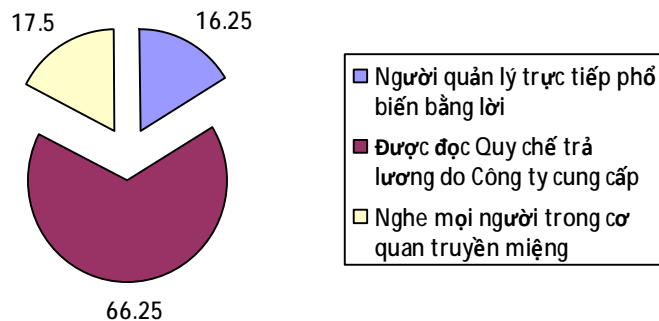
Trường hợp ngừng việc do sửa chữa, cải tạo, nâng cấp cửa hàng,...: Trong thời gian này người lao động được hưởng tiền lương của chức danh công việc đảm nhận.

2.2.2.5. Tổ chức thực hiện Quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam

Trong Quy chế trả lương của Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam, Điều 12 và 13 trong chương IV “Tổ chức thực hiện” có nêu rõ trách nhiệm của người phụ trách các đơn vị bộ phận trong vấn đề tiền lương của doanh nghiệp. Tuy nhiên, trong các điều khoản này, Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam chưa đưa ra quy định về thành phần của Hội đồng lương. Điều đó dẫn đến việc

chậm trễ khi đưa ra các quy định về tiền lương và thu nhập trong doanh nghiệp. Ngoài ra, Công ty cũng đưa ra những hình thức xử lý vi phạm quy chế và trường hợp sửa đổi, bổ sung khi cần thiết.

Ngoài ra, khi đi sâu vào tìm hiểu, tác giả nhận thấy rằng việc tổ chức thực hiện, triển khai phổ biến quy chế đến từng bộ phận, từng người lao động trong Công ty còn bộc lộ nhiều thiếu sót. Qua khảo sát, 100% số lao động được khảo sát (80 người) đều biết tới Quy chế trả lương của Công ty. Tuy nhiên, đáp án khi được hỏi: “Anh/Chị biết tới Quy chế trả lương của Doanh nghiệp từ nguồn thông tin nào?”, ngoài con số 66,25% (tương đương 53 phiếu hỏi) biết tới Quy chế trả lương thông qua việc Công ty gửi công khai tới các đơn vị và 16,25% (13 phiếu hỏi) là nghe người quản lý trực tiếp phổ biến bằng lời thì có tới 17,5% (14 phiếu) số người được hỏi là nghe người khác nói lại.



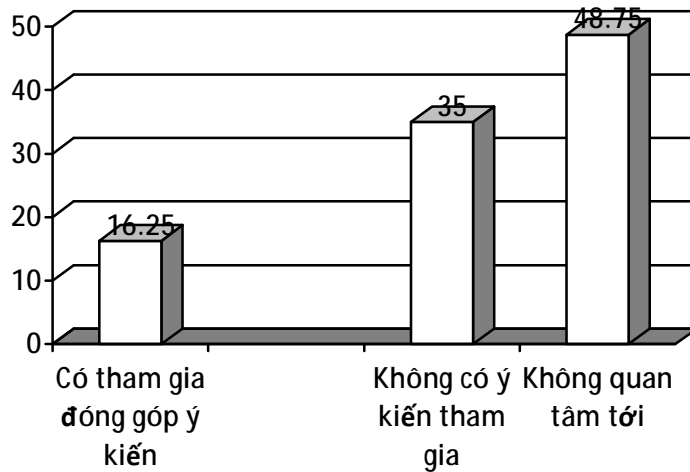
Hình 2.5. Nguồn thông tin tiếp cận quy chế trả lương

(Nguồn: Theo khảo sát của học viên)

Điều đó cho thấy, khâu tổ chức thực hiện quy chế của Công ty còn chưa đảm bảo. Như vậy, Công ty cần quan tâm hơn nữa tới công tác tổ chức thực hiện quy chế, đảm bảo 100% người lao động của Công ty đều biết, hiểu rõ, phát huy sức lao động xứng đáng với mức tiền lương được nhận.

Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam dành Điều 13 của Quy chế để nói về hiệu lực thi hành của Quy chế trả lương, thẩm quyền quyết định sửa đổi, bổ sung hoặc thay thế quy chế trả lương. Tuy nhiên, Quy chế chưa đề cập đến những hình thức xử lý trong trường hợp phạm quy chế. Mặc dù phần này không thực sự quan trọng đối với một quy chế, nhưng khi những quy định trong phần này không chặt chẽ thì nó thực sự là một lỗ hổng để người lao động và các bộ phận có trách nhiệm có thể vi phạm quy chế, dẫn đến những hậu quả không đáng có.

Hàng năm, Công ty đã triển khai thực hiện lấy ý kiến đóng góp, sửa đổi bổ sung Quy chế. Tuy nhiên, công tác này lại không được người lao động trong Công ty coi trọng mà cho rằng đó là việc của Hội đồng lương và Phòng Tổ chức Hành chính. Kết luận này được rút ra sau khi học viên khảo sát 80 lao động. Khi được hỏi: *“Anh/Chị có tham gia đóng góp ý kiến sửa đổi, bổ sung quy chế trả lương hàng năm hay không?”*, chỉ có 13 người (trên tổng số 80 phiếu - tương đương với 16,25%) trả lời là: *“Có tham gia góp ý kiến để sửa đổi, bổ sung Quy chế trả lương”*. Hình 2.6 cho ta thấy, ngoài kết quả 28 người được hỏi trả lời là *“Không có ý kiến tham gia sửa đổi, bổ sung Quy chế”* thì có tới 39 người (chiếm 48,75%) trả lời *“Không quan tâm tới việc sửa đổi, bổ sung Quy chế”*. Đặc biệt, khi được hỏi thêm về lý do *“Không quan tâm tới việc sửa đổi, bổ sung Quy chế”* thì đa số người được hỏi cho rằng việc sửa đổi, bổ sung Quy chế là do cán bộ phòng Tổ chức Hành chính và Lãnh đạo Công đoàn thực hiện.



Hình 2.6. Nguồn thông tin tiếp cận quy chế trả lương

(Nguồn: Theo khảo sát của học viên)

Như vậy, có một bộ phận không nhỏ cán bộ công nhân viên Công ty chưa hiểu được quyền lợi của mình khi tham gia đóng góp ý cho Quy chế lương. Chính vì thế, việc tuyên truyền, phổ biến, nâng cao năng lực nhận thức của người lao động về Quy chế trả lương, giúp họ hiểu được quy chế, quyền lợi của mình được hưởng vì quy chế trả lương là một trong những yếu tố ảnh hưởng rất lớn đến cuộc sống người lao động. Có làm như thế thì mới giúp người lao động gắn bó với Công ty, từ đó đề xuất những kiến nghị để hoàn thiện quy chế trả lương.

Như vậy, các căn cứ để xây dựng quy chế trả lương mà Công ty đưa ra chưa phản ánh đầy đủ. Bên cạnh đó, hiện nay các văn bản pháp luật liên quan đến tiền lương trong Doanh nghiệp đã có sự sửa đổi, bổ sung, đòi hỏi Công ty cần phải nhanh chóng nắm bắt, tiếp cận và sửa đổi, bổ sung các quy định trong quy chế trả lương để phù hợp với tình hình mới. Mặt khác, để có thể xây dựng được một quy chế trả lương phù hợp với đặc điểm, điều kiện của Công ty thì còn phải căn cứ vào các yếu tố khác như đặc điểm tổ chức sản

xuất kinh doanh, lợi nhuận, thỏa ước lao động tập thể... Chính vì thế, Công ty cần bổ sung thêm các căn cứ xây dựng quy chế trả lương đầy đủ và phù hợp hơn.

Nhìn chung, nguyên tắc trả lương mà Công ty đưa ra đã đầy đủ các yêu cầu của tổ chức tiền lương trong doanh nghiệp. Các nguyên tắc trong Quy chế đưa ra tương đối chi tiết, hợp lý, khoa học, có tính thuyết phục cao đối với người lao động, thực hiện đúng yêu cầu của việc trả lương.

Tuy nhiên, trong thang lương chức danh, tương quan giữa số bậc của các ngạch trong bảng lương chức danh chưa phù hợp, đa số các nhóm lương chỉ có hai hệ số lương chức danh, trong đó bậc 2 áp dụng cho người lao động làm việc tại Công ty, bậc 1 áp dụng cho người lao động làm việc tại các Chi nhánh của Công ty. Việc phân loại giữa các bậc trong cùng một ngạch chỉ dựa vào địa điểm làm việc của người lao động như vậy là chưa hợp lý, chưa có tác dụng khuyến khích NLD nâng cao năng lực, hiệu quả và chất lượng công việc.

Việc đánh giá mức độ hoàn thành công việc do cán bộ lãnh đạo và cán bộ Phòng Tổ chức hành chính thực hiện còn mang tính hình thức, cào bằng trong đánh giá. Các chỉ tiêu mang tính định tính cao, không phân loại được lao động, chưa có tác dụng khuyến khích người lao động tích cực lao động, sáng tạo; những cá nhân xuất sắc chưa có mức đánh giá hợp lý và tương xứng với năng lực, làm giảm động lực làm việc của họ. Như vậy, có thể thấy rằng tuy việc tính trả lương của Công ty đã gắn với mức độ phức tạp, tính trách nhiệm của công việc lại chưa gắn với thực tế thực hiện công việc của người lao động.

Việc gây khuyến khích của tiền lương đối với kết quả thực hiện công việc của người lao động là chưa hiệu quả. Do đó, Công ty cần phải khẩn trương khắc phục những nhược điểm còn tồn tại, tạo sự gắn bó lâu dài của người lao động bên cạnh các yếu tố khác, từ đó làm tăng khả năng làm việc và mức độ cống hiến của người lao động cho Công ty.

2.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam

2.3.1. Các nhân tố bên ngoài Công ty

2.3.1.1. Các quy định mang tính pháp lý của Nhà nước liên quan đến công tác tiền lương

Một trong những nhân tố bên ngoài ảnh hưởng trực tiếp đến quy chế trả lương của Công ty đó là hệ thống các Nghị định, Thông tư của nhà nước về tiền lương. Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam cũng không nằm ngoài sự chịu ảnh hưởng đó, các chính sách về tiền lương chịu ảnh hưởng bởi các văn bản sau:

- Bộ luật lao động của Quốc hội Luật số 10/2012/QH13 Bộ luật lao động đã được Quốc hội khoá XIII thông qua ngày 18/6/2012, bắt đầu có hiệu lực từ 1/5/2013.

- Nghị định số 157/2018/NĐ-CP ngày 16/11/2018 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc ở doanh nghiệp, liên hiệp hợp tác xã, hợp tác xã, tổ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và các cơ quan, tổ chức có sử dụng lao động theo hợp đồng lao động

- Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ về quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động.

- Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều 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 23/2015/TT-BLĐTBXH ngày 23/6/2015 của bộ lao động thương binh xã hội về hướng dẫn thực hiện một số điều về tiền lương của nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động.

- Căn cứ Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về tiền lương

Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam là Công ty cổ phần, vì vậy trong quá trình xây dựng quy chế trả lương việc tuân thủ các quy định về xây dựng quy chế trả lương đối với các doanh nghiệp hoạt động theo Luật doanh nghiệp là bắt buộc để đảm bảo tuân thủ theo các quy định của pháp luật. Hệ thống các văn bản pháp quy do Nhà nước ban hành có sự thay đổi, bổ sung nên có nhiều văn bản pháp quy mới được ban hành nhưng trong QCTL của Công ty chưa kịp thời cập nhật. Do đó có nhiều quy định trong QCTL đã trở nên không còn phù hợp với thực tiễn (đặc biệt là sự thay đổi của tiền lương tối thiểu vùng hàng năm). Điều này gây khó khăn trong việc chi trả tiền lương, phụ cấp, làm thêm giờ... cho CBNV và NLĐ tại Công ty. Vì vậy, Công ty phải liên tục cập nhật các quy định mới về chính sách bảo hiểm, thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, trả lương thêm giờ... để QCTL không bị trái với quy định của pháp luật.

2.3.1.2. Trình độ khoa học kỹ thuật

Cùng với sự phát triển nhanh của nền khoa học công nghệ trên thế giới, giúp cho các doanh nghiệp trang bị các thiết bị máy móc hiện đại phục vụ nhu cầu sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, góp phần tiết kiệm chi phí, nâng cao năng suất, chất lượng sản phẩm.

Tại Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam, người lao động được làm việc trong một không gian nhà xưởng rộng, được trang bị đầy đủ các thiết bị bảo hộ lao động, phòng chống cháy nổ, các thiết bị máy móc hiện đại, cần thiết phục vụ cho công việc: các thiết bị đo lường tự động hóa, trang bị máy móc làm việc, máy cắt, máy may công nghiệp... điều này góp phần làm cho năng suất lao động của NLĐ trong công ty thường xuyên được cải thiện.

Do đó, công tác xây dựng và hoàn thiện chính sách tiền lương cho NLD tại Công ty cũng phải phù hợp, cần phải tính đến các yếu tố này để xác định mức tiền lương cho NLD hợp lý, phù hợp với xu thế phát triển của Công ty và phù hợp với thị trường mà vẫn tuân thủ các quy tắc trong quản lý tiền lương trong doanh nghiệp.

2.3.1.3. Thị trường lao động

Nước ta là một nước dân số trẻ nên có lực lượng lao động khá dồi dào, cũng chính vì vậy mà thù lao lao động thấp, tạo điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp phát triển.

Trong những năm gần đây trên địa bàn thị xã Sơn Tây, thành phố Hà Nội đã mở rộng rất nhiều các khu công nghiệp, cụm công nghiệp, cần một lực lượng lớn lao động phổ thông và lao động có tay nghề chuyên môn. Như vậy, có thể thấy nhu cầu về lao động của các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội là rất cao. Nguồn cung lao động phổ thông tuy dồi dào nhưng vẫn không đáp ứng đủ nhu cầu lao động của các doanh nghiệp. Mặt khác, đội ngũ lao động có tay nghề chuyên môn kỹ thuật lại hạn chế. Chính vì vậy, buộc các doanh nghiệp phải điều chỉnh các chính sách về tiền lương nhằm thu hút lực lượng lao động phổ thông cũng như đội ngũ lao động có tay nghề chuyên môn. Người lao động lúc này sẽ có nhiều sự lựa chọn hơn.

Nắm bắt được những yếu tố trên, các cán bộ tiền lương của Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam đã xây dựng những mức lương, hình thức trả lương hợp lý để doanh nghiệp vừa có thể sử dụng được nguồn nhân lực tốt nhất trong quá trình hoạt động đồng thời tiết kiệm được chi phí tiền lương trong doanh nghiệp.

2.3.2. Các nhân tố bên trong của Công ty

2.3.2.1. Quan điểm trả lương của lãnh đạo Công ty

Mục tiêu mà Ban lãnh đạo Công ty đặt ra là tạo ra một môi trường làm việc lành mạnh, xây dựng các chính sách về lao động tiền lương một cách hợp lý nhằm mục đích khuyến khích NLD tích cực làm việc, nâng cao hiệu quả công việc và gắn bó lâu dài với Công ty, coi Công ty là ngôi nhà thứ hai của mình.

Ban lãnh đạo Công ty luôn chấp hành nghiêm chỉnh pháp luật lao động nói chung và pháp luật về tiền lương nói riêng như quy định về tiền lương tối thiểu, các chế độ lương, thưởng, phụ cấp,... Căn cứ vào những hành lang pháp lý để lựa chọn và quyết định mức lương cụ thể phù hợp với đặc điểm doanh nghiệp mình và yêu cầu khuyến khích đội ngũ lao động tiền lương, chủ động xây dựng các loại tiêu chuẩn, xây dựng các đơn giá về tiền lương trên cơ sở định mức lao động.

Lãnh đạo Công ty tuy đã quan tâm đến công tác tiền lương, nhưng họ vẫn chưa thực sự đánh giá đúng vai trò của tiền lương với công cụ quản trị của doanh nghiệp, do đó các cách trả lương, thưởng vẫn còn bộc lộ một số hạn chế. Mặc dù khi xây dựng hình thức trả lương, chủ doanh nghiệp muốn tiền lương phải công bằng, minh bạch, gắn tiền lương của cá nhân người lao động với mức độ hoàn thành công việc. Nhưng khi tiến hành lại chưa được thực hiện một cách triệt để. Như vậy khi xây dựng hệ thống đánh giá mức độ hoàn thành công việc thì lại không xây dựng các tiêu chí đánh giá một cách cụ thể, rõ ràng và không mang tính định lượng. Việc đánh giá chỉ dựa trên những quan điểm, những tiêu chí chủ quan của người đánh giá. Do vậy, hệ số đánh giá mức độ hoàn thành công việc chỉ dựa trên sự cảm tính chủ qua của người đánh giá. Để việc trả lương cho người lao động hợp lý, hiệu quả thì lãnh đạo công ty phải có sự quan tâm hơn nữa đến việc lựa chọn, xây dựng và hoàn thiện các hình thức trả lương sao cho phù hợp với đặc điểm của công ty.

2.3.2.2. Đặc điểm sản xuất kinh doanh của Công ty

Ngành nghề sản xuất kinh doanh của Công ty chủ yếu sản xuất Khí cụ điện. Chính vì vậy, mục tiêu của Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam hướng đến là nâng cao hình ảnh vị thế của công ty thông qua tiến độ và chất lượng sản phẩm. Đồng thời hợp tác chiến lược với các tập đoàn lớn để phát triển hơn nữa quy mô và nâng cao lợi nhuận cho doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, công ty luôn chú trọng đến vấn đề an toàn vệ sinh lao động và bảo vệ môi trường xã hội một cách triệt để nhất trong quá trình sản xuất, thi công.

Do đó, để phát triển thành công việc kinh doanh, Ban giám đốc và nhân viên Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam luôn ý thức xây dựng một thương hiệu mạnh, không ngừng thiết lập mối quan hệ với chủ đầu tư, đối tác, khách hàng để nâng cao thương hiệu của mình. Vì vậy, K.I.P Việt Nam ý thức được tầm quan trọng trong việc phát triển và giữ gìn thương hiệu.

2.3.2.3. Kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty

Kết quả của hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp có tác động trực tiếp đến hình thức và cách thức trả lương cho người lao động. Trong ba năm gần đây, Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam đã đạt được kết quả sản xuất kinh doanh như sau:

Bảng 2.4. Kết quả hoạt động và sản xuất kinh doanh của Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam qua các năm.*(Đvt: đồng)*

TT	Chỉ tiêu	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	Tỷ lệ 2017/2016	Tỷ lệ % 2018/2017
1	Giá trị doanh thu	268.137.011.582	290.077.345.118	349.635.334.112	1.08	1.21
2	Lợi nhuận trước thuế	11.709.512.435	12.239.345.112	13.003.112.224	4.52	6.24
3	Lợi nhuận sau thuế	8.782.132.345	9.994.112.589	12.450.645.551	13.80	24.56

(Nguồn: Phòng Kế toán Tài chính)

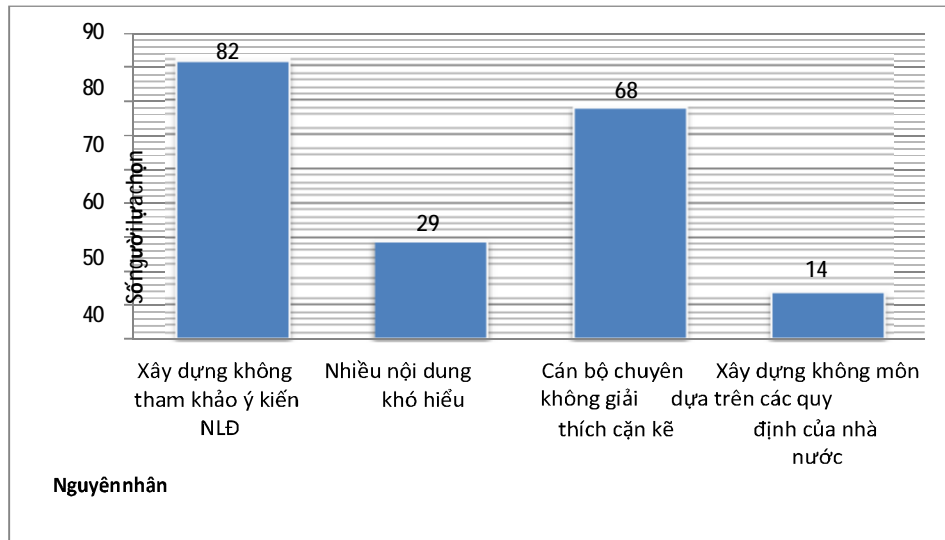
Dựa vào số liệu ở bảng trên ta có thể thấy, lợi nhuận sản xuất kinh doanh của Công ty không ngừng tăng lên qua các năm cụ thể năm 2018 tăng hơn 5.6 tỷ đồng so với năm 2017 và lợi nhuận sau thuế tăng hơn 2.4 tỷ đồng gấp đôi so với mức tăng năm 2017 so với năm 2016 hơn 1.2 tỷ đồng. Doanh thu của công ty năm 2017 tăng 1.08% so với năm 2016 và năm 2018 tiếp tục tăng với mức tăng là 1.21% so với năm 2017. Trong năm vừa qua doanh nghiệp đã sử dụng tiết kiệm vật tư, tận dụng tối đa các nguồn lực do vậy ta có thể thấy rất rõ lợi nhuận sau thuế của công ty năm 2018 tăng 24.56% so với năm 2017 mặc dù doanh thu chỉ tăng 1.33%. Hoạt động sản xuất kinh doanh đang ngày càng phát triển trên thị trường ngành chế tạo Khí cụ điện. Từ đó góp phần tăng quỹ tiền lương của người lao động, góp phần giúp đời sống của công nhân viên ổn định, cũng như góp phần phát triển xã hội.

2.3.2.4. Vai trò của tổ chức công đoàn

Công đoàn trong Công ty là một trong những nhân tố quan trọng. Việc xây dựng tổ chức Công đoàn luôn được Công ty chú trọng. Các cán bộ Công đoàn đều do người lao động trong Công ty bình bầu hàng năm, là tổ chức đại diện quyền lợi của NLĐ ở Công ty. Ban chấp hành công đoàn gồm 5 thành viên và khi tiến hành nghiên cứu xây dựng thang bảng lương, các hình thức trả lương hay có sự điều chỉnh trong công tác trả lương, công đoàn cơ sở lắng nghe, lấy ý kiến của người lao động, từ đó thay mặt tập thể người lao động phản ánh với ban lãnh đạo công ty, giúp người lao động được hưởng đầy đủ những lợi ích hợp pháp của mình trong vấn đề tiền lương, thù lao lao động.

Tuy nhiên, tổ chức này vẫn chưa thật sự phát huy tốt vai trò của mình, chưa thực hiện tốt công tác tuyên truyền, hướng dẫn cụ thể đến NLĐ về các quy định trong quy chế trả lương của Công ty. Ngoài ra, việc lắng nghe và tiếp thu những ý kiến đóng góp, nguyện vọng của NLĐ cũng hạn chế.

Tác giả luận văn thực hiện hỏi 200 người về quy trình xây dựng và ban hành Quy chế trả lương của Công ty hiện nay có hợp lý hay không. Kết quả cho thấy có tới 116 người trong tổng số 200 người được hỏi cho rằng quy trình xây dựng và ban hành QCTL của Công ty là chưa hợp lý, chiếm 58%. Những nguyên nhân được số người này lựa chọn được thể hiện qua hình 2.7:



Hình 2.7. Nguyên nhân quy trình xây dựng và ban hành quy chế trả lương chưa phù hợp

(Nguồn: Kết quả điều tra do học viên thực hiện)

Hình 2.7 Cho thấy trong tỷ lệ 58% người có chung quan điểm cho rằng quy trình xây dựng và ban hành QCTL như hiện nay là chưa phù hợp thì có 70,69% người cho rằng việc xây dựng QCTL không tham khảo ý kiến của NLD trong Công ty, 58,62% người cho rằng cán bộ chuyên môn không giải thích cặn kẽ, 25% người cho rằng trong QCTL có nhiều nội dung khó hiểu. Chính vì vậy, việc xây dựng và ban hành QCTL có tham khảo ý kiến của NLD sẽ giúp cho lãnh đạo cũng như cán bộ tiền lương 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.

2.3.2.6. *Đội ngũ cán bộ làm công tác nhân sự tại Công ty*

Hiện nay, Phòng Tổ chức hành chính Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam có 8 người, trong đó có 1 Trưởng phòng Tổ chức Hành chính; 1 phó phòng Tổ chức Hành chính; 3 Trưởng nhóm tương ứng với 3 mảng: Tuyển dụng, đào tạo, tiền lương và chính sách; 3 chuyên viên chuyên trách nhân sự.

Bảng 2.5. Thông tin cán bộ chuyên trách quản trị nhân lực Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam

STT (1)	Họ tên (2)	Chức danh (3)	Giới tính (4)	Tuổi (5)	Thâm niên	Trình độ chuyên môn (6)
1	Phạm Quỳnh Diệp	Trưởng phòng Tổ chức Hành chính	Nữ	39	13	Đại học chuyên ngành Kinh tế Xây dựng
2	Nguyễn Thị Lệ	Phó phòng Tổ chức Hành chính	Nữ	26	4	Thạc sĩ chuyên ngành Tài chính ngân hàng
3	Lại Thu Dinh	Trưởng nhóm Tuyển dụng	Nữ	34	9	Đại học chuyên ngành Quản trị kinh doanh
4	Nguyễn Hà Trang	Trưởng nhóm đào tạo	Nữ	31	8	Đại học chuyên ngành Quản trị nhân lực
5	Trần Thị Mai Dung	Trưởng nhóm Tiền lương và chính sách	Nữ	34	9	Đại học chuyên ngành Quản trị nhân lực

6	Trịnh Lan Hương	Chuyên viên Tuyển Dụng	Nữ	30	7	Đại học chuyên ngành Tài chính Ngân hàng
7	Lê Thị Thanh Trà	Chuyên viên đào tạo	Nữ	29	6	Đại học chuyên ngành Kinh tế đối ngoại
8	Dương Thị Thanh Tâm	Chuyên viên Tiền lương và chính sách	Nữ	29	7	Đại học chuyên ngành Quản trị nhân lực

(Nguồn : Phòng Tổ chức hành chính)

Do số lượng người lao động ban nhân sự ít nên khối lượng công việc mỗi nhân viên phải đảm nhận khá nhiều. Trưởng phòng Phạm Quỳnh Diệp ngoài việc tổ chức, lãnh đạo ban nhân sự, giám sát chung vẫn còn phải đảm nhiệm khá nhiều công việc như việc xây dựng các hệ thống tiêu chuẩn quản lý, các vấn đề về AT, VSLĐ, mà cán bộ quản lý lại không được đào tạo sâu về các mảng này. Thêm vào đó, ngành sản xuất Khí cụ điện cũng thể hiện tính không ổn định (các đơn hàng phụ thuộc vào mức trúng thầu của Công ty) nên khối lượng công việc trong một số thời điểm rất căng thẳng, áp lực.

Từ bảng 2.7, ta có thể thấy năng lực của những cán bộ chuyên trách quản trị nhân lực tại Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam khá đồng đều. Các cán bộ chuyên trách đều có trình độ Đại học trở lên, đã có nhiều kinh nghiệm tại nhiều vị trí công việc khác nhau, có thâm niên và có trình độ quản lý tốt. Tuy nhiên, có một số bất cập tồn tại ở K.I.P như: số lượng cán bộ được đào tạo đúng chuyên ngành chỉ có 3 người trên tổng số 8 người, chiếm 37.5% và đa phần là các nhân viên. Một số nhân viên và trưởng nhóm có trình độ thạc sĩ nhưng trưởng phòng lại vẫn là đại học. Đặc biệt, chính trưởng phòng tổ chức

hành chính cũng không hề được đào tạo chuyên sâu về Quản trị nhân lực. Mặc dù vậy, Trưởng phòng Phạm Quỳnh Diệp và các trưởng nhóm đã có thời gian vào K.I.P Việt Nam khá lâu (từ 4 năm trở lên) nên đã quen thuộc với công việc, đặc thù công việc tại Công ty... Các công việc được phân công trong bộ máy chuyên trách đều khá phù hợp với năng lực của cá nhân các cán bộ chuyên trách quản trị nhân lực. Tuy rằng, doanh nghiệp rất quan tâm đến các vấn đề về quản trị nhân lực nhưng với độ mỏng cán bộ nhân sự, các công tác quản trị nhân lực chưa thực sự đảm bảo bởi khối lượng công việc lớn.

Mặc dù các chuyên viên có kinh nghiệm quản lý lâu năm, nhưng do đặc thù về giới, có nhiều vướng bận về gia đình nên việc thực hiện, triển khai các hoạt động quản trị nhân lực gặp khá nhiều khó khăn. Việc thực hiện công việc không đúng chuyên môn, trái ngành trái nghề cũng ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả thực hiện các công tác quản trị nhân lực. Đó cũng là những bất cập mà Doanh nghiệp đang phải đối diện, cần có các biện pháp khắc phục.

2.4. Đánh giá chung.

2.4.1. Những mặt đạt được

2.4.1.1. Về mặt hình thức, cấu trúc của Quy chế trả lương

- Quy chế trả lương của Công ty được trình bày rõ ràng, bố cục chia theo 4 phần, các nội dung của quy chế cơ bản đầy đủ.

- Kết cấu tự trình bày các phần cơ bản khoa học, có các phụ lục cần thiết để thực hiện quy chế trả lương.

- Các nội dung của quy chế được diễn đạt khá ngắn gọn, cô đọng và logic.

2.4.1.2. Về nội dung của Quy chế trả lương của Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam

- Tính pháp lý, tính hệ thống: Công ty đã xây dựng được quy chế trả lương đảm bảo tính thống nhất, khoa học, phù hợp với các quy định của Nhà

nước và từng bước sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với đặc điểm của doanh nghiệp và những thay đổi bên ngoài.

- Tính hiệu quả: Quy chế trả lương của Công ty Cổ phần K.I.P có tạo sự thu hút và giữ chân người lao động, giải quyết kịp thời và có hiệu quả các mục tiêu của chính sách tiền lương. Công ty đã coi tiền lương là công cụ nền tảng đầu tư cho sự phát triển cho doanh nghiệp. Thực hiện 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.

- Việc thực hiện xây dựng và triển khai xây dựng thang bảng lương mới theo Nghị định 49/2019/NĐ-CP đã đảm bảo đúng theo quy định của Nhà nước và điều chỉnh theo sự phát triển của xã hội qua từng thời kỳ, xóa bỏ được những ràng buộc của quy định trả lương theo Nghị định 205/2004/NĐ-CP của Chính phủ với mức lương theo hệ số, tăng lương theo thâm niên, thời hạn tăng lương dài...

- Công ty đã xác định được đầy đủ đối tượng hưởng lương theo quy định của quy chế trả lương trong Công ty, không ngừng cải cách, thay đổi mức tiền lương chức danh cơ bản, đơn giá tiền lương để theo kịp với những thay đổi trong chính sách tiền lương của nhà nước và sự biến động giá cả trên thị trường lao động. Việc xây dựng đơn giá tiền lương và lập kế hoạch quỹ tiền lương bám sát vào điều kiện thực tế, tình hình sản xuất kinh doanh, tuân thủ các quy định Nhà nước và Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam.

- Đối với việc phân phối và thực hiện chi trả tiền lương cho người lao động, Công ty đã xác định trả lương hợp lý căn cứ vào tính chất công việc. Quy trình trả lương và các chính sách đảm bảo tính hợp lý, thống nhất; trả lương đúng thời hạn.

- Công tác tuyên truyền các quy định, quy chế từ cấp trên xuống các phòng ban, tổ chức thực hiện quy chế trả lương đã đảm bảo tính công khai, minh bạch.

- Thực hiện các chế độ tiền lương và phúc lợi khác theo quy định Nhà nước, đảm bảo quyền lợi cho người lao động.

2.4.2. Những mặt hạn chế và nguyên nhân:

2.4.2.1. Các hạn chế:

- Thang lương Công ty được xây dựng, tuy nhiên độ phân biệt lương ở các vị trí chưa thực sự hợp lý (theo tìm hiểu ý kiến lãnh đạo tại Công ty).

- Đánh giá kết quả hoàn thành công việc: Công tác đánh giá, xét duyệt mức độ hoàn thành công việc của các bộ phận hầu hết mang tính chủ quan, chưa có thang đánh giá công việc cụ thể, các tiêu chí đơn giản, mang tính định tính cao. Điều này sẽ ảnh hưởng đến chất lượng của công việc và không phát uy được khả năng sáng tạo của người lao động, không tạo được động lực làm việc cho người lao động.

- Tiền lương tính cho công nhân sản xuất, chưa phân biệt được mức tiết kiệm nguyên vật liệu, ý thức người lao động cũng như thành tích vượt trội của một số công nhân.

- Tiền thưởng Công ty chưa đa dạng, linh hoạt.

- Một số khoản phúc lợi cho người lao động chưa được làm rõ trong quy chế trả lương.

- Về tổ chức thực hiện Quy chế trả lương: Công ty chưa có quy định cụ thể về thành phần của Hội đồng lương Công ty và các phòng ban. Điều đó dẫn đến việc chậm trễ khi đưa ra các quy định về tiền lương và thu nhập trong doanh nghiệp. Ngoài ra, Công ty cũng chưa nêu rõ điều khoản thi hành, chưa chỉ rõ hình thức xử lý khi vi phạm nội dung quy chế. Việc sửa đổi, bổ sung

Quy chế hàng năm chưa thực sự phát huy được hiệu quả, hạn chế về số lượng cũng như chất lượng của các ý kiến đóng góp.

2.4.2.2. Nguyên nhân của hạn chế

- Việc chuyển từ Nghị định 205/2004/NĐ-CP của Chính phủ sang Nghị định 49/2013/NĐ-CP khiến doanh nghiệp còn lúng túng trong việc xây dựng và triển khai thang bảng lương mới. Đồng thời, các hoạt động chuyên trách về quản trị nhân lực chưa được quan tâm đúng mức như: công tác phân tích, đánh giá thực hiện công việc, đánh giá nhân viên, công tác tạo động lực lao động, chưa có hệ thống tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của người lao động và các bộ phận, dẫn đến việc phân công, bố trí lao động chưa phù hợp, chưa tạo cơ sở để trả lương hiệu quả gắn với công việc.

- Việc lắng nghe và tiếp thu những ý kiến đóng góp của người lao động cũng chưa được quan tâm đúng mức. Công tác truyền bá các quy định, quy chế từ cấp trên xuống các đơn vị chưa được rõ ràng, minh bạch. Chính vì thế, việc nâng cao năng lực của đội ngũ làm công tác tiền lương là rất quan trọng, đặc biệt trong việc lắng nghe ý kiến cũng như phổ cập các quy định trong Quy chế trả lương cho người lao động, giúp họ hiểu được quy chế, quyền lợi của mình được hưởng, tránh để tình trạng bàn quan, thiếu hiểu biết như hiện nay trong Công ty.

- Năng lực chuyên sâu của đội ngũ cán bộ quản trị nhân lực (đặc biệt là bộ phận làm lương) còn hạn chế.

- Bên cạnh đó, trong điều kiện phát triển kinh tế và cạnh tranh gay gắt như hiện nay, việc đảm bảo quỹ lương, cải cách cơ chế tiền lương cho cán bộ công nhân viên trong toàn Công ty gặp nhiều khó khăn và chưa tạo được hiệu quả cao. Đây cũng là một trong những nguyên nhân chủ yếu khiến tiền lương của người lao động Công ty chưa được nâng cao một cách rõ rệt qua các năm.

CHƯƠNG 3

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN K.I.P VIỆT NAM

3.1. Phương hướng, mục tiêu phát triển của Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam

Phương hướng, mục tiêu phát triển của Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam đến năm 2025:

- Dẫn dắt thị trường.
- Đạt mức nghìn tỷ đồng doanh thu năm 2025
- 20% trên doanh thu lợi nhuận hàng năm.
- Là một trong những doanh nghiệp tiên phong đổi mới khoa học công nghệ, công ty cam kết không ngừng cải tiến nâng cao chất lượng sản phẩm thỏa mãn nhu cầu khách hàng.
- Doanh nghiệp luôn chú trọng phát triển những sản phẩm chất lượng cao, hiệu suất cao, tiết kiệm điện thân thiện với môi trường, mang lại nhiều sự lựa chọn cho người tiêu dùng và trở thành doanh nghiệp sản xuất, phân phối khí cụ điện hàng đầu Việt Nam.
- Xây dựng, nâng cao năng lực cán bộ quản lý về mọi mặt. Thu nhập của CBCNV tăng bình quân 15-20% mỗi năm.

Để có thể thực hiện được các mục tiêu trong thời gian tới Công ty đã đề ra các nhiệm vụ cụ thể như sau:

- Từng bước triển khai và phát huy những thành quả đã đạt được trong những năm qua, đẩy nhanh tốc độ phát triển Công ty bèn vững trên cơ sở phát huy tối đa sức mạnh nội lực, củng cố và phát huy mạng lưới bán hàng chuyên nghiệp, đổi mới công tác quản lý, tăng năng suất lao động và hiệu quả sản xuất kinh doanh nâng cao sức cạnh tranh của Công ty.

- Tập trung mọi nguồn lực để hoàn thành nhiệm vụ mở rộng hệ thống chi nhánh, đại lý, cửa hàng tại các vùng miền góp phần giải quyết nhu cầu việc làm cho gần 2000 lao động tại địa phương và các vùng lân cận.

- Xây dựng và phát triển nguồn lực con người đủ về số lượng và chất lượng để đảm bảo hoàn thành tốt kế hoạch đề ra. Không ngừng tăng cường công tác đào tạo và tổ chức cán bộ, nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý, kỹ thuật có năng lực, trình độ chuyên môn cao, đội ngũ công nhân lành nghề có tác phong công nghiệp.

- Không ngừng ứng dụng khoa học công nghệ tiên tiến vào lĩnh vực sản xuất kinh doanh của Công ty, nhằm nâng cao NSLĐ, hiệu quả sản xuất kinh doanh, tạo bước đột phá phát triển của Công ty.

- Tăng cường tiếp thị, mở rộng nhiều đơn vị phân phối ở các đại bàn có lợi nhuận cao, nhằm chiếm lĩnh thị trường khí cụ điện trên cả nước.

- Đảm bảo việc làm và thu nhập cho người lao động, từng bước nâng cao điều kiện làm việc và mức sống của NLĐ.

Như vậy, với định hướng phát triển của Công ty như trên, tiền lương của NLĐ sẽ luôn được đảm bảo. Bên cạnh đó Công ty cũng chú trọng quan tâm đến đào tạo năng lực, trình độ chuyên môn của NLĐ. Khi năng lực của NLĐ tăng lên thì nhận thức của họ về tiền lương của mình cũng tăng lên, vì vậy sẽ cần hoàn thiện quy chế trả lương cho hợp lý hơn, đảm bảo tạo được động lực cho NLĐ.

Để thực hiện được phương hướng phát triển trên, Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam cần hoàn thiện quy chế trả lương đảm bảo hợp lý, có tác dụng thúc đẩy người lao động tham gia vào quá trình sản xuất để có kết quả cao.

3.2. Định hướng chính sách tiền lương trong giai đoạn 2020 - 2025

Với định hướng phát triển của Công ty như trên, tiền lương và thu nhập của người lao động sẽ luôn được đảm bảo. Và để thực hiện các mục tiêu đó, Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam cần hoàn thiện chính sách tiền lương đảm bảo hợp lý, có tác dụng thúc đẩy người lao động tham gia vào quá trình sản xuất để có kết quả cao:

- 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. Khi Nhà nước có những chính sách thay đổi về tiền lương thì Công ty sẽ thay đổi định hướng trả lương một cách linh hoạt để đảm bảo theo đúng quy định.

- Trả lương dựa theo các yếu tố thị trường nhằm thu hút lao động giỏi và giữ chân lao động có kinh nghiệm lành nghề, phục vụ sự phát triển chung của Công ty.

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

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

3.3. Đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam

3.3.1. Căn cứ xây dựng quy chế trả lương

Trên cơ sở nghiên cứu các quy định của Pháp luật hiện hành, mục tiêu SXKD của doanh nghiệp, định hướng của Ban Lãnh đạo Công ty về chính sách tiền lương trong giai đoạn tới, việc hoàn thiện quy chế trả lương của tác giả căn cứ vào các căn cứ sau:

- Bộ luật lao động sửa đổi, bổ sung năm 2012 của Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam ban hành ngày 18/06/2012;
- Nghị định 49/2013/NĐ-CP của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về tiền lương ban hành 14/05/2013;
- Nghị định số 157/2018/NĐ-CP của Chính phủ ban hành ngày 16/11/2018 “Quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động”;
- Thông tư số 04/2019/TT-BLĐTBXH “Quy định về việc hướng dẫn thực hiện quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với quỹ bảo lãnh tín dụng cho doanh nghiệp nhỏ và vừa”;
- Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 1 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 23/2015/TT-BLĐTBXH ngày 23 tháng 6 năm 2015 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn một số điều quy định về tiền lương của Nghị định 05/2015 NĐ-CP ngày 12 tháng 1 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết về thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động.
- Điều lệ tổ chức và hoạt động của Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam.
- Thỏa ước lao động tập thể của Công ty.

3.3.2. Hoàn thiện phân phối quỹ tiền lương trong Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam

Như đã phân tích quy chế tiền lương tại Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam tại Chương 2, một trong những tồn tại của Công ty là phân bậc theo cùng một ngạch là chưa hợp lý, hệ thống đánh giá thực hiện công việc là chưa đầy đủ,... Các thiếu sót này cần được hoàn thiện triệt để. Do đó, căn cứ vào các cơ sở pháp lý và nguyên tắc trả lương của quy chế, tác giả tập trung vào hoàn thiện hệ thống thang bảng lương, chức danh. Đi kèm với đó luận văn

cũng đề cập giải pháp hoàn thiện đánh giá thực hiện công việc và đề xuất thay đổi kết cấu tiền lương của người lao động.

3.3.2.1. Hoàn thiện hệ thống thang bảng lương

Trong quy chế trả lương của một doanh nghiệp, thang bảng lương như là xương sống, muốn có một quy chế trả lương phù hợp thì việc đầu tiên là cần chú trọng xây dựng hệ thống thang bảng lương ứng với các chức danh công việc. Hiện tại, Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam đã xây dựng và áp dụng hệ thống thang bảng lương chức danh dùng trong chi trả lương hàng tháng. Tuy nhiên, thang bảng lương này sau một thời gian triển khai thực hiện đã bộc lộ nhiều thiếu sót.

Công ty cần rà soát, đánh giá lại thang lương, có những chỉnh sửa, bổ sung phù hợp hơn. Các bước rà soát, chỉnh sửa nên theo trình tự:

Bước 1: Thống kê, rà soát lại hệ thống chức danh

Bước 2: Xây dựng bản mô tả công việc và tiêu chuẩn công việc

Bước 3: Lựa chọn các tiêu chuẩn định lượng giá trị công việc

Bước 4: Xác định lại giá trị công việc

Bước 5: Điều chỉnh thang bảng lương.

Bước 6: Chuyển xếp lương, ban hành thang bảng lương thống nhất.

3.3.2.2. Hoàn thiện hệ thống đánh giá thực hiện công việc cho bộ phận gián tiếp tại Công ty.

Hiện tại, Công ty chưa xây dựng hệ thống chỉ tiêu đánh giá thực hiện công việc, việc đánh giá hoàn toàn dựa trên cảm tính. Các phòng ban, đơn vị bình xét, đánh giá nhân viên của Bộ phận mình trình lên Ban Giám đốc phê duyệt.

Kết quả đánh giá thực hiện công việc của CBCNV được dùng làm căn cứ xác định tiền lương hàng tháng. Đánh giá này dẫn đến tiền lương trả cho người lao động thường mang tính bình quân, cào bằng trong các phòng ban,

đơn vị trực thuộc và không thực sự gắn với kết quả lao động. Để xây dựng hệ thống đánh giá thực hiện công việc, Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam cần thực hiện theo các bước sau:

Bước 1: Xác định mục tiêu của hệ thống đánh giá thực hiện công việc;

Bước 2: Chọn lựa phương pháp đánh giá phù hợp;

Bước 3: Lựa chọn người đánh giá, chu kỳ đánh giá;

Bước 4: Tổ chức đánh giá.

Hiện nay có nhiều phương pháp đánh giá thực hiện công việc được các doanh nghiệp lựa chọn. Tuy nhiên, với đặc điểm nguồn nhân lực và nguồn tài chính hạn hẹp như hiện nay, Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam có thể lựa chọn phương pháp thang đo đánh giá đồ họa để đánh giá thực hiện công việc của người lao động. Ở phương pháp này, người quản lý trực tiếp sẽ cho ý kiến đánh giá về kết quả thực hiện công việc của người lao động dựa trên ý kiến chủ quan của mình theo một thang đo từ thấp tới cao, ứng với mức đánh giá sẽ là một số điểm cụ thể. Đối với các tiêu chí có tầm quan trọng khác nhau, đối với kết quả thực hiện công việc thì ta thường quy định những trọng số khác nhau cho các tiêu chí này, trọng số càng lớn thì tiêu chí đó càng có vai trò quan trọng đối với kết quả thực hiện công việc.

Phương pháp này phù hợp với điều kiện thực tại của Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam do đây là một phương pháp đơn giản, dễ hiểu đối với cả người quản lý và người lao động, phù hợp cơ cấu lao động của Công ty. Một mẫu phiếu đánh giá có thể được thiết kế với các tiêu thức mang tính chất chung, phù hợp với nhiều loại công việc, nhiều nhóm lao động. Do đó, với đội ngũ làm nhân sự mỏng như ở Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam thì có thể thực hiện được.

Cuối tháng, trưởng các phòng nghiệp vụ sẽ thực hiện đánh giá quá trình làm việc của CBCNV trong phòng để kịp thời có những nhận xét, điều chỉnh công việc hợp lý cho các cá nhân và trả lương dựa trên những đánh giá đó.

Việc xây dựng bản đánh giá thực hiện công việc sẽ dựa trên cơ sở bản phân tích công việc và hiện trạng của tổ chức: Hiện trạng về nguồn tài chính, nguồn nhân lực giới hạn cho việc thực hiện công tác này, sự quan tâm của Lãnh đạo và người lao động tới việc xây dựng hệ thống đánh giá thực hiện công việc. Xác định được hiện trạng một cách đúng đắn sẽ xây dựng được một hệ thống đánh giá phù hợp và được mọi người ủng hộ. Cần xác định nhiệm vụ đánh giá, các nhiệm vụ đó có thể là xây dựng bản mô tả công việc, bản yêu cầu công việc với người thực hiện công việc, bản tiêu chuẩn thực hiện công việc một cách hợp lý, làm mốc chuẩn để đối chiếu công việc, xác định chu kỳ đánh giá, xây dựng cách thức đánh giá, phổ biến cách thức đánh giá, lấy ý kiến của người quản lý và người lao động, tiến hành đánh giá và việc sử dụng kết quả đánh giá,...

Dưới đây, là một mẫu về phiếu đánh giá thực hiện công việc theo phương pháp thang đo đánh giá đồ họa để Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam có thể áp dụng:

PHIẾU ĐÁNH GIÁ THỰC HIỆN CÔNG VIỆC

Họ và tên:.....Chức danh:.....

Phòng/ban:.....Kỳ đánh giá:.....

Nội dung đánh giá	Lý giải	Hệ số	Điểm tự đánh giá						Quản lý trực tiếp đánh giá					
			1	2	3	4	5	Tổng	1	2	3	4	5	Tổng
Am hiểu công việc	Hiểu rõ quyền hạn, nhiệm vụ, chức năng trong phạm vi công việc được giao	2.0												
Sức khỏe và khả năng chịu áp lực trong công việc	Khả năng chịu áp lực công việc khi có các yêu cầu cao về khối lượng, chất lượng, tiến độ công việc	2.0												
Khối lượng công việc	Khối lượng công việc được giao và hoàn thành trong kỳ	8.0												
Chất lượng công việc	Thực hiện công việc theo đúng quy trình và hiệu quả - an toàn	2.0												
Tính kỷ luật	Tuân thủ các quy trình sản xuất tại nơi làm việc	0.5												
	Chấp hành quy định về an toàn PCCC, PCCN, ATVSTP tại nơi làm việc	1.0												

	Chấp hành đúng nội quy của Công ty về thời gian làm việc, nghỉ ngơi	0.5												
	Sử dụng BHLĐ trong thời gian làm việc	0.5												
	Chấp hành sự phân công của người phụ trách trực tiếp	1.0												
Tính tích cực và tinh thần trách nhiệm	Nhiệt tình, sẵn sàng nhận nhiệm vụ đột xuất không ngại khó khăn vất vả	1.5												
Hợp tác với đồng nghiệp	Sẵn sàng hợp tác hỗ trợ duy trì quan hệ tốt với đồng nghiệp	1.0												
Tổng		20.0												

Điều quan trọng nhất trong phương pháp này là Công ty cần phải lựa chọn các tiêu thức và đo lường được các tiêu thức đó. Các mục tiêu được lựa chọn phải tuân thủ theo nguyên tắc SMART (cụ thể, đo lường được, có tính khả thi, có tính thực tiễn, có thời hạn cụ thể). Dựa theo các tiêu chí và điểm cho từng tiêu chí như trên để tính điểm cho từng người lao động. Sau đó, Công ty cần quy định khoảng cách điểm để xác định hệ số thực hiện công việc của người lao động, phần này theo tác giả cũng cần thay đổi để đảm bảo khuyến khích người lao động cố gắng hơn.

Bảng 3.1. Bảng xếp mức lương theo mức độ hoàn thành công việc

Mức	Khoảng điểm	Hệ số xếp loại
Mức 3	Từ 85 – 100 điểm	1.2
Mức 2	Từ 60 – 84 điểm	1.0
Mức 1	Dưới 60 điểm	0.8

(Nguồn: Học viên đề xuất)

Bên cạnh các ưu điểm, phương pháp thang đo đánh giá bằng đồ họa này cũng tồn tại nhiều hạn chế như bỏ qua tính đặc thù của từng loại công việc và dễ mắc các lỗi khi đánh giá như lỗi định kiến do tập quán văn hóa, lỗi do ảnh hưởng của sự kiện gần nhất, lỗi thiên vị,... Do đó, khi trình độ quản lý tiến bộ và có đủ các nguồn lực, Công ty nên sử dụng các công cụ khác để đánh giá mức độ thực hiện công việc như: KPI hoặc thẻ điểm cân bằng. Tuy nhiên, để xây dựng và thực hiện theo 2 phương pháp này không hề đơn giản, Công ty nên thuê đơn vị tư vấn có năng lực để xây dựng và đào tạo nhân viên trong doanh nghiệp triển khai, vận hành.

3.3.2.3. Hoàn thiện cách trả lương cho công nhân trực tiếp

Hoàn thiện phương án trả lương cho công nhân trực tiếp

Đối với công nhân trực tiếp, bổ sung K_i (hệ số hoàn thành công việc), để phân biệt các công nhân có tiết kiệm nguyên vật, liệu hoặc có các thành tích vượt trội khác.

Công thức tính:

$$TL_{spi} = Q_j \times DG_{spj} \times H_{mh} \times K_i$$

Trong đó, K_i là hệ số thể hiện mức độ tiết kiệm nguyên vật liệu, bảo quản máy móc, thiết bị. Công ty nên hợp đưa ra các chỉ tiêu phù hợp. K_i cũng có thể lấy theo 3 mức: 1,2; 1,0; 0,8.

Đối với bộ phận gián tiếp, trên cơ sở hệ thống thang bảng lương gắn với chức danh công việc và hệ thống đánh giá thực hiện công việc hoàn chỉnh

(đã đề cập trong giải pháp mục 3.3.2.1 và 3.3.2.2), tác giả đề xuất việc phân phối tiền lương trong Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam nên thực hiện theo phương pháp 3Ps (hỗn hợp).

3.3.2.3. Bổ sung các chế độ thưởng, phúc lợi cho người lao động vào quy chế trả lương.

Như đã phân tích ở thực trạng, hiện hệ thống tiền lương và phúc lợi của người lao động chưa được đưa vào quy chế trả lương. Công ty cần hàng năm rà soát, đánh giá lại các hình thức thưởng và các chế độ phúc lợi cho người lao động và bổ sung kịp thời vào quy chế trả lương của Công ty.

Về tiền thưởng, Công ty nên có các hình thức thưởng linh hoạt, ngoài thưởng tháng lương thứ 13. Tiền thưởng phải đảm bảo khuyến khích được người lao động nỗ lực cao để đạt thành tích. Qua đó, góp phần vào thực hiện mục tiêu của Công ty.

Công ty cần quan tâm đến các phúc lợi cho người lao động nhằm hỗ trợ, động viên, khuyến khích người lao động trong Công ty, các chế độ phúc lợi khá đa dạng, tùy thuộc vào tình hình tài chính từng năm để có những điều chỉnh kịp thời và phù hợp.

3.3.3. Hoàn thiện công tác tổ chức và triển khai thực hiện quy chế trả lương

Công tác tổ chức thực hiện cũng là khâu rất quan trọng, đảm bảo quy chế trả lương phát huy tác dụng của nó, tạo động lực cho người lao động trong công việc.

Quy chế trả lương của Công ty đã đề cập đến trách nhiệm của người phụ trách các đơn vị bộ phận trong tổ chức thực hiện quy chế trả lương tại đơn vị mình nhưng chưa đề cập đến thành phần của Hội đồng lương. Công ty có thể thêm vào quy chế trả lương phần quy định về thành phần và bổ sung thêm một số trách nhiệm của Hội đồng lương như sau:

Thành phần của Hội đồng lương: Ban Giám đốc, Chủ tịch công đoàn, trưởng các phòng nghiệp vụ, chuyên viên tiền lương.

Trách nhiệm của Hội đồng lương:

- Tham mưu cho Giám đốc Công ty về mức lương các chức danh công việc áp dụng tại doanh nghiệp;

- Tổ chức xây dựng dự thảo hoặc dự thảo bổ sung, sửa đổi quy chế trả lương.

- Thường xuyên tổ chức lấy ý kiến người lao động trong Công ty và tham khảo ý kiến của Ban chấp hành công đoàn trong Công ty, đánh giá điều chỉnh quy chế trả lương cho phù hợp với thực tiễn;

- Hoàn thiện quy chế trả lương sau khi lấy ý kiến và trình lãnh đạo phê duyệt ban hành.

- Đánh giá kết quả công việc của các bộ phận làm căn cứ trả lương, trả thưởng;

- Tổ chức thực hiện phân bổ quỹ lương, trả lương cho CBCNV trong Công ty đúng quy chế và pháp luật hiện hành.

- Tham mưu các vấn đề khác liên quan đến quy chế trả lương.

Bên cạnh đó, cần phổ biến một cách rộng rãi về quy chế trả lương, đảm bảo mọi người lao động trong Công ty đều biết và hiểu rõ. Thường xuyên thu thập ý kiến của người lao động, thông qua đó biết được những ưu điểm và những mặt còn hạn chế khi áp dụng quy chế trả lương vào tình hình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp để Hội đồng lương tránh chủ quan trong xây dựng và thực hiện quy chế trả lương. Đồng thời tạo cho người lao động tâm lý thoải mái, cảm thấy được tôn trọng, dân chủ vì quy chế trả lương có sự đóng góp ý kiến của mình, từ đó tạo tâm lý gắn bó với Công ty hơn của người lao động.

3.3.4. Hoàn thiện các yếu tố khác có ảnh hưởng tới xây dựng và thực hiện quy chế trả lương

Công ty cần quan tâm hơn nữa đến đời sống của người lao động, đảm bảo quyền lợi cho người lao động. Đối với công nhân trực tiếp sản xuất cần đảm bảo vấn đề về vệ sinh an toàn lao động, điều kiện làm việc...

Công ty cần phải có sự quản lý chặt chẽ hơn nữa, thực hiện các hợp đồng dài hạn với người lao động, thực hiện đầy đủ, nghiêm túc các chế độ tiền lương, đóng đầy đủ bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, kinh phí công đoàn cho người lao động.

Thường xuyên tiến hành giáo dục ý thức trách nhiệm, kỷ luật đối với người lao động. Việc giáo dục ý thức trách nhiệm cho người lao động cần thực hiện trong toàn công ty, đảm bảo sự thống nhất chung. Nêu rõ ý thức trách nhiệm của người lao động trong sản xuất kinh doanh. Trách nhiệm của từng cá nhân đối với mỗi hành động của mình. Trách nhiệm chung của mọi người trong xây dựng công ty ngày một vững mạnh. Quy chế, nội quy công ty cần được thông qua và được phổ biến đến toàn công ty và phải thực hiện nghiêm chỉnh tất cả những gì đã đưa vào trong nội quy, quy chế.

3.3.4.1. Đào tạo nâng cao trình độ cho cán bộ công nhân viên

Năng suất lao động tăng lên một phần là nhờ vào công nghệ máy móc, thiết bị và trình độ tay nghề của người công nhân. Do đó, để nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh thì công tác đào tạo bồi dưỡng kiến thức cho đội ngũ cán bộ công nhân viên phải được thực hiện tốt. Vì vậy, tùy theo yêu cầu cụ thể của sản xuất kinh doanh trong từng thời kỳ, công ty nên có kế hoạch cụ thể trong việc đào tạo và bồi dưỡng kiến thức cho cán bộ công nhân viên.

Ngoài việc bồi dưỡng nâng cao trình độ cho cán bộ quản lý kinh tế, kỹ thuật cũng cần chú trọng vào đào tạo đội ngũ cán bộ công nhân trẻ thay thế đội ngũ công nhân đã đến tuổi về hưu, đáp ứng được yêu cầu lao động trong điều

kiện phát triển, mở rộng qui mô sản xuất. Với công nhân có tay nghề kém, công ty nên có kế hoạch bồi dưỡng tổ chức thi nâng cao tay nghề.

3.3.4.2. Nâng cao vai trò của tổ chức công đoàn

Tổ chức công đoàn là một thành viên trong công tác xây dựng và ban hành quy chế trả lương. Vì vậy, sự hoạt động của tổ chức công đoàn có hiệu quả hay không cũng ảnh hưởng rất lớn đến sự thành công của quy chế trả lương. Qua khảo sát thực tế tại Công ty cổ phần K.I.P Việt Nam về vai trò của tổ chức công đoàn trong việc xây dựng và ban hành quy chế trả lương, có nhiều ý kiến phản ánh tổ chức công đoàn chưa thực sự phát huy được vai trò của mình. Bên cạnh đó, tổ chức công đoàn còn có vai trò điều chỉnh các mối quan hệ lao động giữa NLD và người sử dụng lao động. Vì vậy, nâng cao hiệu quả của tổ chức công đoàn là rất cần thiết. Công đoàn sẽ là nhịp cầu nối để khuyến khích NLD tăng năng suất lao động. Do đó, hoạt động của tổ chức công đoàn cần được phát huy hết sức, nhất là trong việc tham gia xây dựng quy chế trả lương, có như vậy mới tạo niềm tin cho NLD gắn bó với Công ty.

3.3.4.3. Nâng cao trình độ của đội ngũ cán bộ làm công tác tiền lương tại doanh nghiệp.

Đây là một trong những giải pháp cốt lõi trong việc hoàn thiện QCTL tại công ty. Một trong những nguyên nhân dẫn đến tồn tại những hạn chế trong việc xây dựng và thực hiện QCTL là đội ngũ làm công tác tiền lương thiếu về số lượng và yếu về chất lượng. Hiện tại, về số lượng, đội ngũ làm công tác tiền lương của công ty còn ít chưa xứng với quy mô của công ty, chưa đáp ứng được yêu cầu của công việc. Vì vậy, việc nâng cao năng lực cho đội ngũ này là rất cần thiết. Để làm được điều này cần thực hiện một số biện pháp sau:

- Về phía ban lãnh đạo công ty

+ Khuyến khích, tạo điều kiện để người lao động có thời gian, cơ hội giao lưu, học hỏi, tham gia các khoá đào tạo, các buổi tọa đàm, hội thảo để nâng cao trình độ chuyên môn; tiếp thu thêm nhiều kiến thức, kinh nghiệm phục vụ cho quá trình làm việc.

+ Đầu tư trang thiết bị hiện đại phục vụ cho công tác liên quan đến tiền lương được khách quan, chính xác như: các phần mềm hỗ trợ tính lương, thiết bị phục vụ chấm công,....

+ Đào tạo thêm nhân viên trong phòng nhân sự về các nghiệp vụ tiền lương, công tác định mức lao động để có thể hỗ trợ thêm cho cán bộ tiền lương trong quá trình xây dựng, thực hiện chính sách tiền lương cũng như xây dựng cho công ty một mức lao động hợp lý từ đó xác định đơn giá tiền lương khoa học hơn.

+ Nếu điều kiện kinh tế của doanh nghiệp cho phép thì có thể tuyển thêm lao động có chuyên môn về tiền lương, quản trị nhân lực. Việc tuyển dụng phải được thực hiện nghiêm túc để có thể tuyển dụng được nhân viên có chất lượng, đảm bảo được yêu cầu của công việc đặt ra.

+ Đồng thời, ban lãnh đạo của công ty cũng cần có sự giám sát chặt chẽ việc thực hiện công tác trả lương cho người lao động để tìm ra những tồn tại, hạn chế từ đó có sự chỉ đạo khắc phục, điều chỉnh tới cán bộ làm công tác tiền lương.

- Về phía cán bộ làm công tác tiền lương

+ Với cán bộ nhân viên cũ thì phải thường xuyên học hỏi, trau dồi kiến thức kỹ năng chuyên môn để có thể đưa ra những chính sách phù hợp với sự biến đổi không ngừng của nền kinh tế.

+ Có sự tiếp xúc, trao đổi với tập thể người lao động trong công ty để hiểu người lao động đang mong muốn gì, gặp những vấn đề khó khăn gì, từ đó có sự điều chỉnh QCTL cho hợp lý. Trên thực tế, cán bộ làm công tác tiền

lương không thể nắm bắt hết được đặc điểm, tính chất của tất cả các công việc cũng như nguyện vọng của từng cá nhân người lao động trong công ty. Chính vì vậy, qua tiếp xúc, trao đổi sẽ nhận được những thông tin sơ bộ cho quá trình xây dựng chính sách tiền lương và những phản hồi tích cực để QCTL gắn liền với thực tế hơn, có tính hiệu quả cao hơn.

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

Trong phần thực trạng khi khảo sát 200 người về quy chế trả lương tại Công ty, có nhiều ý kiến của NLĐ phản ánh trong quá trình xây dựng chưa được tham khảo ý kiến và nhiều nội dung trong quy chế trả lương chưa được cán bộ chuyên môn giải thích cặn kẽ. Chính vì thế việc tham khảo ý kiến của NLĐ là hết sức cần thiết khi hoàn thiện quy chế trả lương. Quy chế trả lương sẽ được ủng hộ triệt để nếu những nội dung của nó được phổ biến công khai, để người lao động được biết, được tham gia và hiểu rõ các nội dung của nó.

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 cho NLD, là công cụ hữu hiệu của quản lý. Đối với Công ty cổ phần K.I.P Việt Nam là một công ty cổ phần thời gian qua đã có nhiều cố gắng trong xây dựng và từng bước hoàn thiện quy chế trả lương cho NLD phù hợp với tình hình sản xuất kinh doanh của Công ty và thực tế trên thị trường.

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. Đề tài đã tổng hợp và đánh giá 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 tại Công ty cổ phần K.I.P Việt Nam thì có nhiều, song để giải quyết những vấn đề trên không hề đơn giản và cần có thời gian để có thể giải quyết những vấn đề đó. Luận văn cũng đã mạnh dạn đưa ra một số các giải pháp khắc phục hạn chế, góp phần hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty trong thời gian tới.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2015), Thông tư 23/2015/TT-BLĐTBXH ngày 23 tháng 6 năm 2015 của Bộ lao động thương binh và xã hội về việc hướng dẫn thực hiện một số điều của nghị định số 05/2015/NĐ-CP.

2. Chính phủ (2013), Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14/05/2013 của Chính phủ, quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tiền lương;

3. Chính phủ (2013), Nghị định số 50/2013/NĐ-CP ngày 14/05/2013 của Chính phủ, quy định quản lý lao động, tiền lương và tiền thưởng đối với người lao động làm việc trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu;

4. Chính phủ (2013), Nghị định số 51/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 của Chính phủ, quy định chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Kiểm soát viên, Tổng giám đốc hoặc Giám đốc, Phó tổng giám đốc hoặc Phó giám đốc, Kế toán trưởng trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu;

5. Chính phủ (2015), Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về tiền lương.

6. Chính phủ (2016), Nghị định số 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 trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn Điều lệ.

7. Chính phủ (2018), Nghị định 157/2018/NĐ-CP ngày 16 tháng 11 năm 2018 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động.

8. Công ty cổ phần K.I.P Việt Nam Nam Định (2014), Quy chế trả lương của Công ty cổ phần K.I.P Việt Nam.

9. Công ty cổ phần K.I.P Việt Nam Nam Định (2018), Tình hình sản xuất kinh doanh các năm 2016-2018.

10. Đỗ Thị Tươi (2015), “*Phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong doanh nghiệp ở Hà Nội*”, Sách chuyên khảo, Sách đã đưa ra lý luận cơ bản về tiền lương và các phương pháp tính trả lương cho người lao động trong doanh nghiệp dựa trên yếu tố thị trường của từng phương pháp.

11. Đoàn Thị Yến (2018), “*Nghiên cứu đổi mới quản lý Nhà nước về tiền lương trong doanh nghiệp*”, Đề tài cấp Bộ, Bộ Lao động - Thương binh & Xã hội.

12. Lê Duy Đồng (2000), *Luận cứ khoa học cải cách chính sách tiền lương Nhà nước*, Đề tài cấp Nhà nước.

13. Mai Quốc Chánh, Trần Xuân Cầu (2010), Giáo trình quản trị nhân lực, NXB Đại học Kinh tế quốc dân.

14. Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2010), Giáo trình quản trị nhân lực, NXB Đại học kinh tế quốc dân.

15. Nhà xuất bản Chính trị quốc gia (2004), Giáo trình Kinh tế chính trị Mác - Lênin .

16. Nguyễn Tiệp, Lê Thanh Hà (2010), Giáo trình Tiền lương - tiền công, NXB Lao động - Xã hội.

17. Nguyễn Anh Tuấn (2006), *Đổi mới chính sách tiền lương trong bối cảnh kinh tế tri thức*, Đề tài cấp Bộ.

18. Nguyễn Việt Vượng (2007), *Vai trò của công đoàn Việt Nam trong hội nhập kinh tế quốc tế*, Tạp chí Cộng sản, số 14 năm 2007.
19. Phạm Minh Huân (1995), *Đổi mới chính sách tiền lương ở Việt Nam*.
20. Quốc hội (2013), Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13, của Quốc hội, ban hành ngày 18 tháng 06 năm 2012.
21. Tổ chức lao động quốc tế (ILO). Công ước số 19 (1949).
22. Trịnh 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*”, Luận án tiến sĩ, trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
23. Viện khoa học lao động xã hội. 2010. Đánh giá giá trị công việc.
24. Vụ lao động – Tiền lương. 2008. Xây dựng hệ thống thang bảng lương.
25. 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 sĩ, trường Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 01

QUY CHẾ

QUẢN LÝ CÔNG TÁC LAO ĐỘNG VÀ TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỞNG CỦA CÔNG TY CỔ PHẦN K.I.P VIỆT NAM

(Ban hành kèm theo Quyết định số 240/KIP-QĐ ngày 25/03/2018 của HĐQT Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam)

CHƯƠNG I

QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi và đối tượng áp dụng

1.1. Phạm vi áp dụng:

Quy chế này quy định những nguyên tắc, nội dung cơ bản công tác quản lý lao động và tiền lương, sử dụng quỹ tiền lương, tiền thưởng của người quản lý và người lao động tại Công ty Cổ Phần K.I.P Việt Nam .

1.2. Đối tượng áp dụng:

Đối tượng áp dụng Quy chế này bao gồm Người quản lý Công ty và Người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động và hợp đồng làm việc thuộc Công ty Cổ Phần K.I.P Việt Nam .

1.3. Tài liệu liên quan

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

- Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về tiền lương.

- Điều lệ Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam được Đại hội đồng cổ đông thông qua ngày 05/12/2017.

Điều 2. Những nguyên tắc chung về quản lý lao động và tiền lương

2.1. Tiền lương phải được coi là giá cả sức lao động; được hình thành theo quy luật thị trường; dựa theo nguyên tắc cung – cầu về sức lao động, chất lượng, cường độ lao động và mức độ cạnh tranh về việc làm.

2.2. Quỹ tiền lương phải được sử dụng đúng mục đích, gắn liền với hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp và kết quả lao động của từng người, từng bộ phận. Tốc độ tăng tiền lương bình quân phải nhỏ hơn tốc độ tăng năng suất lao động.

2.3. Trả lương, trả thưởng phải theo nguyên tắc phân phối theo lao động; làm công việc gì, giữ chức vụ gì thì được trả lương theo công việc, chức vụ đó. Trả lương theo vị trí, chức danh công việc và mức độ hoàn thành công việc, bảo đảm trả lương thỏa đáng đối với người có tài năng, có trình độ chuyên môn, kỹ thuật và đóng góp nhiều cho Công ty. Trả lương, trả thưởng phải thực sự là động lực khuyến khích, động viên người lao động không ngừng phấn đấu tăng năng suất lao động, chất lượng, hiệu quả công việc, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

2.4. Thực hiện định biên lao động hợp lý và tiến tới giao khoán quỹ lương cho từng đơn vị để nâng cao hiệu quả sử dụng lao động, đồng thời động viên, khuyến khích những cá nhân thực hiện tốt, xuất sắc nhiệm vụ được giao hoặc đảm nhận thêm công việc. Thực hiện thuê các dịch vụ phục vụ, phụ trợ theo quy định của pháp luật để phát huy các nguồn lực của xã hội, giảm sức ép lao động cho Công ty.

2.5. Tiền lương trả cho tập thể hay cá nhân người lao động căn cứ vào năng suất, chất lượng, hiệu quả, đảm bảo an toàn lao động, an toàn đối với vốn, tài sản của chủ sở hữu và mức độ đóng góp của tập thể hay cá nhân người lao động.

2.6. Tiền lương trả cho người lao động phụ thuộc vào năng suất lao động, mức độ thực hiện kế hoạch sản xuất, kinh doanh, lợi nhuận thực hiện và các khoản trích nộp theo quy định trong năm kế hoạch của Công ty.

2.7. Trả lương, trả thưởng phải đảm bảo dân chủ, công khai. Không dùng quỹ tiền lương để sử dụng vào mục đích khác. Công ty không được sử dụng quỹ tiền lương của người lao động để trả cho người quản lý Công ty.

CHƯƠNG II

NGUỒN HÌNH THÀNH QUỸ TIỀN LƯƠNG VÀ SỬ DỤNG QUỸ TIỀN LƯƠNG

Điều 3. Quỹ tiền lương kế hoạch và sử dụng quỹ lương kế hoạch.

3.1. Cơ sở xác định quỹ lương kế hoạch của Công ty

- Quy chế quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng của Công ty cổ phần K.I.P Việt Nam;

- Chỉ tiêu nhiệm vụ kế hoạch từng loại hình SXKD của đơn vị.

- Lao động định biên đối với từng đơn vị và việc phân bổ lao động định biên của đơn vị cho các loại hình kinh doanh của đơn vị đó.

- Mức tiền lương đối với từng chức danh công việc.

3.2. Quỹ lương kế hoạch được xác định theo công thức:

$$QTL_{kh} = MTL_{bqkh} * NLD_{kh} * 12$$

Trong đó:

QTL_{kh} : Quỹ tiền lương kế hoạch của Công ty

NLD_{kh} : Số người lao động kế hoạch

MTL_{bqkh} : là mức tiền lương bình quân kế hoạch của năm kế hoạch đối với từng hoạt động sản xuất kinh doanh (tính theo tháng), được xác định dựa trên cơ sở NSLĐ và lợi nhuận kế hoạch so với thực hiện của năm trước liền kề.

3.3. Sử dụng quỹ tiền lương kế hoạch.

3.3.1. Công ty 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 và có sự tham gia của Ban chấp hành Công đoàn và người lao động của Công ty.

3.3.2. Căn cứ vào quỹ tiền lương thực hiện và quy chế trả lương, công ty giao kế hoạch tiền lương cho các đơn vị như sau:

- Tối đa 80% Quỹ tiền lương kế hoạch dùng để giao kế hoạch tiền lương cho các đơn vị trực thuộc.

- Quỹ tiền lương còn lại dùng để lập quỹ dự phòng tại các đơn vị, quỹ này dùng để:

- + Điều tiết đối với những đơn vị do yếu tố khách quan không hoàn thành nhiệm vụ kế hoạch giao, dẫn đến tiền lương thấp;

- + Chi cho CBCNV nhân dịp các ngày lễ, tết;

- + Chi lương tháng thứ 13;

- + Chi bổ sung hoàn thành kế hoạch cuối năm...

3.3.3. Công ty trả lương cho người lao động 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.

3.3.4. Công ty không được sử dụng quỹ tiền lương của người lao động để trả cho người quản lý Công ty và không được sử dụng quỹ tiền lương của người lao động vào mục đích khác.

Điều 4. Quy định thang lương đối với các chức danh

4.1. Cơ sở để xác định mức tiền lương đối với các chức danh công việc:

- Loại đơn vị (chi nhánh, phòng ban) theo hướng dẫn phân loại của Công ty;

- Nguồn tiền lương kế hoạch của công ty giao;

- Tính chất, độ phức tạp và mức tiêu hao sức lao động của từng công việc hoặc từng nhóm công việc;

- Nhu cầu lao động và mức tiền lương tương ứng với các chức danh trên địa bàn;

- Mối tương quan tiền lương giữa các chức danh trong công ty.

4.2. Bảng quy định các mức lương, phụ cấp lương các chức danh công việc (phụ lục đính kèm)

Điều 5. Một số quy định khi xếp nhóm và hệ số lương chức danh công việc.

5.1. Nguyên tắc:

- CBCNV đảm nhận chức vụ nào, làm công việc gì và trình độ nào thì xếp vào nhóm chức danh công việc tương ứng;

- Nếu làm việc chỉ yêu cầu trình độ chuyên môn thấp hơn hoặc hiệu quả công việc thấp thì xếp xuống nhóm chức danh công việc có mức lương thấp hơn;

- Đối với cấp phó đảm nhiệm chức vụ cấp trưởng thì xếp nhóm cấp trưởng;

- Công nhân viên làm nhiều công việc khác nhau, xếp vào ngạch chức danh công việc có thời gian làm việc thực tế nhiều nhất.

- Bậc 1 áp dụng cho CNCNV làm việc tại các chi nhánh trực thuộc công ty, bậc 2 áp dụng cho CNCNV làm việc tại Văn phòng công ty.

5.2. Duyệt mức đánh giá thực hiện công việc cho từng người lao động.

Mức	Tiêu chí đánh giá	Hệ số xếp loại
Mức 1	Hoàn thành nhiệm vụ được giao	0,9
Mức 2	Hoàn thành tốt nhiệm vụ	1,0
Mức 3	Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ hoặc trong tháng có khối lượng công việc lớn hoàn thành tốt nhiệm vụ	1,1

CHƯƠNG III.

PHƯƠNG THỨC TRẢ LƯƠNG VÀ PHÂN PHỐI TIỀN LƯƠNG.

Điều 6: Nguyên tắc trả lương cho người lao động

- Tiền lương CBCNV được xác định bằng các mức tiền cụ thể đối với từng chức danh công việc.

- Đối với lao động tại các đơn vị thì tiền lương hàng tháng trả cho CBCNV trên cơ sở quỹ lương thực hiện (theo sản lượng thực hiện và đơn giá tiền lương), hệ số lương CDCV, mức lương chức cơ bản hàng năm và hệ số DGTHCV được duyệt trong tháng.

Điều 7: Xác định quỹ lương và trả lương hàng tháng đối với người lao động

7.1. Quỹ lương đối với các bộ phận hưởng lương sản phẩm: Căn cứ vào đơn giá sản phẩm của bộ phận thực hiện được trong tháng.

7.2. Trả lương cho lao động khoán việc, lao động theo hợp đồng thời vụ: Tiền công được trả tùy theo từng công việc cụ thể theo thỏa thuận và mức độ hoàn thành khối lượng, chất lượng công việc hoặc thời gian làm việc trong tháng, song không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng của Nhà nước quy định tại thời điểm đó.

7.3. Tiền lương phân phối cho NLD được xác định theo công thức:

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

$$TL_{TG} = \left(\frac{TL_{min} \times H_i \times N_{TT}}{N_{CD}} + TL_{cd} + PC \right)$$

Trong đó:

+ TL_{TG} : Tiền lương thời gian

+ TL_{min} : Tiền lương tối thiểu trong doanh nghiệp

+ H_i : Hệ số theo bảng lương

- + K_i : Hệ số đánh giá thực hiện công việc.
- + N_{tt} : Ngày công thực tế
- + TL_{cd} : Tiền lương chế độ (Tiền lương trả cho các ngày nghỉ)
- + PC : Phụ cấp người lao động được hưởng (theo quy định của công ty)
- + N_{CD} : Ngày công chế độ tiêu chuẩn

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

$$TL_{spi} = Q_j \times DG_{spj} \times H_{mh}$$

Trong đó:

TL_{spi} : là tiền lương sản phẩm của NLD thứ i

Q_j : là số lượng chi tiết công đoạn sản phẩm của NLD thứ i

DG_{spj} : là đơn giá chi tiết sản phẩm H_{mh} : là hệ số mã hàng

$$\text{Đơn giá sản phẩm} = \text{Thời gian chế tạo} \times \text{Đơn giá cấp bậc/ vị trí}$$

$$(DG_{sp}) = (TGCT) (h) \times (DG_{cb})$$

Đơn giá cấp bậc công việc được xây dựng dựa vào cấp bậc công việc và mức lương tối thiểu công ty lựa chọn.

$$DG_{cb} = \frac{L_{min} \times HSLCB}{26 \times 8(h)} \quad (\text{đồng/giờ})$$

7.4. Các chế độ thưởng

- Nguồn tiền thưởng : Nguồn tiền thưởng của Công ty cổ phần K.I.P Việt Nam được trích ra từ quỹ phúc lợi của công ty.

- Các hình thức trả thưởng của Công ty:

* Tiền thưởng tháng thứ 13

- Đối tượng hưởng: Tất cả cán bộ công nhân viên trong công ty.

- Điều kiện thưởng đối với công nhân là:
 - + Đảm bảo chất lượng dự án
 - + Đảm bảo định mức tiêu hao vật tư
- Chỉ tiêu thưởng đối với các cán bộ lãnh đạo:
 - + Hoàn thành kế hoạch, lợi nhuận
 - + Thực hiện tốt kỉ luật hành chính và quy định của công ty.
- Phân hạng thành tích:
 - + Lao động loại A: là những người hoàn thành vượt mức các chỉ tiêu và điều kiện thưởng được giao
 - + Lao động loại B: Những người hoàn thành chỉ tiêu và điều kiện thưởng được giao
 - + Lao động loại C: Những người còn lại.
- Mức hưởng:
 - + Hạng A: 150% tháng lương 12
 - + Hạng B: 100% tháng lương 12
 - + Hạng C: 70% tháng lương 12
- Tiền lương này được trả trước tết Nguyên Đán hàng năm.

* Thưởng vượt chỉ tiêu kinh doanh

Căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh của công ty, nếu công ty vượt chỉ tiêu kế hoạch năm, công ty sẽ thưởng cho cán bộ công nhân viên. Mức thưởng dựa vào mức độ hoàn thành công việc cũng như thành tích của người lao động. Ban lãnh đạo và phòng hành chính nhân sự phối hợp xét duyệt và đưa ra mức thưởng cụ thể cho từng người.

Điều 8: Những quy định cụ thể khác khi trả lương cho người lao động

8.1. Nghỉ làm việc để hội họp, huấn luyện dân quân tự vệ, tham gia công tác Đảng, đoàn thể: Hưởng 100% mức tiền lương.

8.2. Thời gian nghỉ việc để điều trị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, nghỉ phép năm, nghỉ việc riêng theo chế độ Nhà nước quy định, nghỉ dưỡng sức: Được hưởng 100% tiền lương của chức danh đảm nhận.

8.3. Những ngày nghỉ lễ, tết theo chế độ Nhà nước quy định: Được hưởng nguyên lương (người lao động ở khâu trực tiếp và coi như trực tiếp SXKD tiền lương đã được tính vào đơn giá tiền lương khoán sản phẩm, định biên lao động).

8.4. Lao động đi học: Người lao động được Công ty cử đi học thì trong thời gian học tập được hưởng 100% tiền lương của chức danh đảm nhận trước khi đi học.

8.5. Người lao động trong thời gian bị đình chỉ công việc, tạm giam, tạm giữ:

+ Được ứng 50% tiền lương của chức danh đảm nhận.

+ Sau khi xác định nếu người lao động có lỗi thì thực hiện theo quy định của Nhà nước, nếu người lao động không có lỗi thì được hưởng 100% tiền lương trong thời gian bị đình chỉ công việc, tạm giam, tạm giữ.

8.6. Lao động nghỉ hưu: Được trợ cấp 3 tháng lương thuộc chức danh công việc hiện hưởng trước khi nghỉ. Thời điểm hưởng trợ cấp sau khi có quyết định nghỉ hưu.

8.7. Lao động chuyển chức danh công việc trong tháng: Thời gian làm việc ở chức danh nào thì hưởng lương chức danh đó.

8.8. Lao động thử việc: Lao động thử việc được trả tiền công (gồm tiền lương, BHXH, BHYT,...) bằng 85% tiền lương của chức danh công việc đảm nhận.

8.9. Trường hợp ngừng việc do sửa chữa, cải tạo, nâng cấp cửa hàng,...: Trong thời gian này người lao động được hưởng tiền lương của chức danh công việc đảm nhận.

Điều 9: Thời hạn trả lương cho người lao động.

- Tạm ứng lương giữa tháng đó, tối đa bằng 50% tiền lương thanh toán.
- Thanh toán lương đầu tháng sau.

CHƯƠNG IV

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 10. Phổ biến và triển khai Quy chế

10.1. Quy chế này được phổ biến và quán triệt đến toàn thể người lao động đang làm việc tại Công ty.

10.2. Ban chấp hành Công đoàn Công ty và Tổ công đoàn tại các đơn vị trực thuộc căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn có trách nhiệm tổ chức tuyên truyền, phổ biến, và giám sát việc thực hiện Quy chế này.

10.3. Trong quá trình thực hiện, Phòng Tổ chức hành chính Công ty có trách nhiệm tổng hợp ý kiến của người lao động trình Tổng Giám đốc Công ty xem xét sửa đổi, bổ sung kịp thời các nội dung cho phù hợp với quy định của pháp luật hiện hành và tình hình thực tiễn hoạt động sản xuất, kinh doanh của Công ty.

Điều 11. Hiệu lực thi hành và bổ sung, sửa đổi Quy chế

11.1. Quy chế này có 4 chương, 11 điều, thay thế các quy định trước đây về trả lương và phân phối tiền thưởng đối với người lao động làm việc tại Công ty cổ phần K.I.P Việt Nam.

11.2. Mọi sửa đổi, bổ sung Quy chế này phải được Tổng Giám đốc Công ty ký duyệt bằng văn bản mới có hiệu lực thực hiện./.

THANG LƯƠNG CHỨC DANH CÔNG VIỆC

(Ban hành kèm theo Quyết định số 240/KIP-QĐ ngày 25/03/2018 của HĐQT)

Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam)

1. Bảng hệ số lương thời gian mà Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam đang áp dụng cho khối nhân viên văn phòng

TT	Chức danh công việc	Mã số	Bậc, hệ số, mức lương						
			1	2	3	4	5	6	7
1	Giám đốc	A.01	5.4	5.82	6.24	6.66			
2	Phó giám đốc	A.02	4.9	5.29	5.68	6.07			
3	Kế toán trưởng	A.03	4.4	4.77	5.14	5.51			
4	Trưởng ban kiểm soát	A.04	3.8	3.93	4.06	4.19	4.32	4.45	4.58
5	Trưởng phòng	B.01	3.76	3.91	4.06	4.21	4.36	4.51	4.66
6	Phó phòng	B.02	3.05	3.2	3.7	3.85	4	4.15	4.3
7	Kĩ sư	B.03	2.9	3.05	3.2	3.35	3.50	3.65	3.8
8	Nhân viên	C.01	2.85	3	3.15	3.3	3.45	3.6	3.75

2. Bảng hệ số lương thời gian mà Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam đang áp dụng cho khối sản xuất, dự án

TT	Chức danh công việc	Mã số	Bậc, hệ số, mức lương						
			1	2	3	4	5	6	7
1	Đội trưởng, Tổ trưởng	D.01	4.06	4.16	4.26	4.36	4.46	4.56	4.66
2	Đội phó, Tổ phó	D.02	3.15	3.3	3.45	3.6	3.75	3.95	4.05
3	GS Kỹ thuật 1	E.01	3.0	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	3.6
4	GS Kỹ thuật 2	E.02	2.7	2.8	2.9	3.0	3.1	3.2	3.3
5	CN TC,SX	F.01	2.5	2.6	2.7	2.8	2.9	3.0	3.1
6	NV lái xe	F.02	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	2.8	2.9
7	NV vật tư, thủ kho	F.03	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7
8	NV bảo vệ, phục vụ	F.04	1.7	1.8	1.9	2.0	2.1	2.2	2.3

PHỤ LỤC 02

PHIẾU HỎI

VỀ TÌNH HÌNH THỰC HIỆN QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG TẠI CÔNG TY CP KIP VIỆT NAM

Nhằm mục đích nghiên cứu thực trạng quy chế trả lương tại công ty CP KIP Việt Nam 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: Nam Nữ

Năm sinh:

Cấp bậc, chức vụ:

Đơn vị:

Vị trí công việc đang làm việc:

Cán bộ quản lý

Chuyên viên gián tiếp

Chuyên viên trực tiếp

Khác

(ghi rõ):.....

Trình độ chuyên môn:

Sơ cấp

Đại học

Trung cấp

Trên đại học

Cao đẳng

Thâm niên công tác:

Dưới 02 năm

Từ 05 đến 10 năm

Từ 02 đến 05 năm

Trên 10 năm

Loại hợp đồng lao động:

12 tháng

Không XDTH

36 tháng

Khác (ghi rõ):.....

II. NỘI DUNG HỎI

1. Anh/chị có biết cách tính lương, thu nhập của mình không?

Có

Không

2. Quan điểm của anh/chị về yếu tố quyết định đến tiền lương của cán bộ nhân viên (Được chọn nhiều phương án)

- Kết quả thực hiện công việc
- Kết quả sản xuất kinh doanh của công ty
- Thâm niên công tác
- Vị trí công việc được giao
- Lý do khác:

.....

3. Theo anh/chị cách tính trả lương cho cán bộ nhân viên hàng tháng của công ty như hiện nay đã công bằng chưa?

- Công bằng
- Chưa thực sự công bằng
- Không công bằng
- Ý kiến khác

.....

4. Nếu câu trả lời là chưa thực sự công bằng hoặc không công bằng. Anh/chị vui lòng trả lời câu hỏi tiếp theo: “Anh/chị đánh giá như thế nào về các tiêu chí tính trả lương của công ty hiện nay?”

- Rõ ràng, cụ thể
- Không rõ ràng, cụ thể

Nếu không rõ ràng, cụ thể xin vui lòng cho biết lý do là gì? (Có thể tích vào nhiều phương án)

- Trả lương chưa gắn với hiệu quả làm việc
- Hệ thống bảng lương chưa phản ánh đúng mức độ phức tạp của vị trí công việc
- Hệ thống trả lương phụ thuộc nhiều vào bằng cấp và thâm niên
- Phương pháp tính lương chưa hiệu quả, chưa phù hợp
- Chưa đưa ra được cách xác định quỹ lương cụ thể cho từng phòng
- Khác:

.....

5. Theo anh/chị quy chế tiền lương có khoa học, phù hợp với thực tế không?

- Có
- Không

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

- Mức tiền lương tối thiểu trả cho Người lao động thấp
- Chưa xây dựng được thang, bậc lương cụ thể
- Khoảng cách giữa các mức lương không đồng đều

Lý do khác:

.....
.....

6. Anh/chị biết đến quy chế trả lương từ nguồn nào ?

- Người quản lý trực tiếp phổ biến bằng lời
- Đọc được quy chế trả lương do công ty cung cấp
- Nghe lời mọi người truyền miệng
- Lý do khác:

.....

7. 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)

- Có Không

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

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

.....

8. 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?

- 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

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

- Rất hài lòng Bình thường
- Hài lòng Không hài lòng

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

- Tiền lương, thu nhập Điều kiện và môi trường làm việc
- Cơ hội phát triển nghề nghiệp Chiến lược của Công ty
- Thời gian làm việc linh hoạt Lý do khác:

11. Theo Anh /chị phân bổ quỹ lương kế hoạch của công ty có phù hợp không ?
- Phù hợp
 - Không phù hợp
 - Không quan tâm
 - Lý do khác:
.....
12. Theo Anh/chị hệ số lương chức danh công việc của công ty đã hợp lý chưa?
- Đầy đủ và hợp lý
 - Chưa được hợp lý
 - Chưa phản ánh đúng tính chất, mức độ phức tạp cường độ công việc
 - Lý do khác:
.....
13. Theo Anh/ chị tiêu chí đánh giá xếp loại mức độ hoàn thành công việc của công ty như thế nào ?
- Rõ ràng
 - Chưa rõ ràng
 - Không cần thiết đánh giá
 - Lý do khác:
.....
14. Theo Anh/ chị mức độ khuyến khích của tiền lương đối với kết quả thực hiện công việc của công ty đối với người lao động như thế nào ?
- Rất khuyến khích
 - Khuyến khích
 - Bình thường
 - Không bình thường
15. Anh/ chị có tham gia đóng góp ý kiến sửa đổi, bổ sung quy chế lương hàng năm không ?
- Có tham gia
 - Không quan tâm
 - Không có ý kiến tham gia

Lý do khác:

.....

16.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 03

Bảng lương thời gian khối hành chính văn phòng Công ty Cổ phần K.I.P Việt Nam tháng 03/2019

Họ và tên	Chức vụ	Lương cơ bản		Lương tháng								Phụ cấp	Thưởng	Khoản phải trừ do đóng Bảo Hiểm (10.5 %)	Thực lĩnh
		Hệ số	Tiền	Lương thời gian		Nghỉ có lương		Tăng giờ		Chủ nhật + lễ					
				Ngày công	Tiền	Công	Tiền	Giờ	Thành tiền	Giờ	Thành tiền				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Nguyễn Đức Phục	TP KT	3.91	13.685.000	26	13.685.000			0				1.000.000		1.468.500	13.216.500
Đào Việt Nga	PPKT	3.2	11.200.000	26	11.200.000			0				700.000		1.190.000	10.710.000
Nguyễn Thị Tinh	KSTK	3.05	10.675.000	23	9.443.269	1	410.577	0						985.385	8.868.461
Lê Thị Duyên	KSTK	3.05	10.675.000	24	9.853.846			0						985.385	8.868.461
Vũ Thị Lâm	NVKT	2.9	10.150.000	25	9.759.615	1	390.385	0						1.015.000	9.135.000
Lưu Thị Toàn	KSTK	3.05	10.675.000	26	10.675.000			0						1.067.500	9.607.500
Nguyễn Thị Lan	KSTC	3.2	11.200.000	26	11.200.000			0						1.120.000	10.080.000
Nguyễn Thị Hồng	KSTC	3.2	11.200.000	26	11.200.000			0						1.120.000	10.080.000
Phạm Thị Hoài	NV	2.85	9.975.000	26	9.975.000			0						997.500	8.977.500
Ngô Quang Hưng	NV	2.85	9.975.000	26	9.975.000			0						997.500	8.977.500
Trần Văn Tiến	ĐTTC	4.06	14.210.000	26	14.210.000			0				800.000		1.501.000	13.509.000
Tạ Quan Văn	ĐPTC	3.3	10.605.000	26	10.605.000			0				500.000		1.110.500	9.994.500
Vũ Tiến Đạt	GSKT	2.7	9.450.000	25	9.450.000			0						945.000	8.505.000
Trần Đình Trung	CNLX	2.5	8.750.000	24	8.750.000			0						875.000	7.785.000
Hoàng Sơn	CNLX	2.5	8.750.000	24	8.750.000			0						875.000	7.785.000