

Contents

LỜI MỞ ĐẦU	4
PHẦN I: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ TIỀN LƯƠNG	7
1. Khái niệm, bản chất và các nguyên tắc trả lương	8
1.1 Khái niệm về tiền lương	8
1.2 Bản chất và ý nghĩa của tiền lương	10
1.3 Các nguyên tắc tiền lương	11
1.3.1 Trả lương bằng nhau cho lao động như nhau	11
1.3.2 Bảo đảm tăng năng suất lao động bình quân	12
1.3.3 Bảo đảm thu nhập tiền lương hợp lý giữa các ngành nghề khác nhau trong nền kinh tế.	12
1.3.4. Khuyến khích bằng lợi ích vật chất kết hợp với giáo dục chính trị tư tưởng cho người lao động	13
2. Các chế độ tiền lương của nhà nước áp dụng cho doanh nghiệp	14
2.1 Quan điểm đối với tiền lương.	14
2.2 Chế độ lương cụ thể trong các doanh nghiệp nhà nước	14
2.2.1 Chế độ tiền lương theo cấp bậc	14
2.2.2 Chế độ tiền lương theo chức danh	14
2.2.3 Các khoản phụ cấp, phụ trợ và thu nhập khác	15
3. Các hình thức trả lương	16
3.1 Trả lương theo sản phẩm	16
3.1.1 Trả lương theo sản phẩm trực tiếp cá nhân	16
3.1.2 Hình thức trả lương theo sản phẩm tập thể.	17
3.1.3 Hình thức trả lương theo sản phẩm gián tiếp	18
3.1.6 Hình thức trả lương theo sản phẩm có thưởng	20
3.2 Hình thức trả lương theo thời gian.	20
3.2.1 Hình thức trả lương theo thời gian giản đơn	21
3.2.2 Hình thức trả lương theo thời gian có thưởng	22
4. Kế hoạch quỹ lương.	23

<i>4.1 Căn cứ vào kế hoạch lao động và tiền lương bình quân.</i>	<i>23</i>
<i>4.2 Căn cứ vào doanh thu kỳ kế hoạch, tỷ trọng tiền lương trong doanh thu theo công thức:</i>	<i>23</i>
<i>4.4 Căn cứ vào đơn giá tiền lương lợi nhuận.</i>	<i>24</i>
<i>5. Tiền thưởng.</i>	<i>25</i>
<i>5.1 Bản chất của tiền thưởng.</i>	<i>25</i>
<i>5.2 Công tác tiền thưởng.....</i>	<i>25</i>
<i>5.3 Một số hình thức thưởng trong doanh nghiệp</i>	<i>25</i>
<i>PHẦN II: TỔNG QUAN VỀ XÍ NGHIỆP XẾP DỠ.....</i>	<i>27</i>
<i>HOÀNG DIỆU - CẢNG HẢI PHÒNG</i>	<i>27</i>
<i>2.1. Quá trình hình thành và phát triển cảng Hải Phòng.....</i>	<i>28</i>
<i>2. 1. 1 Giới thiệu chung về Cảng Hải Phòng.</i>	<i>28</i>
<i>2.2. Tổng quan về xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu</i>	<i>29</i>
<i>2.2.3. Ngành nghề kinh doanh</i>	<i>32</i>
<i>2.2. 7. Những thuận lợi và khó khăn của Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu</i>	<i>42</i>
<i>2.2.7.1. Thuận lợi</i>	<i>42</i>
<i>2.2.7.2. Khó khăn.....</i>	<i>43</i>
<i>PHẦN III: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TÍNH LƯƠNG CHO CÔNG NHÂN XẾP DỠ CỦA XÍ NGHIỆP XẾP DỠ HOÀNG DIỆU.....</i>	<i>45</i>
<i>I. Định mức, đơn giá tiền lương.</i>	<i>46</i>
<i>II. Định mức đơn giá xếp dỡ, đóng gói hàng rời.....</i>	<i>46</i>
<i>III. Tiền lương và các khoản thu nhập.....</i>	<i>55</i>
<i>3. Phân phối tiền lương và phụ cấp lương</i>	<i>61</i>
<i>IV. Các chứng từ thanh toán.....</i>	<i>64</i>
<i>VI. Đánh giá chung về công tác tính tiền lương:</i>	<i>76</i>
<i>2. Một số giải pháp hoàn thiện công tác tính lương cho công nhân xếp dỡ tại xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu</i>	<i>77</i>
<i>2.1 Giải pháp 1: Xây dựng tiêu chuẩn đánh giá năng lực làm việc của nhân viên.</i>	<i>77</i>
<i>2.2 Giải pháp 2: Xây dựng lại cách tính lương theo doanh thu</i>	<i>80</i>

<i>KẾT LUẬN</i>	85
<i>TÀI LIỆU THAM KHẢO</i>	87

LỜI MỞ ĐẦU

1, Tính cấp thiết của đề tài

Tiền lương là tiền trả cho việc cung ứng sức lao động, vì vậy, về bản chất, tiền lương biểu thị quan hệ kinh tế giữa người sử dụng lao động và người lao động. Phạm trù tiền lương, tự nó đã bao hàm vừa là thu nhập, vừa là chi phí: Chi phí của nhà sản xuất để hợp thành chi phí SXKD; và thu nhập của người lao động.

Cảng biển là ngành công nghiệp giữ vị trí chiến lược của nền kinh tế quốc dân. Hầu hết các Quốc gia đều thống nhất cho rằng, để có thể chuyển một nền kinh tế nông nghiệp, sản xuất nhỏ thành nền kinh tế công nghiệp, sản xuất hiện đại, có nghĩa là làm cho xã hội tiến thêm một nấc thang văn minh mới, Cảng biển phải “đi trước một bước”..

Trong nhiều năm qua Công ty TNHH MTV Cảng Hải Phòng, đã được Chính phủ đặc biệt quan tâm, tạo điều kiện để nhanh chóng trở thành Cảng biển “đi trước mở đường” cho sự phát triển của các ngành, các lĩnh vực khác của nền kinh tế quốc dân. Cùng với sự mở rộng đầu tư về nguồn lực, Cảng Hải Phòng đã từng bước đổi mới mô hình tổ chức, hệ thống quản lý để nâng cao hiệu quả SXKD và hội nhập với sự phát triển của ngành cảng biển trong khu vực và trên thế giới. Tổ chức tiền lương là một trong các khâu của hệ thống quản lý Cảng Hải Phòng cũng đã có nhiều cải tiến nhằm thay đổi nhận thức không còn phù hợp về tiền lương của thời kỳ bao cấp, nhanh chóng tạo ra những đòn bẩy mạnh mẽ khuyến khích người lao động. Đặc biệt để Cảng Hải Phòng có cơ hội thu hút và trọng dụng đội ngũ nhân viên có chất lượng cao - một trong những trụ cột về năng lực cạnh tranh của ngành. Tuy vậy, những cải tiến ở mặt này, mặt kia trong lĩnh vực tổ chức, Tổ chức tiền lương của Cảng Hải Phòng vẫn còn phức tạp và nhiều khiếm khuyết, đặc biệt khi Cảng Hải Phòng chuyển sang hoạt động theo mô hình Công ty TNHH MTV.

Nhiệm vụ quản lý nói chung và nhiệm vụ Tổ chức tiền lương nói riêng

đang đặt ra nhiều yêu cầu mới và cấp bách, các chính sách về tiền lương, phương thức Tổ chức tiền lương, quan điểm, triết lý về tiền lương và đãi ngộ NLD... cần được nghiên cứu có hệ thống, toàn diện. Trên ý nghĩa đó, tác giả lựa chọn đề tài: ***“Nghiên cứu một số giải pháp hoàn thiện công tác trả lương tại Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu – Công ty TNHH Một thành viên Cảng Hải Phòng”*** làm đề tài nghiên cứu khoa học

2. Mục tiêu của đề tài:

Thứ nhất, đề tài làm rõ khái niệm, bản chất của tiền lương; nghiên cứu sâu các quan điểm về tiền lương, các chính sách và các phương pháp trả lương

Thứ hai, đề tài phân tích và đánh giá thực trạng công tác trả lương tại Cảng Hải Phòng mà cụ thể là tại Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu. Nêu bật những thành công và tồn tại, hạn chế trong công tác trả lương tại Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu và nguyên nhân của tình hình.

Thứ ba, đề tài đề xuất những quan điểm và giải pháp nhằm hoàn thiện công tác trả lương tại Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu – Cảng Hải Phòng phù hợp với yêu cầu quản lý của Công ty TNHH MTV.

3. Phương pháp và thiết bị nghiên cứu

1. Phương pháp điều tra:

Theo mục tiêu nghiên cứu của đề tài tiến hành điều tra, thu thập số liệu liên quan đến công tác trả lương của xí nghiệp

2. Phương pháp quan sát:

Qua trao đổi, phỏng vấn ban lãnh đạo của xí nghiệp để nắm bắt tình hình nhân sự và phương pháp trả lương của doanh nghiệp

3. Phương pháp thống kê:

Phân tích các số liệu

4. Đối tượng nghiên cứu.

- Nghiên cứu về công tác trả lương tại xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu

5. Phạm vi nghiên cứu

Tìm hiểu, nghiên cứu, thu thập và xử lý thông tin về thực trạng công tác trả lương tại xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu

6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của đề tài

- Kết quả nghiên cứu của đề tài có thể làm tài liệu tham khảo cho sinh viên ngành Quản trị Doanh nghiệp hiểu rõ hơn về vấn đề trả lương

- Các biện pháp hoàn thiện phương pháp trả lương không chỉ có thể áp dụng tại xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu mà còn có thể áp dụng tại Cảng Hải Phòng và các doanh nghiệp khác

Hải Phòng ngày 03 tháng 05 năm 2013

Sinh viên

Nguyễn Tuấn Cường

**PHẦN I:
CƠ SỞ LÝ LUẬN
VỀ TIỀN LƯƠNG**

1. Khái niệm, bản chất và các nguyên tắc trả lương

1.1 Khái niệm về tiền lương

Thực tế, khái niệm và cơ cấu tiền lương rất đa dạng ở các nước trên thế giới. Tiền lương có thể có nhiều tên gọi khác nhau như: thù lao lao động, thu nhập lao động... ở Pháp, sự trả công được hiểu là tiền lương hoặc lương bổng cơ bản. Ở Nhật bản, tiền lương bất luận được gọi khác nhau, là chỉ thù lao động mà người sử dụng lao động chi trả cho công nhân. Tiền lương, theo tổ chức lao động quốc tế (ILO) là sự trả công hoặc thu nhập biểu hiện bằng tiền và được ấn định bằng thoả thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động phải trả cho người lao động theo 1 hợp đồng được viết ra tay hay miệng cho 1 công việc đã thực hiện hay sẽ làm.

Tiền lương không phải giá cả sức lao động vì dưới cơ chế kế hoạch hóa tuân thủ theo nguyên tắc công bằng theo số lượng và chất lượng đã hao phí thì tiền lương được kế hoạch hoá từ cấp trung ương đến cơ sở do nhà nước thống nhất quản lý. Trong thời gian cấp tiền lương, việc trả lương trong doanh nghiệp không gắn với hiệu quả sản xuất kinh doanh. Tiền lương được coi là một bộ phận của thu nhập quốc dân. Cơ chế phân phối tiền lương phụ thuộc vào thu nhập quốc dân do nhà nước quy định. Bởi vậy, người lao động không năng động sáng tạo trong sản xuất sẽ không đem lại hiệu quả cao.

Từ năm 1986, Đảng và nhà nước ta đã quyết định chuyển hướng nền kinh tế nhằm đảm bảo nền kinh tế tăng trưởng ổn định. Xuất phát từ nền kinh tế thị trường người ta nhận thức được rằng lao động là loại hàng hoá đặc biệt và tiền lương là giá cả sức lao động. Do việc sử dụng lao động của từng khu vực kỹ thuật và quản lý mà các quan hệ thuê mướn, mua bán hợp đồng lao động cũng khác nhau

Tiền lương là bộ phận cơ bản duy nhất trong thu nhập của người lao động đồng thời là một trong những yếu tố đầu vào của sản xuất kinh doanh trong các doanh nghiệp.

+ Tiền lương danh nghĩa: Là thu nhập mà người lao động nhận được khi làm việc dưới hình thức tiền tệ

+ Tiền lương thực tế: Là khối lượng tư liệu sinh hoạt và dịch vụ mà người lao động có thể mua bằng tiền lương danh nghĩa.

Cái mà người lao động quan tâm không phải là tiền lương danh nghĩa mà là tiền lương thực tế. Vì chỉ có tiền lương thực tế mới phản ánh chính xác mức sống của người lao động. Vì nó phụ thuộc vào sức mua của đồng tiền và sự biến động giá cả các tư liệu sinh hoạt. Đặc biệt là giá cả của những tư liệu sinh hoạt chủ yếu khi tiền lương danh nghĩa không đổi.

+ Chỉ số giá cả: Là chỉ tiêu nói lên sự thay đổi của tổng mức giá cả của các nhóm hàng hoá nhất định trong kỳ này so với kỳ khác được xem là kỳ gốc. Chỉ số giá bán lẻ hàng tiêu dùng (lương thực, thực phẩm, dịch vụ....) được gọi là chỉ số giá sinh hoạt. Chỉ số giá cả tỉ lệ nghịch với tiền lương thực tế nên tiền lương danh nghĩa không tăng mà chỉ số giá sinh hoạt cứ tăng lên thì tiền lương thực tế giảm xuống.

$$I_{GC} = \frac{L_{DN}}{L_{TT}}$$

Trong đó:

I_{GC} : Chỉ số giá cả

L_{DN} : Tiền lương danh nghĩa

L_{TT} : Tiền lương thực tế

+ Tiền lương tối thiểu (hay còn gọi là mức lương tối thiểu): Được xem là "cái ngưỡng" cuối cùng để từ đó xây dựng các mức lương khác, tạo thành hệ thống tiền lương thống nhất chung cho cả nước. Mức lương tối thiểu là một yếu tố quan trọng của một chính sách tiền lương. Nó liên hệ chặt chẽ với 3 yếu tố sau:

- Mức tăng trung bình của dân cư một nước
- Chỉ số giá cả sinh hoạt
- Loại lao động và điều kiện lao động

Mức lương tối thiểu đo lường giá cả loại sức lao động thông thường trong điều kiện làm việc bình thường yêu cầu một kỹ năng đơn giản, với một khung giá các tư liệu sinh hoạt hợp lý. Nghị định 197/CP của nhà nước XHCNVN ngày 31/12/1994 về việc thi hành bộ luật lao động đã ghi mức lương tối thiểu là mức lương để trả cho người lao động làm việc đơn giản nhất (không qua đào tạo) với điều kiện lao động và môi trường bình thường.

+ Tiền lương kinh tế: Là một khái niệm của kinh tế học, các doanh nghiệp muốn có sự cung ứng sức lao động như theo yêu cầu cần phải trả mức lương lao động cao hơn so với tiền lương tối thiểu. Tiền lương thêm vào tiền lương tối thiểu để đạt yêu cầu sự cung ứng lao động gọi là tiền lương kinh tế. Vì vậy, có người quan niệm tiền lương kinh tế giống như tiền lương thuần túy cho những người hài lòng cung ứng sức lao động cho một doanh nghiệp nào đó với các điều kiện mà người thuê lao động yêu cầu.

+ Cả tiền lương tối thiểu và tiền lương kinh tế đều thuần túy xét theo cơ chế điều tiết của thị trường, tác nhân chủ yếu hình thức mức lương tối thiểu và tiền lương kinh tế là các quan hệ cung cầu của thị trường. Mặt khác, các mức lương này cũng ảnh hưởng đến hành vi và động cơ của doanh nghiệp khi thuê lao động, ảnh hưởng đến mối quan hệ các đại lượng, mức sản lượng, mức thuê lao động, mức lương, lợi nhuận có thể đạt được và sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

1.2 Bản chất và ý nghĩa của tiền lương

Bản chất của tiền lương cũng thay đổi tuỳ theo các điều kiện, trình độ phát triển kinh tế xã hội và nhận thức của con người. Trước đây, tiền lương thường được coi là giá cả sức lao động trong nền kinh tế thị trường. Giờ đây với việc áp dụng quản trị nguồn nhân lực vào doanh nghiệp, tiền lương không phải đơn thuần chỉ là sức lao động.

Ở Việt nam hiện nay chỉ có sự phân biệt các yếu tố trong tổng thu nhập của người lao động từ công việc. Tiền lương (dụng ý chỉ lương cơ bản) phụ cấp tiền thưởng và phúc lợi. Theo quan điểm của cải cách tiền lương năm 1993, tiền lương là giá cả sức lao động, được hình thành qua thoả thuận giữa người sử

dụng lao động và người lao động phù hợp với quan hệ cung cầu lao động trong nền kinh tế thị trường. Tiền lương của người lao động do 2 bên thoả thuận trong hợp đồng lao động và được trả theo năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả công việc

Như vậy, tiền lương được hiểu là số tiền mà người lao động nhận được từ người sử dụng lao động của họ thanh toán lại tương ứng với số lượng và chất lượng lao động mà họ đã tiêu hao trong quá trình tạo ra của cải cho xã hội.

Tiền lương giữ một vai trò quan trọng trong hoạt động sản xuất kinh doanh. Đối với chủ doanh nghiệp, tiền lương là một yếu tố của chi phí sản xuất. Còn đối với người cung ứng sức lao động, tiền lương là nguồn thu nhập chủ yếu. Mục đích của nhà sản xuất là lợi nhuận, còn mục đích của người cung ứng sức lao động là tiền lương. Với ý nghĩa này, tiền lương không chỉ mang bản chất là chi phí mà nó trở thành phương tiện tạo ra giá trị mới, hay nói đúng hơn là nguồn cung ứng sự sáng tạo ra sức lao động. Trong quá trình sinh sản tạo ra giá trị gia tăng, đối với người lao động nhận được thoả đáng sẽ là động lực kích thích năng động sáng tạo để làm tăng năng lực sản xuất sức lao động. Ngược lại, nếu doanh nghiệp trả lương không phù hợp hoặc vì mục tiêu lợi nhuận thuần tuý, không chú ý đến lợi ích người lao động thì nguồn nhân công có thể bị kiệt quệ về thể lực, giảm sút về chất lượng, làm hạn chế các động cơ cung ứng sức lao động, biểu hiện rõ nhất là tình trạng cắt xén thời gian làm việc, lãng phí nguyên vật liệu, thiết bị làm việc, làm ẩu, mâu thuẫn giữa người công nhân và chủ doanh nghiệp có thể dẫn đến bãi công.

1.3 Các nguyên tắc tiền lương

Dưới chế độ xã hội chủ nghĩa dù thực hiện bất kỳ chế độ tiền lương nào, muốn phát huy đầy đủ tác dụng đòn bẩy, kinh tế của nó đối với sản xuất và đời sống phải thực hiện đầy đủ các nguyên tắc sau:

1.3.1 Trả lương bằng nhau cho lao động như nhau

Nguyên tắc này bắt nguồn từ phân phối theo lao động. Trả lương bằng nhau cho lao động như nhau. Có nghĩa là khi quy định tiền lương, tiền thưởng

cho công nhân viên chức, nhất thiết không được phân biệt giới tính, tuổi tác, dân tộc mà phải trả cho mọi người đồng đều số lượng, chất lượng mà họ đã cống hiến cho xã hội

1.3.2 Bảo đảm tăng năng suất lao động bình quân

Là một nguyên tắc quan trọng trong tổ chức tiền lương. Vì có như vậy mới tạo ra cơ sở hạ giá thành, giảm giá cả và tăng tích lũy để tái sản xuất mở rộng.

Tiền lương bình quân tăng chủ yếu phụ thuộc vào các yếu tố chủ yếu do nâng cao năng suất lao động như nâng cao trình độ lành nghề, giảm bớt thời gian tổn thất cho lao động. Còn năng suất lao động tăng không phải do những nhân tố trên mà còn trực tiếp phụ thuộc vào các nhân tố khách quan như: áp dụng kỹ thuật mới, sử dụng hợp lý tài nguyên thiên nhiên, tổ chức lao động và các quá trình sản xuất.

1.3.3 Bảo đảm thu nhập tiền lương hợp lý giữa các ngành nghề khác nhau trong nền kinh tế.

+ Trình độ lành nghề bình quân của những người lao động ở mỗi ngành nghề

Trong nền kinh tế quốc dân có tính chất phức tạp về kỹ thuật khác nhau. Do đó, đối với những người lao động lành nghề làm việc trong các ngành có yêu cầu kỹ thuật phức tạp phải được trả lương cao hơn những người lao động làm việc trong những ngành không có yêu cầu kỹ thuật cao. Khi đó sẽ khuyến khích người lao động lành nghề ngày càng đông đảo. Vì thế, khi trình độ lành nghề bình quân giữa các ngành khác nhau sẽ làm cho tiền lương bình quân cũng khác nhau

+ Điều kiện khác nhau:

Những người lao động làm việc trong điều kiện nặng nhọc, tổn hao nhiều năng lượng phải được trả cao hơn những người làm việc trong điều kiện bình thường để bù đắp lại sức lao động đã hao phí. Trả công có tính đến điều kiện lao động, có thể thông qua điều kiện phụ cấp về lao động để trả cho những

người làm việc trong môi trường độc hại đến sức khoẻ. Từ đó các điều kiện lao động đều ảnh hưởng nhiều hoặc ít đến tiền lương bình quân của mỗi ngành nghề

- + Ý nghĩa kinh tế của mỗi ngành trong nền kinh tế quốc dân

Những ngành chủ đạo có tính chất quyết định sự phát triển của nền kinh tế quốc dân thì cần được đãi ngộ mức tiền lương cao hơn nhiều nhằm khuyến khích công nhân an tâm, phấn khởi làm việc lâu dài ở những ngành nghề đó. Sự khuyến khích này cũng có kế hoạch trong thời kỳ phát triển kinh tế.

- + Sự phân phối khu vực của ngành nghề khác nhau

Các ngành sản xuất phân bố ở những khu vực khác nhau trong một nước. Điều đó ảnh hưởng đến mức tiền lương bình quân của mỗi ngành do điều kiện chênh lệch tại các khu vực khác nhau. Việc xác định các yếu tố để quy định phụ cấp khu vực thường căn cứ vào chênh lệch giá cả, điều kiện khí hậu, những nơi xa xôi, hẻo lánh, nhu cầu về lao động cao.

1.3.4. Khuyến khích bằng lợi ích vật chất kết hợp với giáo dục chính trị tư tưởng cho người lao động

Con người là một trong những yếu tố sản xuất. Nhưng con người có hàng loạt các nhu cầu về vật chất, tinh thần: Nhu cầu thuộc tâm sinh lý cơ thể, nhu cầu có tính chất tập thể, nhu cầu có liên quan đến từng cá nhân riêng biệt.

Trong quản lý kinh tế, quản lý con người không thể coi nhẹ nhu cầu nào. Vì vậy, muốn quản lý có hiệu quả thì phải nghiên cứu để đáp ứng các nhu cầu chính đáng, hợp lý của họ.

- + Khuyến khích vật chất & tinh thần trong lao động, tạo động lực phát triển kinh tế

- + Khuyến khích vật chất được tổ chức chặt chẽ thông qua các công cụ về tiền lương, tiền thưởng, thông qua việc giải quyết đúng đắn các loại các lợi ích (lợi ích nhà nước, tập thể, cá nhân lao động), thông qua hệ thống các mức lao động, các loại chỉ tiêu, các quy định về quản lý.

Việc động viên, khuyến khích, khen thưởng về tinh thần sẽ góp phần tạo ra động lực mạnh mẽ trong quá trình xây dựng & phát triển nền kinh tế không kém gì khuyến khích lợi ích vật chất.

Tuy vậy, một sự thái quá đều không tốt, nếu như lạm dụng biện pháp khuyến khích vật chất (hoặc khuyến khích tinh thần) sẽ làm giảm hiệu quả kinh doanh.

2. Các chế độ tiền lương của nhà nước áp dụng cho doanh nghiệp

2.1 *Quan điểm đối với tiền lương.*

Tiền lương phải được coi là giá cả sức lao động, nó được hoàn thành qua sự thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động phù hợp với các quan hệ kinh tế của nền kinh tế thị trường.

Chính sách tiền lương là một bộ phận cấu thành của tổng thể các chính sách của nhà nước. Thay đổi chính sách tiền lương phải cải cách các chính sách có liên quan: Tài chính, biên chế lại lao động khu vực nhà nước, giáo dục, y tế, nhà ở, bảo hiểm xã hội ...

- Triệt để xoá bỏ bao cấp, từng bước tiền tệ hoá tiền lương.
- Lương tối thiểu đảm bảo phải thật sự là nền tảng của chính sách tiền lương mới.

2.2 *Chế độ lương cụ thể trong các doanh nghiệp nhà nước*

Trong các doanh nghiệp nhà nước, chúng ta có 2 chế độ lương cụ thể sau:

2.2.1 *Chế độ tiền lương theo cấp bậc*

Là hình thức trả lương cho người lao động thông qua chế độ lương công việc thể hiện mức độ phức tạp của công việc và trình độ lành nghề của công nhân. Nhà nước ban hành tiêu chuẩn cấp bậc để xác định mức độ phức tạp của công việc và yêu cầu trình độ lành nghề của công nhân các doanh nghiệp dựa vào tiêu chuẩn kỹ thuật xác định tính chất công việc của doanh nghiệp mình để sắp xếp bậc thợ công nhân trả cho phù hợp và đúng theo luật lao động.

2.2.2 *Chế độ tiền lương theo chức danh*

Là chế độ trả lương dựa trên chất lượng lao động của các loại viên chức, là cơ sở để phù hợp với trình độ chuyên môn và chức trách của công việc được giao cho người viên chức đó.

Đối tượng áp dụng: Cán bộ công nhân viên, nhân viên trong doanh nghiệp cũng như trong các cơ quan hành chính sự nghiệp, lực lượng vũ trang khi họ đảm nhận các chức vụ trong doanh nghiệp.

2.2.3 Các khoản phụ cấp, phụ trợ và thu nhập khác

Nhà nước ban hành 8 loại phụ cấp lương sau:

+ Phụ cấp khu vực: áp dụng cho những nơi xa xôi hẻo lánh, điều kiện khó khăn, khí hậu xấu. Gồm 1 trong 7 mức: Từ 0,1-0,7% tiền lương tối thiểu.

+ Phụ cấp độc hại, nguy hiểm: áp dụng đối với những nghề hoặc công việc có điều kiện lao động nguy hiểm, độc hại. Gồm mức từ 0,1-0,4% tiền lương tối thiểu.

+ Phụ cấp trách nhiệm: Gồm 3 mức từ 0,1-0,3% tiền lương tối thiểu, áp dụng đối với một số nghề hoặc công việc đòi hỏi trách nhiệm cao hoặc phải kiêm nhiệm công tác quản lý không phụ thuộc chức vụ lãnh đạo.

+ Phụ cấp làm đêm: áp dụng đối với những công nhân viên chức làm việc từ 22h-6h sáng, gồm 2 mức: 30% tiền lương cấp bậc hoặc chức vụ đối với công việc không thường xuyên làm việc ban đêm. 40% tiền lương cấp bậc hoặc chức vụ đối với công việc thường xuyên làm ban đêm.

+ Phụ cấp thu hút: áp dụng cho những người làm việc ở những vùng kinh tế mới, đảo xa, có điều kiện đặc biệt khó khăn, chưa có cơ sở hạ tầng được hưởng trong thời gian 3-5 năm, gồm 4 mức 20%,30%,40%,50% tiền lương tối thiểu.

+ Phụ cấp đất đỏ: áp dụng cho những nơi có chỉ số giá sinh hoạt cao hơn chỉ số sinh hoạt chung của cả nước từ 10% trở lên, gồm 5 mức tương ứng 0,1; 0,15; 0,25; 0,3 so với mức lương tối thiểu.

+ Phụ cấp lưu động: áp dụng đối với những công việc và những nghề phải thường xuyên thay đổi chỗ và địa điểm làm việc. Gồm 3 mức tương ứng bằng: 0,2; 0,4; 0,6 so với mức lương tối thiểu.

3. Các hình thức trả lương

3.1 Trả lương theo sản phẩm

Trả lương theo sản phẩm có nhiều ưu điểm hơn so với trả lương theo thời gian:

- Quán triệt đầy đủ hơn nguyên tắc trả lương theo số lượng và chất lượng lao động. Nó gắn việc trả lương với kết quả sản xuất kinh doanh của mỗi người, do đó khuyến khích, nâng cao năng suất lao động.

- Khuyến khích người lao động ra sức học tập văn hoá, khoa học kỹ thuật, cải tiến phương pháp lao động, sử dụng máy móc thiết bị để nâng cao năng suất lao động.

- Góp phần thúc đẩy công tác quản lý doanh nghiệp, nhất là công tác quản lý lao động.

- Trả lương theo sản phẩm có các hình thức sau:

3.1.1 Trả lương theo sản phẩm trực tiếp cá nhân

Chế độ trả lương này áp dụng rộng rãi đối với người sản xuất, quá trình và điều kiện lao động có tính cá nhân, có thể định mức và kiểm tra, nghiệm thu sản phẩm 1 cách cụ thể, riêng biệt.

Tiền lương của công nhân được tính theo công thức:

$$L_{SP} = Đ * Q$$

Trong đó:

L_{SP} : Lương sản phẩm trực tiếp cá nhân

Đ: Đơn giá lương của một đơn vị sản phẩm

Q: Số lượng sản phẩm

Đơn giá của chế độ này cố định và được tính theo công thức:

$$Đ = \frac{L_{CB}}{Q} \text{ hoặc } Đ = L_{CB} * T$$

Trong đó:

L_{CB} : Lương cấp bậc

T: Mức thời gian

* Ưu điểm:

- Mỗi quan hệ giữa tiền lương của công nhân nhận được và kết quả lao động thể hiện rõ ràng. Do đó, khuyến khích công nhân cố gắng nâng cao trình độ tay nghề để tăng năng suất lao động nhằm tạo tăng thu nhập.

- Hình thức tiền lương này dễ hiểu, công nhân dễ dàng tính toán sau khi hoàn thành nhiệm vụ sản xuất.

* Nhược điểm:

- Nó làm người lao động ít quan tâm đến việc sử dụng máy móc, thiết bị và nguyên vật liệu nếu không có các quy định cụ thể về sử dụng thiết bị.

3.1.2 Hình thức trả lương theo sản phẩm tập thể.

Hình thức này áp dụng đối với những công việc cần một tập thể công nhân cùng thực hiện như: Các bộ phận làm theo dây chuyền.

Đơn giá tiền lương của tổ chức được xác định:

$$\mathbb{D}_T = \frac{\sum_{i=1}^S L_{CB}}{Q} \text{ hoặc } \mathbb{D}_T = \sum_{i=1}^S L_{CB} \cdot x T_{DM}$$

Trong đó:

\mathbb{D}_T : Đơn giá tiền lương của tổ

L_{CB} : Tiền lương tính theo cấp bậc công việc của tổ

Q : Số lượng sản phẩm của cả tổ phải hoàn thành

T_{DM} : Mức thời gian mà cả tổ đồng thời phải hoàn thành (tính theo giờ)

i - S : Số công nhân trong tổ, nhóm.

Tiền lương của cả tổ, nhóm công nhân được tính theo công thức:

$$L_{SP \text{ tổ}} = Q \times \mathbb{D}_L$$

Hình thức trả lương này khi áp dụng phải phân phối cho các thành viên trong tổ, nhóm cho phù hợp với bậc lương và thời gian lao động của họ.

$$L_{SPI} = \frac{L_{SP \text{ tổ}}}{\sum_{i=1}^S L_{gi} \cdot x T_{DM}} \times T_1 \times L_{gi}$$

Trong đó:

L_{SPI} : Lương sản phẩm của công nhân thứ i

T_1 : Thời gian làm việc của công nhân thứ i

L_{gi} : Mức lương giờ của công nhân thứ i

Chế độ trả lương theo sản phẩm tập thể có ưu điểm là khuyến khích công nhân trong tổ, nhóm, nâng cao trách nhiệm tập thể, quan tâm đến kết quả cuối cùng của tổ. Song nó có nhược điểm là sản phẩm của mỗi công nhân không nâng cao năng suất lao động cá nhân. Mặt khác, do phân phối tiền lương chưa tính tới tình hình thực tế của công nhân về sức khỏe, sự cố gắng trong lao động nên chưa thể hiện đầy đủ nguyên tắc phân phối theo chất lượng lao động.

3.1.3 Hình thức trả lương theo sản phẩm gián tiếp

Là hình thức căn cứ vào kết quả của người này để trả lương theo người khác có quan hệ mật thiết với nhau:

Hình thức trả lương này áp dụng cho những công nhân phụ mà công việc của họ ảnh hưởng nhiều đến kết quả hoạt động của công nhân chính hưởng lương theo sản phẩm như: Công nhân sửa chữa, phục vụ máy sợi dệt, công nhân điều chỉnh thiết bị trong nhà máy cơ khí.

Chế độ tiền lương này đã khuyến khích công nhân phục vụ tốt hơn cho công nhân chính, tạo điều kiện nâng cao năng suất lao động của công nhân chính.

Đặc điểm của chế độ trả lương này là tiền lương của công nhân phụ lại tùy thuộc vào kết quả sản xuất của công nhân chính. Do đó, đơn giá tính theo công thức.

$$ĐG = \frac{L}{M * Q}$$

Trong đó:

ĐG: Đơn giá tính theo sản phẩm gián tiếp

Q: Mức sản lượng của công nhân

L: Lương cấp bậc của công nhân phụ

3.1.4 Hình thức trả lương theo sản phẩm lũy tiến

Thực chất của hình thức này là các sản phẩm hoàn thành trong định mức được trả theo 1 đơn giá thống nhất, các sản phẩm hoàn thành vượt mức thì được trả theo đơn giá cao hơn.

Chế độ lương này áp dụng cho những công nhân sản xuất ở những khâu quan trọng lúc sản xuất khẩn trương để đảm bảo tính đồng bộ, ở những khâu mà năng suất có tính chất quyết định đối với việc hoàn thành chung kế hoạch của xí nghiệp.

Số sản phẩm hoàn thành vượt định mức sẽ được trả theo đơn giá lũy tiến. Đơn giá này dựa vào đơn giá cố định và có tính đến hệ số trong đơn giá. Đơn giá cố định dùng để tính lương cho sản phẩm vượt mức thời điểm và người ta chỉ dùng 1 phần chi phí gián tiếp cố định và tiết kiệm để thưởng còn một phần để hạ giá thành

Tiền lương của công nhân làm theo chế độ sản phẩm lũy tiến được tính theo công thức:

$$L = [Q_1 * P] + [Q_1 - Q_0] * P * K$$

Trong đó:

L: Tổng tiền lương công nhân được lĩnh

Q_1 : Sản lượng thực tế của công nhân sản xuất ra

Q_0 : Mức sản lượng

P: Đơn giá lương sản phẩm

K: Hệ số tăng đơn giá sản phẩm

Muốn thực hiện chế độ lương này phải chuẩn bị những điều kiện sau:

+ Định mức lao động có căn cứ kỹ thuật. Đây là vấn đề quan trọng vì đơn giá sản phẩm sẽ tăng lũy tiến theo tỉ lệ vượt mức sản lượng

- Phải thống kê, xác định rõ chất lượng và số lượng sản phẩm, tiền lương của công nhân, mức lũy tiến, mức hạ thấp giá thành và giá trị tiết kiệm được.

- Phải dự kiến được kết quả kinh tế của chế độ tính theo sản phẩm lũy tiến nhằm xác định mức lũy tiến cao nhất của đơn giá sản phẩm. Vì khi thực hiện chế độ lương này, lương của công nhân sẽ tăng nhanh hơn sản lượng làm cho phần tiền lương trong đơn vị sản phẩm cũng tăng lên. Do đó, giá thành sản phẩm cũng tăng theo. Khi áp dụng chế độ lương này phải tính toán kết quả kinh tế, nâng cao năng suất lao động, làm hạ giá thành sản phẩm.

3.1.5 Hình thức trả lương khoán sản phẩm.

Là chế độ lương sản phẩm khi giao công việc đã quy định rõ ràng số tiền để hoàn thành một khối lượng công việc trong một đơn vị thời gian nhất định. Chế độ lương này áp dụng cho những công việc mà xét thấy giao từng việc chi tiết không có lợi về mặt kinh tế. Bởi vì trong sản phẩm có nhiều công việc mang tính tổng hợp, không thể giao việc mà thống kê kinh nghiệm thu kết quả lao động theo từng đơn vị sản phẩm, từng phần riêng biệt của từng công nhân đã biết ngay được toàn bộ số tiền lương mà mình sẽ được lĩnh sau khi hoàn thành khối lượng công việc giao khoán.

Hình thức này có tác dụng khuyến khích người công nhân hoàn thành nhiệm vụ trước thời hạn, nhưng phải đảm bảo chất lượng công việc. Thông qua hợp đồng giao khoán, áp dụng hình thức này phải xây dựng chế độ kiểm tra chất lượng, thống kê thời gian làm việc chặt chẽ. Đối với công việc hoàn thành mà chất lượng kém thì đòi hỏi phải làm lại và không trả lương.

Hình thức này áp dụng khi phải hoàn thành những công việc đột xuất như sửa chữa, thay lắp nhanh một số thiết bị để đưa vào sản xuất.

3.1.6 Hình thức trả lương theo sản phẩm có thưởng.

Hình thức này thực chất là hình thức trả lương sản phẩm kết hợp với hình thức tiền thưởng. Khi áp dụng hình thức này, toàn bộ sản phẩm đều được trả theo 1 đơn giá thống nhất, còn số tiền thưởng sẽ căn cứ vào trình độ hoàn thành.

Tiền thưởng ở đây để khuyến khích công nhân hoàn thành và hoàn thành vượt mức kế hoạch sản lượng.

Lương sản phẩm có thưởng được tính theo công thức:

$$L_{it} = L_{SP \text{ trực tiếp}} + \text{Thưởng hoàn thành kế hoạch} + \text{Thưởng vượt mức kế hoạch}$$

Yêu cầu khi áp dụng hình thức này là phải quy định đúng đắn các chi tiêu điều kiện thưởng và nguồn tiền thưởng cho công nhân.

3.2 Hình thức trả lương theo thời gian.

Tiền lương theo thời gian là tiền lương thanh toán cho người công nhân căn cứ vào trình độ kỹ thuật và thời gian công tác của họ. Tiền lương theo thời

gian có thể được tính theo tháng, theo ngày, theo giờ công tác. Mỗi cách tính có 1 tác dụng khác nhau.

Nhược điểm chính của hình thức này là không gắn liền giữa chất lượng với số lượng lao động mà người công nhân đã tiêu hao trong quá trình sản xuất sản phẩm. Nói cách khác, phần tiền thưởng mà người lao động được hưởng không gắn liền với kết quả lao động mà họ tạo ra. Chính vì vậy, hình thức này không mang lại cho người công nhân sự quan tâm đầy đủ đối với thành quả lao động của mình, không tạo điều kiện thuận lợi để uốn nắn kịp thời những thái độ sai lệch và không khuyến họ nghiêm chỉnh thực hiện chế độ tiết kiệm thời gian vật tư trong quá trình công tác.

Tiền lương này chủ yếu áp dụng đối với những người làm công tác quản lý. Còn đối với công nhân sản xuất chỉ áp dụng ở những bộ phận lao động bằng máy móc là chủ yếu hoặc những công việc không thể tiến hành định mức một cách chặt chẽ và chính xác hoặc tính chất của sản phẩm nếu thực hiện trả công theo sản phẩm sẽ không đảm bảo chất lượng sản phẩm, không đem lại hiệu quả thiết thực. Hình thức tiền lương theo thời gian gồm 2 loại: Tiền lương theo thời gian giản đơn và tiền lương thời gian có thưởng.

3.2.1 Hình thức trả lương theo thời gian giản đơn

Là hình thức trả lương mà tiền lương nhận được của mỗi người công nhân do mức lương cấp bậc cao hay thấp và thời gian làm việc thực tế nhiều hay ít quyết định.

Cách tính lương trả theo thời gian giản đơn:

$$L_{gd} = N_{tt} \times L_{người}$$

Trong đó:

L_{gd} : Lương thời gian giản đơn

N_{tt} : Số ngày làm việc thực tế của người lao động.

L_{ng} : Mức lương ngày ứng với từng người lao động.

Lương ngày được xác định như sau:

$$L_{ng} = \frac{\text{Hệ số lương} \times \text{Lương tối thiểu}}{\quad}$$

L_{ct} (Số ngày công tác: 22 ngày/tháng)

Có 3 loại lương theo thời gian giản đơn:

- Lương giờ: Tính theo cấp bậc lương giờ và số giờ làm việc.
- Lương ngày: Tính theo cấp bậc lương ngày và số ngày làm việc thực tế trong tháng.
- Lương tháng: tính theo số lượng cấp bậc tháng.

* Nhược điểm của hình thức này:

Hình thức này mang tính bình quân, không khuyến khích sử dụng hợp lý thời gian làm việc, tiết kiệm nguyên vật liệu, tập trung công suất máy móc thiết bị để tăng năng suất lao động.

3.2.2 Hình thức trả lương theo thời gian có thưởng.

Đây là hình thức tiền lương dựa trên sự kết hợp giữa lương thời gian đơn giản và chế độ tiền thưởng nhằm khuyến khích người lao động nâng cao hiệu quả công tác của mình.

Hình thức này chủ yếu áp dụng đối với những công nhân làm việc phục vụ như: Công nhân sửa chữa, điều chỉnh thiết bị. Ngoài ra còn áp dụng đối với những công nhân chính làm việc ở những nơi sản xuất có trình độ cơ giới hóa cao, tự động hoá hoặc những công việc phải tuyệt đối đảm bảo chất lượng. Tiền lương của công nhân được như sau:

$$L_{ct} = N_{tt} \times L_{ng} \times K_1$$

Trong đó:

L_{ct} : Lương thời gian có thưởng.

N_{tt} : Số ngày làm việc thực tế của người lao động.

L_{ng} : Mức lương ngày ứng với từng người lao động.

K_1 : Hệ số kể đến tiền thưởng.

Hình thức này có nhiều ưu điểm hơn chế độ trả lương theo thời gian giản đơn. Vì hình thức này không những phản ánh trình độ thành thạo và thời gian làm việc thực tế mà còn gắn với thành tích công tác của từng người lao động quan tâm đến trách nhiệm và kết quả công việc của mình.

4. Kế hoạch quỹ lương.

Để thành lập quỹ lương ta dựa vào các phương pháp sau:

4.1 Căn cứ vào kế hoạch lao động và tiền lương bình quân.

Theo công thức:

$$QL = S_{bq} \times L_{bq}$$

Trong đó:

QL: Tổng quỹ lương kế hoạch.

S_{bq} : Số lao động bình quân kỳ kế hoạch.

L_{bq} : Lương bình quân của mỗi người lao động kỳ kế hoạch.

Muôn xác định lao động kỳ kế hoạch trước hết xác định theo năng suất định mức lao động bố trí làm việc cụ thể.

Lương bình quân gồm: lương chính và lương phụ.

+ Lương chính = Hệ số * Lương chính & lương phụ

+ Lương phụ = Các khoản phụ cấp theo lương (phụ cấp ca3, độc hại, trách nhiệm)

Lương bình quân được xác định bằng dự kiến của người quản lý hoặc bằng số liệu thống kê kỳ trước.

Phương pháp này áp dụng cho những doanh nghiệp chưa ổn định các loại hình sản xuất.

4.2 Căn cứ vào doanh thu kỳ kế hoạch, tỷ trọng tiền lương trong doanh thu theo công thức:

$$QL = DT * K_L$$

Trong đó:

QL: Tổng quỹ lương.

DT: Tổng doanh thu trong kỳ kế hoạch.

K_L : Tỷ trọng tiền lương trong doanh thu.

Phương pháp tính kế hoạch tiền lương theo doanh thu được áp dụng đối với một doanh nghiệp, một công ty hay một tổng công ty có dây chuyền công nghệ, bố trí lao động & giá bán sản phẩm ổn định, chế độ tiền lương không thay đổi.

Cách tính tỉ trọng tiền lương trong doanh thu (đơn giá tiền lương theo doanh thu).

$$K_L = \frac{\text{Tổng quỹ lương}}{\text{Kế hoạch doanh thu}}$$

Tổng quỹ lương = Kế hoạch doanh thu - Kế hoạch chi phí (không bao gồm tiền lương) - Kế hoạch nộp thuế và lợi nhuận

4.3 Căn cứ vào kế hoạch sản xuất & đơn giá tiền lương sản phẩm.

Được xác định như sau:

$$QL = DT \times K_L$$

Trong đó:

P_i : Sản phẩm thứ i .

D_i : Đơn giá tiền lương của 1 đơn vị sản phẩm i .

Cách tính tiền lương:

$$K_L = \frac{\text{Tổng quỹ lương}}{\text{Kế hoạch doanh thu}}$$

Trong đó

T_{dmj} : Định mức thời gian để gia công 1 đơn vị sản phẩm ở nguyên công j .

L_{gj} : Mức lương giờ ở bước công việc thứ j .

Hoàn thiện công tác tính lương tại xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu - Cảng Hải Phòng.

4.4 Căn cứ vào đơn giá tiền lương lợi nhuận.

Phương pháp này ứng với chỉ tiêu kế hoạch áp dụng đối với các doanh nghiệp quản lý được tổng thu, tổng chi & xác định được lợi nhuận kế hoạch sát thực tế, thực hiện theo công thức sau:

$$D_1 = \sum_{i=1}^m T_{dmj} \times L_{gj}$$

Trong đó

T_{dmj} : Định mức thời gian để gia công một đơn vị sản phẩm ở nguyên công 1.

L_{gj} : Mức lương giờ ở bước công việc thứ j .

5. Tiền thưởng.

5.1 Bản chất của tiền thưởng.

Tiền thưởng thực chất là khoản bổ sung cho tiền lương để quán triệt hơn nguyên tắc phân phối lao động & gắn với hiệu quả sản xuất kinh doanh của đơn vị.

Tiền thưởng là một trong những biện pháp khuyến khích bằng vật chất đối với người lao động nhằm động viên mọi người phát huy tích cực, sáng tạo trong sản xuất để nâng cao năng suất lao động, sử dụng tối đa công suất máy, tiết kiệm vật tư, giá thành tăng tích lũy. Góp phần hoàn thiện toàn diện kế hoạch được giao.

5.2 Công tác tiền thưởng

Gồm 3 nội dung sau:

- Chỉ tiêu xét thưởng: Gồm cả chỉ tiêu về số lượng & chất lượng. Yêu cầu các chỉ tiêu xét thưởng phải chính xác, cụ thể.

- Điều kiện xét thưởng: Nhằm xác định tiền để thực hiện khen thưởng cũng như để đánh giá, kiểm tra việc thực hiện chỉ tiêu xét thưởng.

- Nguồn & mức thưởng: Nguồn tiền thưởng là nguồn có thể được dùng để trả lương. Nói chung, nguồn tiền thưởng cho cá nhân hay cho tập thể khi hoàn thành chỉ tiêu xét thưởng. Mức thưởng cao hay thấp là tùy thuộc vào nguồn tiền thưởng & các mục tiêu cần khuyến khích.

Hoàn thành công tác tính lương tại xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu - Cảng Hải Phòng

5.3 Một số hình thức thưởng trong doanh nghiệp

Có nhiều loại tiền thưởng, nhưng thông thường có những loại tiền thưởng sau:

- Thưởng năng suất chất lượng cao
- Thưởng chất lượng sản phẩm tốt (giảm tỷ lệ sản phẩm hỏng)
- Thưởng sáng kiến
- Thưởng tiết kiệm vật tư

- Thưởng theo kết quả hoạt động kinh doanh
- Thưởng tìm được nơi cung ứng, kí kết hợp đồng mới.
- Thưởng đảm bảo ngày công cao.
- Thưởng về lòng trung thành & tận tâm với doanh nghiệp

Ngoài ra chế độ tiền thưởng trên thực tế sản xuất kinh doanh còn có những hình thức tiền thưởng khác nhằm khuyến khích người lao động nâng cao năng suất lao động, hiệu suất công tác như:

- Thưởng do hoàn thành nhiệm vụ được giao trước thời hạn
- Thưởng do công tác làm cung tiên

PHẦN II:

**TỔNG QUAN VỀ XÍ
NGHIỆP XẾP DỠ**

**HOÀNG DIỆU -
CẢNG HẢI PHÒNG**

2.1. Quá trình hình thành và phát triển cảng Hải Phòng

2.1.1 Giới thiệu chung về Cảng Hải Phòng.

Khi thực dân Pháp đô hộ nước ta nhằm vơ vét của cải tài nguyên về chính quốc cũng như vận chuyển hàng hoá, vũ khí từ chính quốc sang Việt Nam phục vụ cho mục đích cai trị lâu dài. Do đó Cảng Hải Phòng đã được xây dựng.

Cảng ra đời vào cuối thế kỷ 19 (năm 1874) đến nay gần 140 năm. Lúc đầu Cảng chỉ có 6 cầu tàu chiều dài 1044 m và có 6 kho, chiều rộng cầu gỗ khoảng 10m, kết cấu dạng bệ cọc, mặt cầu bằng gỗ, riêng cầu 6 bằng cọc bê tông cốt thép.

Việc vận chuyển hàng hoá bằng mô, máy kéo và xe ba gác. Từ ngày tiếp quản đến nay Cảng đã tròn 55 tuổi. Từ ngày tiếp quản đến giờ Cảng đã được mở rộng và nâng cấp phù hợp với sự phát triển của nền kinh tế. Hiện nay.

Tên giao dịch	: Cảng Hải Phòng
Tên tiếng anh	: PORT OF HAI PHONG
Giám đốc	: NGÔ BẮC HÀ
Loại hình doanh nghiệp	: Công ty cổ phần
Địa chỉ liên hệ	: 8a-Trần Phú-Hải Phòng
Nhóm ngành nghề	: Du lịch - Dịch vụ
Điện thoại	: 84.031.3859456/3859824/3859953/3859945
Fax	: 84.031.3836943/3859973
Email	: haiphongport@Hà Nội.vnn.vn : it-haiphongport@Hà Nội.vnn.vn
Website	: www.haiphongport.com.vn

2.1.2. Các xí nghiệp trực thuộc.

- ✓ Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu
- ✓ Xí nghiệp xếp dỡ Chùa Vẽ
- ✓ Bến nổi Bạch Đằng
- ✓ Vịnh Lan Hạ
- ✓ Vịnh neo Hạ Long và Trạm hoa tiêu.

2.1.3. Thông tin dịch vụ

- Bốc xếp hàng hoá, giao nhận kho vận
- Lai dắt hỗ trợ, cứu hộ tàu biển
- Trung chuyển container quốc tế, Logistics
- Đóng gói, vận chuyển hàng hoá bằng đường biển, đường sông
- Vận tải đường sắt chuyên tuyến Hải Phòng-lào Cai-côn Minh (Trung Quốc)
- Đóng gói, sửa chữa các loại phương tiện thủy, bộ
- Lắp ráp cần trục quay, xây dựng công trình cảng
- Đại lý tàu biển và môi giới Hàng Hải

2.1.4. Vị trí địa lý.

Cảng Hải Phòng là cảng biển có quy mô lớn nhất miền Bắc Việt Nam, nằm ở tả ngạn sông cửa Cấm, là nhánh của sông Thái Bình, cách cửa Nam Triệu 30km. Cảng Hải Phòng có vị trí địa lý 20⁰50⁰ vĩ Bắc và 106⁰41' kinh Đông, tiếp xúc với biển Đông qua cửa biển Nam Triệu.

2.1.5. Vị trí kinh tế.

Cảng Hải Phòng chiếm một vị trí kinh tế đặc biệt quan trọng, là cầu nối giao thông chiến lược, trung tâm giao lưu vận chuyển hàng hoá lớn nhất nhì cả nước. Cảng Hải Phòng có nhiệm vụ bốc xếp hàng hoá với nhiều chủng loại khác nhau, phục vụ cho nhiều mặt phát triển kinh tế xã hội đặc biệt là các công trình quốc gia. Nơi đây nối liền tất cả những nước có mối quan hệ đường biển với nước ta, chính vì vậy Cảng Hải Phòng có đầy đủ chức năng Kinh tế - Chính trị và Xã hội.

Một trong những xí nghiệp thành phần của Cảng là xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu, có số lượng thông qua Cảng hàng năm chiếm 40%-50% sản lượng toàn Cảng. Do đó nó có góp phần không nhỏ trong việc phân đấu thực hiện nhiệm vụ toàn Cảng.

2.2. Tổng quan về xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu

2.2.1. Quá trình hình thành và phát triển của xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu

Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu nằm ở khu vực Cảng chính là một xí nghiệp thành phần thuộc liên hiệp các xí nghiệp Cảng Hải Phòng có cùng quá trình hình thành và phát triển điều kiện tự nhiên, vị trí địa lý chung với Cảng Hải Phòng.

Từ trước những năm Cảng Hải Phòng được chia thành 4 khu vực để xếp dỡ hàng:

- Khu Cảng chính từ phao số 0 đến phao số 1 1
- Khu vực chuyên tải cửa sông Bạch Đằng và Vịnh Hạ Long
- Khu vực Cảng Chùa Vẽ
- Khu vực Cảng Vật Cách

Do yêu cầu sản xuất, tháng 4 năm 1981 khu vực Cảng chính được chia thành 2 xí nghiệp tương ứng với 2 khu vực xếp dỡ là xí nghiệp xếp dỡ I và xí nghiệp xếp dỡ II.

Từ thực tế sản xuất, mỗi xí nghiệp đã thành một đội sản xuất chuyên xếp dỡ 1 loại hàng Container do Cảng liên doanh với hãng vận tải GMC (thuộc công ty GERMANTRANS) và hãng HEUNG- A do VIETFRAC làm đại lý.

Do phương thức vận tải hàng hóa bằng container trên thế giới ngày càng phát triển mạnh, lượng hàng hoá được vận chuyển bằng container đến cảng Việt Nam ngày càng tăng khiến cho lãnh đạo Cảng Hải Phòng phải tiến hành thay đổi quy mô và cơ cấu tổ chức sản xuất để đáp ứng yêu cầu xếp dỡ, vận chuyển và bảo quản cũng như giao nhận hàng hoá trong container. Do đó XN xếp dỡ container được hình thành từ 2 đội xếp dỡ container của 2 xí nghiệp xếp dỡ I và II.

Nhằm nâng cao công tác quản lý, đồng thời cải tiến cơ cấu tổ chức, từng bước hình thành các khu vực chuyên môn hoá xếp dỡ Cảng Hải Phòng đã đề xuất phương án với tổng cục Hàng Hải Việt Nam về việc thành lập xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu trên cơ sở sáp nhập 2 xí nghiệp xếp dỡ I và II.

Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu được hình thành từ ngày 20 tháng 11 năm 1993 theo QĐ số 6251TCCB của cục Hàng Hải Việt Nam từ việc sáp nhập hai

xí nghiệp: Xí nghiệp xếp dỡ I và xí nghiệp xếp dỡ II. Trụ sở đặt tại số 4 Lê Thánh Tông - Hải Phòng.

Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu bao gồm từ hệ thống cầu tàu số 4 đến cầu tàu số 11 với tổng chiều dài là 1.033m. Tất cả các bến được xây dựng bằng tường cọc ván thép kết hợp với mũi dầm bê tông cốt thép, đủ điều kiện cho tàu 10.000 DWT neo đậu.

Vùng diện tích Cảng bao gồm khu vực rộng lớn với các bãi tuyến tiền phương, hệ thống đường giao thông kéo dài dọc cầu tàu với các thiết bị xếp dỡ vận chuyển hiện đại, phía sau là hệ thống kho bãi bao gồm từ kho số 4 đến kho số 13.

Diện tích xếp hàng là: 52.655m², diện tích kho là: 29.023m², diện tích kho bán lộ thiên là: 3.222m². Sản lượng thông qua xí nghiệp chiếm từ 40% - 50% tổng sản lượng của Cảng Hải Phòng. Sản lượng chuyển tải tại khu vực Quảng Ninh từ 400.000 - 600.000 tấn/năm.

Đến tháng 7/2007 sáp nhập xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu và xí nghiệp xếp dỡ Lê Thánh Tông thành một xí nghiệp là: Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu.

2.2.2. Chức năng, nhiệm vụ và của xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu

a) Chức năng

Trong sự nghiệp xây dựng đất nước và phát triển nền kinh tế quốc dân theo cơ chế thị trường hiện nay thì việc xuất - nhập khẩu hàng hoá là việc làm cần thiết và tất yếu Thông qua nhiều phương thức vận tải khác nhau như: Vận tải đường sắt, đường bộ, đường thuỷ, đường hàng không . . .

Trong các hình thức vận tải trên thì đường thuỷ là một trong những hình thức vận tải đặc biệt quan trọng. Bởi vì:

- Cảng là khu vực thu hút và giải toả hàng hoá
- Thực hiện việc bốc, xếp, dỡ hàng hoá
- Là nơi lánh nạn an toàn cho tàu
- Cảng cung cấp các dịch vụ cho tàu như một mắt xích trong dây truyền.
- Là điểm luân chuyển hàng hoá và hành khách

- Là nơi tiếp nhận những đầu mối giao thông giữa hệ thống vận tải trong nước và nước ngoài
- Là cơ sở phát triển thương mại thông qua Cảng

b) Nhiệm vụ:

- Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu có những nhiệm vụ chủ yếu sau:
- Kí kết hợp đồng dỡ, giao nhận, bảo quản, lưu kho hàng hoá với chủ hàng.
- Giao hàng xuất khẩu cho phương tiện vận tải và nhận hàng nhập khẩu từ phương tiện vận tải nếu được uỷ thác.
- Kết toán việc giao nhận hàng hoá và lập các chứng từ cần thiết.
- Tiến hành xếp dỡ, vận chuyển, bảo quản, lưu kho hàng hoá.

Nếu trong quá trình xếp dỡ, vận chuyển, bảo quản, lưu kho hàng hoá bị hư hỏng do lỗi của Cảng thì Cảng phải chịu trách nhiệm bồi thường hàng hoá bị hư hỏng.

2.2.3. Ngành nghề kinh doanh

Đặc thù đối với xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu nói riêng và Cảng Hải Phòng nói chung là vận chuyển, xếp dỡ, lưu kho hàng hoá. Hàng hoá thông qua Cảng bao gồm rất nhiều mặt hàng đa dạng và phong phú như: Các thiết bị máy móc, vật liệu xây dựng, than, gỗ, clinke, phân bón, lương thực, hàng tiêu dùng. . và hình thức cũng rất đa dạng như :

- Hàng kiện, bó, hàng bao , hàng rời
- Hàng công kênh, hàng không phân biệt kích thước
- Hàng siêu trường, hàng siêu trọng, hàng độc hại, hàng nguy hiểm
- Hàng rau quả tươi sống

2.2. 4. Sản phẩm

Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu nằm ở khu vực Cảng chính, là xí nghiệp thành phần trực thuộc Cảng Hải Phòng. Sản phẩm của xí nghiệp là sản phẩm dịch vụ. Ngành nghề sản xuất kinh doanh của xí nghiệp là xếp dỡ hàng hoá

thông qua Cảng, giao nhận, vận tải và bảo quản hàng hoá tại kho bãi của Cảng. Sản lượng của xí nghiệp chiếm gần 50% sản lượng của Cảng.

Sản phẩm của xí nghiệp là sản phẩm dịch vụ. Xí nghiệp gồm có 3 sản phẩm chính đó là: Dịch vụ xếp dỡ, dịch vụ lưu kho bãi, dịch vụ chuyển tải hàng hoá.

Ngoài ra, xí nghiệp còn có nhiều dịch vụ khác như: Cân hàng, giao nhận, thuê cần cầu nổi, thuê tàu lai dắt, thuê sà lan, thuê cần trục bộ, thuê cần trục chân đế thuê xe nâng, thuê mô, thuê xe gạt, thuê công cụ bốc xếp, thuê cầu cảng, thuê kho bãi, thuê công nhân, thuê đóng gói bao bì do chủ hàng cung cấp.

a) Dịch vụ xếp dỡ: Là sản phẩm chính của Xí nghiệp, chiếm tỉ trọng rất cao về sản lượng và doanh thu. Gồm các nhóm hàng:

❖ **Xếp dỡ hàng ngoài container**

- +) Hàng hoá thông thường đây là nhóm hàng truyền thống của xí nghiệp
- +) Hàng hoá là mô, xe chuyên dùng
- +) Xếp dỡ đóng gói hàng rời

❖ **Xếp dỡ hàng container:** Gồm container có hàng và không có hàng

- +) Xếp dỡ, đảo chuyển container trong cùng một hầm
- +) Xếp dỡ, đảo chuyển container trong cùng một tàu
- +) Xếp dỡ container từ hầm này sang hầm khác trong cùng một tàu
- +) Xếp dỡ dịch chuyển container trung chuyển (bốc từ tàu đưa lên bờ và xếp xuống tàu khác)

- + Dịch vụ đóng, rút hàng hoá trong container
- + Dịch vụ phục vụ kiểm hàng hoá trong container và kiểm tra PTI
- + Dịch vụ phục vụ giám định, kiểm dịch hàng trong container
- + Các dịch vụ khác như: Chằng buộc hoặc tháo chằng container, vệ sinh

container, dịch vụ khai thác hàng lẻ (CFS)

b) Dịch vụ xếp dỡ bằng cần cầu nổi

- ❖ **Dịch vụ xếp dỡ bằng cần cầu P10** gồm hàng ngoài container và hàng container

- ❖ Dịch vụ xếp dỡ bằng cần cầu P11 gồm xếp dỡ trong cầu cảng và xếp dỡ ngoài vùng nước
- ❖ Dịch vụ lai dắt cần cầu nổi P 10 và P11

c) Dịch vụ lưu kho bãi

- ❖ Hàng ngoài container
 - +) Lưu tại kho
 - +) Lưu tại bãi
- ❖ Hàng container
 - +) Container thông thường
 - +) Container lạnh có sử dụng điện
 - +) Ôtô, xe chuyên dùng

d) Dịch vụ chuyển tải

- ❖ Chuyển tải hàng hoá ngoài container
 - +) Xếp dỡ hàng từ tàu xuống sà lan tại vùng nước, bốc hàng từ sà lan lên bãi cảng hoặc lên thẳng phương tiện chủ hàng tại cầu cảng.
 - +) Vận chuyển hàng từ vùng nước chuyên tải về cầu Cảng Hải Phòng và ngược lại sử dụng phương tiện vận chuyển của Cảng theo yêu cầu của khách hàng.
- ❖ Chuyển tải hàng container
 - +) Chuyển container từ vùng neo Bến Gót về Hoàng Diệu
 - +) Chuyển container từ Hạ Long về Hoàng Diệu
 - +) Các trường hợp truyền tải khác theo thoả thuận của Cảng với khách hàng.

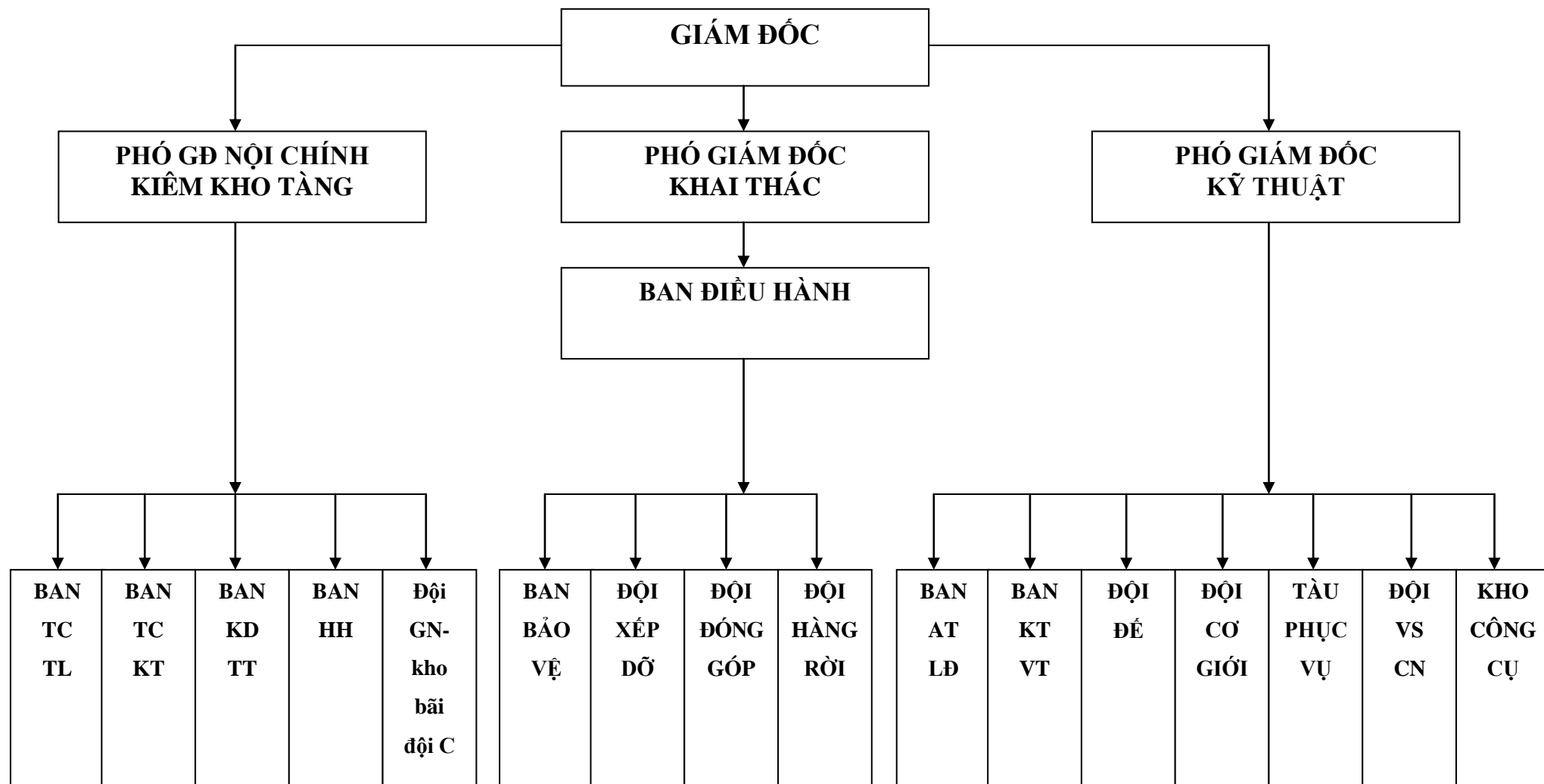
2.2.5. Cơ sở vật chất kỹ thuật

- Cần trục chân đế:
 - Loại 16 tấn : 5 chiếc
 - Loại 5 tấn : 6 chiếc
- Cần trục bánh lốp : 3 chiếc
- Sokol : 4 chiếc loại 32 tấn
- Xe nâng hàng : 35 chiếc

- Xe xúc gạt : 13 chiếc
- Máy kéo : 3 chiếc
- Ngoạm : 38 chiếc
- Máng chứa vật liệu : 19 chiếc
- Ô tô MA3 : 42 chiếc
- Ô tô MA3 sâm : 2 chiếc
- Hệ thống kho bãi, hệ sông đường sắt, đường bộ thông suốt với đường sắt quốc gia thuận tiện cho việc vận chuyển hàng hoá.

2.2.6. Cơ cấu tổ chức của Xí nghiệp

Sơ đồ cơ cấu tổ chức của xí nghiệp



2.2.6.1. Ban lãnh đạo

❖ **Giám đốc**

Là người lãnh đạo cao nhất trong xí nghiệp. Giám đốc xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu chịu trách nhiệm chung và cao nhất trước Đảng uỷ và giám đốc Cảng Hải Phòng về việc nhận chỉ tiêu, kế hoạch của Cảng, đảm bảo đời sống cho cán bộ CNV của xí nghiệp, chịu trách nhiệm trước các chính sách pháp luật của Nhà Nước trong hoạt động sản xuất kinh doanh.

❖ **Các phó giám đốc**

Phó giám đốc Nội chính kiêm Kho hàng:

Quản lý, chỉ đạo các ban nghiệp vụ như Tổ chức tiền lương, kế toán tài vụ, kinh doanh, hành chính y tế và công tác bảo vệ của xí nghiệp.

Tham mưu cho giám đốc xây dựng các định mức lao động tiên tiến và tổ chức lao động kế hoạch.

Theo dõi, áp dụng bảng lương, bảng chim công, xác định lương cơ bản, lương trách nhiệm, phụ cấp ngoài giờ, kiểm tra thực hiện tổng quát lương.

Tham gia nghiên cứu hợp đồng, tổ chức các phong trào thi đua, nghiên cứu cải tạo hệ thống tiền lương và áp dụng hình thức khuyến khích vật chất.

Phụ trách việc kết toán hàng hoá xuất nhập khẩu đối với chủ hàng, chủ tàu.

Quản lý nghiệp vụ của ban hàng hoá về công tác lưu kho, lưu bãi hàng hoá, đảm bảo hệ thống kho bãi an toàn, hàng hoá không bị hư hỏng mất mát.

- Phó giám đốc khai thác:

Chỉ đạo công tác xếp dỡ hàng hoá, quản lý giao nhận hàng hoá xuất nhập khẩu thông qua Cảng.

Quan hệ với các đơn vị ngành dọc cấp trên để giải quyết các nghiệp vụ công tác kế hoạch.

Triển khai thực hiện các hợp riêng kinh tế đã kí giữa xí nghiệp với chủ hàng, chủ tàu.

Giải quyết các vướng mắc trong quá trình bốc xếp, giao nhận theo quy định của hợp đồng.

- Phó giám đốc kỹ thuật.

Chịu trách nhiệm về việc tổ chức sử dụng các loại phương tiện, thiết bị xếp dỡ kịp thời cho công tác xếp dỡ, vận chuyển hàng hoá.

Đảm bảo nguyên liệu, máy móc thiết bị để thực hiện công tác xếp dỡ, vận chuyển hàng hoá. .

2.2.6.2. Các ban nghiệp vụ

❖ Ban tổ chức tiền lương

Tham mưu cho giám đốc về công tác tổ chức cán bộ, lao động, sắp xếp bộ máy quản lý, điều hành sản xuất trực tiếp và đảm bảo chính sách cho CBCNV trong xí nghiệp.

Thanh toán tiền lương cho CBCNV theo đơn giá của Cảng và chính sách trả lương của Nhà Nước.

❖ Ban kinh doanh tiếp thị

Căn cứ vào kế hoạch của Cảng Hải Phòng đã giao cho xí nghiệp ban khai thác kinh doanh nghiên cứu, phân bổ kế hoạch cho các đơn vị bộ phận trong xí nghiệp thực hiện, làm cơ sở cho việc định giá kết quả sản xuất kinh doanh.

❖ Ban tài chính kế toán

Theo dõi các hoạt động tài chính của xí nghiệp, tập hợp, phản ánh các khoản thu - chi trong xí nghiệp.

Kiểm tra chứng từ xuất nhập khâu, nguyên vật liệu.

Báo cáo cho giám đốc kịp thời các trường hợp mất mát tài sản.

Quản lý việc tính toán và kiểm tra chi tiêu các quỹ tiền mặt, tiền lương, tiền thưởng, các khoản phụ cấp cho CBCNV bằng tiền mặt đặc biệt là các tài sản thông qua giá trị bằng tiền.

Đôn đốc, thu nợ các chủ hàng, theo dõi việc sử dụng TSCĐ, TSLĐ, tính khấu hao TSCĐ theo tổng thời gian quy định.

Định kỳ tiến hành phân tích hoạt động kinh tế của đơn vị.

Thực hiện chế độ hạch toán kinh tế.

Lập báo cáo về tình hình tài chính, tình hình thu - chi.

❖ Ban y tế

Phục vụ công tác chăm lo đời sống sức khoẻ cho CBCNV trong xí nghiệp thông qua việc khám chữa bệnh và kiểm tra sức khoẻ định kỳ, vệ sinh môi trường, phục vụ nước uống, sinh hoạt cho CBCNV.

❖ **Ban hàng hoá**

Quản lý nghiệp vụ về các đội giao nhận cầu tàu, kho bãi, đội dịch vụ nhà cầu.

Thiết lập các chứng từ liên quan đến việc giao nhận hàng hoá, thanh toán cước phí, xác nhận số lương cho các đơn vị để làm cơ sở tính lương.

❖ **Ban kỹ thuật vật tư**

Quản lý trên sổ sách các loại phương tiện, thiết bị, từ đó lập kế hoạch bảo dưỡng, sửa chữa định kỳ cho các phương tiện, thiết bị và nghiên cứu cải tiến công cụ xếp dỡ nhằm nâng cao khả năng khai thác của thiết bị.

Phải đảm bảo đầy đủ vật tư, nhiên liệu phục vụ cho các loại thiết bị và việc khai thác xếp dỡ hàng hoá.

2.2.6.3. Các đơn vị trực tiếp sản xuất

a) Các đội

❖ **Đội cơ giới:** Có trách nhiệm xếp dỡ hàng hoá trong Cảng theo các phương án xếp dỡ, có chức năng, nhiệm vụ quản lý trực tiếp các phương tiện thiết bị như: Xe hàng, xe nâng, xe cầu.....Tổ chức sản xuất, đồng thời có kế hoạch bảo dưỡng, sửa chữa các thiết bị đó.

❖ **Độ đế:** Quản lý các phương tiện thiết bị như: Cần trục chân đế, cần trục bánh lốp ... đảm bảo trạng thái kỹ thuật tốt cho các phương tiện. Từ đó tổ chức sản xuất kết hợp với kế hoạch sửa chữa.

❖ **Đội xếp dỡ:** Chịu trách nhiệm xếp dỡ cho các tàu chở hàng tới Cảng, quản lý các kho bãi và các thiết bị xếp dỡ phù hợp với công việc cơ giới hoá xếp dỡ hàng rời. Tổ chức thực hiện xếp dỡ hàng hoá ở các tuyến tiền phương, hậu phương, trong kho, ngoài bãi. Đây chính là lực lượng chủ đạo, trực tiếp tham gia vào quá trình thực hiện chỉ tiêu sản lượng của xí nghiệp.

❖ **Đội bảo vệ:** Có nhiệm vụ bảo đảm an ninh trật tự trong nội bộ xí nghiệp kiểm tra, kiểm soát người và phương tiện ra vào Cảng nhằm đảm bảo nội quy, quy định của xí nghiệp.

❖ **Đội vệ sinh công nghiệp:** Chịu trách nhiệm về việc quét dọn vệ sinh, tu sửa cầu tàu kho bãi khi bị hư hỏng nhẹ, đảm bảo tốt công tác vệ sinh công nghiệp để phục vụ cho công tác khai thác xếp dỡ hàng hóa.

❖ **Đội tàu phục vụ:** Chuyên chở công nhân vào khu vực chuyển tải

❖ **Đội đóng gói:** Chuyên đóng gói hàng rời và sửa chữa nhỏ các công cụ, dụng cụ đóng gói.

❖ **Đội hàng rời:** Chuyên bốc xếp hàng rời

❖ **Đội kho bãi, cân hàng, giao nhận, dịch vụ:** Tổ chức khai thác và đảm nhiệm nhiệm vụ giao nhận hàng hóa từ tàu hay phương tiện vận tải bộ của chủ hàng tới, tổ chức giao hàng cho chủ hàng

Đảm bảo chính xác các nguyên tắc và thủ tục xếp hàng hoá ở kho bãi đúng quy định giúp thuận tiện cho việc kiểm tra điều hình sản xuất, có trách nhiệm quản lý bảo quản hàng hoá, lưu kho khi chủ hàng yêu cầu.

Thu cước bốc xếp, cước giao nhận và cước bảo quản hàng hoá của các bộ phận liên quan, xác nhận chứng từ chi trả lương cho công nhân xếp dỡ hàng hoá.

Đảm bảo công tác phục vụ khai thác, rút hàng nhanh, dễ dàng, thuận tiện.

Theo dõi các thủ tục giao nhận hàng hoá, thành lập và cung cấp đầy đủ các chứng từ để theo dõi tính ngày lưu kho.

b) Các tổ sản xuất

Với nhiệm vụ được các đội phân công, các tổ triển khai cụ thể các bước theo chuyên môn, nghề nghiệp của mình để hoàn thành tốt công tác nhiệm vụ được giao về chất lượng, năng suất, hiệu quả và đảm bảo an toàn lao động.

Công nhân trực tiếp tham gia sản xuất được tổ chức làm theo ca và có số lượng phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của từng tổ sản xuất. Một ca làm việc có thời gian là 6 tiếng và được phân bổ như sau:

➤ Ca sáng : 6h - 12h

➤ Ca chiều : 12h - 18h

- Ca tối : 18h - 24h
- Ca đêm : 24h - 6h

Xí nghiệp áp dụng chế độ đảo ca liên tục không nghỉ chủ nhật. Công nhân thay nhau làm việc và thay nhau nghỉ trong từng ngày. Mỗi công nhân sau khi kết thúc ca làm việc của mình được nghỉ 12h, nếu làm ca đêm được nghỉ 36h sau đó lại tiếp tục làm việc ở ca tiếp theo

2.2.7. Kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu

Bảng 2.1: Bảng tổng hợp kết quả kinh doanh của xí nghiệp

Chỉ tiêu	Đơn vị	Năm 2009	Năm 2010	Chênh lệch	
				Số tuyệt đối	Số tương đối (%)
Sản lượng	Tấn	6.175.004	6.564.257	389.253	106.3%
Doanh thu	1.000	291.897.453	341.950.589	50.053.136	117.2%
Chi phí	1.000	237.383.968	265.632.660	28.248.692	111.9%
Lãi, Lỗ	1.000	54.513.485	76.317.929	21.804.444	140%

(Nguồn Ban kinh doanh tiếp thị)

Qua bảng 2.1 : "*Tổng hợp kết quả lãnh doanh* " trên ta có thể thấy được những cố gắng nỗ lực của toàn thể CBCNV toàn xí nghiệp trong suốt 1 năm, khi mà nền kinh tế thế giới đang khủng hoảng, Việt Nam và ngành hàng hải cũng bị những ảnh hưởng và tác động.

Trong năm qua: Tổng sản lượng bốc xếp đạt 6.564.257 tấn tăng 6,3% so với năm ngoài. Nguyên nhân sản lượng bốc xếp container tăng lên, còn bốc xếp hàng rời giảm xuống. Đây là kết quả từ sự nỗ lực của toàn thể cán bộ công nhân viên trong xí nghiệp, do sự hội nhập toàn cầu nên ngày càng có nhiều khách hàng tìm đến, hơn nữa sự phục vụ chuyên nghiệp và kinh nghiệm của xí nghiệp đã mang đến cho khách hàng sự tin tưởng, an tâm khi sử dụng dịch vụ của xí nghiệp. Tuy nhiên xí nghiệp cần phải nỗ lực và cố gắng hơn nữa để đạt được sản lượng cao hơn trong tương lai.

Sản lượng tăng làm doanh thu đạt 341.950.589.000đ tăng 17,2%. Nguyên nhân tăng chi tiêu doanh thu năm 2008 là do việc cải cách cơ cấu hành chính xí nghiệp có hiệu quả, tránh được nhiều thủ tục rườm rà gây mất thời gian cho khách hàng. Kết quả là trong năm 2008 lượng hàng hoá thông qua Cảng nhiều hơn, do đó cước xếp dỡ thu được cũng ảnh hưởng không nhỏ tới doanh thu của xí nghiệp. Theo kế hoạch năm 2009 sẽ tăng thêm tốc độ tăng trưởng sản lượng nhằm đưa tốc độ tăng doanh thu nhanh hơn so với các năm trước.

Xét về chi phí giữa các năm có sự tăng lên, chi phí này tăng là do khấu hao tăng lên, chi trả lương cho nhân viên quản lý nhiều hơn, chi phí điện nước và các khoản chi phí khác cũng tăng lên, năm 2008 tăng so với năm 2007 là 11.9%, nguyên nhân tăng là do sản lượng hàng hoá tăng, giá xăng dầu tăng ... Tuy nhiên tỷ lệ tăng không đáng kể do xí nghiệp đã làm tốt công tác quản lý, trình độ cán bộ công nhân viên được nâng cao và máy móc đưa trang bị hiện đại hơn.

Lợi nhuận của xí nghiệp đạt 76.317.929.000^d tăng 40% lợi nhuận so với năm ngoái. Xí nghiệp cần phấn đấu, tạo đà để tiếp tục tăng trưởng trong những năm tiếp theo.

2.2. 7. Những thuận lợi và khó khăn của Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu

2.2.7.1. Thuận lợi

❖ Khách quan

Lãnh đạo Cảng thực hiện quan tâm, theo dõi, hiểu và đánh giá đúng thực trạng khó khăn của xí nghiệp để có hướng chỉ đạo kịp thời từ đầu, tổ chức quản lý, đào tạo , bởi sản lượng của xí nghiệp chiếm gần 50% sản lượng toàn Cảng.

Công tác tổ chức, đào tạo, sử dụng nhân lực đã cải tiến và thực sự được quan tâm.

Chế độ trả lương khoán đã khuyến khích công nhân phát huy tính sáng tạo, năng lực, biết tổ chức phân công lại sản xuất cho phù hợp để có năng xuất và thu nhập cao.

Biểu thu cước có cải tiến khuyến khích được chủ hàng, chủ tàu trong hoạt động kinh doanh trong cơ chế cạnh tranh của thị trường.

Được sự quan tâm giúp đỡ, phối kết hợp của các phòng ban, đơn vị trong và ngoài cảng đến mọi hoạt động sản xuất kinh doanh của xí nghiệp. Việc đầu tư các trang thiết bị máy móc, công cụ mới hiện đại phục vụ sản xuất kinh doanh đang được đặc biệt quan tâm, đưa công nghệ thông tin vào công tác quản lý điều hành. Kho tàng bến bãi được nâng cấp đáp ứng yêu cầu bảo quản chất lượng hàng hoá cho khách hàng.

Sự phối kết hợp hài hoà của chủ hàng, chủ tàu, đại lý....đã tạo ra nhiều điều kiện cho xí nghiệp với mục tiêu chung là: Sản xuất kinh doanh có hiệu quả, cùng vươn lên và cùng có lợi.

Tiềm lực phát triển kinh tế xã hội của đất nước đang mạnh dần lên bởi cơ chế, chính sách đổi mới của Đảng và Nhà Nước, đồng thời cũng làm cho nguồn hàng thông qua Cảng tăng lên....

❖ *Chủ quan*

Xí nghiệp có đội ngũ cán bộ lãnh đạo từ cơ sở trở lên, lực lượng tham mưu có năng lực, kinh nghiệm nghiệp vụ dần dần đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ mới. Đội ngũ cán bộ này lại có ý thức trách nhiệm cao, chịu khó học hỏi và nhiệt tình công tác, biết tổ chức, quy tụ, khắc phục và phát huy truyền thống của đội ngũ công nhân Cảng "Đoàn kết - Kiên cường - Sáng tạo".

Xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu có ban lãnh đạo giỏi về nghiệp vụ, từng trải về kinh nghiệm (đã từng trải qua lĩnh vực quản lý). Đảng - Chính quyền - Công đoàn biết thống nhất, đã được cấp trên đánh giá là: "Có bước đột phá trong khâu điều hành". Đặc biệt có đội ngũ công nhân viên tay nghề cao, tự giác, nghiêm túc làm việc, luôn tìm tòi sáng kiến cải tiến kỹ thuật, luôn tự học hỏi để vươn lên nâng cao trình độ chuyên môn, không sợ khó, sợ khổ để hoàn thành xuất sắc mọi nhiệm vụ được giao .

2.2.7.2. *Khó khăn*

Lực lượng lao động nhiều, địa bàn rộng, phức tạp, khó điều hành, chỉ đạo và quản lý Phương tiện thiết bị hầu hết đã cũ, phần lớn đã sử dụng trên 20 năm,

cỗ thiết bị đã sử dụng trên 30 năm . Toàn bộ 16 chiếc đế cầu của Liên Xô cũ đã đến hạn thanh lý, hoạt động thường xuyên bị hư hỏng, vật tư phụ tùng thay thế thiếu đã ảnh hưởng tới hoạt động sản xuất kinh doanh : Đặc biệt là tốc độ giải phóng tàu làm cho nhiều chủ hàng, chủ tàu, đại lý không hài lòng. Hầu hết các loại thiết bị máy móc đều cũ mà việc đầu tư thêm rất có hạn.

Mặt hàng đa dạng, phức tạp, khó làm: nhiều mặt hàng của xí nghiệp có sản lượng cao lại bị hạ giá cước để cạnh tranh, khuyến khích chủ hàng như: Hàng rời, xi măng, sắt phôi, clinker. . . nên ảnh hưởng đến doanh thu. Việc làm hàng phức tạp và lượng hàng chuyển tải nhiều nên chi phí tăng, nhất là chi phí cho đóng gói hàng phân bón rời rất lớn.

Đặc biệt khó khăn là luồng tàu ra vào Cảng vẫn trong tình trạng sa bồi, khó khăn cho việc đưa tàu ra vào, nhất là tàu có trọng tải lớn mà số tàu này chủ yếu vào làm hàng tại xí nghiệp). Việc điều động và giải phóng tàu hầu như phụ thuộc vào thủy triều

Đồng thời xí nghiệp còn chịu ảnh hưởng bởi sự cạnh tranh của các Cảng khác trong nội bộ Cảng như: Cảng Cửa Cấm, Cảng Cá Hộp, Cảng Đoạn Xá, Cảng Đình Vũ và trong khu vực cũng khá mạnh nhất là việc ra đời của Cảng Cái Lân - Quảng Ninh do đó sản lượng chuyển tải bị chia sẻ thị phần.

PHẦN III:
THỰC TRẠNG
CÔNG TÁC TÍNH
LƯƠNG CHO CÔNG
NHÂN XẾP DỠ CỦA
XÍ NGHIỆP XẾP DỠ
HOÀNG DIỆU

I. Định mức, đơn giá tiền lương.

1.1- Định mức lao động: Định mức lao động trong bộ định mức đơn giá xếp dỡ, đóng gói hàng rời được xây dựng căn cứ theo quy trình công nghệ xếp dỡ cho từng loại hàng hoá theo tác nghiệp để hoàn thành khối lượng sản phẩm, bảo đảm an toàn lao động. Định mức lao động làm cơ sở để bố trí sử dụng lao động và tính đơn giá tiền lương.

1.2- Định mức sản lượng: Định mức sản lượng xếp dỡ, đóng gói hàng rời xác định trên cơ sở khảo và thống kê năng suất lao động thực hiện theo mức trung bình tiên tiến, có tính đến tính chất hàng hoá, trang thiết bị xếp dỡ và điều kiện khai thác, sản xuất thực tế của cảng.

1.3- Đơn giá tiền lương: Đơn giá tiền lương làm căn cứ trả lương sản phẩm cho CNXD và được tính toán trên cơ sở:

- Hệ số lương cấp bậc công việc áp dụng theo bảng lương B.11 quy định tại Nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ, tính chất, cơ cấu hàng hoá và mức độ phức tạp công việc.

- Hệ số điều chỉnh tăng thêm so với mức lương tối thiểu chung theo quy định tại Thông tư số 0612010RN-BLĐTBXH ngày 07/4/2010 của Bộ Lao động Thương binh & Xã hội.

- Mức lương tối thiểu chung theo quy định.

II. Định mức đơn giá xếp dỡ, đóng gói hàng rời.

Bộ Định mức đơn giá xếp dỡ, đóng gói hàng rời (*gọi tắt là Định mức đơn giá xếp dỡ*) ban hành tại quyết định số .../QĐ - LĐTL ngày 01 tháng 01 năm 2011 làm căn cứ cho các tổ sản xuất bố trí sử dụng lao động xếp dỡ, đóng gói hàng hoá và trả lương sản phẩm cho công nhân. Để tạo điều kiện cho việc trả lương được chính xác, đúng quy định, Tổng giám đốc hướng dẫn thực hiện bộ Định mức đơn giá xếp dỡ như sau:

1- Quy định chung:

1.1- Quy định về Loại hàng - Nhóm hàng

Để bảo đảm việc xác nhận và thanh toán lương được chính xác, quy định loại hàng, nhóm hàng cụ thể như sau:

1.1.1- Hàng Bao: Các loại hàng được đóng trong bao làm bằng giấy, vải, sợi gai - dừa - ngon... gồm: Lương thực, thực phẩm, hoá chất, dược liệu, phân bón, xi măng, bột đá, muối, thức ăn gia súc, hạt nhựa... có trọng lượng từ 100 kg trở xuống.

1.1.2- Hàng Container: Là thùng chứa hàng tiêu chuẩn theo quy định quốc tế gồm: dưới 20 feet; 20 feet; 40 feet hoặc trên 40 feet, không phân biệt hàng hoá chứa đựng bên trong..

1.1.3- Hàng Hòm, Kiện: bao gồm Đồ dùng gia đình, điện tử, điện lạnh, đồ dùng y tế, dược phẩm, thực phẩm, đồ hộp, phụ tùng, nguyên liệu dệt may, bông, kếp, cao su, giấy, dược liệu, chăn vắt quần áo, vật liệu xây dựng, gạch men, gạch chịu lửa, quặng... đựng trong hộp carton, hộp sắt tây, hộp nhựa tổng hợp, hòm gỗ kín ở dạng khối hộp, hoặc đóng gói trong bao bì gỗ, sắt (*hay loại vật tiện khác*) theo dạng kiện kín, kiện hở hoặc đóng đai có trọng lượng dưới 1000 kg.

1.1.4- Hàng Bịch, Pallet: Hàng hoá bao gồm Lương thực, thực phẩm, hoá chất, dược liệu, phân bón, xi măng, bột đá, bột nhẹ, hạt nhựa, giấy, bột giấy, quặng, than... được đóng theo dạng bịch (*hoặc pallet*).

- Hàng đóng theo dạng bịch là hàng đóng trong bịch, túi, bao lớn có móc để cầu.

- Hàng đóng theo dạng pallet là các loại hàng hoá ở dạng bao, hòm, kiện ... được đặt trên cao bản thành khối để xếp dỡ.

1.1.5- Hàng Nặng: thiết bị máy móc phụ kiện, kết cấu khung thép, đầu máy, toa xe lửa, ca nô, xuống máy, cuộn cáp, bê tông, đá tảng... có kích thước, khối lượng lớn từ 1000 kg trở lên.

1.1.6- Hàng ô tô: Phương tiện, thiết bị như: Ô tô, cần trục, xe lu, xe xích, xe máy thi công công' trình, xe máy thiết bị đặc chủng... di chuyển trên bánh xe hoặc bánh xích.

1.1.7- Hàng Rời: Các loại tài nguyên khoáng sản như: Quặng, Apatite, Than Thạch cao, Lưu huỳnh, Cát đá sỏi... Các loại sản phẩm nông nghiệp, công nghiệp chế biến như: Thóc, gạo, ngô, khoai, sắn, đỗ, lạc, đậu tương... Các loại sản phẩm công nghiệp như: Xi măng, clinker, phân bón, hoá chất, vật liệu xây dựng... để rời hoặc ở dạng đồ đông.

1.1.8- Hàng Tươi sống, bảo quản đông lạnh: Hàng rau quả, thực phẩm tươi sống hay bảo quản đông lạnh như: Các loại rau, quả, củ, sản phẩm thịt gia súc, gia cầm, thuỷ hải sản, cây con giống... được đóng gói bao bì hoặc để rời.

1.1.9- Hàng Sắt thép: Hàng có tính chất lý hoá thuộc nhóm kim loại như: Sắt thép, gang, kim loại màu... ở dạng thành phẩm hoặc bán thành phẩm, có kích thước hình dáng khác nhau được đóng bó, kiện hoặc để rời.

1.1.10. Hàng Thùng: Các loại Xăng - dầu - mỡ, hoá chất, nhựa đường, dây thép, đinh xích... để trong thùng bằng kim loại, gỗ, nhựa hoặc các chất liệu khác.

1.1.11. Hàng Gỗ: Gỗ và các sản phẩm thuộc nhóm thảo mộc như: Gỗ cây, gỗ xẻ, gỗ thanh, gỗ ván sàn, tre nứa thành phẩm hoặc bán thành phẩm,... không phân biệt kích thước, hình dáng hay bao bì đóng gói.

1.2- Các quy định khác

1.2-1- Các phương án xếp dỡ quy định trong bộ định mức đơn giá xếp dỡ được áp dụng cho cả chiều xếp dỡ ngược lại theo quy trình tác nghiệp tương ứng, trừ những trường hợp quy định cụ thể trong bộ định mức đơn giá xếp dỡ.

1.2-2- Đơn vị tính đơn giá tiền lương trong bộ định mức đơn giá xếp dỡ được quy định như sau:

- Các loại hàng Bao, Hòm - Kiện, Bịch - Palett, Năng, Rời, Tươi sống - bảo quản đông lạnh, Sắt thép, Thùng, Gỗ: Đơn vị tính đơn giá là Đồng/tấn.

- Hàng Container, 1 hục vụ kiểm hoá hàng trong container, Tháo lắp châu, Tháo và chằng buộc container, Hàng mô, hàng Gỗ băm xuất bằng thùng tiêu chuẩn: Đơn vị tính đơn giá là đồng/chiếc (*container hoặc phương tiện*).

1.2-3- Đơn giá xếp dỡ hàng container không phân biệt trọng lượng, hàng hoá chứa trong container, hai container và đã bao gồm cả công việc đóng mở nắp hầm tàu.

Khi công nhân làm công việc tháo và chằng buộc hàng Container phải có yêu cầu của chủ tàu (*Order*), khối lượng làm đến đâu nghiệm thu xác nhận thanh toán đến đó, tối đa không quá 40% tổng số lượng container xuất, nhập riêng của từng tàu.

1.2-4- Các phương án xếp dỡ hàng mô trên tàu bao gồm các bước công việc:

- + Công nhân bốc xếp: Tháo chằng, kê lót đường cho xe di chuyển.
- + Công nhân lái xe: Điều khiển và kéo xe không nổ máy.
- Đơn giá xếp dỡ hàng Ôtô trên tàu RORO cho lái xe cũng bao gồm các bước công việc như trên.
- Hàng Ôtô xuất lên tàu nên có yêu cầu của chủ tàu thì được thanh toán công chằng buộc theo đơn giá quy định.

1.2-5- Cụm từ *Ctrục* ghi trong các phương án xếp dỡ quy định chung cho các loại phương tiện sử dụng cầu hàng khi tham gia xếp dỡ như: cần trục chân đế, cần trục bánh lốp - bánh xích (*cần trục bộ*), cần trục tàu, cần trục P nổi.

- Cụm từ *Đế*, *CTr*, *NH*, *xúc gạt* ... ghi ở cuối các phương án xếp dỡ hoặc công việc được hiểu là phương án xếp dỡ có Sử dụng cần trục chân đế, cần trục bộ hoặc nâng hàng để nâng hạ.

- Ký hiệu *SMSL* là viết tắt của cụm từ "*sang mạn sà lan* ", ký hiệu *SL* là viết tắt của cụm từ "*sà lan* ", ký hiệu *QK* là viết tắt của cụm từ "*qua kho* " và được hiểu là hàng xếp dỡ đi thẳng bằng phương tiện chủ hàng.

1.2-6- Hàng có trọng lượng và kích thước lớn hơn khả năng cho phép cầu của một cần trục phải dùng 2 cần trục cầu đầu : Đơn giá công nhân bốc xếp, công nhân lái cần trục cầu đầu tăng 30%.

1.2-7- Phương án cầu chuyển Hàng hoá từ Tàu (*sà lan*) dùng cần trục chân đế hạ cầu hoặc bãi tiền phương, tiếp theo dùng cần trục chân đế (*hoặc cần trục bộ*) cầu chuyển vào bãi hậu phương Đơn giá công nhân bốc xếp tăng 20%

so với đơn giá của phương án xếp dỡ Tàu ~ Bãi; Công nhân điều khiển cần trục cầu chuyên hưởng đơn giá theo phương án xếp dỡ Tàu - Bãi và tính theo sản lượng thực tế.

1.2-8- Hàng hoá xếp dỡ theo phương án Tàu (SL) - Ôtô v/c - Tàu (SL): áp dụng đơn giá phương án xếp dỡ Tàu (SL) - Ôtô v/c. - Kho, bãi, Toa.

1.2-9- Hàng hoá phải vận chuyển từ cảng chính đến cảng Chùa Vẽ, Tân cảng; Từ cảng chính đến các đơn vị ngoài cảng thuộc khu vực Chùa Vẽ, từ cảng Chùa Vẽ, Tân Cảng đến cảng Đình Vũ, Đoạn Xá hoặc kho bãi ngoài cảng ...: Công nhân lái phương tiện vận chuyển được tăng đơn giá 50% của đơn giá theo phương án xếp dỡ Tàu (SL) - Ôtô v/c Kho, bãi, Toa.

- Hàng hoá vận chuyển qua cần vào kho: Đơn giá công nhân lái xe áp dụng theo phương án xếp dỡ Tàu (SL) Ôtô v/c - Kho, bãi, Toa.

1.2-10- Khi tổ chức khai thác xếp dỡ phải bố trí 2 tổ công nhân khác nhau cùng tham gia chung 1 máng sản xuất theo phương án xếp dỡ quy định, sản lượng thực hiện tính theo thực tế và đơn giá bốc xếp mỗi tổ hưởng 50% đơn giá của cùng phương án xếp dỡ.

1.2-11- Các phương án xếp dỡ đầu trong (*kho bãi*) quy định làm bằng thủ công, nếu dùng cần trục hoặc nâng hàng thay thế thì công nhân bốc xếp chỉ được hưởng 70% đơn giá, công nhân lái cần trục, nâng hàng áp dụng đơn giá như công nhân lái để của phương án xếp dỡ tương ứng.

1.2-12- Quá trình thực hiện kế hoạch sản xuất giải phóng tàu, nếu có khó khăn phát sinh tác nghiệp mà ảnh hưởng đến năng suất và thu nhập tiền lương, đơn vị kết hợp với phòng Lao động tiền lương kiểm tra khảo sát thực tế báo cáo Tổng Giám đốc quyết định điều chỉnh.

1.2-13- Các trường hợp phát sinh chưa được đề cập trong bộ định mức đơn giá xếp dỡ, nội quy trả lương mà không thể lưu sang tháng tiếp theo, trước khi chi trả cho công nhân đơn vị phải trao đổi và có ý kiến thống nhất bằng- văn bản của phòng Lao động tiền lương.

2- Áp dụng định thức đơn giá trong một số trường hợp

2.1- Hàng Bao

- Phương án xếp dỡ Container - Ôtô QK khi sử dụng nâng hàng áp dụng đơn giá của phương án xếp dỡ Khu bãi - Ôtô QK, Toa (NH).

- Hàng xếp dỡ từ Tàu (SL) Xếp vào container (hoặc ngược lại), áp dụng đơn giá của phương án xếp dỡ Tàu (SL) - CTrục - Toa.

- Đối với các phương án có phát sinh thêm tác nghiệp rạch bao đồ hàng thu gom vỏ, đơn giá tiền lương công nhân bốc xếp tăng 30%, công nhân cơ giới tăng 10%.

2.2- Hàng Bịch

- Đối với các phương án có phát sinh thêm tác nghiệp rạch bịch đồ hàng thu gom vỏ, đơn giá tiền lương công nhân bốc xếp tăng 50 %, công nhân cơ giới tăng 20% .

2.3- Hàng Container

- Container xếp dỡ theo phương án Tàu (SL) - CTrục - Ôtô v/c- RTG hạ bãi: Đơn giá công nhân điện nhiên và tín hiệu RTG quy định tại phương án xếp dỡ số hiệu định mức 32.

- Khi có yêu cầu phát shifting (dịch chuyển) container giữa các hầm hàng hoặc trên boong tàu, trong đó:

+ Dịch chuyển container bằng cần trục giàn QC, để TUKAN áp dụng đơn giá của phương án xếp dỡ Tàu (SL) - Cầu Qc (để tukan) - mô QK (Theo số hiệu định mức 25, 337)

+ Dịch chuyển container bằng cần trục tàu hoặc chân đế áp dụng đơn giá của phương án xếp dỡ Tàu (SL) - CTrục - SMSL, mô QK, Toa, Bãi (số hiệu định mức 31).

+ Nếu phải dùng xe vận chuyển thì công nhân lái xe áp dụng đơn giá lái QC, TUKAN hoặc lái đế tương ứng.

- Quy hoạch bãi, phục vụ kiểm hoá, đóng rút hàng trong Container sử dụng cầu giàn RTG (số hiệu định mức 30), sử dụng cần trục Đế, Nâng hàng (số hiệu định mức 36,37).

- Hàng hoá đóng, rút trong container xếp dỡ sang các phương tiện sà lan, toa, vào kho hoặc container khác (*và ngược lại*): đơn giá tiền lương áp dụng theo các phương án xếp dỡ tương ứng sau:

- + Tàu (SL) - *Ctrục* - container -> Tàu (SL) - *Chục* - SMSL, Ôtô QK, Toa, bãi.
Riêng hàng bao -> Tàu (SL) - *Ctrục* - Toa.
- + Tàu (SL) - *Chục* - Ôtô v/c - container - Tàu (SL) - *Chục* - Ôtô v/c - Kho, bãi, Toa.
- + Container - Sà lan, Toa - Container - mô QK.
- + Container - mô v/c - Sà lan, Toa - Kho bãi - mô v/c - Toa.
- + Container - Kho bãi, container - Kho bãi - mô QK, Toa.
- + Container - mô v/c - Kho bãi, container - Kho bãi - mô - Toa.
- Khi bốc xếp hàng Container lạnh, đơn giá sản phẩm đối với công nhân bốc xếp thủ công được điều chỉnh tăng 15%.

2.4 Hàng Nặng

- Khi xếp dỡ hàng thiết bị siêu trường, siêu trọng, đơn giá tiền lương công nhân bốc xếp tăng 50% so với cùng phương án xếp dỡ.

Hàng siêu trường là hàng không thể tháo rời, có chiều dài lớn hơn 20 m; chiều rộng lớn hơn 2,5m; chiều cao lớn hơn 4,2 m;

Hàng siêu trọng là hàng không thể tháo rời, có trọng lượng lớn hơn 32T.

- Khi xếp dỡ hàng nặng CNBX dùng cần tầu hạ cầu, để 1 cầu chuyên xếp bãi công nhân bốc xếp thủ công lăg 50% đơn giá tiền lương, công nhân cơ giới tính phương án tương ứng (*phương án cầu chuyên*)

2.5- Hàng Ôtô

- Đối Với tầu RORO: Đơn giá tiền lương đã bao gồm tất cả các bước công việc Nếu làm riêng lẻ từng bước công việc, đơn giá tiền lương được phân chia (*tính cho 1 chiếc*) như sau:

- + CN bốc xếp: Tháo chằng - buộc, kê lót đường cho xe chạy 30%

- + Công việc lái xe: 50%
- + Công việc xử lý đề nổ máy xe: 20%.
- Công nhân lái xe phải kéo Roro hoặc kéo thiết bị có bánh xe di chuyển không có người điều khiển theo phương án từ tàu vào kho bãi: Công nhân lái xe kéo áp dụng đơn giá lái xe của phương án xếp dỡ số hiệu định mức 96 thuộc nhóm 6a.
- Ôtô các loại không nổ được máy phải kéo vào kho, bãi: Đơn giá tiền lương trả cho công việc của người điều khiển phương tiện kéo, đẩy xe (*dụng ô tô, nâng hàng...*), không nổ máy và người điều khiển xe không nổ máy mỗi người bằng 50% đơn giá tiền lương của phương án xếp dỡ tương ứng.
- Ôtô không nổ được máy phải bố trí thợ sửa chữa xử lý công việc giao cho ban Tổ chức tiền lương đơn vị chủ động đề xuất mức chi trả.
- Công việc điều khiển phương tiện ở kho, bãi lên mô QK: Đơn giá tiền lương trả cho người điều khiển phương tiện áp dụng đơn giá của phương án xếp dỡ Tàu RORO - tự hành QK cùng nhóm.

2.6- Hàng Rời

Hàng rời các loại chở trên tàu biển được chia làm 2 vùng khi xếp dỡ xuống các phương tiện vận chuyển hoặc kho, bãi:

+ **Vùng 1:** Là vùng cở lượng hàng nằm tại trung tâm hầm hàng, trong tầm hoạt động của ngoạm và không cần sử dụng lao động thủ công hay xe gạt để phụ trợ.

+ **Vùng 2:** Là vùng cở lượng hàng không nằm trong tầm hoạt động của ngoạm và phải sử dụng lao động thủ công hay xe gạt để phụ trợ thu gom cho ngoạm. Sản lượng vùng 2 được quy định tối đa không quá 30% khối lượng hàng rời của tàu được xếp dỡ tại cảng.

- Sản lượng thanh toán cho công nhân lái xe xúc gạt được quy định tối đa không quá 30% tổng sản lượng hàng rời của tàu được xếp dỡ tại cảng. Khi làm việc tại khu vực chuyển tải Hạ Long - Trà Báu - Lan Hạ, lái xe xúc gạt ngoài tiền lương sản phẩm mỗi ngày được trả thêm 1 công bảo quản bảo dưỡng phương tiện, mỗi xe được thanh toán tối đa không quá 2 công/xe - ngày.

- Xếp dỡ hàng rời các loại tại khu vực chuyển tải Hạ Long - Trà Bấu - Lan Hạ: Đơn giá tiền lương được tăng 5% theo từng phương án xếp dỡ.

- Khi xếp dỡ hàng rời chuyên hàm có Order chủ hàng áp dụng phương án: Tàu - Chục - SMSL.

- Khi xếp dỡ hàng Lưu huỳnh rời đơn giá tiền lương công nhân bốc xếp, công nhân lái xúc gạt được tăng 100% cho tất cả các phương án xếp dỡ.

- Khi xếp dỡ hàng quặng Apatít rời số hiệu định mức: 124, 126 đơn giá tiền lương công nhân xếp dỡ tăng 20% cho tất cả các phương án xếp dỡ.

- Khi xếp dỡ hàng cám gạo rời đơn giá tiền lương công nhân xếp dỡ tăng 50% cho tất cả các phương án xếp dỡ.

2.7- Hàng Sắt thép

Hàng kim loại màu (*đồng chì, nhôm, kẽm, gang...*) thuộc nhóm 9c, nếu xếp dỡ bằng ben đơn giá tiền lương tăng 50%, nếu sử dụng ngoạm đơn giá tiền lương giảm 50% so với phương án xếp dỡ tương ứng.

2.8- Hàng tươi sống, bảo quản đông lạnh

- Khi xếp dỡ hàng tươi sống, bảo quản đông lạnh bị hư hỏng đơn giá tiền lương công nhân bốc xin thủ công tăng 50% cho tất cả các phương án xếp dỡ.

2.9- Hàng rời các loại đóng bao

- Khi đóng gói hàng cám gạo rời đơn giá tiền lương công nhân đóng gói tăng 25% cho tất cả các phương án đóng bao.

- Khi đóng gói hàng lưu huỳnh rời đơn giá tiền lương công nhân đóng gói tăng 10% cho tất cả các phương án đóng bao.

2.10- Sử dụng xe nâng hàng (xúc gạt) xếp dỡ hàng dưới hầm tàu

- Khi phải sử dụng xe nâng hàng (*xe xúc gạt làm hàng sát phế liệu rời*) xếp dỡ hàng dưới hầm tàu với bước công việc nâng mã hàng hoặc di chuyển hàng từ góc hầm tàu, hai đầu hầm tàu ra phía ngoài, hoặc ngược lại khi xếp dỡ hàng xuất:

+ Sản lượng thanh toán không được vượt quá sản lượng máng/ca của tổ công nhân bốc xếp cùng tham gia xếp dỡ. Nếu sản lượng máng/ca vượt quá

150% định mức thì phần sản lượng vượt định mức được hưởng 50% đơn giá tiền lương.

+ Khi làm việc tại khu vực chuyển tải Hạ Long - Trà Bấu - Lan Hạ, lái xe nâng hàng dưới hầm tàu được tăng 20% đơn giá, ngoài ra mỗi ngày được trả thêm 1 công bảo quản bảo dưỡng phương tiện, mỗi xe được thanh toán tối đa không quá 2 công/xe - ngày.

III. Tiền lương và các khoản thu nhập

1: Tiền lương sản phẩm

- CNXD áp dụng trả lương sản phẩm trên cơ sở sản lượng xếp dỡ, vận chuyển, đóng gói thực hiện trong một máng - ca và đơn giá tiền lương tương ứng với từng phương án xếp dỡ, theo công thức:

$$L_{SP} = Q \times R \times R_{dc} \text{ (đồng)}$$

Trong đó:

- LSP: Tiền lương sản phẩm của tổ sản xuất (*hoặc công nhân*) theo máng - ca

- Q: Sản lượng hàng hoá xếp dỡ, vận chuyển, đóng gói của tổ sản xuất (*hoặc công nhân*) thực hiện trong máng - ca theo từng phương án sản xuất (*đơn vị tính Tấn; Riêng hàng Container và Ôtô đơn vị tính đồng/chiếc*).

- R: Đơn giá tiền lương tương ứng với loại hàng, phương án xếp dỡ (*đơn vị tính đồng/tấn; Riêng hàng Container và Ôtô đơn vị tính đồng/chiếc*)

- K_{dc} : Hệ số điều chỉnh đơn giá (*hệ số điều chỉnh đơn giá thông dụng đối với công nhân bốc xếp thuê ngoài*)

Ngoài trả lương sản phẩm CNXD được áp dụng một số hình thức trả lương như sau:

1.1- Lương khoán công nhật, lương bảo quản bảo dưỡng phương tiện.

Lương khoán công nhật trả cho công nhân bốc xếp thủ công, đóng gói hàng rời khi làm các công việc sắp xếp hàng hoá ở kho bãi, hoặc làm các công việc phục vụ xếp dỡ theo hình thức khoán gọn công việc.

- Lương bảo quản bảo dưỡng, trông coi phương tiện (*gọi chung là lương bảo quản*) áp dụng đối với công nhân xếp dỡ cơ giới làm các công việc bảo dưỡng phương tiện, thiết bị, trông coi bảo vệ cần trục chân đế, cần trục giàn QC - RTG. Đối với công nhân lái xe các loại chỉ thanh toán lương bảo quản cho thời gian trực tiếp làm công việc bảo dưỡng phương tiện vào các ca từ 6h giờ đến 18h hàng ngày.

- Mức lương công nhật, mức lương bảo quản hiện đang áp dụng: **Khu vực trong cầu cảng là 26.000 đồng/1 ca; Khu vực chuyển tải là 32.000 đồng/1 ca.**

1.2- Lương cho việc

- Áp dụng chi trả cho toàn bộ số người trong tổ (*công nhân bốc xếp thủ công, đóng gói hàng rời*) hoặc cá nhân (*công nhân xếp dỡ cơ giới*) được bố trí vào dây chuyền sản xuất, nhưng do mưa bão hoặc nguyên nhân khách quan người lao động phải chờ việc trọn ca. Tiền lương chờ việc thanh toán theo nguyên tắc:

+ Mỗi ngày làm việc được thanh toán một suất lương.

+ Trường hợp CNXD hưởng lương sản phẩm theo yêu cầu sản xuất phải tăng ca thì được thanh toán số ca hưởng lương sản phẩm theo thực tế.

+ Trong một ngày vừa có lương sản phẩm hoặc lương khoán, lương chi trả cho những ngày nghỉ theo Bộ luật Lao động thì không được thanh toán lương chờ việc.

+ Trong 1 tháng tổng số ca huy động làm sản phẩm và số ca hưởng lương khoán, lương thời gian... lương bảo quản, lương chờ việc cộng lại của 1 CNXD không được vượt quá 34 ca 6 giờ, tương ứng với 208 giờ/tháng.

- Khi đơn vị không có việc mà vẫn huy động CNXD đến nơi làm việc để chờ thì người huy động sai quy định phải chịu trách nhiệm chi trả tiền lương.

- Mức lương chờ việc được quy định phù hợp với mức lương tối thiểu chung của Nhà nước quy định và ngày công theo chế độ. Mức lương chờ việc hiện đang áp dụng: Khu vực trong cầu cảng là **23.000 đồng/1 ca**; Khu vực chuyển tải là **30.000/1 ca**.

1.3- Tiền lương chi trả thời gian tham gia các hoạt động thể thao (TDTT), văn hoá quần chúng (VHQC), công tác quốc phòng an ninh, huấn luyện tự vệ:

a/ CNXD được cử tham gia các hoạt động TDTT' VHQC được chi trả tiền lương theo quy định tại Quy chế số 1.441/QC-CHP ngày 12/6/2007 tạm thời trả 1229/TB- LĐTL ngày 05/5/2010 về việc thanh toán chi trả tiền lương các hoạt động TDTT VHQC tự vệ, quốc phòng địa phương

b/ Ngày công được thanh toán dựa cứ số ngày thực tế tham gia công tác.

- Đối với hoạt động do Công ty tổ chức: Về hình thức hoạt động, số người huy động căn cứ vào kế hoạch tổ chức. Về thời gian tập trung luyện tập, biểu diễn, thi đấu quy định như sau:

+ Các môn thể thao thi đấu theo thể thức từ 1 - 2 người hoặc thi đấu đồng đội nhưng môn thi đấu luyện tập đơn giản, thời gian thi đấu ngắn: **Thời gian tập trung luyện tập và thi đấu trong 1 đợt tối đa không quá 5 ngày/người.**

+ Các môn thể thao thi đấu theo thể thức tập thể như bóng chuyền, bóng đá; Hội diễn văn nghệ có nhiều người tham gia luyện tập, thi đấu, biểu diễn: **Thời gian luyện tập, thi đấu, biểu diễn cho mỗi đợt không quá 7 ngày/người.**

c/. Mức tiền lương chi trả: CNXD tham gia hoạt động do Công ty hoặc cấp trên hay Công ty uỷ quyền cho các xí nghiệp xếp dỡ tổ chức được trả lương tương tự như CBCNV gián tiếp phục vụ của Công ty quy định tại Quy chế số 698/2005/LĐTL ngày 28/4/2005

- CNXD tham gia hoạt động của Thành phố, Tổng Công ty và cấp trên tổ chức: Hưởng hệ số **3,0** và mức lương hiệu quả SXKD khối Văn phòng Công ty tại tháng huy động

- CNXD tham gia hoạt động của Công ty: Hưởng hệ số **2,5** và mức lương hiệu quả SXKD của các xí nghiệp xếp dỡ tại tháng huy động

- CNXD tham gia hoạt động do Công ty uỷ quyền cho Chi nhánh tổ chức: Hưởng hệ số **2,0** và mức lương hiệu quả SXKD của các xí nghiệp xếp dỡ tại tháng huy động

1.4. Tiền lương chi trả cho tham gia các lớp chính trị, chuyên môn nghiệp vụ tham quan du lịch (gọi chung là tiền lương học tập)

* **Mức 1:** CNXD được bố trí đi học an toàn lao động định kỳ, học bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ để cấp chứng chỉ hành nghề, học thi nâng bậc (thời gian cử đi học trùng vào ca sản xuất) được hưởng lương cấp bậc theo quy định tại Nghị định số 205/2004/NĐ-CP, thanh toán giờ đó với mức lương thanh toán là **4.250 đồng/giờ (34.000 đồng/công)**.

* **Mức 2:** CNXD được cử đi học các lớp đào tạo đổi nghề, học bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ mức lương khoán chi trả bao gồm cả phần lương khuyến khích sản phẩm là **70.000 đồng/công**

* **Mức 3:** CNXD được cử đi học các lớp chính trị theo hệ tại chức, lớp quản lý kinh tế, quản lý khoa học kỹ thuật, hành chính ở trong có thời gian học tập từ 3 tháng trở xuống; Thời gian học tập được hưởng mức lương khoán bao gồm cả phần tiền lương khuyến khích sản phẩm là **85.000 đồng/công**.

- CNXD được cử đi đào tạo, học tập và hội thảo tại nước ngoài tiền lương chi trả thực hiện theo Quy chế đào tạo, học tập và hội thảo số 9661QC-TCNS ngày 8/4/2010 của Công ty.

* **Mức 4:** CNXD được cử đi tham quan du lịch theo các tuyến do Công đoàn Công ty tổ chức được hưởng mức lương khoán bao gồm cả phần lương khuyến khích sản phẩm là 110.000 đồng/công.

1-5- Tiền lương chi trả những ngày nghỉ theo Bộ luật Lao động

Được hưởng lương cơ bản theo hệ số lương cấp bậc cá nhân quy định tại Nghị định 205/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ và mức lương tối thiểu chung do Nhà nước quy định: theo công thức:

$$L_P = \frac{H_{CB} \times L_{tt}}{26} \times N$$

Trong đó:

- L_P : Tiền lương chi trả cho số ngày nghỉ phép hàng năm, nghỉ về việc riêng, nghỉ ngày lễ theo quy định của Bộ luật Lao động.

- HCB: Hệ số lương cấp bậc cá nhân theo Nghị định 205/2004/NĐ-CP.

- L_{tt} : Mức lương tối thiểu chung do Nhà nước quy định

- N: Số ngày nghỉ thực tế hoặc nghỉ theo quy định (ngày).

b/ CNXD nghỉ việc trong trong thời gian điều trị chấn thương do tai nạn lao động (hoặc tai nạn giao thông được tính là tai nạn lao động): Tiền lương chi trả theo quy định tại quyết định số 103/2008/LĐTL ngày 10/01/2008 của Tổng Giám đốc.

c/ *Nghỉ 3 tháng trước khi nghỉ hưu*

CNXD đến tuổi nghỉ hưu theo Bộ luật Lao động quy định trước khi đủ tuổi được Công ty giải quyết nghỉ 3 tháng trước khi nghỉ hưu quy định tại Công văn số 930/TCNS ngày 24/5/2000. Trong thời gian nghỉ, mỗi tháng CNXD được hưởng cơ bản theo hệ số lương cấp bậc cá nhân quy định tại Nghị định 205/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ và mức lương tối thiểu chung do Nhà nước quy định và Công ty hỗ trợ thêm **200.000 đồng**.

2. Các khoản phụ cấp

2.1- Phụ cấp làm đêm (ký hiệu P_D)

- Chi trả cho những giờ làm việc vào ban đêm từ 22h ngày hôm trước đến 6h sáng ngày hôm sau và tính bằng 30% mức lương ngày làm việc.

- Để khuyến khích người lao động, trả thêm phụ cấp làm đêm cho CNXD xác định bằng tỷ lệ % theo công thức:

$$P_{DT} = Q \times R \times K_{dc} \times \% \text{ (đồng)}$$

Trong đó:

- P_D : Tiền phụ cấp làm đêm của tổ sản xuất (hoặc công nhân) theo máng - ca.

- Q: Sản lượng hàng hoá xếp dỡ theo máng - ca.

- R: Đơn giá tiền lương (đồng/Tấn - chiếc).

- K_{dc} : Hệ số điều chỉnh đơn giá được thay đổi tùy thuộc vào kết quả SXKD của công ty

- % : Tỷ lệ phụ cấp làm đêm:

+ Ca tối từ 18h ÷ 24h tính bằng 10% tiền lương sản phẩm.

+ Ca đêm từ 0h ÷ 6h tính bằng 30 % tiền lương sản phẩm.

2.2- Phụ cấp khu vực lưu động, thu hút (ký hiệu PCT)

- CNXD làm việc tại khu vực chuyển tải Hạ Long - Trà Báu và vịnh Lan Hạ được hưởng phụ cấp khu vực, lưu động và thu hút (*gọi chung là phụ cấp chuyển tải - PCT*)

- Phụ cấp chuyển tải được trả bằng tiền, xác định theo % đơn giá tiền lương và khối lượng sản phẩm thực hiện, tương đương là **22% tiền lương sản phẩm**, tính theo công thức:

$$P_{CT} = Q \times R \times K_{đc} \times 22\% \text{ (đồng)}$$

Trong đó:

- P_{CT} : Tiền phụ cấp chuyển tải của tổ sản xuất (*hoặc công nhân*) theo máng - ca.

- Q; R; $K_{đc}$: quy định tại khoản 5.1.

2.3- Phụ cấp trách nhiệm (tổ trưởng)

Phụ cấp trách nhiệm chi trả cho các tổ trưởng tổ công nhân bốc xếp, tổ công nhân cơ giới, vừa trực tiếp sản xuất vừa điều hành công việc, trong đó:

- Tổ trưởng tổ công nhân bốc xếp: Mức phụ cấp tính theo phần trăm mức lương tối thiểu chung, hiện đang áp dụng là 95.000 đồng/tháng.

- Tổ trưởng tổ công nhân bốc xếp cơ giới: Mức phụ cấp bằng 0,1 mức lương tối thiểu chung, hiện đang áp dụng là 73.000 đồng/tháng.

2.4- Phụ cấp độc hại

- Công nhân bốc xếp thủ công, đóng gói hàng rời khi làm các loại hàng hóa có tính chất độc hại, nguy hiểm quy định trong bộ định mức đơn giá xếp dỡ, đóng gói hàng rời được hưởng phụ cấp độc hại bao gồm:

+ Hàng Bao nhóm 1b - 1c; Hàng Bịch, Pallet nhóm 4a - 4b;

+ Hàng Rời nhóm 7b - 7c - 7d; Hàng Thùng hoá chất nhóm 10b.

Và một số loại hàng hoá thuộc danh mục hàng độc hại, nguy hiểm theo quy định chung.

- Phụ cấp độc hại của công nhân bốc xếp thủ công, đóng gói hàng rời đã đưa vào tính đơn giá sản phẩm. Mức phụ cấp đưa vào để tính đơn giá là 4.000đ/người - ca. Tiền phụ cấp độc hại được hưởng thông qua đơn giá tiền lương và phụ thuộc khối lượng sản phẩm thực hiện.

3. Phân phối tiền lương và phụ cấp lương

3.1- Công nhân bốc xếp thủ công, đóng gói hàng rời:

- Phân phối tiền lương sản phẩm, phụ cấp lương và tiền lương khoán công nhật theo nguyên tắc tiền lương làm công việc nào được phân phối cho số người trực tiếp tham gia làm công việc đó trong ca sản xuất.

- Trường hợp do phân công lao động chưa đủ điều kiện phân phối tiền lương theo công việc từng máng - ca, nếu được tập thể tổ công nhân nhất trí thì tiền lương sản phẩm phân phối chung theo ca sản xuất.

- Căn cứ tổng số tiền lương sản phẩm, phụ cấp lương và tiền lương khoán công nhật được thanh toán của tổ hoặc một nhóm công nhân theo từng ca chia cho số người trực tiếp tham gia làm việc trong dây chuyền sản xuất của ca đó, theo công thức:

$$\begin{array}{l} \text{Thu nhập lương} \\ \text{sản phẩm 1 công} \\ \text{nhân} \end{array} = \frac{\text{LSP} + \text{PĐ} + \text{PCT} \text{ (nếu có)}}{\sum_{i=1}^n N.k} \quad (\text{đồng})$$

Trong đó:

- L_{SP}: Là tiền lương sản phẩm được thanh toán trong 1 máng ca sản xuất của từ hoài nhóm công nhân.

- P_Đ; P_{CT}: phụ cấp làm đêm, phụ cấp chuyển tải (nếu có) được thanh toán trong 1 máng ca sản xuất của tổ hoặc nhóm công nhân.

- N: Số người trực tiếp tham gia làm việc trong dây chuyền (nếu có) của tổ hoặc nhóm công nhân ($i = 1, 2, \dots, n$).

- k: Hệ số phân phối lương cá nhân:

+ Công nhân bốc xếp làm việc trong dây chuyền sản xuất được phân phối theo mức lương bình quân máng ca (Hệ số $k = 1$).

+ Khi xếp dỡ hàng container phải sử dụng cần trục tàu:

- Công nhân bốc xếp (*kể cả CN bốc xếp làm tin hiện cần trục tàu*): hệ số phân phối lương là $k = 1$.
- Công nhân bốc xếp điều khiển cần trục tàu: hệ số phân phối lương là $k = 1,2$.

- Tiền lương chờ việc phân phối cho những người trực tiếp chờ việc trong ca sản xuất.

3.2- Công nhân xếp dỡ cơ giới:

- Tiền lương sản phẩm và phụ cấp lương của từng cá nhân căn cứ kết quả thực hiện khối lượng hàng hoá xếp dỡ, vận chuyển trong ca sản xuất và đơn giá tiền lương đã ban hành.

- Tiền lương công nhật, bảo quản bảo dưỡng phương tiện, lương chờ việc làm công việc gì hưởng lương theo công việc đó tương tự như công nhân bốc xếp thủ công, đóng gói hàng rời

4. Các khoản thu nhập khác

4.1- Tiền lương khuyến khích sản phẩm, lương khoán theo kết quả sản xuất kinh doanh hàng tháng

- Ngoài tiền lương sản phẩm, lương khoán trả theo định mức đơn giá và thanh toán theo từng ca - ngày công sản xuất, CNXD còn được trả thêm khoản tiền lương khuyến khích sản phẩm, lương khoán theo kết quả SXKD hàng tháng, thông qua hệ số khuyến khích K_{KK}

- Tiền lương khuyến khích theo lương sản phẩm, lương khoán hàng tháng của từng cá nhân phụ thuộc vào lương sản phẩm, lương khoán và xếp loại A, B, C như sau:

- + Loại A (*mức 1*) **Hệ số 0,5** so với tiền lương sản phẩm cá nhân.
- + Loại B (*mức 2*) **Hệ số 0,3** so với tiền lương sản phẩm cá nhân.
- + Loại C (*mức 3*) **Hệ số 0,2** so với tiền lương sản phẩm cá nhân.

- Tiêu chuẩn phân loại A, B, C thực hiện theo quy định tại Quyết định số 1 392/2004/LĐTL ngày 30/8/2004

4.2- Tiền lương Tết - Lễ, tiền lương thi đua quý,... tiền lương sản phẩm làm công việc khác, tiền lương tham gia giảng dạy, trợ giáo tại Trường trung cấp nghề KTNV, tiền thưởng (nếu có)... thực hiện theo nội quy Tổng Giám đốc ban hành.

4.3- Tiền ăn giữa ca

- CNXD tham gia sản xuất, công tác, học tập được chi trả tiền ăn giữa ca. Đối tượng chi trả ngày công thanh toán thực hiện theo Nội quy thanh toán tiền ăn giữa ca số 1.243/NQ-LĐTL ngày 29/4/2010.

- Mức thanh toán tiền ăn giữa ca cho CNXD: Tùy theo kết quả sản xuất kinh doanh, chi phí thực tế do Tổng Giám đốc Công ty quyết định nhưng tối đa tiền chi án ca tính theo ngày làm việc trong tháng bao gồm cả khoản bổ sung không quá mức quy định của Nhà nước.

4.4- Trợ cấp bảo hiểm xã hội (BHXH/)

-CBCNV nghỉ việc do ốm đau, thai sản được hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội theo quy định tại Nghị định số 152/2006/NĐ-CP ngày 22/12/2006 của Chính phủ và Thông tư 03/2007/TR-BLĐRRBXH ngày 30/01/2007 hướng dẫn thi hành một số điều của Luật bảo hiểm xã hội của Bộ Lao động thương binh & Xã hội.

- Thanh toán trợ cấp bảo hiểm xã hội thực hiện theo Nội quy quản lý chi trả chế độ BHXH tại Công ty ban hành theo quyết định số 299/2008/TCNS ngày 24/01/2008 của Tổng giám đốc công ty.

4.5- Thu nhập trong tháng của 1 công nhân:

Thu nhập trong tháng của 1 công nhân (Kí hiệu: L_{TT}) được xác định trên cơ sở tiền lương sản phẩm, tiền lương khuyến khích theo lương sản phẩm, các khoản lương khác [nếu có] (tiền lương công nhật, lương chờ việc, tiền lương thời gian trả cho những ngày nghỉ theo quy định của Bộ luật lao động, tiền lương học tập công tác, phụ cấp lương, Kí hiệu: $L_{TN\text{ khác}}$)

$$L_{TT} = L_{SP} + (1 + K^{KK}) + L_{TN\text{ khác}}$$

Trong đó:

+ L_{SP} : Tiền lương sản phẩm: Căn cứ vào khối lượng sản phẩm, khối lượng công việc khoán thực hiện, đơn giá tiền lương sản phẩm, đơn giá tiền lương khoán và hệ số điều chỉnh đơn giá (K_{dc})

$$L_{SP} = (\text{Đơn giá TL x Sản phẩm thực hiện}) \times K_{dc}$$

+ **Hệ số K_{dc}** trả thống nhất một mức chung cho các đối tượng CNV trực tiếp và đưa vào thanh toán trực tiếp cùng với đơn giá tiền lương sản phẩm, đơn giá tiền lương khoán, mức khoán nhân công, mức khoán khối lượng công việc, khi thanh toán tiền lương, gọi là hệ số điều chỉnh đơn giá K_{dc} . Hệ số này được thay đổi tùy thuộc vào kết quả SXKD của Công ty.

+ K_{KK} : Hệ số khuyến khích lương sản phẩm, lương khoán theo mục 7.1 của quy chế này

IV. Các chứng từ thanh toán

Chứng từ thanh toán tiền lương và thu nhập bao gồm:

- Phiếu công tác các loại và bảng chấm công, bảng thanh toán tiền lương là chứng từ chi trả cho người lao động theo mẫu thống nhất trong toàn Công ty do phòng nghiệp vụ quản lý và cung cấp.

- Phiếu công tác và bảng chấm công, bảng thanh toán tiền lương là chứng từ gốc để chi trả tiền lương, tiền công cho người lao động, thể hiện từ kết quả sản xuất, thời gian làm việc, thời gian nghỉ chờ việc của công nhân, thời gian học tập, công tác và các khoản phụ cấp lương được thanh toán trong tháng.

- Quy định việc ghi chép, xác nhận phiếu công tác, bảng chấm công, bản thanh toán tiền lương thực hiện theo quy định tại Nội quy số 2.501/2005/LĐTL ngày 09/9/2005 của Tổng Giám đốc.

- Phiếu công tác làm tại Tàu hoặc phương tiện nào chỉ có giá trị thanh toán dứt điểm theo Tàu hoặc phương tiện đó. Các loại phiếu công tác làm tại kho bãi, phiếu công tác trả lương thời gian (*công nhật, bảo quản, chờ việc*) chỉ có giá trị chi trả trong tháng từ ngày đầu tháng đến ngày cuối cùng của tháng.

- Ngoài các quy định trên, vì lý do khách quan phiếu công tác để lưu lại chưa thanh toán phải có ý kiến của Trưởng phòng Lao động tiền lương mới có giá trị thanh toán.

V. Ví dụ minh họa và cách tính lương cho công nhân xếp dỡ

Xí nghiệp: **HOÀNG DIỆU**

Tổ công nhân: **TỔ 24 ĐỘI BX 2**

Ngày 4 tháng 4 năm 2011

Tên tàu (Sà lan):

Ca sản xuất: 0^h ÷ 6^h 12^h ÷ 18^h

Vị trí neo tàu:

6^h ÷ 12^h 18^h ÷ 24^h

Máng tàu số:

Kho, bãi: *Kho 4*

Số người bố trí SX: 18 Chia lương: ...

Thời gian sản xuất: Từ 6h đến 12h

Phụ cấp làm đêm: Ca tối Ca đêm

Số giờ làm việc: giờ.....phút

Phụ cấp chuyển tải:

Chiều xếp dỡ	Loại hàng	Phương án xếp dỡ	Sản lượng thực hiện		Sản lượng thanh toán (Tấn, chiếc)	Định mức thanh toán	
			Số lượng (bao, kiện, conex ...)	Trọng lượng (tấn)		Số hiệu ĐM	Đơn giá (đ/tấn - chiếc)
Nhập <input type="checkbox"/>							
					2,033	179	2500
Xuất <input type="checkbox"/>	<i>Bó sắt ống</i>	<i>CN Tổ 24 mắc tháo cáp</i>	<i>31 bó</i>	<i>49T073</i>			
		<i>Ctrục K34 cầu tư BK4 lên xe CH</i>	<i>1</i>	<i>20T33</i>	<i>49,073</i>	<i>173</i>	<i>1800</i>
	<i>Tôn cuộn</i>	<i>CN tổ 24 phụ xe nâng E101 xúc từ bôn lên xe Ctt</i>	<i>12 cuộn</i>	<i>92T351</i>	<i>92,351</i>	<i>167</i>	<i>1500</i>

Tổ trưởng sản xuất

Nhân viên giao nhận

Cán bộ chỉ đạo sản

(Ký, ghi rõ họ tên)

hàng

xuất

(Ký, ghi rõ họ tên)

(Ký, ghi rõ họ tên)

Vũ Văn Hưng

TB điều hành sản xuất

(Ký, ghi rõ họ tên)

Sản lượng hàng hoá đã

đối chiếu

Số lượng: 44

Trọng lượng: 143,457

Tấn

(Ký, ghi rõ họ tên)

Lượng sản phẩm:

.....đ

Phụ cấp đêm:

.....đ

Phụ cấp ch/tải:

.....đ

Tổng cộng

BẢNG THEO DÕI CHẤM CÔNG PHÂN PHỐI TIỀN LƯƠNG

Số TT	Họ và tên	Số hiệ u CN V	Có mặt sản xuất	S ố T T	Họ và tên	Số hiệ u CN V	Có mặt sản xuất
1	BÙI THANH HÀ	093 4	☒ ☒ ☒ ☒ ☒ ☒ ☒ ☒ ☒ ☒ ☒ ☒ ☒	1 4	PHẠM VĂN LẬP	398 9	☒ ☒
2	PHAN THẾ THÀNH	095 3		1 5	BÙI ĐOÀN TRƯỜNG	424 1	☒ ☒ ☒
3	VŨ VĂN HƯNG	095 4		1 6	PHẠM VĂN HIỀN	425 0	☒ ☒ ☒
4	TRỊNH HỒNG TÂM	096 2		1 7	NGUYỄN QUANG HUY	439 0	☒
5	NGUYỄN VĂN AN	097 2		1 8	VŨ HỒNG VƯỢNG	461 4	
6	ĐÀO TÙNG BÁCH	098 1		1 9	NGUYỄN ĐỨC THỊNH	461 3	
7	HOÀNG VĂN QUANG	099 6		2 0			
8	ĐINH MINH THUY	099 8		2 1			
9	ĐẶNG VĂN TÍNH	100 5		2 2			
10	VƯƠNG ANH DŨNG	102 6		2 3			
11	VŨ THẾ HÀO	103 2		2 4			
12	TRẦN GIA HÙNG	104 7		2 5			
13	NGUYỄN DUY VĨNH	375 4		2 6			

Thu nhập bình quân 1 người/cađ

BẢNG CHIA LƯƠNG SẢN PHẨM

Công nhân bốc xếp – tháng 2 năm 2011

Ngày, tháng, năm Ca sản xuất	Các khoản thu nhập (đồng)						
	Sản phẩm	Công nhật	Chờ việc	Các khoản phụ cấp		Bình quân (đ/người - ca)	
				Làm đêm	Chuyển tài	Bốc xếp	Cầm máy tàu
01/02/2011 00 - 06	632.320		189.696		73.264		
02/02/2011 12 - 18		437.000			23.000		
03/02/2011 06 - 12		437.000			23.000		
04/02/2011 00 - 06		437.000			23.000		
05/02/2011 12 - 18	1.764.533				92.870		
06/02/2011 06 - 12	7.890.778				415.304		
07/02/2011 00 - 06	7.651.315		2.295.394		552.594		
	18 - 24	1.354.823	135.482		82.564		
08/02/2011 12 - 18	550.155				30.564		
09/02/2011 06 - 12	4.803.555				266.864		
10/02/2011 00 - 06	1.666.273		499.880		120.341		
	18 - 24	2.166.456	216.644		132.394		
11/02/2011 12 - 18	1.792.217				99.567		
14/02/2011 12 - 18	2.765.960				153.664		
15/02/2011 06 - 12	1.247.092				69.281		
16/02/2011 00 - 06	655.961		792.823		47.374		
	18 - 24	1.963.668	205.016		120.000		
17/02/2011 12 - 18	1.111.385				61.743		
18/02/2011 06 - 12	568.195				31.565		
19/02/2011 00 - 06	2.642.748				190.865		
	18 - 24	2.050.185			125.288		
20/02/2011 12 - 18	1.830.384				101.688		
21/02/2011 06 - 12	770.458				42.803		
	18 - 24	837.216	83.721		61.395		

CTY TNHH MỘT THÀNH VIÊN CẢNG HẢI PHÒNG

XN XẾP DỠ HOÀNG DIỆU

Ngày, tháng, năm Ca sản xuất	lao động hưởng lương			
	Số lượng		Danh sách (theo số hiệu CNV)	
	Bốc xếp	Cầm máy tàu	Bốc xếp	Cầm máy tàu
01/02/2011 00 - 06	19		00934 00953 00954 00962 00972 00981 00996 00997 00998 01005 01008 01026 01032 01047 03754 03989 04241 04250 04390	
02/02/2011 12 - 18	19		00934 00953 00954 00962 00972 00981 00996 00997 00998 01005 01008 01026 01032 01047 03754 03989 04241 04250 04390	
03/02/2011 06 - 12	19		00934 00953 00954 00962 00972 00981 00996 00997 00998 01005 01008 01026 01032 01047 03754 03989 04241 04250 04390	
04/02/2011 00 - 06	19		00934 00953 00954 00962 00972 00981 00996 00997 00998 01005 01008 01026 01032 01047 03754 03989 04241 04250 04390	
05/02/2011 12 - 18	19		00934 00953 00954 00962 00972 00981 00996 00997 00998 01005 01008 01026 01032 01047 03754 03989 04241 04250 04390	
06/02/2011 06 - 12	19		00934 00953 00954 00962 00972 00981 00996 00997 00998 01005 01008 01026 01032 01047 03754 03989 04241 04250 04390	
07/02/2011	00 - 06	18	00934 00953 00954 00962 00972 00981 00997 00998 01005 01008 01026 01032 01047 03754 03989 04241 04250 04390	
	18 - 24	18	00934 00953 00954 00962 00972 00981 00997 00998 01005 01008 01026 01032 01047 03754 03989 04241 04250 04390	
08/02/2011 12 - 18	18		00934 00953 00954 00962 00972 00981 00997 00998 01005 01008 01026 01032 01047 03754 03989 04241 04250 04390	
09/02/2011 06 - 12	18		00934 00953 00954 00962 00972 00981 00997 00998 01005 01008 01026 01032 01047 03754 03989 04241 04250 04390	
10/02/2011	00 - 06	18	00934 00953 00954 00962 00972 00981 00997 00998 01005 01008 01026 01032 01047 03754 03989 04241 04250 04390	
	18 - 24	18	00934 00953 00954 00962 00972 00981 00997 00998 01005 01008 01026 01032 01047 03754 03989 04241 04250 04390	
11/02/2011 12 - 18	18		00934 00953 00954 00962 00972 00981 00997 00998 01005 01008 01026 01032 01047 03754 03989 04241 04250 04390	
14/02/2011 12 - 18	18		00934 00953 00954 00962 00972 00981 00997 00998 01005 01008 01026 01032 01047 03754 03989 04241 04250 04390	
15/02/2011 06 - 12	18		00934 00953 00954 00962 00972 00981 00997 00998 01005 01008 01026 01032 01047 03754 03989 04241 04250 04390	
16/02/2011 00 - 06	18		00934 00953 00954 00962 00972 00981 00997 00998 01005 01008 01026 01032 01047 03754 03989 04241	

			04250 04390
	18 - 24	18	00934 00953 00954 00962 00972 00981 00997 00998 01005 01008 01026 01032 01047 03754 03989 04241 04250 04390
17/02/2011	12 - 18	18	00934 00953 00954 00962 00972 00981 00997 00998 01005 01008 01026 01032 01047 03754 03989 04241 04250 04390
18/02/2011	06 - 12	18	00934 00953 00954 00962 00972 00981 00997 00998 01005 01008 01026 01032 01047 03754 03989 04241 04250 04390
19/02/2011	00 - 06	18	00934 00953 00954 00962 00972 00981 00997 00998 01005 01008 01026 01032 01047 03754 03989 04241 04250 04390
	18 - 24	18	00934 00953 00954 00962 00972 00981 00997 00998 01005 01008 01026 01032 01047 03754 03989 04241 04250 04390
20/02/2011	12 - 18	18	00934 00953 00954 00962 00972 00981 00997 00998 01005 01008 01026 01032 01047 03754 03989 04241 04250 04390
21/02/2011	06 - 12	18	00934 00953 00954 00962 00972 00981 00997 00998 01005 01008 01026 01032 01047 03754 03989 04241 04250 04390
	18 - 24	18	00934 00953 00954 00962 00972 00981 00997 00998 01005 01008 01026 01032 01047 03754 03989 04241 04250 04390

BẢNG THANH TOÁN TIỀN LƯƠNG
Công nhân xếp dỡ - tháng 2 năm 2011

SỐ TT	HỌ VÀ TÊN SỐ HIỆU CNV		HỆ SỐ		ngày công thanh toán				
			LƯƠNG CB 205/ CP	Phân phối lương	Sản phẩm Khoản	Bảo quản Chờ việc	Thời gian	BHXH	ăn giữa ca
1	Bùi Thanh Hà	00934	3,56		31	3	5,5		23
2	Phạm Thế Thành	00935	3,56		31	3	5,5		23
3	Vũ Văn Hưng	00954	3,56		31	3	5,5		23
4	Trịnh Hồng Tâm	00962	3,56		31	3	5,5		23
5	Nguyễn Văn Ân	00942	4,35		31	3	5,5		23
6	Đào Tùng Bách	00981	4,35		31	3	5,5		23
7	Hoàng Văn Quang	00996	4,35		3	3	21,0		3
8	Đào Quang Hoàn	00997	2,85		31	3	5,5		23
9	Đình Minh Thủy	00998	3,56		31	3	5,5		23
10	Đặng Văn Tính	01005	3,56		31	3	5,5		23
11	Nguyễn Quang Tuấn	01008	3,56		31	3	5,5		23
12	Vương Anh Dũng	01026	4,35		31	3	5,5		23
13	Vũ Thế Hào	01032	4,35		31	3	5,5		23
14	Trần Gia Hùng	01047	2,20		31	3	5,5		23
15	Nguyễn Duy Vĩnh	03754	2,20		31	3	5,5		23
16	Phạm Văn Lập	03989	2,20		31	3	5,5		23
17	Bùi Đoàn Trường	04241	2,20		31	3	5,5		23
18	Phạm Văn Hiền	04250	2,20		29	3	5,5		23
19	Nguyễn Quang Huy	04390	2,20		31	3	5,5		23
Cộng:			64,87		559	57	120,0		417

HỌ VÀ TÊN SỐ HIỆU CNV		CÁC KHOẢN THU NHẬP (Đồng)						
		Lương sản phẩm, khoán	Lương KK theo kết quả SXKD	Lương thời gian	Các khoản phụ cấp	Tiền lương quỹ & 5 ngày lễ Tiền thưởng	Tiền ăn giữa ca	BHXH trả thay lương
Bùi Thanh Hà	00934	3.492.777	1.746.388	585.768	394.678		345.000	
Phạm Thế Thành	00935	3.492.777	1.746.388	585.768	394.678		345.000	
Vũ Văn Hưng	00954	3.492.777	1.746.388	585.768	394.678		345.000	
Trịnh Hồng Tâm	00962	3.492.777	1.746.388	585.768	394.678		345.000	
Nguyễn Văn Ân	00942	3.492.777	1.746.388	585.768	394.678		345.000	
Đào Tùng Bách	00981	3.492.777	1.746.388	585.768	394.678		345.000	
Hoàng Văn Quang	00996	541.454	270.727	2.633.826	9.984		45.000	
Đào Quang Hoàn	00997	3.492.777	1.746.388	696.672	394.678		345.000	
Đình Minh Thủy	00998	3.492.777	1.746.388	486.095	394.678		345.000	
Đặng Văn Tính	01005	3.492.777	1.746.388	585.768	394.678		345.000	
Nguyễn Quang Tuấn	01008	3.492.777	1.746.388	585.768	394.678		345.000	
Vương Anh Dũng	01026	3.492.777	1.746.388	585.768	394.678		345.000	
Vũ Thế Hào	01032	3.492.777	1.746.388	696.672	394.678		345.000	
Trần Gia Hùng	01047	3.492.777	1.746.388	696.672	394.678		345.000	
Nguyễn Duy Vĩnh	03754	3.492.777	1.746.388	394.678	394.678		345.000	
Phạm Văn Lập	03989	3.492.777	1.746.388	394.678	394.678		345.000	
Bùi Đoàn Trường	04241	3.492.777	1.746.388	394.678	394.678		345.000	
Phạm Văn Hiền	04250	3.404.698	1.637.349	394.678	352.553		345.000	
Nguyễn Quang Huy	04390	3.493.106	1.746.553	394.678	394.918		345.000	
Cộng:		63.323.690	31.596.837	12.677.882	7.167.303		6.255.000	

SỐ TT	HỌ VÀ TÊN SỐ HIỆU CNV		CÁC KHOẢN TRÍCH NỘP, KHẤU TRỪ THEO QUY ĐỊNH (Đồng)				SL giảm trừ	THU NHẬP CÒN LẠI KỲ II (đồng)	KÝ NHẬN	
			BHXH BHYT BHTN (8s5%)	Tạm trích thuế thu nhập	Khấu trừ tiền vay, tiền lĩnh trước	Tiền lương tạm ứng kỳ I				Cộng
1	Bùi Thanh Hà	00934	220.898			2.000.000	2.220.898	2	4.343.713	
2	Phạm Thế Thành	00935	220.898	20.000		2.000.000	2.240.898	1	4.323.713	
3	Vũ Văn Hưng	00954	220.898	25.000		2.000.000	2.245.898	1	4.413.713	
4	Trịnh Hồng Tâm	00962	220.898	20.000		2.000.000	2.240.898	1	4.323.713	
5	Nguyễn Văn Ân	00942	269.917	23.000		2.000.000	2.292.917	1	4.328.598	
6	Đào Tùng Bách	00981	269.917	103.000		2.000.000	2.372.917	0	4.302.598	
7	Hoàng Văn Quang	00996	269.917			2.000.000	2.269.917	2	1.231.074	
8	Đào Quang Hoãn	00997	269.917			2.000.000	2.269.917	2	4.405.598	
9	Đinh Minh Thủy	00998	176.842			2.000.000	2.176.842	2	4.288.096	
10	Đặng Văn Tính	01005	220.898	100.000		2.000.000	2.320.898	0	4.243.713	
11	Nguyễn Quang Ân	01008	220.898			2.000.000	2.220.898	2	4.343.713	
12	Vương Anh Dũng	01026	220.898			2.000.000	2.220.898	2	4.343.713	
13	Vũ Thế Hào	01032	269.917	23.000		2.000.000	2.292.917	1	4.382.598	
14	Trần Gia Hùng	01047	269.917			2.000.000	2.269.917	2	4.405.598	

15	Nguyễn Duy Vinh	03754	136.510	95.000		2.000.000	2.231.510	0	4.142.178
16	Phạm Văn Lập	03989	136.510			2.000.000	2.136.510	2	4.239.178
17	Bùi Đoàn Trường	04241	136.510	95.000		2.000.000	2.231.510	0	4.142.178
18	Phạm Văn Hiền	04250	136.510	83.000		2.000.000	2.291.510	0	3.914.935
19	Nguyễn QuangHuy	04390	136.510	95.000		2.000.000	2.231.510	0	4.142.912
Cộng:				682.000		38.000.000	42.707.180	21	78.313.532

VI. Đánh giá chung về công tác tính tiền lương:

1. Ưu điểm, nhược điểm

Từ những phân tích về thực trạng công tác tiền lương cho công nhân xếp dỡ tại xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu ở phần trên, em nhận thấy trong cách trả lương tại xí nghiệp có những ưu nhược điểm sau:

Nhược điểm:

Sản lượng của mỗi công nhân không trực tiếp quyết định tiền công của họ. Do đó ít kích thích công nhân nâng cao năng suất lao động cá nhân.

Mặt khác, do phân phối tiền công chưa tính đến tình hình thực tế của công nhân về sức khỏe, thái độ lao động... nên chưa thể hiện đầy đủ nguyên tắc phân phối theo số lượng và chất lượng lao động.

Lương khoán theo kết quả sản xuất kinh doanh bằng 50% lương sản phẩm khoán. Điều này chưa có tác dụng tốt trong việc khuyến khích người lao động tích cực hơn trong công việc

Với cách trả lương như trên thì vẫn chưa thấy được tinh thần, tính đồng đội, tính tự giác, trách nhiệm của từng cá nhân.

Ưu điểm:

Tuy còn tồn tại những nhược điểm trên nhưng với cách trả lương như hiện nay cũng mang lại những ưu điểm cần phải đánh giá cao. Với cách trả lương như trên đã khuyến khích công nhân trong tổ, nhóm nâng cao trách nhiệm trước tập thể, quan tâm đến kết quả cuối cùng của tổ.

2. Một số giải pháp hoàn thiện công tác tính lương cho công nhân xếp dỡ tại xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu

Tiền lương là mối quan tâm hàng đầu đối với người lao động, nhưng để tiền lương đạt được ngày càng cao, phù hợp với sức lao động mà họ bỏ ra, cũng như đến tay người lao động thì không chỉ phụ thuộc vào khả năng làm việc của người lao động mà còn phụ thuộc vào các chỉ tiêu đạt được của xí nghiệp như: năng suất lao động, chất lượng lao động, doanh thu, lợi nhuận... và phương pháp tính lương cùng các khoản phụ cấp.

Vì vậy, để xác định được một quỹ lương hợp lý cho xí nghiệp là rất phức tạp. Muốn đạt hiệu quả cao nhất cần tiết kiệm tối đa các chi phí ảnh hưởng đến tiền lương mà vẫn đảm bảo thu nhập cho người lao động. Là một sinh viên qua việc tìm hiểu và phân tích tình hình trả lương cho công nhân xếp dỡ tại xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu, em xin đề xuất một vài ý kiến để hoàn thiện hơn việc trả lương cho công nhân xếp dỡ tại xí nghiệp.

2.1 Giải pháp 1: Xây dựng tiêu chuẩn đánh giá năng lực làm việc của nhân viên.

* Căn cứ:

Khi quan sát một tập thể người đang làm việc, các nhà kinh tế thường đặt ra câu hỏi:

- Tại sao họ lại làm việc?
- Cùng làm việc trong những điều kiện như nhau, tại sao người này làm việc nghiêm túc, hiệu quả cao còn người khác thì ngược lại?

Trong khi đi tìm câu trả lời đó các nhà kinh tế đã phát hiện ra rằng chính hệ thống nhu cầu và lợi ích của người lao động đã tạo ra động cơ và động lực của họ trong quá trình lao động.

Lao động là nhân tố chính để điều hành bộ máy sản xuất và người lao động là người không thể thiếu với bất kỳ một xã hội, từ lạc hậu đến hiện đại. Nhưng với một doanh nghiệp, yếu tố quan trọng hơn là lao động phải được sử dụng như thế nào để vừa tránh được dư thừa nhiều, vừa giảm được tối đa chi phí

mà vẫn đảm bảo được cho doanh nghiệp ngày càng có lợi nhuận cao, năng suất lao động lớn.

Công nhân bốc xếp đa số là lực lượng lao động chủ yếu của xí nghiệp. Đặc điểm của công nhân bốc xếp là đa số thanh niên tuổi từ 18 đến 25, hầu hết mới vào nghề làm việc rất hăng hái, nếu trả lương theo hệ số cấp bậc và hệ số công việc thì lương sẽ rất thấp, rất thiệt thòi cho người lao động.

Sở dĩ làm cho lương thấp vì:

- Hệ số lương cấp bậc thấp.
- Do cơ chế trả lương hiện nay thấp, không đánh giá hết khả năng làm việc của từng người, trong khi năng suất lao động cao, bốc dỡ theo tấn, sản phẩm cao hơn mức trung bình nhiều.

Bởi vậy, cần phải hoàn thiện hơn công tác trả lương để cải thiện thêm thu nhập cho công nhân xếp dỡ sao cho đảm bảo phù hợp với nguyên tắc trả lương chung của xí nghiệp, công bằng theo số lượng, chất lượng và phù hợp với các nguyên tắc:

- Trả công ngang nhau cho người lao động như nhau.
- Đảm bảo hợp lý về tiền lương giữa những người lao động làm các ngành nghề khác nhau.
- Khuyến khích vật chất tinh thần cho người lao động, tạo động lực phát triển kinh tế.

Để tính được tiền lương của một công nhân cần dựa vào:

- Cần có bậc nghề lao động
- Hệ số kinh nghiệm
- Thụ thuộc vào vị trí công việc
- Tính phối hợp tinh thần đồng đội trong công việc

*** Giải pháp thực hiện:**

Để thực hiện tốt được các điều trên cần phải thực hiện bằng cách giao quỹ lương cho tổ và trả lương theo các hệ số năng suất và thành tích phối hợp trong lao động.

Chia làm 3 loại trả lương:

- Loại A: phải đạt được 4 tiêu chuẩn sau
- + Tiêu chuẩn 1: Năng suất lao động phải đạt được 450 tấn/tháng.
- + Tiêu chuẩn 2: Đoàn kết phối hợp trong lao động
- + Tiêu chuẩn 3: Đảm bảo giờ công trong lao động.
- + Tiêu chuẩn 4: Chấp hành kỷ luật lao động.
- Loại B: Phải đạt được 3 trong 4 tiêu chuẩn của loại A
- Loại C: Chỉ đạt được 2 trong 4 tiêu chuẩn của loại A và vi phạm 2 trong 4 tiêu chuẩn đó như: đi làm muộn hay không chấp hành kỷ luật lao động.

Thang điểm của các loại:

- Loại A: 3 điểm
- Loại B: 2 điểm
- Loại C: 1 điểm

Ví dụ 1: Trong tổ 24 đội bốc xếp 2.

Tổng số lao động của tổ là 19 người.

- Số người đạt loại A: 8 người
- Số người đạt loại B: 6 người
- Số người đạt loại C: 5 người

Bảng xếp loại lương của công nhân bốc xếp

STT	Họ và tên	Tiêu chuẩn				Tiền lương		
		1	2	3	4	A	B	C
1	Bùi Thanh Hà	1	1	1	1	A		
2	Phạm Thế Thành		1	1				C
3	Vũ Văn Hưng	1	1	1			B	
4	Trịnh Hồng Tâm	1	1	1	1	A		

5	Nguyễn Văn Ân	1	1		1		B	
6	Đào Tùng Bách	1		1				C
7	Hoàng Văn Quang			1	1			C
8	Đào Quang Hoàn	1	1	1	1	A		
9	Đình Minh Thủy		1	1	1		B	
10	Đặng Văn Tính	1	1	1			B	
11	Nguyễn Quang Tuấn	1	1	1	1	A		
12	Vương Anh Dũng	1	1	1			B	
13	Vũ Thế Hào	1		1				C
14	Trần Gia Hùng	1	1	1	1	A		
15	Nguyễn Duy Vĩnh	1		1	1		B	
16	Phạm Văn Lập	1	1	1	1	A		
17	Bùi Đoàn Trường	1	1	1	1	A		
18	Phạm Văn Hiền	1		1				C
19	Nguyễn Quang Huy	1	1	1	1	A		
	Tổng cộng	16	14	18	13	8	6	5

*** Kết quả thực hiện:**

Qua bảng xếp loại lương của công nhân bốc xếp ở trên ta thấy trong cùng một tổ làm việc không phải tất cả công nhân trong tổ đều có mức đánh giá giống nhau, đều có năng suất lao động giống nhau, đều chấp hành kỷ luật lao động tốt, đoàn kết phối hợp trong lao động... Như vậy đã đánh giá được khả năng làm việc thực chất của từng cá nhân căn cứ vào 4 tiêu chuẩn đã đề ra ở trên, tránh được cách tính lương bình quân, không công bằng cho những người làm việc tích cực hơn.

2.2 Giải pháp 2: Xây dựng lại cách tính lương theo doanh thu

*** Căn cứ:**

Trong chế độ trả công theo sản phẩm tập thể có nhiều phương pháp tính lương khác nhau như: Dùng hệ số điều chỉnh, dùng giờ-hệ số... Hiện nay, ngoài các phương pháp trên, trong một số cơ sở sản xuất còn áp dụng chia có sự kết hợp giữa cấp bậc công việc với bình công, chấm điểm hoặc theo phân loại A, B, C.

Hiện tại xí nghiệp tính lương KK theo kết quả sản xuất kinh doanh bằng 50% lương sản phẩm khoán. Căn cứ vào tình hình sản xuất kinh doanh của xí nghiệp ta có thể áp dụng cách tính lương cho công nhân xếp dỡ dựa vào doanh thu của xí nghiệp.

*** Giải pháp thực hiện:**

Quỹ lương KK theo SXKD = 50%lương sản phẩm

Ví dụ 2: Tính lương cho tổ 24 đội bốc xếp 2.

Lương khoán theo sản phẩm là 63.323.000

Lương KK theo SXKD là 31.661.500

Dựa vào ví dụ 1 tổng số điểm theo xếp loại

Tổng số điểm = (8 x 3) + (6 x 2) + (5 x 1) = 41 điểm

$$\text{Giá trị của 1 điểm} = \frac{\text{Lương KK theo SXKD}}{\text{Tổng số điểm}} = \frac{31.661.500}{41} = 772.231 \text{ đ/điểm}$$

Suy ra:

Lương loại A = 3 điểm x 8 người x 772.231 = 18.533.544 đ

18.533.544

$$\text{Lương bình quân} = \frac{18.533.544}{8} = 2.316.693 \text{ đ/người/tháng}$$

Lương loại B = 2 điểm x 6 người x 772.231 = 9.266.772 đ

$$\text{Lương bình quân} = \frac{9.266.772}{6} = 1.544.462 \text{ đ/người/tháng}$$

$$\text{Lương loại C} = 1 \text{ điểm} \times 5 \text{ người} \times 772.231 = 3.861.155 \text{ đ}$$

$$\text{Lương bình quân} = \frac{3.861.155}{5} = 772.231 \text{ đ/người/tháng}$$

Bảng trả lương cho công nhân tổ 24 đội bốc xếp 2

STT	Họ và tên	Tiền lương		
		A	B	C
1	Bùi Thanh Hà	2.316.693		
2	Phạm Thế Thành			772.231
3	Vũ Văn Hưng		1.544.462	
4	Trịnh Hồng Tâm	2.316.693		
5	Nguyễn Văn Ân		1.544.462	
6	Đào Tùng Bách			772.231
7	Hoàng Văn Quang			772.231
8	Đào Quang Hoàn	2.316.693		
9	Đinh Minh Thủy		1.544.462	
10	Đặng Văn Tính		1.544.462	

11	Nguyễn Quang Tuấn	2.316.693		
12	Vương Anh Dũng		1.544.462	
13	Vũ Thế Hào			772.231
14	Trần Gia Hùng	2.316.693		
15	Nguyễn Duy Vĩnh		1.544.462	
16	Phạm Văn Lập	2.316.693		
17	Bùi Đoàn Trường	2.316.693		
18	Phạm Văn Hiền			772.231
19	Nguyễn Quang Huy	2.316.693		
	Tổng cộng	18.533.544	9.266.772	3.861.155

Bảng so sánh lương theo 2 phương pháp

STT	Họ và tên	Lương KK theo SXKD	
		PP cũ	PP mới
1	Bùi Thanh Hà	1.746.388	2.316.693
2	Phạm Thế Thành	1.746.388	772.231
3	Vũ Văn Hưng	1.746.388	1.544.462
4	Trịnh Hồng Tâm	1.746.388	2.316.693
5	Nguyễn Văn Ân	1.746.388	1.544.462
6	Đào Tùng Bách	1.746.388	772.231
7	Hoàng Văn Quang	270.727	772.231
8	Đào Quang Hoàn	1.746.388	2.316.693
9	Đinh Minh Thủy	1.746.388	1.544.462
10	Đặng Văn Tính	1.746.388	1.544.462

11	Nguyễn Quang Tuấn	1.746.388	2.316.693
12	Vương Anh Dũng	1.746.388	1.544.462
13	Vũ Thế Hào	1.746.388	772.231
14	Trần Gia Hùng	1.746.388	2.316.693
15	Nguyễn Duy Vĩnh	1.746.388	1.544.462
16	Phạm Văn Lập	1.746.388	2.316.693
17	Bùi Đoàn Trường	1.746.388	2.316.693
18	Phạm Văn Hiền	1.637.349	772.231
19	Nguyễn Quang Huy	1.746.553	2.316.693

*** Kết quả thực hiện:**

So sánh cách tính lương hiện nay với cách thay đổi trong việc tính lương theo phương pháp đổi mới, ta thấy có những thay đổi sau:

- Tiền lương của một số công nhân đã giảm đi và một số tăng lên. Như vậy đã đánh giá được thực chất khả năng làm việc của từng cá nhân. Cách trả lương như vậy sẽ khuyến khích được công nhân phục vụ tốt hơn, hoàn thành nhiệm vụ, đảm bảo chất lượng công việc tránh được tính ỷ lại, không công bằng với những người tích cực.

KẾT LUẬN

Trải qua những thăng trầm của những năm đầu đời mới thành lập đến nay xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu – Cảng Hải Phòng đã có con đường đi riêng. Công ty đã không ngừng phát triển vững mạnh, có đội ngũ cán bộ kỹ thuật trình độ cao đầy kinh nghiệm, đội ngũ công nhân lành nghề, với năng lực thiết bị sản xuất đảm bảo.

Tuy nhiên trong xí nghiệp vẫn còn nhiều vấn đề khó khăn cần giải quyết như lực lượng lao động nhiều, địa bàn rộng, khó điều hành chỉ đạo quản lý, mặt hàng đa dạng phức tạp khó làm, công tác trả lương còn chưa ổn thỏa

Đặc biệt là phương pháp trả lương hiện nay của doanh nghiệp được đánh giá

Với cách trả lương như hiện nay mang lại những ưu điểm cần phải đánh giá cao. Với cách trả lương như trên đã khuyến khích công nhân trong tổ, nhóm nâng cao trách nhiệm trước tập thể, quan tâm đến kết quả cuối cùng của tổ. Bên cạnh đó vẫn còn những nhược điểm sau:

Sản lượng của mỗi công nhân không trực tiếp quyết định tiền công của họ. Do đó ít kích thích công nhân nâng cao năng suất lao động cá nhân.

Mặt khác, do phân phối tiền công chưa tính đến tình hình thực tế của công nhân về sức khỏe, thái độ lao động... nên chưa thể hiện đầy đủ nguyên tắc phân phối theo số lượng và chất lượng lao động.

Lương khoán theo kết quả sản xuất kinh doanh bằng 50% lương sản phẩm khoán. Điều này chưa có tác dụng tốt trong việc khuyến khích người lao động tích cực hơn trong công việc

Với cách trả lương như trên thì vẫn chưa thấy được tinh thần, tính đồng đội, tính tự giác, trách nhiệm của từng cá nhân.

Vậy nên doanh nghiệp cần áp dụng những giải pháp:

Xây dựng tiêu chuẩn đánh giá năng lực làm việc của nhân viên.

Xây dựng lại cách tính lương theo doanh thu

Qua thời gian thực tập tại công ty em đã học hỏi được rất nhiều bài học kinh nghiệm bổ ích từ các chú, các cô, các anh chị làm việc tại công ty như tính kỷ luật, tác phong làm việc, sự kết hợp làm việc giữa các thành viên... Điều này đã giúp em có nền tảng ban đầu để bước vào quá trình làm việc sau này.

Khi kiến thức còn hạn chế và khả năng thích ứng với môi trường còn kém em đã may mắn được sự giúp đỡ, chỉ dẫn tận tình của cô giáo hướng dẫn_ Thạc sĩ Lê Thị Thanh Thủy nhờ đó mà em có được phương pháp tìm hiểu đúng và có được thu hoạch cho bài khóa luận này. Do em còn nhiều yếu kém nên trong bài trình bày còn nhiều sai sót nên em xin được sự thông cảm, chỉ bảo và sự giúp đỡ của các thầy cô.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. GSTS Ngô Đình Giao – “Giáo trình quản trị kinh doanh tổng hợp” NXB Khoa học kỹ thuật, Hà Nội – 1997.
 2. “Lý thuyết quản trị doanh nghiệp” – PGS.TS.Nguyễn Thị Ngọc Huyền và TS Nguyễn Thị Hồng Thủy, NXB Khoa học kỹ thuật Hà Nội – 1998.
 3. “Giáo trình quản trị nhân lực” PGS.PTS Phạm Đức Thành, NXB Thống kê Hà Nội.
 4. Hồ sơ, tài liệu của xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu – Cảng Hải Phòng.
 5. Luận văn khóa 9 và 10 của trường Đại học Dân Lập Hải Phòng.
- Và các tài liệu tham khảo khác của xí nghiệp xếp dỡ Hoàng Diệu – Cảng Hải Phòng.

CÁC TỪ VIẾT TẮT TRONG BÀI

SXKD: Sản xuất kinh doanh

CNXD: Công nhân xếp dỡ