

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

NGUYỄN THANH TÙNG

**HOÀN THIỆN QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG TẠI CÔNG
TY CỔ PHẦN TƯ VẤN VÀ XÂY DỰNG PHÚ XUÂN**

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 THANH TÙNG

**HOÀN THIỆN QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG TẠI CÔNG
TY CỔ PHẦN TƯ VẤN VÀ XÂY DỰNG PHÚ XUÂN**

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực
Mã số : 8340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. VŨ HỒNG PHONG

HÀ NỘI - 2019

LỜI CAM ĐOAN

Họ và tên tác giả : Nguyễn Thanh Tùng
Sinh năm : 1992
Mã học viên : QT07108
Đề tài Luận văn : Hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân

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

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

Hà Nội, ngày tháng năm 2019

Tác giả

Nguyễn Thanh Tùng

LỜI CẢM ƠN

Trong thời gian thực hiện đề tài “Hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân” tôi đã nhận được sự hướng dẫn, giúp đỡ, chỉ bảo tận tình của các Thầy/Cô giáo Khoa Quản lý Nguồn nhân lực, Trường Đại học Lao động- Xã hội, đồng nghiệp và bạn bè.

Tôi xin bày tỏ tấm lòng biết ơn sâu sắc tới TS. Vũ Hồng Phong, người hướng dẫn khoa học đã tận tình giúp đỡ và định hướng cho tôi trong suốt quá trình học tập, nghiên cứu và hoàn thiện luận văn.

Tôi xin trân trọng gửi lời cảm ơn tới tất cả các Thầy/Cô giáo Khoa Quản lý Nguồn nhân lực, Khoa Sau đại học, Trường Đại học Lao động- Xã hội đã tận tình giúp đỡ và tạo điều kiện cho tôi trong suốt thời gian học tập và thực hiện luận văn.

Xin chân thành cảm ơn!

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	
LỜI CẢM ƠN	
MỤC LỤC	
PHẦN MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài	1
2. Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài	2
<i>2.1. Một số công trình nghiên cứu của tác giả nước ngoài</i>	<i>2</i>
<i>2.2. Một số công trình nghiên cứu trong nước</i>	<i>3</i>
3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu	7
<i>3.1. Mục đích nghiên cứu</i>	<i>7</i>
<i>3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu</i>	<i>7</i>
4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu	7
<i>4.1. Đối tượng nghiên cứu</i>	<i>7</i>
<i>4.2. Phạm vi nghiên cứu</i>	<i>7</i>
5. Phương pháp nghiên cứu	8
6. Những đóng góp mới của luận văn	9
7. Kết cấu của luận văn	9
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP	10
1.1. Một số khái niệm	10
1.1.1. Khái niệm tiền lương	10
1.1.2. Khái niệm quy chế trả lương	11
1.2. Những nội dung cơ bản quy chế trả lương trong doanh nghiệp	13

1.2.1. Căn cứ xây dựng quy chế trả lương	13
1.2.2. Nguyên tắc trả lương	14
1.2.3. Nguồn hình thành và sử dụng quỹ tiền lương	15
1.2.4. Phân phối quỹ tiền lương.....	17
1.2.5. Tổ chức thực hiện quy chế trả lương.....	18
1.3. Tiêu chí đánh giá quy chế trả lương	19
1.3.1. Tuân thủ các quy định pháp luật	19
1.3.2. Tính cạnh tranh của tiền lương và thu nhập	20
1.3.3. Quy chế trả lương phải đảm bảo tính công bằng và hiệu quả trong phân phối tiền lương, thu nhập cho người lao động.	21
1.3.4. Thành phần cấu tạo của công thức tính lương hợp lý.....	21
1.3.5. Quy chế lương phải rõ ràng, dễ hiểu	22
1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến quy chế trả lương	23
1.4.1. Các nhân tố bên ngoài	23
1.4.2. Các nhân tố bên trong.....	24
1.5. Kinh nghiệm xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương của một số doanh nghiệp và bài học kinh nghiệm cho Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân	26
1.5.1. Công ty TNHH một thành viên Quản lý và Phát triển nhà Hà Nội.....	27
1.5.2. Công ty TNHH một thành viên Hà Thành	28
1.5.3. Bài học kinh nghiệm cho Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân trong việc xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương	32
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN TƯ VẤN VÀ XÂY DỰNG PHÚ XUÂN	33

2.1. Khái quát về công ty Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân ảnh hưởng đến quy chế trả lương.....	33
<i>2.2.1. Giới thiệu chung về Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân ...</i>	<i>33</i>
2.1.2. Cơ cấu tổ chức bộ máy của Công ty	34
<i>2.1.3. Đặc điểm lao động của Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân</i>	<i>35</i>
2.2. Thực trạng quy chế trả lương tại Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân	38
<i>2.2.1. Về bố cục, nội dung quy chế trả lương và căn cứ xây dựng quy chế trả lương.....</i>	<i>38</i>
2.2.2. Xác định nguồn hình thành và sử dụng quỹ tiền lương	41
<i>2.2.3. Phân tích phương pháp phân phối tiền lương quy định trong quy chế trả lương</i>	<i>43</i>
<i>2.2.4. Tổ chức thực hiện quy chế trả lương</i>	<i>53</i>
2.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến quy chế trả lương tại C Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân	54
<i>2.3.1. Nhân tố bên ngoài doanh nghiệp</i>	<i>54</i>
<i>2.3.2. Các nhân tố bên trong.....</i>	<i>58</i>
2.4. Những đánh giá chung rút ra từ thực trạng quy chế trả lương tại Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân	63
<i>2.4.1. Kết quả đạt được</i>	<i>63</i>
<i>2.4.2. Hạn chế và nguyên nhân.....</i>	<i>65</i>
CHƯƠNG 3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN TƯ VẤN VÀ XÂY DỰNG PHÚ XUÂN.....	68

3.1. Phương hướng, mục tiêu phát triển của Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân.....	68
3.2. Phương hướng hoàn thiện quy chế trả lương của Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân.....	70
3.3. Một số giải pháp hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân.....	71
<i>3.3.1. Hoàn thiện căn cứ xây dựng quy chế trả lương</i>	<i>71</i>
<i>3.3.2. Hoàn thiện phương án trả lương cho nhân viên thuộc khối quản lý ...</i>	<i>73</i>
<i>3.3.3. Hoàn thiện phương án trả lương cho trưởng các đơn vị.....</i>	<i>75</i>
<i>3.3.4. Hoàn thiện hệ thống thang bảng lương chức danh công việc tại công ty</i>	<i>79</i>
<i>3.3.5. Hoàn thiện các yếu tố khác ảnh hưởng đến việc xây dựng và thực hiện quy chế trả lương</i>	<i>82</i>
KẾT LUẬN.....	84
TÀI LIỆU THAM KHẢO	
PHỤ LỤC	

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

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

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong công cuộc đổi mới nền kinh tế cùng với sự hội nhập kinh tế quốc tế, tiền lương luôn là vấn đề được mọi người quan tâm. Bởi vì tiền lương có vai trò rất quan trọng không chỉ đối với người lao động, chủ sử dụng lao động mà còn với Nhà nước. Sức mạnh của một doanh nghiệp phụ thuộc rất lớn vào các nguồn lực của doanh nghiệp đặc biệt là nguồn lực về lao động. Trong quá trình lao động, người lao động đã hao tổn một lượng sức lao động nhất định, do đó muốn quá trình sản xuất kinh doanh diễn ra liên tục thì người lao động phải được tái sản xuất sức lao động. Người lao động chỉ phát huy hết khả năng của mình khi sức lao động mà họ bỏ ra được đền bù xứng đáng dưới dạng tiền lương.

Tiền lương là nguồn thu nhập chính của người lao động, tiền lương cao sẽ giúp cho cuộc sống của người lao động và gia đình họ sung túc, đầy đủ hơn. Các chính sách tiền lương đúng đắn và phù hợp sẽ phát huy được tính sáng tạo, năng lực, tinh thần trách nhiệm, ý thức và sự gắn bó của người lao động đối với doanh nghiệp. Bên cạnh đó, công tác tiền lương cũng là một vấn đề quan tâm hàng đầu của các nhà quản lý trong doanh nghiệp bởi nó có mối quan hệ mật thiết với các hoạt động sản xuất kinh doanh trong doanh nghiệp. Tiền lương là một chi phí đầu vào của quá trình sản xuất, chiếm tỷ trọng lớn trong chi phí sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Để có thể tồn tại trong điều kiện cạnh tranh gay gắt như hiện nay, các doanh nghiệp cần phải xây dựng một chính sách tiền lương hợp lý, một hệ thống thù lao thích hợp. Có như vậy mới thu hút và giữ chân được người lao động, khuyến khích được người lao động tích cực làm việc, làm tăng năng suất lao động, tăng hiệu quả và lợi nhuận cho doanh nghiệp.

Quy chế trả lương là một trong những vấn đề quan trọng để doanh nghiệp chi trả tiền lương, tiền thưởng cho người lao động. Một quy chế trả lương tốt sẽ giúp doanh nghiệp nâng cao uy tín, góp phần tạo động lực cho

người lao động, nâng cao năng suất lao động , 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, gây ảnh hưởng không tốt đến tình hình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Chính vì thế, bên cạnh các yếu tố như điều kiện làm việc, môi trường làm việc, văn hóa doanh nghiệp, thì việc hoàn thiện quy chế trả lương sao cho hợp lý và phù hợp với điều kiện, đặc điểm, tình hình phát triển của doanh nghiệp cũng là một vấn đề mà các doanh nghiệp đặc biệt quan tâm.

Nhận thức được tầm quan trọng đó, Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân đã xây dựng và ban hành quy chế trả lương. Tuy nhiên, quy chế trả lương mà Công ty đang áp dụng vẫn còn một số điểm bất cập. 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 phản ánh được đúng giá trị sức lao động. 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 tiếp tục hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân là cần thiết. Đó là lý do tác giả đã chọn đề tài: “Hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân” làm đề tài viết luận văn của mình.

2. Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

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

Cho đến nay, có nhiều công trình nghiên cứu cả trong và ngoài nước về tiền lương trên nhiều góc độ khác nhau. Trong đó, các công trình ngoài nước nổi bật, có thể kể đến là:

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

- Cathrine Saget (2006): “Mức tiền lương tối thiểu cứng ở các nước đang phát triển”. Tác giả phân tích TL tối thiểu cứng ở các nước đang phát triển, chỉ ra các thang bảng lương là chưa phù hợp. Phân tích chủ yếu trên quy định về TL giữa các quốc gia.

2.2. Một số công trình nghiên cứu trong nước

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

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

Đề tài cấp Nhà nước “*Luận cứ khoa học cho xây dựng đề án tiền lương mới*” Lê Duy Đồng, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, năm 2000. Đề tài đã đề cập đến bản chất tiền lương trong kinh tế thị trường và vai trò của nhà nước trong việc điều tiết tiền lương nhằm đảm bảo công bằng xã hội; quán triệt nguyên tắc thị trường và nguyên tắc công bằng xã hội trong xác định mức tiền lương tối thiểu, quan hệ tiền lương tối thiểu – trung bình – tối đa, cơ chế tiền lương trong các loại hình doanh nghiệp (doanh nghiệp Nhà nước, doanh nghiệp ngoài Nhà nước, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài).

Nghiên cứu này đã bước đầu quán triệt quan điểm tiền lương là đầu tư cho con người, đầu tư cho phát triển. Song, tiền lương phải do thị trường quyết định, cạnh tranh lành mạnh, khắc phục chủ nghĩa bình quân và đồng thời chỉ ra biện pháp loại trừ sự bất bình đẳng do độc quyền, lợi thế ngành, nghề trong phân phối tiền lương.

Nhiều chương trình, đề tài nghiên cứu cấp Bộ của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, của viện Khoa học Lao động và Xã hội và nhiều luận văn thạc sỹ, luận án tiến sỹ đã nghiên cứu sâu hơn về vấn đề tiền lương, đó là:

Vũ Văn Khang, luận án Tiến sỹ “*Hoàn thiện cơ chế trả lương cho người lao động ở các doanh nghiệp thuộc ngành Dệt – May ở Việt Nam*”, năm 2001.

Công trình này đã hệ thống hóa được một số vấn đề lý luận về tiền lương và cơ chế trả lương; phân tích những lý luận và kinh nghiệm về tiền lương, cơ chế trả lương của các nước trên thế giới và nêu những vấn đề có thể vận dụng ở Việt Nam.

Đào Thanh Hương luận án Tiến sĩ “*Hoàn thiện cơ chế quản lý tiền lương và thu nhập đối với người lao động trong các doanh nghiệp Nhà nước*”, năm 2003. Đã đưa ra một số vấn đề lý luận cơ bản, quan điểm và nhận thức mới về tiền lương và thu nhập của người lao động trong nền kinh tế thị trường. Trên cơ sở thừa nhận sức lao động là hàng hóa với khái niệm “Tiền lương là biểu hiện bằng tiền của giá trị sức lao động, là giá cả của sức lao động mà người sử dụng lao động trả cho người có sức lao động”.

Như vậy, tiền lương đã được lượng hóa là giá cả sức lao động, phản ánh giá trị sức lao động mà người người lao động đã đóng góp, đây là quan niệm mới và được nhiều tác giả sau này sử dụng để nghiên cứu về tiền lương.

Đề tài cấp Bộ “*Nghiên cứu chi phí tiền lương trong giá trị mới sáng tạo ra trong một số ngành kinh tế chủ yếu*”, Nguyễn Thị Lan hương cùng các cộng sự thực hiện năm 2004. Là đề tài nghiên cứu sâu về chi phí tiền lương, chỉ ra những hạn chế của cơ chế quản lý tiền lương của Nhà nước do quan niệm về tiền lương và cơ chế xác định chi phí tiền lương lạc hậu, dẫn đến tiền lương không phản ánh đúng những đóng góp của người lao động. Đồng thời, các tác giả đã đề xuất cách tiếp cận mới về tiền lương, chi phí tiền lương và phương pháp tính chi phí tiền lương.

Đề tài “*Hoàn thiện cơ chế quản lý Nhà nước về tiền lương, tiền công trong kinh tế thị trường giai đoạn 2006 - 2010*”, thuộc Chương trình nghiên cứu trọng điểm của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội do Vụ Tiền lương – Tiền công chủ trì. Công trình nghiên cứu đã chỉ ra vai trò của Nhà nước về quản lý tiền lương, tiền công trong nền kinh tế thị trường, đánh giá thực trạng cơ chế quản lý tiền lương hiện hành đồng thời đề xuất những căn cứ, quan điểm và khuyến nghị hoàn thiện cơ chế quản lý tiền lương giai đoạn 2006 – 2010.

Đề tài “*Căn cứ để thống nhất mức lương tối thiểu của doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài với mức lương tối thiểu của doanh nghiệp trong nước*” do Phạm Minh Huân thực hiện năm 2007. Đề tài đã chỉ rõ những mặt hạn chế của những quy định về tiền lương tối thiểu trong giai đoạn trước và chỉ ra những điểm không phù hợp trong điều kiện Việt Nam đã gia nhập Tổ chức thương mại thế giới (WTO). Từ đó, đưa ra những căn cứ, phương pháp xác định tiền lương tối thiểu mới, phù hợp hơn.

Luận án Trần Thế Hùng (2008): “*Hoàn thiện công tác quản lý tiền lương trong ngành điện lực Việt Nam*”. Luận án hệ thống cơ sở lý luận về tiền lương, công tác trả lương của ngành điện lực Việt Nam và đề xuất một số giải pháp cải thiện công tác trả lương trong ngành điện lực.

Với bối cảnh mới là tại Tập đoàn điện lực Việt Nam còn lại các nội dung sáng tạo, tri thức mới tương đối lặp lại so với các luận án trước đây. Có liệt kê các nghiên cứu, nhưng chưa tổng hợp trường phái lý thuyết, khái niệm đưa ra chưa được hội đồng đánh giá cao. Chưa có mô hình nghiên cứu, có chạy định lượng. Tuy nhiên không có nhiều sự khác biệt so với các nghiên cứu trước về tiền lương.

Đề tài cấp Bộ “*Nghiên cứu chính sách và giải pháp đảm bảo công bằng xã hội trong phân phối tiền lương và thu nhập trong các loại hình doanh nghiệp*” của tập thể tác giả: Ths. Huỳnh Thị Nhân; Phạm Minh Huân và Nguyễn Hữu Dũng đã đề cập đến vấn đề công bằng xã hội trong phân phối tiền lương và thu nhập. Công trình nghiên cứu đã đưa ra hệ thống chỉ tiêu đánh giá công bằng xã hội trong phân phối tiền lương và thu nhập, đánh giá thực trạng về đảm bảo công bằng xã hội trong phân phối tiền lương, thu nhập và đề xuất các quan điểm, giải pháp đảm bảo công bằng trong phân phối tiền lương, thu nhập.

Luận án tiến sĩ của Trình Duy Huyền (2011), “*Hoàn thiện phương thức trả lương linh hoạt cho người lao động chuyên môn kỹ thuật cao trong ngành Dầu khí Việt Nam*”. Trên cơ sở phân tích thực trạng trả lương cho người lao động chuyên môn kỹ thuật cao trong ngành Dầu khí Việt Nam, Luận án đã đề xuất việc thực hiện đồng bộ các giải pháp, đặc biệt chú trọng các giải pháp có

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

Vũ Hồng Phong (2011): “Nghiên cứu tiền lương, thu nhập trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội”. Bối cảnh có điểm mới mới là các doanh nghiệp ngoài khối nhà nước. Luận án có kết cấu 3 Chương, đã đưa ra được khung lý thuyết về tiền lương trong doanh nghiệp ngoài nhà nước, phân tích, đánh giá rõ thực trạng tiền lương của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội, phân tích, đánh giá tác động các nhân tố ảnh hưởng đến tiền lương trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội và đề xuất được các giải pháp nhằm nâng cao tiền lương, thu nhập cho người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội.

- Đỗ Thị Tươi (2012): “ Hoàn thiện phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp tài Hà Nội”. Luận án đã đưa ra mô hình nghiên cứu, thực hiện phân tích các nhân tố ảnh hưởng, phân tổng quan cũng trình bày các trường phái lý thuyết kinh tế cơ bản, các nghiên cứu về tiền lương. Luận án cũng đã phân tích được thực trạng các phương pháp trả công của các loại hình doanh nghiệp và đề xuất giải pháp xây dựng các phương pháp trả công lao động trong các loại hình doanh nghiệp.

Như vậy, đã có nhiều công trình nghiên cứu về tiền cả trong và ngoài nước. Các công trình nghiên cứu ở những giai đoạn khác nhau và trên nhiều góc độ khác nhau nhưng nhìn chung đều cho rằng, tiền lương là nguồn thu nhập chủ yếu và là động lực chính để khuyến khích thúc đẩy người lao động cống hiến nâng cao năng suất lao động và là một công cụ quan trọng của công tác quản trị nhân lực. Tuy nhiên, các công trình nghiên cứu này có một số công trình nghiên cứu ở góc độ vĩ mô; một số công trình nghiên cứu theo vùng; một số công trình nghiên cứu mang tính đặc thù của ngành và một số công trình nghiên cứu mới mang tính cấp thiết tại thời điểm nghiên cứu. Trong thực tế mỗi loại hình tổ chức, mô hình doanh nghiệp có những đặc thù khác nhau, vì vậy cần có những

nghiên cứu về tiền lương phù hợp với từng mô hình công ty, trong đó có mô hình Công ty cổ phần. Cho đến nay chưa có công trình nghiên cứu nào về quy chế trả lương tại Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân. Bởi vậy việc nghiên cứu đề tài “Hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân” nhằm phân tích thực trạng Quy chế trả lương Công ty đang áp dụng từ đó đưa ra các giải pháp hoàn thiện Quy chế trả lương của công ty đảm bảo cả về lý luận và thực tiễn.

3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Nghiên cứu về thực trạng Quy chế trả lương đối với các Công ty cổ phần cả về lý luận và thực tiễn, nêu ra những tồn tại hạn chế và nguyên nhân từ đó đề xuất các giải pháp hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để đạt được mục tiêu nghiên cứu của đề tài, đề tài tập trung giải quyết ba nhiệm vụ nghiên cứu chính sau:

Một là, hệ thống hóa cơ sở lý luận về tiền lương, quy chế trả lương trong doanh nghiệp, bao gồm: khái niệm, nội dung và các nhân tố ảnh hưởng đến quy chế trả lương trong doanh nghiệp.

Hai là, phân tích thực trạng quy chế trả lương đang áp dụng tại Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân, tìm ra những mặt đạt được, những mặt còn hạn chế và nguyên nhân.

Ba là, đề xuất một số giải pháp để hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân.

4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu.

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Quy chế trả lương cho người lao động tại Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

- *Phạm vi không gian*: Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân

- *Phạm vi thời gian*: Đề tài tập trung phân tích thực trạng quy chế trả lương tại Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân từ năm 2016 đến năm 2018 và đề xuất giải pháp đến năm 2021

5. Phương pháp nghiên cứu.

Luận văn sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau

- *Phương pháp điều tra xã hội học*: Thiết kế phiếu điều tra, thực hiện điều tra xã hội học với tổng số 120 phiếu, trong đó hỏi đối với nhóm cán bộ quản lý (20 phiếu) và hỏi đối với người lao động 100 phiếu nhằm thu thập được những ý kiến đánh giá về thực trạng quy chế trả lương và hệ thống thang bảng lương của công ty. Số phiếu thu về hợp lệ là 100 phiếu (15 phiếu cán bộ quản lý và 85 phiếu nhân viên). Như vậy, số phiếu được phát ra chiếm gần 1/3 tổng số lao động trong doanh nghiệp (120/399), đảm bảo tính đại diện của trong điều tra chọn mẫu.

- *Phương pháp thu thập số liệu, tài liệu thứ cấp*: Bên cạnh việc điều tra, phỏng vấn để thu thập thông tin thì quá trình nghiên cứu, học viên còn sử dụng phương pháp thu thập số liệu, tài liệu khác như chủ trương đường lối của Ban lãnh đạo Công ty, kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh giai đoạn 2016 – 2018 và kế hoạch sản xuất kinh doanh năm 2019.

- *Phương pháp so sánh*: So sánh tiền lương của người lao động trong đơn vị nghiên cứu trước và sau khi áp dụng quy chế trả lương do đơn vị tự xây dựng.

- *Phương pháp thống kê phân tích*: Thu thập số liệu thứ cấp, trên cơ sở đó phân tích các số liệu thống kê đã thu thập được từ các phòng, ban liên quan trong Công ty nhằm đưa ra những đánh giá, nhận xét sát thực về thực trạng Quy chế trả lương của đơn vị nghiên cứu đã thực sự phù hợp với quy định của Nhà nước, phù hợp với thực tế sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, thỏa mãn được yêu cầu của người lao động Công ty.

- *Phương pháp phân tích, tổng hợp*: Căn cứ các thông tin, số liệu, tài liệu thu thập được từ các quy định của Nhà nước về chính sách tiền lương đối với mô hình công ty cổ phần, các thông tin thu thập được về thực trạng quy chế trả

lương đơn vị nghiên cứu đang áp dụng, từ đó phân tích, tổng hợp làm rõ vấn đề nghiên cứu.

6. Những đóng góp mới của luận văn

- *Về lý luận*: Luận văn đi sâu nghiên cứu cơ sở lý luận về quy chế trả lương tại doanh nghiệp, trong đó đi sâu phân tích để làm rõ khái niệm về tiền lương, quy chế trả lương, vai trò của quy chế trả lương và các nhân tố ảnh hưởng đến việc xây dựng quy chế trả lương cho người lao động, các nguyên tắc khi xây dựng quy chế trả lương cho người lao động trong 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, qua đó rút ra bài học kinh nghiệm cho Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân.

Phân tích và đánh giá thực trạng, mặt mạnh, hạn chế, ưu, nhược điểm và nguyên nhân trong quy chế trả lương tại Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân.

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

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, biểu bảng sơ đồ, danh mục tài liệu tham khảo, kết luận và phụ lục thì kết cấu chính của luận văn gồm 03 chương:

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

Chương 2: Thực trạng quy chế trả lương tại Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân.

Chương 3: Một số giải pháp hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân

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

1.1. Một số khái niệm

1.1.1. Khái niệm tiền lương

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

Trên thế giới: theo tổ chức lao động quốc tế (ILO) tại công ước số 95, công ước về bảo vệ tiền lương, 1949: “Tiền lương là sự trả công hoặc thu nhập, bất luận tên gọi hay cách tính thế nào, mà có thể biểu hiện bằng tiền và được ấn định bằng thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động, hoặc bằng pháp luật, pháp 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”. [16, Đ.1] Công ước 95 về bảo vệ tiền lương, 1949. Với định nghĩa này, ILO cho rằng TL là sự trả công lao động bằng tiền mặt theo thỏa thuận giữa NSDLĐ và NLĐ hoặc theo pháp luật quốc gia sau khi NLĐ hoàn thành công việc.

Theo Bộ luật Lao động 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 NLĐ căn cứ vào NSLĐ 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” [16, Đ.90]. Như vậy dưới góc độ pháp lý, TL được ghi nhận là một chế định trong Bộ luật Lao động, hướng TL theo nguyên tắc thị trường được quyết định do sự thỏa thuận của cả hai bên.

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

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

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

$$\text{Tiền lương cơ bản} = \text{Tiền lương cơ sở} * \text{Hệ số lương}$$

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

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

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

Mối quan hệ giữa TL danh nghĩa và TL thực tế được thể hiện qua công thức: $ILTT = \frac{ILDN}{IG}$ (trong đó ILTT là chỉ số TL thực tế; ILDN là chỉ số TL danh nghĩa; IG là chỉ số giá cả) [6, Tr.27].

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

1.1.2. Khái niệm quy chế trả lương

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

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

Theo giáo trình Tiền lương - Tiền công của Trường Đại học Lao động - Xã hội do TS Nguyễn Tiệp chủ biên có đưa ra khái niệm về QCTL như sau: “Quy chế trả lương, trả thưởng là văn bản quy định những nội dung, nguyên tắc, phương pháp hình thành, sử dụng và phân phối quỹ tiền lương trong cơ quan, doanh nghiệp nhằm đảm bảo tính công bằng và tạo động lực trong trả lương, trả thưởng” [6, Tr.469].

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

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

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

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

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

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

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

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

1.2.1. Căn cứ xây dựng quy chế trả lương

1.2.1.1. Các quy định của Nhà nước

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

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

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

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

1.2.1.2. Các quy định của doanh nghiệp

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

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

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

1.2.2. Nguyên tắc trả lương

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

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

Nguyên tắc 1: Trả lương ngang nhau cho những lao động như nhau: Đây là nguyên tắc đảm bảo sự công bằng, tránh sự bất bình đẳng trong công tác trả lương, với những công việc khác nhau thì cần thiết phải có sự đánh giá đúng mức và phân biệt công bằng, chính xác trong tính toán trả lương tránh được sự phân phối bình quân, hệ số giãn cách giữa người có mức TL cao nhất và thấp nhất do DN lựa chọn phù hợp với điều kiện, hiệu quả SXKD và không trái với quy định của pháp luật. Nguyên tắc này phải được thể hiện trong thang lương, bảng lương và các hình thức trả lương trong DN. [6,Tr29]

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

hiệu quả sử dụng chi phí của doanh nghiệp. [6,Tr30]

Nguyên tắc 3: Phân phối TL gắn với kết quả thực hiện công việc và kết quả hoạt động SXKD [6,Tr31]: TL gắn với kết quả thực hiện công việc của NLĐ và kết quả hoạt động SXKD của DN. Doanh nghiệp muốn tồn tại và phát triển thì phải tổ chức SXKD có hiệu quả, gia tăng doanh thu, giảm chi phí trên đơn vị sản phẩm nhằm mang lại lợi nhuận cao. Mặt khác, TL của NLĐ trong DN là thành phần của chi phí, trực tiếp ảnh hưởng tới tổng chi phí và lợi nhuận của DN. Do đó, DN phải cân nhắc khi bỏ chi phí TL thuê lao động, nên quá trình phân phối TL luôn gắn bó chặt chẽ với kết quả hoạt động SXKD của DN. Nguyên tắc này tránh tình trạng xây dựng các hình thức lương phân phối bình quân, vì như thế sẽ tạo ra sự ỷ lại và sức ỳ của NLĐ.

Nguyên tắc 4: Đảm bảo mối quan hệ hợp lý về TL giữa những người lao động trong các điều kiện khác nhau [6,Tr33]: Nguyên tắc này làm căn cứ để DN xây dựng tổ chức thực hiện công tác TL công bằng. Nhằm đảm bảo cho NLĐ yên tâm làm việc trong điều kiện làm việc khó khăn, môi trường độc hại ...

1.2.3. Nguồn hình thành và sử dụng quỹ tiền lương

1.2.3.1. Nguồn hình thành quỹ tiền lương

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

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

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

Trong đó:

F : Tổng nguồn để trả lương của DN.

Fđg: Quỹ TL theo đơn giá tiền lương

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

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

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

Cụ thể:

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

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

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

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

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

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

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

1.2.3.2. Sử dụng quỹ tiền lương

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

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

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

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

+ Quỹ tiền lương dự phòng cho năm sau.

1.2.4. Phân phối quỹ tiền lương

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

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

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

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

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

Trong QCTL doanh nghiệp, hệ thống thang, bảng lương và phụ cấp lương làm cơ sở để: (i) Thỏa thuận TL trong giao kết hợp đồng lao động; (ii) Xây dựng đơn giá TL, thực hiện chế độ nâng bậc lương theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể; (iii) Đóng và hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và trả lương các ngày lễ, tết, nghỉ phép, nghỉ việc riêng theo quy định của pháp luật.

1.2.4.2. Quy định về các hình thức trả lương

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

biến sau:

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

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

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

1.2.5. Tổ chức thực hiện quy chế trả lương

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

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

1.3. Tiêu chí đánh giá quy chế trả lương

Để đánh giá quy chế trả lương thì có nhiều tiêu chí khác nhau. Trong khuôn khổ luận văn này, tác giả đề xuất năm tiêu chí chính sau nhằm vận dụng vào đánh giá quy chế trả lương tại Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân:

1.3.1. Tuân thủ các quy định pháp luật

Tìm hiểu và tuân thủ quy định của pháp luật về các vấn đề lao động trước khi xây dựng cơ chế trả lương là việc làm bắt buộc. Doanh nghiệp cần lưu ý đến các vấn đề như mức lương tối thiểu Nhà nước quy định hợp đồng và lương thử việc, lương thời vụ, lương trong kỳ thai sản, ốm đau, nghỉ việc... Tuân thủ quy định về tính đóng hưởng bảo hiểm, quy định về thuế thu nhập cá nhân.

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

Quá trình xây dựng, phải có ý kiến của tổ chức Công đoàn, đồng thời Hội đồng lương của Công ty cũng cần có chủ tịch Công đoàn là thành viên. Quy chế lương phải được công khai tới mọi người lao động thông qua các hình thức như truyền thông trực tiếp, gửi tài liệu hoặc hội thảo nhóm để người lao động hiểu

được lương của mình được chi trả như thế nào, đã đúng quy định pháp luật hiện hành hay chưa.

1.3.2. Tính cạnh tranh của tiền lương và thu nhập

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

Dù động cơ làm việc của người lao động là gì đi nữa, hầu hết đều không thể nào bỏ qua yếu tố “tiền lương” được. Vậy, xem nhẹ tầm quan trọng của tiền lương và những lợi ích để tạo ra động lực thúc đẩy cho nhân viên là một sai lầm. Người lao động chủ yếu lựa chọn công việc này hay công việc khác có một phần lớn tác động bởi tiền lương, thu nhập mà họ nhận được từ công việc. Thực tế cho thấy, người lao động có xu hướng so sánh tiền lương, thu nhập của mình với tiền lương, thu nhập của vị trí tương đương trên thị trường. Khi người lao động cảm thấy tiền lương, thu nhập của mình thấp hơn so với mức tiền lương, thu nhập của công việc tương đương trên thị trường thì họ có xu hướng đấu tranh để đòi mức tiền lương, thu nhập ngang bằng với mức lương của thị trường, nếu không được đáp ứng, họ có thể ra đi để tìm công việc ở doanh nghiệp có mức lương cạnh tranh hơn.

Vậy một quy chế lương được đánh giá là tốt nếu tiền lương người lao động nhận được đúng với công sức của họ đóng góp và có tính cạnh tranh với mức lương trên thị trường. Đối với một doanh nghiệp trong lĩnh vực xây lắp nói chung và xây lắp trong lĩnh vực xăng dầu nói riêng thì tiền lương được chi trả trên sản lượng hoặc doanh thu của doanh nghiệp. Vậy quy chế lương phải gắn tiền lương với hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp (doanh thu, sản

lượng) và hiệu quả làm việc của người lao động. Đồng thời, quy chế lương cũng phải có tác dụng thu hút ứng viên từ thị trường lao động và giữ chân người tài cho doanh nghiệp.

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

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

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

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

Tỷ trọng phân bổ giữa lương cứng, lương mềm và thưởng phải xây dựng

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

Trong mỗi thời kỳ phát triển của từng doanh nghiệp mà lãnh đạo doanh nghiệp lựa chọn những cách thức phân phối tiền lương khác nhau. Như thời kỳ cần tập trung ổn định sản xuất, với đơn hàng sẵn có nhiều thì sẽ lựa chọn tỷ trọng tiền lương chiếm tỷ lệ cao hơn, còn trong thời kỳ phải đẩy mạnh hoạt động kinh doanh, tìm kiếm khách hàng thì cần tăng tỷ trọng lương mềm (lương hiệu quả) để tăng chất lượng, hiệu quả, uy tín của doanh nghiệp, tiền lương phải gắn nhiều với hiệu quả sản xuất kinh doanh nghiệp hay thời kỳ doanh nghiệp triển khai hoạt động kinh doanh mới cần người lao động hướng tới hoạt động này thì có thể bổ sung thêm một thành phần trong công thức chi trả lương khuyến khích cho việc tham gia các hoạt động mới để thu hút, khuyến khích người lao động tham gia các hoạt động này.

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

1.3.5. Quy chế lương phải rõ ràng, dễ hiểu

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

Bên cạnh đó, công tác truyền thông quy chế trả lương cũng giữ phần quan trọng trong việc đảm bảo để người lao động có thể hiểu được lương của mình. Có hiểu được lương của mình được bao nhiêu, tính như thế nào thì người lao

động mới có động lực để làm việc và tìm các đề tăng năng suất lao động, từ đó tăng lương cho chính bản thân mình.

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

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

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

1.4.1. Các nhân tố bên ngoài

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

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

1.4.1.2. Thị trường lao động và đối thủ cạnh tranh

Đối với mỗi DN, muốn tồn tại và đứng vững trên thị trường đều phải tuân theo những quy luật khách quan của thị trường. Bởi vậy, các DN phải thường xuyên xem xét và nhìn nhận mối quan hệ giữa cung và cầu của thị trường lao động đối với đối tượng lao động DN cần sử dụng, từ đó DN đưa ra mức tiền lương, tiền công phù hợp và mang tính cạnh tranh đối với các DN cùng ngành nghề. Bất kỳ DN nào có mức lương cạnh tranh sẽ giữ chân được NLD có trình độ, năng lực làm việc lâu dài và thu hút lực lượng lao động có chất lượng ngoài thị trường lao động đến làm việc tại DN góp phần nâng cao năng suất, chất lượng sản phẩm. Thông thường các DN luôn quan tâm và trả lương cao hơn so với giá công trên thị trường lao động đối với những lao động khan hiếm, khó thu hút và trả lương bằng hoặc thấp hơn giá công trên thị trường lao động đối với lao động dư thừa, lao động phổ thông dễ dàng thuê mướn.

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

Khoa học kỹ thuật phát triển giúp giảm chi phí lao động và chi phí phục vụ hoạt động SXKD, từ đó làm tăng năng suất lao động và lợi nhuận của doanh nghiệp. Khoa học kỹ thuật phát triển cũng đồng nghĩa với sự tăng trưởng của nền kinh tế. Do vậy QCTL doanh nghiệp phải tính đến các chức danh công việc có điều kiện tác nghiệp trong môi trường khoa học kỹ thuật cao, chức danh tác nghiệp dùng ít hàm lượng công nghệ, máy móc để xây dựng hệ thống lương theo chức danh, cách thức chi trả trong QCTL cho phù hợp với công việc.

1.4.2. Các nhân tố bên trong

1.4.2.1. Quan điểm trả lương của lãnh đạo

Lãnh đạo DN là người trực tiếp quyết định các chính sách tiền lương của doanh nghiệp. Chính vì thế quan điểm và cách nhìn nhận của lãnh đạo DN về tiền lương sẽ có ảnh hưởng trực tiếp tới việc xây dựng và hoàn thiện QCTL của đơn vị. Khi lãnh đạo coi tiền lương là một khoản đầu tư, xác định đầu tư cho tiền lương chính là để thực hiện những mục tiêu kinh tế của DN sẽ tạo điều kiện thuận lợi trong việc ban hành chính sách tiền lương và phân phối tiền lương khoa học, việc xây dựng và hoàn thiện QCTL sẽ thuận lợi hơn. Ngược lại, khi

lãnh đạo DN chỉ quan tâm tìm mọi biện pháp để tối đa hóa lợi nhuận không chú trọng và coi tiền lương chỉ là một khoản chi phí sản xuất, luôn muốn cắt giảm chi phí tiền lương đến mức tối thiểu để tăng lợi nhuận, không quan tâm đến lợi ích của NLD... khi đó việc xây dựng và hoàn thiện QCTL trong DN sẽ gặp khó khăn.

1.4.2.2. Đặc điểm sản xuất kinh doanh

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

1.4.2.3. Hiệu quả sản xuất kinh doanh

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

1.4.2.4. Chính sách nhân sự của doanh nghiệp

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

1.4.2.5. Vai trò của tổ chức Công đoàn

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

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

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

1.5. Kinh nghiệm xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương của một số doanh nghiệp và bài học kinh nghiệm cho Công ty cổ phần tư vấn và xây

dựng Phú Xuân

1.5.1. Công ty TNHH một thành viên Quản lý và Phát triển nhà Hà Nội

Công ty TNHH một thành viên Quản lý và Phát triển nhà Hà Nội là công ty hoạt động trong lĩnh vực xây dựng. Cụ thể: (1) Xây dựng nhà các loại : Xây dựng phát triển khu nhà ở, khu dân cư, khu đô thị mới, nhà xưởng sản xuất công nghiệp, bệnh viện, trường học các khu văn phòng; tu sửa, cải tạo nâng cấp các quỹ nhà; (2) - Xây dựng công trình kỹ thuật dân dụng khác: Công trình giao thông, công trình thủy lợi, khu công nghiệp, các công trình văn hóa, thể dục thể thao, vui chơi giải trí, hạ tầng kỹ thuật, hạ tầng xã hội;

Hiện nay, Công ty TNHH MTV Quản lý và Phát triển nhà Hà Nội đang thực hiện trả lương cho Ban giám đốc và đội ngũ cán bộ làm việc tại các phòng ban của Công ty theo hình thức trả lương thời gian kết hợp với lương năng suất. Các xí nghiệp của Công ty đều là các đơn vị hạch toán độc lập nên các đơn vị này được quyền lựa chọn hình thức trả lương phù hợp với đơn vị mình và chịu trách nhiệm báo cáo Tổng công ty thường xuyên.

Công thức tính tiền lương tại Công ty như sau:

$$L = L_1 + L_2 + L_{lt} + L_{nghe}$$

Trong đó:

+ **L**: Tiền lương tháng của người lao động.

+ **L₁**: Lương cơ bản và các khoản phụ cấp, được tính như sau:

$$L_1 = \frac{\left[\left(H_{cb} \times TL_{min} \right) + PC \right] \times N_{tt}}{N_{cd}}$$

- **H_{cb}**: Hệ số lương quy định theo thang bảng lương của Nhà nước;

- **PC**: Phụ cấp;

- **TL_{min}**: tiền lương tối thiểu do công ty quy định.

- **N_{tt}**: Ngày công làm việc thực tế.

- **N_{cd}**: Ngày công theo chế độ (N_{cd} = 22 ngày).

+ **L_{lt}**: Tiền lương làm thêm giờ, được tính như sau:

$$TL_{lt} = ML_{ngày} \times N_{lt} \times \text{tỉ lệ được hưởng khi làm thêm giờ}$$

Trong đó:

- **N_{lt}**: Số ngày làm thêm giờ.

- Tỷ lệ làm thêm giờ quy định như sau:
 - Nếu làm thêm vào ngày thường: được hưởng 150% mức lương của ngày làm việc bình thường.
 - Nếu làm thêm vào ngày nghỉ hàng tuần: được hưởng 200% mức lương của ngày làm việc bình thường.
 - Nếu làm thêm vào ngày lễ: được hưởng 300% mức lương của ngày làm việc bình thường.

+ $L_{nghỉ}$: Tiền lương cho những ngày nghỉ theo luật định.

$$TL_{L,T,P,H} = ML_{ngày} \times N_{L,T,P,H}$$

$TL_{L,T,P,H}$: Tiền lương cho những ngày nghỉ theo quy định.

$ML_{ngày}$: Mức lương ngày (kể cả phụ cấp nếu có)

$N_{L,T,P,H}$: Số ngày nghỉ.

+ L_2 : Tiền lương *năng suất*, được tính như sau:

$$L_2 = L_1 \times H_{dc}$$

- H_{dc} : Hệ số điều chỉnh, được xác định thông qua kết quả bình xét thi đua hàng tháng của từng nhân viên. Công ty quy định mức điều chỉnh này như sau:

- Hạng A: $H_{dc} = 0,3$.

- Hạng B: $H_{dc} = 0,15$.

- Hạng C: $H_{dc} = 0,1$

Để trả lương hiệu quả gắn tiền lương với hiệu quả làm việc, công ty cũng đã tiến hành xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá hiệu quả làm việc để xếp hạng thành tích cho từng nhân viên làm cơ sở trả lương hiệu quả (lương năng suất) cho cán bộ, nhân viên công ty.

1.5.2. Công ty cổ phần Gạch ốp lát Việt Ý DATC

- Công ty Cổ phần Gạch ốp lát Việt Ý – DATC được thành lập theo đăng ký kinh doanh số: 0703000907 ngày 12/11/2007 của Sở Kế hoạch – Đầu tư Nam Định cấp. Tiền thân của Công ty Cổ phần gạch ốp lát Việt Ý – DATC (sau đây được gọi là công ty) trước đây là Nhà máy gạch Granite Thiên Thạch (thuộc công ty Xây lắp I Nam Định) được thành lập vào tháng 11/2003. Hoạt động sản xuất kinh doanh:

- Sản xuất kinh doanh gạch ốp lát Granite, Ceramic, các sản phẩm

gồm sứ các loại.

- Tiếp nhận và chuyển giao công nghệ, kỹ thuật tiên tiến về vật liệu xây dựng và các lĩnh vực khác.

- Kinh doanh xuất nhập khẩu vật liệu xây dựng, vật tư thiết bị, công nghệ sản xuất vật liệu xây dựng.

Quy mô nguồn nhân lực của Công ty là 446 lao động và liên tục tăng qua các năm, trong đó tăng lên về số lượng cả ở lao động trực tiếp và lao động gián tiếp. Tỷ lệ lao động trực tiếp luôn chiếm tỷ lệ lớn trên 80% trong tổng số lao động của Công ty. Vì vậy, quy chế trả lương cần phải lưu ý đến việc phân phối quỹ lương cho bộ phận lao động trực tiếp sao cho hợp lý và có hiệu quả. Hơn nữa, với quy mô lao động tương đối lớn, Công ty cần có đội ngũ lao động – tiền lương giàu kinh nghiệm và chuyên môn cao để đảm bảo việc xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương hợp lý. Để giữ chân được người lao động Công ty Gạch ốp lát Việt Ý – DATC đã không ngừng hoàn thiện hệ thống các quy chế liên quan đến chính sách NLĐ trong đó có QCTL. Tuy nhiên, QCTL của Công ty Gạch ốp lát Việt Ý – DATC vẫn chưa thể hiện được sự minh bạch, khuyến khích trong cơ chế trả lương cho NLĐ, mức TL của NLĐ vẫn chịu ảnh hưởng nhiều của bằng cấp, kinh nghiệm. Chưa có hệ số lương khuyến khích, thu hút đối với số cán bộ kỹ sư có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, việc thu hút giữ chân lao động còn chưa thực sự hiệu quả. Các nội dung cụ thể của quy chế trả lương của Công ty Gạch ốp lát Việt Ý – DATC được quy định cụ thể như sau:

*Nguồn hình thành Quỹ tiền lương :

Quỹ tiền lương trong doanh nghiệp được xác định dựa trên công thức tính sau :

$$V_{\text{nguồn tiền lương}} = V_{\text{đg}} + V_{\text{cđ}} + V_{\text{HĐQT}} + V_{\text{SCL}}$$

Trong đó :

$V_{\text{đg}}$: Quỹ lương sản phẩm theo đơn giá

$V_{\text{cđ}}$: Quỹ lương bổ chế độ (nghỉ hàng năm; Lễ - Tết; học tập, họp, giờ sửa ; lương thêm giờ).

$V_{\text{HĐQT}}$: Quỹ tiền lương trả cho thành viên Hội đồng quản trị, Giám

độc Công ty.

VSCL : Quỹ tiền lương sửa chữa lớn và đầu tư XDCB do Công ty thực hiện.

* Hình thức trả lương

Công ty Gạch ốp lát Việt Ý – DATC hoạt động trong lĩnh vực sản xuất, bao gồm cả lao động trực tiếp và lao động gián tiếp nên công ty áp dụng cả hình thức trả lương sản phẩm và hình thức trả lương thời gian. Cụ thể:

Đối với hình thức trả lương theo sản phẩm

a. Hình thức trả lương sản phẩm trực tiếp cho công nhân :

* Đối tượng : công nhân trực tiếp sản xuất tại các Tổ, phân xưởng sản xuất các sản phẩm (cả Gạch và Ngói), tính cho số lượng các chi tiết mà NLĐ làm ra.

* Công thức tính : $TL_{spi} = ĐG \times Qi$

Và $ĐG = (LCBCV + PC) / MSL$

b. Trả lương sản phẩm khoán

* Đối tượng : các Tổ sản xuất, phân xưởng đăng ký nhận làm hợp đồng khoán khi có đơn hàng đột xuất

* Công thức tính : $TL_{SPK} = ĐGK \times QK$

Do đơn vị nhận khoán là tập thể nên khi chia lương cho người lao động thực hiện dưới hình thức chia lương sản phẩm tập thể theo bình điểm.

Đối với hình thức trả lương theo thời gian

Hình thức trả lương này hiện nay được áp dụng cho những người lao động làm công tác quản lý tại công ty và những lao động gián tiếp khác như nhân viên kinh doanh tại các cửa hàng đại lý do Công ty uỷ quyền.

Hiện nay, công thức tính lương cho người lao động khối quản lý, bộ phận hưởng lương thời gian được chia làm hai bước. Đầu tiên là tính quỹ lương cho từng phòng ban chuyên môn nghiệp vụ dựa vào đơn giá theo doanh thu , tiếp đến là việc chia lương cho từng người lao động trong bộ phận, phòng ban đó.

Cụ thể như sau :

Bước 1: Xác định Quỹ lương cho từng phòng ban chuyên môn theo

công thức :

$$V_{ph} = \mathbf{DG}_{\text{theo doanh thu}} \times \mathbf{Q}_{\text{tháng}}$$

Trong đó : đơn giá được xác định theo Công thức (1) quy định tại Thông tư số 27/2010/TT-BLĐTBXH ngày 14/09/2010 của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, hướng dẫn thực hiện quản lý lao động, tiền lương, thù lao và tiền thưởng.

$$V_{dg}(\text{tháng}) = \frac{[\mathbf{L}_{db} \times \mathbf{TL}_{mincty} \times (\mathbf{H}_{cb} + \mathbf{H}_{pc}) + \mathbf{V}_{dt}] \times \mathbf{1}^{\text{tháng}} \times \mathbf{V}_{tld}}{\mathbf{T}_{KH}}$$

Trong đó : L_{db} : Lao động định biên trong phòng .

TL_{mincty} : Mức lương tối thiểu mà Công ty hiện đang áp dụng

H_{cb} : Hệ số lương theo cấp bậc công việc bình quân hoặc hệ số lương.

H_{pc} : Hệ số phụ cấp bình quân

V_{dt} : Khoản chênh lệch giữa tiền lương tính theo mức lương tối thiểu của công ty lựa chọn và tiền lương do tổ chức đoàn thể trả cho cán bộ chuyên trách đoàn thể (đối với cán bộ chuyên trách đoàn thể do tổ chức đoàn thể trả lương);

V_{tld} : Tiền lương làm đêm của NLĐ

T_{KH} : Chỉ tiêu sản xuất kinh doanh kế hoạch đặt ra đối với phòng.

Bước 2 : Tiến hành chia lương cho cán bộ, nhân viên quản lý trong từng phòng ban

Cách tính được xác định dựa trên công thức sau :

$$TL_i = \frac{V_{ph}}{\sum (n_i \times h_i \times k_i)} \times n_i \times h_i \times k_i$$

Trong đó : n_i : Số ngày làm việc thực tế

h_i : Hệ số đánh giá thực hiện công việc (3 mức là 1,1; 0,9 ; 0,7).

k_i : Hệ số chức danh (với 3 mức là 1,2 ; 1 ; 0,8)

Như vậy, Công ty Gạch ốp lát Việt Ý – DATC đã xây dựng quy chế trả lương theo vị trí, chức danh công việc, bảo đảm đúng quy định của pháp luật, dân chủ, công bằng, công khai, minh bạch, gắn với năng suất, chất lượng, hiệu

quả sản xuất, kinh doanh, trả lương thỏa đáng, áp dụng hình thức trả lương phù hợp với từng đối tượng người lao động..

1.5.3. Bài học kinh nghiệm cho Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân trong việc xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương

Qua kinh nghiệm xây dựng quy chế trả lương của Công ty TNHH Một thành viên Hà Thành và Công ty TNHH MTV Quản lý và Phát triển nhà Hà Nội tác giả rút ra bài học kinh nghiệm cho việc xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương cho Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân như sau:

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

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

Thứ ba, thực hiện đánh giá hiệu quả làm việc và ứng dụng vào trả lương hiệu quả để gắn tiền lương của người lao động với hiệu quả làm việc

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

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

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

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN TƯ VẤN VÀ XÂY DỰNG PHÚ XUÂN

2.1. Khái quát về công ty Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân ảnh hưởng đến quy chế trả lương

2.2.1. Giới thiệu chung về Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân

Công ty Cổ Phần Tư Vấn và Xây Dựng Phú Xuân (Phu Xuan Consultation and Construction Joint Stock Company) được thành lập với nòng cốt là các cán bộ kỹ thuật có nhiều kinh nghiệm trong lĩnh vực xây dựng công trình cảng và đường thủy từ các Tổng công ty giàu truyền thống của Bộ Giao Thông. Qua những năm hoạt động vừa qua, Công ty Phú Xuân đã liên tục phát triển với việc chú trọng đầu tư vào nhân lực và máy móc, thiết bị tiên tiến để đáp ứng yêu cầu xây dựng sở trường của mình là cảng và đường thủy cũng như lĩnh vực tư vấn thiết kế, thi công xây dựng liên quan như công trình giao thông đường bộ và cơ sở hạ tầng công nghiệp.

Được thành lập đầu tiên từ năm 2001 và hoạt động trong lĩnh vực khảo sát, tư vấn và thi công xây dựng các công trình giao thông đường thủy, đường bộ, Công ty Cổ Phần Tư Vấn và Xây Dựng Phú Xuân có thông tin cụ thể như sau:

Tên Công ty: Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân

Tên giao dịch quốc tế: Phu Xuan Construction and Consultant Joint Stock Company

Tên viết tắt: **PHUXUAN CONS.,JSC**

Địa chỉ: 106 Ngõ Hoàng 6A, Đ. Phạm Văn Đồng, P. Cổ Nhuế 1, Q. Bắc Từ Liêm, TP Hà Nội

- Vốn điều lệ: 200.000.000.000 Việt Nam đồng (Hai trăm tỷ đồng)

Công ty Cổ phần Tư vấn và Xây dựng Phú Xuân là một đơn vị có tư cách pháp nhân đầy đủ, hạch toán độc lập theo giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp số 0102003699 ngày 25/10/2001 do Sở kế hoạch và Đầu tư Thành phố Hà Nội cấp với tên gọi ban đầu là Công ty TNHH xây dựng VTVT Phú Xuân.

Năm 2006 : Theo giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp số 0101185572 do Sở kế hoạch và Đầu tư T. phố Hà Nội cấp ngày 28/12/2006 cho phép đổi tên thành Công ty Cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân.

*** Lĩnh vực sản xuất kinh doanh**

Lập dự án đầu tư xây dựng các công trình cảng - đường thủy, cầu - đường bộ, thủy lợi ...

Tư vấn lập dự án khả thi, lập hồ sơ mời thầu các dự án đầu tư xây dựng công trình giao thông: đường thủy, đường bộ, cầu, cảng sông, cảng biển...

Tư vấn thiết kế công trình thủy lợi, công trình cảng đường thủy, công trình xây dựng giao thông, cầu đường, công trình dân dụng và công nghiệp.

Lập dự toán, tổng dự toán công trình xây dựng cảng, các công trình XD dân dụng, công nghiệp, các công trình giao thông đường bộ.

Khảo sát địa chất công trình, địa chất thủy văn. Giám sát thi công xây dựng công trình dân dụng và công nghiệp.

Nạo vét bến bãi, khoan cọc nhồi, cọc đóng, cọc ép các công trình xây dựng.

Thi công xây dựng công trình: dân dụng, công nghiệp, giao thông, thủy lợi, các công trình hàng hải bao gồm: các loại bến cảng, tường cừ, cầu tàu, đê chắn sóng...

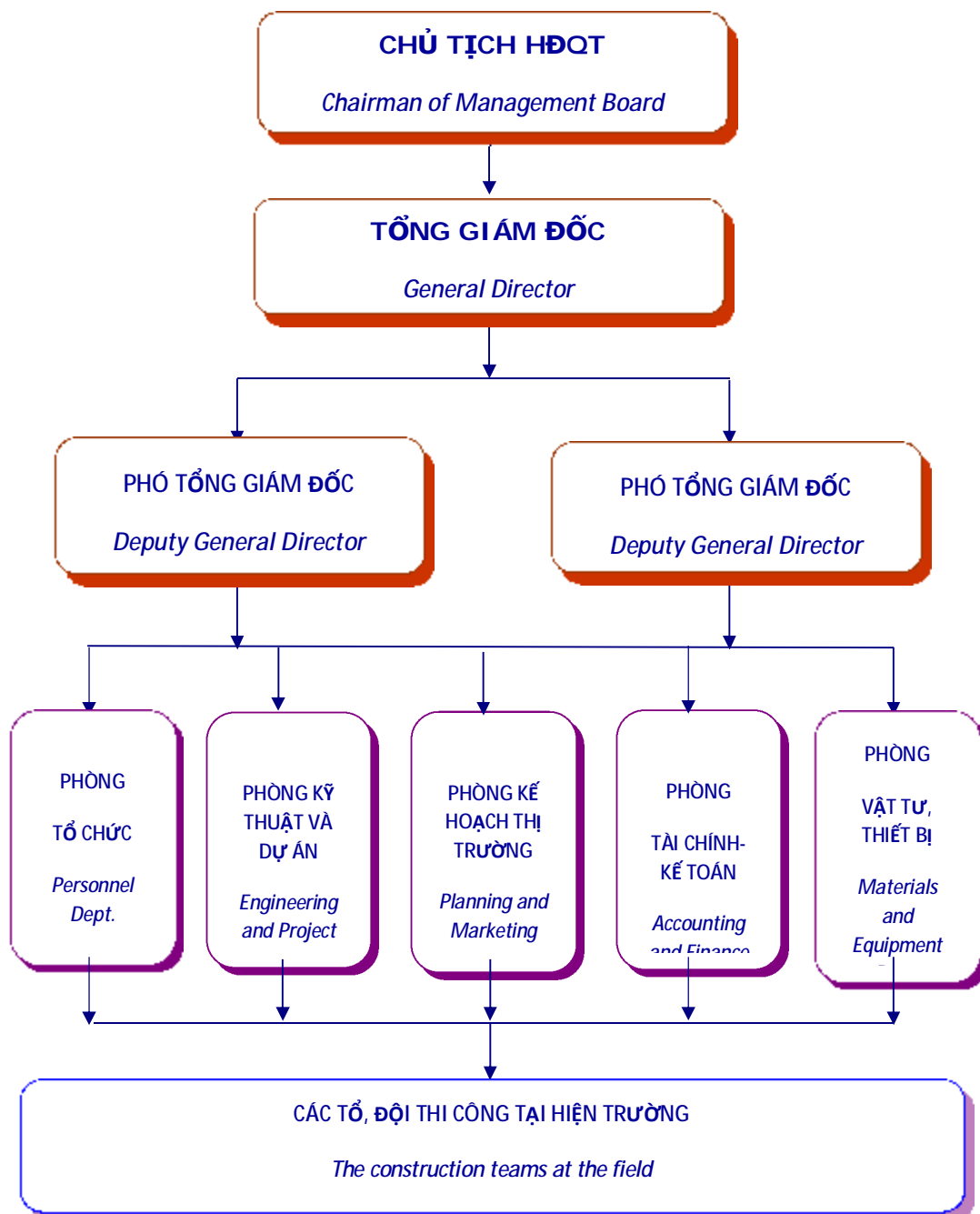
Xây dựng các công trình điện đến 35KV.

Kinh doanh các loại máy móc thiết bị, vật tư ngành công nghiệp, nông nghiệp, xây dựng, giao thông, thủy lợi, thiết bị xử lý môi trường.

Khai thác đá, cát, sỏi, đất sét (Phá đá nổ mìn)

2.1.2. Cơ cấu tổ chức bộ máy của Công ty

Bộ máy tổ chức Công ty Cổ phần Tư vấn và Xây dựng Phú Xuân được thể hiện trong sơ đồ 2.1 sau đây:



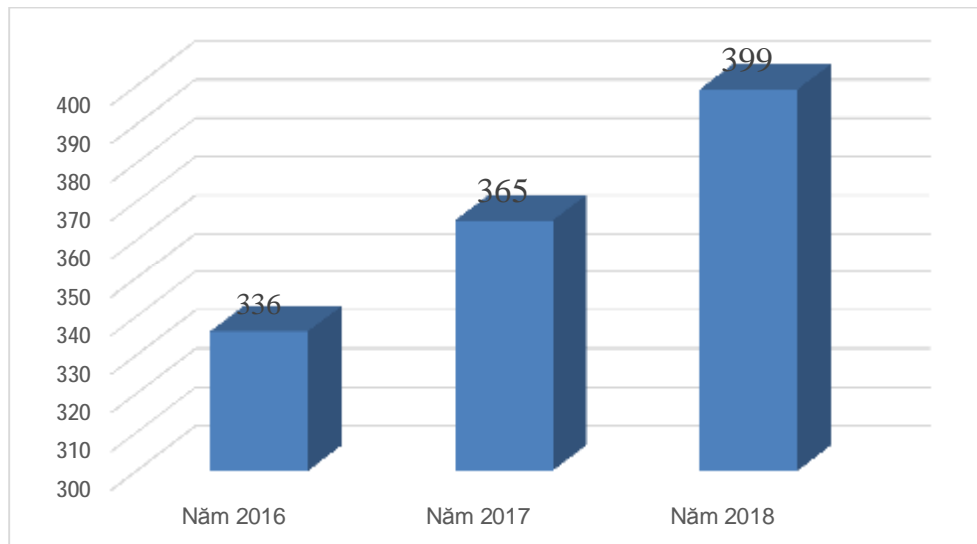
Sơ đồ 2.1: Sơ đồ bộ máy tổ chức của Công ty Cổ phần Tư vấn và Xây dựng

Phú Xuân

(Nguồn: Phòng tổ chức)

2.1.3. Đặc điểm lao động của Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân

Để đáp ứng nhu cầu phát triển bền vững của Công ty, nguồn nhân lực của Công ty cũng đang ngày càng phát triển về cả số lượng và chất lượng. Năm 2016 số lao động là 336 lao động, đến năm 2017 tăng lên là 365 lao động và hiện nay Công ty có 399 cán bộ công nhân viên đã được ký kết Hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động, tăng bình quân 9%/năm giai đoạn 2016-2018. Cụ thể xem biểu đồ 2.1 dưới đây:



Biểu đồ 2.1. Số lượng lao động toàn công ty
(Nguồn: Phòng tổ chức)

Xét về cơ cấu giới tính thì trong tổng số 399 cán bộ công nhân viên đã được ký kết Hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động, gồm:

- Lao động nam: 315 người (Chiếm 78,95%)
- Lao động nữ : 84 người (Chiếm 21,5%)

Như vậy, tỷ trọng lao động nam chiếm đa số (Chiếm 78,95 % trong tổng số lao động. Đó là do đặc thù sản xuất kinh doanh của Công ty là ngành xây dựng các công trình giao thông đòi hỏi người lao động phải có sức khỏe, đảm nhận các công việc liên quan đến kỹ thuật, mặt khác đặc thù công việc thường xuyên phải đi công tác hay thực hiện quá trình lao động tại các dự án thời gian kéo dài đến 3 năm. Vì vậy cơ cấu lao động trong đó lao động nam chiếm tỉ lệ lớn như vậy là hoàn toàn phù hợp.

Xét về tuổi và thâm niên thì nhìn chung lực lượng lao động của Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân ở độ tuổi dưới 35 là chủ yếu (có 256

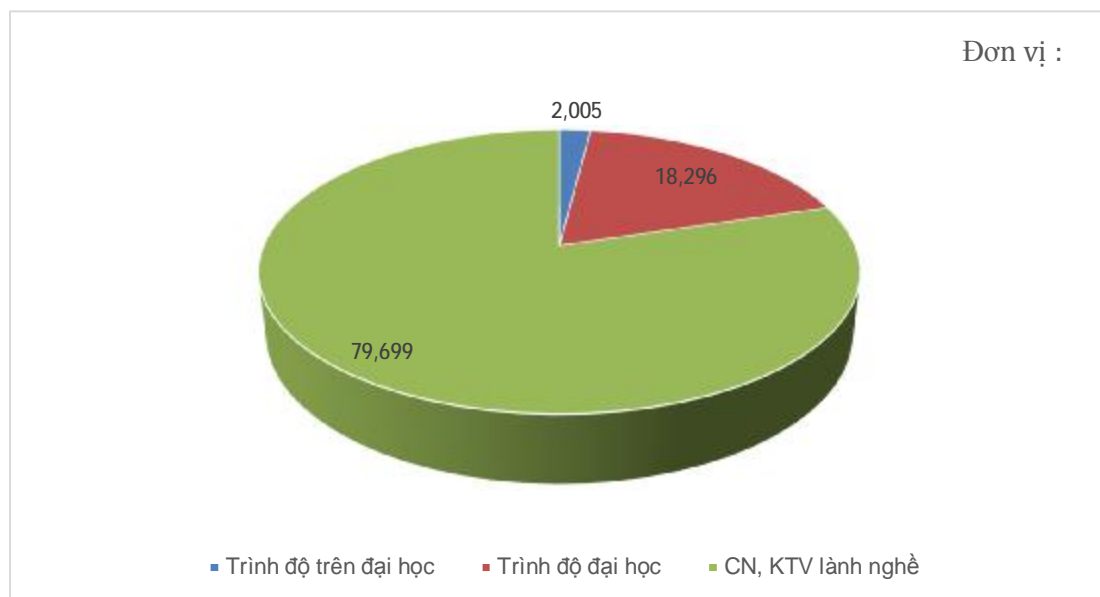
người, chiếm 64,16%) và thâm niên công tác chủ yếu trong khoảng từ 2- 5 năm (Có 265 người, chiếm 66,42%).

Bảng 2.1: Cơ cấu lao động Công ty theo độ tuổi và thâm niên công tác năm 2018

TT	Độ tuổi	Số lượng	Tỉ lệ % so với tổng cộng	Thâm niên công tác tại Công ty					
				< 2 năm		2 – 5 năm		>5 năm	
				Số lượng	Tỉ lệ % so với tổng cộng	Số lượng	Tỉ lệ % so với tổng cộng	Số lượng	Tỉ lệ % so với tổng cộng
1	<35	256	64,16	49	89,08	187	70,57	20	25,32
2	35-45	86	21,55	3	5,46	52	19,62	31	39,24
3	> 45	57	14,29	3	5,46	26	9,81	28	35,44
	Tổng	399	100	55	13,78	265	66,42	79	19,80

(Nguồn: Phòng Tổ chức)

Xét về trình độ đào tạo thì đa số lao động trong công ty là lao động kỹ thuật và công nhân kỹ thuật nên tỷ lệ công nhân kỹ thuật và kỹ thuật viên chiếm tỷ lệ rất cao (79,70%, tương ứng 318 người), số có trình độ đại học là 73 người (chiếm 18,3%) và số có trình độ trên đại học là 8 người (chiếm 2,1%).



Biểu đồ 2.2. Cơ cấu lao động theo trình độ đào tạo

(Nguồn: Phòng tổ chức)

2.2. Thực trạng quy chế trả lương tại Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân

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

Quy chế trả lương Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân (*Phụ lục 02*) gồm 6 phần như sau:

Phần I: Quỹ tiền lương và sử dụng quỹ tiền lương

Phần II: Hình thức trả lương cho người lao động

Phần III: Tính toán trả lương

Phần IV: Chế độ và thủ tục xét nâng lương

Phần V các khoản tiền trợ cấp và phụ cấp

Phần VI: Chế độ thưởng

Nội dung quy chế trả lương bao gồm các nội dung cơ bản về mục đích, phạm vi, hình thức trả lương, cách tính lương, thủ tục xét nâng lương, các khoản trợ cấp, phụ cấp và chế độ tiền thưởng. Trong đó, công ty quy định rõ mục đích:

- Việc trả lương, trả thưởng cho từng cá nhân, từng bộ phận, nhằm khuyến khích người lao động làm việc, hoàn thành tốt công việc theo chức danh và đóng góp quan trọng vào việc hoàn thành kế hoạch sản xuất kinh doanh của Công ty.

- Đảm bảo đời sống cho CNV Công ty yên tâm công tác, đáp ứng được mức sống cơ bản của CNV Công ty.

Thực hiện theo đúng quy định của pháp luật lao động về lương thưởng và các chế độ cho người lao động.

Phạm vi áp dụng toàn công ty (cho cả khối trực tiếp và gián tiếp).

Như vậy, nội dung quy chế trả lương mới quy định một số nội dung cơ bản, còn thiếu nhiều nội dung, cần được bổ sung và cần kết cấu lại như bổ sung phần căn cứ xây dựng quy chế trả lương, bổ sung phần những quy định chung; bổ sung phần Quỹ tiền lương và sử dụng quỹ TL; Tổ chức thực hiện và điều

khoản thi hành. Các nội dung của quy chế trả lương cần được trình bày rõ ràng, cụ thể, minh bạch để người lao động được biết. Cụ thể:

Trong quy chế trả lương này không có mục căn cứ xây dựng quy chế trả lương. Đây là hạn chế rất lớn của quy chế trả lương khi thiếu mục căn cứ xây dựng quy chế trả lương, đây là mục cần phải có để đảm bảo các quy định trong quy chế trả lương có căn cứ, đúng quy định của pháp luật lao động, bảo hiểm và các văn bản do Công ty ban hành. Bên cạnh đó, hệ thống bảng lương, thang lương mà công ty đang áp dụng không đảm bảo các nguyên tắc theo quy định của Nghị định 49/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 05 năm 2013. Theo Nghị định 49/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 05 năm 2013, các doanh nghiệp (kể cả nhà nước và ngoài nhà nước) đều phải xây dựng hệ thống thang bảng lương mới phù hợp với đặc điểm doanh nghiệp và đảm bảo các nguyên tắc:

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

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

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

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

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

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

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

(5) Thang lương, bảng lương phải được định kỳ rà soát để sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với điều kiện thực tế về đổi mới công nghệ, tổ chức sản xuất, tổ chức lao động, mặt bằng tiền lương trên thị trường lao động và bảo đảm các quy định của pháp luật lao động.

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

Như vậy, theo nguyên tắc của Nghị định 49/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 05 năm 2013 thì mức lương bậc sau phải cao hơn mức lương bậc trước ít nhất 5% nhưng ở Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân thì mức lương bậc

sau = mức lương bậc trước + 200.000 đồng, tính ví dụ ngạch lương kế toán trưởng và trưởng phòng thì mức lương chỉ hơn mức lương bậc trước là 3,63%, vi phạm nguyên tắc về khoảng cách giữa các bậc và không đảm bảo quyền lợi của người lao động cũng như tính khuyến khích trong mỗi lần nâng bậc (*Cụ thể xem phụ lục 03 – Bảng lương công ty*).

Về hình thức, quy chế trả lương ngoài việc không đầy đủ các nội dung cần thiết của một quy chế trả lương thì kết cấu của quy chế trả lương cũng không đảm bảo, không quy định chi tiết các chương, điều cụ thể. Văn phong, cách viết nhiều nội dung không rõ ràng, cụ thể. Nội dung trình bày lộn xộn, bố cục không hợp lý.

2.2.2. Xác định nguồn hình thành và sử dụng quỹ tiền lương

2.2.2.1. Nguồn hình thành quỹ lương

Quỹ tiền lương được hình thành từ việc trích lập theo doanh thu sản xuất kinh doanh, dịch vụ thực tế trong năm, từ quỹ dự phòng còn lại của năm trước (nếu có)

$$F_{\text{nguồn tiền lương}} = F_{\text{đg}} + F_{\text{dp}}$$

Trong đó:

$F_{\text{nguồn tiền lương}}$: Tổng nguồn để trả lương của Công ty

$F_{\text{đg}}$: Quỹ tiền lương theo đơn giá và được xác định như sau:

$$F_{\text{đg}} = DT \times ĐG \text{ (đ/1000đ DT)}$$

DT: Doanh thu của Công ty

ĐG: Đơn giá tiền lương (Đơn giá tiền lương hàng năm của Công ty được Hội đồng quản trị phê duyệt)

F_{dp} : Quỹ dự phòng từ năm trước.

Bảng 2.2. Quỹ tiền lương kế hoạch và thực hiện năm 2017, 2018

Chỉ tiêu	Năm 2017			Năm 2018		
	Kế hoạch	Thực hiện	TH/KH (%)	Kế hoạch	Thực hiện	TH/KH (%)
Doanh thu (triệu đồng)	90000	95000	1,06	95000	100000	1,05
Lao động định biên	360	365	1,01	395	399	1,01
Tổng quỹ lương (triệu đồng)	45000	47088	1,05	46500	49835	1,07
NSLĐ bình quân (1000đ/người)	250000	260274	1,04	240506	250627	1,04
Thu nhập bình quân/người/năm (1000đ /người)	125000	129008	1,03	117722	124900	1,06

(Nguồn: phòng Tài chính - Kế toán)

Hàng năm, Công ty đều xác định tổng quỹ lương kế hoạch thông qua hội đồng lương công ty quyết định và được xác định căn cứ vào hiệu quả sản xuất kinh doanh, cụ thể thông qua chỉ tiêu doanh thu (đồng/1000 đồng doanh thu). Như vậy việc xác định nguồn hình thành quỹ TL đối với Công ty là phù hợp. Quỹ TL theo đơn giá được xác định dựa trên chỉ tiêu doanh thu. Một trong những tiêu chí kinh doanh Ban lãnh đạo Công ty đặt ra là phải bảo được doanh thu hàng năm, trên cơ sở đó tăng lợi nhuận, do đó doanh thu của Công ty luôn ở mức ổn định và tăng trưởng.

2.2.2.2. Sử dụng quỹ tiền lương

Tổng quỹ tiền lương của Công ty được phân bổ như sau:

- Quỹ tiền lương trả trực tiếp cho người lao động: 85% tổng quỹ lương;
- Quỹ khen thưởng từ quỹ lương đối với người lao động có năng suất, chất lượng, có thành tích trong công tác: 5% tổng quỹ tiền lương;
- Quỹ dự phòng cho năm sau: 10% tổng quỹ tiền lương.

Qua quy định phân bổ nguồn quỹ tiền lương của Công ty cho thấy, về cơ bản Công ty đã chia tổng quỹ tiền lương thành các quỹ thành phần, đảm bảo quy định pháp luật và phân bổ phù hợp với mục đích sử dụng quỹ tiền lương của Công ty. Trong đó, quỹ lương trả trực tiếp cho NLĐ là 85% tổng quỹ lương, cao hơn so với quy định của Nhà nước. Bên cạnh đó cũng đã có quỹ khen thưởng từ quỹ lương nhằm tác dụng kích thích, tạo động lực cho NLĐ nâng cao hiệu quả làm việc, tích cực đóng góp sáng kiến cho hoạt động SXKD và để đảm bảo ổn định thu nhập của người lao động và Công ty cũng đã trích quỹ dự phòng là 10%. Với Công ty hoạt động trong lĩnh vực xây dựng theo các đơn đặt hàng trong ngành giao thông vận tải thì việc trích quỹ dự phòng 10% như vậy là hợp lý và đúng quy định pháp luật (Quy định cho phép là trích quỹ dự phòng tối đa 17%).

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

Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân áp dụng hình thức trả lương thời gian và trả lương khoán tiền lương theo doanh thu.

2.2.3.1. Trả lương theo thời gian

Công ty quy định trả lương thời gian cho các trường hợp sau:

- Tiền lương trả cho các ngày nghỉ lễ, Tết, phép năm, nghỉ việc riêng có lương theo chế độ Nhà nước, các ngày công hội họp, học tập, huấn luyện quân sự dưới 03 ngày, hoạt động phong trào do công ty hoặc các đoàn thể triệu tập (đối với CBCNV khối hỗ trợ, trực tiếp sản xuất có sự đồng ý của Tổng Giám đốc trả lương theo thời gian) quy định như sau:

$$T_{tg} = \frac{\text{Mức lương} * \text{Ngày công thời gian}}{Ncd}$$

Trong đó:

T_{tg} : Tiền lương thời gian;

Mức lương: Mức lương được xếp theo bảng lương của công ty (Phụ lục 3);

Ví dụ: Tính tiền lương thời gian cho Ông Nguyễn Quốc Tuấn (Trưởng phòng Tổ chức) được xếp mức lương bậc 3 (5.500.000 đồng/tháng), trong tháng đi làm 21 công.

$$L_{tg} = \frac{5.500.000 * 21}{22} = 5.250.000 \text{ (đồng)}$$

2.2.3.2. Phân phối quỹ tiền lương đối với lao động hưởng lương khoán doanh thu

- Đối tượng lao động được hưởng lương khoán theo tỉ lệ phần trăm doanh thu là những người lao động trực thuộc các đơn vị sau:

+ Ban điều hành: Tổng Giám đốc, các Phó tổng giám đốc, Kế toán trưởng;

+ Các đơn vị quản lý: Phòng Tài chính Kế toán; Phòng Tổ chức; Phòng Kỹ thuật dự án; Phòng kế hoạch thị trường; Phòng vật tư thiết bị và các đơn vị quản lý khác được Hội đồng quản trị quyết định thành lập theo yêu cầu sản xuất kinh doanh.

+ Người lao động đã ký hợp đồng đã ghi mức lương thỏa thuận.

Lương khoán được thanh toán hàng quý cho người lao động. Hàng tháng công ty trả tạm ứng lương khoán 01 kỳ vào ngày mùng 05 của tháng sau liền kề với mức tạm ứng tối đa trong 01 tháng cho mỗi người lao động như sau:

$$T_{\text{tạm ứng}} = \frac{\text{Mức lương} * a_i}{22}$$

Trong đó:

+ $T_{\text{tạm ứng}}$: Tiền lương khoán tạm ứng;

+ Mức lương: Mức lương được xếp theo bảng lương của công ty (phụ lục 03);

+ a_i : Ngày công khoán

Trường hợp đơn vị có văn bản đề nghị tạm ứng lương thấp hơn mức lương cơ bản, công ty sẽ tạm ứng theo đề nghị của đơn vị.

Cuối quý, công ty thanh toán khoán cho các đơn vị. Số tiền lương khoán còn nhận được cuối quý bằng tổng số tiền lương khoán trong quý trừ đi số tiền

đã tạm ứng (không kể lương thời gian theo quy định) và các khoản khấu trừ theo quy định nếu có (phạt tiền độ, tiền vay khoán,...)

Các bước trả lương khoán như sau:

Bước 1: Xác định tổng tiền lương khoán của khối Quản lý; Ban điều hành; Chuyên trách Đảng, đoàn thể; Bỏ trợ, hoàn thiện hồ sơ với tỷ lệ khoán tiền lương theo doanh thu như sau

Bảng 2.3. Tỷ lệ khoán tiền lương theo doanh thu

TT	Chi phí theo doanh thu	Tỷ lệ khoán %
1	Ban điều hành	1,7
2	Quản lý	4,8
3	Bỏ trợ, hoàn thiện hồ sơ	2,3
4	Chuyên trách Đảng, đoàn thể	0,7
5	Trực tiếp sản xuất	33
6	Trực tiếp khác	6

(Nguồn: phòng Tổ chức)

Bước 2: Khoán tiền lương theo doanh thu các đơn vị thuộc khối Quản lý, Ban điều hành; Chuyên trách Đảng, đoàn thể

* Khoán tiền lương theo doanh thu cho khối quản lý

Công thức tính:

$$T_{ki} = \frac{L_i * K_i * \sum T_i}{\sum (L_i * K_i)}$$

Trong đó:

+ T_{ki} : Tiền lương khoán của đơn vị

+ $\sum T_i$: Tổng tiền lương khoán của khối quản lý

+ L_i : Lao động định biên của đơn vị (được Hội đồng quản trị phê duyệt hàng năm)

+ K_i : Lương cấp bậc bình quân của đơn vị.

Bước 3: Tiền lương khoán trả cho người lao động

a, Đối với người lao động thuộc khối Quản lý

Công ty quy định phương pháp trả lương khoán áp dụng thống nhất với các đối tượng lao động hưởng lương khoán (không kể các đối tượng hưởng lương cố định theo Hợp đồng lao động hoặc theo quy định khác tại Quy chế trả lương)

Công thức tính:

$$T_{ki} = \frac{\sum T_{ki}}{\sum (a_i \times h_i \times k_i)} \times (a_i \times h_i \times k_i)$$

Trong đó:

- + T_{ki} : Tiền lương khoán của người lao động thứ i ;
- + $\sum T_{ki}$: Tổng số tiền lương chia khoán của đơn vị, sau khi đã trừ lương khoán của trưởng đơn vị;
- + a_i : Công trực tiếp tham gia làm khoán của lao động thứ i theo bảng công được Tổng Giám đốc duyệt;
- + h_i : Hệ số đánh giá năng suất, chất lượng, hiệu quả sản phẩm của lao động thứ i . Hệ số h_i do các đơn vị đánh giá xác định cho từng người lao động;

Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao: $h_i = 1,05 \sim 1,2$

Hoàn thành nhiệm vụ được giao: $h_i = 1,0$

Không hoàn thành nhiệm vụ được giao: $h_i = 0,8 \sim 0,95$

- + k_i : Hệ số xác định mức độ chấp hành pháp luật của nhà nước, nội quy, quy chế của Công ty và các quy định của đơn vị đối với người lao động thứ i . Hệ số này được chia làm 3 mức:

Chấp hành tốt: $k_i = 1,0$

Có vi phạm nhưng chưa bị kỷ luật: $k_i = 0,85 \sim 0,95$

Có vi phạm bị kỷ luật từ khiển trách trở lên: $k_i = 0,7 \sim 0,8$

- + m : Số lao động của đơn vị được chia lương khoán

Ghi chú: Lương của người lao động tạm ứng hàng tháng được tính là lương khoán đã tạm ứng.

b, Phương pháp trả lương cho trưởng đơn vị

Công thức tính:

$$T_{ki} = C \frac{\sum T_{ki}}{\sum a_i} a_i$$

Trong đó:

- + T_{ki} : Lương khoản của trưởng đơn vị;
- + $\sum T_i$: Tổng lương khoản của đơn vị được thanh toán;
- + $\sum a_i$: Tổng ngày công khoản của đơn vị;
- + a_i : Ngày công khoản của trưởng đơn vị
- + C : hệ số năng suất của trưởng các đơn vị, do tập thể người lao động thuộc đơn vị quyết định

- Đối với trưởng các đơn vị hưởng lương khoản theo tỷ lệ phần trăm doanh thu, hệ số C nằm trong phạm vi: $C = 1,4$ đến $1,7$.

- Đối với trưởng các đơn vị hưởng lương khoản theo quy định khác, hệ số C nằm trong phạm vi: $C = 1,1$ đến $1,3$.

L_i và H_i được quy định như sau:

Bảng 2.4. Xác định L_i và H_i

TT	Đơn vị	Lương cấp bậc bình quân (K_i)	Lao động định biên (L_i)
1	Phòng Kỹ thuật và dự án	3,83	4
2	Phòng Kế hoạch thị trường	4,15	8
3	Phòng Tài chính – Kế toán	3,83	6
4	Phòng Tổ chức	3,83	7
5	Phòng Vật tư Thiết bị	3,48	4

(Nguồn: Phòng Tổ chức)

Ví dụ cụ thể về trả lương khoản cho phòng Tổ chức theo bảng sau:

**Bảng 2.5. BẢNG THANH TOÁN LƯƠNG KHOẢN QUÝ 4/2018
PHÒNG TỔ CHỨC**

- + Tổng lương khoản phòng Tổ chức: 109.078.960 đồng
- + Tổng khoản Trưởng phòng: 30.057.313 đồng
- + Tổng khoản của nhân viên: 79.021.647 đồng
- + Tổng tạm ứng : 50.089.850 đồng
- + Khoản còn lại: 58.989.910 đồng

TT	Họ và tên	Hệ số	Ngày công (a_i)	Hệ số tính đổi	Tiền khoản	Tạm ứng	Còn lại
<i>(1)</i>	<i>(2)</i>	<i>(3)</i>	<i>(4)</i>	<i>(5) = (3)*(4)</i>	<i>(5)</i>	<i>(6)</i>	<i>(7) = (5)-(6)</i>
1	Nguyễn Quốc Tuấn	1,5	63	0	30.057.313	14.468.521	15.588.792
2	Lê Thị Thanh Nhân	1,05	61	64,05	18.235.765	8.617.635	9.618.130
3	Nguyễn Thị Thương Thương	1,0	34	34	9.680.187	4.300.226	5.379.961
4	Phan Tiến Tùng	1,0	52	52	14.804.992	6.576.817	8.228.175
5	Nguyễn Thành Trung	1,0	61	61	17.367.395	7.715.113	9.652.282
6	Lê Xuân Quang	1,0	29,5	29,5	8.398.986	3.731.079	4.667.907
7	Nguyễn Quang Trung	1,0	37	37	10.534.322	4.679.659	5.854.663
	Tổng cộng	7,55	337,5	277,55	109.078.960	50.089.850	58.989.910

(Nguồn: Phòng Tổ chức)

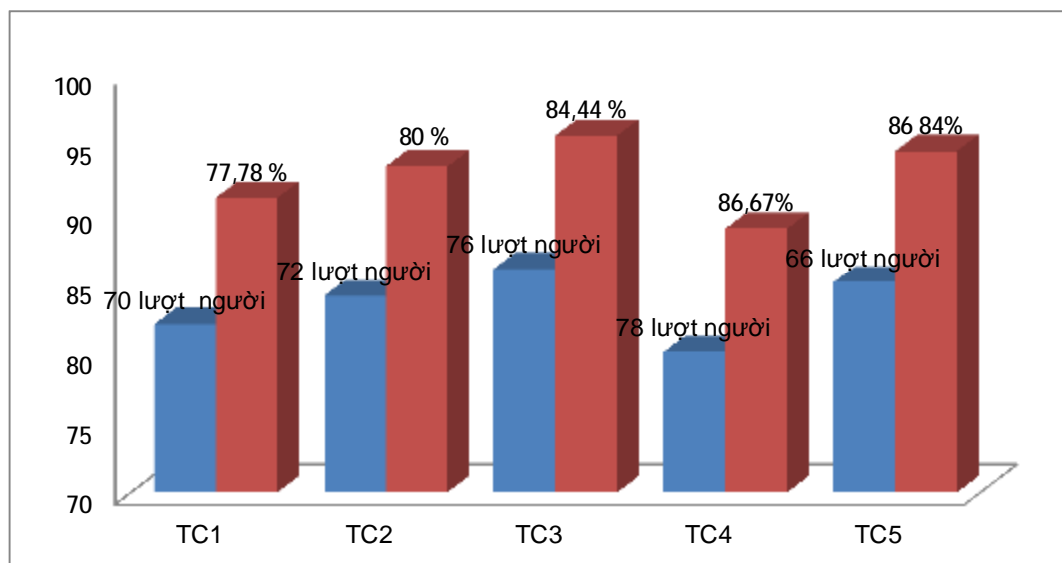
Như vậy, qua công thức phân phối tiền lương của Công ty cho thấy phân phối tiền lương của Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân có ưu điểm là tổng tiền lương của người lao động được chia thành 2 phần là (1) lương cứng (L_{tg}), tính theo mức lương được xếp trong bảng lương cơ bản và ngày làm việc thực tế; (2) Tiền lương khoán (T_{ki}) tính theo quỹ lương khoán giao cho đơn vị, hệ số năng suất, hệ số chấp hành nội quy kỷ luật và ngày công khoán. . Việc chia lương thành 2 phần như vậy vừa đảm bảo cho người lao động nhận được một khoản ổn định theo tiền lương 1 (tiền lương thời gian và vừa đảm bảo cho người lao động được hưởng lương theo khoán theo quỹ lương khoán gắn với doanh thu, theo hiệu quả làm việc và mức độ tuân thủ nội quy, kỷ luật. Bên cạnh đó, tiền lương khoán của người lao động phụ thuộc vào quỹ lương được giao khoán cho từng phòng theo hiệu quả của phòng góp phần thúc đẩy cán bộ nhân viên trong các phòng, ban đoàn kết, tích cực nỗ lực thực hiện công việc để đảm bảo phòng mình thực hiện tốt các chức năng, nhiệm vụ, đạt hiệu quả cao để được giao quỹ lương cao. Tuy nhiên, phương pháp phân phối tiền lương trên có hạn chế là:

Tiền lương 1 (L_{tg}) tính theo mức lương được xếp trong bảng lương cơ bản. Trong khi bảng lương này hiện nay doanh nghiệp xây dựng chưa đảm bảo các nguyên tắc của Nghị định 49/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 05 năm 2013.

Tiền lương khoán quá phức tạp và chưa thực sự hiệu quả khi quy định cách tính phức tạp và chưa đưa ra được hệ thống tiêu chí đánh giá thực hiện công việc để xác định hệ số năng suất (hi) cũng như hệ số đánh giá mức độ chấp hành nội quy, quy chế của công ty (ki).

Để làm rõ việc phân phối tiền lương của Công ty đã phù hợp và hiệu quả chưa, tác giả đã tiến hành điều tra bằng phiếu bảng hỏi và thu được 100 phiếu hợp lệ. Kết quả cho thấy có tới 76 người được hỏi cho rằng cách tính trả lương cho CBNV hàng tháng của Công ty hiện nay chưa thực sự công bằng và 14 người cho rằng không công bằng và chỉ có 10 người cho rằng phương pháp trả lương như vậy là công bằng và hiệu quả. Như vậy là có đến 90 người được hỏi cho rằng phân phối tiền lương của Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú

Xuân hiện nay là chưa thực sự công bằng và không công bằng. Đi sâu vào nguyên nhân tại sao lại có nhận định trên, tác giả đã có câu hỏi tiếp theo đối với 90 người cho rằng việc trả lương của Công ty như vậy chưa công bằng và hiệu quả thì thu được kết quả như sau: Có 77,78% người cho rằng nguyên nhân là Trả lương chưa gắn với hiệu quả làm việc; có 80% người cho rằng nguyên nhân là Hệ thống bảng lương chưa phản ánh đúng mức độ phức tạp của vị trí công việc; Có 84,44% người được hỏi cho rằng nguyên nhân là hệ thống trả lương phụ thuộc nhiều vào bằng cấp và thâm niên; Có 86,67% người được hỏi cho rằng nguyên nhân là Phương pháp tính lương chưa hiệu quả, chưa phù hợp và có 86,84% số người được hỏi cho rằng nguyên nhân là Phương pháp tính lương phức tạp cho từng phòng. Cụ thể xem *Biểu đồ 2.2* dưới đây:



Biểu đồ 2.2. Nguyên nhân của việc phân phối tiền lương không công bằng, hiệu quả

(Nguồn: Kết quả điều tra của tác giả)

TC1: Trả lương chưa gắn với hiệu quả làm việc do chưa có tiêu chí đánh giá hiệu quả làm việc rõ ràng

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

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

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

TC5: Phương pháp tính lương phức tạp

Ngoài quy định cách tính lương thời gian, tiền lương khoán, Hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân cũng quy định về tiền lương làm thêm, lương thử việc, các khoản trợ cấp, phụ cấp, tiền thưởng cuối năm, thưởng các ngày 30/4, 1/5, ngày quốc khánh, tết dương lịch,.. quy định về chế độ, thủ tục xét nâng lương. Trong đó, quy định cụ thể như sau:

- Tiền lương làm thêm

Lương thời gian bằng mức lương cơ bản chia cho số ngày hành chính trong tháng nhân với thời gian làm việc (tăng ca bình thường * 1.5, tăng ca ngày nghỉ * 2.0...).

- Mức lương THỬ VIỆC: 80% lương tối thiểu của Công ty.

- Quy định về phụ cấp, trợ cấp

(1) Tiền công tác phí:

CNV thường xuyên công tác ở ngoài thì được thanh toán tiền tàu xe, vé máy bay nhưng phải có vé xe và hoá đơn tài chính ăn nghỉ tại nơi đến công tác theo mức tối thiểu.

(2) *Trợ cấp ăn trưa:* hàng tháng Công ty hỗ trợ ăn ca trưa là 730.000đ/ người/tháng. Tiền xăng xe đi lại từ 500.000đ đến 600.000đ/tháng.

Trợ cấp điện thoại: cấp cho CNV thường xuyên công tác ngoài để phục vụ cho công việc.

(3) Tiền trợ cấp nghỉ chờ việc:

Trường hợp phải ngừng chờ việc không do lỗi của người lao động, Giám đốc Công Ty sẽ trợ cấp cho người Lao Động bằng 100 % mức lương quy định.

Nếu do lỗi của người lao động thì lúc đó người lao động không được trả lương

Các phúc lợi khác:

Bản thân LĐ kết hôn được mừng 500.000 đồng .

Cha mẹ hai bên, con, chồng, vợ chết được viếng 500.000 đồng .

Thiên tai, hỏa hoạn được trợ cấp: 500.000 đồng .

Trợ cấp khó khăn (tùy hoàn cảnh từng người) Ban Giám Đốc trợ cấp từ 500.000 đến 1000.000 đồng /người.

- Quy định về tiền thưởng

Thưởng cuối năm:

Hàng năm nếu Công Ty kinh doanh có lãi Công Ty sẽ trích từ lợi nhuận thưởng cho NLD mức thưởng tùy thuộc vào lợi nhuận mỗi năm.

Mức thưởng cụ thể từng NLD tùy thuộc vào sự đóng góp công sức, chất lượng công tác, chấp hành đầy đủ nội quy, các quy định của Công ty.

Được tính = tỷ lệ % * [tổng lương thực tế trong năm/12 tháng]. Phòng Tổ chức có trách nhiệm lập tờ trình về tỷ lệ %, dự toán tổng tiền thưởng tháng lương 13 trước 30 ngày so với ngày bắt đầu nghỉ tết.

Thưởng lễ 30/4 & 1/5, Ngày quốc khách, Tết Dương lịch:

Số tiền thưởng từ 200.000 đồng đến 500.000 đồng tùy thuộc vào kết quả kinh doanh của Công ty.

Phòng Tổ chức có trách nhiệm lập tờ trình BGD về số tiền thưởng, dự toán tiền thưởng trình BGD trước 15 ngày so với ngày lễ tương ứng, lập danh sách CBCNV được thưởng trước 3 ngày so với ngày lễ tương ứng.

Như vậy là ngoài quy định về cách tính tiền lương thời gian, tiền lương khoán, công ty cũng đã quy định về tiền lương làm thêm, tiền lương thử việc, tiền lương, phụ cấp, trợ cấp, tiền thưởng. Tuy nhiên, các quy định này còn sơ sài, nhiều nội dung không có công thức tính cụ thể và có nội dung hiện chưa đúng quy định pháp luật. Cụ thể, hiện nay quy định về tiền lương làm thêm rất sơ sài, chỉ đưa ra cách tính tiền lương làm thêm ngày thường và ngày nghỉ cuối tuần mà chưa quy định tiền lương làm thêm ngày lễ, chưa có công thức tính cụ thể. Tiền lương thử việc hiện nay quy định bằng 80% lương tối thiểu của công ty là chưa đúng quy định pháp luật, do đó nội dung này cần được điều chỉnh trong thời gian tới. Tiền trợ cấp, phụ cấp chưa quy định đối tượng hưởng cụ thể và

mức hưởng cụ thể đối với từng trường hợp và từng đối tượng cụ thể mà chỉ quy định chung chung như Tiền xăng xe đi lại từ 500.000đ đến 600.000đ/tháng; trợ cấp điện thoại: cấp cho CNV thường xuyên công tác ngoài để phục vụ cho công việc.

2.2.4. Tổ chức thực hiện quy chế trả lương

Hiện nay, quy chế trả lương chưa có mục quy định tổ chức thực hiện và điều khoản thi hành. Đây là thiếu sót rất lớn trong việc xây dựng quy chế trả lương bởi vì để triển khai thực hiện chi trả TL cho NLĐ, công ty cần xây dựng quy chế trả lương và quy định rõ trách nhiệm tổ chức thực hiện thuộc về bộ phận nào, bộ phận nào có trách nhiệm phối hợp thực hiện. Và cần quy định rõ QCTL công ty phải được phổ biến đến NLĐ bằng hình thức phù hợp như: qua tuyên truyền phổ biến hay dán công bố công khai tại nơi làm việc. Vì vậy QCTL cần bổ sung quy định này đúng quy định của pháp luật. Thực tế công tác tuyên truyền về chính sách trả lương, QCTL, Công ty vẫn chưa được thực hiện rộng rãi, số đông NLĐ chưa biết cách tính lương, thu nhập của mình.

- Việc tham khảo thu thập ý kiến của NLĐ để biết được ưu, nhược điểm của QCTL hiện tại và những vấn đề cần khắc phục còn mang tính hình thức, chưa thực sự hiệu quả. Cần thiết phải quy chuẩn hóa việc tham khảo ý kiến NLĐ qua đó có thể nắm rõ mong muốn nguyện vọng và quan điểm của họ về tính hợp lý, sự công bằng trong cách tính lương. Điều này, giúp Công ty tránh được những sai lầm mang tính chủ quan, áp đặt. Mặt khác, làm cho NLĐ cảm thấy được tôn trọng và được tham gia ý kiến vào quá trình xây dựng quy chế trả lương để bảo vệ quyền lợi của cá nhân và tập thể..

Theo thống kê qua khảo sát bằng phiếu bảng hỏi, có đến 60% số người được hỏi chưa biết cách tính lương, thu nhập của bản thân, trong đó chủ yếu rơi vào nhóm NLĐ là công nhân (13/15 người), nhân viên thừa hành phục vụ (6/8 người) và nhân viên chuyên môn nghiệp vụ (41/62 người). Cụ thể, xem Bảng 2.6 dưới đây:

Bảng 2.6: So sánh tương quan giữa vị trí công việc và biết cách tính lương, thu nhập

Vị trí công việc	Biết cách tính lương, thu nhập		Tổng
	Có	Không	
Cán bộ quản lý	15	0	15
Nhân viên CMNV	21	41	62
Nhân viên THPV	2	6	8
Công nhân	2	13	15
Tổng	40	60	100

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

2.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến quy chế trả lương tại Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân

2.3.1. Nhân tố bên ngoài doanh nghiệp

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

Nhà nước quy định mức TL cơ sở, TL tối thiểu vùng làm căn cứ cho các DN xác định mức lương thấp nhất trả cho NLĐ; quy định các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương để trên cơ sở đó DN xây dựng và áp dụng phù hợp với điều kiện SXKD như mức lương bậc 1 của thang lương, khoảng cách giữa các bậc lương, mức lương đối với công việc nặng nhọc độc hại... Nhà nước cũng đưa ra các quy định về xây dựng đơn giá TL, quy định TL làm thêm giờ, trả lương cho những ngày nghỉ lễ, tết, phép...hay những quy định pháp lý về cơ chế thương lượng, thỏa thuận về tiền lương...làm căn cứ cho các DN nói chung và Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân nói riêng chi trả TL, bảo hiểm, phụ cấp cho NLĐ. Hiện nay, Chính phủ quy định mức lương tối thiểu theo 4 vùng đối với DN (Theo Nghị định 141/2017/NĐ-CP tiền lương tối thiểu chia thành 4 vùng như sau: vùng I: 3.980.000 đồng, vùng II: 3.530.000 đồng, vùng III: 3.090.000 đồng, vùng IV: 2.760.000 đồng, được thực hiện từ ngày 01/01/2018, mức lương tối thiểu vùng quy định tại. Năm 2019 thực hiện tiền lương tối thiểu vùng theo Nghị định 157/2018/NĐ-CP) cụ thể là vùng I:

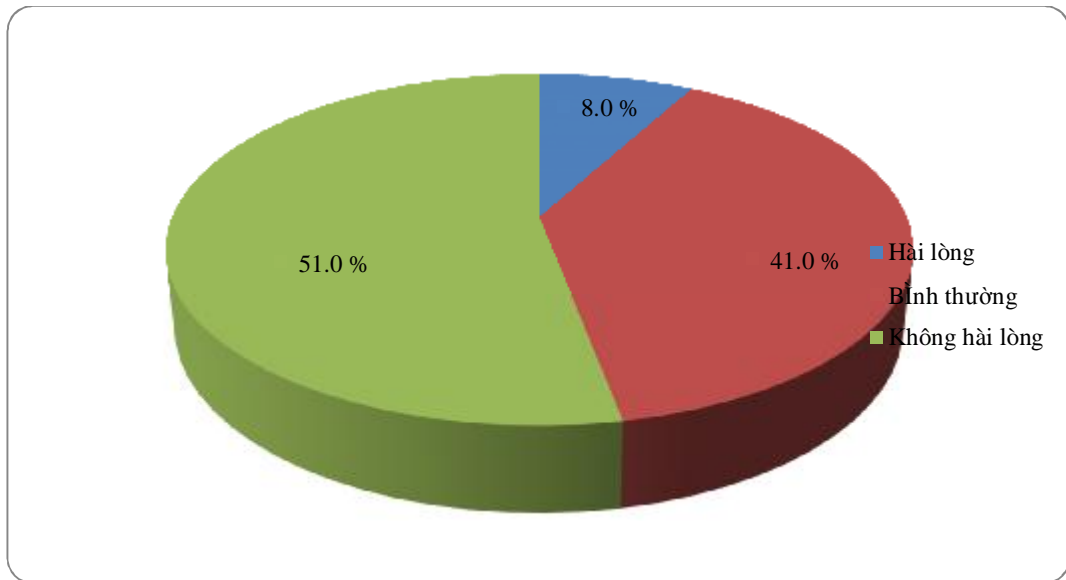
4.180.000 đồng, vùng II: 3.710.000 đồng, vùng III: 3.250.000 đồng, vùng IV: 2.290.000 đồng áp dụng thống nhất trong các loại hình DN kể từ ngày 01/01/2019).

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

Tại thời điểm tháng 1/2019 khi Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân xây dựng, ban hành QCTL, Nhà nước chỉ hướng dẫn riêng về xây dựng thang lương bảng lương, phụ cấp lương đối với NLD trong Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu được quy định trong Thông tư 17/2015/TT-BLĐTBXH ngày 22/4/2015 hướng dẫn Nghị định 49/2013/NĐ-CP. Đối với Công ty Nhà nước thuộc loại hình DN có cổ phần như Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân thì việc xây dựng thang, bảng lương chỉ có quy định không cụ thể tại mục 8, điều 18 Nghị định 49/2013/NĐ-CP thì Hội đồng quản trị công ty quyết định xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương và chuyển xếp lương đối với NLD theo phương pháp quy định tại Thông tư này hoặc theo các phương pháp khác bảo đảm nguyên tắc cơ bản: (i) Chênh lệch giữa hai bậc lương liền kề thấp nhất bằng 5%. Khoảng cách giữa các bậc lương phải bảo đảm khuyến khích để người lao động nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ thuật. (ii) Mức lương thấp nhất trong thang lương, bảng lương quy định đối với lao động làm nghề, công việc đòi hỏi qua học nghề phải cao hơn ít nhất 7% so với mức tối thiểu vùng do Nhà nước quy định. (iii) Mức lương của nghề, công việc độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt độc hại nguy hiểm phải cao hơn ít nhất 5% so với mức lương của nghề, công việc có điều kiện lao động bình thường”. Đến năm 2018, nhà nước ban hành Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21 tháng 05 năm 2018 quy định “Các doanh nghiệp (kể cả doanh nghiệp 100% vốn nhà nước) được tự quyết định chính sách tiền lương (trong đó có thang, bảng lương, định mức lao động) và trả lương không thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước công bố và trên cơ sở thoả ước lao động tập thể phù hợp với tổ chức sản xuất, tổ chức lao động, khả năng của doanh nghiệp và công khai tại nơi làm việc”.

Như vậy QCTL của Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân ban hành trong khi hệ thống các văn bản pháp quy do Nhà nước đối với loại hình DN có cổ phần chưa hoàn thiện và hiện nay Nhà nước ban hành nhiều văn bản mới, văn bản bổ sung nhưng trong QCTL của Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân chưa kịp thời cập nhật như: Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21 tháng 05 năm 2018 về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động trong doanh nghiệp.

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



Biểu đồ 2.3: Mức độ hài lòng về lương

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

Qua khảo sát, có đến 51% số người được hỏi không hài lòng với mức TL được nhận hiện tại, chỉ có 8% là cảm thấy hài lòng về mức lương hiện tại của mình. Qua đó nhận thấy NLD còn nhiều trăn trở về thu nhập của bản thân và đều có mong muốn mức lương được cải thiện hơn, hợp lý hơn.

Thị trường lao động và đối thủ cạnh tranh

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

thông nên doanh thu chủ yếu từ thực hiện các dự án xây dựng đường bộ, biển, cảng, do đó nhu cầu sử dụng nhân lực ngành xây dựng, kỹ sư cầu đường đóng vai trò then chốt trong việc triển khai các công trình xây dựng của Công ty. Thực tế ở nước ta hiện nay, các công ty về công trình giao thông rất nhiều, nhiều công của nhà nước có quy mô lớn như Tổng công ty xây dựng công trình giao thông I,..., nên nhu cầu về kỹ sư xây dựng cầu đường và công nhân cầu đường là rất lớn. Để có được đội ngũ kỹ sư xây dựng, kỹ sư cầu đường, công nhân xây dựng cầu đường chất lượng cao, bên cạnh việc liên tục tuyển dụng thay thế, tăng cường công tác đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân cần đưa ra cơ chế lương, thưởng hợp lý đối với nguồn nhân lực thuộc đối tượng này để thu hút, giữ chân được nhân tài và có mức lương cạnh tranh so với thị trường và đối thủ cạnh tranh cùng ngành nghề kinh doanh.

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

Bảng 2.7: Yếu tố tạo nên sự gắn bó của NLD với Công ty

Yếu tố	Số người trả lời	
	Số người	Tỉ lệ (%)
Tiền lương, thu nhập	89	89
Cơ hội phát triển nghề nghiệp	78	78
Thời gian làm việc linh hoạt	60	60
Điều kiện và môi trường làm việc	65	65
Chiến lược con người của Công ty	82	82
Khác	2	2,0

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

Trước sức ép của thị trường lao động đối với nguồn nhân lực khan hiếm, chất lượng cao. Để giữ chân NLD và làm rõ yếu tố nào tạo nên sự gắn bó của NLD với Công ty từ đó đưa ra giải pháp hoàn thiện QCTL hiệu quả, tác giả đã tiến hành cuộc khảo sát 100 người được hỏi thì đại đa số người lao động cho rằng tiền lương, thu nhập là yếu tố quan trọng, quyết định đến sự gắn bó của người lao động (89% người chọn); tiếp đến là chiến lược con người của Công ty, cơ hội phát triển nghề nghiệp, điều kiện và môi trường làm việc,... Điều này cho thấy, để Công ty không bị ảnh hưởng nhiều bởi yếu tố thị trường đối với nguồn nhân lực khan hiếm, nguồn nhân lực có chất lượng cao thì chính sách TL công bằng, tiên tiến cùng với chiến lược con người của Công ty và cơ hội phát triển nghề nghiệp rộng mở luôn là mối quan tâm của NLD. Khi DN đảm bảo tốt các yếu tố này thì nguồn nhân lực của DN sẽ luôn ổn định. Do đó, trước áp lực từ sự cạnh tranh nguồn nhân lực cũng như chế độ đãi ngộ của đối thủ cạnh tranh đòi hỏi Công ty phải xây dựng được QCTL hiệu quả, công bằng, phản ánh đúng mức độ phức tạp của từng vị trí công việc và hiệu quả làm việc của từng người. Bên cạnh đó, cần phải đảm bảo mức lương cạnh tranh so với mức lương trên thị trường xây lắp trên địa bàn Hà Nội để đảm bảo thu hút và giữ chân lao động.

2.3.2. Các nhân tố bên trong

2.3.2.1. Quan điểm trả lương của lãnh đạo công ty

Mục tiêu mà ban lãnh đạo Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân đặt ra là tạo ra một môi trường làm việc văn minh, thân thiện. Các chính sách về lao động được xây dựng và hoàn thiện tối ưu, trong đó việc xây dựng và hoàn thiện QCTL làm cơ sở chi trả lương cho NLD đúng người đúng việc, góp phần nâng cao kỷ luật lao động, nâng cao hiệu quả làm việc của cá nhân làm cho NLD quan tâm và trung thành hơn với công ty, coi công ty là ngôi nhà thứ 2 của mình luôn là ưu tiên hàng đầu. Chính từ quan điểm đó, công ty luôn quan tâm đến việc xây dựng chính sách TL hiệu quả, hình thức trả lương hợp lý, các chế độ đãi ngộ phù hợp với đặc điểm, tình hình SXKD. Phỏng vấn ông Nguyễn Phú Xuân về quan điểm trả lương của công ty, ông Nguyễn Phú Xuân cho rằng “Tiền lương không phải là nhân tố quyết định việc giữ chân nhân viên nhưng lương, thưởng, chính là sự công nhận giá trị của nhân viên, là khâu quan trọng trong việc xác định động lực thực hiện công việc. Giúp những người làm việc ở công ty bảo đảm cuộc sống của họ là trách nhiệm của chủ DN. Nếu chi lương

cao không bảo đảm được quỹ kinh doanh là khuyết điểm của bản thân việc kinh doanh. Không bảo đảm được đời sống của người làm công cho mình là không đủ tư cách kinh doanh”. Từ tư duy tích cực đó, Giám đốc luôn coi việc trả lương cho NLĐ là một khoản đầu tư chính đáng, ông chỉ đạo các Phòng chức năng sẵn sàng điều chỉnh QCTL phù hợp tại bất kỳ thời điểm nào trong năm hoạt động SXKD để đảm bảo lương trả cho NLĐ gắn với năng suất, chất lượng công việc. Hơn nữa theo quyết nghị của Hội đồng quản trị công ty chỉ đạo, doanh thu và lợi nhuận năm sau phải tăng hơn năm trước không dưới 10% nên quỹ TL công ty luôn ổn định là cơ sở xây dựng QCTL tiên tiến.

2.3.2.2. Kết quả xuất kinh doanh

Kết quả sản xuất kinh doanh có ảnh hưởng rất lớn đến việc xây dựng và thực hiện quỹ tiền lương. Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân cũng vậy, quy chế trả lương của công ty không chỉ chịu tác động của các quy định của Nhà nước mà còn chịu tác động rất lớn của kết quả SXKD của công ty. Kết quả hoạt động SXKD của công ty có tác động trực tiếp đến nguồn hình thành quỹ TL và đơn giá TL cũng như cách thức trả lương cho NLĐ. Với thế mạnh là một trong những DN xây dựng trong lĩnh vực giao thông, mặc dù công ty không tránh khỏi sự cạnh tranh của thị trường là các DN sản xuất kinh doanh cùng ngành nghề nhưng với việc tích cực giữ vững thị giúp công ty ổn định về nguồn vốn và doanh thu cũng là cơ sở để công ty xây dựng một chính sách TL ổn định an toàn và có sự phát triển

Bảng 2.8: Kết quả thực hiện các chỉ tiêu sản xuất kinh doanh năm 2017, 2018

TT	Chỉ tiêu	Năm 2017	Năm 2018	So với năm 2017
1	Sản lượng	120 tỷ đồng	130 tỷ đồng	108,33%
2	Doanh thu	95 tỷ đồng	100 tỷ đồng	105,26%
3	Nộp ngân sách	11,27 tỷ đồng	11,5 tỷ đồng	102%
4	Lợi nhuận	3,5 tỷ đồng	4,966 tỷ đồng	141,89%
5	Thu nhập bình quân (trđ/ng/th)	10,417 triệu đồng	11,054 triệu đồng	100,65%
6	Tiết kiệm chi phí	5%	5%	100%

(Nguồn: Báo cáo kết quả sản xuất kinh doanh năm 2017, 2018- phòng Tài chính - Kế toán)

Hiệu quả sản xuất kinh doanh của Công ty quyết định đến khả năng tài chính của Công ty, ảnh hưởng trực tiếp đến quỹ tiền lương chi trả cho người lao động. Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân với kinh nghiệm và uy tín trong lĩnh vực xây dựng các công trình giao thông là lợi thế đặc biệt để giữ vững thị trường tư vấn, phát huy tổng hợp sức mạnh để đạt được các mục tiêu. Qua bảng trên, ta thấy các chỉ tiêu sản xuất kinh doanh của Công ty đều vượt mức, doanh thu năm 2018 tăng 5,26% so với năm 2017, lợi nhuận năm 2018 so với năm 2017 tăng 1,466 tỷ đồng (tương ứng 41,89%). Sở dĩ có bước tăng trưởng như vậy là do được sự quyết tâm của lãnh đạo công ty trong phát triển thị trường và đẩy mạnh các công trình xây dựng; hệ thống nội quy, quy chế đã ban hành đầy đủ, đồng bộ là cơ sở để phát huy dân chủ, giải quyết hài hòa các lợi ích, động viên khuyến khích người lao động đóng góp tích cực cho sản xuất kinh doanh của Công ty. Với kết quả sản xuất kinh doanh tốt đã tác động rất lớn đến quỹ tiền lương và tiền lương của người lao động. Theo bảng 2.8, mức thu nhập bình quân /người/ tháng năm 2018 tăng 0,65% so với năm 2017 giúp cán bộ công nhân viên cải thiện đời sống của mình. Thu nhập của người lao động được đảm bảo và nâng cao. Công ty hoạt động hiệu quả đảm bảo khả năng chi trả tiền lương cho người lao động, quỹ tiền lương ổn định qua từng năm, tạo điều kiện để xác định hiệu quả của chi phí tiền lương.

2.3.2.3. Vai trò của tổ chức công đoàn

Trong Tổ chức công đoàn cơ sở, Các cán bộ công đoàn đều do người lao động bầu chọn là những cán bộ có uy tín trong công ty. Trong quá trình xây dựng và ban hành QCTL công ty đã tham khảo ý kiến của tổ chức công đoàn, nhưng thực tế CĐCS chưa thực sự phát huy hết vai trò đại diện của NLĐ, cũng như sự hiểu biết sâu rộng về công tác TL để từ đó có những đóng góp tích cực vào dự thảo QCTL công ty. Do các cán bộ công đoàn đều làm việc kiêm nhiệm, công việc chuyên môn nặng nề, việc nắm bắt hiểu biết về chế độ, chính sách cũng như mọi hoạt động của tổ chức công đoàn còn nhiều hạn chế.

Qua kết quả khảo sát từ 100 CBNV là NLĐ có đến 68% số người được hỏi cho rằng tổ chức công đoàn đã tích cực thể hiện trách nhiệm tham mưu xây dựng QCTL công ty, bảo vệ quyền lợi của NLĐ nhưng trình độ năng lực còn hạn chế nên chưa thực sự là cơ quan đại diện nói lên đầy đủ tiếng nói của NLĐ; 22% số người được hỏi cho rằng tổ chức công đoàn chỉ tồn tại một cách hình thức, không thể hiện được hết trách nhiệm; chỉ có 9% số người được hỏi cho rằng tổ chức CĐCS đã làm tốt trách nhiệm tham mưu xây dựng QCTL, bảo vệ quyền lợi của NLĐ. (Bảng 2.9)

Bảng 2.9: Tương quan giữa mức độ hài lòng về TL với đánh giá trách nhiệm tham mưu xây dựng QCTL của tổ chức CĐCS

Trách nhiệm của tổ chức công đoàn cơ sở Công ty trong việc tham mưu xây dựng QCTL	Số lượng (Phiếu)	Tỷ lệ (%)
Thể hiện tốt trách nhiệm của tổ chức CĐCS	9	9
Đã thể hiện được trách nhiệm của tổ chức CĐCS nhưng hiệu quả chưa cao do trình độ năng lực hạn chế.	68	68
Không thể hiện được trách nhiệm của tổ chức CĐCS	22	22
Lý do khác	1	1
Tổng số	100	100

(Nguồn: Kết quả điều tra bảng hỏi)

Kết quả điều tra cho thấy tổ chức CĐCS công ty vẫn chưa thật sự phát huy tốt vai trò của mình, chưa thực sự là nơi đại diện nói lên tiếng nói của NLĐ. Bởi

nếu tổ chức CDCS hoạt động hiệu quả cần tổ chức tuyên truyền dự thảo QCTL đến từng NLD và tập hợp ý kiến nguyện vọng NLD, từ đó tham mưu cho lãnh đạo công ty xây dựng và ban hành QCTL hiệu quả bởi việc xây dựng và ban hành QCTL có tham khảo ý kiến của NLD sẽ giúp cho lãnh đạo cũng như cán bộ TL nắm bắt được những ưu, nhược điểm của QCTL hiện tại, từ đó đưa ra những vấn đề cần khắc phục đảm bảo cho NLD thấy được tính công bằng, hợp lý trong cách tính lương.

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

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

Bảng 2.10: Số lượng và chất lượng phòng Tổ chức

STT	Họ và tên	Chức danh	Trình độ Chuyên môn	Chuyên ngành đào tạo	TN công tác
1	Nguyễn Quốc Tuấn	Trưởng phòng	Đại học	bảo hộ lao động	18
2	Lê Thị Thanh Nhàn	Phó phòng	Đại học	Luật Lao động	13
3	Nguyễn Thị Thương Thương	NV nhân sự - tiền lương	Đại học	Quản trị kinh doanh	5
4	Phan Tiến Tùng	NV Hành chính tổng hợp	Đại học	CTXH	14
5	Nguyễn Thành Trung	NV Lễ tân	Cao đẳng	Du lịch	3
6	Lê Xuân Quang	NV Văn thư	Trung cấp	Văn thư –	9

STT	Họ và tên	Chức danh	Trình độ Chuyên môn	Chuyên ngành đào tạo	TN công tác
				Lưu trữ	
7	Nguyễn Quang Trung	NV tuyển dụng	Cao đẳng	Kinh tế thương mại	6

(Nguồn: Phòng tổ chức)

Số nhân viên nhân sự - tiền lương là 01 người trên tổng số để quản lý trung bình 399 lao động trong năm, cán bộ lãnh đạo của Phòng Tổ chức lại có sự thay đổi liên tục và đa số không có chuyên môn về công tác quản trị nhân sự, do đó nhân viên nhân sự - tiền lương không nhận được sự hỗ trợ nhiều từ cấp lãnh đạo quản lý. Mặc dù cán bộ nhân sự TL có kinh nghiệm công tác 13 năm nhưng lại không được đào tạo sâu về chuyên môn, nền tảng kiến thức cơ bản về lao động tiền lương còn hạn chế, dẫn đến việc tham mưu nhiều nội dung QCTL chưa phù hợp, chưa thực sự hiệu quả. Hơn nữa, nhân viên nhân sự - tiền lương chỉ chịu trách nhiệm về việc nghiên cứu xây dựng QCTL đúng quy định của Nhà nước và phù hợp với tình hình của công ty còn việc tính toán lương hàng tháng lại giao cho Phòng Tài chính Kế toán thực hiện. Do đó việc tính toán lương từ tư duy logic đến thực tế của cán bộ nhân sự TL không nhiều, chính điều này gây khó khăn trong việc xây dựng và hoàn thiện QCTL của công ty. Vì vậy công ty cần có những chính sách đào tạo ngắn hạn, dài hạn về quản trị nhân lực để nâng cao trình độ, chuyên môn của cán bộ nhân sự - tiền lương.

2.4. Những đánh giá chung rút ra từ thực trạng quy chế trả lương tại Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân

2.4.1. Kết quả đạt được

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

- Việc xây dựng và áp dụng quy chế trả lương tại Công ty đã có tác dụng khuyến khích nâng cao năng suất và chất lượng lao động tại Công ty, góp phần cải thiện thu nhập của NLD. Tiền lương bình quân của người lao động tăng qua các năm, đảm bảo yêu cầu tái sản xuất sức lao động của người lao động.

- Quy chế lương cơ bản đã đáp ứng được yêu cầu đảm bảo ổn định đời sống cho người lao động.

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

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

- Về việc xác định nguồn hình thành quỹ tiền lương: Quỹ tiền lương của Công ty được hình thành từ doanh thu của các hoạt động sản xuất kinh doanh, gắn tiền lương của người lao động với kết quả hoạt động của Công ty. Từ đó là tăng động lực làm việc của người lao động, phát huy được tinh thần, trách nhiệm làm việc của họ với công việc của mình. Doanh thu của công ty tăng, từ đó quỹ lương của người lao động sẽ tăng.

- Về sử dụng quỹ tiền lương: tỉ lệ trích cho các quỹ chi trả trực tiếp, quỹ dự phòng, quỹ khen thưởng đều phù hợp với quy định của pháp luật.

- Phân phối tiền lương của Công ty được chia thành hai phần là tiền lương thời gian và tiền lương khoán. Ngoài tiền lương thời gian được tính theo mức lương trong thang bảng lương của công ty, cuối quý người lao động được chia lương khoán theo doanh thu. Áp dụng hình thức trả lương khoán theo tỉ lệ % doanh thu cho khối quản lý, ban điều hành,...; khoán quỹ lương theo tính chất công việc cho người lao động làm việc trong các bộ phận: lái xe, bảo vệ, tạp công, nhà ăn ca.

- Về phương pháp trả lương khoán cho nhân viên khối quản lý: đã tính đến mức độ năng suất, chất lượng, hiệu quả công việc thông qua hệ số h_i và việc chấp hành pháp luật nhà nước, nội quy, quy chế của Công ty và các quy định của đơn vị thông qua hệ số k_i . Trả lương gắn với kết quả lao động đã góp phần tạo động lực cho người lao động, đảm bảo phân phối thu nhập một cách công bằng và chính xác hơn cho người lao động.

- Ngoài tiền lương, công ty còn có các chế độ phụ cấp, trợ cấp, phúc lợi, tiền thưởng,... góp phần nâng cao thu nhập của người lao động, kích thích người lao động nỗ lực trong công việc để hoàn thành tốt nhiệm vụ.

2.4.2. Hạn chế và nguyên nhân

2.4.2.1. Hạn chế

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

- Hệ thống thang bảng lương chưa đảm bảo đúng các nguyên tắc theo nghị định 49/2013/NĐ-CP của chính phủ.

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

- Thiếu các công cụ cần thiết để đảm bảo trả lương công bằng, hiệu quả. Hiện nay trong công thức tính lương khoán có tính lương khoán dựa trên hệ số năng suất, hiệu quả làm việc (h_i) và hệ số đánh giá mức độ tuân thủ pháp luật, nội quy, quy chế (k_i) nhưng chưa có hệ thống tiêu chí đánh giá cụ thể bằng điểm để xác định hệ số h_i và k_i . Hơn nữa, việc quy định hai hệ số như vậy là không cần thiết mà nên tích hợp lại vì hệ thống đánh giá thực hiện công việc cần phản ánh đầy đủ cả về kết quả thực hiện công việc (số lượng, chất lượng, tiến độ) và thái độ hành vi như mức độ tuân thủ pháp luật, nội quy, quy chế của công ty.

- Về phương án trả lương cho trưởng đơn vị, Ban điều hành: hệ số năng suất của trưởng các đơn vị được đưa ra nhưng không có tiêu chí đánh giá, mặt khác lại do tập thể người lao động thuộc đơn vị quyết định, vì nhiều lí do cá

nhân, công việc, cũng như quyền hạn ảnh hưởng mà hệ số này không được chính xác, không phản ánh được mức độ đóng góp cũng như trách nhiệm công việc của các đối tượng này. Hệ số năng suất không gắn với kết quả hoạt động của phòng ban mà đối tượng này quản lý.

- Quy chế trả lương hiện nay chưa đề cập đến vấn đề trả lương cho người lao động bị tạm giam, tạm giữ.

- Công tác thực hiện quy chế trả lương còn nhiều bất cập như chưa chú trọng đến việc phổ biến Quy chế trả lương đến toàn thể cán bộ, công nhân viên dẫn đến tình trạng người lao động không biết đến cách tính lương, còn thắc mắc tranh cãi.

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

- Hình thức trình bày, bố cục của quy chế lương còn chưa hợp lý, chưa quy định đầy đủ các nội dung theo các chương, điều cụ thể, các khoản phụ cấp chưa quy định cụ thể về đối tượng cũng như mức hưởng cụ thể cho từng đối tượng hưởng phụ cấp, trợ cấp.

2.4.2.2. Nguyên nhân của những hạn chế

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

Chính sách về tiền lương của Nhà nước thường xuyên thay đổi cùng với nền kinh tế thị trường có nhiều biến động làm cho việc tổ chức tiền lương của công ty không kịp theo những thay đổi.

- Năng lực và trình độ chuyên môn của bộ phận chuyên trách làm công tác tiền lương chưa được đào tạo đúng chuyên môn nghiệp vụ mặc dù đã được tham gia các khóa đào tạo ngắn ngày, tập huấn nghiệp vụ dẫn tới sự chông chéo, khối lượng kiến thức về nghiệp vụ còn yếu, chủ yếu làm theo quan điểm và các văn bản đã có từ trước, do đó việc có những thiếu sót xảy ra trong quá trình xây dựng và thực hiện quy chế trả lương là điều tất yếu.

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

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

CHƯƠNG 3. GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN TƯ VẤN VÀ XÂY DỰNG PHÚ XUÂN

3.1. Phương hướng, mục tiêu phát triển của Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân

- Tiếp tục hoàn thiện các quy chế phối hợp giữa BCH Đảng bộ và HĐQT, Tổng Giám đốc và Ban Thường vụ Công đoàn để thực hiện tốt các quy chế dân chủ cơ sở. Tập hợp sự đoàn kết nhất trí của toàn thể CBCNV, hướng mọi hoạt động của chính quyền, đoàn thể vào việc thực hiện thắng lợi các chỉ tiêu SXKD được BCH Đảng bộ thông qua và Đại hội cổ đông thường niên nhất trí biểu quyết.

- Tiếp tục triển khai thực hiện chiến lược phát triển công ty giai đoạn 2015 – 2020; xây dựng chương trình hành động phù hợp với chương trình đột phá chiến lược phát triển giao thông vận tải, tập trung cùng toàn ngành từng bước thực hiện

- Rà soát các dự án, công trình đã và đang triển khai để sắp xếp thứ tự ưu tiên thực hiện, theo đó ưu tiên các dự án đã được bố trí vốn; tích cực, đẩy mạnh việc thu hồi công nợ.

- Xây dựng và triển khai kế hoạch nhân sự sát với kế hoạch SXKD; rà soát, đánh giá năng lực nhân sự từ cấp đơn vị đến công ty để có kế hoạch sắp xếp, đào tạo, tuyển dụng và xây dựng chế độ trả lương phù hợp.

- Cải tiến công tác chăm sóc khách hàng để giữ vững thị phần tư vấn đường sắt và giao thông đô thị theo tinh thần triệt để tích kiệm và hiệu quả; đồng thời mở rộng các dịch vụ tư vấn, thi công các công trình: đường bộ, môi trường, tư vấn giám sát và các dịch vụ khác của công ty hiện có như: cho thuê văn phòng, phương tiện vận tải.

- Đẩy mạnh công tác nghiên cứu KH-CN, triển khai các dự án thử nghiệm và phát triển ứng dụng Khoa học công nghệ, tự chủ phần công việc đánh giá tác động môi trường ở các dự án công ty thực hiện,... tiến tới lấy nghiên cứu khoa học công nghệ ứng dụng làm khâu đột phá để giữ vững thị phần tư vấn đường sắt và giao thông đô thị.

- Tích cực, chủ động tìm kiếm thêm việc làm, đặc biệt là các dự án ngoài ngành. Tiếp tục giữ vững và mở rộng hợp tác quốc tế, đặc biệt là các tổ chức tín dụng, các công ty Tư vấn quốc tế đã và đang có thị trường ở Việt Nam.

- Cơ cấu lại để nâng cao hiệu quả SXKD, tập trung vào việc: nâng cao năng suất lao động, tinh giản lực lượng lao động bổ trợ, gián tiếp; nâng cấp các chi nhánh, xí nghiệp thành đơn vị hạch toán phụ thuộc; thường xuyên cập nhật hoàn thiện hệ thống nội quy, quy chế nội bộ.

- Đầu tư cơ sở vật chất để cải thiện điều kiện, môi trường làm việc cho CBCNV đồng thời phối hợp với các tổ chức chính trị - xã hội giám sát việc thực hiện các tiêu chí văn hóa doanh nghiệp, tạo ra khuôn mẫu cho các hành vi ứng xử văn minh và mang tính chuyên nghiệp cao.

* Các chỉ tiêu kế hoạch năm 2020

a) Các chỉ tiêu SXKD:

Bảng 3.1. Các chỉ tiêu sản xuất kinh doanh năm 2020 của Công ty

TT	Chỉ tiêu	Đơn vị	Kế hoạch
1	Sản lượng	Tỷ đồng	135
2	Doanh thu	Tỷ đồng	105
3	Nộp ngân sách	Tỷ đồng	12
4	Lãi thực hiện	Tỷ đồng	5,25
5	Lao động bình quân	Người	360
6	Thu nhập bình quân	Triệu đồng/ng.th	11,5
7	Tiết kiệm chi phí thường xuyên	%/năm	≥5

(Nguồn: phòng Kế toán tài chính)

b) Các chỉ tiêu về chế độ chính sách đối với người lao động:

Ngoài các chỉ tiêu đã nêu ở mục a, Công ty phấn đấu thực hiện tốt các chế độ chính sách đối với người lao động năm 2020 với các chỉ tiêu sau:

- Đảm bảo 100% người lao động có việc làm, thu nhập ổn định.
- Đảm bảo 100% người lao động được đóng bảo hiểm: xã hội, y tế, thất nghiệp.

- Nâng bậc lương kịp thời cho người lao động có đầy đủ các điều kiện theo quy định của Nhà nước và nội quy, quy chế của Công ty.

- Tiếp tục tổ chức các lớp đào tạo nâng cao nghiệp vụ chuyên môn, ngoại ngữ, nghiệp vụ quản lý cho CBCNV, tăng cường tổ chức các chương trình tham quan học tập, đào tạo tại nước ngoài nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để thực hiện những dự án đòi hỏi yêu cầu về kỹ thuật và công nghệ cao trong thời gian trước mắt và những năm tiếp theo.

- Tổ chức 01 đợt khám sức khỏe định kỳ với một số nội dung mở rộng, đạt tỷ lệ trên 75% CBCNV.

- Tổ chức, kiểm tra thực hiện bảo hộ lao động, thăm hỏi, động viên tại hiện trường, đặc biệt quan tâm tới lực lượng tham gia các dự án trọng điểm và xa trụ sở công ty.

- Làm tốt công tác tuyên truyền giáo dục, quán triệt các chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước, của Ngành, Công ty đến toàn thể người lao động.

- Tăng cường đổi mới, đầu tư trang thiết bị nhằm cải thiện môi trường làm việc, nâng cao hiệu suất công tác cho người lao động đồng thời thực hiện tốt công tác bảo hộ lao động theo quy định của Pháp luật.

- Duy trì và tổ chức tốt các hoạt động xã hội, hoạt động văn hóa, thể dục thể thao nhằm xây dựng đời sống văn hóa, xã hội trong công ty đạt hiệu quả tích cực, thúc đẩy sản xuất phát triển.

- Duy trì và phát huy các thành tích đạt được của các năm trước, phấn đấu đạt được các danh hiệu, bằng khen thi đua cao hơn trong năm nay.

3.2. Phương hướng hoàn thiện quy chế trả lương của Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân

Để thực hiện chỉ tiêu kế hoạch sản xuất kinh doanh trong năm kế hoạch cũng như nâng cao đời sống vật chất tinh thần cho cán bộ công nhân viên trong Công ty, Ban lãnh đạo đã đưa ra những định hướng để hoàn thiện quy chế trả lương trong thời gian tới như sau:

- Tuân thủ các quy định của Nhà nước đối với công tác quản lý thu nhập, tiền lương. Bổ sung và cập nhật kịp thời chính sách về tiền lương khi Nhà nước ban hành những chính sách TL mới.

- Hiện thực hóa quan điểm của lãnh đạo công ty về TL, coi tiền lương là một yếu tố đầu tư, đảm bảo đời sống cho NLĐ trong công ty.

- Xây dựng QCTL gắn liền với đặc điểm, kết quả SXKD của DN. Linh hoạt các hình thức trả lương cho NLĐ.

- Trả lương cho NLĐ gắn với năng suất, chất lượng, hiệu quả làm việc. NLĐ có trình độ chuyên môn cao; tay nghề giỏi, kết quả là việc tốt được trả lương cao và ngược lại.

- Xây dựng và ban hành bảng hệ thống tiêu chí ĐGTHCV khoa học tiên tiến, xóa bỏ chủ nghĩa bình quân trong việc trả lương cho NLĐ.

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

- Trả lương cho NLĐ gắn với thị trường để thu hút, giữ chân NLĐ có trình độ chuyên môn cao, năng lực công tác tốt.

3.3. Một số giải pháp hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân

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

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

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

- Luật số 58/2014/QH13 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 có hiệu lực từ 01/01/2016.

- Nghị định 49/2013/NĐ-CP ngày 14/05/2013 quy định chi tiết một số điều của Bộ Luật Lao động về tiền lương.

- Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn một số nội dung của Bộ Luật Lao động.

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

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

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

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

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

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

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

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

- Căn cứ vào điều lệ tổ chức và hoạt động của Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân.

- Căn cứ vào thỏa ước lao động tập thể của Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân.

3.3.2. Hoàn thiện phương án trả lương cho nhân viên thuộc khối quản lý

** Về phương án trả lương khoán:*

Công ty có thể đưa ra một hệ thống tiêu chí đánh giá về hiệu quả thực hiện công việc, gọi chung là H_i bao gồm cả 2 yếu tố năng suất, chất lượng công việc và mức độ chấp hành pháp luật, nội quy quy chế Công ty sẽ giúp cho việc tính toán dễ dàng hơn.

Công thức tính:

$$T_{ki} = \frac{\sum T_{ki}}{\sum (a_i * H_i)} \times (a_i \times H_i)$$

Các tiêu chí xác định hệ số tham gia lao động (H_i)

Bảng 3.2. Bảng tiêu chí xác định hệ số tham gia lao động H_i

STT	Tiêu chí đánh giá	Điểm
1	Mức độ hoàn thành công việc được giao	
	+ Hoàn thành 100% công việc được giao	30
	+ Hoàn thành từ 80% đến dưới 100% công việc được giao	20
	+ Hoàn thành từ 60% đến dưới 80% công việc được giao	10
	+ Hoàn thành dưới 60% công việc được giao	05
2	Thời gian hoàn thành công việc được giao	
	Trước thời hạn	10
	Đúng thời hạn	5

	Sau thời hạn	0
3	Đảm bảo thực hiện pháp luật nhà nước và nội quy, quy định của Công ty	
	Không vi phạm kỷ luật, chấp hành tốt các chính sách pháp luật, nội quy quy định của Công ty	20
	Vi phạm kỷ luật nhưng không quá nghiêm trọng, bị phê bình, nhắc nhở	10
	Vi phạm kỷ luật bị khiển trách	5
	Vi phạm kỷ luật bị cảnh cáo trở lên	0
4	Tinh thần tương trợ, giúp đỡ đồng nghiệp	
	+ Phối hợp tốt với đồng nghiệp trong công việc	10
	+ Có phối hợp nhưng không thường xuyên, không hiệu quả	5
	+ Không phối hợp	0
5	Tinh thần trách nhiệm trong công việc	
	Có tinh thần trách nhiệm cao, hoàn thành tốt công việc	20
	Chỉ thực hiện khi lãnh đạo yêu cầu	10
	Chưa biểu hiện tinh thần trách nhiệm trong công việc	0
6	Tham gia các hoạt động chung của bộ phận, của công ty	
	Tích cực tham gia và huy động mọi người tham gia, thúc đẩy các hoạt động phong trào của bộ phận, công ty	10
	Tích cực tham gia các hoạt động khi có yêu cầu của bộ phận, công ty	5
	Không tham gia hoặc rất ít tham gia các hoạt động của công ty	0

Việc đánh giá mức độ tham gia hoàn thành công việc của các nhân viên do trưởng các đơn vị đánh giá, nhận xét và công bố với người lao động.

Bảng 3.3. Phân hạng Hi

Số điểm	Hi
Từ 90-100 điểm	1,2
Từ 75 đến dưới 90 điểm	1,1
Từ 60 đến dưới 75	1,0
Từ 40 đến dưới 60	0,8
Dưới 40	0,6

Cách tính lương như trên đã dựa trên số lượng, hiệu quả công việc, tinh thần trách nhiệm cũng như mức độ chấp hành pháp luật của nhà nước, nội quy quy định của Công ty, tinh thần phối hợp, giúp đỡ đồng nghiệp, thâm niên công tác. Điều đó giúp cho việc trả lương gắn với kết quả thực hiện công việc của người lao động.

3.3.3. Hoàn thiện phương án trả lương cho trưởng các đơn vị

Công thức tính công ty đang áp dụng:

$$T_{ki} = C \frac{\sum T_{ki}}{\sum a_i} a_i$$

Trong đó đáng lưu ý là hệ số C (hệ số năng suất của trưởng các đơn vị) do tập thể người lao động thuộc đơn vị quyết định. Như đã phân tích ở trên, hệ số C hiện tại còn nhiều hạn chế như chưa thể hiện được mức độ hoàn thành nhiệm vụ của trưởng các đơn vị, do tập thể người lao động quyết định.

Sau khi tìm hiểu nghiên cứu về quy chế lương của Công ty, em xin đưa ra công thức tính lương cho trưởng các đơn vị như sau:

$$T_{ki} = (C_1 \times C_2) \frac{\sum T_{ki}}{\sum a_i} a_i$$

Trong đó:

- + T_{ki} : Lương khoán của trưởng đơn vị;
- + $\sum T_i$: Tổng lương khoán của đơn vị được thanh toán;

+ $\sum a_i$: Tổng ngày công khoán của đơn vị;

+ a_i : Ngày công khoán của trưởng đơn vị

+ C_1 : hệ số trách nhiệm của trưởng các đơn vị, do Hội đồng quản trị Công ty quyết định.

Đối với trưởng các đơn vị hưởng lương khoán theo tỷ lệ phần trăm doanh thu, hệ số C_1 nằm trong phạm vi từ 1,4 đến 1,7

Đối với trưởng các đơn vị hưởng lương khoán theo quy định khác, hệ số C_1 nằm trong phạm vi từ 1,1 đến 1,3.

+ C_2 : Hệ số hoàn thành nhiệm vụ và được xác định như sau:

Bảng 3.4. Hệ số hoàn thành nhiệm vụ của Trưởng phòng, Đội trưởng hoặc tương đương trực thuộc các đơn vị

TT	Tiêu chuẩn xếp mức hoàn thành nhiệm vụ	Xếp loại	
		Mức	Hệ số
1	<ul style="list-style-type: none">- Đơn vị hoàn thành vượt mức công việc được giao từ 5% trở lên đảm bảo chất lượng kỹ thuật và đúng tiến độ, hoàn thành thêm các công việc đột xuất khác, có sáng tạo trong công việc, biết tổ chức quản lý công việc thuộc phạm vi mình phụ trách.- Phối hợp tốt với các đơn vị trong và ngoài Công ty.- Thực hiện và chấp hành nghiêm túc nội quy, quy định của ngành và pháp luật nhà nước	I	1,25
2	<ul style="list-style-type: none">- Đơn vị hoàn thành công việc được giao đảm bảo chất lượng và đúng thời hạn- Không vi phạm luật pháp nhà nước và các quy định thuộc phạm vi chuyên môn	II	1,00

	phụ trách.		
3	<ul style="list-style-type: none"> - Đơn vị hoàn thành nhiệm vụ được giao nhưng chưa đảm bảo đúng thời gian, tiến độ mà không có lý do chính đáng; hoặc làm chậm trễ công việc của đơn vị và của người khác - Sự phối hợp với các đơn vị trong và ngoài Công ty chưa tốt làm ảnh hưởng đến công việc được giao. - Vi phạm pháp luật, nội quy, quy định của Công ty nhưng chưa đến mức phải kỷ luật. 	III	0,80
4	<ul style="list-style-type: none"> - Đơn vị không hoàn thành công việc được giao hoặc vi phạm quy trình, để xảy ra cháy nổ,... - Để mất mát tài sản, hư hỏng vật tư, thiết bị - Bị vi phạm lý luật lao động từ mức khiển trách trở lên 	IV	0,60

Cụ thể với quỹ lương khoán cho phòng Kế toán tài chính là 109.078.960 đồng, quỹ lương khoán cho nhân viên phòng là 79.021.647 đồng, ta có cách chia theo phương án đề xuất trên như sau:

Xác định hệ số tham gia lao động Hi thông qua bảng chấm điểm tiêu chí sau đây

Họ và tên	TC1	TC2	TC3	TC4	TC5	TC6	Tổng điểm	H _i
Bạch Minh Tú	30	5	20	10	20	10	95	1,2

Kiều Văn Quang	20	5	20	10	10	5	70	1,0
Hoàng Thị Kim Ngân	30	5	20	10	20	5	90	1,2
Nguyễn Thị Bảy	20	5	20	5	20	5	75	1,1
Nguyễn Văn Tứ	10	5	20	10	10	5	60	1,0
Nguyễn Văn Minh	20	0	20	10	10	0	60	1,0

Xác định tiền lương cho nhân viên theo công thức:

TT	Họ và tên	Hi	ai	Hi x ai	$T_{ki} = \frac{\sum T_{ki}}{\sum (ai * Hi)} \times (ai \times Hi)$
1	Bạch Minh Tú	1,2	61	73,2	19.077.785
2	Kiều Văn Quang	1,0	34	34	8.861.266
3	Hoàng Thị Kim Ngân	1,2	52	62,4	16.263.030
4	Nguyễn Thị Bảy	1,1	61	67,1	17.487.970
5	Nguyễn Văn Tứ	1,0	29,5	29,5	7.688.453
6	Nguyễn Văn Minh	1,0	37	37	9.643.143
Tổng				303,2	79.021.647

Cách chia lương khoán như vậy có nhiều ưu điểm hơn cách tính trả lương khoán mà công ty đang áp dụng. Cụ thể: Theo phương án trả lương đề xuất: dựa trên hệ số tham gia lao động hay chính là kết quả lao động cuối cùng của người lao động, do đó phản ánh được trình độ, mức độ hoàn thành, tính trách nhiệm công việc, thái độ thực hiện nội quy quy định của Công ty của từng người lao

động, giảm sự bình quân chia đều do đó khuyến khích người lao động tham gia làm việc có hiệu quả, người nào làm việc hiệu quả sẽ nhận được mức lương cao, từ đó tạo động lực giúp những nhân viên mức lương thấp cố gắng để đạt được mức lương mong muốn. Hoàn thiện công tác định mức lao động

3.3.4. Hoàn thiện hệ thống thang bảng lương chức danh công việc tại công ty

Như đã phân tích ở phần thực trạng là hiện nay hệ thống thang bảng lương chưa tuân thủ đầy đủ các nguyên tắc trong Nghị định 49/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 05 năm 2013 như khoảng cách giữa các bậc chênh nhau 200.000 đồng, chênh lệch giữa 2 bậc liền kề chỉ khoảng 3,6% (Nghị định 49/2013/NĐ-CP quy định mức tăng bậc sau hơn bậc trước tối thiểu 5%). Do đó, công ty cần rà soát lại mức tăng giữa các bậc để đảm bảo các nguyên tắc của 49/2013/NĐ-CP đồng thời phải đảm bảo tính khuyến khích cho mỗi lần nâng bậc. Hơn nữa, cần phải có sự phân biệt giữa các vị trí để có thể kích thích vào những vị trí có mức độ phức tạp cao và có vị trí vai trò quan trọng trong công ty, góp phần thu hút và giữ chân lao động. Một điểm nữa cũng cần rà soát điều chỉnh thang bảng lương của công ty là cần rà soát điều chỉnh số bậc của các ngạch lương cho phù hợp theo nguyên tắc những ngạch lương của các vị trí trên cao nên giảm số bậc còn những ngạch ở dưới thì số bậc nhiều hơn. Cụ thể, tác giả đề xuất bảng lương mới với việc cải tiến một số yếu tố sau:

- Điều chỉnh khoảng cách giữa các bậc lên từ 5% trở lên. Trong đó các ngạch của các vị trí nhân viên thì khoảng cách giữa các bậc là 5%, các ngạch bao gồm các chức danh phó phòng, trưởng ca thì mức tăng bậc sau hơn bậc trước 8%, các ngạch lương của các vị trí trưởng phòng, thuyền trưởng thì mức tăng bậc sau hơn bậc trước là 10% và khoảng cách giữa các bậc của các ngạch lương của ban giám đốc và hội đồng quản trị là 15% để góp phần thu hút và giữ chân nhân tài, thu hút và giữ chân lao động giỏi, đảm nhận các vị trí chủ chốt trong công ty.

- Điều chỉnh giảm số bậc của ngạch chủ tịch hội đồng quản trị, tổng giám đốc, phó tổng giám đốc xuống 3 bậc; điều chỉnh các ngạch lương của trưởng phòng và phó phòng xuống còn 4 bậc và các ngạch lương của nhân viên và thừa

hành phục vụ, lao động trực tiếp như thuyền trưởng, truo giữ nguyên 6 bậc như hiện nay.

- Bỏ ngạch lương phó phòng kế toán, ghép vào ngạch phó phòng và tuonwg đương. Như vậy là rút bớt 1 ngạch lương còn 10 ngạch lương.

Cụ thể, sau khi điều chỉnh luận văn đưa ra được bảng lương hoàn chỉnh đáp ứng đầy đủ các nguyên tắc của 49/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 05 năm 2013, đảm bảo hợp lý, phù hợp với doanh nghiệp, phù hợp về ngạch bậc lương trong hệ thống bảng lương. Cụ thể bảng lương được hoàn thiện như sau:

CÔNG TY CỔ PHẦN TƯ VẤN VÀ XÂY DỰNG PHÚ XUÂN
BẢNG LƯƠNG CÔNG TY

NGẠCH LƯƠNG	CHỨC VỤ, CÔNG VIỆC	Bậc lương					
		I	II	III	IV	V	VI
1	Chủ tịch Hội Đồng Quản Trị	10,000,000	11,500,000	13,225,000			
2	Tổng Giám đốc	5,500,000	6,325,000	7,273,750			
3	Phó Tổng Giám đốc	5,300,000	6,095,000	7,009,250			
4	K/toán trưởng, TP phòng, CHT, đại phó/ máy trưởng/Cuốc trưởng	5,100,000	5,610,000	6,171,000	6,788,100		
5	Phó phòng tương đương,	4,900,000	5,292,000	5,715,360	6,172,589		
6	Nhân viên (cử nhân, kỹ sư,)	4,700,000	4,935,000	5,181,750	5,440,838	5,712,879	5,998,523
7	Lao động có bằng nghề(thủy thủ, thợ máy)	4,500,000	4,725,000	4,961,250	5,209,313	5,469,778	5,743,267
8	Thuyền trưởng (Hệ số mức lương: 5.75)	7,000,000	7,700,000	8,470,000	9,317,000	10,248,700	11,273,570
9	Thợ máy tàu	5,800,000	6,090,000	6,394,500	6,714,225	7,049,936	7,402,433
10	Trưởng ca cuốc/ trưởng ca máy	6,000,000	6,480,000	6,998,400	7,558,272	8,162,934	8,815,968

THỦ TRƯỞNG ĐƠN VỊ

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

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

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

3.3.5.2. Nâng cao vai trò của tổ chức Công đoàn

Công đoàn cơ sở là tổ chức quần chúng đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ, hoạt động dưới sự lãnh đạo của cấp ủy chỉ huy đơn vị. Công đoàn có vai trò rất lớn trong việc điều chỉnh các mối quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động, xác định các mức tiền lương, tình trạng việc làm và các lợi ích khác theo quy định của pháp luật để xây dựng thỏa ước lao động tập thể. Tổ chức Công đoàn đóng vai trò nhất định trong công tác xây dựng quy chế trả lương và đưa quy chế trả lương vào áp dụng. Bên cạnh vai trò điều chỉnh quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động thì tổ chức Công đoàn còn tham gia vào việc xây dựng và tổ chức thực hiện quy chế trả lương. Đây là tiếng nói của người lao động. Vì vậy, hoạt động của Công đoàn có ảnh hưởng rất lớn đến sự thành công của quy chế trả lương. Nâng cao hiệu quả hoạt động của Công đoàn, người lao động sẽ cảm thấy yên tâm, tạo động lực để người lao động làm việc đạt kết quả cao nhất. Tổ chức Công đoàn là một thành viên trong công tác xây dựng và ban hành QCTL. Do đó việc nâng cao vai trò của tổ chức CĐCS là giải pháp cần quan tâm, vai trò của tổ chức CĐCS chỉ được nâng cao khi những cán bộ CĐCS vừa có “Tâm” và phải có “Tầm” do vậy cán bộ CĐCS cần là những cán bộ có năng lực chuyên môn tốt, dám nghĩ dám làm, là cầu nối

truyền tải được những mong muốn, nguyện vọng của NLD đến NSDLĐ và ngược lại. Khi vai trò của tổ chức CĐCS được phát huy sẽ tạo được niềm tin cho NLD gắn bó lâu dài với Công ty. Khi năng lực của cán bộ công đoàn tốt hơn, hiểu biết rõ hơn những quỹ định pháp luật về tiền lương, bảo hiểm thì sẽ tham gia trao đổi, đàm phán với người sử dụng lao động về các vấn đề tiền lương, tiền thưởng, phúc lợi nói chung và thang bảng lương, quy chế trả lương nói riêng sẽ hiệu quả hơn. Có như vậy mới bảo vệ được lợi ích cho người lao động.

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

Việc xây dựng, hoàn thiện QCTL phụ thuộc lớn vào năng lực đội ngũ cán bộ làm công tác nhân sự, tiền lương. Trên thực tế đội ngũ cán bộ làm công tác quản trị nhân sự - tiền của Công ty đều đã được đào tạo tuy nhiên không được đào tạo đúng năng lực chuyên môn, nên việc thực hiện tổ chức tiền lương nói chung và việc tham mưu, tư vấn cho lãnh đạo công ty về việc xây dựng, ban hành quy chế trả lương cũng như triển khai thực hiện quy chế trả lương còn nhiều hạn chế. Để đáp ứng được mục tiêu phát triển, Công ty cần chú trọng bộ phận này. Công ty có thể tuyển thêm nhân viên được đào tạo chuyên ngành này hoặc có kinh nghiệm trong công tác tiền lương, hoặc có thể cử nhân viên tham gia các lớp đào tạo ngắn ngày nhằm nâng cao chuyên môn nghiệp vụ cũng như cập nhật các quy định mới. Để có thể nâng cao kiến thức quản trị nhân sự, lao động – tiền lương đòi hỏi đội ngũ cán bộ nhân sự của Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân cần được hoàn thiện về kỹ năng, chuyên môn nghiệp vụ để ngày càng chuyên nghiệp hơn. Do đó, trong thời gian tới, Công ty cần tạo điều kiện tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng của đội ngũ cán bộ nhân sự, tham gia các khóa đào tạo chuyên sâu về nghiệp vụ tiền lương như xây dựng thang bảng lương, quy chế trả lương để có thể ứng dụng, triển khai các phương pháp, công cụ mới phục vụ các nghiệp vụ về tiền lương, triển khai xây dựng thang bảng lương, quy chế trả lương và tham mưu cho lãnh đạo Công ty điều chỉnh quy chế trả lương khi có những thay đổi về luật liên quan tới tiền lương và bảo hiểm.

KẾT LUẬN

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

Qua quá trình thu thập, nghiên cứu, phân tích, đánh giá thực trạng chế trả lương tại công ty, các chính sách về tiền lương tại công ty được phản ánh một cách cụ thể. Luận văn đã tổng hợp và đánh giá sự ảnh hưởng của các nhân tố bên trong và các nhân tố bên ngoài đến việc xây dựng và hoàn thiện chế trả lương của công ty. Bên cạnh đó, đề tài cũng đã phân tích và đánh giá được những ưu điểm, hạn chế của 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 đang áp dụng tại công ty, song để giải quyết những vấn đề trên cần có lộ trình thời gian cụ thể. Luận văn cũng đã đưa ra được một số các giải pháp khắc phục hạn chế, góp phần hoàn thiện quy chế trả lương tại công ty trong thời gian tới. Tuy nhiên, để các giải pháp có thể phát huy hết tác dụng, rất cần sự đồng thuận từ các cấp lãnh đạo đến những người lao động trong công ty.

Tuy đã rất nỗ lực và cố gắng tìm hiểu nhưng do kiến thức còn hạn chế vậy nên chắc chắn Luận văn sẽ còn nhiều khiếm khuyết, tác giả rất mong nhận được sự đóng góp ý kiến của các Thầy, Cô để đề tài nghiên cứu được hoàn thiện hơn để có thể áp dụng một cách hiệu quả tại Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân, *Điều lệ tổ chức và hoạt động của Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân*.
2. Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân (2015), *Kế hoạch chỉ đạo thực hiện nhiệm vụ SXKD nhiệm kỳ 2015-2020 của HĐQT*.
3. Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân (2019), *Quy chế trả lương Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân*
4. Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân (2018), *Thỏa ước Lao động tập thể Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân x năm 2018*.
5. Lê Duy Đồng (2000), *Luận cứ khoa học cho xây dựng đề án tiền lương mới*, Đề tài cấp Nhà nước.
6. Lê Thanh Hà, Nguyễn Tiệp (2011), *Giáo trình Tiền lương - Tiền công*, Nxb Lao động - Xã hội, Hà Nội.
7. Lê Thanh Hà (2012), *Giáo trình Quản trị nhân lực*, Nxb Lao động - Xã hội, Hà Nội.
8. Trần Thế Hùng (2008), *Hoàn thiện công tác quản lý tiền lương trong ngành điện lực Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ, ĐH Kinh tế quốc dân.
9. Trình Duy Huyền (2011), “Hoàn thiện phương thức trả lương linh hoạt cho người lao động chuyên môn kỹ thuật cao trong ngành Dầu khí Việt Nam”
10. Đào Thanh Hương luận án Tiến sĩ “*Hoàn thiện cơ chế quản lý tiền lương và thu nhập đối với người lao động trong các doanh nghiệp Nhà nước*”, năm 2003.
11. Vũ Văn Khang (2002), *Hoàn thiện cơ chế trả lương cho người lao động trong các doanh nghiệp thuộc ngành Dệt may ở Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ, ĐH Kinh tế quốc dân.

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

13. Vũ Hồng Phong (2011), *Nghiên cứu tiền lương, thu nhập trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội*, Luận án tiến sỹ, ĐH Kinh tế quốc dân.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PHỤ LỤC

Phụ lục 01:

PHIẾU HỎI VỀ TÌNH HÌNH THỰC HIỆN QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN TƯ VẤN VÀ XÂY DỰNG PHÚ XUÂN

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

I. Thông tin chung.

Họ và tên (có thể bỏ trống):

Giới tính: 1 Nam 2 Nữ

Năm sinh:

Cấp bậc, chức vụ:

Đơn vị:

Vị trí công việc đang làm việc:

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

Trình độ chuyên môn:

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

Thâm niên công tác:

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

Loại hợp đồng lao động:

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

II. NỘI DUNG HỎI

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

- | | |
|-------------------------------|----------------------------------|
| 1 <input type="checkbox"/> Có | 2 <input type="checkbox"/> Không |
|-------------------------------|----------------------------------|

2. Quan điểm của anh/chị về yếu tố quyết định đến tiền lương của CBNV

(Được chọn nhiều phương án)

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

3. Theo anh/chị cách tính trả lương cho CBNV hàng tháng của Công ty như hiện nay đã công bằng chưa?

- 1 Công bằng
- 2 Chưa thực sự công bằng
- 3 Không công bằng
- 4 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?

- 1 Rõ ràng, cụ thể
- 2 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)

- 1 Trả lương chưa gắn với hiệu quả làm việc
- 2 Hệ thống bảng lương chưa phản ánh đúng mức độ phức tạp của vị trí công việc
- 3 Hệ thống trả lương phụ thuộc nhiều vào bằng cấp và thâm niên
- 4 Phương pháp tính lương chưa hiệu quả, chưa phù hợp
- 5 Phương pháp tính lương chưa hiệu quả, chưa phù hợp
- 6 Phương pháp tính lương phức tạp

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

- 1 Có
- 1 Không

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

- 1 Quỹ tiền lương trả trực tiếp cho Người lao động thấp
- 2 Quỹ tiền lương dự phòng cao

3 Quỹ khen thưởng từ lương chưa phù hợp.

4 Lý do khác.....

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

1 Thể hiện tốt trách nhiệm của tổ chức CĐCS

2 Đã thể hiện được trách nhiệm của tổ chức CĐCS nhưng hiệu quả chưa cao do trình độ năng lực hạn chế.

3 Không thể hiện được trách nhiệm của tổ chức CĐCS

4 Lý do khác

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

1 Rất hài lòng

3 Bình thường

2 Hài lòng

4 Không hài lòng

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

1 Tiền lương, thu nhập

4 Điều kiện và môi trường làm việc

2 Cơ hội phát triển nghề nghiệp

5 Chiến lược con người của Công ty

3 Thời gian làm việc linh hoạt

6 Lý do khác:

9. 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

UBND thành phố Huế
Công ty Cổ phần TV & XD Phố Huế

Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam
Séc Lềp - Tự do - Hạnh phúc

Huế, ngày 01 tháng 01 năm 2009

QUY CHẾ

LƯƠNG THƯỞNG, CHẾ ĐỘ CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

I - MỤC ĐÍCH:

- Việc trả lương, trả thưởng cho từng cá nhân, từng bộ phận, nhằm khuyến khích người lao động làm việc, hoàn thành tốt công việc theo chức danh và đóng góp quan trọng vào việc hoàn thành kế hoạch sản xuất kinh doanh của Công ty.
- Đảm bảo đời sống cho CNV Công ty yên tâm công tác, đáp ứng được mức sống cơ bản của CNV Công ty.
- Thực hiện theo đúng quy định của pháp luật lao động về lương thưởng và các chế độ cho người lao động.

II – PHẠM VI:

Áp dụng cho toàn Công ty.

III – NỘI DUNG:

PHẦN I/NGUỒN HÌNH THÀNH VÀ SỬ DỤNG QUỸ LƯƠNG

$$F_{\text{nguồn tiền lương}} = F_{\text{đg}} + F_{\text{đp}}$$

Trong đó:

$F_{\text{nguồn tiền lương}}$: Tổng nguồn để trả lương của Công ty

$F_{\text{đg}}$: Quỹ tiền lương theo đơn giá và được xác định như sau:

$$F_{\text{đg}} = DT \times ĐG \text{ (đ/1000đ DT)}$$

DT: Doanh thu của Công ty

ĐG: Đơn giá tiền lương (Đơn giá tiền lương hàng năm của Công ty được Hội đồng quản trị phê duyệt)

$F_{\text{đp}}$: Quỹ dự phòng từ năm trước.

PHẦN II/ HÌNH THỨC TRẢ LƯƠNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG :

1)- Phân loại:

- Trả lương theo THỜI GIAN: là hình thức trả lương cho người lao động, căn cứ ngày làm việc thực tế của tháng. Lương thời gian áp dụng cho nhân viên văn phòng và CNV làm việc hành chính tại các bộ phận khác.

- Trả lương KHOẢN: là hình thức trả lương cho người lao động theo khối lượng và chất lượng công việc phải hoàn thành. Mức lương khoán áp dụng cho các cấp quản lý của Công ty.

- Mức lương THỦ VIỆC: 80% lương tối thiểu của Công ty.

- Đối với những người lao động đã có kinh nghiệm và thâm niên công tác lâu năm ở các đơn vị khác chuyển sang thì Công ty giữ nguyên bậc lương cũ để trả lương. Việc tăng lương thì Giám đốc Công ty xem xét và quyết định cho phù hợp.

*** Cách tính lương của các hình thức trả lương:**

Tính lương thời gian, khoán:

- Lương thời gian bằng mức lương cơ bản chia cho số ngày hành chính trong tháng nhân với thời gian làm việc (tăng ca bình thường * 1.5, tăng ca ngày nghỉ * 2.0...).

- Tính lương khoán: Hưởng nguyên mức lương khoán Trường hợp người hưởng lương khoán nghỉ trên 3 ngày/tháng thì thời gian vượt quá không được tính lương.

2) Ngạch, bậc lương:

- Mức lương tối thiểu mà công ty áp dụng cho CNV toàn công ty là mức lương tối thiểu vùng I của nhà nước hoặc công việc cụ thể của từng chức danh.

- Công ty chia theo nhóm và chức vụ công việc gồm: CTHĐQT, Tổng giám đốc, phó tổng giám đốc, trưởng phó phòng, chỉ huy trưởng, chỉ huy phó, nhân viên, lao động có bằng nghề, thuyền trưởng, thợ máy. Ngạch công nhân trực tiếp kinh doanh sản xuất gồm công nhân đã được học ở công trường hay xí nghiệp.

- Định kỳ tăng lương của công ty 3 năm 1 lần, mỗi lần tương ứng khoảng 15% - 20 % .Việc tăng lương ngoài khung do Ban giám đốc quyết định theo từng trường hợp cụ thể. Nhân viên mới sẽ áp dụng bậc lương do Giám đốc quyết định

tùy theo kết quả tuyển dụng, tuy nhiên thông thường, mức thử việc sẽ lấy tương ứng với bậc kinh nghiệm của ứng viên trừ đi 1 bậc.

Ghi chú: bảng lương được đính kèm theo (Phụ lục I)

PHẦN III/ - TÍNH TOÁN VÀ TRẢ LƯƠNG:

1. Tính lương thời gian:

Việc tính toán lương cho người lao động dựa vào thời gian làm việc trên được đối chiếu với bảng chấm công khi cần thiết.

- Việc tính toán lương dựa trên nguyên tắc chính xác về số liệu, đảm bảo thời gian trả lương cho người lao động đúng theo quy định.

- Tiền lương trả cho người lao động. Mỗi tháng một lần, vào ngày 10 của tháng.

$$T_{tg} = \frac{\text{Mức lương} * \text{Ngày công thời gian}}{Ncd}$$

- Trong đó:
- T_{tg} : Tiền lương thời gian;
- Mức lương: Mức lương được xếp theo bảng lương của công ty

2. Tính lương khoán:

- Đối tượng lao động được hưởng lương khoán theo tỉ lệ phần trăm doanh thu là những người lao động trực thuộc các đơn vị sau:

- + Ban điều hành: Tổng Giám đốc, các Phó tổng giám đốc, Kế toán trưởng;
- + Các đơn vị quản lý: Phòng Tài chính Kế toán; Phòng Tổ chức; Phòng Kỹ thuật dự án; Phòng kế hoạch thị trường; Phòng vật tư thiết bị và các đơn vị quản lý khác được Hội đồng quản trị quyết định thành lập theo yêu cầu sản xuất kinh doanh.
- + Người lao động đã ký hợp đồng đã ghi mức lương thỏa thuận.

- Lương khoán được thanh toán hàng quý cho người lao động. Hàng tháng công ty trả tạm ứng lương khoán 01 kỳ vào ngày mùng 05 của tháng sau liền kề với mức tạm ứng tối đa trong 01 tháng cho mỗi người lao động như sau:

$$T_{\text{tạm ứng}} = \frac{\text{Mức lương} * ai}{22}$$

Trong đó:

- + $T_{\text{tạm ứng}}$: Tiền lương khoán tạm ứng;

+ Mức lương: Mức lương được xếp theo bảng lương của công ty (phụ lục 03);

+ a_i : Ngày công khoán

Trường hợp đơn vị có văn bản đề nghị tạm ứng lương thấp hơn mức lương cơ bản, công ty sẽ tạm ứng theo đề nghị của đơn vị.

Cuối quý, công ty thanh toán khoán cho các đơn vị. Số tiền lương khoán còn nhận được cuối quý bằng tổng số tiền lương khoán trong quý trừ đi số tiền đã tạm ứng (không kể lương thời gian theo quy định) và các khoản khấu trừ theo quy định nếu có (phạt tiền độ, tiền vay khoán,...)

Các bước trả lương khoán như sau:

Bước 1: Xác định tổng tiền lương khoán của khối Quản lý; Ban điều hành; Chuyên trách Đảng, đoàn thể; Bổ trợ, hoàn thiện hồ sơ với tỷ lệ khoán tiền lương theo doanh thu như sau

Tỉ lệ khoán tiền lương theo doanh thu

TT	Chi phí theo doanh thu	Tỷ lệ khoán %
1	Ban điều hành	1,7
2	Quản lý	4,8
3	Bổ trợ, hoàn thiện hồ sơ	2,3
4	Chuyên trách Đảng, đoàn thể	0,7
5	Trực tiếp sản xuất	33
6	Trực tiếp khác	6

- *Bước 2:* Khoán tiền lương theo doanh thu các đơn vị thuộc khối Quản lý, Ban điều hành; Chuyên trách Đảng, đoàn thể

* *Khoán tiền lương theo doanh thu cho khối quản lý*

- Công thức tính:

$$T_{ki} = \frac{Li * Ki * \sum Ti}{\sum (Li * Ki)}$$

Trong đó:

+ T_{ki} : Tiền lương khoán của đơn vị

+ $\sum Ti$: Tổng tiền lương khoán của khối quản lý

+ L_i : Lao động định biên của đơn vị (được Hội đồng quản trị phê duyệt hàng năm)

+ K_i : Lương cấp bậc bình quân của đơn vị.

- *Bước 3*: Tiền lương khoán trả cho người lao động

a, Đối với người lao động thuộc khối Quản lý

- Công ty quy định phương pháp trả lương khoán áp dụng thống nhất với các đối tượng lao động hưởng lương khoán (không kể các đối tượng hưởng lương cố định theo Hợp đồng lao động hoặc theo quy định khác tại Quy chế trả lương)

Công thức tính:

$$T_{ki} = \frac{\sum Tki}{\sum (ai \times hi \times ki)} \times (ai \times hi \times ki)$$

Trong đó:

+ T_{ki} : Tiền lương khoán của người lao động thứ i ;

+ $\sum T_{ki}$: Tổng số tiền lương chia khoán của đơn vị, sau khi đã trừ lương khoán của trưởng đơn vị;

+ a_i : Công trực tiếp tham gia làm khoán của lao động thứ i theo bảng công được Tổng Giám đốc duyệt;

+ h_i : Hệ số đánh giá năng suất, chất lượng, hiệu quả sản phẩm của lao động thứ i . Hệ số h_i do các đơn vị đánh giá xác định cho từng người lao động;

Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao: $h_i = 1,05 \sim 1,2$

Hoàn thành nhiệm vụ được giao: $h_i = 1,0$

Không hoàn thành nhiệm vụ được giao: $h_i = 0,8 \sim 0,95$

+ k_i : Hệ số xác định mức độ chấp hành pháp luật của nhà nước, nội quy, quy chế của Công ty và các quy định của đơn vị đối với người lao động thứ i . Hệ số này được chia làm 3 mức:

Chấp hành tốt: $k_i = 1,0$

Có vi phạm nhưng chưa bị kỷ luật: $k_i = 0,85 \sim 0,95$

Có vi phạm bị kỷ luật từ khiển trách trở lên: $k_i = 0,7 \sim 0,8$

+ m : Số lao động của đơn vị được chia lương khoán

Ghi chú: Lương của người lao động tạm ứng hàng tháng được tính là lương khoán đã tạm ứng.

b, Phương pháp trả lương cho trưởng đơn vị

Công thức tính:

$$T_{ki} = C \frac{\sum Tki}{\sum ai} ai$$

Trong đó:

- + T_{ki} : Lương khoán của trưởng đơn vị;
- + $\sum T_i$: Tổng lương khoán của đơn vị được thanh toán;
- + $\sum a_i$: Tổng ngày công khoán của đơn vị;
- + a_i : Ngày công khoán của trưởng đơn vị
- + C : hệ số năng suất của trưởng các đơn vị, do tập thể người lao động thuộc đơn vị quyết định

- Đối với trưởng các đơn vị hưởng lương khoán theo tỷ lệ phần trăm doanh thu, hệ số C nằm trong phạm vi: $C = 1,4$ đến $1,7$.

- Đối với trưởng các đơn vị hưởng lương khoán theo quy định khác, hệ số C nằm trong phạm vi: $C = 1,1$ đến $1,3$.

PHẦN IV/ - CHẾ ĐỘ VÀ THỦ TỤC XÉT NÂNG LƯƠNG

- 2- Về chế độ xét nâng lương: Mỗi năm, lãnh đạo Công ty xét nâng lương cho CNV một lần vào tháng thứ 01 của năm.
- 3- Niên hạn và đối tượng được trong diện xét nâng lương: Cán bộ CNV đã có đủ niên hạn ba năm hưởng ở một mức lương (kể từ ngày xếp lương lần kế với ngày xét lên lương mới) với điều kiện hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao và không vi phạm Nội qui lao động, không bị xử lý kỷ luật từ hình thức khiển trách bằng văn bản trở lên. Nếu có vi phạm thì không được vào diện xét. Năm sau mới được xét nâng lương, với điều kiện không tái phạm kỷ luật lao động.
- 4- Việc nâng lương đột xuất thực hiện đối với CNV làm việc tốt, xuất sắc nhiệm vụ được giao, do Trưởng bộ phận đề xuất.
- 5- Thủ tục xét nâng lương: Đến, ký xét duyệt nâng lương. Phòng HCNS ra soát và tổng hợp danh sách Cán bộ CNV đã đủ niên hạn nâng lương. Gửi danh sách xuống các đơn vị, để tham khảo ý kiến của Lãnh đạo cơ sở. Sau

đó, phòng HCNS lập biểu, trình Ban lãnh đạo Công ty để xét duyệt. Khi được duyệt, phòng HCNS thảo Quyết định trình Giám đốc ký chính thức, và mời CNV có tên được nâng lương để trao Quyết định. Đối với CNV chưa được xét nâng lương thì giải thích để CNV yên tâm.

- 6- Mức nâng của mỗi bậc lương từ 15 % - 20 % mức lương hiện tại tùy theo kết quả kinh doanh của công ty trong năm. Trong trường hợp đặc biệt căn cứ tình hình thực tế cấp cho nhân viên (tuổi tác và trình độ chuyên môn công việc mới của nhân viên).

PHẦN V/ - CÁC KHOẢN TIỀN PHỤ CẤP VÀ TRỢ CẤP

I – PHỤ CẤP :

1. Tiền công tác phí:
 - CNV thường xuyên công tác ở ngoài thì được thanh toán tiền tàu xe, vé máy bay nhưng phải có vé xe và hoá đơn tài chính ăn nghỉ tại nơi đến công tác theo mức tối thiểu.

II - TRỢ CẤP:

2. Trợ cấp: hàng tháng Công ty hỗ trợ ăn ca trưa là 730.000đ/ người/tháng.
Tiền xăng xe đi lại từ 500.000đ đến 600.000đ/tháng
Trợ cấp điện thoại: cấp cho CNV thường xuyên công tác ngoài để phục vụ cho công việc.
1. Tiền trợ cấp nghỉ chờ việc:
 - Trường hợp phải ngừng chờ việc không do lỗi của người lao động, Giám đốc Công Ty sẽ trợ cấp cho người Lao Động bằng 100 % mức lương quy định.
 - Nếu do lỗi của người lao động thì lúc đó người lao động không được trả lương .
2. Những ngày nghỉ được hưởng nguyên lương:
 - Nghỉ lễ (theo quy định của pháp luật)
 - Bản thân kết hôn: nghỉ 03 ngày .
 - Con kết hôn: nghỉ 01 ngày .
 - Cha, mẹ chết (kể cả bên chồng ,vợ), vợ hoặc chồng , con chết được nghỉ 03 ngày .

Các phúc lợi khác:

- Bản thân LĐ kết hôn được mừng 500.000 đồng .
- Cha mẹ hai bên, con, chồng, vợ chết được viếng 500.000 đồng .
- Thiên tai, hỏa hoạn được trợ cấp: 500.000 đồng .
- Trợ cấp khó khăn (tùy hoàn cảnh từng người) Ban Giám Đốc trợ cấp từ 500.000 đến 1000.000 đồng / người .

PHẦN VI/ - CHẾ ĐỘ THƯỞNG

1. Thưởng cuối năm:

- Hàng năm nếu Công Ty kinh doanh có lãi Công Ty sẽ trích từ lợi nhuận thưởng cho NLD mức thưởng tùy thuộc vào lợi nhuận mỗi năm.
- Mức thưởng cụ thể từng NLD tùy thuộc vào sự đóng góp công sức, chất lượng công tác, chấp hành đầy đủ nội quy, các quy định của Công ty.
- Được tính = tỷ lệ % * [tổng lương thực tế trong năm /12 tháng]. Phòng HCNS có trách nhiệm lập tờ trình về tỷ lệ %, dự toán tổng tiền thưởng tháng lương 13 trước 30 ngày so với ngày bắt đầu nghỉ tết.

2. Thưởng lễ 30/4 & 1/5, Ngày quốc khách, Tết Dương lịch:

- Số tiền thưởng từ 200.000 đồng đến 500.000 đồng tùy thuộc vào kết quả kinh doanh của Công ty.
- Phòng HCNS có trách nhiệm lập tờ trình BGD về số tiền thưởng, dự toán tiền thưởng trình BGD trước 15 ngày so với ngày lễ tương ứng, lập danh sách CBCNV được thưởng trước 3 ngày so với ngày lễ tương ứng.

Trên đây là nội dung bản qui định về trả tiền lương, tiền thưởng, tiền phụ – trợ cấp được áp dụng đối với toàn thể Cán bộ CNV Công ty, có hiệu lực thi hành kể từ ngày ban hành. Giao cho Trưởng phòng HCNS và Kế toán trưởng Công ty, triển khai thực hiện. Quá trình có phát sinh vướng mắc, sẽ được nghiên cứu điều chỉnh phù hợp.

IV – TÀI LIỆU THAM KHẢO: Không có.

V – PHỤ LỤC: Phụ lục 01

C«ng ty CP tỰ vỰn vµ XD Phó Xu©n

PHỤ LỤC 03

CÔNG TY CỔ PHẦN TƯ VẤN VÀ XÂY DỰNG PHÚ XUÂN

HỆ THỐNG THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG

NHÓM	CHỨC VỤ, CÔNG VIỆC	Mức lương 2018	Bậc lương					
			I	II	III	IV	V	VI
11	Chủ tịch Hội Đồng Quản Trị	10,000,000	10,000,000	10,200,000	10,400,000	10,600,000	10,800,000	11,000,000
1	Tổng Giám đốc	5,660,000	5,500,000	5,700,000	5,900,000	6,100,000	6,300,000	6,500,000
2	Phó Tổng Giám đốc	5,260,000	5,300,000	5,500,000	5,700,000	5,900,000	6,100,000	6,300,000
3	K/toán trưởng, TP phòng, CHT, đại phó/ máy trưởng/Cuốc trưởng	4,860,000	5,100,000	5,300,000	5,500,000	5,700,000	5,900,000	6,500,000
4	Phó phòng tương đương,	4,660,000	4,900,000	5,100,000	5,300,000	5,500,000	5,700,000	5,900,000
5	Nhân viên (cử nhân, kỹ sư,)	4,460,000	4,700,000	4,900,000	5,100,000	5,300,000	5,500,000	5,700,000
6	Lao động có bằng nghề(thủy thủ, thợ máy)	4,260,000	4,500,000	4,700,000	4,900,000	5,100,000	5,300,000	5,500,000
7	Thuyền trưởng (Hệ số mức lương: 5.75)	7,000,000	7,000,000	7,200,000	7,400,000	7,600,000	7,800,000	8,000,000
8	Phó phòng Kế toán	7,340,000	7,400,000	7,600,000	7,800,000	8,000,000	8,200,000	8,400,000
9	Thợ máy tàu	5,800,000	5,800,000	6,000,000	6,200,000	6,400,000	6,600,000	6,800,000
10	Trưởng ca cuốc/ trưởng ca máy	6,000,000	6,000,000	6,200,000	6,400,000	6,600,000	6,800,000	7,000,000

Hà Nội, Ngày 02 tháng 01 năm 2019

THỦ TRƯỞNG ĐƠN VỊ

PHỤ LỤC 04

KẾT QUẢ XỬ LÝ SỐ LIỆU ĐIỀU TRA BẢNG BẢNG HỎI

STT	Nội dung hỏi	Số người được hỏi	Tỉ lệ %
II/	NỘI DUNG HỎI		
1	Có biết cách tính lương, thu nhập không		
	Có	40	40.0
	Không	60	60.0
2	Yếu tố quyết định đến tiền lương của CBNV		
	Kết quả thực hiện công việc	52	52
	Kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty	62	62
	Thâm niên công tác	37	37
	Vị trí công việc được giao	62	62
	Lý do khác	0	0
3	Cách tính lương đã công bằng chưa		
	Công bằng	10	27.0
	Chưa thực sự công bằng	76	68.0
	Không công bằng	14	5.0
	Ý kiến khác	0	0.0
4	Đánh giá các tiêu chí tính trả lương của Công ty		
	Rõ ràng, cụ thể	0	0.0
	Không rõ ràng, cụ thể	90	90.0
	<i>Lý do không rõ ràng cụ thể</i>		
	Trả lương chưa gắn với hiệu quả làm việc do chưa có tiêu chí đánh giá hiệu quả làm việc rõ ràng	70	77.78
	Hệ thống bảng lương chưa phản ánh đúng mức độ phức tạp của vị trí công việc	72	80
	Hệ thống trả lương phụ thuộc nhiều vào bảng cấp và thâm niên	76	84.44
	Phương pháp tính lương chưa hiệu quả, chưa phù hợp	78	86.67
	Phương pháp tính lương phức tạp	66	86.84
5	QCTL có khoa học, phù hợp với thực tế không		
	Có	38	38.0
	Không	62	62.0
	<i>Lý do chọn không</i>		
	Mức tiền lương tối thiểu trả cho Người lao động	10	16.1

STT	Nội dung hỏi	Số người	Tỉ lệ %
	thấp		
	Chưa xây dựng được thang, bậc lương cụ thể	54	87.1
	Khoảng cách giữa các mức lương không đồng đều	28	45.1
	Lý do khác	0	0
6	Việc phân bổ, sử dụng Quỹ tiền lương Công ty hiện nay có hợp lý không		
	Có	3	21.4
	Không	11	78.6
	<i>Lý do chọn không</i>		
	Quỹ tiền lương trả trực tiếp cho Người lao động thấp	6	54.5
	Quỹ tiền lương dự phòng cao	2	18.2
	Quỹ khen thưởng từ lương chưa phù hợp.	3	27.3
	Lý do khác	0	0
7	Trách nhiệm của tổ chức công đoàn cơ sở Công ty trong việc tham mưu xây dựng QCTL		
	Thể hiện tốt trách nhiệm của tổ chức CĐCS	9	10.0
	Đã thể hiện được trách nhiệm của tổ chức CĐCS nhưng hiệu quả chưa cao do trình độ năng lực hạn chế.	68	65.0
	Không thể hiện được trách nhiệm của tổ chức CĐCS	22	24.0
	Lý do khác	1	1.0
8	Mức độ hài lòng về lương		
	Rất hài lòng	0	0
	Hài lòng	8	8
	Bình thường	41	39
	Không hài lòng	51	53
9	Yếu tố nào tạo nên sự gắn bó của anh/chị với Công ty		
	Tiền lương, thu nhập	89	89
	Cơ hội phát triển nghề nghiệp	78	78
	Thời gian làm việc linh hoạt	60	60
	Điều kiện và môi trường làm việc	65	65
	Chiến lược con người của Công ty	82	82
	Lý do khác	2	2