

MỤC LỤC

LỜI MỞ ĐẦU	1
PHẦN 1: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CƠ BẢN VỀ TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP	3
1.1. Khái niệm tiền lương	3
1.2. Bản chất của tiền lương	4
1.3. Vai trò của tiền lương	5
1.4. Những yêu cầu của công tác tiền lương	6
1.5. Các nhân tố ảnh hưởng đến tiền lương lao động	8
1.6. Các chế độ lương hiện hành	9
1.6.1. Chế độ tiền lương theo cấp bậc	9
1.6.2. Chế độ lương chức danh.....	10
1.6.3. Phụ cấp và thu nhập khác	10
1.7. Quỹ lương của doanh nghiệp	13
1.7.1. Khái niệm về quỹ lương	13
1.7.2. Các phương pháp xây dựng mức lương kế hoạch.....	13
1.7.2.1. <i>Xác định tổng quỹ lương căn cứ vào kỳ kế hoạch lao động và tiền lương bình quân của kỳ kế hoạch</i>	13
1.7.2.2. <i>Xác định tổng quỹ lương căn cứ vào đơn giá tiền lương và nhiệm vụ kế hoạch sản xuất</i>	13
1.7.2.3. <i>Xác định quỹ lương theo hệ số lao động</i>	14
1.7.2.4. <i>Xác định tổng quỹ lương thực hiện theo kết quả sản xuất kinh doanh</i>	15
1.8. Các phương pháp xác định đơn giá tiền lương	15
1.8.1. Đơn giá tiền lương tính trên đơn vị sản phẩm.....	16
1.8.2. Đơn giá tiền lương tính trên doanh thu	17
1.8.3. Đơn giá tiền lương tính trên hiệu số giữa doanh thu và chi phí không kể lương	17
1.8.4. Đơn giá tiền lương tính trên lợi nhuận	18
1.9. Các hình thức trả lương	18

1.9.1. Hình thức trả lương theo sản phẩm	18
1.9.1.1. Tổng quan về hình thức trả lương theo sản phẩm	19
1.9.1.2. Các hình thức trả lương theo sản phẩm	23
1.9.1.2.1. Chế độ trả lương sản phẩm trực tiếp không hạn chế	23
1.9.1.2.2. Chế độ trả lương sản phẩm gián tiếp	24
1.9.1.2.3. Chế độ trả lương khoán sản phẩm.....	25
1.9.1.2.4. Chế độ trả lương sản phẩm có thưởng, lương khoán có thưởng..	26
1.9.1.2.5. Chế độ trả lương sản phẩm lũy tiến	26
1.9.2. Hình thức trả lương theo thời gian	28
1.9.2.1. Hình thức trả lương theo thời gian giản đơn	28
1.9.2.2. Hình thức trả lương theo thời gian có thưởng.....	28
1.9.3. Hình thức trả lương hỗn hợp	29
1.10. Tiền thưởng	30
1.11. Sự cần thiết phải hoàn thiện công tác trả lương	30
PHẦN 2: THỰC TRẠNG VỀ CÔNG TÁC TRẢ LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG SỐ I HẢI PHÒNG	34
2.1. Khái quát về công ty cổ phần xây dựng số I	34
2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển công ty	34
2.1.2. Ngành nghề kinh doanh.....	36
2.1.3. Sơ đồ bộ máy quản lý.....	36
2.1.4. Tình hình sử dụng lao động của Công ty cổ phần xây dựng số I Hải Phòng.....	40
2.1.5. Đặc điểm về công nghệ và kỹ thuật sản xuất.....	46
2.2. Thực trạng công tác trả lương của Công ty cổ phần xây dựng số I Hải Phòng.....	48
2.2.1. Nguyên tắc trả lương của Công ty CP xây dựng số I Hải Phòng.....	48
2.2.2. Các hình thức trả lương của Công ty CP xây dựng số I Hải Phòng.....	50
2.2.2.1. Hình thức trả lương theo thời gian	51
2.2.2.2. Hình thức trả lương theo sản phẩm	53

2.2.3. Các khoản trích theo lương ở Công ty CP xây dựng số I Hải Phòng	56
2.2.3. Các khoản phụ cấp	58
2.2.3. Các hình thức tiền thưởng	59
2.3. Đánh giá công tác trả lương tại Công ty cổ phần xây dựng số I Hải Phòng.....	60
PHẦN 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TRẢ LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG SỐ I HẢI PHÒNG	62
3.1. Định hướng phát triển cho Công ty trong thời gian tới đối với công tác tiền lương	62
3.2. Một số giải pháp cơ bản nhằm hoàn thiện công tác trả lương tại Công ty cổ phần xây dựng số I Hải Phòng.....	63
3.2.1. Giải pháp cho thuê máy, thiết bị thi công và công nhân vận hành máy .	63
3.2.2. Giải pháp phân bổ lại quỹ tiền lương thời gian.....	67
3.2. Một số kiến nghị đối với Nhà nước để nâng cao hiệu quả công tác trả lương tại Công ty.....	69
KẾT LUẬN.....	71
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	73

LỜI MỞ ĐẦU

Từ khi nước ta chuyển từ nền kinh tế kế hoạch hoá tập trung sang nền kinh tế thị trường với việc chuyển giao quyền tự chủ trong sản xuất kinh doanh. Mỗi doanh nghiệp đều phải xác định mục tiêu sống còn là sản xuất kinh doanh có lãi và phát triển. Tùy thuộc vào từng đặc điểm khác nhau mà mỗi doanh nghiệp đưa ra các chiến lược và đường lối cụ thể để phát triển của mình. Trong đó, nổi bật là cạnh tranh về sản phẩm, giá cả, chất lượng, mẫu mã, phân phối... Để đứng vững trong cơ chế thị trường đòi hỏi các doanh nghiệp phải nỗ lực đổi mới, năng động trong sản xuất kinh doanh.

Bên cạnh đó, công tác tiền lương cũng là một vấn đề quan tâm hàng đầu của các nhà quản lý trong doanh nghiệp bởi nó có mối quan hệ mật thiết với các hoạt động sản xuất kinh doanh trong doanh nghiệp, vừa là một bộ phận cấu thành trong giá thành sản phẩm doanh nghiệp đồng thời cũng là nguồn thu chủ yếu của người lao động.

Vì vậy, việc xây dựng thang lương, bảng lương, quỹ lương, định mức lương, lựa chọn các hình thức trả lương phù hợp đảm bảo sự phân phối công bằng cho mọi người lao động trong quá trình làm việc sao cho tiền lương thực sự trở thành động lực cho người lao động làm việc tốt hơn, góp phần cải thiện đời sống vật chất tinh thần của người lao động và gia đình họ là một việc cần thiết và cấp bách đối với mỗi doanh nghiệp.

Trên cơ sở lý luận trên và thực tế thu thập được trong quá trình thực tập tại công ty Cổ phần xây dựng số I Hải Phòng, em xin chọn đề tài “ Một số biện pháp hoàn thiện công tác trả lương tại công ty Cổ phần xây dựng số I Hải Phòng” làm luận văn tốt nghiệp.

Dựa trên vấn đề cơ bản về tiền lương, em sẽ tiến hành đánh giá tình hình thực hiện công tác trả lương tại công ty Cổ phần xây dựng số I Hải Phòng, từ đó rút ra những ưu điểm cũng như tồn tại cần khắc phục và đề ra những giải pháp trả lương có hiệu quả hơn cho quý công ty.

Luận văn gồm có 3 phần:

Phần I: Những vấn đề lý luận cơ bản về tiền lương trong doanh nghiệp

Phần II: Thực trạng về công tác trả lương tại công ty Cổ phần xây dựng số I Hải Phòng

Phần III: Một số biện pháp nhằm hoàn thiện công tác trả lương tại công ty Cổ phần xây dựng số I Hải Phòng

Do thời gian và hạn chế về thực tiễn khóa luận không thể tránh khỏi sai sót, em rất mong nhận được sự tham gia đóng góp của các thầy cô để bài luận hoàn thiện hơn.

Em xin chân thành cảm ơn!

Sinh viên thực hiện

Trần Thị Mai Hương

PHẦN 1

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CƠ BẢN VỀ TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP

1.1. Khái niệm tiền lương

Tiền lương và tiền công là một thành phần của thù lao lao động. Đó là phần thù lao cố định (thù lao cơ bản) mà người lao động nhận được một cách thường kỳ thông qua quan hệ thuê mướn giữa họ và tổ chức [3]. Trong đó:

- Tiền lương là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động khi họ thực hiện công việc một cách cố định và thường xuyên theo một đơn vị thời gian, có thể là lương tuần hoặc lương tháng.[4]

- Tiền công là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động khi họ thực hiện công việc tùy vào lượng thời gian làm việc thực tế hay khối lượng công việc thực tế đã thực hiện.[4]

Hiểu một cách chung nhất thì tiền lương chính là khoản tiền mà người lao động nhận được sau khi kết thúc một quá trình lao động, hay là hoàn thành một công việc nhất định theo hợp đồng lao động. Theo cách này tiền lương và tiền công giống nhau.

Tuy nhiên, qua các thời kỳ khác nhau thì tiền lương cũng được hiểu theo những cách khác nhau:[2]

- Trước đây trong nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung, tiền lương là một phần của thu nhập quốc dân, được Nhà nước phân phối một cách có kế hoạch cho người lao động theo số lượng và chất lượng lao động, chịu sự tác động của quy luật phát triển cân đối, có kế hoạch và chịu sự chi phối trực tiếp của Nhà nước.

- Hiện nay, trong nền kinh tế thị trường bản chất của tiền lương đã thay đổi, nền kinh tế thị trường thừa nhận sự tồn tại khách quan của thị trường sức lao động nên tiền lương không chỉ thuộc phạm trù phân phối mà còn là phạm trù trao đổi, phạm trù giá trị. Theo đó, tiền lương là giá cả hàng hóa sức lao động được hình

thành qua thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động phù hợp với quan hệ cung cầu lao động trên thị trường.

Như vậy từ chỗ coi tiền lương chỉ là yếu tố của phân phối thì nay ta đã coi tiền lương là yếu tố của sản xuất, chi phí tiền lương không chỉ để tái sản xuất sức lao động mà còn là đầu tư cho người lao động.

Tóm lại tiền lương mang bản chất kinh tế xã hội, nó biểu hiện quan hệ xã hội giữa những người tham gia quá trình sản xuất và biểu hiện mối quan hệ lợi ích giữa các bên.

1.2. Bản chất của tiền lương [3]

Theo quan điểm của chủ nghĩa Mác- Lênin, tiền lương là một phần thu nhập quốc dân biểu hiện bằng tiền mà người lao động nhận được để bù đắp cho lao động đã bỏ ra tùy theo số lượng và chất lượng của người lao động đó. Như vậy, tiền lương là một phần giá trị mới sáng tạo ra được phân phối cho người lao động để tái sản xuất sức lao động của mình vì người lao động trong quá trình tham gia sản xuất phải hao phí một lượng sức lao động nhất định và sau đó phải được bù đắp bằng việc sử dụng tư liệu tiêu dùng.

Tiền lương dưới CNXH là một bộ phận của thu nhập quốc dân được Nhà nước phân phối cho người lao động vì thế nó chịu ảnh hưởng của một loạt nhân tố: Trình độ phát triển sản xuất, quan hệ giữa tích lũy và tiêu dùng trong từng thời kỳ và chính sách của Nhà nước thực hiện các nhiệm vụ kinh tế chính trị trong thời kỳ đó. Như vậy, tiền lương của người lao động còn phụ thuộc vào hoàn cảnh kinh tế xã hội của đất nước.

Thực tế chứng minh, một nền kinh tế còn nghèo nàn lạc hậu, các phương tiện sản xuất chưa tiên tiến, trình độ lao động chưa cao, hiệu quả sản xuất kinh doanh còn thấp thì tiền lương chưa thể cao được. Mặt khác, lúc đó thu nhập quốc dân chưa đủ để đáp ứng nhu cầu cao về tiền lương của toàn xã hội do bản thân nó phụ thuộc vào hai yếu tố đó: số lượng lao động trong khu vực sản xuất vật chất và năng suất lao động bình quân của khối sản xuất vật chất. Vì thế, tiền lương chỉ

được tăng lên trên cơ sở tăng số lượng lao động trong khu vực sản xuất và tăng năng suất lao động của khối này.

Hiện nay, tiền lương ở nước ta được coi là giá cả sức lao động, coi sức lao động là hàng hóa, đây được coi là một bước tiến quan trọng trong nhận thức về tiền lương của Đảng và Nhà nước ta. Đất nước ta đang trong chặng đầu tiên của thời kỳ quá độ lên CNXH, nền kinh tế còn tồn tại nhiều chế độ sở hữu đan xen lẫn nhau nên tiền lương cũng tồn tại dưới nhiều hình thức với những bản chất khác nhau. Ví dụ, trong thành phần kinh tế tư bản tư nhân dựa trên chế độ sở hữu về TLSX và bóc lột sức lao động làm thuê thì tiền công là giá cả sức lao động và quan hệ lao động ở đây là quan hệ chủ thợ. Còn trong thành phần kinh tế quốc doanh về mặt sở hữu tập thể mà Nhà nước là người quản lý thì quyền quản lý và sử dụng lao động giao cho Giám đốc, người lao động được pháp luật công nhận và bảo hộ, sức lao động lúc này cũng là hàng hóa, biểu hiện là tiền lương và giá cả sức lao động, tiền lương được xác định thông qua hệ thống thang bảng lương. Các doanh nghiệp quốc doanh đại diện cho Nhà nước là người sử dụng lao động thì tiến hành bố trí lao động cho phù hợp với khả năng và yêu cầu của người lao động trên cơ sở đó phân phối kết quả sản xuất, do vậy việc trả lương không chỉ căn cứ vào hợp đồng lao động mà còn căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh.

1.3.Vai trò tiền lương [5]

❖ Vai trò đòn bẩy cho doanh nghiệp

Tiền lương là động lực kích thích năng lực sáng tạo, tăng năng suất lao động hiệu quả nhất. Bởi vì tiền lương gắn liền quyền lợi thiết thực nhất đối với người lao động, nó không chỉ thỏa mãn về nhu cầu vật chất mà còn mang ý nghĩa khẳng định vị thế của người lao động trong doanh nghiệp. Chính vì vậy khi tiền lương nhận được thỏa đáng, công tác trả lương của doanh nghiệp công bằng, rõ ràng sẽ tạo ra động lực tăng năng suất lao động, từ đó lợi nhuận của doanh nghiệp được tăng lên. Khi có lợi nhuận cao, nguồn phúc lợi trong doanh nghiệp dành cho người lao động nhiều hơn thì nó sẽ góp phần làm tăng thu nhập cho người lao động và cải thiện đời

sống cho gia đình họ, điều này chính là động lực làm tăng khả năng gắn kết giữa nhà quản lý trong doanh nghiệp và người lao động giúp gia tăng năng suất lao động, giảm chi phí sản xuất, xóa bỏ sự ngăn cách giữa người lao động và những người sử dụng lao động, tất cả hướng tới mục tiêu vì doanh nghiệp phát triển.

❖ *Vai trò kích thích người lao động tăng năng suất lao động*

Khi xây dựng các hình thức trả lương phải đảm bảo được yếu tố kích thích sức lao động của người lao động, làm sao để họ có thể lao động và tạo ra được năng suất lao động một cách cao nhất. Động lực cao nhất để kích thích đó chính là tiền lương, thêm vào đó hình thức quản trị ngày nay được áp dụng phổ biến nhất là biện pháp kinh tế nên tiền lương càng phát huy được hết chức năng của mình là tạo ra động lực tăng năng suất lao động.

❖ *Vai trò tái sản xuất xã hội*

Tiền lương là thu nhập chính của người lao động, đây chính là nguồn nuôi sống người lao động và gia đình họ vì vậy tiền lương trả cho người lao động phải đảm bảo tái sản xuất sức lao động và nâng cao chất lượng lao động, điều này giúp doanh nghiệp có nguồn lao động ổn định, đạt năng suất cao.

1.4. Những yêu cầu của công tác tiền lương

Để phát huy tốt tác dụng của tiền lương trong hoạt động sản xuất kinh doanh và đảm bảo hiệu quả của các doanh nghiệp, khi trả lương cho người lao động cần đạt được các yêu cầu sau:

- Bảo đảm tái sản xuất sức lao động và không ngừng nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động.
- Làm cho năng suất lao động không ngừng nâng cao.
- Đảm bảo tính đơn giản, rõ ràng, dễ hiểu.

Để phản ánh đầy đủ các yêu cầu trên, khi tổ chức trả lương phải đảm bảo các nguyên tắc cơ bản sau:

➤ *Trả lương ngang nhau cho lao động như nhau [5]*

Đề ra nguyên tắc này là nhằm quán triệt nguyên tắc phân phối theo lao động, phát huy sức mạnh của nhân tố con người và vì con người. Người sử dụng

lao động không được trả công cho người lao động thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà Nước quy định, không được phân biệt giới tính, tuổi tác, dân tộc...mà phải trả công ngang nhau cho lao động như nhau nếu kết quả lao động và hiệu quả như nhau trong cùng một đơn vị làm việc.

Trong điều kiện nền kinh tế thị trường hiện nay còn tồn tại nhiều thành phần kinh tế thì nguyên tắc này đang bị vi phạm, tiền lương chưa quán triệt nguyên tắc phân phối theo lao động mang nặng tính bình quân.

➤ *Tiền lương phải đảm bảo tái sản xuất sức lao động [4]*

Xã hội muốn tồn tại và phát triển thì con người là nhân tố tác động phải thường xuyên tiêu dùng các của cải vật chất. Để có của cải vật chất thì nền sản xuất xã hội phải tiến hành liên tục, do đó sức lao động yếu tố cơ bản cấu thành quá trình sản xuất cũng cần luôn luôn được sử dụng và tái tạo.

Thực hiện nguyên tắc này tiền lương phải là giá cả sức lao động phù hợp với quan hệ lao động của pháp luật Nhà Nước. Thực hiện việc trả lương gắn với giá trị mới sáng tạo ra, đồng thời phản ánh đúng kết quả lao động và hiệu quả kinh tế. Mức lương tối thiểu phải là nền tảng của chính sách tiền lương và có cơ cấu hợp lý về sinh học, xã hội học, bảo hiểm tuổi già và nuôi con.

Tiền lương của người lao động là để tái sản xuất sức lao động, tức là đảm bảo cho đời sống của bản thân họ và gia đình của người lao động. Điều quan trọng là số lượng tư liệu sinh hoạt mà người lao động được nhận khi họ chuyển hoá số tiền lương nhận được qua các khâu phân phối lưu thông trực tiếp là giá cả và phương thức phục vụ của thị trường.

➤ *Đảm bảo tốc độ tăng năng suất lao động lớn hơn tốc độ tăng tiền lương bình quân [5]*

Đề ra nguyên tắc này nhằm thực hiện yêu cầu của tái sản xuất mở rộng, kết hợp giữa tăng trưởng kinh tế với tiến bộ xã hội, giữa đáp ứng nhu cầu trước mắt và chăm lo lợi ích lâu dài.

Thực hiện nguyên tắc này, cần gắn chặt tiền lương với năng suất lao động và hiệu quả kinh tế. Giải quyết tốt mối quan hệ giữa: Làm và ăn, thúc đẩy mọi người khai thác mọi khả năng tiềm tàng để không ngừng nâng cao năng suất lao động xã hội.

Nguyên tắc này có khả năng thực hiện được, bởi vì những nhân tố làm tăng năng suất lao động nhiều hơn những nhân tố làm tăng tiền lương. Tiền lương phụ thuộc vào việc nâng cao trình độ lành nghề của người lao động do nâng cao hiệu quả sử dụng thời gian lao động do Nhà Nước tăng lương...Năng suất lao động tăng lên không chỉ phụ thuộc vào các nhân tố làm tăng tiền lương mà còn phụ thuộc vào các nhân tố khác nhau: Do phát triển của khoa học kỹ thuật và việc áp dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật, công nghệ mới vào hoạt động sản xuất. Do cải tiến và nâng cao trình độ tổ chức sản xuất và tiết kiệm, phát huy các yếu tố thuận lợi của điều kiện tự nhiên...

➤ *Thực hiện mối tương quan hợp lý về tiền lương và thu nhập của các bộ phận lao động xã hội [2]*

Cơ sở để đề ra nguyên tắc này nhằm bảo đảm sự công bằng và bình đẳng xã hội, kết hợp hài hoà lợi ích giữa cá nhân với tập thể và cộng đồng xã hội. Thực hiện nguyên tắc này cần xem xét giải quyết tốt mối quan hệ về thu nhập và mức sống giữa các tầng lớp dân cư, giữa những người đang làm việc với những người nghỉ hưu, những người hưởng chính sách xã hội.

Trong khu vực Nhà Nước, cần thực hiện trả lương hoàn toàn bằng tiền trên cơ sở xoá bỏ các chính sách chế độ cung cấp hiện vật mang tính chất tiền lương, xác lập quan hệ hợp lý về tiền lương và thu nhập giữa các khu vực, các ngành nghề trên cơ sở xác định bội số và mức lương bậc 1 khi xây dựng các hệ thống thang bảng lương, phụ cấp và cơ chế trả lương, thưởng. Nhà Nước có chính sách điều tiết thu nhập một cách hợp lý giữa các bộ phận dân cư, các vùng, các ngành.

1.5.Các nhân tố ảnh hưởng đến tiền lương lao động [2]

Các nhân tố ảnh hưởng đến việc trả lương rất đa dạng, phong phú nhưng có thể trình bày theo các nhóm cơ sở dưới đây:

- *Bản thân công việc*: Độ phức tạp của vị trí đảm nhận
- *Xã hội và thị trường lao động*:
 - Sự phát triển của nền kinh tế xã hội
 - Chi phí sinh hoạt
 - Luật pháp lao động và lương tối thiểu
 - Lương trung bình trên thị trường lao động...
- *Bản thân người lao động*:
 - Khả năng hiện tại (kiến thức, tay nghề)
 - Tiềm năng cá nhân trong tương lai
 - Thâm niên và mức độ trung thành với doanh nghiệp
 - Mức độ hoàn thành công việc
- *Doanh nghiệp*
 - Khả năng tài chính
 - Hiệu quả kinh doanh
 - Chính sách tiền lương trong từng giai đoạn
 - Văn hóa doanh nghiệp

1.6.Các chế độ lương hiện hành

1.6.1 Chế độ tiền lương theo cấp bậc [4]

Trả lương theo cấp bậc là trả lương cho người lao động thông qua chất lượng công việc thể hiện mức độ phức tạp của công việc và trình độ tay nghề của công nhân. Nhà nước ban hành tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật trong đó xác định độ phức tạp của công việc và trình độ tay nghề của công nhân, các doanh nghiệp dựa trên tiêu chuẩn kỹ thuật xác định độ phức tạp của công việc đơn vị mình mà sắp xếp bậc, công việc và trả lương cho người lao động.

Thang bảng lương là bảng xác định quan hệ về tiền lương giữa công nhân cùng nghề hoặc nhóm nghề giống nhau theo cấp bậc của họ. Mỗi bảng lương gồm một số bậc lương và hệ số lương tương ứng, hệ số lương biểu thị mức độ phức tạp giữa bậc lương công việc do lao động đơn giản nhất:

$$\text{Mức lương} = \text{Hệ số lương} \times \text{Mức lương tối thiểu}$$

1.6.2 Chế độ lương chức danh [4]

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

Đối tượng áp dụng: là các cán bộ nhân viên trong doanh nghiệp cũng như trong cơ quan hành chính sự nghiệp và lực lượng vũ trang khi họ đang đảm nhận các chức vụ trong doanh nghiệp đó.

Bảng lương chức danh: là bảng quy định các mức lương cho từng chức danh công tác bao gồm: chức vụ công tác, hệ số bảng lương chức danh và số bậc của bảng lương.

Mức lương chức danh là số tiền lương do Nhà nước quy định để trả lương cho cán bộ công nhân viên theo chức danh công tác trong đơn vị, mức lương chức danh cũng được tính tương tự như mức lương cấp bậc.

$$L_{CD} = (L_{TT} * H_{CD}) + P_C$$

L_C : mức lương chức danh

L_{TT} : mức lương tối thiểu

H_{CD} : hệ số lương chức danh

P_C : phụ cấp

1.6.3 Phụ cấp và thu nhập khác [1]

➤ Nhà nước ban hành 7 loại phụ cấp lương

- Phụ cấp khu vực: áp dụng cho những nơi xa xôi hẻo lánh, điều kiện khó khăn khí hậu khắc nghiệt gồm 7 mức $\{0,1 \rightarrow 0,7\}$ so với mức lương tối thiểu.

- Phụ cấp độc hại: nguy hiểm áp dụng với các ngành nghề, công việc làm trong điều kiện độc hại nguy hiểm gồm bốn mức $\{0,1 \rightarrow 0,4\}$ so với mức lương tối thiểu.

- Phụ cấp trách nhiệm: gồm 3 mức $\{0,1 \rightarrow 0,3\}$ so với mức lương tối thiểu.

- Phụ cấp làm đêm: Làm đêm thường xuyên mức 0,4 lương cấp bậc; Làm đêm không thường xuyên mức 0,3 lương cấp bậc.

- Phụ cấp thu hút lao động: áp dụng cho những người làm ở khu vực vùng kinh tế mới, đảo xa, có điều kiện địa lý, giao thông khó khăn, cơ sở hạ tầng chưa có, Phụ cấp này chỉ được hưởng trong thời gian từ 3 đến 5 năm gồm 4 mức {0,2 0,3 0,5 0,7} so với mức lương tối thiểu.

- Phụ cấp đất đai: áp dụng cho những nơi có chỉ số sinh hoạt cao hơn thu nhập của người lao động gồm 5 mức {0,1 0,15 0,2 0,25 0,3} so với mức lương tối thiểu.

- Phụ cấp lưu động: áp dụng cho một số ngành nghề thường xuyên thay đổi địa điểm làm việc và nơi ở gồm 3 mức {0,2 0,4 0,6} so với mức lương tối thiểu. Khi làm thêm giờ thì giờ làm thêm được hưởng 150% tiền lương so với ngày thường, làm thêm ngày lễ, ngày chủ nhật hưởng 200% lương cơ bản.

➤ Quy định mức lương tối thiểu của Nhà Nước qua các giai đoạn

Nghị định số **203/2004/NĐ-CP** ngày 14/12/2004 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu chung là 290.000 đồng/ tháng

Nghị định số **118/2005/NĐ-CP** ngày 15/09/2005 của Chính phủ điều chỉnh mức lương tối thiểu chung là 290.000 đồng/tháng theo quy định tại Khoản 2 Điều 1 Nghị định số 203/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu lên 350.000 đồng

Nghị định số **94/2006/NĐ-CP** ngày 07/09/2006 của Chính phủ điều chỉnh mức lương tối thiểu từ 350.000 đồng/tháng quy định tại Điều 1 nghị định số 118/2005/NĐ-CP ngày 15/09/2005 của Chính phủ lên 450.000 đồng/tháng

Nghị định số **166/2007/NĐ-CP** ngày 16/11/2007 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu chung để trả công cho người lao động làm công việc đơn giản nhất trong điều kiện lao động bình thường thực hiện từ 01/01/2008 là 540.000 đồng

Nghị định số **167/2007/NĐ-CP** ngày 16/11/2007 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc ở công ty, doanh nghiệp, hợp tác xã, tổ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và các tổ chức khác của Việt Nam có thuê mướn lao động

Nghị định số **168/2007/NĐ-CP** ngày 16/11/2007 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu vùng đối với lao động Việt Nam làm việc cho Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, cơ quan tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế và cá nhân người nước ngoài tại Việt Nam

Nghị định số **110/2008/NĐ-CP** ngày 10/10/2008 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc ở công ty, doanh nghiệp, hợp tác xã, tổ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và các tổ chức khác của Việt Nam có thuê mướn lao động

Nghị định số **111/2008/NĐ-CP** ngày 10/10/2008 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu vùng đối với lao động Việt Nam làm việc cho doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, cơ quan, tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế và cá nhân người nước ngoài tại Việt Nam

Nghị định số **33/2009/NĐ-CP** ngày 06/04/2009 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu chung thực hiện từ ngày 01/05/2009 là 650.000 đồng/tháng.

Nghị định **28/2010/NĐ-CP (ban hành ngày 25/3/2010)** sẽ điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc ở công ty, doanh nghiệp, hợp tác xã, tổ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và các tổ chức khác của Việt Nam có thuê mướn lao động.

Cụ thể, tại các doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng I, tức các quận thuộc Tp Hà Nội và Tp Hồ Chí Minh áp dụng mức tối thiểu 980.000 đ/tháng (trước đây là 800.000 đồng/tháng); Vùng II là 880.000 đồng/tháng(trước đây là 740.000 đồng/tháng); Vùng III là 810.000 đồng/tháng (trước đây là 690.000 đồng/tháng); Vùng IV gồm các địa bàn ở nông thôn, miền núi, vùng sâu, vùng xa là 730.000 đồng/tháng.

Thực hiện điều chỉnh lương tối thiểu vùng đối với người lao động Việt Nam làm việc cho doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, cơ quan, tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế và cá nhân người nước ngoài tại Việt Nam.

Theo đó, mức 1.340.000 đồng/tháng áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng I; Vùng II là 1.190.000 đồng/tháng; Vùng III là 1.040.000 đồng/tháng và vùng IV là 1.000.000 đồng/tháng.

1.7. Quỹ tiền lương của doanh nghiệp [3]

1.7.1 Khái niệm về quỹ tiền lương

Quỹ tiền lương: là tổng số tiền dùng để trả lương cho công nhân viên chức do bộ phận quản lý doanh nghiệp sử dụng bao gồm:

Tiền lương cấp bậc còn gọi là bộ phận tiền lương cơ bản hay tiền lương cố định.

Tiền lương biến đổi: bao gồm các khoản phụ cấp và tiền thưởng.

Quỹ lương báo cáo: là tổng số tiền thực tế đã chi trong đó những khoản không được lập trong kế hoạch nhân phải chi do những thiếu sót trong tổ chức sản xuất, tổ chức lao động, hoặc do điều kiện sản xuất không bình thường nhưng khi lập kế hoạch chưa tính đến như tiền lương phải trả cho thời gian ngừng việc, làm lại sản phẩm hỏng.

Quỹ lương theo kế hoạch: là tổng số tiền lương dự tính theo lương cấp bậc và các khoản phụ cấp thuộc quỹ tiền lương dùng để trả cho công nhân, viên chức theo số lượng và chất lượng lao động khi hoàn thành kế hoạch sản xuất trong điều kiện bình thường.

1.7.2. Các phương pháp xây dựng quỹ tiền lương kế hoạch

1.7.2.1. Xác định tổng quỹ lương căn cứ vào kỳ kế hoạch lao động và tiền lương bình quân của kỳ kế hoạch

Công thức: $\Sigma QL_{KH} = S_{KH} \times L_{bq}$

QL_{KH} : tổng quỹ lương kế hoạch

S_{KH} : số lao động của kỳ kế hoạch

L_{bq} : lương bình quân của kỳ kế hoạch

1.7.2.2. Xác định tổng quỹ lương căn cứ vào đơn giá tiền lương và nhiệm vụ kế hoạch sản xuất:

Công thức: $\Sigma QL_{KH} = \Sigma Q_{KH_i} \times L_{đgi}$

$L_{đgi}$: đơn giá tiền lương của một đơn vị sản phẩm

QL_{KH_i} : sản lượng sản xuất kỳ kế hoạch

n : số mặt hàng sản xuất

Để xác định đơn giá tiền lương của một đơn vị sản phẩm ta có công thức sau

$$\sum QL_{KH} = \sum_{i=1}^n T_{dmi} * L_{gi}$$

T_{dmi} : định mức thời gian của bước công việc

L_{gi} : mức lương giờ của công việc

Mức lương tháng

$$\text{Mức lương giờ} = \frac{\text{Mức lương tháng}}{22 \text{ ngày} * 8 \text{ giờ}}$$

Phương pháp này để xác định lương của công nhân sản xuất chính và phụ có định mức lao động.

1.7.2.3. Xác định quỹ lương theo hệ số lao động:

Người ta chia tổng quỹ lương kế hoạch làm hai loại: cố định và biến đổi tỷ lệ với sản phẩm.

- Quỹ lương không thay đổi theo sản lượng

$$QL_{KH} = \frac{QL_{KH}}{QL_{bc}}$$

- Quỹ lương thay đổi theo sản lượng

$$QL_{KH} = \frac{QL_{KH}}{Q_{SLbc}} * Q_{SLKH}$$

QL_{KH} : quỹ lương kế hoạch

QL_{bc} : quỹ lương báo cáo

Q_{SLbc} : sản lượng kỳ báo cáo

Q_{SLKH} : sản lượng kỳ kế hoạch

Tổng quỹ lương chung của năm kế hoạch được tính để lập kế hoạch tổng chi về tiền lương của doanh nghiệp được xác định:

$$Q_C = Q_{KH} + Q_{PC} + Q_{bs} + Q_{Thg}$$

Q_C : tổng quỹ lương chung của năm kế hoạch

Q_{KH} : tổng quỹ lương tỷ lệ năm kế hoạch để xây dựng đơn giá tiền lương

Q_{bs} : quỹ tiền lương bổ xung theo kế hoạch. Quỹ này được trả cho thời gian kế hoạch không tham gia sản xuất được hưởng lương theo chế độ quy định.

Q_{PC} : Quỹ các khoản phụ cấp lương và các chế độ khác không tính vào đơn giá tiền lương theo quy định

Q_{Thg} : quỹ lương làm thêm giờ.

1.7.2.4. Xác định tổng quỹ lương thực hiện theo kết quả sản xuất kinh doanh

Công thức:

$$Q_{TH} = (V_{DG} + C_{SXKD}) + Q_{PC} + Q_{BS} + Q_{TG}$$

Q_{TH} : tổng quỹ lương thực hiện.

V_{DG} : đơn giá tiền lương được doanh nghiệp duyệt.

C_{SXKD} : chỉ tiêu sản xuất kinh doanh theo tổng số sản phẩm hàng hoá thực hiện.

1.8. Các phương pháp xác định đơn giá tiền lương [5]

Căn cứ vào tính chất, đặc điểm sản xuất kinh doanh, cơ cấu tổ chức và chỉ tiêu kinh tế gắn với việc trả lương sao cho có hiệu quả nhất, doanh nghiệp có thể lựa chọn nhiệm vụ năm kế hoạch bằng các chỉ tiêu sau để xây dựng đơn giá tiền lương.

- Tổng sản phẩm (kể cả sản phẩm quy đổi) bằng hiện vật.
- Tổng doanh thu (tổng doanh số).
- Tổng thu trừ tổng chi.
- Lợi nhuận.

Việc xác định nhiệm vụ năm kế hoạch theo các chỉ tiêu nêu trên cần phải bảo đảm những yêu cầu sau:

- Sát với tình hình thực tế và gắn với việc thực hiện nhiệm vụ sản xuất kinh doanh của năm trực liền kề.
- Tổng sản phẩm bằng hiện vật được quy đổi tương ứng theo phương pháp xây dựng định mức lao động trên một đơn vị sản phẩm hướng dẫn tại thông tư số 14/LĐTBXH-TT ngày 10/4/1997 của Bộ lao động thương binh xã hội.
- Chỉ tiêu tổng doanh thu (hoặc tổng doanh số), tổng thu trừ tổng chi không có lương hoặc tính theo quy định tại nghị định số 59-CP ngày 30/10/1996 của Chính phủ, nghị định số 27/1999 ngày 20/4/1999 của Chính phủ và các văn bản hướng dẫn cụ thể việc thực hiện của bộ tài chính. Chỉ tiêu lợi nhuận kế hoạch được lập trên cơ sở

kế hoạch (tổng thu trừ tổng chi) và lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề.

Căn cứ vào quỹ tiền lương của năm kế hoạch để xây dựng đơn giá tiền lương theo công thức:

$$\Sigma V_{kh} = [L_{db} * TL_{min\ dn} * (H_{cb} + H_{pc}) + V_{vc}] * 12 \text{ tháng}$$

ΣV_{kh} : tổng quỹ lương kế hoạch

L_{db} : tổng số lao động định biên

$TL_{min\ dn}$: mức lương tối thiểu của doanh nghiệp lựa chọn trong khung quy định

H_{cb} : hệ số lương cấp bậc công việc bình quân

H_{pc} : hệ số các khoản phụ cấp lương bình quân được tính trong đơn giá tiền lương.

V_c : Quỹ tiền lương của bộ máy gián tiếp mà số lao động này chưa tính trong định mức lao động tổng hợp.

Sau khi xác định được tổng quỹ lương và chỉ tiêu nhiệm vụ năm kế hoạch sản xuất kinh doanh, đơn giá tiền lương của doanh nghiệp được xây dựng theo 4 phương pháp sau:

1.8.1. Đơn giá tiền lương tính trên đơn vị sản phẩm [4]

Ứng với chỉ tiêu kế hoạch sản xuất kinh doanh tổng sản phẩm hiện vật:

$$V_{DG} = V_G * T_{SP}$$

V_{DG} : đơn giá tiền lương (đồng/đơn vị hiện vật)

T_{SP} : mức lao động của 1 đơn vị sản phẩm

V_G : tiền lương được tính trên cơ sở cấp bậc công việc bình quân và mức lương tối thiểu của doanh nghiệp.

▪ Nhận xét

Ưu điểm : gắn chi phí tiền lương của doanh nghiệp với hiệu suất sử dụng lao động. Phản ánh chính xác chi phí về sức lao động cho mỗi đơn vị sản phẩm.

Nhược điểm : chỉ tính được đơn giá này trong điều kiện chỉ sản xuất một loại sản phẩm dịch vụ, hoặc những sản phẩm dịch vụ khác nhau nhưng có thể quy về một loại sản phẩm thông nhất.

1.8.2. Đơn giá tiền lương tính trên doanh thu [4]

Loại đơn giá tiền lương này ứng với chỉ tiêu kế hoạch sản xuất kinh doanh là doanh thu, quỹ lương thay đổi theo sản lượng.

Công thức:

$$V_{DG} = \frac{Q_{KH}}{DT_{KH}}$$

V_{DG} : đơn giá tiền lương

Q_{KH} : tổng quỹ lương năm kế hoạch

DT_{KH} : tổng doanh thu kế hoạch

▪ Nhận xét

Ưu điểm: Đơn giá tiền lương loại này phản ánh kết quả cuối cùng của quá trình sản xuất kinh doanh. Có thể so sánh, đánh giá hiệu quả sử dụng lao động giữa các doanh nghiệp khác nhau.

Nhược điểm: Chịu ảnh hưởng của giá thị trường, do đó có thể phản ánh không đúng hiệu quả sử dụng lao động. Doanh thu chưa phải là hiệu quả cuối cùng nên đơn giá này chưa phản ánh đầy đủ mục đích, động cơ của hoạt động đầu tư.

1.8.3. Đơn giá tiền lương tính trên hiệu số giữa doanh thu và chi phí không kể lương [5]

Công thức:
$$V_{DG} = \frac{Q_{KH}}{DT_{KH} - CF_{KH}}$$

V_{DG} : đơn giá tiền lương

Q_{KH} : tổng quỹ lương năm kế hoạch

DT_{KH} : tổng doanh thu kế hoạch không kể lương

CF_{KH} : tổng chi phí kế hoạch không kể lương

▪ Nhận xét

Ưu điểm: phản ánh được kết quả của quá trình sản xuất kinh doanh của doanh

ng nghiệp, phản ánh tỷ trọng tiền lương trong giá trị mới được tạo ra của doanh nghiệp (lương và lợi nhuận) từ đó có thể điều chỉnh phù hợp.

Nhược điểm: không phải doanh nghiệp nào cũng quản lý và xác định được chi phí, do đó loại đơn giá này thường được áp dụng với các doanh nghiệp quản lý được tổng doanh thu và tổng chi phí.

1.8.4 Đơn giá tiền lương tính trên lợi nhuận[5]

Phương pháp này tương ứng với chỉ tiêu kế hoạch sản xuất kinh doanh được chọn là lợi nhuận, thường áp dụng đối với các doanh nghiệp quản lý được tổng thu, tổng chi và xác định lợi nhuận kế hoạch sát với thực tế thực hiện. Công thức xác định:

$$V_{DG} = \frac{\Sigma V_{KH}}{\Sigma P_{KH}}$$

V_{DG} : Đơn giá tiền lương (Đơn vị tính đồng/1000đ)

ΣV_{KH} : Tổng quỹ tiền lương năm kế hoạch

ΣP_{KH} : Lợi nhuận kế hoạch

1.9. Các hình thức trả lương [3]

1.9.1. Hình thức trả lương theo sản phẩm:

Hiện nay phần lớn các doanh nghiệp nước ta đều áp hình thức trả lương theo sản phẩm. Trả lương theo sản phẩm là hình thức tiền lương căn cứ vào số lượng sản phẩm sản xuất ra của mỗi người và đơn giá lương sản phẩm để trả lương cho cán bộ công nhân viên chức.

Sở dĩ như vậy là vì chế độ lương cấp bậc và các khoản phụ cấp chưa kiểm tra giám sát được chặt chẽ về sức lao động của mỗi người để đãi ngộ về tiền lương một cách đúng đắn. Hình thức tiền lương trả theo sản phẩm là hình thức căn bản để thực hiện quy luật phân phối theo lao động. Để quán triệt đầy đủ hơn nữa nguyên nhân, nguyên tắc phân phối theo số lượng và chất lượng lao động nghĩa là căn cứ trực tiếp vào kết quả lao động của mỗi người sản xuất. Ai làm nhiều, chất lượng sản phẩm tốt, được hưởng nhiều lương, ai làm ít chất lượng sản phẩm xấu thì hưởng ít lương. Những người làm việc như nhau thì phải được hưởng lương

bằng nhau. Mặt khác chế độ trả lương sản phẩm còn căn cứ vào số lượng lao động chất lượng lao động kết tinh trong từng sản phẩm của mỗi công nhân làm ra để trả lương cho họ, làm cho quan hệ giữa tiền lương và năng suất lao động, giữa lao động và hưởng thụ có mối quan hệ chặt chẽ với nhau.

1.9.1.1. Tổng quan về hình thức trả lương theo sản phẩm

Tác dụng thực hiện chế độ trả lương theo sản phẩm

Làm cho mỗi người lao động vì lợi ích vật chất mà quan tâm đến việc nâng cao năng suất lao động, hạ giá thành sản phẩm, bảo đảm hoàn thành toàn diện và vượt mức kế hoạch nhà nước. Vì hình thức lương sản phẩm căn cứ trực tiếp vào số lượng, chất lượng sản phẩm của mỗi người sản xuất ra để tính lương nên có tác dụng khuyến khích người công nhân tích cực sản xuất, tận dụng thời gian làm việc tăng năng suất lao động. Hơn nữa chỉ những sản phẩm tốt mới được trả lương cao nên người công nhân nào cũng cố gắng sản xuất bảo đảm chất lượng sản phẩm tốt. Như vậy năng suất lao động tăng, chất lượng sản phẩm bảo đảm thì giá thành sản phẩm sẽ hạ.

- Khuyến khích người công nhân quan tâm đến việc nâng cao trình độ văn hoá, trình độ chuyên môn, khoa học kỹ thuật hợp lý hoá sản xuất và lao động tích cực sáng tạo và áp dụng các phương pháp sản xuất tiên tiến. Khi thực hiện trả lương theo sản phẩm, công nhân phải phấn đấu để thường xuyên đạt và vượt mức các định mức lao động đề ra do đó họ không đơn thuần dựa vào sự lao động hết mình, tận dụng thời gian làm việc mà phải cố gắng học tập để không ngừng nâng cao trình độ văn hoá khoa học kỹ thuật thì mới có thể dễ dàng tiếp thu, nắm vững và áp dụng các phương pháp sản xuất tiên tiến. Hơn nữa họ còn phải biết tìm tòi suy nghĩ để phát huy sáng kiến, cải tiến kỹ thuật, hợp lý hoá sản xuất. Có như vậy thì sản phẩm làm ra sẽ tăng và sức lao động sẽ giảm xuống.

- Đẩy mạnh việc cải tiến, tổ chức quá trình sản xuất, thúc đẩy việc thực hiện tốt chế độ hạch toán kinh tế. Khi áp dụng chế độ tiền lương tính theo sản phẩm đòi hỏi phải có sự chuẩn bị sản xuất nhất định. Phải củng cố kiện toàn tổ

chức sản xuất, kỹ thuật sản xuất, tổ chức lao động đảm bảo cho quá trình sản xuất được cân đối hợp lý. Trong quá trình thực hiện do năng suất lao động của công nhân tăng, nhiều vấn đề mới đặt ra cần giải quyết như cung cấp nguyên vật liệu đúng quy cách chất lượng, kịp thời gian. Kiểm tra nghiệm thu được chính xác số lượng, chất lượng sản phẩm. Điều chỉnh lại lao động trong dây chuyền sản xuất. Thống kê thanh toán tiền lương nhanh chóng chính xác, đúng kỳ hạn... Các vấn đề đó ảnh hưởng trực tiếp đến năng suất tiền lương của công nhân nên họ rất quan tâm phát hiện và yêu cầu giải quyết. Bất kỳ một hiện tượng nào vi phạm đến kỹ thuật công nghệ và chế độ phục vụ công tác, người công nhân không những tìm cách khắc phục kịp thời mà còn tích cực đề phòng những khuyết điểm có thể xảy ra. Đồng thời đấu tranh chống hiện tượng tiêu cực, làm việc thiếu trách nhiệm trong cán bộ quản lý và công nhân sản xuất.

- Củng cố và phát triển mạnh mẽ phong trào thi đua XHCN, xây dựng tác phong thái độ lao động XHCN. Phong trào thi đua phát triển là do nhiệt tình yêu nước, ý thức giác ngộ XHCN và trình độ văn hoá kỹ thuật của công nhân, do năng suất lao động được nâng cao mà có. Muốn thi đua đạt được bền bỉ thường xuyên liên tục thì phải bồi dưỡng bằng vật chất mới có tác dụng. Trả lương theo sản phẩm là phương tiện tốt nhất để thực hiện yêu cầu đó. Động viên thi đua liên tục mạnh mẽ đồng thời áp dụng một cách đúng đắn chế độ tiền lương tính theo sản phẩm sẽ kết hợp chặt chẽ được hai mặt khuyến khích bằng lợi ích vật chất và động viên tinh thần để thúc đẩy và phát triển sản xuất. Hai vấn đề này phải dựa vào nhau và thúc đẩy lẫn nhau làm cho năng suất lao động ngày càng tăng và phong trào thi đua XHCN ngày càng mở rộng và có chất lượng cao. Ngoài ra chế độ lương sản phẩm còn góp phần bồi dưỡng giáo dục cho công nhân có hứng thú nhiệt tình trong lao động - có ý thức trách nhiệm quan tâm đến việc của tập thể.

Qua những tác dụng kể trên ta thấy chế độ trả lương theo sản phẩm có ý nghĩa kinh tế chính trị quan trọng. Nó động viên mạnh mẽ mọi người tích cực sản

xuất với chất lượng tốt và năng suất cao. Vừa tăng thu nhập cho cá nhân người lao động vừa làm tăng hơn sản phẩm cho xã hội góp phần thay đổi nền kinh tế cả nước.

Điều kiện áp dụng hình thức trả lương theo sản phẩm

➤ **Công tác chuẩn bị sản xuất**

Chuẩn bị về nhân lực: Khi tổ chức trả lương theo sản phẩm, việc chuẩn bị về nhân lực là vấn đề cần thiết vì con người là yếu tố quan trọng trong quá trình sản xuất. Con người có quán triệt ý nghĩa tác dụng của chế độ lương sản phẩm thì mới đề cao tinh thần trách nhiệm, tích cực và quyết tâm tạo điều kiện cần thiết cho việc thực hiện chế độ lương sản phẩm. Để chuẩn bị tốt yếu tố con người cần phê phán các tư tưởng rụt rè, cầu toàn, khuynh hướng làm bừa, làm ẩu. Thiếu chuẩn bị điều kiện cần thiết, thiếu chỉ đạo chặt chẽ gây hoang mang dao động trong công nhân. Phải giải thích giáo dục cho công nhân hiểu rõ mục đích ý nghĩa của chế độ lương sản phẩm và cho họ thấy mục tiêu phấn đấu của họ về sản lượng và năng suất lao động, chất lượng sản phẩm, chi phí sản xuất. Ngoài ra còn phải bồi dưỡng, nâng cao nghiệp vụ cho cán bộ lao động tiền lương, cán bộ kỹ thuật, kiểm tra chất lượng sản phẩm...

Chuẩn bị về kế hoạch sản xuất: Kế hoạch sản xuất phải rõ ràng cụ thể, phải tổ chức cung cấp đầy đủ thường xuyên nguyên vật liệu, máy móc thiết bị và phương tiện phòng hộ lao động để công nhân có thể sản xuất được liên tục.

➤ **Xác định đơn giá lương sản phẩm**

Để thực hiện lương sản phẩm cần xác định đơn giá lương sản phẩm cho chính xác trên cơ sở xác định cấp bậc công nhân có thể sản xuất được liên tục.

Xác định cấp bậc công việc: Như ta đã biết đơn giá lương sản phẩm được tính như sau:

Mức lương CBCNV + Phụ cấp

$$\text{Đơn giá lương sản phẩm} = \frac{\text{Mức lương CBCNV + Phụ cấp}}{\text{Mức sản lượng}}$$

Như vậy muốn có đơn giá hợp lý, chính xác phải xác định đúng đắn cấp bậc công việc. Nếu cấp bậc công việc được đánh giá xác định cao hơn yêu cầu kỹ thuật thì đơn giá sẽ cao hơn và ngược lại. Do đó nếu xí nghiệp chưa có cấp bậc công việc thì phải xây dựng cấp bậc công việc, nếu có rồi thì phải rà soát lại để kịp thời sửa đổi những cấp bậc công việc đã lạc hậu.

Định mức lao động: Định mức lao động là thước đo tiêu chuẩn về tiêu hao lao động, đánh giá kết quả lao động và tính đơn giá sẽ sai tiền lương của công nhân sẽ tăng hoặc giảm không hợp lý. Do đó sẽ không khuyến khích công nhân tăng năng suất lao động.

Định mức lao động để trả lương sản phẩm là mức lao động trung bình tiến tiến. Do đó phải xây dựng định mức từ tình hình thực tế sản xuất ở xí nghiệp đã được chấn chỉnh. Các mức lao động đang áp dụng (nếu có) phải kiểm tra lại kịp thời sửa đổi những mức bất hợp lý không sát thực tế sản xuất.

➤ **Công tác kiểm tra nghiệm thu sản phẩm**

Yêu cầu của chế độ lương sản phẩm là đảm bảo thu nhập tiền lương theo đúng số lượng và chất lượng sản phẩm đã hoàn thành theo xác nhận của K.C.S do đó cần phải kiểm tra nghiệm thu sản phẩm chặt chẽ nhằm đảm bảo sản xuất những sản phẩm có chất lượng tốt, tránh khuynh hướng chạy theo sản lượng để tăng thu nhập, làm ra những sản phẩm sai, hỏng, không đúng quy cách và yêu cầu kỹ thuật đồng thời đảm bảo việc trả lương cho công nhân đúng đắn kịp thời.

➤ **Công tác tổ chức đời sống**

Cần phải tổ chức tốt công tác đời sống làm cho công nhân yên tâm phấn khởi sản xuất và phục vụ sản xuất. Đời sống của công nhân trước hết là vấn đề thu nhập tiền lương, kế đến là an toàn lao động, các vấn đề thiết yếu trong lao động, sinh hoạt đời sống của công nhân như: ăn, ở, đi lại... đều phải có kế hoạch giải quyết tốt những vấn đề này sẽ tạo điều kiện cho công nhân yên tâm sản xuất đạt năng suất cao nhất, chất lượng tốt. Đó chính là tính ưu việt của hình thức trả lương theo sản phẩm làm cho công nhân tin tưởng sâu sắc vào đời sống hạnh phúc của họ có liên quan mật thiết với sự lao động trung thành của họ đối với xí nghiệp.

Hình thức trả lương theo sản phẩm gồm nhiều chế độ trả lương như sau

- Chế độ trả lương sản phẩm trực tiếp không hạn chế.
- Chế độ trả lương sản phẩm gián tiếp.
- Chế độ trả lương khoán sản phẩm.
- Chế độ lương sản phẩm có thưởng và lương khoán có thưởng.
- Chế độ lương sản phẩm lũy tiến.

1.9.1.2. Các hình thức trả lương theo sản phẩm [6]

1.9.1.2.1. Chế độ trả lương sản phẩm trực tiếp không hạn chế

Chế độ tiền lương này được trả theo từng đơn vị sản phẩm hoặc chi tiết sản phẩm và theo đơn giá nhất định. Tiền lương của công nhân căn cứ vào số lượng sản phẩm hoặc chi tiết sản phẩm do họ trực tiếp sản xuất được để trả lương. Bất kỳ trường hợp nào công nhân sản xuất hụt mức, đạt mức, hay vượt mức bao nhiêu, cứ mỗi đơn vị sản phẩm làm ra đều được trả tiền lương nhất định gọi là đơn giá sản phẩm. Như vậy tiền lương của công nhân sẽ tăng theo số sản phẩm sản xuất ra. Nếu sản xuất được nhiều sản phẩm thì được trả nhiều lương và ngược lại sản xuất được ít sản phẩm thì được trả ít lương.

Đơn giá sản phẩm là cơ sở của chế độ tiền lương tính theo sản phẩm trực tiếp không hạn chế. Khi xác định đơn giá sản phẩm người ta căn cứ vào hai nhân tố: định mức lao động và mức lương cấp bậc công việc.

Công thức tính đơn giá sản phẩm như sau:

+ Nếu công việc có định mức sản lượng

$$\text{Đơn giá} = \frac{\text{Mức lương cấp bậc} + \text{phụ cấp}}{\text{Mức sản lượng}}$$

+ Nếu công việc được định mức thời gian:

$$\text{Đơn giá} = \text{Mức lương cấp bậc công việc} \times \text{mức thời gian}$$

Khi tính đơn giá sản phẩm ta phải lấy mức lương cấp bậc công việc để tính chứ không lấy mức lương cấp bậc công nhân được giao làm công việc đó, vì có

những trường hợp lương cấp bậc công nhân cao hoặc thấp hơn cấp bậc công việc được giao làm cho đơn giá sản phẩm thay đổi, sẽ phá vỡ tính thống nhất của chế độ tiền lương trả theo sản phẩm và tính hợp lý của quy luật phân phối theo lao động.

Về định mức lao động, khi tính đơn giá ta phải xác định định mức của công việc đó là mức thời gian hay mức sản lượng để tính cho chính xác.

Chế độ tiền lương tính theo sản phẩm trực tiếp không hạn chế thích hợp với những loại công việc có thể tiến hành định mức lao động, giao việc và nghiệm thu từng đơn vị sản phẩm hoặc chi tiết sản phẩm riêng rẽ được. Tùy theo đặc điểm về tổ chức kỹ thuật sản xuất, nếu những công việc người công nhân có thể tiến hành sản xuất độc lập thì có thể định mức lao động và tiến hành thống kê nghiệm thu sản phẩm riêng cho từng công nhân và trả lương sản phẩm trực tiếp cho từng công nhân. Nếu công việc cần nhiều công nhân phối hợp, cộng tác với nhau mới sản xuất ra một sản phẩm thì có thể tiến hành trả lương trực tiếp cho nhóm hoặc tổ sản xuất đó.

1.9.1.2.2. Chế độ trả lương sản phẩm gián tiếp

Chế độ lương này không áp dụng đối với công nhân trực tiếp sản xuất mà chỉ áp dụng cho công nhân phục vụ sản xuất. Công việc của họ có ảnh hưởng trực tiếp đến việc đạt và vượt mức của công nhân chính hưởng lương theo theo sản phẩm. Nhiệm vụ và thành tích của họ gắn liền với nhiệm vụ và thành tích của công nhân đứng máy sản xuất ra. Những công nhân sửa chữa máy nếu áp dụng chế độ lương sản phẩm gián tiếp cần phải quy định và kiểm tra chặt chẽ việc nghiệm thu trong định kỳ sửa chữa máy, đề phòng hiện tượng tiêu cực đồng tình với công nhân đứng máy chạy theo sản lượng, cho máy chạy quá mức làm cho máy hỏng.

Đơn giá sản phẩm gián tiếp được tính bằng cách lấy mức lương tháng của công nhân phục vụ chia cho định mức sản xuất chung của công nhân đứng máy do công nhân đó phục vụ. Như vậy nếu công nhân đứng máy trực tiếp sản xuất sản phẩm càng nhiều, tiền lương của số công nhân phục vụ càng nhiều và ngược lại. Nếu những công nhân đứng máy sản xuất được ít sản phẩm thì tiền lương của công nhân phục vụ càng ít.

Khi thực hiện chế độ tiền lương này thường xảy ra hai trường hợp và cách giải quyết như sau:

+ Nếu bản thân công nhân phục vụ có sai lầm làm cho công nhân chính sản xuất ra sản phẩm hỏng, thì tiền lương của công nhân phục vụ hưởng theo chế độ trả lương khi làm ra hàng hỏng. Song vẫn đảm bảo ít nhất bằng mức lương cấp bậc của người đó.

+ Nếu công nhân đứng máy không hoàn thành định mức sản lượng thì tiền lương của công nhân phục vụ sẽ không tính theo đơn giá sản phẩm gián tiếp mà theo lương cấp bậc của họ.

Chế độ tiền lương tính theo sản phẩm gián tiếp có tác dụng làm cho công nhân phục vụ quan tâm hơn đến việc nâng cao năng suất lao động của công nhân chính mà họ phục vụ.

1.9.1.2.3. Chế độ trả lương khoán sản phẩm

Chế độ 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 xuất có nhiều công việc mang tính chất 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 hoặc từng tổ sản xuất. Như vậy, ngay từ khi nhận việc, công nhân đã biết ngay được số tiền lương mà mình sẽ được lãnh sau khi hoàn thành khối lượng công việc giao khoán. Do đó, nếu đơn vị công tác nhận khoán giảm bớt được số người hoặc rút ngắn được thời gian hoàn thành khối lượng giao khoán thì tiền lương tính theo ngày làm việc của mỗi người trong đơn vị sẽ được tăng lên.

Ngược lại nếu kéo dài thời gian hoàn thành công việc thì tiền lương tính theo ngày mỗi người sẽ ít đi. Do đó chế độ lương khoán có tác dụng khuyến khích công nhân nâng cao năng suất lao động, phấn đấu hoàn thành nhiệm vụ trước thời hạn hoặc giảm bớt số người không cần thiết.

Khi áp dụng chế độ lương khoán cần phải làm tốt công tác thống kê và định mức lao động cho từng phần việc, tính đơn giá từng phần việc rồi tổng hợp lại thành khối lượng công việc, thành đơn giá cho toàn bộ công việc. Cần phải xây dựng chế độ kiểm tra chất lượng trong quá trình sản xuất, vì trong thực tế khi áp dụng lương khoán công nhân không chấp hành nghiêm chỉnh chế độ lao động để xảy ra hiện tượng công nhân tự ý làm thêm giờ để mau chóng hoàn thành công việc chung nhưng không ghi vào phiếu giao khoán làm cho việc thống kê phân tích năng suất lao động của công nhân không chính xác, làm ảnh hưởng đến chất lượng công việc, ảnh hưởng đến sức khỏe và các mặt sinh hoạt của công nhân.

1.9.1.2.4. Chế độ lương sản phẩm có thưởng và lương khoán có thưởng

Chế độ lương khoán sản phẩm có thưởng là chế độ tiền lương sản phẩm trực tiếp không hạn chế hoặc chế độ lương khoán kết hợp với khen thưởng khi công nhân đạt những chỉ tiêu về số lượng, chất lượng hay thời gian đã quy định. Nhưng nếu vượt được các chỉ tiêu quy định về chất lượng sản phẩm, tiết kiệm được nguyên liệu bảo đảm an toàn hoặc nâng cao công suất máy móc, thiết bị... thì được thêm tiền thưởng. Khoản tiền thưởng này chi trả khi công nhân hoàn thành định mức sản lượng.

Thực hiện chế độ lương này phải xác định rõ những chỉ tiêu và điều kiện thưởng. Tỷ lệ thưởng cũng phải xác định đúng đắn.

Chế độ tiền lương tính theo sản phẩm có thưởng sẽ quán triệt đầy đủ hơn nữa nguyên tắc phân phối theo lao động, khuyến khích công nhân chú trọng hơn nữa tới việc cải tiến chất lượng sản phẩm, tiết kiệm nguyên liệu, nhiên liệu và hoàn thành vượt mức nhiệm vụ quy định của đơn vị giao cho.

1.9.1.2.5. Chế độ lương sản phẩm lũy tiến

- Chế độ tiền lương này được tính như sau

Đối với số sản phẩm được sản xuất ra trong phạm vi định mức khởi điểm lũy tiến thì được trả theo đơn giá bình thường, còn số sản phẩm sản xuất ra vượt mức khởi điểm lũy tiến được trả theo đơn giá lũy tiến, nghĩa là có nhiều đơn giá

cho những sản phẩm vượt mức khởi điểm lũy tiến. Nếu vượt mức với tỷ lệ cao thì được tính những sản phẩm vượt mức bằng đơn giá cao hơn.

Chế độ lương này áp dụng cho 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 tăng có tính chất quyết định đối với việc hoàn thành chung kế hoạch của doanh nghiệp.

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

$$L = (Q_1 \times P) + (Q_1 - Q_0) \cdot P \cdot K$$

Trong đó:

L : Tổng tiền lương công nhân được lĩnh.

Q₁: Sản lượng thực tế của công nhân sản xuất ra.

Q₀: Mức sản lượng kế hoạch

P : Đơn giá lương sản phẩm.

K : Hệ số tăng đơn giá sản phẩm.

➤ Muốn thực hiện chế độ lương này phải thực hiện 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 tỷ 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 lương 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 tiền 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, bởi vậy 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.

1.9.2. Hình thức trả lương theo thời gian[4]

Hình thức trả lương theo thời gian được áp dụng cho những công việc không tính được kết quả lao động cụ thể, nó thể hiện theo các thang lương do Nhà nước quy định và được trả theo thời gian làm việc thực tế, phạm vi áp dụng hình thức này gồm khu vực hành chính sự nghiệp, những công tác nghiên cứu, quản lý, sửa chữa máy móc thiết bị và bộ phận phục vụ sản xuất, những người sản xuất trong dây chuyền công nghệ, những công việc chưa định mức công việc. Hình thức trả lương theo thời gian bao gồm hai loại:

1.9.2.1. Hình thức trả lương theo thời gian giản đơn

Là hình thức trả lương cho người lao động chỉ căn cứ vào bậc lương và thời gian thực tế làm việc mà không xét đến thái độ và kết quả công việc.

1.9.2.2. Hình thức trả lương theo thời gian có thưởng

Ngoài tiền lương theo thời gian giản đơn người lao động còn được nhận một khoản tiền thưởng do kết quả năng suất lao động, nâng cao chất lượng sản phẩm, tiết kiệm vật tư và hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ.

Công thức trả lương theo thời gian

$$L_{tg} = L_{cbcv} \times T_{tt}$$

Trong đó:

L_{tg} : Tiền lương theo thời gian.

L_{cbcv} : Tiền lương cấp bậc theo thời gian.

T_{tt} : Thời gian lao động thực tế.

Hình thức trả lương theo thời gian có ưu điểm là đơn giản, dễ tính toán, thu nhập của người lao động ổn định. Nhưng nó có nhược điểm là việc trả lương không gắn với kết quả lao động mà người lao động đã tiêu hao trong quá trình sản xuất sản phẩm. Nói cách khác, phần tiền lương mà người lao động được hưởng không gắn liền với kết quả lao động mà họ tạo ra. Chính vì lẽ đó nên hình thức tiền lương theo thời gian đã không mang lại cho người lao động sự quan tâm đầy đủ 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 khích nghiêm chỉnh thực hiện chế độ tiết kiệm thời gian, vật tư trong quá trình công tác.

1.9.3. Hình thức trả lương hỗn hợp [2]

Đây là hình thức kết hợp giữa trả lương theo thời gian với hình thức trả lương theo sản phẩm. áp dụng hình thức trả lương này, tiền lương của người lao động được chia thành hai bộ phận :

- Một bộ phận cứng : Bộ phận này tương đối ổn định nhằm bảo đảm mức thu nhập tối thiểu cho người lao động, ổn định đời sống của người lao động và gia đình họ. Bộ phận này sẽ được quy định theo bậc lương cơ bản và ngày công làm việc của người lao động trong mỗi tháng.

- Bộ phận thứ hai là bộ phận biến động : Tuỳ thuộc vào năng suất, chất lượng và hiệu quả lao động của từng cá nhân người lao động và kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

Hình thức trả lương hỗn hợp này hiện nay thường được áp dụng cho các doanh nghiệp thương mại. Theo hình thức trả lương này, quỹ lương khoán được tính như sau :

$$\text{Quỹ tiền lương phải trả} = \frac{\text{Thu nhập tính lương thực tế} \times \text{ĐG tiền lương}}{\text{Tổng quỹ lương kế hoạch}}$$

$$\text{Đơn giá tiền lương} = \frac{\text{Thu nhập tính lương kế hoạch}}{\text{Thu nhập tính lương kế hoạch}}$$

Trong đó:

$$\text{Thu nhập tính lương KH} = \frac{\text{Tổng doanh thu kế hoạch} - \text{Tổng chi phí vật chất ngoài lương KH}}$$

Trên đây là các hình thức trả lương mà các doanh nghiệp hiện nay đang áp dụng. Nhận thức và hiểu rõ bản chất của tiền lương, kết hợp và hoàn thiện các hình thức trả lương sẽ tạo động lực kinh tế mạnh mẽ thúc đẩy người lao động tăng năng suất lao động, quan tâm đến công việc, đạt hiệu quả cao, đảm bảo lợi ích cá nhân, tập thể cũng như toàn doanh nghiệp.

1.10. Tiền thưởng [3]

Tiền thưởng thực chất là khoản bổ xung cho tiền lương để quán triệt đầy đủ hơn nguyên tắc phân phối theo lao động và 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, chất lượng sản phẩm, sử dụng đầy đủ công suất máy móc thiết bị, tiết kiệm vật tư, hạ giá thành sản phẩm, tăng tích lũy góp phần hoàn thành toàn diện kế hoạch được giao.

Khi tổ chức các hình thức tiền thưởng cần chú ý các nội dung sau

- Chỉ tiêu thưởng: là một trong những yếu tố quan trọng nhất của mỗi hình thức tiền thưởng, yêu cầu phải rõ ràng. Việc xác định các chỉ tiêu thưởng phải căn cứ vào số lượng và chất lượng lao động của người lao động (mức tiền thưởng phụ thuộc vào thành tích công tác của bản thân người lao động nhiều hay ít). Những chỉ tiêu về số lượng như hoàn thành vượt mức sản lượng, đạt và vượt các mức lao động. Các chỉ tiêu về chất lượng có thể là tỷ lệ sản phẩm loại một, tiết kiệm nguyên, nhiên vật liệu...

- Điều kiện thưởng để xác định những tiêu đề thực hiện một hình thức tiền thưởng nào đó, đồng thời dùng để kiểm tra việc thực hiện chỉ tiêu xét thưởng.

- Nguồn tiền thưởng.

Thông thường mỗi hình thức tiền thưởng chỉ nên quy định một chỉ tiêu xét thưởng chính đồng thời quy định một số điều kiện xét thưởng, nếu không đủ các điều kiện đo sẽ được thưởng với những tỷ lệ thấp hơn.

Mức tiền thưởng là một yếu tố kích thích quan trọng để người lao động quan tâm đến công việc, việc thực hiện các hình thức tiền thưởng cao hay thấp tùy thuộc và vào nguồn tiền thưởng và tùy theo yêu cầu khuyến khích của hình thức tiền thưởng đó.

1.11. Sự cần thiết phải hoàn thiện công tác trả lương

Chúng ta biết rằng, tiền lương là vấn đề thời sự nóng bỏng trong đời sống trong đời sống sản xuất và xã hội của đất nước. Nó hàm chứa nhiều mối quan hệ

mâu thuẫn giữa sản xuất và nâng cao mức sống, giữa tích lũy và tiêu dùng, giữa thu nhập của các thành phần dân cư...

Đối với hàng triệu người lao động làm công ăn lương, tiền lương luôn là mối quan tâm hàng ngày đối với họ. Thật vậy, tiền lương là ngành thu nhập chính nhằm duy trì và nâng cao mức sống của người lao động và gia đình họ. Ở một mức độ nhất định, tiền lương có thể được xem là bằng chứng thể hiện giá trị, địa vị, uy tín của người lao động đối với cá nhân và xã hội. Vì thế tiền lương chính là động lực kích thích người lao động làm việc hăng say thông qua đó thúc đẩy hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp có hiệu quả.

Do đó, sự kết hợp hài hoà giữa các lợi ích trong doanh nghiệp thông qua phân phối thu nhập là yếu tố vô cùng quan trọng. Phải làm sao để cho người lao động vì lợi ích của bản thân và gia đình mình mà quan tâm đến lao động với năng suất, chất lượng và hiệu quả cao. Làm cho người lao động thấy muốn có thu nhập thì doanh nghiệp phải đạt kết quả cao trong kinh doanh, mặt khác doanh nghiệp muốn phát triển phải có sự đóng góp của người lao động.

Từ lâu, việc trả công lao động luôn là một vấn đề thách thức nhất cho các nhà quản trị ở mọi doanh nghiệp (sản xuất, kinh doanh, dịch vụ...). Tùy thuộc vào loại hình doanh nghiệp lựa chọn cho mình hình thức trả lương là khác nhau, nhưng nhìn chung các doanh nghiệp đều hướng tới mục tiêu cơ bản đó là : Thu hút nhân viên, duy trì những nhân viên giỏi, kích thích động viên, đáp ứng yêu cầu của luật pháp.

➤ *Thu hút nhân viên*: Thông thường những người đi tìm việc không thể biết chính xác mức lương cho những công việc tương tự ở các doanh nghiệp khác nhau, không thể hoặc rất khó so sánh tất cả những lợi ích từ công việc như phúc lợi, khen thưởng, cơ hội thăng tiến...của công việc trong các doanh nghiệp khác nhau. Tuy nhiên, mức lương doanh nghiệp đề nghị thường là một trong những yếu tố cơ bản nhất trong quyết định của người lao động có chấp nhận việc làm ở doanh nghiệp hay không. Các doanh nghiệp càng trả lương cao càng thu hút được những

nhân viên giỏi. Thực hiện điều tra tiền lương trên thị trường sẽ giúp doanh nghiệp đề ra các chính sách trả công và mức lương thích hợp.

➤ *Duy trì những nhân viên giỏi*

Để duy trì được những nhân viên giỏi cho doanh nghiệp, trả lương cao chưa đủ mà còn phải thể hiện tính công bằng trong nội bộ doanh nghiệp. Khi nhân viên nhận thấy rằng doanh nghiệp trả lương cho họ không công bằng, họ sẽ cảm thấy khó chịu, bị ức chế và chán nản, thậm chí rời bỏ doanh nghiệp. Tính công bằng trong trả lương thể hiện không chỉ ở sự công bằng giữa những nhân viên thực hiện cùng công việc, có kết quả tương đương... mà còn có sự công bằng giữa những công việc có tầm quan trọng, yêu cầu mức độ phức tạp, kỹ năng thực hiện hoặc những nhân viên làm việc trong những bộ phận khác nhau trong doanh nghiệp. Mặc dù không có hệ thống trả lương nào có thể làm công bằng mọi nhân viên trong doanh nghiệp nhưng việc định giá công việc và nghiên cứu tiền lương trên thị trường sẽ giúp doanh nghiệp vừa bảo đảm được tính công bằng nội trợ, vừa đảm bảo duy trì được những nhân viên giỏi góp phần tích cực vào việc đẩy mạnh sự phát triển của doanh nghiệp.

➤ *Kích thích, động viên nhân viên*

Tất cả các yếu tố cấu thành trong thu nhập của người lao động: lương cơ bản, thưởng, phúc lợi, trợ cấp cần được sử dụng có hiệu quả nhằm tạo ra động lực kích thích cao nhất đối với nhân viên. Nhân viên thường mong đợi những cố gắng và kết quả thực hiện công việc của họ sẽ được đánh giá và khen thưởng xứng đáng. Những mong đợi này sẽ hình thành và xác định mục tiêu, mức độ thực hiện công việc nhân viên cần đạt được trong tương lai. Nếu các chính sách và hoạt động quản trị của doanh nghiệp để cho nhân viên nhận thấy rằng sự cố gắng, vất vả của họ không được đền bù xứng đáng họ sẽ không cố gắng làm việc nữa.

➤ *Đáp ứng yêu cầu của luật pháp*

Những vấn đề cơ bản của luật pháp liên quan đến trả lương lao động trong các doanh nghiệp thường chú trọng đến các vấn đề sau đây:

- Trên Quy định về lương tối thiểu.
- Quy định về thời gian và điều kiện lao động.
- Các khoản phụ cấp trong lương.
- Các quy định về phúc lợi xã hội như bảo hiểm xã hội, ốm đau, tai nạn lao động...

Đây là những mục tiêu cơ bản đối với bất kể một doanh nghiệp nào khi lựa chọn hình thức trả lương. Từ những mục tiêu đó giúp cho doanh nghiệp lựa chọn và hoàn thiện hình thức trả lương của doanh nghiệp mình sao cho phù hợp, vừa đảm bảo cho doanh nghiệp phát triển vừa đảm bảo mức sống của người lao động, giúp cho người lao động có niềm tin trong công tác.

PHẦN 2

THỰC TRẠNG VỀ CÔNG TÁC TRẢ LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG SỐ I HẢI PHÒNG

2.1. Khái quát về công ty cổ phần xây dựng số I

2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển công ty

Tên công ty : Công ty cổ phần xây dựng số I Hải Phòng

Tên giao dịch nước ngoài : Hai Phong construction stock corporation N^o1

Tên viết tắt : HACO1

Đăng ký kinh doanh số : 0203000873 do Sở kế hoạch và đầu tư Hải Phòng cấp lại ngày 22/05/2007

Quyết định chuyển công ty xây dựng số 1 là doanh nghiệp Nhà nước thành Công ty cổ phần xây dựng số 1 Hải Phòng số 1602/ QĐ-UB do UBND thành phố Hải Phòng cấp ngày 07/06/2004

Địa chỉ trụ sở chính : Số 86 đường Hồ Sen-phường Trại Cau-Q.Lê Chân-TP.Hải Phòng

Số điện thoại : 0313.610157

Số fax : 0313.832399

- Tổng vốn của công ty : 25.000.000.000 đồng
 - Vốn điều lệ : 3.000.000.000 đồng, trong đó:
 - Vốn của cổ đông Nhà nước: 600.000.000 đồng chiếm 20% vốn điều lệ
 - Vốn của cổ đông là người lao động trong doanh nghiệp: 2.265.000.000 đồng chiếm 75,5% vốn điều lệ
 - Vốn của cổ đông ngoài doanh nghiệp: 135.000.000 đồng chiếm 4,5% vốn điều lệ
- Giá trị của một cổ phần là : 100.000 đồng
 - Tương ứng với số cổ phần của doanh nghiệp là: 30000 cổ phần. Trong đó:
 - Cổ đông nhà nước: 6000 cổ phần.
 - Cổ đông là người lao động trong doanh nghiệp: 22650 cổ phần.

- Cổ đông ngoài doanh nghiệp: 1350 cổ phần

Số lượng thành viên Hội đồng quản trị là 05 người. Số lượng thành viên Ban kiểm soát là 03 người, trong đó có một người là cán bộ của Chi cục Tài chính doanh nghiệp – Sở Tài chính trực tiếp quản lý phần vốn nhà nước.

- Vốn vay ngân hàng: 10.000.000.000 đồng
- Một số nguồn vốn huy động khác: 12.000.000.000 đồng

Công ty Cổ phần xây dựng số I được thành lập theo quyết định số 1602/QĐ - UB ngày 07-06-2004 và chính là tiền thân của doanh nghiệp Nhà nước mang tên Công ty xây dựng số I đã được thành lập theo thông báo của Bộ xây dựng số 205/TB-DNNN ngày 11-11-1992 và quyết định số 1289/QĐ-TCCQ, ngày 12-11-1992 của Chủ tịch UBND Thành phố Hải Phòng. Công ty cổ phần là hình thức pháp lý mà đang được Nhà nước ta khuyến khích và cũng phù hợp với xu thế chung của thế giới. Là doanh nghiệp hạch toán kinh tế độc lập, ban đầu công ty chủ yếu tập trung vào các ngành nghề như xây dựng công trình dân dụng và công nghiệp, kinh doanh vật liệu xây dựng thì cho đến nay công ty đã đổi mới và mở rộng quy mô với nhiều loại hình kinh doanh đa dạng và phong phú.

Thời kỳ đầu với số vốn điều lệ chưa lớn công ty đã gặp nhiều khó khăn trong quá trình mở rộng thị trường, phát triển thị trường và tìm kiếm khách hàng...Nhưng nhờ sự nỗ lực không ngừng của các cán bộ công nhân viên cũng như ban lãnh đạo công ty trong việc củng cố đội ngũ cán bộ nhân viên và hoàn thiện hệ thống quản lý đã phần nào giúp công ty nâng cao được năng lực cạnh tranh cho bản thân mình để phát triển lớn mạnh như hiện nay và bắt kịp với xu hướng hiện đại của nền kinh tế thế giới khi mà nước ta đã gia nhập WTO.

Với đội ngũ cán bộ, kỹ sư dày dạn kinh nghiệm, lực lượng công nhân lao động có trình độ chuyên môn và tay nghề cao đã phục vụ nhiều năm trong ngành xây dựng, các công trình do công ty đảm trách thi công đều đạt chuẩn kỹ thuật, mỹ thuật và đúng tiến độ thi công. Vì thế, trong thời gian vừa qua công ty đã gây được sự tín nhiệm lớn đối với các đối tác là chủ đầu tư dự án cũng như các công trình xây dựng.

Hiện tại công ty đã và đang thử sức với các dự án xây dựng mới ở thị trường phía Nam vì đây là một thị trường rất tiềm năng và hứa hẹn sẽ đem lại nhiều thành quả mới cho công ty trong tương lai. Với sự cố gắng và nỗ lực không ngừng của mình, công ty cổ phần xây dựng số I mong muốn chinh phục được những yêu cầu tối tân nhất của khách hàng cũng như thỏa mãn được tối đa nhất những kỳ vọng mà khách hàng dành cho công ty để công ty có thể vững bước phát triển trên mọi thị trường và trên mọi lĩnh vực mà công ty đã chọn.

2.1.2. Ngành nghề kinh doanh

Ngành nghề sản xuất, kinh doanh của công ty cổ phần Xây dựng số I Hải Phòng là:

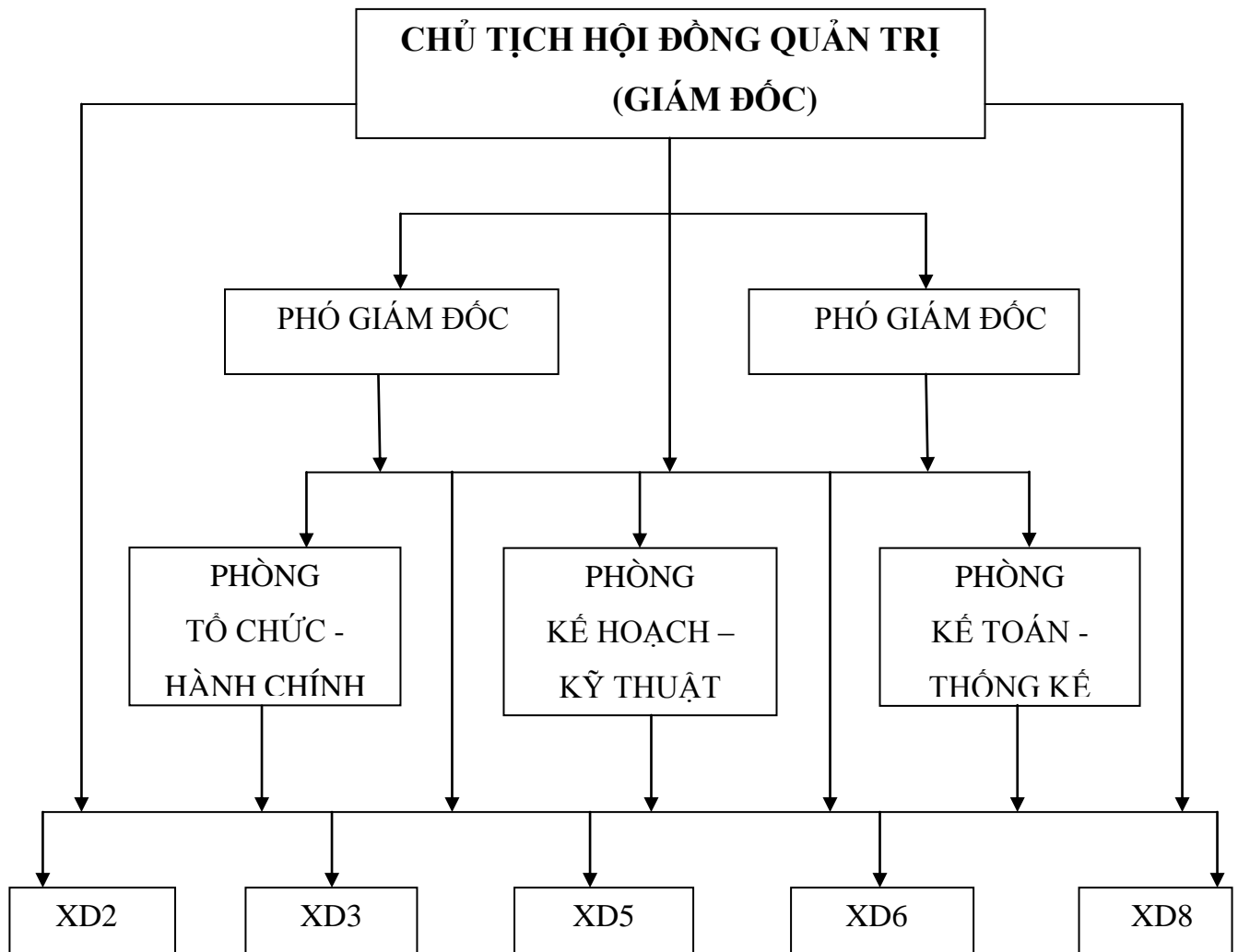
- Xây dựng các công trình dân dụng và công nghiệp.
- Xây dựng các công trình hạ tầng kỹ thuật (cấp thoát nước, đường giao thông và san lấp mặt bằng...)
- Kinh doanh vật liệu xây dựng.
- Kinh doanh và phát triển nhà.
- Kinh doanh dịch vụ khác (vận tải hàng hóa bằng đường thủy và đường bộ...)

2.1.3. Sơ đồ bộ máy quản lý

➤ Sơ đồ cơ cấu tổ chức

Cơ cấu tổ chức thể hiện cách thức quản lý của công ty trong đó các hoạt động của tổ chức được phân công giữa các phân hệ, bộ phận và cá nhân. Nó xác định rõ mối tương quan giữa các hoạt động cụ thể, những nhiệm vụ, quyền hạn và trách nhiệm gắn liền với các cá nhân, bộ phận, phân hệ của tổ chức và các mối quan hệ quyền lực bên trong tổ chức. Chính vì vậy, để phát huy tối đa năng lực cán bộ nhân viên và nâng cao năng suất lao động công ty Cổ phần xây dựng số I đã chọn cơ cấu tổ chức bộ máy hoạt động theo mô hình trực tuyến – chức năng.

Sơ đồ 1: Sơ đồ cơ cấu tổ chức của Công ty CP xây dựng số 1 Hải Phòng



(Nguồn: Phòng kế hoạch – kỹ thuật)

Như vậy có thể thấy ưu điểm lớn nhất của cơ cấu tổ chức trong công ty là mỗi bộ phận, phòng ban trong Công ty đều có sự hỗ trợ, tương tác và kết hợp tương đối hoàn chỉnh. Với bộ máy này, công ty tập trung được năng lực giải quyết các vấn đề và có điều kiện chuyên môn hóa sâu, khắc phục hiện tượng chỉ huy chông chéo, công việc được phân bổ một cách hợp lý cho các bộ phận, phòng ban và cá nhân.

- *Hội đồng quản trị (HDQT):*

HDQT công ty gồm có 5 thành viên, hoạt động theo nhiệm kỳ 5 năm

Bảng 01: Tỷ lệ vốn góp của cổ đông trong công ty Cổ phần xây dựng số I Hải Phòng

STT	Tên cổ đông	Chức vụ	Tỷ lệ đóng góp(%)
1	Trần Trung Lanh	Chủ tịch HDQT	45
2	Nguyễn Thị Tâm	Ủy viên	5
3	Nguyễn Văn Đức	Phó giám đốc	10
4	Đoàn Văn Chức	Đội trưởng	10
5	Phạm Văn Chì	Đội trưởng	5
Tổng			75

(Nguồn: Phòng tổ chức – hành chính)

HDQT công ty nắm 75% số cổ phần, 25% số cổ phần còn lại được phân bổ cho cổ đông Nhà nước, cổ đông là người lao động trong công ty và 1 bộ phận cổ đông khác ngoài công ty.

Là cơ quan có quyền quyết định mọi vấn đề liên quan đến mục đích, quyền lợi của công ty:

- Quyết định bổ nhiệm, miễn nhiệm, ký hợp đồng, chấm dứt hợp đồng, khen thưởng, kỷ luật, xem xét mức lương và các lợi ích khác của Giám đốc và Kế toán trưởng.
- Quyết định các chiến lược, kế hoạch phát triển của công ty hàng năm và trong trung hạn.
- Có những quyết định, kiến nghị liên quan tới việc phát hành, mua bán và chuyển nhượng các cổ phần huy động vốn...
- Có quyền giải quyết những vấn đề quan trọng bậc nhất trong công ty như phương án xử lý lỗ lãi, chia cổ tức, mua bán MMTB có giá trị lớn.

- *Giám đốc:*

Là người điều hành công việc hàng ngày của công ty trên cơ sở quyền hạn và nhiệm vụ đã được quy định tại điều lệ công ty, chịu sự giám sát của HDQT và pháp luật về việc thực hiện các quyền và nhiệm vụ được giao.

Giám đốc là người điều hành và quyết định và quyết định tất cả các vấn đề liên quan đến công việc giao dịch của công ty mà không cần phải có quyết định của HĐQT đồng thời có quyền quyết định tuyển dụng, bố trí sử dụng lao động, xây dựng các kế hoạch kinh doanh và đưa ra các phương án đầu tư.

- *Các phó giám đốc:*

Có nhiệm vụ tham mưu cho giám đốc trong việc điều hành công ty, trực tiếp xuống công trường thi công để giám sát tiến độ và chất lượng công trình đồng thời trình quyết định giám đốc các kế hoạch tham gia dự thầu.

- *Phòng tổ chức – hành chính:*

Nhiệm vụ chính của bộ phận này là tuyển dụng, sa thải, lương, thưởng, phạt, theo dõi quản lý chung tài sản công ty và các vấn đề về bảo hiểm y tế hay bảo hiểm xã hội.

- *Phòng kế hoạch – kỹ thuật:*

Đây là bộ phận mang tính chất tổng hợp có trách nhiệm:

- Lập kế hoạch kinh doanh, thống kê các hoạt động kinh doanh, quản lý hoạt động kinh doanh, quản lý thông tin thị trường và tổ chức cuộc họp quan trọng của công ty.
- Về mặt kỹ thuật, bộ phận này có nhiệm vụ chính:
 - Tổ chức, bố trí các tổ đội sản xuất.
 - Lập tiến độ thi công chi tiết, trình duyệt giám đốc trước khi triển khai thi công.
 - Lập các biện pháp thi công các hạng mục có tính chất phức tạp.
 - Quản lý, bố trí máy móc.
 - Theo dõi, đôn đốc các tổ đội thực hiện theo đúng tiến độ và quy định của công ty.
 - Thiết kế, bóc tách các công trình tham gia dự thầu của công ty.
 - Triển khai chi tiết các bản vẽ phục vụ thi công.
 - Thực hiện tốt công tác quản lý, bảo quản, bảo mật các hồ sơ liên quan tới công tác chào thầu, các hợp đồng đã ký kết với khách hàng của công ty.
 - Kết hợp chặt chẽ các phòng ban chức năng.
 - Đôn đốc, thúc đẩy công tác nghiệm thu, bàn giao công trình.

- Thực hiện công tác bảo hành, bảo trì cũng như các dịch vụ tư vấn sau khi hoàn thiện công trình.

- Ngoài ra có thể tư vấn thiết kế nội thất cho khách hàng.

Bên cạnh đó các tổ đội có nhiệm vụ tổ chức thi công trực tiếp tại các công trình, kết hợp các bộ phận khác để điều động máy móc, phương tiện, trực tiếp thuê mướn lao động tại địa phương, lập các phương án thi công cho các công trình được công ty giao. Đồng thời cũng phải tổng hợp, xác định khối lượng công việc hoàn thành của các lao động địa phương để làm cơ sở cho công tác chấm công và trả lương cho bộ phận này.

- *Phòng kế toán – thống kê:*

Đây là một trong những bộ phận quan trọng trong công ty, có nhiệm vụ quản lý thu chi tiền mặt, quản lý vốn vay, nghiệp vụ ngân hàng, ghi chép sổ sách kế toán, thanh quyết toán, lập báo cáo tài chính, kê khai thuế, thực hiện chế độ báo cáo định kỳ theo quy định phục vụ cho hoạt động kiểm toán, kiểm tra, thanh tra, đề xuất những biện pháp xử lý kịp thời các sai lệch trong hoạt động kinh doanh và quản lý tài chính của doanh nghiệp.

2.1.4. Tình hình sử dụng lao động của công ty Cổ phần xây dựng số I Hải Phòng

❖ Cơ cấu lao động

Công ty CP xây dựng số I Hải Phòng là một doanh nghiệp xây dựng gồm nhiều đơn vị thi công với đội ngũ cán bộ công nhân viên từ văn hoá phổ thông (đã qua đào tạo nghề), công nhân trung cấp cho đến đại học và sau đại học chuyên ngành kỹ thuật và kinh tế.

Cũng như các công ty hoạt động sản xuất kinh doanh ngành xây dựng, cơ cấu lao động của công ty Cổ phần xây dựng số I Hải Phòng bao gồm hai bộ phận chính là:

➤ Lao động biên chế và có hợp đồng lao động dài hạn: Là lực lượng lao động cố định của công ty được tuyển dụng chính thức với mục đích phục vụ lâu dài cho công ty. Hiện tại số lượng lao động thuộc bộ phận này gồm có 140 người trên tổng số 476 cán bộ công nhân viên chiếm 29.41%.

➤ Lao động theo mùa vụ: Là những người lao động tự do được công ty ký hợp đồng lao động với thời hạn dưới 3 tháng và chấm dứt hợp đồng lao động với công ty sau khi công trình kết thúc. Đặc điểm dễ nhận thấy nhất của số lao động là: đa số là lao động phổ thông lấy từ các địa phương nơi có công trình thi công. Số lượng không ổn định thường có sự biến động theo từng thời kỳ hoạt động của năm. Họ không chịu sự quản lý của công ty ngoài thời gian ký hợp đồng, họ chỉ được trả công cho khoảng thời gian họ làm việc cho công ty theo sự thỏa thuận giữa họ và công ty.

Bảng 02: Tổng số lao động và kết cấu lao động của công ty Cổ phần xây dựng số I Hải Phòng năm 2008 - 2009

Chỉ tiêu	Năm 2008		Năm 2009		Chênh lệch	
	Số lượng	Tỷ trọng (%)	Số lượng	Tỷ trọng (%)	+/-	%
1. Tổng số lao động (người)	400	100	476	100	76	19
2. Lao động						
- Trực tiếp	317	79.25	382	80.25	65	1
- Gián tiếp	83	20.75	94	19.75	11	(1)

(Nguồn: Phòng tổ chức – hành chính)

Qua biểu ta thấy rằng qua 2 năm 2008 - 2009 tổng số lao động của Công ty có sự thay đổi, cụ thể là năm 2009 tổng số lao động của Công ty tăng lên 76 người so với năm 2008 tương ứng với tỷ lệ tăng 19%.

Xét về tính chất lao động: Năm 2008 lao động gián tiếp có 83 người, chiếm tỷ lệ 20.75%; lao động trực tiếp chiếm 79.25% trong tổng số lao động, tương đương với 317 người. Năm 2009, lao động gián tiếp có 94 người, tăng 11 người so với năm 2008; lao động trực tiếp có 382 người, tăng 65 người so với năm 2008 tương ứng với tỷ lệ tăng là 1%. Lao động trực tiếp chiếm tỷ lệ cao như vậy do đặc thù của ngành xây dựng đòi hỏi số lượng nam nhiều với sức khỏe tốt, có thể chịu được áp lực công việc. Khi tiến hành tuyển thêm lao động mới (đặc biệt là lao động trực tiếp,

Một số biện pháp hoàn thiện công tác trả lương tại Công ty CP xây dựng số I Hải Phòng

công nhân) thì điều kiện chủ yếu là có sức khỏe, có khả năng đáp ứng được yêu cầu công việc.

Sở dĩ có sự tăng tỷ trọng lao động trực tiếp là do tiến độ thi công công trình của Công ty được tăng cường đáp ứng yêu cầu của khách hàng cũng như các nhà đầu tư. Tuy nhiên, số lượng lao động gián tiếp của Công ty còn cao sẽ làm hạn chế hiệu quả hoạt động kinh doanh do đặc thù về ngành, Công ty cần chú ý tới việc tinh giản số lao động gián tiếp nhằm nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh.

Bảng 03: Cơ cấu lao động của công ty Cổ phần xây dựng số I Hải Phòng năm 2008 - 2009

STT	Chỉ tiêu	Năm 2008		Năm 2009		Chênh lệch	
		Số lượng	Tỷ trọng (%)	Số lượng	Tỷ trọng (%)	+/-	%
	Tổng số lao động	400	100	476	100	76	19
I	Giới tính						
1	LĐ nam	321	80.25	389	81.72	68	1.47
2	LĐ nữ	79	19.75	87	18.28	8	(1.47)
II	Trình độ văn hóa						
1	Cấp I						
2	Cấp II	143	35.75	174	36.55	31	0.8
3	Cấp III	128	32	162	34.03	34	2.03
4	Trung cấp	87	21.75	93	19.54	6	(2.03)
5	Cao đẳng, đại học	42	10.5	47	9.87	5	(0.63)
III	Công nhân kỹ thuật						
1	Bậc 1	41	10.25	45	9.45	4	(0.8)
2	Bậc 2	87	21.75	94	19.75	7	(2)
3	Bậc 3	91	22.75	112	23.53	21	0.78
4	Bậc 4	104	26	126	26.47	22	0.47
5	Bậc 5	69	17.25	84	17.65	15	0.4
6	Bậc 6	8	2	15	3.15	7	1.15

(Nguồn: Phòng tổ chức – hành chính)

Căn cứ vào số liệu của bảng 03 ta có thể thấy chất lượng lao động của Công ty luôn được quan tâm và nâng cao.

Một số biện pháp hoàn thiện công tác trả lương tại Công ty CP xây dựng số I Hải Phòng

- Xét về cơ cấu giới tính ta thấy rằng: Tỷ lệ lao động nữ thấp chiếm 18.28% trong tổng số lao động tương đương với 87 người, lao động nam chiếm tỷ trọng cao hơn lao động nữ, năm 2009 tỷ lệ nam chiếm 81.72% trên tổng số lao động, tương đương với 389 người. Đây là điều dễ hiểu bởi tính chất đặc thù của các đơn vị hoạt động trong lĩnh vực xây lắp là làm việc với điều kiện tương đối nặng nhọc.

- Xét trên phương diện trình độ văn hóa, số lao động chưa qua đào tạo nghề năm 2009 đã tăng lên 2.83% so với năm 2008, số lượng lao động lành nghề, qua đào tạo tại các trường trung cấp, cao đẳng và đại học có xu hướng tăng lên, cụ thể năm 2009 so với năm 2008 lượng tăng lao động có trình độ trung cấp là 93 người tăng 6 người so với năm 2008 và lao động có trình độ đại học chiếm tỷ lệ 9.87% trên tổng số lao động và tăng lên 5 người so với năm 2008.

- Xét trên góc độ lành nghề, sang đến năm 2009 tay nghề lao động của công nhân thực thi ngoài công trường được nâng cao một cách đáng kể, các bậc thợ 4,5 tăng tương ứng lần lượt là: 0.47% và 0.4%. Đặc biệt, sang đến năm 2009 lượng công nhân bậc 6 tăng lên 7 người so với năm 2008, tương ứng với tỷ lệ tăng 1.15%. Điều này chứng tỏ Công ty rất chú trọng tới công tác nâng cao chất lượng nguồn lao động và đã tạo lập được những kế hoạch sử dụng lao động rất hợp lý và hiệu quả.

Bảng 04: Năng suất lao động của công ty Cổ phần xây dựng số I Hải Phòng năm 2008-2009

STT	Chỉ tiêu	Năm 2008	Năm 2009	Tăng giảm	
				Tương đối	Tuyệt đối(%)
1	Tổng doanh thu(trđ)	14,452,580,654	4,258,611,812	(10,193,968,842)	(70.5)
2	Lao động bình quân(người)	400	476	76	19
3	Năng suất lao động(trđ/người)	36,131,452	8,946,663	(27,184,788)	(75.24)

(Nguồn: Phòng kế toán – thống kê)

Qua bảng 04 ta thấy doanh thu năm 2009 giảm đáng kể so với năm 2008, cụ thể năm 2009 tổng doanh thu giảm 10,193,968,842 đồng so với năm 2008, tương

ứng với tỷ lệ giảm 70.5%. Lý giải điều này do năm 2009 là một năm khó khăn về tài chính nói chung, điều đó đã gây ảnh hưởng không nhỏ đến hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty. Tình hình thu nợ của Công ty vẫn gặp nhiều khó khăn, giá cả nguyên vật liệu tăng cao dẫn đến các công trình bị ngừng trệ, số lượng công trình giảm và các Công trình của Công ty chưa bàn giao được. Cùng với sự giảm đi đáng kể của tổng doanh thu dẫn đến năng suất lao động giảm. Năm 2008, năng suất lao động là 36,131,452 triệu đồng/người đến năm 2009 chỉ còn 8,946,663 triệu đồng/người, giảm 27,184,788 triệu đồng/người so với năm 2008, tương ứng với tỷ lệ giảm 75.24%.

❖ *Kết quả hoạt động kinh doanh*

Hoạt động tài chính một trong những nội dung cơ bản của quá trình hoạt động kinh doanh nhằm giải quyết mối quan hệ kinh tế phát sinh trong quá trình hoạt động sản xuất kinh doanh. Để thấy được tình hình tài chính của công ty Cổ phần xây dựng số I Hải Phòng ta xem xét bảng kết quả hoạt động của công ty

Có thể nhận thấy tình hình sản xuất kinh doanh của công ty qua 2 năm 2008-2009 như sau:

- Doanh thu thuần về bán hàng và cung cấp dịch vụ năm 2009 so với năm 2008 giảm mạnh, cụ thể năm 2009 giảm 10,193,968,842 đồng so với năm 2008, tương ứng với tỷ lệ giảm 70.53% vì Công ty không nhận được nhiều hợp đồng xây lắp giá trị lớn.

- Các chi phí tài chính và quản lý của công ty đều tăng với các mức tăng tương ứng là 80,957,865 đồng và 72,612,631 đồng. Các khoản chi phí tài chính này chủ yếu là các khoản trả lãi vay do chi phí lãi vay năm 2009 tăng 69.45% so với năm 2008

- Doanh thu từ hoạt động tài chính năm 2009 tăng 390,779,969 đồng, tương ứng với 100.68% so với năm 2008 cho thấy năm 2009 công ty đã giải quyết tốt kế hoạch thu nợ.

Một số biện pháp hoàn thiện công tác trả lương tại Công ty CP xây dựng số I Hải Phòng

- Lợi nhuận gộp về bán hàng và cung cấp dịch vụ năm 2009 giảm 242,314,079 đồng so với năm 2008, tương ứng với tỷ lệ tăng 45.61%.
- Lợi nhuận thuần từ hoạt động kinh doanh năm 2009 tăng so với năm 2008 là 5,104,606 VNĐ, tương ứng với tỷ lệ giảm 2.34%.
- Lợi nhuận sau thuế giảm 20,980,225 đồng, tương ứng với mức giảm 10.68% so với cùng kỳ năm trước. Điều này chứng tỏ năm 2009 công ty kinh doanh kém hiệu quả, trên thực tế đây là năm tài chính khó khăn đối với công ty mà hiện nay ban lãnh đạo công ty cùng toàn thể đội ngũ nhân viên đang tìm cách khắc phục.

Nhìn chung trong thời gian vừa qua, công ty đã không ngừng nỗ lực tạo ra vị thế cạnh tranh của mình trong ngành, mặc dù công ty tiến hành ít hoạt động quảng bá hình ảnh của mình trên các thông tin đại chúng, nhưng khách hàng luôn biết đến công ty như một địa chỉ đáng tin cậy về tiến độ cũng như chất lượng công trình. Chính sự tín nhiệm này đã giúp công ty phát triển bền vững trong suốt chặng đường phát triển của mình, xét một cách toàn diện doanh thu thuần qua các năm của công ty không ngừng tăng, doanh thu thuần từ bán hàng và cung cấp dịch vụ năm 2008 tăng 22.11% so với doanh thu thuần năm 2007. Tuy nhiên do một vài yếu tố khách quan mà năm 2009 doanh thu của công ty chỉ đạt 4,258,611,812 đồng, giảm so với năm 2008 là 70.53%.

Vì vậy Công ty dự kiến trong những năm tiếp theo khi mà nền kinh tế đã có dấu hiệu phục hồi thì công ty cũng sẽ nhanh chóng khắc phục nguyên nhân của việc giảm thiểu trên để tập trung nâng cao năng lực cạnh tranh của mình, phấn đấu giành được những hợp đồng lớn mang lại doanh thu và lợi nhuận cho công ty.

2.1.5. Đặc điểm về công nghệ và kỹ thuật sản xuất

➤ Quy trình công nghệ sản xuất

Không giống các ngành sản xuất khác là một dây chuyền công nghệ cụ thể và cố định, quy trình công nghệ ở công ty xây dựng số I Hải Phòng là một dây chuyền giáp nối bao gồm nhiều công tác khác nhau. Đặc biệt, mỗi một công trình từ khi ra đời và hoàn thành giá trị sản lượng thực hiện khá từ lớn khâu thiết kế đến thi công phải trải qua rất nhiều công đoạn vì giá trị kết tinh trong “một sản phẩm” một công trình của công ty là rất lớn có những “một sản phẩm” lên tới hàng chục tỷ đồng. Trong mỗi công tác lại có sự đòi hỏi riêng của từng giai đoạn như: đào vét, san lấp mặt bằng, khoan thăm dò khảo sát, khoan đổ trụ móng thiết dầm, công tác bê tông, công tác sắt... phải thực hiện và tiến hành theo thiết kế, theo quy trình riêng nhằm đáp ứng đúng yêu cầu thiết kế chung của toàn bộ công trình. Ví dụ thực hiện một công trình xây dựng tòa nhà phải tiến hành như sau : Các kỹ sư phải đến chân công trình nghiên cứu thăm dò địa chất, mặt bằng, khảo sát qua địa hình địa thế... sau đó thu thập thông tin dữ liệu tập trung vào phòng kỹ thuật sản xuất thiết kế lên bản vẽ, lập phương án kế hoạch thi công về thời gian về nhân lực đặc

biệt về công nghệ thích hợp cho từng hạng mục công trình từ đó lập các kế hoạch dự trù về máy móc, nhân lực, nguyên vật liệu đưa vào thi công...

➤ *Đặc điểm về máy móc thiết bị*

Do đặc điểm nhiệm vụ sản xuất của công ty là xây dựng các công trình đường bộ, dân dụng... do đó các máy móc thiết bị của công ty rất đa dạng và phong phú có giá trị tài sản lớn, nhiều tỷ đồng. Trong những năm gần đây công ty đã đổi mới đầu tư theo chiều sâu đổi mới dây chuyền công nghệ vào máy móc thiết bị. Đầu tư phát triển sản xuất đổi mới công nghệ với tổng số tiền : 25 tỷ 356 triệu đồng tập trung chủ yếu trong các năm 2004 - 2008. Công ty đã mua sắm thêm nhiều thiết bị tiên tiến hiện đại như búa đóng cọc búa khoan nhồi cọc, xe vận tải siêu trường siêu trọng, máy vi tính, máy hàn cắt tự động, máy lốc tôn, máy xúc máy ủi, trạm trộn bê tông liên hoàn, máy bơm đẩy bê tông, xe lao dầm, ván khuôn dầm cầu bê tông cốt thép dự ứng lực và các thiết bị đồng bộ ...

Đến nay các dây chuyền sản xuất của công ty đã đi vào chuyên môn hoá công xưởng hoá, tự động và bán tự động, lao động cơ giới là chủ yếu đáp ứng được nhu cầu đòi hỏi ngày càng cao của thị trường trong nước và quốc tế.

Bảng 05: Tình hình thời gian sử dụng thiết bị, máy thi công tại Công ty CP xây dựng số I Hải Phòng năm 2009

Tên thiết bị	Số lượng sử dụng	Số công nhân lái & vận hành yêu cầu (người/máy)	Số ca làm việc thực tế bq 1 máy/tháng
1. Máy ủi	2	1	17
2. Máy xúc	4	1	17
3. Máy lu	2	1	15
4. Máy san	1	1	16
5. Máy gạt	1	1	16
6. Ô tô tự đổ	7	1	19
7. Ô tô tải thùng	3	2	18
8. Xe vận chuyển bê tông	1	2	13
9. Xe bơm bê tông	1	2	16
10. Máy nén khí	2	1	17
11. Máy phát điện	1	1	14

(Nguồn: Đội thi công cơ giới)

2.2. Thực trạng công tác trả lương của Công ty CP xây dựng số I Hải Phòng

2.2.1. Nguyên tắc trả lương của Công ty CP xây dựng số I Hải Phòng

Thực hiện ND 28/CP ngày 28/3/1997 của Chính phủ và thông tư số 13/LĐTB XH - TT ngày 10/4/1997 của Bộ LĐ-TB và XH về đổi mới quản lý tiền lương, thu nhập trong doanh nghiệp nhà nước, đồng thời căn cứ vào quy chế khoán sản phẩm và trả lương thu nhập của Công ty ban hành quyết định số 338/TCCB-LĐ ngày 4/5/1998 để thực hiện tốt các công tác chi, trả lương tại doanh nghiệp nhằm khuyến khích người lao động tăng năng suất, nâng cao chất lượng sản phẩm, tăng thu nhập chính đáng, đảm bảo thực hiện công bằng trong phân phối tiền lương, góp phần tăng cường công tác quản lý lao động, tiền lương và quản lý kinh doanh của doanh nghiệp, Công ty Cổ phần xây dựng số I Hải Phòng quy định công tác chi, trả lương phải đảm bảo những yêu cầu sau:

- Việc phân phối tiền lương, tiền thưởng cho cán bộ công nhân viên trong công ty theo hiệu quả, chất lượng công việc được giao đảm bảo công khai, rõ ràng, đúng chế độ chính sách nhà nước đã ban hành, đảm bảo khuyến khích thích đáng những người đạt năng suất, chất lượng và hiệu quả công tác cao.

- Tiền lương, tiền thưởng của các đơn vị trong công ty nhận được bất kỳ từ nguồn nào phải được phân phối công khai theo sự đóng góp của từng người.

- Chứng từ trả lương, trả thưởng đều do cá nhân cán bộ công nhân viên ký nhận cụ thể và lưu nộp tại công ty.

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

Tiền lương và thu nhập hàng tháng của người lao động được ghi vào sổ lương theo quy định tại thông tư số 15 LĐT BXH/TT ngày 10 tháng 7 năm 1997 của Bộ lao động thương binh xã hội.

Kể từ ngày 1/10 năm 2004 công ty thực hiện mức lương tối thiểu và thang bảng lương mới để chi trả lương cho các cán bộ công nhân viên theo nghị định số 205/CP.

➤ *Nguồn hình thành nên quỹ tiền lương*

Căn cứ và kết quả thực hiện nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh, công ty xác định quỹ tiền lương tương ứng để trả cho người lao động bao gồm:

- Quỹ tiền lương từ sản phẩm và các công việc hoàn thành.
- Quỹ tiền lương dự phòng của năm trước chuyển sang (nếu có).
- Quỹ tiền lương đoàn thể và các tổ chức khác chuyển đến.

Tất cả các nguồn quỹ tiền lương nêu trên được gọi là tổng quỹ tiền lương.

➤ *Sử dụng quỹ tiền lương*

Để đảm bảo quỹ tiền lương không vượt chi so với quỹ tiền lương được hưởng, dồn chi quỹ tiền lương vào các tháng cuối năm hoặc để dự phòng quỹ tiền lương quá lớn cho năm sau, có thể quy định phân chia tổng quỹ lương cho các quỹ sau:

- Quỹ lương trả trực tiếp cho người lao động theo lương khoán lương sản phẩm, lương thời gian (ít nhất bằng 76% tổng quỹ lương).
- Quỹ khen thưởng từ quỹ lương đối với người lao động có năng suất, chất lượng cao, có thành tích trong công tác (tối đa không quá 10% tổng quỹ lương).
- Quỹ khuyến khích người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, tay nghề giỏi (tối đa không vượt quá 2% tổng quỹ lương).
- Quỹ dự phòng cho năm sau (tối đa không quá 12% tổng quỹ tiền lương).

Trên cơ sở phương pháp xây dựng đơn giá tiền lương theo doanh thu, quỹ tiền lương được duyệt năm 2009 của Công ty Cổ phần xây dựng số I được xây dựng như sau:

$$V_{kh} = L_{đb} \times TL_{min} \times (H_{cbevbq} + H_{pcbq}) \times 12 \text{ tháng.}$$

Trong đó:

V_{kh} : Là quỹ tiền lương kế hoạch của Công ty.

$L_{đb}$: Lao động định biên của Công ty.

TL_{mindn} : Tiền lương tối thiểu do công ty chọn căn cứ vào kết quả hoạt động.

H_{cbevbq} : Hệ số cấp bậc công việc bình quân.

Hpcbq: Hệ số phụ cấp bình quân.

Sau đó dựa vào biểu định mức lao động tổng hợp do xây dựng sẽ tính được lao động định biên của từng công trình.

Theo biểu định định mức lao động dưới đây ta thấy Công ty đã bóc tách khối lượng của từng công trình và tính ra định mức lao động cho từng công trình. Tùy vào đặc điểm của từng công trình, cộng với các điều kiện khác nơi thi công công trình thì định mức có sự khác nhau. Từ đó tính được định mức lao động kế hoạch cho từng công trình.

2.2.2. Các hình thức trả lương tại Công ty CP xây dựng số I Hải Phòng

Thực hiện ND 197/CP ngày 31/12/1994 của Chính phủ và căn cứ vào thực tiễn tình hình sản xuất kinh doanh, Công ty cổ phần xây dựng số I Hải Phòng hiện đang sử dụng 2 hình thức:

- Hình thức trả lương theo thời gian.
- Hình thức trả lương theo sản phẩm.

Tiền lương hàng tháng của cán bộ công nhân viên trong công ty được trả thông qua bảng chấm công về số công làm việc. Bảng chấm công được phòng tổ chức hành chính và phòng tài vụ xác nhận, sau đó sẽ được Giám đốc phê duyệt lấy đó làm căn cứ để tính lương.

Công ty hiện nay đang áp dụng các hình thức trả lương thành hai khu vực:

- Khu vực lao động trực tiếp : Bao gồm các đội thi công trình, các phân xưởng, đơn vị thuê ngoài được áp dụng hình thức trả lương theo sản phẩm.
- Khu vực lao động gián tiếp: Bao gồm các phòng ban của công ty, các cán bộ quản lý không trực tiếp sản xuất áp dụng hình thức trả lương theo sản phẩm.

Hiện nay công ty thanh toán lương cho người lao động chia thành hai kỳ :

Kỳ thứ nhất: Tạm ứng vào đầu tháng, các phòng ban sẽ viết giấy tạm ứng lên phòng tổ chức tiền lương của công ty. Sau khi nhận được xét duyệt, các trưởng phòng đội trưởng hoặc nhân viên tiền lương ở bộ phận lên phòng tài vụ nhận tiền tạm ứng cho bộ phận của mình.

Kỳ thứ hai: Quyết toán vào cuối tháng, đối với các bộ phận đóng tại công ty thì do phòng tổ chức lao động tiền lương theo dõi quyết toán còn đối với các bộ phận thi công tại các công trình thì cán bộ lương phụ trách ở bộ phận đó hàng tháng mang bảng chấm công và các văn bản nghiệm thu bàn giao từng hạng mục đã hoàn thành về công ty quyết toán. Số tiền quyết toán của mỗi bộ phận được thanh toán sau khi trừ đi số tiền đã tạm ứng đầu tháng. Cán bộ công nhân viên tại công ty thì về phòng tài vụ lĩnh tiền còn các bộ phận ở công trình thì cán bộ phụ trách lương nhận quyết toán thanh toán ở phòng tài vụ và trả lương cho công nhân ở bộ phận mình phụ trách.

2.2.2.1. Hình thức trả lương theo thời gian

* Đối tượng áp dụng:

- Cán bộ công nhân viên quản lý, lao động thuộc các phòng ban của công ty
- Nhân viên phục vụ, một số lao động không trực tiếp sản xuất

- Đối với cán bộ công nhân viên quản lý, lao động thuộc các phòng ban

Để tính thời gian cho người được hưởng lương thời gian phải xác định được suất lương ngày và số ngày làm việc thực tế của người lao động đó.

Suất lương ngày được tính ra từ thang bảng lương và ngày công theo chế độ nhà nước hiện nay quy định tuần 40 tiếng tháng 22 ngày. Do đó tiền lương một ngày công được tính theo công thức sau:

$$L_{\text{ngày}} = L_{\text{min}}/22$$

- Trong đó:
- $L_{\text{ngày}}$ là suất lương ngày của một lao động
 - L_{min} : Lương tối thiểu theo quy định Nhà nước

Ngày công thực tế của cán bộ quản lý, nhân viên thuộc các phòng ban đóng tại công ty và lực lượng quản lý tại các hạng mục công trình được tính thông qua bảng chấm công khi thực hiện đúng kỷ luật lao động. Đi làm đúng giờ, trong ca có mặt tại nơi làm việc. Việc chấp hành nghiêm chỉnh kỷ luật lao động của cán bộ công nhân viên của công ty tương đối nghiêm túc nhưng trong thời gian có mặt tại công

ty thời gian làm việc theo chức năng nhiệm vụ chưa cao. Việc thanh toán tiền lương trả theo thời gian đến từng lao động thông qua bảng chấm công có nội dung cụ thể.

Trên cơ sở chấm công của các phòng ban và các cán bộ quản lý tại các hạng mục công trình, cán bộ phòng tổ chức – tiền lương tính ra tiền lương tháng cho từng người lao động theo công thức:

$$L_{\text{tháng}} = \text{Suất lương ngày } (L_{\text{ngày}}) * \text{Ngày công thực tế} * \text{Hệ số lương}$$

Lấy bảng thanh toán tiền lương tháng 12 năm 2009 làm ví dụ phân tích

Mức lương tối thiểu áp dụng trong tháng 12 năm 2009 là 650.000, chức danh là giám đốc với hệ số lương 5.32 và ngày công thực tế là 23 ngày thì cách tính lương tháng cụ thể sẽ là:

$$L_{\text{ngày}} = L_{\text{min}}/22 = 650,000/22 = 29,545.455 \text{ đồng}$$

$$L_{\text{tháng}} = L_{\text{ngày}} * \text{ngày công thực tế} * \text{hệ số lương} = 29,545.455 * 23 * 5.32 \\ = 3,615,182 \text{ đồng}$$

- Đối với công nhân trực tiếp thi công ngoài công trường:

Tiền lương được trả theo cấp bậc của công nhân làm công việc đó.

$$L_{\text{tgi}} = L_{\text{CBCNi}} \times T_i$$

Trong đó:

L_{tgi} : Tiền lương trả theo thời gian của công nhân i.

L_{CBCNi} : Tiền lương ngày trả theo cấp bậc công nhân của công nhân i làm công việc được giao.

T_i : Số ngày công làm việc thực tế của công nhân i.

Ví dụ: Công nhân Hoa có cấp bậc công nhân là bậc 4 được giao nhiệm vụ thợ phụ với mức tiền công được trả mỗi ngày là 60.000đ/ngày. Công nhân Hoa làm trong 6 ngày.

Vậy tiền lương theo thời gian của công nhân Hoa được tính như sau:

$$L_{\text{công nhân Hoa}} = 60.000 \times 6 = 360.000 \text{ (đồng)}$$

Nhận xét: Cách trả lương này mang tính chất bình quân không khuyến khích sử dụng hợp lý thời gian làm việc.

2.2.2.2. Hình thức trả lương theo sản phẩm

* Đối tượng áp dụng:

- Công nhân trực tiếp sản xuất.
- Bộ phận quản lý gián tiếp ở công trường.

* Tiền lương tháng được trả phụ thuộc vào khối lượng sản phẩm hoàn thành trong tháng.

+ Lương sản phẩm tập thể

$$L_{SPi} = Q_i \times V$$

Trong đó:

L_{SPi} : Lương trả theo sản phẩm của tổ i

Q_i : Khối lượng công việc hoàn thành của tổ i

V_{dg} : Đơn giá của công việc được giao.

Ví dụ: Trong thi công khu nhà ở công nhân nhà máy đóng tàu Nam Triệu, đội 1 được giao nhiệm vụ đào đất cấp 2 với khối lượng là 1,858 m³, đơn giá 16,650 đ/m³.

Vậy lương sản phẩm của đội 1 là: 1,858 x 16,650 đ = 30,935,700 đồng

Do đặc thù của công việc là làm theo nhóm tập thể, mỗi công việc có ít nhất là 2 người làm nên công ty áp dụng hình thức trả lương sản phẩm tập thể.

+ Cách tính lương sản phẩm của một người trong tổ

Lương sản phẩm = Lương cấp bậc + tiền năng suất.

Trong đó:

Lương cấp bậc = Lương cơ bản x số công thực tế làm việc.

Ví dụ: Lương cơ bản là 650,000đ, số công thực tế làm là 20 công. Vậy lương cấp bậc của tổ là: 650,000đ x 20 công = 13,000,000 đồng

➤ Dựa vào bình bầu thi đua.

- Loại A: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao (1,2 điểm).
- Loại B: Hoàn thành nhiệm vụ được giao (1 điểm).

- Loại C: Không vi phạm kỷ luật lao động, có cố gắng trong công tác nhưng do điều kiện khách quan nghỉ công tác không quá 10 ngày trong tháng (1 điểm).

$$T_{NSj} = TC_1 \times SD_j$$

Trong đó

T_{NSj} : Tiền năng suất của công ty nhân j.

TC_1 : Tiền năng suất một điểm.

SD_j : Số điểm của công nhân j.

SD_j = số điểm của loại thi đua người đó đạt được x số công thực tế .

Ví dụ: Tiền năng suất của tổ là 3 triệu công nhân Tuyết là công nhân bậc 4 có số công hưởng lương sản phẩm là 26 ngày. Do hoàn thành sản xuất nhiệm vụ được giao nên được xếp loại A. Tổng số điểm của tổ là 250 điểm.

Tiền năng suất của Chị Tuyết được tính.

3.000.000

$$T_{NS} = \frac{3.000.000}{250} \times 1,2 \times 26 = 374.400 \text{ đồng}$$

Ưu điểm: Trả tiền năng suất dựa vào bình bầu thi đua kích thích người lao động quan tâm đến kết quả cuối cùng của tập thể người lao động quan tâm đến số lượng và chất lượng của sản phẩm, tích cực tham gia làm việc để lấy điểm thi đua.

Nhược điểm: Theo cách trả này người lao động làm việc càng lâu năm thì cấp bậc của họ càng cao, tiền lương được hưởng theo lương cấp bậc càng tăng nhưng tuổi càng nhiều thì NSLĐ của họ càng giảm. Trong khi đó những người có tiền lương cấp bậc thấp nhưng tuổi còn trẻ NSLĐ của họ sẽ cao hơn nhưng tiền lương lại hưởng thấp hơn.

➤ Không tính bình bầu A, B, C.

Tiền năng suất của cả tổ

$$T_{NSj} = \frac{\text{Tiền năng suất của cả tổ}}{\text{Tổng số công thực tế của tổ}} \times \text{Số công thực tế của công nhân j}$$

Một số biện pháp hoàn thiện công tác trả lương tại Công ty CP xây dựng số I Hải Phòng

Ví dụ: Trong ví dụ ở b1, tiền năng suất của chị Tuyết mà không dựa vào bình bầu thì đưa (vì trong tổ mọi người hoàn thành nhiệm vụ như nhau) được tính.

Số công thực tế của cả tổ là 230 ngày.

$$T_{NSj} = \frac{3.000.000}{230} \times 26 = 339.130,4 \text{ (đồng)}$$

Bảng 06: Biểu lương của một số công nhân trực tiếp sản xuất tại Công ty cổ phần Xây dựng số I Hải Phòng năm 2009

Tổ	Họ và tên	Bậc lương	Lương 1 ngày	Hệ số	Bậc thợ
I	Tổ sơn	650,000*Hs	Bậc lương/26		
1	Đào Văn Tiến	1,514,500	58,250	2.33	5
2	Đỗ Thị Xuân	1,664,000	64,000	2.56	6
3	Vũ Công Mây	1,248,000	48,000	1.92	4
II	Tổ cơ khí				
1	Nguyễn Quý Hùng	1,514,500	58,250	2.33	5
2	Nguyễn Thu Hạnh	1,248,000	48,000	1.92	4
3	Phạm Bùi Thắng	955,500	36,750	1.47	2
III	Tổ vật liệu				
1	Nguyễn Thị Dậu	1,514,500	58,250	2.33	5
2	Lê Chí Hiếu	877,500	33,750	1.35	1
3	Nguyễn Xuân Hùng	1,514,500	58,250	2.33	5
IV	Tổ sửa chữa				
1	Lê Trung Thanh	1,514,500	58,250	2.33	5
2	Phạm Việt Bảo	1,007,500	38,750	1.55	2
3	Phạm Nhất Định	1,248,000	48,000	1.92	4
V	Tổ động cơ				
1	Đào Mạnh Hùng	1,248,000	48,000	1.92	
2	Đàm vị	1,514,500	58,250	2.33	
3	Nguyễn Khách Tùng	1,150,500	44,250	1.77	

(Nguồn: Phòng kế toán – Thống kê)

Như vậy đối với bộ phận công nhân trực tiếp sản xuất, công ty áp dụng cả hai hình thức là trả lương theo thời gian và trả lương theo sản phẩm.

Đối với những công việc mà công ty không thể tiến hành xây dựng định mức lao động một cách chặt chẽ, chính xác hoặc những công việc vào khối lượng hoàn thành định mức khoán thì công ty áp dụng chế độ tiền lương theo thời gian.

Đối với những công việc có thể tiến hành xây dựng định mức lao động được thì áp dụng hình thức trả lương theo sản phẩm.

Vậy lương tháng của công nhân trực tiếp sản xuất như sau.

$$L_{CN} = L_{SP} + L_{tg} + L_{cd}.$$

Trong đó L_{CN} : Tiền lương tháng của công nhân

L_{SP} : Tiền lương sản phẩm của công nhân

L_{tg} : Tiền lương thời gian của công nhân

L_{cd} : Tiền lương chế độ của công nhân (phép)

2.2.3. Các khoản trích theo lương ở Công ty cổ phần xây dựng số I Hải Phòng

Tại Công ty khi cán bộ công nhân viên bị ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được hưởng chợ cấp BHXH, BHYT.

Hiện nay, Công ty Cổ phần xây dựng số I Hải Phòng đã thực hiện việc trích BHXH theo đúng quy định của nhà nước nhằm đảm bảo quyền lợi cho người lao động, đồng thời nâng cao trách nhiệm của người lao động trong công việc.

* Quỹ BHXH được hình thành một phần trích vào chi phí, một phần khấu trừ vào lương cán bộ công nhân viên trong công ty.

Công ty trích 7% quỹ BHXH từ lương CBCNV trong đó BHYT 1%, công ty có danh sách cán bộ công nhân viên trích nộp 7%.

Khoản trích 2% BH thất nghiệp, người sử dụng LĐ đóng 1%, người lao động đóng 1%

Khoản trích 22% BHXH trong đó người lao động đóng 6%, người sử dụng LĐ đóng 16%

Khoản trích 4.5% BHYT trong đó người lao động đóng 1.5%, người sử dụng LĐ đóng 3%.

Hàng tháng, phòng TCHC - y tế lập “phiếu báo cáo tăng giảm” phản ánh số tiền trích 7% BHXH từ lương người lao động tháng trước là bao nhiêu, tháng này là bao nhiêu, nếu có chênh lệch (tăng, giảm) do nguyên nhân nào.

Nếu tổng số tiền 7% tháng này do mới tuyển dụng thì kèm theo “báo cáo danh sách lao động và quỹ tiền lương trích nộp BHXH”, trường hợp tăng BHXH khác nhờ tăng lương và giảm người nộp (do nghỉ việc) thì đính kèm theo “danh sách tăng giảm mức nộp BHXH”.

Ví dụ: Phiếu báo tăng giảm tháng 12/2009 CBCNV của công ty ốm đau, thai sản, tai nạn lao động được hưởng trợ cấp BHXH.

- Trường hợp thai sản, căn cứ vào chứng từ gốc là giấy khai sinh để lập phiếu thanh toán trợ cấp thai sản.

Ví dụ: Công nhân Ngọc Hoà, nghỉ để có bậc lương CBCNV trực tiếp là 1,72 chị Hoà làm phiếu nghỉ từ ngày 20/4 đến 20/8/2009. Số ngày nghỉ tính BHXH là (4 tháng).

$$\begin{aligned}L_{\text{nghỉ đẻ}} &= \text{hệ số lương cấp bậc} \times L_{\text{min}} \times \text{số tháng được hưởng} \\ &= 1,72 \times 650.000 \times 4 = 4.472.000 \text{ (đồng)}.\end{aligned}$$

- Trường hợp nghỉ bản thân ốm và con ốm được hưởng BHXH là 75% so với lương cơ bản.

$$\text{Lương BHXH}_{\text{nghỉ ốm, con ốm}} = \frac{L_{\text{min}} \times \text{hệ số cấp bậc}}{26} \times \text{số ngày nghỉ} \times 75\%$$

Kế toán lương phải căn cứ vào chứng từ gốc là giấy xác nhận nghỉ ốm, giấy xác nhận của cơ sở y tế, phiếu thanh toán BHXH mới tính lương BHXH cho CBCNV.

+ Nếu nghỉ ốm nhưng không có phiếu thanh toán BHXH sẽ không được hưởng lương BHXH.

- Trường hợp người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong thời gian nghỉ việc được hưởng trợ cấp tùy thuộc vào mức độ suy giảm khả năng lao động và được tính theo mức tiền lương tối thiểu do chính phủ quy định. Mức trợ cấp như sau:

+ Bị suy giảm từ 5% đến 30% khả năng lao động được trợ cấp một lần theo quy định.

Bảng 07a: Mức trợ cấp suy giảm từ 5% - 30% của người lao động năm 2009

Mức suy giảm khả năng lao động	Mức trợ cấp một lần
Từ 5% đến 10%	4 tháng tiền lương tối thiểu
Từ 11% đến 20%	8 tháng tiền lương tối thiểu
Từ 21% đến 30%	12 tháng tiền lương tối thiểu

(Nguồn: Phòng Tổ chức – Hành chính)

+ Bị suy giảm từ 31% khả năng lao động trở lên, được hưởng trợ cấp hàng tháng kể từ ngày ra viện với mức trợ cấp.

Bảng 07b: Mức trợ cấp suy giảm từ 31% - 100% của người lao động năm 2009

Mức suy giảm khả năng lao động	Mức trợ cấp một lần
Từ 31% đến 40%	0,4 tháng tiền lương tối thiểu
Từ 41% đến 50%	0,6 tháng tiền lương tối thiểu
Từ 50% đến 60%	0,8 tháng tiền lương tối thiểu
Từ 61% đến 70%	1 tháng tiền lương tối thiểu
Từ 71% đến 80%	1,2 tháng tiền lương tối thiểu
Từ 81 đến 90%	1,4 tháng tiền lương tối thiểu
Từ 91% đến 100%	1,6 tháng tiền lương tối thiểu.

(Nguồn: Phòng Tổ chức – Hành chính)

Ngoài ra, cán bộ công nhân viên phải nộp ĐPCĐ được tính bằng tổng tiền lương được nhận trong tháng x 1%

2.2.4. Các khoản phụ cấp

Phụ cấp là khoản tiền mà công nhân viên chức được hưởng hàng tháng dựa trên mức lương cấp bậc, chức vụ theo quy định nhà nước.

Lương cấp bậc = 650.000 x hệ số cấp bậc

Chức vụ phụ cấp = mức lương x % phụ cấp.

Hiện nay, Công ty CP xây dựng số I Hải Phòng thực hiện chế độ phụ cấp sau:

a. Phụ cấp trách nhiệm.

b. Phụ cấp lưu động

$$\text{Phụ cấp lưu động} = \frac{650.000 * 20\%}{22 * \text{số ngày công}}$$

c. Phụ cấp làm đêm được hưởng 30% lương cấp bậc.

d. Phụ cấp độc hại

e. Phụ cấp thêm giờ.

- Công nhân làm thêm giờ vào ngày lễ, chủ nhật được phụ cấp là 200% lương cấp bậc.

- Công nhân làm thêm giờ vào ngày thường được phụ cấp 150% lương cấp bậc.

2.2.5. Các hình thức tiền thưởng

Công ty cổ phần xây dựng số I Hải Phòng đã đề ra quy định về phân phối tiền thưởng.

Sau khi xét duyệt hoàn thành kế hoạch năm của Công ty, công ty được trích 3 quỹ trong đó có tiền thưởng lợi nhuận hàng năm nhằm mục đích tạo động lực kích thích người lao động quan tâm hơn đến lợi ích chung của tập thể công ty mà yêu cầu cao nhất là đảm bảo chất lượng công trình, hoàn thành vượt mức kế hoạch đề ra nhằm tạo lợi nhuận tối đa. Tuy nhiên tiền thưởng phải đảm bảo nguyên tắc không vượt quá tiền lương.

Các căn cứ để công ty tính tiền thưởng cho cán bộ công nhân viên.

- Số tháng công tác của CBCNV trong công ty.

- Tiền lương cơ bản của từng người.

- Hệ số cán bộ quản lý.

- Bình bầu thi đua hàng tháng phân loại A, B, C.

Hàng tháng các đơn vị, phòng ban tổ chức bình bầu danh hiệu thi đua theo tiêu chuẩn sau:

* Loại xuất sắc: Hoàn thành vượt mức NSLĐ, định mức lao động, hiệu quả công tác cao, khắc phục mọi khó khăn hoàn thành nhiệm vụ, có chuyên môn nghiệp vụ vững vàng, hoàn thành các công việc được giao một cách xuất sắc.

* Loại A: Đảm bảo chất lượng sản phẩm, sử dụng đúng hạn mức vật tư, thực hiện tốt an toàn lao động. Có tinh thần đoàn kết xây dựng đơn vị, thực hiện tốt nội quy kỷ luật lao động. Không nghỉ quá 3 ngày hưởng BHXH.

* Loại B: Hoàn thành nhiệm vụ được giao.

- Hoàn thành định mức và lao động được giao.

- Hoàn thành chuyên môn nghiệp vụ công tác được giao.

- Trong tháng không nghỉ, quá 5 ngày hưởng BHXH.

* Loại C: Không vi phạm kỷ luật lao động, có cố gắng trong công tác nhưng do điều kiện khách quan nghỉ công tác không quá 10 ngày trong tháng.

* Loại khuyến khích: Những người chưa đạt loại C.

2.3. Đánh giá công tác trả lương tại Công ty cổ phần xây dựng số I Hải Phòng

Ưu điểm: Công ty cổ phần xây dựng số I Hải Phòng đã áp dụng cả 2 hình thức trả lương khác nhau và các khoản phụ cấp, khen thưởng gắn với công việc một cách phù hợp đã khuyến khích được đội ngũ cán bộ công nhân viên hăng say hơn trong công tác.

Tiền lương trả cho bộ phận gián tiếp đã gắn với tỷ lệ hoàn thành kế hoạch sản xuất của công ty.

Việc trả lương cho bộ phận công nhân trực tiếp sản xuất vừa trả theo hình thức thời gian, vừa trả theo hình thức sản xuất đã làm cho người công nhân quan tâm đến khối lượng, chất lượng sản phẩm, có động lực thúc đẩy công nhân tích cực hoàn thành định mức lao động.

Việc tính cho công nhân trực tiếp sản xuất theo tổ, nhóm, đội thì đã căn cứ vào số lượng thời gian lao động và chất lượng công tác của từng người trong tháng thông qua bình bầu A,B,C để đảm bảo tính công bằng trong việc tính lương.

Nhược điểm: Mặc dù công ty đã áp dụng cả 2 hình thức trả lương nhưng bên cạnh đó vẫn còn thiếu sót như:

Việc chia lương cho bộ phận văn gián tiếp chỉ gắn với việc hoàn thành kế hoạch sản xuất của công ty mà chưa xác định được chất lượng công tác của từng cán bộ công nhân viên trong tháng. Nói cách khác phần lương mà người lao động được hưởng không gắn liền với kết quả lao động mà họ tạo ra.

Cách trả lương sản phẩm của công ty chưa khuyến khích công nhân làm tăng khối lượng sản phẩm do đơn giá sản phẩm chưa tăng theo khối lượng sản phẩm vượt mức.

Thời gian nhàn rỗi của máy móc, thiết bị trong năm 2009 của Công ty còn tương đối nhiều. Điều đó vừa không mang lại hiệu quả sản xuất kinh doanh cho Công ty, vừa làm Công ty mất thêm một khoản chi phí tiền lương cho người lao động.

Nói tóm lại việc trả lương của công ty vẫn còn khuyết điểm vì thế công ty cần có giải pháp thích hợp để hoàn thiện công tác trả lương nhằm khuyến đội ngũ cán bộ công nhân viên của công ty hăng say hơn và có trách nhiệm hơn trong công tác.

PHẦN 3

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TRẢ LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG SỐ I HẢI PHÒNG

Công ty xây dựng số I Hải Phòng là một doanh nghiệp Nhà nước, làm ăn có hiệu quả, lợi nhuận của công ty ngày một tăng. Trong những năm qua công tác trả lương tại công ty đã đạt được một số kết quả nhất định trong việc kích thích người lao động, đẩy mạnh sản xuất. Công ty đã áp dụng các hình thức tiền lương một cách hợp lý, linh hoạt, gắn với từng loại hình công việc, phát huy việc phân phối và sử dụng tiền lương thành một đòn bẩy kinh tế kích thích sản xuất phát triển. Bên cạnh đó vẫn còn tồn tại một số vấn đề như đã phân tích ở trên. Với ý nghĩa, mục đích làm thế nào để hoàn thiện hơn công tác tổ chức các hình thức trả lương tại công ty để nó thực sự là đòn bẩy kinh tế mạnh mẽ thì công ty cần thực hiện một số giải pháp.

3.1. Định hướng phát triển cho Công ty trong thời gian tới đối với công tác tiền lương

Định hướng phát triển toàn diện cho công ty nói chung định hướng cho sự phát triển trong công tác trả lương nói riêng là một việc làm khó khăn nhưng để hoàn thiện công tác quản trị trong doanh nghiệp và cho sự phát triển bền vững lâu dài của doanh nghiệp trong tương lai thì lại là một việc làm mang tính chiến lược mà các nhà quản trị cần tính đến.

Định hướng hoàn thiện công tác trả lương theo đúng nguyên tắc phân phối theo lao động, theo số lượng và chất lượng tạo ra đòn bẩy kinh tế giúp công ty Cổ phần xây dựng số I Hải Phòng tăng được năng suất lao động, giảm giá thành tiết kiệm chi phí đưa hiệu quả lên cao, tăng sức cạnh tranh của công ty. Những định hướng cụ thể cho công tác trả lương như:

➤ *Nghiêm chỉnh trong việc tuyển dụng lao động*

Đây là khâu quan trọng đối với công tác quản lý lao động tiền lương, một người muốn tham gia lao động sản xuất trong doanh nghiệp thì trước tiên phải qua khâu tuyển dụng, nếu đạt yêu cầu mới được chấp nhận.

Xuất phát từ nhu cầu của doanh nghiệp mà những người có khả năng đáp ứng mới đăng ký tham gia thi tuyển, do đó doanh nghiệp cũng sẽ phải thực hiện nghiêm chỉnh nguyên tắc tuyển người. Phải thực hiện công bằng trong khâu này để đảm bảo tuyển dụng được đúng người cho đúng công việc mình cần không vì bất cứ lợi ích cá nhân nào mà lựa chọn thiếu chính xác, có như vậy mới có thể đảm bảo cho doanh nghiệp hoạt động có hiệu quả trong quá trình sản xuất kinh doanh.

➤ *Phải đặc biệt quan tâm đến việc trọng dụng nhân tài*

Nhân tài chính là nguồn chất xám của doanh nghiệp, do vậy doanh nghiệp phải biết tận dụng nguồn này một cách hiệu quả, tuyệt đối không được lãng phí. Để làm được điều đó thì doanh nghiệp cần phải có những chế độ đãi ngộ, thưởng xứng đáng đối với những người giỏi thực sự đó bởi khi được trả công xứng đáng thì người lao động sẽ không tiếc công sức đầu tư nghiên cứu, làm việc một cách hăng say, năng suất nhất để giúp cho doanh nghiệp của mình phát triển mạnh hơn.

➤ *Tăng cường công tác đào tạo giáo dục các cán bộ tiền lương*

Đây là một việc làm chiến lược mang ý nghĩa to lớn, phải đào tạo cho cán bộ thực hiện công tác tiền lương có trình độ nghiệp vụ nhằm không tính sai, đảm bảo sự công bằng cho người lao động, hoàn thiện hệ thống quản trị tiền lương của công ty.

3.2. Một số giải pháp cơ bản nhằm hoàn thiện công tác trả lương tại Công ty cổ phần xây dựng số I Hải Phòng

3.2.1. Giải pháp cho thuê máy, thiết bị thi công và nhân công vận hành máy

➤ *Cơ sở hình thành giải pháp*

Do đặc điểm sản xuất của ngành xây dựng, bắt buộc phải có sự tham gia của nhiều đơn vị, đội tổ thi công khác nhau nên công tác tổ chức điều hành thi công tại hiện trường gặp rất nhiều khó khăn, từ đó dẫn sự lãng phí về nhân công thể hiện qua việc: Có một số công nhân (chủ yếu là các công nhân lái và vận hành máy thi công, công nhân sửa chữa) trong tháng không bố trí được công việc nhưng họ vẫn phải có mặt công trường. Thời gian nhàn rỗi của họ tại công trường gọi là thời

gian trực sản xuất công ty vẫn phải trả lương cho số ngày công này. Nếu tiến hành điều động số những công nhân này rồi nêu trên sang các công trình khác của công ty sẽ vấp phải những trở ngại như: các công trình nằm phân tán tại nhiều tỉnh thành gây khó khăn cho việc di chuyển nhân lực và trang thiết bị, bố trí ổn định chỗ ở công nhân, có thể vi phạm tiến độ thi công của các công trình.

Việc trả lương cho những ngày công trực sản xuất đối với công ty là rất lãng phí, đi liền với nó là sự lãng phí về trang thiết bị máy móc phục vụ thi công. Bên cạnh những phương án nhằm hoàn thiện công tác tổ chức hiện trường sản xuất công ty nên xem xét phương án cho các đơn vị thi công thuộc các công ty khác đang hoạt động trong cùng địa bàn có nhu cầu thuê thiết bị máy thi công trong những thời gian chưa bố trí được công việc nêu trên.

➤ *Mục tiêu của giải pháp*

Mục tiêu mà giải pháp là cho các đơn vị sản xuất ngoài thuê máy thi công kèm theo công nhân lái và vận hành là để hướng tới mục đích tiết kiệm quỹ tiền lương trả cho công nhân trực tiếp đồng thời mang lại giá trị tăng thêm cho doanh thu cho công ty trong thời gian tới.

➤ *Nội dung của giải pháp*

Nội dung của giải pháp đưa ra trong trường hợp này là tiến hành công việc cho các đơn vị sản xuất ngoài công ty đang hoạt động trên ở gần công trường thi công mà có nhu cầu sử dụng các loại máy thi công đang nhân rồi kèm theo công nhân vận hành.

Khảo sát số liệu thống kê về thời gian sử dụng máy, thiết bị thi công tại Đội thi công cơ giới ta có:

Bảng 08: Tình hình thời gian sử dụng thiết bị, máy thi công tại đội thi công cơ giới của Công ty CP xây dựng số I Hải Phòng năm 2009

Tên thiết bị	Số lượng sử dụng	Số công nhân lái & vận hành yêu cầu (người/máy)	Số ca làm việc thực tế bq 1 máy/tháng	Số ca máy rỗi bq tháng (ca/máy/tháng)	Tổng số ca máy rỗi bq tháng
1. Máy ủi	2	1	17	9	18
2. Máy xúc	4	1	17	9	36
3. Máy lu	2	1	15	11	22
4. Máy san	1	1	16	10	10
5. Máy gạt	1	1	16	10	10
6. Ô tô tự đổ	7	1	19	7	49
7. Ô tô tải thùng	3	2	18	8	24
8. Xe vận chuyển bê tông	1	2	13	13	13
9. Xe bơm bê tông	1	2	16	10	20
10. Máy nén khí	2	1	17	9	18
11. Máy phát điện	1	1	14	12	12

(Nguồn: Đội thi công cơ giới)

Qua quá trình tìm hiểu thực tế và tham khảo ý kiến của các các bộ kỹ thuật tại công ty kết quả cho thấy rằng có một số loại máy thi công dưới đây có nhu cầu thuê từ các đơn vị ngoài công ty và giá cho thuê trên thị trường đối với từng loại máy là:

Bảng 09: Giá cho thuê và chi phí nhiên liệu của một số loại máy thi công năm 2009

Tên thiết bị	Đơn giá máy xây dựng (đồng/ca)	Chi phí nhiên liệu cho một ca máy (Đồng/ca)
1. Máy ủi	482,000	159,300
2. Máy xúc	478,000	177,000
3. Máy lu	497,000	188,800
4. Ô tô tự đổ	386,000	167,000
5. Ô tô tải thùng	556,000	212,000
6. Xe bơm bê tông	421,000	206,000

Thực hiện cho các đơn vị ngoài công ty thuê 6 loại , dự tính thời gian trực sản xuất trong tổng số ngày công lao động của công nhân lái và vận hành máy thi công của đội giảm được 40%. Trên cơ sở đó ta tính chỉ tiêu kinh tế thu được từ phương án cho thuê một số thiết bị thiết bị như sau:

* Số công lao động bình quân tháng để vận hành máy trong thời gian cho thuê người, và thiết bị máy thi công là:

$$\begin{aligned} \text{Số công LĐ cho thuê} &= \\ &= [(2*1*9) + (4*1*9) + (2*1*11) + (7*1*7) + (3*2*8) + (1*2*10)] * 40\% \\ &= 74 \text{ (công)} \end{aligned}$$

Trong đó:

Mi : là lượng số máy thi công loại i đang sử dụng.

Li : là số lượng nhân công phục vụ cho một ca làm việc của 1 máy loại i.

Ni : là số ngày nhân rồi bình quân trong một tháng đối với 1 máy loại i.

* Chi phí tiền lương trả cho công nhân trong thời vận hành máy cho thuê

$$\begin{aligned} \text{Chi phí lương} &= \text{Số công LĐ cho thuê} * \text{Tiền lương BQ ngày} \\ &= \text{Số công LĐ cho thuê} * \text{Tiền lương BQ tháng} / 26 \\ &= 74 \text{ công} * 1,382,000 \text{ đ} / 26 = 3,933,385 \text{ đồng} \end{aligned}$$

Vì thời điểm tiến hành cho thuê máy, thiết bị thi công là những thời gian rỗi việc nhưng công nhân vận hành phải trực sản xuất tại công trường không được phép nghỉ, nên ta dễ dàng nhận thấy số chi phí tiền lương 3,933,385 đồng tính ở trên để vận hành máy đem cho thuê công ty sẽ không phải bỏ ra. Bởi nếu không thực hiện phương án cho thuê sản phẩm thì công ty vẫn phải trả cho công nhân với số tiền lương là 3,933,385 đồng với 74 công lao động trong thời gian bộ phận công nhân này trực tiếp sản xuất. Vì vậy phương án cho thuê đã tiết kiệm được cho công ty với số tiền lương tương ứng 3,933,385đ/1tháng.

➤ Dự kiến kết quả đạt được

* Chi phí nhiên liệu để vận hành máy trong thời gian cho thuê máy:

$$\begin{aligned}\text{Chi phí nhiên liệu} &= \sum \text{CP nhiên liệu 1 ca máy} * M_i * (N_i * 40\%) \\ &= [(159,300 * 2 * 9) + (177,000 * 4 * 9) + (188,800 * 2 * 11) + (167,000 * 7 * 7) \\ &+ (212,400 * 3 * 8) + (206,500 * 1 * 10)] * 40\% \\ &= 11,495,440 \text{ đồng}\end{aligned}$$

* Doanh thu bình quân một tháng tăng thêm từ hoạt động cho thuê máy, thiết bị thi công là:

$$\begin{aligned}\text{Doanh thu} &= \sum_{i=1}^6 M_i * (N_i * 40\%) * DGi \\ &= [(482.000 * 2 * 9) + (478.000 * 4 * 9) + (497.000 * 2 * 11) + (386.000 * 7 * 7) \\ &+ (556.000 * 3 * 8) + (421.000 * 1 * 10)] * 40\% \\ &= 29,314,400 \text{ đồng}\end{aligned}$$

* Phần lợi nhuận bình quân tháng tăng thêm khi thực hiện phương án cho thuê là:

$$\begin{aligned}\Delta \text{Lợi nhuận} &= \Delta \text{Doanh thu} - \Delta \text{chi phí nhiên liệu} \\ &= 29,314,400 - 11,495,440 = 17,818,960 \text{ đồng}\end{aligned}$$

Như vậy ta có thể nhận thấy với phương án cho thuê thiết bị, máy thi công kèm theo công nhân vận hàng tháng công ty có thể tiết kiệm được 3,933,385đ tiền lương phải trả cho công nhân từ hoạt động cho thuê của đội thi công cơ giới. Bên cạnh những chi phí nhân công tiết kiệm được công ty còn thu về một giá trị tăng tương ứng là 17,818,960 đồng.

3.2.2. Giải pháp phân bổ lại quỹ tiền lương thời gian

➤ Cơ sở hình thành giải pháp

Như đã trình bày ở phần trước do đặc trưng của ngành nghề, điều kiện sản xuất thi công phức tạp và phân tán trên nhiều tỉnh thành đã tạo ra một số khó khăn trong công tác tổ chức hiện trường thi công. Do đó vẫn còn một số hạn chế nhất định trong công tác bố trí nơi làm việc, tổ chức sắp xếp lao động, chưa tạo điều kiện để khai thác tối đa người lao động.

Vì vậy trong gian tới việc nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy quản lý là hết sức cần thiết. Đặc biệt là bộ phận các tổ trưởng, các kỹ thuật viên tham gia công tác tổ chức, chỉ đạo hiện trường thi công cần khuyến khích bộ phận này thực hiện công việc hiệu quả thông qua một số thay đổi trong hình thức trả lương thời gian.

➤ *Mục tiêu của giải pháp*

Giải pháp được đề xuất hướng tới mục tiêu nâng cao tính công bằng của công tác trả lương thời gian khuyến khích các cán bộ tham gia công tác chỉ đạo hiện trường tăng hiệu quả làm việc, từ đó góp phần nâng cao hiệu quả lao động của đội ngũ công nhân sản xuất trực tiếp.

➤ *Nội dung của giải pháp*

Các đội trưởng, đội phó, những kỹ thuật viên tham gia công tác tổ chức chỉ đạo hiện trường thi công là một bộ phận trong số những người hưởng lương thời gian trên công ty.

Để khuyến khích bộ phận nhân viên này hoạt động hiệu quả ta tiến hành cộng thêm điểm tính hệ số trách nhiệm của họ lên với mức điều chỉnh cụ thể là: Các đội trưởng, chỉ huy công trường, giám sát viên được cộng thêm 10 điểm hệ số trách nhiệm công việc.

Bên cạnh đó để đảm bảo tính công bằng trong công tác trả lương, khi áp dụng biện pháp trên công ty cũng phải áp dụng quy chế phạt nếu người đội trưởng, chỉ huy công trường, giám sát thi công khi không hoàn thành nhiệm vụ được giao trong các tình huống sau:

- Công trình thi công hoàn thành đúng tiến độ, khối lượng và không đảm bảo chất lượng.
- Không thực hiện tốt công tác tổ chức sản xuất, dẫn đến sự lãng phí về nhân công, máy, thiết bị thi công và nguyên vật liệu. Đánh giá chất lượng công tác tổ chức sản xuất thông qua quy định về số ngày công trực sản xuất tối đa trong tháng của các công nhân sản xuất của công trình.
- Không quản lý tốt công nhân để xảy ra hiện tượng vi phạm kỷ luật lao động...

Công trình thi công nào để xảy ra một trong các hiện tượng trên, các nhân viên hưởng lương thời gian ở đó sẽ không được cộng điểm đồng thời bị trừ 10 điểm trách nhiệm.

➤ *Dự kiến kết quả đạt được*

Sau khi thực hiện điều chỉnh hệ số điểm đánh giá công việc tiền lương của mỗi cá nhân hưởng lương thời gian đã có sự thay đổi. Những người làm công tác trực tiếp chỉ đạo sản xuất (các chỉ huy công trường, đội trưởng thi công) sẽ được tăng lương tương xứng với mức độ trách nhiệm, và áp lực công việc của họ. Tiền lương trả theo cách này phản ánh sát hơn mối tương quan giữa trách nhiệm của nhân viên gián tiếp với thu nhập mà họ được hưởng, có tác dụng khuyến khích những người làm công tác tổ chức sản xuất tại hiện trường thi công làm việc hiệu quả, góp phần tăng năng suất lao động của khối công nhân trực tiếp sản xuất, tiết kiệm nhân công, nguyên vật liệu...

3.3. Một số kiến nghị đối với Nhà nước để nâng cao hiệu quả công tác trả lương tại Công ty.

- Nhà nước cần đơn giản hóa cơ chế tiền lương trong các doanh nghiệp theo hướng mở rộng tự chủ của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động tiền lương, các thang lương bảng lương sẽ mang tính chất hướng dẫn, là căn cứ để phân biệt các mức lương khác nhau của công nhân viên chức trong doanh nghiệp, đồng thời là cơ sở để doanh nghiệp tự hạch toán chi phí sản xuất của mình. Các cơ quan Nhà nước quy định các mức thuế mà doanh nghiệp có nghĩa vụ phải nộp vào ngân sách.

- Nhà nước cần xây dựng một cơ chế tiền lương hợp lý, đảm bảo vai trò tạo động lực của tiền lương đối với người lao động để tiền lương chiếm phần lớn trong thu nhập của người lao động. Do lương của khu vực sản xuất kinh doanh hạch toán vào giá thành sản phẩm dịch vụ, vì vậy, trong cơ chế cạnh tranh nếu các doanh nghiệp được phép sử dụng các thông số tiền lương trước hết là mức lương tối thiểu ở ngưỡng cao nhưng bắt buộc phải có biện pháp tiết kiệm chi phí lao động thì doanh nghiệp mới đảm bảo được lợi nhuận và khả năng cạnh tranh.

Để tiền lương, tiền thưởng trở thành động lực thúc đẩy sản xuất phát triển cần đảm bảo hài hòa cả 3 lợi ích: lợi ích người lao động, sử dụng lao động và lợi ích xã hội.

Như vậy, muốn đạt được các chỉ tiêu trong kế hoạch đã đề ra thì Công ty cổ phần xây dựng số I Hải Phòng một mặt phải tự mình nỗ lực phấn đấu theo những biện pháp đã đề xuất, mặt khác Công ty cần phải tranh thủ được sự hướng dẫn, giúp đỡ và quan tâm của Nhà nước và Sở Nông nghiệp và phát triển nông thôn Hải Phòng để có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao và đạt được hiệu quả kinh doanh, đưa kế hoạch vào thực tiễn.

KẾT LUẬN

Đối với bất kỳ một doanh nghiệp thì công tác quản lý người lao động nói chung và công tác tổ chức tiền lương nói riêng có ý nghĩa rất quan trọng đối với nhà quản lý đứng đầu doanh nghiệp. Bởi vì, nếu công tác tổ chức tiền lương hợp lý sẽ là một trong những động lực lớn kích thích người lao động làm việc hăng say, đảm bảo được tính bình đẳng cho người lao động, ngược lại, nó cũng là nguyên nhân làm trì trệ, bất mãn ở người lao động. Do đó, việc hoàn thiện công tác tổ chức tiền lương là không thể thiếu đối với bất kỳ doanh nghiệp nào, nó cần thiết phải được làm ngay để đáp ứng được tình hình mới đó là sự phát triển của công ty và cũng là sự phát triển của xã hội.

Tuy nhiên, để tồn tại và phát triển trong kinh tế thị trường, mỗi doanh nghiệp cần tìm cho mình một hướng đi đúng. Hoàn thiện công tác trả lương là một trong những mục tiêu mà doanh nghiệp đang hướng tới nhằm thu hút một lực lượng lao động có tay nghề, có trình độ, hết lòng với công việc. Đây là điều kiện tiên quyết để doanh nghiệp có thể đứng vững trong cạnh tranh và phát triển.

Phân tích hình thức trả lương của Công ty cổ phần xây dựng số I Hải Phòng ta có thể thấy những hiệu quả đạt được. Tuy nhiên bên cạnh những hiệu quả đó Công ty cần có những biện pháp để hoàn thiện tốt hơn nữa các hình thức trả lương nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty.

Vận dụng những kiến thức đó học cùng sự học hỏi nghiên cứu trong quá trình thực tập, đồng thời nhằm hoàn thiện công tác trả lương ở Công ty em xin đưa ra một vài biện pháp và kiến nghị đối với nhà nước nhằm hoàn thiện như sau:

- 1. Giải pháp cho thuê máy, thiết bị thi công và nhân công vận hành máy*
- 2. Giải pháp phân bổ lại quỹ tiền lương thời gian*
- 3. Một số kiến nghị đối với Nhà nước để nâng cao hiệu quả quản lý tiền lương tại Công ty.*

Tuy nhiên do khả năng, kinh nghiệm kiến thức còn nhiều hạn chế nên đề tài không tránh khỏi những thiếu sót, em mong được sự đóng góp ý kiến của các thầy,

Một số biện pháp hoàn thiện công tác trả lương tại Công ty CP xây dựng số I Hải Phòng

cô giáo để đề tài được hoàn thiện hơn.

Cuối cùng, một lần nữa em xin chân thành cảm ơn cô giáo ThS. Nguyễn Thị Hoàng Đan và toàn thể cán bộ công nhân viên của Công ty cổ phần xây dựng số I Hải Phòng đã giúp đỡ em hoàn thành chuyên đề tốt nghiệp này.

Em xin chân thành cảm ơn!

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] *Các văn bản quy định về chế độ tiền lương - bảo hiểm Xã hội (2004)*. Nhà xuất bản Lao động - Xã hội
- [2] Đỗ Minh Cương - *Tìm hiểu về chế độ tiền lương mới* - NXB Chính trị Quốc gia - 2001
- [3] PGS.PTS Phạm Đức Thành. *Giáo trình Kinh tế lao động (1998)*. Nhà xuất bản giáo dục.
- [4] Nguyễn Hữu Thân, “Quản trị nhân sự”, năm 2006, NXB Thống Kê
- [5] TS. Nguyễn Tấn Thịnh. *Giáo trình quản lý nhân lực trong doanh nghiệp*. Nhà xuất bản Lao động – Xã hội.
- [6] *Đổi mới cơ chế và chính sách quản lý tiền lương trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam* - NXB Chính trị Quốc gia