

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC DÂN LẬP HẢI PHÒNG**

---



ISO 9001 : 2008

**KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP**

**NGÀNH: QUẢN TRỊ DOANH NGHIỆP**

**Sinh viên : Đoàn Thị Hải Yên  
Giảng viên hướng dẫn: ThS. Cao Thị Hồng Hạnh**

**HẢI PHÒNG - 2015**

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC DÂN LẬP HẢI PHÒNG**

-----

**MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC  
TIỀN LƯƠNG KHỐI QUẢN LÝ GIÁN TIẾP TẠI  
CÔNG TY CỔ PHẦN CẢNG HẢI PHÒNG –  
CHI NHÁNH CẢNG CHÙA VỄ**

**KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP ĐẠI HỌC HỆ CHÍNH QUY  
NGÀNH: QUẢN TRỊ DOANH NGHIỆP**

**Sinh viên : Đoàn Thị Hải Yến  
Giảng viên hướng dẫn: ThS. Cao Thị Hồng Hạnh**

**HẢI PHÒNG - 2015**

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC DÂN LẬP HẢI PHÒNG**

---

**NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP**

Sinh viên: Đoàn Thị Hải Yến

Mã SV: 1112402009

Lớp: QT1501N

Ngành: Quản trị doanh nghiệp

Tên đề tài: Một số giải pháp hoàn thiện công tác tiền lương khối quản lý gián tiếp tại công ty cổ phần cảng Hải Phòng- Chi nhánh cảng Chùa Vẽ

# NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI

1. Nội dung và các yêu cầu cần giải quyết trong nhiệm vụ đề tài tốt nghiệp (về lý luận, thực tiễn, các số liệu cần tính toán và các bản vẽ).

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. Các số liệu cần thiết để thiết kế, tính toán.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Địa điểm thực tập tốt nghiệp.

.....

.....

## **CÁN BỘ HƯỚNG DẪN ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP**

### **Người hướng dẫn thứ nhất:**

Họ và tên:

Học hàm, học vị:.....

Cơ quan công tác:.....

Nội dung hướng dẫn:.....

### **Người hướng dẫn thứ hai:**

Họ và tên:.....

Học hàm, học vị:.....

Cơ quan công tác:.....

Nội dung hướng dẫn:.....

Đề tài tốt nghiệp được giao ngày ....tháng ....năm 2015

Yêu cầu phải hoàn thành xong trước ngày ..... tháng .... năm 2015

Đã nhận nhiệm vụ ĐTTN

*Sinh viên*

Đã giao nhiệm vụ ĐTTN

*Người hướng dẫn*

*Hải Phòng, ngày ..... tháng.....năm 2015*

**Hiệu trưởng**

**GS.TS.NSUT Trần Hữu Nghị**

## PHẦN NHẬN XÉT CỦA CÁN BỘ HƯỚNG DẪN

**1. Tinh thần thái độ của sinh viên trong quá trình làm đề tài tốt nghiệp:**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**2. Đánh giá chất lượng của khóa luận (so với nội dung yêu cầu đã đề ra trong nhiệm vụ Đ.T. T.N trên các mặt lý luận, thực tiễn, tính toán số liệu...):**

.....

.....

.....

.....

.....

**3. Cho điểm của cán bộ hướng dẫn (ghi bằng cả số và chữ):**

.....

.....

.....

*Hải Phòng, ngày tháng năm 2015*

**Cán bộ hướng dẫn**

*(Ký và ghi rõ họ tên)*

**MỤC LỤC**

<b>LỜI MỞ ĐẦU</b> .....	1
<b>CHƯƠNG I: CƠ SỞ LUẬN VỀ TIỀN LƯƠNG.</b> .....	3
1.1. Khái quát về tiền lương.....	3
1.1.1. Khái niệm và bản chất về tiền lương. ....	3
1.1.2. Phân loại tiền lương. ....	5
1.1.3. Chức năng của tiền lương. ....	5
1.1.4. Ý nghĩa của tiền lương.....	6
1.1.5. Các yếu tố ảnh hưởng tới công tác trả lương. ....	7
1.1.6. Các yêu cầu trong tổ chức tiền lương. ....	8
1.1.7. Các nguyên tắc cơ bản tổ chức thực hiện trả lương trong doanh nghiệp. ....	9
1.2. Xây dựng quy chế trả lương. ....	11
1.3. Các chế độ trả lương của nhà nước. ....	11
1.3.1. Chế độ tiền lương theo cấp bậc.....	11
1.3.2. Chế độ tiền lương theo chức vụ- chức danh. ....	12
1.4. Các hình thức trả lương. ....	13
1.4.1. Hình thức trả lương theo thời gian.....	13
1.4.2. Hình thức trả lương theo sản phẩm:.....	16
1.5. Xây dựng và quản lý quỹ lương trong doanh nghiệp. ....	23
1.5.1. Khái quát về quỹ lương.....	23
1.5.2. Lập kế hoạch quỹ lương trong doanh nghiệp. ....	24
1.5.3. Quản lý quỹ lương : .....	26
1.6. Tiền thưởng.....	26
1.7. Các khoản trích theo lương.....	27
1.8. Sự cần thiết phải hoàn thiện công tác tổ chức tiền lương của doanh nghiệp. ....	28
<b>CHƯƠNG II: MỘT SỐ NÉT KHÁI QUÁT VỀ CÔNG TY CỔ PHẦN</b>	
<b>CẢNG HẢI PHÒNG - CHI NHÁNH CẢNG CHÙA VỄ</b> .....	29
2.1. Quá trình hình thành và phát triển Cảng Hải Phòng. ....	29
2.1.1. Giới thiệu chung về Cảng Hải Phòng. ....	29
2.1.2. Các đơn vị trực thuộc và công ty con. ....	30
2.1.3. Ngành nghề kinh doanh. ....	30
2.1.4. Vị trí địa lý . ....	30

2.2. Một số nét khái quát về Công ty cổ phần Cảng Hải Phòng- Chi nhánh Cảng Chùa Vẽ. ....	30
2.2.1. Quá trình hình thành và phát triển Chi nhánh Cảng Chùa Vẽ. ....	30
2.2.2. Chức năng, nhiệm vụ của Chi nhánh Cảng Chùa Vẽ. ....	32
2.2.3. Cơ cấu tổ chức Chi nhánh Cảng Chùa Vẽ. ....	32
2.2.4. Hoạt động sản xuất kinh doanh của Chi nhánh Cảng Chùa Vẽ. ....	36
2.2.5. Những thuận lợi và khó khăn của Chi nhánh Cảng Chùa Vẽ. ....	38
2.2.6. Đặc điểm về lao động. ....	39
<b>CHƯƠNG III: PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TIỀN LƯƠNG KHỐI QUẢN GIÁN TIẾP TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN CẢNG HẢI PHÒNG- CHI NHÁNH CẢNG CHÙA VẼ</b> .....	
3.1. Đặc điểm tổ chức vận hành. ....	43
3.2. Thực trạng công tác tiền lương khối quản lý gián tiếp của chi nhánh. ....	43
3.2.1. Xác định hệ số lương và mức lương tối thiểu. ....	43
3.2.2. Thực trạng quản lý định mức lao động, đơn giá tiền lương. ....	44
3.2.3. Nguồn hình thành quỹ tiền lương. ....	44
3.2.4. Hình thức trả lương theo thời gian cho khối quản lý gián tiếp. ....	44
3.2.5. Một số hình thức trả lương chi nhánh còn áp dụng. ....	45
3.2.5.1. Tiền lương trả cho những ngày nghỉ được hưởng lương. ....	45
3.2.5.2. Tiền lương chi trả thời gian học tập, tham quan nghỉ mát. ....	45
3.2.5.3. Tiền lương chi trả thời gian tham gia các hoạt động thể thao, văn hoá. ....	46
3.2.6. Các khoản thu nhập khác .....	47
3.2.7. Các khoản trích theo lương tại công ty. ....	49
3.2.8. Các chứng từ thanh toán. ....	50
3.3. Ví dụ minh họa. ....	51
3.4. Đánh giá chung về công tác tiền lương. ....	57
3.4.1 Ưu điểm. ....	57
3.4.2 Nhược điểm. ....	57
<b>CHƯƠNG 4: MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TIỀN LƯƠNG KHỐI QUẢN LÝ GIÁN TIẾP TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN CẢNG HẢI PHÒNG- CHI NHÁNH CẢNG CHÙA VẼ</b> .....	
4.1. Định hướng phát triển. ....	59
4.1.1. Định hướng phát triển công ty cổ phần cảng Hải Phòng. ....	59
4.1.2. Định hướng phát triển chi nhánh cảng Chùa Vẽ. ....	60



4.2. Một số giải pháp hoàn thiện công tác tiền lương khối quản lý gián tiếp tại công ty cổ phần cảng Hải Phòng- Chi nhánh cảng Chùa Vẽ.....	60
4.3. Kiến nghị.....	66
<b>KẾT LUẬN</b> .....	67
<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO</b> .....	68

## LỜI MỞ ĐẦU

Hải Phòng từ lâu đã nổi tiếng là một thành phố cảng, với lợi thế nước sâu nên vận tải biển rất phát triển, đồng thời là một trong những động lực tăng trưởng của vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ. Cảng Hải Phòng là một cụm cảng biển tổng hợp cấp quốc gia có lịch sử phát triển lâu đời, lớn thứ hai ở Việt Nam và lớn nhất miền Bắc, là cửa ngõ quốc tế của Việt Nam. Với vai trò quan trọng của mình cảng Hải Phòng đã không ngừng đổi mới, hoàn thiện góp phần vào sự phát triển chung của thành phố. Trong đó, công tác tiền lương là một vấn đề rất được quan tâm.

Tiền lương là nguồn thu nhập chính của người lao động để thỏa mãn phần lớn các nhu cầu về vật chất, tinh thần của người lao động. Hơn nữa, nó còn là động lực thúc đẩy sự phấn đấu, phát huy năng lực, khả năng sáng tạo của người lao động đem lại hiệu quả sản xuất, công tác với công việc mà họ đảm nhận.

Không chỉ có ý nghĩa quan trọng đối với người lao động mà tiền lương còn là vấn đề quan tâm của các doanh nghiệp vì tiền lương chính là một phần nằm trong chi phí sản xuất kinh doanh mà mục tiêu của các doanh nghiệp là phải giảm chi phí này nhưng không làm giảm tiền lương của người lao động. Đây quả là một bài toán khó đối với công tác tiền lương của tất cả các doanh nghiệp. Vì vậy, việc tìm hiểu, đánh giá, phân tích và đưa ra giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tiền lương sẽ góp phần không nhỏ trong việc tiết kiệm chi phí và nâng cao hiệu quả công việc, giúp doanh nghiệp phát triển.

Qua thời gian tìm hiểu thực tế tại công ty cổ phần cảng Hải Phòng- Chi nhánh cảng Chùa Vẽ cho thấy bên cạnh những kết quả đạt được thì vẫn còn tồn tại những hạn chế nhất định trong công tác tiền lương. Do vậy, để tiền lương thực sự trở thành công cụ đòn bẩy với công ty, thực sự cần có giải pháp để hoàn thiện công tác tiền lương. Trên cơ sở đó em lựa chọn đề tài “ **Một số giải pháp hoàn thiện công tác tiền lương khối quản lý gián tiếp tại công ty cổ phần cảng Hải Phòng- Chi nhánh cảng Chùa Vẽ**” làm đề tài khóa luận tốt nghiệp. Bài khóa luận tốt nghiệp của em gồm:

*Chương 1: Cơ sở luận về tiền lương.*

*Chương 2: Một số nét khái quát về công ty cổ phần cảng Hải Phòng và Chi nhánh cảng Chùa Vẽ.*

*Chương 3: Phân tích thực trạng công tác tiền lương khối quản lý gián tiếp tại công ty cổ phần cảng Hải Phòng- Chi nhánh cảng Chùa Vẽ.*

*Chương 4: Một số giải pháp hoàn thiện công tác tiền lương khối quản lý gián tiếp tại công ty cổ phần cảng Hải Phòng- Chi nhánh cảng Chùa Vẽ.*

Nhưng do có những hạn chế về kiến thức và kinh nghiệm tìm hiểu thực tế chưa có nhiều nên khóa luận tốt nghiệp của em còn nhiều sai sót. Em rất mong nhận được sự chỉ bảo, giúp đỡ của các thầy cô giáo và những ý kiến đóng góp của các bạn để bài khóa luận tốt nghiệp của em được hoàn thiện hơn.

Cuối cùng em xin chân thành cảm ơn nhà trường, các thầy cô giáo trong trường, trong khoa và cũng xin cảm ơn các anh, chị các cô chú trong công ty cổ phần cảng Hải Phòng- Chi nhánh Cảng Chùa Vẽ . Em xin gửi lời cảm ơn đến cô giáo hướng dẫn Th.s Cao Thị Hồng Hạnh đã giúp đỡ tận tình em trong quá trình làm đề tài khóa luận tốt nghiệp này..

Em xin chân thành cảm ơn!

Hải Phòng, năm 2015.

Sinh viên

Đoàn Thị Hải Yến

**CHƯƠNG I: CƠ SỞ LUẬN VỀ TIỀN LƯƠNG.****1.1. Khái quát về tiền lương.****1.1.1. Khái niệm và bản chất về tiền lương.**

Cùng với các thời kỳ và sự phát triển của khoa học kinh tế khái niệm tiền lương được quan niệm theo các cách khác nhau.

Trong nền kinh tế thị trường sức lao động được nhìn nhận là *một thứ hàng hoá đặc biệt và do đó tiền lương chính là giá cả sức lao động, là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động tuân theo các quy luật của cơ chế thị trường.*

Mặc dù, tiền lương trong nền kinh tế thị trường dù phải tuân theo các quy luật giá trị, quy luật cạnh tranh, quy luật cung cầu (vì tiền lương là giá cả sức lao động) ... đặc biệt còn phải tuân theo các quy định của luật pháp nhưng quyết định nhất vẫn phải là quy luật phân phối theo lao động.

Khái niệm về tiền lương ở một số nước dùng để chỉ mọi khoản thu nhập của người lao động. Ở Nhật Bản hay Đài loan, tiền lương chỉ mọi khoản thù lao mà công nhân nhận được do việc làm; bất luận là dùng tiền lương, lương bổng, phụ cấp có tính chất lương, tiền thưởng, tiền chia lãi hoặc những tên gọi khác nhau đều là khoản tiền mà người sử dụng lao động chi trả cho người lao động. Theo tổ chức lao động quốc tế (ILO) tiền lương là sự trả công hoặc thu nhập; bất luận dùng danh nghĩa như thế nào, mà có thể biểu hiện bằng tiền và được ấn định bằng thoả thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động cho một công việc đã thực hiện hay sẽ phải thực hiện. Tất cả các khái niệm trên đều mang một nội dung tiền lương là yếu tố chi phí của người sử dụng lao động và là thu nhập của người lao động.

Giờ đây, với việc áp dụng quản trị nhân lực bản chất của tiền lương đã thay đổi, quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động đã có những thay đổi cơ bản. Tiền lương của người lao động do hai bên thoả thuận và được trả theo năng suất lao động, hiệu quả và chất lượng công việc.

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

Theo khái niệm trên thì tiền lương không đơn thuần là giá cả sức lao động, nó đã chỉ ra rõ mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động

Sinh viên: Đoàn Thị Hải Yến – Lớp QT1501N

động đã thay đổi chuyển từ hình thức bóc lột mua hàng hoá sang quan hệ hợp tác song phương hai bên cùng có lợi. Tiền lương không những chịu sự chi phối của các quy luật của cơ chế thị trường hay luật pháp quốc gia mà còn được phân phối theo năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả công việc.

Theo điều 55, chương 6 của Bộ luật lao động Việt Nam quy định “ *Tiền lương của người lao động do hai bên thỏa thuận trong hợp đồng lao động và được trả theo năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả công việc*”.

Đi cùng với khái niệm về tiền lương còn có các loại như tiền lương danh nghĩa, tiền lương thực tế, tiền lương tối thiểu, tiền lương kinh tế, vv ....

- *Tiền lương danh nghĩa* là một số lượng tiền tệ mà người lao động nhận từ người sử dụng lao động, thông qua hợp đồng thỏa thuận giữa hai bên, theo quy định của pháp luật. Thực tế, ta thấy mọi mức trả cho người lao động đều là danh nghĩa.

- *Tiền lương thực tế* được xác nhận bằng khối lượng hàng hoá tiêu dùng và dịch vụ mà người lao động nhận được qua tiền lương danh nghĩa. Tiền lương thực tế được xác định từ tiền lương danh nghĩa bằng công thức :

$$I_{LTT} = \frac{I_{GDN}}{I_G}$$

*Trong đó:*

$I_{LTT}$  : Chỉ số tiền lương thực tế

$I_{LDN}$  : Chỉ số tiền lương danh nghĩa.

$I_G$  : Chỉ số giá cả.

Tiền lương thực tế là sự quan tâm trực tiếp của người lao động, bởi vì đối với họ lợi ích và mục đích cuối cùng sau khi đã cung ứng sức lao động là tiền lương thực tế chứ không phải là tiền lương danh nghĩa vì nó quyết định khả năng tái sản xuất sức lao động.

Nếu tiền lương danh nghĩa không thay đổi. Chỉ số giá cả thay đổi do lạm phát, giá cả hàng hoá tăng, đồng tiền mất giá, thì tiền lương thực tế có sự thay đổi theo chiều hướng bất lợi cho người lao động.

- *Tiền lương tối thiểu*: Theo nghị định 197/CP của Chính phủ ngày 31/12/1994 về việc thi hành bộ luật lao động ghi rõ: "Mức lương tối thiểu là

mức lương của người lao động làm công việc đơn giản nhất, (không qua đào tạo, còn gọi là lao động phổ thông), với điều kiện lao động và môi trường bình thường ". Đây là mức lương thấp nhất mà nhà nước quy định cho các doanh nghiệp và các thành phần kinh tế trả cho người lao động.

- *Tiền lương kinh tế* là số tiền trả thêm vào lương tối thiểu để đạt được sự cung ứng lao động theo đúng yêu cầu của người sử dụng lao động.

Về phương diện hạch toán, tiền lương của người lao động trong các doanh nghiệp sản xuất được chia làm 2 loại tiền lương chính và tiền lương phụ. Trong đó tiền lương chính là tiền trả cho người lao động trong thời gian họ thực hiện nhiệm vụ chính của mình, bao gồm tiền lương cấp bậc và các khoản phụ cấp kèm theo. Còn tiền lương phụ là tiền trả cho người lao động trong thời gian họ thực hiện công việc khác ngoài nhiệm vụ chính của họ.

### **1.1.2. Phân loại tiền lương.**

*Thứ nhất theo quan hệ sản xuất lao động* được chia làm hai loại lương trực tiếp và lương gián tiếp. Lương trực tiếp là lương trả cho những lao động tham gia vào sản xuất sản phẩm hay trực tiếp thực hiện các lao động dịch vụ. Lương gián tiếp là lương trả cho những lao động thuộc bộ phận quản lý, điều hành, hành chính kế toán...tham gia gián tiếp vào quá trình hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

*Thứ hai theo thời gian lao động* được chia làm 2 loại lao động thường xuyên và lao động không thường xuyên.

### **1.1.3. Chức năng của tiền lương.**

- *Chức năng 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 thoả mãn về nhu cầu về vật chất đời sống mà còn mang ý nghĩa khẳng định vị thế của người lao động trong doanh nghiệp. Chính vì vậy khi tiền lương nhận được thoả 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, nó là phần bổ sung cho tiền lương làm tăng thu nhập và lợi ích cho họ và gia đình họ tạo ra động lực lao động tăng khả năng gắn kết làm việc tăng năng suất lao động, giảm chi phí sản xuất, xoá bỏ sự ngăn cách giữa những người sử dụng lao động và người lao động tất cả

hướng tới mục tiêu của doanh nghiệp đưa sự phát triển của doanh nghiệp lên hàng đầu.

- *Chức năng kích thích người lao động tăng năng suất lao động:*

Khi xây dựng các hình thức trả lương phải đảm bảo được yêu cầu này và đồng thời đây cũng chính là chức năng của tiền lương. Động lực cao nhất trong công việc của người lao động chính là thu nhập (tiền lương) vì vậy để có thể khuyến khích tăng năng suất lao động chỉ có thể là tiền lương mới đảm nhiệm chức năng này. Mặt khác, hình thức quản trị ngày nay được áp dụng phổ biến là biện pháp kinh tế nên tiền lương càng phát huy được hết chức năng của mình tạo ra động lực tăng năng suất lao động.

- *Chức năng tái sản xuất lao động:*

Tiền lương là thu nhập chính của người lao động, có thể nói 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. Thực hiện tốt chức năng này của tiền lương giúp doanh nghiệp có nguồn lao động ổn định đạt năng suất cao.

#### **1.1.4. Ý nghĩa của tiền lương.**

*Đối với người lao động.*

Thực tế cho thấy rằng người lao động luôn luôn quan tâm tới tiền lương bởi lẽ đó là thu nhập để giúp họ ổn định cuộc sống. Việc người lao động được trả với mức lương cao thì họ sẽ tích cực lao động, tinh thần làm việc hăng say,... Và việc tiền lương cao hay thấp cũng ảnh hưởng đến địa vị, trình độ chuyên môn,... Nó phản ánh năng lực thực sự của mình.

*Đối với doanh nghiệp.*

Với một doanh nghiệp, để duy trì và phát triển thì chính sách quản lý tiền lương là điều rất quan trọng. Tiền lương trong doanh nghiệp nó ảnh hưởng đến mức độ cạnh tranh của doanh nghiệp. Mọi chi phí tài chính đều được quản lý hợp . Bởi lẽ duy trì tiền lương của nhân viên thu hút lao động giỏi xứng đáng với thực lực của họ. Ngoài ra tiền lương còn là công cụ hữu hiệu để xây dựng nguồn lực và đó cũng là cách để quản lý nguồn lao động trong doanh nghiệp.

*Đối với xã hội.*

Như thực tế cho thấy tiền lương là thu nhập của người lao động và họ sử dụng đồng tiền đó để sinh hoạt trong cuộc sống của mình. Tiền lương bản chất là

để duy trì sự sống của con người. Việc duy trì ấy là công việc thường nhật như chi tiêu về ăn uống, may mặc,... Đó là yếu tố xã hội, trao đổi sản phẩm hàng hóa nhu cầu cần thiết bằng những đồng tiền mình làm ra. Ngoài ra tiền lương phần nào đã đóng góp vào thu nhập quốc dân vì thế nó ảnh hưởng trực tiếp tới yếu tố xã hội.

### **1.1.5. Các yếu tố ảnh hưởng tới công tác trả lương.**

Có nhiều nhân tố ảnh hưởng đến công tác trả lương cho người lao động, ta có thể chia thành các nhóm sau:

*Nhóm các yếu tố căn cứ vào bản thân công việc:*

Công việc là một yếu tố chính quyết định và ảnh hưởng đến lương bổng. Hầu hết các công ty chú trọng đến giá trị thực của từng công việc cụ thể. Các kỹ thuật quản trị dùng để xác định giá trị của công việc gồm có phân tích công việc và quan trọng hơn là đánh giá công việc.

Phân tích công việc là một trong những công cụ quản trị nhân sự cơ bản nhất, nó mở đầu cho quá trình tuyển dụng lao động, là cơ sở bố trí nhân sự phù hợp. Đây là một tiến trình xác định một cách có hệ thống có mục tiêu các hoạt động, các đặc điểm, điều kiện thực hiện của mỗi công việc và các kỹ năng, kiến thức cần thiết để thực hiện các công việc trong một tổ chức.

Đánh giá công việc là một khâu trong hệ thống đãi ngộ, qua đó một tổ chức xác định giá trị và tầm quan trọng của một công việc so với các điều kiện khác. Đánh giá công việc nhằm đạt được các mục tiêu sau: xác định cấu trúc công việc của tổ chức, mang lại bình đẳng và trật tự trong mối tương quan công việc, triển khai một thứ bậc giá trị công việc sử dụng để thiết lập cơ cấu lương bổng.

*Nhóm các yếu tố căn cứ vào bản thân nhân viên:*

Tiền lương không chỉ phụ thuộc vào mức độ hoàn thành công việc của nhân viên, nó còn phụ thuộc vào các yếu tố nội tại của nhân viên như: thâm niên, kinh nghiệm, sự trung thành, tiềm năng và có thể ảnh hưởng của cả chính trị. Trong đó mức độ hoàn thành công tác là yếu tố chủ yếu, trong đó những yếu tố còn lại cũng ảnh hưởng nhất định, chẳng hạn như yếu tố kinh nghiệm. Kinh nghiệm là điều mà các nhà quản lý luôn quan tâm, trong tuyển mộ và sử dụng lao động, yếu tố này thể hiện khá rõ ảnh hưởng của nó khi trong công việc xuất hiện những trở ngại, người có kinh nghiệm giải quyết nhanh chóng và có hiệu quả. Tuy nhiên hiện nay ở nước ta người ta có khi nhầm lẫn kinh nghiệm và



thâm niên, người có thâm niên chưa chắc đã có kinh nghiệm vì kinh nghiệm còn phụ thuộc vào trình độ và hiểu biết, khả năng cử mỗi cá nhân.

*Thị trường lao động:*

Theo nghĩa rộng, thị trường lao động được hiểu là nơi diễn ra hoạt động trao đổi, thỏa thuận mua bán sức lao động. Thị trường lao động chịu ảnh hưởng bởi các yếu tố bao gồm yếu tố lương bổng, chi phí sinh hoạt... Sở dĩ hệ thống lương của tổ chức chịu ảnh hưởng của các yếu tố trên là bởi vì tổ chức không thể hoạt động tách rời khỏi yếu tố xung quanh nó xét cả về tất cả các mặt: địa , kinh tế, xã hội, chính trị, luật pháp. Tổ chức muốn tồn tại, phải chịu sự chi phối của các quy luật trong môi trường đó.

*Môi trường công ty:*

Là yếu tố chủ quan tác động đến tiền lương. Bên cạnh chính sách của công ty, bầu không khí văn hóa của công ty, khả năng chi trả của công ty, cơ cấu tổ chức cũng ảnh hưởng đến tiền lương, bởi với một cơ cấu tổ chức nhiều tầng lớp trung gian thì chi phí quản lý sẽ rất cao, do đó phần lương dành cho nhân viên sẽ giảm tương đối.

### **1.1.6. Các yêu cầu trong tổ chức tiền lương.**

Khi tổ chức tiền lương trong doanh nghiệp cần phải đảm bảo các yêu cầu sau đây:

*Một là: Đảm bảo tái sản xuất sức lao động và không ngừng nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động.* Đây là một yêu cầu quan trọng nhằm thực hiện đúng chức năng vai trò của tiền lương. Yêu cầu này đặt ra tiền lương cần phải đáp ứng đủ các nhu cầu thiết yếu của người lao động và gia đình họ, tiền lương phải là khoản thu nhập chính ổn định thường xuyên lâu dài. Một phần đủ để họ chi trả những chi phí sinh hoạt tái sản xuất sức lao động một phần dùng cho nâng cao chất lượng đời sống vật chất, tinh thần. Đảm bảo được cho người lao động hăng say chú tâm vào công việc từ đó nâng cao năng suất lao động, giảm thấp chi phí, hạ giá thành cho doanh nghiệp. Muốn vậy khi trả lương doanh nghiệp còn cần phải chú ý đến tiền lương danh nghĩa và tiền lương thực tế của người lao động vì đôi khi tiền lương danh nghĩa và tiền lương thực tế có khoảng cách xa rời nhau. Tiền lương danh nghĩa có thể là cao nhưng trên thực tế vẫn không đủ chi trả cho người lao động nuôi sống bản thân, tái sản xuất sức lao động (tiền lương thực tế quá thấp) và ngược lại.

*Hai là: Làm cho năng suất lao động không ngừng nâng cao.* Tiền lương là đòn bẩy kinh tế quan trọng của doanh nghiệp đối với người lao động, tạo cơ sở nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh. Yêu cầu này đặt ra nhằm phát huy hết tác dụng của công cụ tiền lương là đòn bẩy vật chất của doanh nghiệp nó luôn luôn phải là động lực cho người lao động nâng cao năng suất lao động vươn tới thu nhập cao hơn. Mặt khác đây cũng là yêu cầu đặt ra đối với sự phát triển nâng cao trình độ và kỹ năng của người lao động.

*Ba là: Đảm bảo tính đơn giản, rõ ràng, dễ hiểu tính công bằng cho người lao động.* Tiền lương luôn là mối quan tâm hàng đầu của mọi người lao động. Một hình thức tiền lương đơn giản rõ ràng dễ hiểu có tác động trực tiếp tới động cơ và thái độ làm việc của người lao động, đồng thời làm tăng hiệu quả của hoạt động quản lý, nhất là quản lý tiền lương trong doanh nghiệp.

### **1.1.7. Các nguyên tắc cơ bản tổ chức thực hiện trả lương trong doanh nghiệp.**

**Nguyên tắc 1:** Trả lương ngang nhau cho các lao động như nhau.

Đây là nguyên tắc quan trọng xuất phát từ nguyên tắc phân phối theo lao động nhằm đảm bảo công bằng, bình đẳng trong trả lương. Điều đó có nghĩa là những lao động khác nhau về tuổi tác, giới tính, trình độ,...nhưng có mức hao phí sức lao động (đóng góp sức lao động) như nhau thì được trả lương như nhau. Nguyên tắc này được thể hiện trong các thanh lương, bảng lương và các hình thức trả lương, trong cơ chế và phương thức trả lương, trong chính sách về tiền lương.

**Nguyên tắc 2:** Đảm bảo năng suất lao động tăng nhanh hơn tiền lương bình quân. Phải đảm bảo nguyên tắc này vì hai nguyên nhân:

Thứ nhất, năng suất lao động có khả năng khách quan tăng nhanh hơn tiền lương bình quân. Tiền lương bình quân tăng do trình độ tổ chức và quản lý lao động ngày càng hiệu quả... còn tăng năng suất lao động, ngoài yếu tố trên còn do nguyên nhân như đổi mới công nghệ sản xuất, nâng cao trình độ trang bị kỹ thuật trong lao động,...

Thứ hai, đối với một doanh nghiệp tăng tiền lương bình quân dẫn đến tăng chi phí sản xuất, tăng năng suất lao động lại làm giảm chi phí cho từng đơn vị sản phẩm. Do đó mức giảm chi phí do tăng năng suất lao động phải lớn hơn mức tăng chi phí do tăng tiền lương bình quân để đảm bảo hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

**Nguyên tắc 3:** Đảm bảo mối quan hệ hợp về tiền lương giữa những người lao động làm nghề khác nhau trong nền kinh tế. Nguyên tắc này là cần thiết nhằm đảm bảo sự công bằng, bình đẳng trong trả lương cho người lao động và được xác định dựa trên cơ sở sau:

*Trình độ lành nghề bình quân của người lao động ở mỗi ngành.*

Mỗi ngành nghề khác nhau có đặc điểm và tính chất phức tạp về kỹ thuật và công nghệ là khác nhau, đòi hỏi trình độ lành nghề bình quân của người lao động tương ứng cũng khác nhau. Sự khác nhau này cần thiết phải được phân biệt trong trả lương. Có như vậy mới khuyến khích họ tích cực học tập, rèn luyện nâng cao trình độ lành nghề và kỹ năng làm việc, đặc biệt là trong các ngành nghề đòi hỏi kiến thức và tay nghề cao.

*Điều kiện lao động.*

Điều kiện lao động là một nhân tố có ảnh hưởng đến hao phí sức lao động trong quá trình làm việc. Mức hao phí này sẽ khác nhau khi làm việc trong những điều kiện khác nhau. Sự khác nhau này cũng cần được phân biệt trong cách trả lương cho lao động nhằm làm tăng tính linh hoạt của tiền lương, và nó thường được phân biệt bằng việc trả phụ cấp lương tương ứng với mỗi điều kiện lao động nhất định.

*Vai trò của mỗi ngành trong nền kinh tế quốc dân.*

Nền kinh tế bao gồm nhiều ngành khác nhau. Mỗi ngành lại có một vai trò nhất định trong nền kinh tế. Đối với những ngành có ý nghĩa trọng điểm chiến lược quốc gia thì cần phải có chính sách ưu tiên phát triển. Trong đó, dùng tiền lương để thu hút và khuyến khích người lao động vào các ngành này làm việc là một biện pháp đòn bẩy về kinh tế và cần được thực hiện tốt. Cụ thể có thể khuyến khích bằng các khoản phụ cấp hoặc trực tiếp trả trong tiền lương thông qua các thang bảng lương.

*Sự phân bố theo khu vực sản xuất.*

Phải có sự phân biệt trong trả lương theo khu vực sản xuất vì ở mỗi khu vực khác nhau có đời sống vật chất, tinh thần và các văn hóa khác nhau, dẫn đến mức sống của người lao động có thể khác nhau. Để có thể khuyến khích lao động về những vùng xa xôi, hẻo lánh, những vùng điều kiện khó khăn, cần phải có chính sách thích hợp với những loại phụ cấp, ưu đãi thích hợp.

Ngoài ra theo điều 96 về nguyên tắc trả lương của bộ luật lao động năm 2012 quy định: Người lao động được trả lương trực tiếp, đầy đủ và đúng thời hạn. Trường hợp đặc biệt không thể trả lương đúng thời hạn thì không được

chậm quá 1 tháng và người sử dụng lao động phải trả thêm cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng lãi suất huy động tiền gửi do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả lương.

## 1.2. Xây dựng quy chế trả lương.

Khái niệm: Quy chế trả lương là các văn bản quy định những nội dung, nguyên tắc, phương pháp hình thành, sử dụng và phân phối quỹ lương trong cơ quan doanh nghiệp nhằm đảm bảo tính công bằng và tạo động lực trong trả lương.

Trình tự xây dựng quy chế trả lương:

Bước 1: Công tác chuẩn bị.

- Thành lập hội đồng xây dựng quy chế trả lương. Hội đồng gồm có đại diện ban lãnh đạo cơ quan, doanh nghiệp làm chủ tịch hội đồng, đại diện của tổ chức công đoàn...

- Nghiên cứu các quy định hiện hành về việc xây dựng quy chế trả lương.

- Khảo sát, nghiên cứu quy chế trả lương của các đơn vị khác.

Bước 2: Xác định nguồn và phương pháp phân phối nguồn để trả lương.

Bước 3: Xây dựng bản thảo quy chế trả lương sau khi lấy ý kiến dân chủ.

Bước 4: Hoàn thiện quy chế trả lương sau khi lấy ý kiến công nhân viên.

Bước 5: Xét duyệt và ban hành quy chế trả lương.

Bước 6: Tổ chức thực hiện quy chế.

Bước 7: Đăng ký quy chế trả lương.

## 1.3. Các chế độ trả lương của nhà nước.

### 1.3.1. Chế độ tiền lương theo cấp bậc.

Tiền lương theo cấp bậc là tiền lương áp dụng cho công nhân, những người trực tiếp sản xuất. Đó là toàn bộ các quy định của nhà nước mà doanh nghiệp vận dụng để trả lương cho người lao động căn cứ vào số lượng và chất lượng lao động cũng như điều kiện lao động khi họ hoàn thành một công việc nhất định. Số lượng lao động thể hiện ở mức hao phí thời gian để sản xuất ra sản phẩm, còn chất lượng lao động thể hiện ở trình độ lành nghề của người công nhân. Chất lượng này được áp dụng theo tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật do các doanh nghiệp xây dựng nên dựa vào tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật do nhà nước ban hành.

Chế độ tiền lương cấp bậc gồm 3 yếu tố:

- Thang lương: là cách xác định quan hệ tỉ lệ tiền lương giữa công nhân cùng nghề hoặc nhóm nghề giống nhau theo trình độ cấp bậc của họ.

- Bảng lương: Xét về cơ bản giống thang lương nhưng khác thang lương ở chỗ phức tạp của công việc và mức độ phức tạp trong việc đó tùy thuộc vào công xuất thiết kế và quy mô doanh nghiệp.

- Mức lương: Là lượng tiền để trả công lao động trong một đơn vị thời gian phù hợp với bậc trong thang lương. Từ ngày 01/07/2013 Chính phủ chính thức áp dụng mức lương tối thiểu là 1.150.000 đồng/ tháng. Đây là cơ sở để xác định mức lương cho tất cả các ngành nghề trong nền kinh tế quốc dân. Tuy nhiên các doanh nghiệp muốn thay đổi mức lương tối thiểu với điều kiện không nhỏ hơn mức lương tối thiểu mà nhà nước quy định và phải nộp ngân sách theo đúng luật, tốc độ tăng năng xuất lớn hơn tốc độ tăng tiền lương và lợi nhuận thực hiện không thấp hơn năm trước.

Ngoài tiền lương cơ bản, người công nhân còn được tính thêm phụ cấp lương như sau: phụ cấp khu vực, phụ cấp độc hại, phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp làm đêm, phụ cấp thu hút, phụ cấp đất đỏ, phụ cấp lưu động.

Như vậy tiền lương hàng tháng của công nhân bằng mức lương tháng cộng với phụ cấp lương nếu có.

Ngoài ra theo điều 97, Bộ luật lao động, về việc tính tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm quy định:

Người lao động làm thêm giờ được trả lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc đang làm như sau: Vào ngày thường, ít nhất bằng 150%; vào ngày nghỉ hàng tuần, ít nhất bằng 200%; vào ngày nghỉ lễ, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300% chưa kể tiền lương ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương đối với người lao động hưởng lương ngày.

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

Người lao động làm thêm giờ vào ban đêm thì ngoài việc trả lương theo quy định tại khoản 1,2 điều này, người lao động còn được trả thêm 20% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc làm vào ban ngày.

### **1.3.2. Chế độ tiền lương theo chức vụ- chức danh.**

Chế độ tiền lương này là toàn bộ những văn bản, những quy định của nhà nước thực hiện trả lương cho các loại cán bộ và viên chức khi đảm nhận những

chức danh, các chức vụ trong các doanh nghiệp, cơ quan hành chính sự nghiệp và các đơn vị lực lượng vũ trang.

*Đặc điểm của chế độ lương này là:*

Mức lương được quy định cho từng chức danh- chức vụ của các loại cán bộ lãnh đạo, cán bộ kỹ thuật, nghiệp vụ và nhân viên có tính đến các yếu tố như: độ phức tạp của công việc, khối lượng công việc, điều kiện thực hiện công việc và trách nhiệm.

Mức lương tính theo chức vụ có tính đến quy mô của từng đơn vị, tầm quan trọng của từng vị trí và trách nhiệm của nó.

Mỗi chức năng, chức vụ đều quy định người đảm nhận nó phải có đủ các tiêu chuẩn bắt buộc về chính trị, văn hóa, chuyên môn đủ để hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Người làm công việc nào, chức vụ nào thì hưởng lương theo công việc, chức vụ đó.

*Chế độ tiền lương theo chức vụ, chức danh bao gồm 3 yếu tố sau:*

- Tiêu chuẩn nghiệp vụ viên chức do các doanh nghiệp phải xây dựng dựa theo các quy định của nhà nước và tiêu chuẩn xếp hạng của doanh nghiệp do nhà nước ban hành.
- Các thang và bảng lương cho các chức vụ và các chức danh. Bảng lương xác định quan hệ tỷ lệ tiền lương giữa các chức danh cùng chuyên môn hay các chuyên môn khác, theo trình độ của họ.
- Mức lương cơ bản tháng của mỗi cán bộ và nhân viên là số tiền trả công lao động hàng tháng được tính bằng cách lấy mức lương tối thiểu nhân với hệ số lương của họ.

Ngoài ra, mọi cán bộ và nhân viên còn có thêm phụ cấp lương như các công nhân nếu như họ cũng ở các điều kiện tương tự như các công nhân.

## **1.4. Các hình thức trả lương.**

### **1.4.1. Hình thức trả lương theo thời gian**

- *Khái niệm:*

Hình thức trả lương theo thời gian là hình thức trả lương căn cứ vào mức lương cấp bậc hoặc chức vụ và thời gian làm việc thực tế của công nhân viên chức.

Thực chất của hình thức trả lương này là dựa trên cơ sở độ dài thời gian làm việc, trình độ chuyên môn kỹ thuật nghiệp vụ và mức độ phức tạp của công việc.

$$L_{tg} = T_{tt} * L$$

Trong đó:

$T_{tt}$  : Số ngày công, giờ công thực tế đã làm trong kỳ.

$L$  : Mức lương ngày( lương giờ) với  $L$  ngày=  $L_{tháng}/ 22$  và  $L_{giờ}= L_{ngày}/8$ .

- *Đối tượng áp dụng*

Hình thức trả lương này được áp dụng chủ yếu với những đối tượng sau:

- Công nhân viên chức.
- Sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp thuộc lực lượng vũ trang.
- Những người thực hiện quản lý, chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ trong lĩnh vực sản xuất kinh doanh.
  - Công nhân sản xuất làm những công việc không thể định mức lao động hoặc do tính chất sản xuất nếu trả lương theo sản phẩm sẽ khó đảm bảo chất lượng. Ví dụ: công việc sửa chữa...
  - Hay các công việc đòi hỏi chất lượng cao, các công việc mà năng suất chất lượng phụ thuộc chủ yếu vào máy móc, thiết bị hay các hoạt động tạm thời, sản xuất thử.
- *Điều kiện áp dụng hình thức trả lương theo thời gian.*
  - Doanh nghiệp cần bố trí đúng người, đúng việc: Phải đảm bảo sự phù hợp giữa năng lực chuyên môn, kỹ thuật và đòi hỏi, yêu cầu của công việc. Tránh tình trạng bố trí nhầm người, nhầm vị trí. Làm như vậy mới nâng cao hiệu quả sử dụng thời gian làm việc và hiệu quả của hình thức trả lương này.
  - Doanh nghiệp phải có một hệ thống để theo dõi, kiểm tra việc chấp hành thời gian làm việc của người lao động. Hệ thống này sẽ giúp cho doanh nghiệp thực hiện việc chấm công cho người lao động chính xác.
  - Doanh nghiệp phải làm tốt công tác giáo dục tư tưởng, chính trị cho người lao động tránh khuynh hướng làm việc chiếu lệ, thiếu trách nhiệm, không quan tâm đến kết quả công việc.

- Doanh nghiệp phải đánh giá chính xác mức độ phức tạp của công việc: để xác định được mức độ hao phí sức lao động mà người lao động bỏ ra trong quá trình lao động.

- Công việc đơn giản thì mức độ hao phí sức lao động ít nên người lao động được trả lương thấp hơn so với công việc phức tạp.

- *Ưu, nhược điểm của hình thức trả lương theo thời gian:*

Ưu điểm:

- Dễ hiểu, dễ quản lý.
- Tạo điều kiện cho người quản lý, công nhân có thể tính toán tiền công một cách dễ dàng.
- Các mức thời gian được sử dụng cũng như ghi chép về số lượng sản phẩm sản xuất thực tế của cá nhân chỉ là nhằm mục đích kiểm tra chứ không dùng để tính toán trực tiếp tiền công, tiền lương.

Nhược điểm: Trong hình thức trả lương này, thu nhập của người lao động chưa gắn với kết quả lao động mà họ đã đạt được trong thời gian làm việc.

Hình thức cụ thể của lương thời gian gồm: Lương thời gian có thưởng, lương thời gian giản đơn.

❖ **Hình thức trả lương theo thời gian có thưởng :**

Theo chế độ trả lương này người công nhân nhận được gồm : một phần thông qua tiền lương đơn giản, phần còn lại là tiền thưởng. Chế độ này thường được áp dụng cho công nhân phụ làm các công việc phục vụ như sửa chữa, điều chỉnh hoặc công nhân chính làm những khâu đòi hỏi trình độ cơ khí hóa cao.

Lương thời gian có thưởng là hình thức chuyển hóa của lương thời gian và lương sản phẩm để khắc phục dần những nhược điểm của hình thức trả lương thời gian.

Tính lương bằng cách lấy mức lương cấp bậc nhân với thời gian làm việc thực tế sau đó cộng với tiền thưởng.

Chế độ trả lương này phản ánh được trình độ thành thạo và thời gian làm việc thực tế, gắn với thành tích công tác của từng người thông qua chỉ tiêu xét thưởng đã đạt được. Vì vậy nó khuyến khích người lao động quan tâm đến trách nhiệm và kết quả công tác của mình.



❖ **Chế độ trả lương theo thời gian đơn giản :**

Chế độ trả lương này là chế độ mà tiền lương nhận được của mỗi công nhân do mức lương cấp bậc cao hay thấp và thời gian làm việc thực tế nhiều hay ít quyết định.

Công thức tính :  $L_{tt} = L_{cb} * T$

Trong đó :

$L_{tt}$  : Tiền lương thực tế người lao động nhận được

$L_{cb}$  : Tiền lương cấp bậc được tính theo thời gian

T : Thời gian làm việc thực tế

Đối tượng áp dụng : áp dụng cho những công việc khó xác định mức lương lao động chính xác hoặc những công việc mà người ta chỉ quan tâm đến chỉ tiêu chất lượng.

Ta có thể áp dụng 3 loại sau đây :

Tiền lương giờ = suất lương cấp bậc giờ x số giờ làm việc thực tế

Tiền lương ngày = suất lương cấp bậc ngày x số ngày làm việc trong thực tế

Tiền lương tháng = mức lương cấp bậc tháng

Ưu điểm: Đơn giản, tính toán nhanh

Nhược điểm: Mang tính chất bình quân, không khuyến khích được công nhân sử dụng thời gian làm việc hợp, tiết kiệm nguyên vật liệu.

**1.4.2. Hình thức trả lương theo sản phẩm:**• *Khái niệm:*

Hình thức trả lương theo sản phẩm là hình thức trả lương dựa trên cơ sở số lượng sản phẩm giao nộp của người lao động, đơn giá trả lương, chất lượng sản phẩm đã quy định. Như vậy tiền lương của công nhân phụ thuộc vào số lượng sản phẩm đã nghiệm thu hoặc khối lượng công việc đã hoàn thành.

Tiền lương trả theo hình thức này được tính như sau:

$$TL_{sp} = DG * Q_{tt}$$

Trong đó:

$TL_{sp}$ : Tiền lương sản phẩm

$Qt$ : Số lượng sản phẩm thực tế

ĐG: Đơn giá trả lương sản phẩm

- *Đối tượng áp dụng:*

Đối tượng áp dụng là những công nhân trực tiếp sản xuất thực hiện những công việc có thể định mức lao động được để giao việc cho họ.

- *Điều kiện áp dụng:*

- Doanh nghiệp phải xây dựng một hệ thống các mức lao động có căn cứ khoa học để tạo điều kiện tính toán các đơn giá trả công cho chính xác.

- Doanh nghiệp cần thực hiện việc xác định chính xác cấp bậc kỹ thuật đối với các khâu công việc trong doanh nghiệp. Hơn nữa, các khoản phụ cấp được tính trong đơn giá phải được xác định đúng đắn.

- Tổ chức và phục vụ tốt nơi làm việc để hạn chế tối đa thời gian ngừng việc, tạo điều kiện để người lao động hoàn thành và hoàn thành vượt mức lao động.

- Thực hiện tốt công tác thống kê, kiểm tra, nghiệm thu sản phẩm sản xuất ra vì thu nhập của người lao động phụ thuộc vào số lượng sản phẩm đạt tiêu chuẩn chất lượng đã sản xuất ra và đơn giá.

- Làm tốt công tác giáo dục tư tưởng, ý thức trách nhiệm và đánh giá thực hiện công việc đối với người lao động để tránh khuynh hướng chỉ chú ý tới số lượng mà không chú ý đến chất lượng sản phẩm, sử dụng tiết kiệm nguyên vật liệu, máy móc thiết bị.

- Phải có một đội ngũ cán bộ nghiệp vụ chuyên sâu về tiền lương.

- *Ưu, nhược điểm của hình thức trả lương theo sản phẩm:*

- Ưu điểm:*

- Quán triệt nguyên tắc trả lương theo lao động, vì tiền lương mà người lao động nhận được phụ thuộc vào số lượng và chất lượng sản phẩm đã hoàn thành. Đây là nhân tố quan trọng thúc đẩy tăng năng suất lao động.

- Trả lương theo sản phẩm có tác dụng khuyến khích người lao động ra sức học tập nâng cao trình độ lành nghề, tích lũy kinh nghiệm, rèn luyện kỹ năng, phát huy sáng tạo... để nâng cao khả năng làm việc và năng suất lao động.

- Trả lương theo sản phẩm có vai trò đóng góp vào việc không ngừng hoàn thiện công tác quản lý, nâng cao tính tự chủ, chủ động làm việc của người lao động và tập thể người lao động.

- Việc tính toán tiền công đơn giản và có thể giải thích dễ dàng đối với người lao động.

Nhược điểm:

- Việc trả công theo sản phẩm có thể dẫn đến tình trạng người lao động ít quan tâm đến chất lượng sản phẩm, tiết kiệm nguyên nhiên vật liệu, sử dụng hợp máy móc. Nhiều trường hợp người lao động không muốn làm những công việc đòi hỏi trình độ lành nghề cao vì khó vượt mức lao động.

- Trong những giờ ngừng việc vì do từ phía doanh nghiệp như: dây chuyền bị ngừng trệ, thiếu nguyên vật liệu, máy móc thiết bị hỏng... người lao động không được hưởng tiền công theo thời gian hoặc một lượng tiền bằng với mức tiền công sản phẩm trung bình mà đáng ra họ có thể kiếm được trong khoảng thời gian đó.

Các hình thức cụ thể của lương sản phẩm gồm: Hình thức trả lương sản phẩm trực tiếp cho cá nhân, hình thức trả lương theo sản phẩm gián tiếp, hình thức trả lương theo sản phẩm tập thể (tổ, đội, nhóm...), hình thức trả lương sản phẩm khoán, hình thức trả lương sản phẩm có thưởng, ... Sau đây chúng ta phân tích một vài hình thức cụ thể.

❖ **Hình thức trả lương sản phẩm trực tiếp cho cá nhân:**

Hình thức trả lương sản phẩm trực tiếp cho cá nhân được áp dụng đối với những người trực tiếp sản xuất, kinh doanh trong các đơn vị kinh tế mà quá trình lao động của họ mang tính độc lập tương đối, công việc có thể định mức lao động và kiểm tra nghiệm thu sản phẩm một cách cụ thể, riêng biệt. Tiền lương của họ do chính năng suất lao động cá nhân quyết định.

Công thức tính:

$$L_{SP}^{tt} = N_{tt} * ĐG$$

Trong đó:

$L_{SP}^{tt}$ : Tiền lương sản phẩm của công nhân i

$N_{tt}$ : Số sản phẩm thực tế đạt chất lượng đã hoàn thành.

ĐG: Đơn giá lương sản phẩm ( $ĐG = T * L_{giờ}$  với T là mức thời gian(h/sp),

$L_{giờ}$ : mức lương giờ theo cấp bậc sản phẩm)

Ưu điểm: Gắn được thu nhập tiền lương với kết quả lao động, năng suất, chất lượng lao động do đó khuyến khích người lao động tăng năng suất lao động. Đồng thời, chế độ trả lương này đơn giản, dễ hiểu, dễ tính, công nhân có thể tự tính được số tiền lương của mình.

Nhược điểm: Nếu thiếu những quy định chặt chẽ, hợp , công nhân sẽ ít quan tâm đến việc tiết kiệm nguyên vật liệu, coi nhẹ việc tiết kiệm chi phí sản xuất, ít quan tâm đến việc bảo quản lý máy móc, thiết bị. Trong một số trường hợp, công nhân chỉ quan tâm đến số lượng mà ít chú ý đến chất lượng.

#### ❖ Hình thức trả lương sản phẩm khoán:

Hình thức trả lương sản phẩm khoán là hình thức trả lương cho một người hay một tập thể công nhân căn cứ vào mức độ hoàn thành công việc và đơn giá tiền lương được quy định trong hợp đồng giao khoán.

Hình thức trả lương sản phẩm khoán được áp dụng cho những công việc nêu giao từng chi tiết, từng bộ phận thì sẽ không có lợi mà phải giao toàn bộ khối lượng cho công nhân hoàn thành trong một thời gian nhất định. Hình thức trả lương này được áp dụng khá phổ biến trong ngành nông nghiệp, xây dựng cơ bản, giao thông vận tải, cung ứng vật tư, thương nghiệp dịch vụ, hoặc một số ngành nghề khác khi công nhân làm các công việc mang tính chất đột xuất, công việc không thể xác định mức lao động ổn định trong thời gian dài.

Đối tượng khoán có thể là cá nhân hay một nhóm lao động

Tiền lương sản phẩm khoán được tính như sau:

$$TL_{SPK} = DG_K * Q_K$$

Trong đó:

$TL_{SPK}$ : Tiền lương sản phẩm khoán

$DG_K$ : Đơn giá khoán cho một sản phẩm hay công việc, hoặc cũng có thể là đơn giá trọn gói cho cả khối lượng công việc hay công trình.

Đơn giá khoán được tính toán dựa vào sự phân tích từng khâu công việc hoặc toàn bộ công việc, công trình.

$Q_K$ : Khối lượng sản phẩm khoán được hoàn thành.

Việc trả lương khoán có thể tạm ứng lương theo phần khối lượng công việc đã hoàn thành trong từng đợt, và thanh toán lương sau khi đã hoàn thành xong toàn bộ công việc theo hợp đồng khoán. Nếu tập thể nhân khoán thì chia lương như chế độ trả lương sản phẩm tập thể.

Ưu điểm: Khuyến khích công nhân hoàn thành nhiệm vụ trước thời hạn mà vẫn đảm bảo chất lượng công việc thông qua hợp đồng khoán chặt chẽ. Nội dung của hợp đồng khoán phải ghi rõ tên công việc, khối lượng khoán, chất lượng sản phẩm phải đảm bảo, điều kiện lao động định mức, đơn giá... Hơn nữa, nó còn khuyến khích người lao động phát huy sáng kiến cải tiến kỹ thuật, cải tiến phương pháp lao động để tối ưu hóa quá trình lao động.

Nhược điểm: Việc xác định đơn giá khoán đòi hỏi phải phân tích kỹ, tính toán phức tạp. Nếu công tác kiểm tra, nghiệm thu thực hiện thiếu chặt chẽ sẽ ảnh hưởng đến chất lượng sản phẩm.

❖ **Hình thức trả lương theo sản phẩm tập thể :**

Đơn giá tiền lương tính như sau:

Nếu tổ hoàn thành nhiều sản phẩm trong kỳ:  $ĐG = N * LCB / Qo$

Nếu tổ hoàn thành một sản phẩm trong kỳ:  $ĐG = LCB * To$

Trong đó :

ĐG : Đơn giá tiền lương trả cho tổ sản xuất trong kỳ.

Qo : Mức sản lượng của cả tổ sản xuất.

LCB : Tiền lương cấp bậc của công nhân.

N: Số công nhân trong tổ.

To: Mức thời gian của cả tổ.

Đối tượng áp dụng : Đối với những công việc đòi hỏi phải có một tập thể người mới có thể hoàn thành được.

Việc chia lương cho từng cá nhân trong tổ cũng rất quan trọng trong hình thức này. Có hai phương pháp thường được áp dụng đó là dùng hệ số điều chỉnh và phương pháp dùng giờ - hệ số

Tiền lương thực tế tính như sau :

$L1 = ĐG * Qo$  ( L1 : Tiền lương thực tế tổ nhận được. )

Ưu điểm : Hình thức trả lương theo sản phẩm tập thể khuyến khích được công nhân trong tổ nâng cao ý thức trách nhiệm tinh thần hợp tác, giúp đỡ lẫn nhau để hoàn thành công việc, làm việc theo mô hình phối hợp và tự quản lý.

Nhược điểm : Không khuyến khích công nhân nâng cao năng suất cá nhân vì kết quả làm việc của mỗi công nhân không trực tiếp quyết định đến tiền lương của họ.

❖ **Hình thức trả lương theo sản phẩm gián tiếp :**

$$Đ = L_{cv} / M * Q$$

Trong đó :

ĐG : Đơn giá tiền lương của công nhân phụ, phụ trợ...

L<sub>cv</sub> : Lương cấp bậc của công nhân phụ

M : Số máy móc mà công nhân đó phục vụ

Q : Mức sản lượng của công nhân chính

Đối tượng áp dụng : Hình thức trả 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 ảnh hưởng trực tiếp đến việc đạt và vượt mức của công nhân chính thức hưởng lương theo sản phẩm. Nhiệm vụ và thành tích của họ gắn liền với nhiệm vụ và thành tích công nhân đứng máy. Khi thực hiện chế độ tiền lương này xảy ra hai trường hợp và cách giải quyết như sau :

- Nếu bản thân công việc phục vụ có sai lầm làm cho công nhân chính sản xuất ra sản phẩm hỏng, hàng xấu thì công nhân phục vụ hưởng theo chế độ trả lương khi làm ra hàng hỏng hàng xấu 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.

Ưu điểm : Chế độ tiền lương theo sản phẩm gián tiếp khuyến khích công nhân phụ phục vụ tốt hơn cho người công nhân chính, tạo điều kiện nâng cao năng suất lao động cho công nhân chính.

Nhược điểm: Tiền lương của công nhân phụ phụ thuộc trực tiếp vào kết quả của công nhân chính, mà kết quả này nhiều khi chịu tác động của các yếu tố khách quan nên làm hạn chế sự cố gắng làm việc của công nhân phụ.

❖ **Hình thức trả lương theo sản phẩm có thưởng :**

Thực chất của hình thức này là dùng tiền thưởng để khuyến khích người lao động thực hiện vượt chỉ tiêu đặt ra.

Tiền lương nhận được bao gồm 2 bộ phận : Một bộ phận là tiền lương sản phẩm theo đơn giá cố định, một bộ phận là tiền thưởng theo % số tiền lương sản phẩm.

$$L_{cn} = L_{sp} + L(m + h)/ 100$$

Trong đó :

$L_{sp}$  : tiền lương sản phẩm theo đơn giá cố định

$h$  : % vượt chỉ tiêu thưởng

$m$  : tỷ lệ thưởng tính cho 1% vượt chỉ tiêu thưởng

Ưu điểm : Chế độ trả lương này khuyến khích người lao động quan tâm tới số lượng, chất lượng sản phẩm, khuyến khích họ quan tâm tới các chỉ tiêu khác như mức độ hoàn thành kế hoạch sản xuất, tiết kiệm vật tư, nâng cao chất lượng sản phẩm.

Nhược điểm: Phải tính toán chính xác, đúng đắn các chỉ tiêu chính thưởng nếu không sẽ làm tăng chi phí lương bội chi quỹ tiền lương.

❖ **Hình thức trả lương sản phẩm lũy tiến :**

Thực ra theo chế độ này tiền lương của công nhân bao gồm hai bộ phận :

- Tiền lương sản phẩm căn cứ vào số lượng sản phẩm sản xuất ra với đơn giá cố định.
- Tiền lương phụ thuộc vào số lượng sản phẩm tăng thêm theo giá phụ thuộc vào mức độ tăng sản phẩm : mức độ tăng sản phẩm càng cao thì đơn giá càng cao.

Đối tượng áp dụng : ở những khâu yếu của dây chuyền sản xuất hoặc là một khâu quan trọng nhất có tác dụng quyết định đến toàn bộ dây chuyền sản xuất đó.

Ưu điểm: Việc tăng đơn giá sẽ làm cho công nhân tích cực làm việc tăng năng suất lao động.

Nhược điểm: chủ yếu của hình thức này là làm cho tốc độ của năng suất lao động thấp hơn tốc độ tăng tiền lương. Vậy nên người ta chỉ áp dụng hình thức này trong phạm vi hẹp, thời gian ngắn.

$$\text{Công thức: } L = \text{ĐG} * Q_1 + \text{ĐG} * D * (Q_1 - Q_0).$$

Trong đó:

$Q_0$  : Mức khởi điểm.

$Q_1$ : Sản lượng thực tế.

D : Hệ số tăng đơn giá lương.

## 1.5. Xây dựng và quản lý quỹ lương trong doanh nghiệp.

### 1.5.1. Khái quát về quỹ lương.

*Khái niệm*: Quỹ lương là tổng số tiền mà doanh nghiệp hay một đơn vị kinh tế dùng số tiền này để trả lương cho người lao động. Quỹ lương này do doanh nghiệp tự quản lý và sử dụng.

Quỹ tiền lương bao gồm :

- Tiền lương cơ bản theo các quy định của Nhà nước và công ty ( còn gọi là tiền lương cấp bậc hay là tiền lương cố định).
- Tiền lương biến đổi gồm: các khoản phụ cấp, tiền thưởng...mang tính chất lương.

Thành phần của quỹ lương dựa theo những quy định của Nhà nước và căn cứ vào các hình thức trả lương của công ty, bao gồm:

- Tiền lương tháng, tiền lương ngày, theo hệ thống thang lương, bảng lương của Nhà nước.
- Tiền lương trả theo sản phẩm.
- Tiền lương công nhật trả cho những người làm việc theo hợp đồng.
- Tiền lương trả cho cán bộ, công nhân khi sản xuất ra những sản phẩm không đúng quy định.
- Tiền lương trả cho những người công nhân viên chức trong thời gian điều động công tác hoặc đi làm nghĩa vụ quân sự của Nhà nước và xã hội.



- Tiền lương trả cho những cán bộ công nhân viên chức nghỉ phép định kỳ hoặc nghỉ phép về việc riêng tư trong phạm vi chính sách của nhà nước.
- Các loại tiền lương có tính chất thường xuyên.
- Phụ cấp dạy nghề trong sản xuất cho các tổ trường sản xuất.
- Phụ cấp thâm niên nghề nghiệp
- Phụ cấp cho những người làm công tác khoa học có tài năng.
- Phụ cấp khu vực.
- Các khoản phụ cấp khác được ghi trong quỹ lương.

Cần có những phân biệt khác nhau sau đây về quỹ tiền lương :

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

*Quỹ tiền lương báo cáo:* Là tổng số tiền thực tế đã chi trong đó có những khoản được lập kế hoạch nhưng không phải chi cho những thiếu sót trong tổ chức sản xuất hoặc không có trong kế nhưng phải chi và số tiền trả cho người lao động làm việc trong điều kiện sản xuất không bình thường nhưng khi lập kế hoạch không tính đến.

### 1.5.2. Lập kế hoạch quỹ lương trong doanh nghiệp.

Các phương pháp lập kế hoạch quỹ tiền lương tại doanh nghiệp:

❖ Dựa vào số lượng lao động bình quân và tiền lương bình quân kỳ kế hoạch.

$$\text{Công thức: } QL = S_{bq} * L_{bq}$$

Trong đó :

QL : Tổng quỹ lương kế hoạch.

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

$L_{bq}$  : Lương bình quân của mỗi người lao động kỳ kế hoạch(  $L_{bq} = \text{Tiền lương bình quân kỳ báo cáo} * \text{Chỉ số tiền lương kỳ kế hoạch}$ ).

Phương pháp này dựa vào tiền lương bình quân cấp bậc chức vụ của kỳ báo cáo và tiến hành phân tích các yếu tố ảnh hưởng tới tiền lương kỳ kế hoạch. Sau đó dựa vào số lao động bình quân kỳ kế hoạch để tính ra quỹ lương kỳ kế hoạch.

- ❖ Dựa vào doanh thu kỳ kế hoạch, tỷ trọng tiền lương trong doanh thu.

Công thức:  $QL = DT * \text{Tỷ trọng tiền lương trong doanh thu}$

Trong đó:

QL : Tổng quỹ lương.

DT : Tổng doanh thu trong kỳ kế hoạch.

Tỷ trọng tiền lương trong doanh thu = Tổng quỹ lương/ Kế hoạch doanh thu.

Mà Tổng quỹ lương = Kế hoạch doanh thu – Kế hoạch chi phí không bao gồm tiền lương – Kế hoạch nộp thuế và lợi nhuận.

Điều kiện áp dụng: phải xác định chính xác doanh thu và tổng chi phí (không bao gồm chi lương) kế hoạch.

Ưu điểm: khuyến khích doanh nghiệp tăng doanh thu giảm chi phí.

Nhược điểm: khó đảm bảo quỹ lương theo kế hoạch vì hai yếu tố doanh thu và chi phí biến động và khó xác định trước.

- ❖ Dựa vào đơn giá sản phẩm.

Từ cuối năm 1990, theo quyết định của Chủ tịch Hội Đồng Bộ Trưởng – quyết định 317 ngày 1/9/1990, có một số thay đổi về tiền lương như sau các doanh nghiệp tự xây dựng quỹ tiền lương của mình dựa vào đơn giá tiền lương có điều chỉnh tùy thuộc vào biến động thị trường.

$$Q_{TLKH} = \sum_{i=1}^n DG_i \times SP_i$$

$Q_{TLKH}$ : Quỹ tiền lương kế hoạch theo đơn giá (nghìn đồng)

$DG_i$ : Đơn giá sản phẩm loại  $i$  năm kế hoạch (nghìn đồng)

$SP_i$ : Số lượng sản phẩm loại  $i$  năm kế hoạch.

Phương pháp xây dựng quỹ lương dựa vào đơn giá sản phẩm căn cứ vào số lượng từng loại sản phẩm để tính tiền lương từng loại đó sau đó cộng toàn bộ tiền lương của tất cả các loại sản phẩm sẽ có tổng tiền lương .

*Ưu điểm:* Phương pháp này cho ta xác định quỹ lương dựa vào đơn giá ,sản lượng để tính ,đơn giản.Chỉ cần thống kê.

Sản lượng năm kế hoạch và đơn giá mà doanh nghiệp xây dựng là có thể xác định được.

*Nhược điểm:* Chưa tính đến sản phẩm dở dang mà chỉ tính đến sản phẩm đầy đủ. Do đó, khi số sản phẩm dở dang quá nhiều, số chênh lệch sản phẩm làm dở dang tăng lên theo kế hoạch, làm cho chi phí lao động cũng tăng lên. Vì vậy quỹ tiền lương cũng tăng theo.

### 1.5.3. Quản lý quỹ lương :

Quản lý quỹ lương là việc phân tích tình hình sử dụng quỹ tiền lương trong từng thời kỳ nhất định của quá trình sản xuất kinh doanh trong doanh nghiệp.

Phải phân tích tình hình sử dụng quỹ tiền lương trong từng doanh nghiệp nhằm:

+ Thúc đẩy sử dụng hợp tiết kiệm quỹ lương, phát hiện những mất mát cân đối giữa các chỉ tiêu sản lượng và chỉ tiêu lương để có các biện pháp khắc phục kịp thời.

+ Góp phần củng cố chế độ hạch toán, thực hiện nguyên tắc phân phối theo lao động, khuyến khích tăng năng suất lao động, hạ giá thành sản phẩm.

### 1.6. Tiền thưởng.

*Khái niệm:* Tiền thưởng thực chất là khoản tiền bổ sung cho tiền lương nhằm quán triệt hơn nguyên tắc phân phối theo lao động và nâng cao hiệu quả trong sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp.

Tiền thưởng là một trong những biện pháp khuyến khích vật chất đối với người lao động trong quá trình làm việc. Qua đó nâng cao năng suất lao động, nâng cao chất lượng sản phẩm, rút ngắn thời gian làm việc.

Những nội dung của tổ chức tiền thưởng bao gồm:

- **Chỉ tiêu thưởng:** Chỉ tiêu thưởng là một trong những yếu tố quan trọng nhất của một hình thức tiền thưởng. Yêu cầu của chỉ tiêu thưởng là: Rõ ràng; Chính xác; Cụ thể. Chỉ tiêu thưởng bao gồm cả nhóm chỉ tiêu về số lượng và chỉ tiêu về chất lượng gắn với thành tích của người lao động. Trong đó xác định được một hay một số chỉ tiêu chủ yếu.

- **Điều kiện thưởng:** Điều kiện thưởng đưa ra để xác định những tiền đề, chuẩn mực để thực hiện một hình thức tiền thưởng nào đó, đồng thời các điều kiện đó còn được dùng để kiểm tra việc thực hiện các chỉ tiêu thưởng.

- **Nguồn tiền thưởng:** nguồn tiền thưởng là những nguồn tiền có thể được dùng (toàn bộ hay một phần) để trả tiền thưởng cho người lao động. Trong các doanh nghiệp thì nguồn tiền thưởng có thể gồm nhiều nguồn khác nhau như: từ lợi nhuận, từ tiết kiệm quỹ tiền lương...

- **Mức tiền thưởng:** mức tiền thưởng là số tiền thưởng cho người lao động khi họ đạt các chỉ tiêu và điều kiện thưởng. Mức tiền thưởng trực tiếp khuyến khích người lao động. Tuy nhiên, mức tiền thưởng được xác định cao hay thấp tùy thuộc vào nguồn tiền thưởng và yêu cầu khuyến khích của từng loại công việc.

Các hình thức tiền thưởng là các loại tiền thưởng hiện đang áp dụng phổ biến trong các doanh nghiệp hiện nay. Các hình thức đó là: thưởng giảm tỷ lệ sản phẩm hỏng; thưởng nâng cao chất lượng sản phẩm; thưởng hoàn thành vượt mức năng suất lao động; thưởng tiết kiệm vật tư, nguyên liệu...

### 1.7. Các khoản trích theo lương.

**Bảng 1.1:** Tỷ lệ các khoản trích theo lương áp dụng giai đoạn 2012- 2013.

Các khoản trích theo lương	DN (%)	NLĐ (%)	Cộng (%)
1. BHXH	17	7	24
2. BHYT	3	1,5	4,5
3. BHTN	1	1	2
4. KPCĐ	2		2
Cộng (%)	23	9,5	32,5

**Bảng 1.2:** Tỷ lệ các khoản trích theo lương áp dụng giai đoạn 2014 trở về sau.

Các khoản trích theo lương	DN (%)	NLĐ (%)	Cộng (%)
1. BHXH	18	8	26
2. BHYT	3	1,5	4,5
3. BHTN	1	1	2
4. KPCĐ	2		2
Cộng (%)	24	10,5	34,5

### 1.8. Sự cần thiết phải hoàn thiện công tác tổ chức tiền lương của doanh nghiệp.

Tiền lương là một phạm trù kinh tế rất quan trọng và phức tạp, nó có mối quan hệ tác động qua lại với các yếu tố: kinh tế, chính trị- xã hội của từng nước trong từng thời kỳ. Quá trình chuyển đổi từ cơ chế bao cấp sang chế độ tự chủ kinh doanh, các doanh nghiệp thực hiện tự hạch toán, lấy thu bù chi và phải đảm bảo có lãi và Nhà nước không bù lỗ. Mục đích của công tác tiền lương là đảm bảo tiền lương cho người lao động, tạo nên sự quan tâm vật chất, tinh thần đến kết quả lao động của họ. Muốn vậy các doanh nghiệp phải luôn hoàn thiện các công tác tiền lương, bởi bất kỳ một hình thức tiền lương nào cũng có những hạn chế nhất định và những hạn chế này chỉ được bộc lộ sau những thời gian thực hiện: vì vậy tùy thuộc vào từng loại hình kinh doanh, đặc điểm kinh doanh mà có kết quả áp dụng các hình thức tiền lương cho phù hợp. Mục tiêu cuối cùng của tiền lương là phản ánh đúng kết quả lao động, kết quả kinh doanh, đảm bảo tính công bằng, đảm bảo tốc độ tăng tiền lương bình quân của doanh nghiệp phù hợp hơn tốc độ tăng của năng suất lao động ... Để đảm bảo các yêu cầu này, thì ngay bước đầu tiên việc xác định quỹ tiền lương phải đảm bảo tính khoa học. Phân phối quỹ lương hợp lý là công việc khó khăn, giữa lao động quản lý và lao động trực tiếp, giữa các lao động trong cùng một bộ phận, từng cá nhân sẽ đảm bảo tính công bằng và có tác dụng khuyến khích người lao động.

## CHƯƠNG II: MỘT SỐ NÉT KHÁI QUÁT VỀ CÔNG TY CỔ PHẦN CẢNG HẢI PHÒNG - CHI NHÁNH CẢNG CHÙA VỄ.

### 2.1. Quá trình hình thành và phát triển Cảng Hải Phòng.

#### 2.1.1. Giới thiệu chung về Cảng Hải Phòng.

Cảng ra đời vào cuối thế kỷ 19( năm 1874) đến nay hơn 140 năm. Lúc đầu Cảng chỉ có 6 cầu tàu chiều dài 1044m và có 6 kho, chiều rộng cầu gỗ khoảng 10m, kết cấu dạng bệ cọc, mặt cầu bằng gỗ, riêng cầu 6 bằng cọc bê tông cốt thép. Việc vận chuyển hàng hóa bằng mô, máy kéo và xe ba gác.

Ngày 13/05/1955 Hải Phòng giải phóng. Theo nghị định 17- NĐ/1956 do Hội Đồng chính phủ thông qua, Cảng Hải Phòng được đặt trực thuộc Ngành vận tải thủy, là một đơn vị xí nghiệp của ngành vận tải thủy, quản lý tài chính theo chế độ doanh nghiệp.

Ngày 11/03/1993, Bộ giao thông vận tải ra quyết định số 376/TCCB-LĐ về việc thành lập doanh nghiệp nhà nước Cảng Hải Phòng.

Thực hiện quyết định của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt đề án tái cơ cấu Tổng công ty Hàng hải VN giai đoạn 2012 - 2015, cảng Hải Phòng đã triển khai cổ phần hóa. Ngày 1/7/2014, cảng chính thức chuyển sang hoạt động theo mô hình mới. Hiện tại, cảng Hải Phòng đang trực tiếp khai thác, quản lý 21 cầu tàu có tổng chiều dài trên 3,5 km. Với trên 300 phương tiện, thiết bị xếp dỡ hiện đại như: Cẩu cầu nổi, cẩu trục giàn QC, cẩu cầu giàn RTG,... Hiện nay.

- Tên tiếng Việt: Công ty cổ phần Cảng Hải Phòng.
- Tên tiếng Anh: Port of Hai Phong Joint Stock Company.
- Tên giao dịch: Công ty cổ phần Cảng Hải Phòng.
- Tên viết tắt: Cảng Hải Phòng.
- Tên viết tắt tiếng Anh: Port of Hai Phong.
- Loại hình doanh nghiệp: Công ty cổ phần.
- Tổng giám đốc: Nguyễn Hùng Việt.
- Lĩnh vực kinh doanh: Kinh doanh và khai thác Cảng biển.
- Địa chỉ: số 8A Trần Phú, phường Máy Tơ, quận Ngô Quyền, thành phố Hải Phòng.
- Điện thoại: (84-31) 3859945
- Fax: (84-31) 3859973
- E-mail: [haiphongport@haiphongport.com.vn](mailto:haiphongport@haiphongport.com.vn)
- Website: [www.haiphongport.com.vn](http://www.haiphongport.com.vn)

**2.1.2. Các đơn vị trực thuộc và công ty con.**

- Chi nhánh Cảng Hoàng Diệu.
- Chi nhánh Cảng Chùa Vẽ.
- Chi nhánh Cảng Tân Vũ.
- Chi nhánh Cảng Bạch Đằng.
- Trung tâm y tế Cảng Hải Phòng.
- Công ty cổ phần Đầu tư và phát triển Cảng Đình Vũ( công ty con).
- Công ty cổ phần Lai dất và vận tải Cảng Hải Phòng(công ty con).

**2.1.3. Ngành nghề kinh doanh.**

- Bốc xếp và vận tải hàng hóa đường sắt, đường bộ và đường thủy nội địa.
- Kinh doanh bất động sản, quyền sở hữu đất thuộc chủ sở hữu, chủ sử dụng hoặc đi thuê.
- Hoạt động dịch vụ hỗ trợ khác liên quan đến vận tải.
- Kinh doanh kho bãi và lưu giữ hàng hóa.
- Sửa chữa thiết bị, vệ sinh nhà cửa và các công trình khác, giáo dục nghề nghiệp, hoạt động của các bệnh viện trạm xá.
- Dịch vụ ăn uống theo hợp đồng không thường xuyên.

**2.1.4. Vị trí địa lý .**

Cảng Hải Phòng là cảng biển có quy mô lớn nhất miền Bắc Việt Nam, nằm ở tả ngạn sông cửa Cấm, là nhánh của sông Thái Bình, cách cửa Nam Triệu 30km. Cảng Hải Phòng có vị trí địa 20<sup>0</sup>50' vĩ Bắc và 106<sup>0</sup>41' kinh Đông, tiếp xúc với biển Đông qua cửa biển Nam Triệu.

**2.2. Một số nét khái quát về Công ty cổ phần Cảng Hải Phòng- Chi nhánh Cảng Chùa Vẽ.****2.2.1. Quá trình hình thành và phát triển Chi nhánh Cảng Chùa Vẽ.**

Chi nhánh Cảng Chùa Vẽ là chi nhánh trực thuộc Công ty cổ phần Cảng Hải Phòng được thành lập từ năm tháng 5/1977 với tên gọi là xí nghiệp xếp dỡ Chùa Vẽ và mục đích chủ yếu là để tiếp nhận hàng viện trợ của các nước Xã hội Chủ nghĩa. Bến cảng nằm ở hữu ngạn sông cửa Cấm, cách trung tâm Cảng Hải Phòng 4km về phía Đông, cách phao số '0' khoảng 20 hải . Trước khi ra đời xí nghiệp chỉ là một bãi bồi phù sa và chỉ có đoạn cầu tàu dài 105m cho thuyền và sà lan cập bến, hàng hóa vận chuyển qua đây chủ yếu là hàng quân sự. Cảng Chùa Vẽ mới thành lập gồm 2 khu vực:

- Khu vực 1(khu Chùa Vẽ ) xây dựng các phòng ban làm việc, giao dịch,...Nằm ở cạnh ngã ba Bình Hải, giáp với Cảng Cấm với cơ sở ban đầu là

345m cầu tàu, không có bãi. Nhiệm vụ chính là tiếp nhận hàng quân sự của Liên Xô cũ và khai thác cát đá xây dựng.

- Khu vực 2( bãi Đoạn Xá) nằm cách khu vực 1 khoảng 1000m về phía Đình Vũ, tại đây đất đai rộng nhưng chỉ sử dụng một phần nhỏ 350m cầu tàu và khoảng 15.000m<sup>2</sup>.

Từ năm 1985, tàu container đầu tiên được đưa vào đây để khai thác bao gồm các loại container từ 5 feet, 10 feet, 20 feet, 40 feet.

Năm 1990 Cảng Hải Phòng cho lắp 2 đế Condor của Cộng hòa liên bang Đức với sức nâng 40 tấn/ chiếc, từ thời điểm này mở ra một hướng phát triển mới là Cảng container chuyên dụng.

Vào giữa tháng 6/1995, hai khu vực Chùa Vẽ và Đoạn Xá đã được tách làm hai xí nghiệp riêng. Khu Chùa Vẽ trước kia đổi tên thành xí nghiệp xếp dỡ Đoạn Xá và khu Đoạn Xá cũ lấy tên là xí nghiệp xếp dỡ Chùa Vẽ.

Được sự quan tâm của Bộ giao thông vận tải, cục Hàng Hải Việt Nam, thành phố Hải Phòng, Cảng Hải Phòng, xí nghiệp xếp dỡ Chùa Vẽ được xây dựng và mở rộng để tiếp nhận sản lượng container tăng trưởng làm 2 giai đoạn bằng nguồn vốn ODA của chính phủ Nhật Bản.

- Giai đoạn 1: 1996-2000, xây dựng mới một cầu tàu 150m, cải tạo toàn bộ diện tích bãi cũ và làm mới 40.000 m<sup>2</sup> bãi chuyên dụng để xếp container theo tiêu chuẩn quốc tế và 2 QC. Xây dựng 3.200m<sup>2</sup> kho CFS để khai thác hàng và gom hàng của nhiều chủ để đóng vào container xuất khẩu. Toàn bộ dự án trên có tổng kinh phí đầu tư lên đến 40 triệu USD.

- Giai đoạn 2: 2001-2006, xây mới thêm 2 cầu tàu 350m, 60.000m<sup>2</sup> bãi, đầu tư phương tiện chuyên dụng làm container với tổng số vốn 80 triệu USD.

Ngày 1/7/2014, Cảng Hải Phòng đã hoàn thành cổ phần hóa theo đúng tiến độ và chính thức mang tên Công ty cổ phần Cảng Hải Phòng. Với mô hình mới, xí nghiệp xếp dỡ Chùa Vẽ đổi thành Chi nhánh Cảng Chùa Vẽ. Hiện tại, cảng Chùa Vẽ đang trực tiếp khai thác, quản lý 5 cầu tàu có tổng chiều dài 848m. Với các phương tiện, thiết bị xếp dỡ hiện đại. Hiện nay:

- Tên gọi: Công ty cổ phần Cảng Hải Phòng- Chi nhánh Cảng Chùa Vẽ.
- Mã số thuế: 0200236845-002
- Địa chỉ: số 5 đường Chùa Vẽ, phường Đông Hải 1, quận Hải An, thành phố Hải Phòng.
- Giấy phép kinh doanh: 0214001387- ngày cấp 25/11/1998
- Ngày hoạt động: 02/06/2008



- Điện thoại: 766030/3766030/3765784
- Fax: (84-31).3765784
- Email: [chuave-haiphongport@hn.vnn.vn/ops.cv-chp@vnn.vn](mailto:chuave-haiphongport@hn.vnn.vn/ops.cv-chp@vnn.vn)
- Giám đốc: Vũ Nam Thắng.

### **2.2.2. Chức năng, nhiệm vụ của Chi nhánh Cảng Chùa Vẽ.**

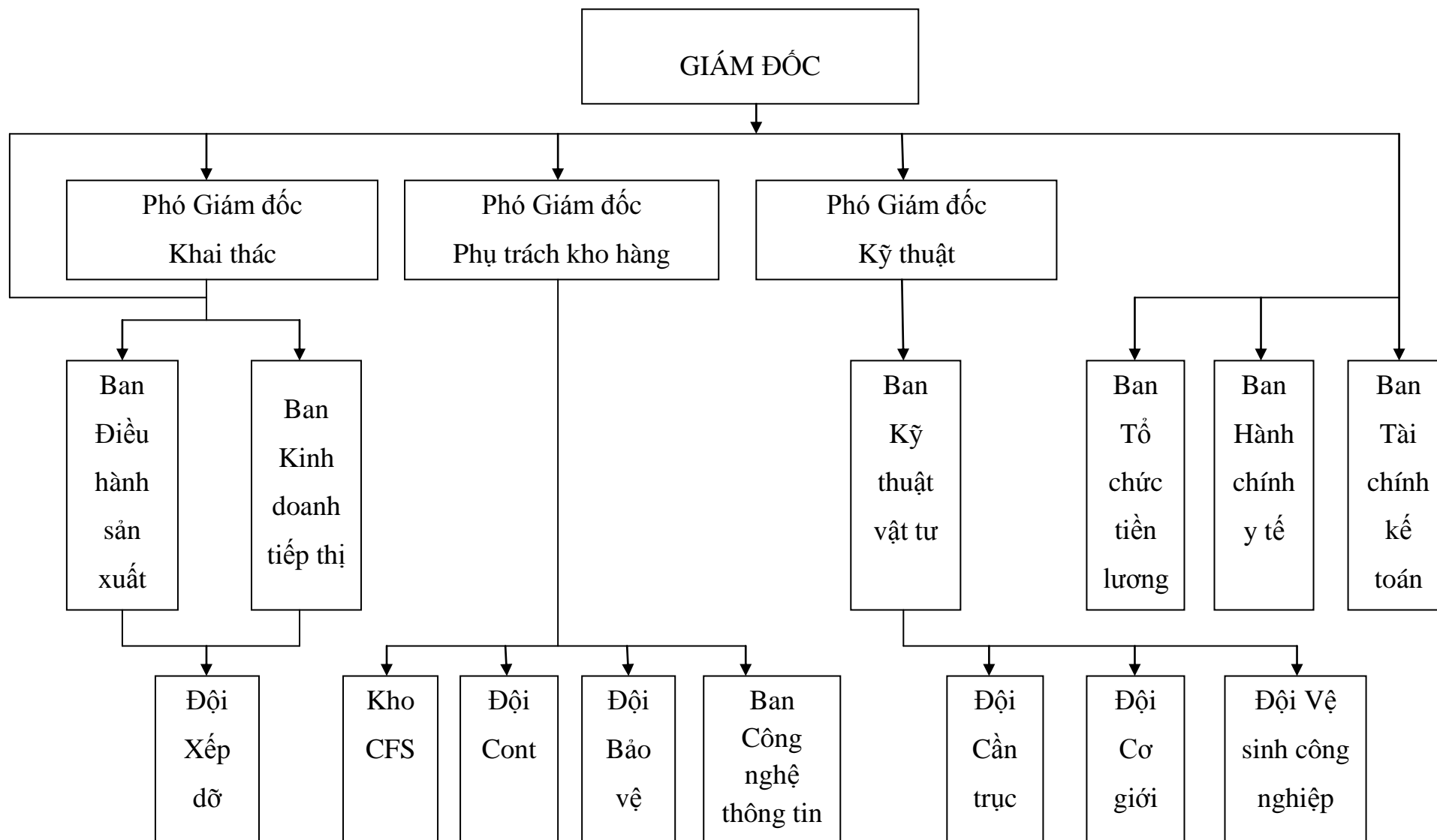
- Ngành nghề kinh doanh: bốc xếp hàng hóa.
- Lĩnh vực kinh doanh: dịch vụ container, khai thác Cảng.
- Chức năng, nhiệm vụ chủ yếu:
  - Tổ chức bốc xếp hàng hóa lên xuống tàu và lên xuống các phương tiện vận tải khác trong khu vực cảng quản lý.
  - Bảo quản và giao nhận hàng hóa qua cảng.
  - Thực hiện công tác chuyển tải hàng hóa.
  - Tổ chức công tác hàng hải và các dịch vụ khác phục vụ cho cán bộ công nhân viên của cảng, phục vụ thủy thủ, thuyền viên và các khách đến công tác tại cảng.
  - Tổ chức xây dựng và sửa chữa các công trình: nhà xưởng, bến bãi của cảng theo phạm vi của pháp luật.

### **2.2.3. Cơ cấu tổ chức Chi nhánh Cảng Chùa Vẽ.**

Cơ cấu tổ chức theo kiểu trực tuyến.

Ghi chú: → là trực tuyến.

SƠ ĐỒ TỔ CHỨC CHI NHÁNH CẢNG CHÙA VỄ NĂM 2014



**❖ Vai trò, nhiệm vụ, chức năng của các ban nghiệp vụ.**

- *Giám đốc chi nhánh:* Là người chịu trách nhiệm trước pháp luật và Hội đồng thành viên, Tổng giám đốc Công ty cổ phần Cảng Hải Phòng của chi nhánh. Nhiệm vụ, quyền hạn của Giám đốc chi nhánh được quy định theo quyết định bổ nhiệm của Tổng Giám đốc Công ty cổ phần Cảng Hải Phòng và quyết định phê chuẩn quy chế tổ chức và hoạt động của chi nhánh Công ty cổ phần Cảng Hải Phòng – Chi nhánh Cảng Chùa Vẽ của Hội đồng thành viên.

- *Các Phó Giám đốc:* Giúp chi nhánh điều hành các hoạt động của chi nhánh theo phân công và ủy quyền cụ thể của Giám đốc chi nhánh. Phó Giám đốc chi nhánh chịu trách nhiệm trước giám đốc chi nhánh về các phần việc đã được phân công và ủy quyền. Trong trường hợp Giám đốc chi nhánh vắng mặt tại trụ sở, không thể điều hành trực tiếp các hoạt động của chi nhánh, thì Phó Giám đốc thứ nhất là người thay mặt Giám đốc quản lý, điều hành và chịu trách nhiệm cá nhân về mọi hoạt động của chi nhánh trong khoảng thời gian này.

- *Các Ban chức năng:* Lãnh đạo các ban nghiệp vụ chịu trách nhiệm tham mưu, giúp việc cho Giám đốc chi nhánh trong lĩnh vực chuyên môn do bộ phận của mình phụ trách và thực hiện các phần việc khác theo sự phân công của Giám đốc chi nhánh.

- *Ban Tổ chức tiền lương:* Là ban tham mưu giúp Giám đốc trong công tác tổ chức bộ máy quản lý, tổ chức sản xuất của chi nhánh; giúp Giám đốc trong lĩnh vực quản lý và giải quyết về những vấn đề của nhân sự. Quản lý số lượng, chất lượng lao động và quản lý theo dõi việc sử dụng lao động trong toàn chi nhánh. Tổ chức triển khai, kiểm tra, kiểm soát thực hiện chế độ chính sách của nhà nước đối với người lao động và ban hành các quy chế về sử dụng lao động, nội quy, quy chế về tiền lương và thu nhập, các chế độ đãi ngộ đối với người lao động đảm bảo đúng quy định pháp luật.

- *Ban Tài chính kế toán:* Tham mưu cho Giám đốc về công tác quản lý tài chính của chi nhánh bao gồm: tính toán kinh tế và bảo vệ sử dụng tài sản, vật tư, tiền vốn, nhằm bảo đảm quyền chủ động trong sản xuất kinh doanh. Là người Giám đốc sử dụng lao động, vật tư, tiền vốn, tài sản...hiện có của chi nhánh.

- *Ban Kinh doanh tiếp thị:* Tham mưu cho Giám đốc chi nhánh trong lĩnh vực khai thác thị trường trong nước và trong khu vực, tổ chức kí kết và thực hiện các hợp đồng kinh tế. Nghiên cứu thị trường và tham gia xây dựng các

phương án, định hướng chiến lược trong sản xuất kinh doanh của toàn chi nhánh.

- Ban Điều hành sản xuất: Tham mưu cho Giám đốc chi nhánh về kế hoạch tác nghiệp sản xuất và chỉ đạo thực hiện kế hoạch. Bàn bạc thống nhất với các cơ quan có liên quan, với các chủ hàng, chủ tàu, chủ các phương tiện khác, nhằm thực hiện có hiệu quả kế hoạch đã đề ra.

- Ban Kỹ thuật vật tư: Tham mưu cho Giám đốc về các lĩnh vực kỹ thuật vật tư: xây dựng kế hoạch khai thác sử dụng và sửa chữa các loại phương tiện hiện có, tổ chức quản lý kỹ thuật cơ khí, mua sắm vật tư, phụ tùng chiến lược, ứng dụng các tiến bộ khoa học kỹ thuật tiên tiến vào sản xuất. Đảm bảo an toàn cho người và phương tiện. Tham mưu cho Giám đốc chi nhánh về công tác an toàn lao động bao gồm: kỹ thuật an toàn, vệ sinh lao động, phòng chống cháy nổ... đồng thời hướng dẫn thực hiện tốt công tác bảo hộ lao động và giải quyết các chế độ cho người lao động. Và tham mưu cho Giám đốc chi nhánh trong lĩnh vực tổ chức thực hiện quản lý, xây dựng, áp dụng, duy trì có hiệu quả và cải tiến liên tục các hoạt động sản xuất kinh doanh của chi nhánh theo quy định của hệ thống Quản lý chất lượng ISO 9000. Đồng thời quản lý, thực hiện các công việc liên quan đến nghiên cứu khoa học, sáng kiến cải tiến của cán bộ công nhân viên toàn chi nhánh.

- Ban Hành chính – y tế: Tham mưu cho Giám đốc trong lĩnh vực công tác thi đua, tuyên truyền; văn thư; quản lý; mua sắm thiết bị văn phòng phẩm; bố trí, sắp xếp nơi làm việc cho toàn chi nhánh; quản lý đội xe phục vụ; tiếp đón các đoàn khách trong và ngoài nước; công tác quảng cáo, thông tin và thực hiện công việc khánh tiết các hội nghị, lễ tết, các đại hội.

- Ban Công nghệ thông tin: Tham mưu cho ban lãnh đạo chi nhánh công tác về quản trị hệ thống thông tin dữ liệu hàng hóa trong toàn chi nhánh, kết nối thông tin với Hệ thống mạng MIS của Cảng Hải Phòng.

- Các Đội kho, bãi: Các tổ, đội, kho bãi là các đơn vị trực thuộc chi nhánh trực tiếp thực hiện các hoạt động sản xuất kinh doanh theo sự chỉ đạo của ban lãnh đạo chi nhánh và sự giám sát, kiểm tra, điều hành của các ban nghiệp vụ.

**2.2.4. Hoạt động sản xuất kinh doanh của Chi nhánh Cảng Chùa Vẽ.*****Bảng 2.1: Bảng tổng hợp kết quả kinh doanh của chi nhánh.***

Chỉ tiêu	Đơn vị	Năm 2013	Năm 2014	Chênh lệch	
				Mức tăng	Tỉ lệ tăng(%)
1.Sản lượng	Tấn	5.347.581	5.210.000	(137.581)	(2,573)
-XK	Tấn	1.445.153	1.350.000	(95.153)	(6,584)
-NK	Tấn	2.005.134	2.010.000	4.866	0,243
-Nội địa	Tấn	1.897.294	1.850.000	(47.294)	(2,493)
2.Doanh thu	Triệu đồng	369.482	334.004	(35.478)	(9,602)
3.Chi phí	Triệu đồng	301.000	275.043	(25.957)	(8,624)
4.Lãi, lỗ	Triệu đồng	68.482	58.961	(9.521)	(13,903)

( Nguồn: Ban kinh doanh tiếp thị)

Từ bảng 2.1: “Bảng tổng hợp kết quả kinh doanh của chi nhánh” trên ta có thể thấy được những cố gắng nỗ lực của toàn thể cán bộ công nhân viên toàn chi nhánh trong suốt một năm qua khi mà nền kinh tế diễn ra trong bối cảnh kinh tế thế giới phục hồi chậm và không đồng đều giữa các nền kinh tế sau suy thoái toàn cầu. Ngoài ra, tình hình chính trị bất ổn tại một số quốc gia, nhất là khu vực châu Âu dẫn đến kinh doanh trong lĩnh vực thương mại và công nghiệp cũng như xuất khẩu của khu vực đồng EURO bị ảnh hưởng mạnh bởi các biện pháp trừng phạt kinh tế giữa các nước trong khu vực. Ở trong nước sản xuất kinh doanh chịu áp lực từ những bất ổn kinh tế và chính trị của thị trường thế giới, cùng với khó khăn từ những năm trước chưa được giải quyết triệt để, tổng cầu của nền kinh tế tăng chậm, tồn kho hàng hóa vẫn ở mức cao. Tình hình biển Đông có nhiều diễn biến phức tạp đặc biệt là việc Trung Quốc đưa giàn khoan Hải Dương 981 vào vùng biển thuộc chủ quyền của nước ta những ngày đầu tháng 5 là “vết gợn” cho môi trường kinh doanh, ảnh hưởng đến phát triển kinh tế của các doanh nghiệp nói chung và của công ty cổ phần Cảng Hải Phòng- Chi nhánh Cảng Chùa Vẽ nói riêng.

Qua báo cáo kết quả sản xuất kinh doanh trên ta thấy kết quả sản xuất kinh doanh của chi nhánh đạt kết quả chưa tốt. Cụ thể:

- Về sản lượng: sản lượng xếp dỡ năm 2014 của chi nhánh giảm 137.581 tấn tương ứng 2,573% so với năm 2013. Sản lượng xuất khẩu và nội địa đều giảm. Điều này cho thấy sự bất ổn kinh tế ảnh hưởng trực tiếp tới sản lượng thông qua Cảng. Nguyên nhân là do cạnh tranh giữa các các lân cận và một số tàu lớn đã đi chuyển xuống cảng Nam Hải...

- Về doanh thu: doanh thu năm 2014 đạt 334.004 triệu đồng giảm 35.478 triệu đồng(9,602%) so với năm trước. Doanh thu giảm có thể do một số nguyên nhân sau:

+ Sản lượng hàng hóa thông qua Cảng giảm.

+ Sự biến động của kinh tế có thể làm cho khách hàng ngại đầu tư, không trao đổi hàng hóa nhiều.

+ Công tác quản lý, tiếp thị của chi nhánh thực hiện chưa tốt nên một số khách hàng đã chuyển qua kí hợp đồng với một số Cảng lân cận.

Chi nhánh cần có các biện pháp cải thiện tình hình tích cực để tăng doanh thu vào các năm tiếp theo.

- Về chi phí: chi phí năm 2014 giảm 25.957 triệu đồng(8,624). Nguyên nhân có thể do sản lượng xếp dỡ giảm và thực hiện tốt công tác tiết kiệm nguyên nhiên vật liệu, nước, chi phí khấu hao cơ bản, chi phí sửa chữa giảm. Chi nhánh đã đưa vào khai thác 4 cần trục RTG chạy điện góp phần tiết giảm chi phí nhiên liệu. Ngoài ra có thể chi nhánh đã lập các phương án sản xuất kinh doanh phù hợp với nền kinh tế đầy bất lợi. Tuy nhiên cần tiếp tục áp dụng các biện pháp quản lý hiện đại nhằm tạo thông thoáng trong đầu tư và sửa chữa nhằm đảm bảo hiệu quả và tiết kiệm. Cần tăng cường chào hàng cạnh tranh cung cấp vật tư, quản lý tốt công tác cấp phát nguyên nhiên liệu và sử dụng điện, tính toán thời gian khấu hao sử dụng phương tiện để có giá thành hấp dẫn và cạnh tranh với các cảng trong khu vực.

- Về lợi nhuận: sản lượng, doanh thu, chi phí cùng giảm nên lợi nhuận cũng giảm 9.521 triệu đồng(13,903%).

Nhìn chung, kết quả sản xuất kinh doanh năm 2014 của chi nhánh đạt kết quả chưa tốt so với năm 2013. Chi nhánh cần có những giải pháp để cải thiện tình hình kinh doanh trong năm tiếp theo và những năm sau này.

**2.2.5. Những thuận lợi và khó khăn của Chi nhánh Cảng Chùa Vẽ.****❖ Thuận lợi:**

- Cảng Hải Phòng là cảng cửa ngõ quốc tế, đồng thời là cảng tổng hợp tiêu biểu nhất khu vực phía Bắc với số bến cảng theo quy hoạch phát triển hệ thống cảng biển TP. Hải Phòng lên tới 28 bến. Cảng Chùa Vẽ - một trong những cảng lớn thuộc hệ thống cảng Hải Phòng - từ lâu tồn tại 2 khu vực chuyên lưu giữ những container tồn đọng quá 90 ngày. Với 126 triệu USD gồm xây dựng luồng tàu đạt -7,2m và hoàn thiện 5 bến container, hoàn thành vào năm 2007, Cảng Chùa Vẽ trở thành bến xếp dỡ container hiện đại nhất miền Bắc, có công suất xếp dỡ 500.000 Teus/năm. Năm 2008, lượng hàng hóa toàn cảng đạt gần 14 triệu tấn, tăng gần 10 triệu tấn so với năm 1995. Hiện nay, chi nhánh Cảng Chùa Vẽ đang thực hiện với năng suất bình quân 40 container/giờ/tàu.

- Cơ sở hạ tầng, phương tiện thiết bị mới đang được đầu tư, bổ sung nâng cấp đã góp phần nâng cao năng lực của cảng.

- Áp dụng những phần mềm hiện đại vào công tác quản lý điều hành.

- Chế độ trả sản phẩm có tác dụng khuyến khích người lao động ra sức học tập nâng cao trình độ lành nghề, tích lũy kinh nghiệm, rèn luyện kỹ năng, phát huy sáng tạo... để nâng cao khả năng làm việc và năng suất lao động. Chế độ trả lương khoán khuyến khích công nhân hoàn thành nhiệm vụ trước thời hạn mà vẫn đảm bảo chất lượng công việc thông qua hợp đồng khoán chặt chẽ.

- Đội ngũ cán bộ lãnh đạo giàu kinh nghiệm, năng lực, ý thức trách nhiệm cao. Đội ngũ công nhân trẻ, có tay nghề, hăng hái làm việc, ham học hỏi, chấp hành đúng các quy định của công ty.

**❖ Khó khăn:**

- Cảng Chùa Vẽ nói riêng và Hải Phòng nói chung chịu ảnh hưởng của chế độ sa bồi phù sa của Sông Hồng nên đã gây trở ngại lớn cho hoạt động khai thác cảng. Cụ thể luồng vào cảng chỉ sâu -7,8m đến -8,4m, thậm chí có những đoạn độ sâu chỉ đạt gần -5,5m. Độ sâu trước bến của các cầu từ CV1 đến CV5 là -8.5 m kết hợp với tốc độ sa bồi rất nhanh nên đã hạn chế khả năng tiếp nhận tàu có trọng tải lớn, hiện nay cảng chỉ tiếp nhận tàu có trọng tải 10.000DWT, tương ứng tàu container 1000TEU.

- Cảng chịu ảnh hưởng của thời tiết khí hậu giữa hai mùa rõ rệt: từ tháng 10 đến tháng 3 năm sau là gió Bắc - Đông bắc, từ tháng 4 đến tháng 9 là gió Nam và Đông nam. Tại cảng mưa và bão xuất hiện từ tháng 6 đến tháng 9, đặc biệt mùa đông có bị ảnh hưởng của sương mù nên cũng hạn chế hoạt động khai thác

cảng. Chế độ thủy triều của cảng Chùa Vẽ thuộc loại nhật triều. Nước triều cường cao nhất khoảng + 4,3m, mực nước ròng thấp nhất +0,48m, do đó khi lên kế hoạch cầu bến phục vụ tàu container, cảng phải cân nhắc để bố trí vị trí neo đậu phù hợp đảm bảo điều kiện xếp dỡ cho các tàu.

- Mặt hàng đa dạng phức tạp. Ví dụ có những container “vô chủ” ở cảng đã gần 10 năm. Hiện cảng này có 780 container tồn đọng quá 90 ngày. Kỷ lục về thời gian nằm chờ tại đây phải kể tới 2 chiếc container chứa thuốc lá của một doanh nghiệp. Gần 10 năm phơi giữa trời mưa nắng khiến vỏ container mục ruỗng, lộ ra ngoài những vỏ bao thuốc lá đã bẹp dúm.

- Chịu sự ảnh hưởng bởi sự cạnh tranh của các Cảng khác: cảng Nam Hải, cảng Đoàn Xá, cảng Đình Vũ, cảng Cái Lân- Quảng Ninh làm cho sản lượng chuyên tải bị san sẻ thị phần.

### 2.2.6. Đặc điểm về lao động.

***Bảng 2.2:*** Cơ cấu nguồn nhân lực tại chi nhánh Cảng Chùa Vẽ.

STT	Chỉ tiêu	Năm 2013		Năm 2014		Chênh lệch	
		SL	Tỉ trọng %	SL	Tỉ trọng %	SL	Tỉ trọng %
1	LĐTT và CN phục vụ	674	86,74	648	86,52	(26)	(3,9)
2	LĐ gián tiếp	103	13,26	101	13,48	(2)	(1,9)
3	Tổng	777	100	749	100	(28)	(3,6)

***Bảng 2.3:*** Cơ cấu lao động theo giới tính.

STT	Chỉ tiêu	Năm 2013		Năm 2014		Chênh lệch	
		SL	Tỉ trọng %	SL	Tỉ trọng %	SL	Tỉ trọng %
1	Nam	560	72,1	538	71,8	(22)	(4)
2	Nữ	217	27,9	211	28,2	(6)	(2,8)
3	Tổng	777	100	749	100	(28)	(3,6)

(Nguồn: Ban tổ chức tiền lương)

Qua bảng 2.2 ta thấy: Tổng số lao động tại chi nhánh năm 2014 giảm so với năm 2013 là 28 lao động tương ứng với tỉ lệ giảm 3,6%. Số lượng lao động giảm nằm cả hai nhóm. Trong đó:

Lao động gián tiếp giảm 2 người tương ứng 1,9%. Nguyên nhân là Cảng Hải Phòng đã hoàn thành cổ phần hóa do vậy vấn đề về nhân sự cũng được rà soát lại sao cho phù hợp tránh gây lãng phí.



Lao động trực tiếp và công nhân phục vụ giảm nhiều hơn lao động gián tiếp, cụ thể là 26 người tương ứng 3,9%. Do trong năm qua chi nhánh đã đầu tư thêm máy móc thiết bị mới và cũng tiếp nhận thêm 4 khung cầu bán tự động được chuyển từ chi nhánh Cảng Hoàng Diệu. Việc đưa thêm máy móc, công nghệ thiết bị hiện đại đã góp phần giảm định mức lao động.

Do đặc thù công việc chủ yếu là ngoài cầu bến, bãi để bốc xếp vận chuyển hàng hóa, gắp chủ tàu, khách hàng nên số lao động trực tiếp chiếm tỉ lệ cao năm 2014 là 86,52%.

Nhìn vào bảng 2.3 ta thấy số lượng nam và nữ chênh nhau quá lớn. Năm 2013 số lao động nam là 560 người, lao động nữ là 217 người. Khối lao động trực tiếp chủ yếu là nam. Sự chênh lệch này cho thấy mức độ phù hợp với tính chất công việc bốc xếp ở cảng ca kíp nặng nhọc và vất vả. Đến năm 2014 con số này giảm xuống còn lao động nam 538 người, lao động nữ 211 người. Lao động nam chủ yếu làm việc bốc xếp, lái xe... Lao động nữ được biên chế ở bộ phận giao nhận, cước, thủ tục, đội vệ sinh công nghiệp...

***Bảng 2.4: Bảng cơ cấu lao động theo độ tuổi.***

STT	Nhóm tuổi	Năm 2013		Năm 2014		Chênh lệch	
		SL	Tỉ trọng %	SL	Tỉ trọng %	SL	Tỉ trọng %
1	18-25	85	10,9	91	12,1	6	7,1
2	26-30	173	22,3	164	21,9	(9)	(5,2)
3	31-35	129	16,6	132	17,6	3	2,3
4	36-40	87	11,2	72	9,6	(15)	(17,2)
5	41-45	79	10,2	71	9,5	(8)	(10,1)
6	46-50	92	11,8	90	12	(2)	(2,2)
7	51-55	90	11,1	92	12,3	2	2,2
8	56-60	42	5,9	37	5	(5)	(11,9)
Tổng		777	100	749	100	(28)	(3,6)

*(Nguồn: Ban tổ chức tiền lương)*

Qua bảng 2.4 ta thấy độ tuổi người lao động trong chi nhánh từ 18 đến 60 tuổi.

Độ tuổi chiếm tỉ lệ cao nhất là 26-30, tiếp đến là 31-35. Điều này phù hợp với đặc thù của công việc là xếp dỡ hàng hóa.

Độ tuổi 18-25 và 31-35 tăng qua đó cho thấy chi nhánh đang dần trẻ hóa đội hình nhằm tuyển những người trẻ khỏe năng động vào làm việc.

Số lượng lao động từ 36-50 giảm. Nguyên nhân do họ chuyển sang lứa tuổi 51-60 hay chuyển sang công việc khác.

Tuy lứa tuổi 46-55 có giảm nhưng vẫn chiếm tỉ trọng lớn. Hầu hết lứa tuổi này đều có kinh nghiệm trong quản lý và khai thác. Đội ngũ lao động tuổi cao công tác làm việc lâu đời tại cảng nên họ dễ dàng kèm cặp lớp công nhân mới vào.

***Bảng 2.5: Cơ cấu lao động theo trình độ.***

STT	Trình độ	Năm 2013		Năm 2014		Chênh lệch	
		SL	Tỉ trọng %	SL	Tỉ trọng %	SL	Tỉ trọng %
1	Thạc sĩ	4	0,5	4	0,5	-	-
2	Đại học	268	34,5	273	36,4	5	1,9
3	Cao đẳng	20	2,6	24	3,2	4	20
4	Trung cấp	32	4,1	26	3,5	(6)	(18,8)
5	LĐ phổ thông	453	58,3	422	56,3	31	6,8
Tổng		777	100	749	100	(28)	(3,6)

*(Nguồn: Ban tổ chức tiền lương)*

Nhìn vào bảng 2.5 ta thấy lao động được chia làm 5 trình độ: thạc sĩ, đại học, cao đẳng, trung cấp, lao động phổ thông.

Năm 2014 số lao động có trình độ thạc sĩ không thay đổi, lao động trình độ đại học tăng 5 người tương ứng 1,9% và cao đẳng tăng 20%. Nguyên nhân là ban lãnh đạo đã quan tâm đến việc tuyển những người có trình độ cao, cử lao động đi đào tạo, dần dần chuẩn hóa cho các cán bộ quản lý và lãnh đạo. Điều này cho thấy chất lượng lao động được cải thiện đáng kể.

Số lượng lao động trình độ trung cấp giảm 6 người do lao động đã tiếp tục đi học hoặc cử đi đào tạo để nâng cao trình độ tay nghề.

Lao động phổ thông giảm 6,8% so với năm 2013 nhưng vẫn chiếm tỉ trọng cao nhất. Vì đặc thù là dịch vụ bốc xếp, vận chuyển, lưu kho bãi nên lao động phổ thông chiếm tỉ trọng lớn. Số lao động này giảm vì chi nhánh đã tiếp tục đưa phương tiện hiện đại phục vụ công việc làm giảm định mức lao động.

**Bảng 2.6:** Bảng cơ cấu lao động theo phòng ban chức năng năm 2014.

Đơn vị: Người

STT	Chức năng	SL	STT	Chức năng	SL
1.	Giám đốc	1	9.	Ban công nghệ thông tin	7
2.	Phó giám đốc	3	10.	Đội xếp dỡ	147
3.	Ban điều hành sản xuất KD	27	11.	Kho CFS	14
4.	Ban kinh doanh tiếp thị	24	12.	Đội container	143
5.	Ban kỹ thuật vật tư	12	13.	Đội bảo vệ	32
6.	Ban tổ chức tiền lương	11	14.	Đội cần trục	141
7.	Ban hành chính y tế	6	15.	Đội cơ giới	139
8.	Ban tài chính kế toán	10	16.	Đội vệ sinh công nghiệp	32
Tổng: 749 người					

*(Nguồn: Ban tổ chức tiền lương)*

Vì đặc thù công việc chủ yếu là ngoài cầu bến, bãi để bốc xếp vận chuyển hàng hóa, gặp gỡ khách hàng, chủ tàu nên số lượng lao động được phân bố phù hợp với khối lượng công việc: trong đội xếp dỡ(147 người), đội container( 143 người), đội cần trục(141 người), đội cơ giới(139 người) là chiếm tỷ trọng lớn nhất trong cơ cấu lao động. Số lao động còn lại đều được phân bố về các phòng ban khác, số lượng tùy theo mức độ công việc khác nhau.

**CHƯƠNG III: PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TIỀN  
LƯƠNG KHỐI QUẢN GIÁN TIẾP TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN CẢNG  
HẢI PHÒNG- CHI NHÁNH CẢNG CHÙA VỄ**

**3.1. Đặc điểm tổ chức vận hành.**

Thời gian tiếp nhận tàu, giải phòng tàu không cố định, thời gian làm việc của công nhân là 24/24 được chia thành các ca. Do vậy các cán bộ, nhân viên khối quản lý gián tiếp như ban hành chính y tế, ban công nghệ thông tin hay tổ chức của ban điều hành sản xuất... cũng phải thay phiên nhau trực ca. Đặc điểm này đòi hỏi trong quá trình hoàn thiện công tác tiền lương không chỉ xem xét các vấn đề liên quan đến tiền lương sản xuất kinh doanh mà còn phải quan tâm đến chi phí nhân công phát sinh.

**3.2. Thực trạng công tác tiền lương khối quản lý gián tiếp của chi nhánh.**

**3.2.1. Xác định hệ số lương và mức lương tối thiểu.**

Hệ số lương cấp bậc được xác định theo thang lương, bảng lương và phụ cấp lương do Nhà nước quy định tại Nghị định 205/2004/NĐ-CP, ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của bộ luật lao động về tiền lương được áp dụng tại công ty.

Hệ số lương công việc của cá nhân (Được xây dựng theo quy chế 389/LĐTL về việc ban hành quy chế trả lương khối gián tiếp phục vụ).

Mức lương tối thiểu chung hiện nay được áp dụng là 1.150.000 đồng theo nghị định số 66/2013/NĐ-CP ngày 27/06/2013 của Chính phủ để tính các khoản trích nộp và hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, tiền lương ngừng việc, tiền lương các ngày nghỉ, ngày lễ tết, nghỉ hàng năm, ký kết hợp đồng lao động và các chế độ khác theo pháp luật lao động.

**Nâng bậc lương hàng năm:** Việc nâng bậc lương cơ bản cho người lao động thực hiện theo hướng dẫn tại Thông tư số 18/2008/TT-BLĐTBXH ngày 16 tháng 9 năm 2008 của Bộ Lao động –Thương binh và xã hội.

Hàng năm, căn cứ vào nhu cầu công việc, tình hình sản xuất, kinh doanh và kết quả công tác của người lao động ban lãnh đạo công ty lập kế hoạch và tổ chức nâng bậc lương cho người lao động làm việc trong công ty. Thông thường người lao động được xét nâng bậc lương lên bậc liền kề. Đối với những trường hợp đặc biệt là người đóng góp nhiều vào hiệu quả sản xuất kinh doanh của Công ty, có thể nâng bậc lương sớm hơn thời gian giữ bậc tối thiểu hoặc bố trí nâng bậc lương cao hơn bậc liền kề.

**3.2.2. Thực trạng quản lý định mức lao động, đơn giá tiền lương.**

Đơn giá tiền lương của khối quản lý gián tiếp từ tính toán theo khối lượng sản phẩm công nhân trực tiếp sang đơn giá tính toán theo doanh thu tính lương để phân phối trả lương.

Đơn giá tính lương theo doanh thu là cơ sở xác định quỹ tiền lương sản phẩm được chi hàng tháng để trả lương cho cán bộ công nhân viên khối gián tiếp phục vụ, bao gồm cả phần quỹ lương trả theo hệ số khuyến khích sản phẩm, các khoản chi lương ngày nghỉ quy định tại bộ luật lao động, theo chế độ phụ cấp lương.

Đối tượng áp dụng là các nhân viên thuộc khối quản lý gián tiếp sản xuất.

**3.2.3. Nguồn hình thành quỹ tiền lương.**

Doanh thu tính lương dùng để xác định quỹ lương khối gián tiếp phục vụ. Doanh thu tính lương là doanh thu thực hiện các dịch vụ bao gồm cả doanh thu cầu bến sau khi đã trừ đi các khoản chi trả cho các dịch vụ thuê ngoài để làm căn cứ xác định quỹ tiền lương.

Tổng quỹ lương của chi nhánh để chi trả cho khối quản lý gián tiếp căn cứ vào kết quả thực hiện sản xuất kinh doanh. Nguồn hình thành quỹ tiền lương của chi nhánh trích theo tỷ lệ % doanh thu.

Quỹ tiền lương dùng để phân phối:

$$\text{Quỹ lương} = \text{Doanh thu} * \text{Tỉ trọng}$$

Trong đó: *Tỉ trọng của khối quản lý gián tiếp năm 2014 là 2,2%*

**3.2.4. Hình thức trả lương theo thời gian cho khối quản lý gián tiếp.**

Cách chi trả lương cho khối gián tiếp dựa theo hiệu quả kinh doanh và hệ số cấp bậc công việc quy đổi.

- Hiệu quả kinh doanh:

$$\text{Hiệu quả kinh doanh} = \frac{(\text{Quỹ lương} - \text{Các khoản phụ cấp}) / 1,5}{\text{Tổng hệ số cấp bậc quy đổi}} * 22$$

$$\text{Hiệu quả kinh doanh} = \frac{(\text{Quỹ lương} - \text{Các khoản phụ cấp}) / 1,5}{\text{Tổng hệ số cấp bậc quy đổi}} * 22$$

$$\text{Tổng hệ số cấp bậc quy đổi}$$

$$\text{Hệ số cấp bậc quy đổi} = \text{số ngày công} * \text{hệ số lương công việc của từng người.}$$

$$\text{Tiền lương} = \frac{(\text{Hệ số lương công việc} * \text{Ngày công sản xuất trong tháng} * \text{Hiệu quả kinh doanh})}{\text{Cá nhân}}$$

$$\text{Tiền lương} = \frac{(\text{Hệ số lương công việc} * \text{Ngày công sản xuất trong tháng} * \text{Hiệu quả kinh doanh})}{\text{Cá nhân}}$$

$$\text{Cá nhân} \quad 22$$

**3.2.5. Một số hình thức trả lương chi nhánh còn áp dụng.****3.2.5.1. Tiền lương trả cho những ngày nghỉ được hưởng lương**

Ngày nghỉ theo Bộ luật Lao động quy định bao gồm: nghỉ lễ tết dương lịch(1 ngày) ,tết âm lịch (5 ngày), giỗ tổ Hùng Vương 10/3(1 ngày), 30/4(1 ngày), quốc tế lao động 1/5(1 ngày), lễ quốc khánh 2/9(1 ngày), nghỉ phép hàng năm, nghỉ việc riêng

có lương:đám tang (3 ngày), cá nhân công nhân viên cưới (3 ngày), con cái kết hôn (1 ngày), được hưởng lương. Thời gian nghỉ được hưởng lương cơ bản theo hệ số lương cấp bậc cá nhân quy định tại Nghị định số 205/2004/NĐ-CP của Chính phủ và mức lương tối thiểu chung do Nhà nước quy định theo công thức:

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

Trong đó:

*L<sub>P</sub>*: Tiền lương chi trả cho số ngày nghỉ phép hàng năm, nghỉ về việc riêng, nghỉ ngày lễ tết theo quy định của Bộ luật Lao động...

*H<sub>CB</sub>*: Hệ số lương cấp bậc cá nhân.

*L<sub>tt</sub>*: Mức lương tối thiểu chung do nhà nước quy định

*N*: Số ngày nghỉ thực tế hoặc nghỉ theo quy định

Cán bộ công nhân viên nghỉ việc trong thời gian điều trị chấn thương do tai nạn lao động ( tai nạn giao thông được tính là tai nạn lao động): Tiền lương chi trả và hạch toán quỹ tiền lương thực hiện theo quy định tại quyết định số 103/2008/LĐTL ngày 10/01/2008 của Tổng giám đốc, với mức lương tối thiểu chung do nhà nước quy định là 1.150.000 đồng.

Cán bộ công nhân nghỉ 3 tháng trước khi nghỉ hưu: Trước khi đủ tuổi nghỉ hưu theo Bộ luật Lao động, có nguyện vọng nghỉ 3 tháng được công ty giải quyết nghỉ hưởng lương 3 tháng trước khi nghỉ hưu quy định tại công văn số 4208/QĐ-TCNS ngày 26/12/2011. Mức lương chi trả cho thời gian nghỉ theo hệ số lương cấp bậc cá nhân quy định tại Nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ. Mức lương tối thiểu chung được áp dụng kể từ ngày 1/7/2013 là 1.150.000 đồng và cộng thêm 220.000đ.

**3.2.5.2. Tiền lương chi trả thời gian học tập, tham quan nghỉ mát**

Đối với khối gián tiếp phục vụ: thời gian tham gia học tập, công tác được coi là thời gian trực tiếp sản xuất và hưởng lương theo quy định Quy chế trả lương cán bộ công nhân viên khối gián tiếp phục vụ số 389/LĐTL của Tổng

giám đốc. Cán bộ công nhân viên được cử đi đào tạo, học tập và hội thảo, tham dự các lớp chính trị, lớp quản lý kinh tế, quản lý khoa học kỹ thuật, hành chính, trong thời gian học tập được hưởng mức lương như ngày công trực tiếp sản xuất bao gồm cả phần tiền thưởng khuyến khích.

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

Mức 2: Cán bộ công nhân viên được cử đi học các lớp đào tạo đổi nghề, học bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ mức lương chi trả bao gồm cả phần lương khuyến khích là 70.000 đồng/công.

Mức 3: Cán bộ công nhân viên được cử đi học các lớp chính trị theo hệ tại chức, lớp quản lý kinh tế, quản lý khoa học kỹ thuật, hành chính ở trong có thời gian học tập từ 3 tháng trở xuống; Thời gian học tập được hưởng mức lương bao gồm cả phần tiền lương khuyến khích là 85.000 đồng/công. Cán bộ công nhân viên được cử đi đào tạo, học tập và hội thảo tại nước ngoài tiền lương chi trả thực hiện theo Quy chế đào tạo, học tập và hội thảo số 9661/QC-TCNS ngày 8/4/2010 của Công ty.

Mức 4: Cán bộ công nhân viên được cử đi tham quan du lịch theo các tuyến do Công đoàn Công ty tổ chức được hưởng mức lương bao gồm cả phần lương khuyến khích là 110.000 đồng/công.

### **3.2.5.3. Tiền lương chi trả thời gian tham gia các hoạt động thể thao, văn hoá.**

Cán bộ công nhân viên được cử đi tham gia các hoạt động thi đấu thể thao, hội diễn văn hoá quần chúng, công tác Quốc phòng an ninh, huấn luyện tự vệ: Hình thức hạch toán tiền lương được trích từ quỹ lương của Cảng để chi trả. Chế độ chi trả, ngày công được thanh toán theo quy định tại Quy chế trả lương số 137/QĐ-LĐTL, quy chế số 1.441/QC-CHP ngày 12/6/2007 tạm thời trả và thông báo số 1.229/TB-LĐTL ngày 05/5/2010 về việc thanh toán chi trả tiền lương các hoạt động TDTT VHQC tự vệ, quốc phòng địa phương .

Ngày công được thanh toán căn cứ số ngày thực tế tham gia công tác.

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

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

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

Mức tiền lương chi trả: Cán bộ công nhân viên gián tiếp phục vụ của Công ty quy định tại Quy chế số 389/LĐTL.

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

- Cán bộ công nhân viên tham gia hoạt động của Công ty: Hưởng hệ số 2,5 và mức lương hiệu quả SXKD của các chi nhánh tại tháng huy động.

- Cán bộ công nhân viên tham gia hoạt động do Công ty uỷ quyền cho chi nhánh tổ chức: Hưởng hệ số 2,0 và mức lương hiệu quả SXKD của các chi nhánh tại tháng huy động.

### 3.2.6. Các khoản thu nhập khác

❖ Tiền lương khuyến khích theo kết quả sản xuất kinh doanh.

Đây là một hình thức khuyến khích người lao động tăng năng suất lao động. Đối với khối phục vụ gián tiếp hưởng lương theo doanh thu thì tiền lương khuyến khích được tính theo mức độ hoàn thành công việc. Mức độ hoàn thành công việc được chia làm 4 loại A, B, C, D tương đương với hệ số 0,5; 0,3; 0,2; không được gì. Tuy nhiên, tùy theo kết quả sản xuất kinh doanh còn điều chỉnh tăng thêm.

**Bảng 3.1:** Bảng đánh giá mức độ hoàn thành công việc tại chi nhánh.

STT	Loại thành tích	Hệ số KK	Yêu cầu
1	A	0,5	Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ (đạt từ 100% trở lên các nhiệm vụ hoặc chỉ tiêu được giao).
2	B	0,3	Hoàn thành tốt nhiệm vụ (đạt 95%-100% nhiệm vụ hoặc chỉ tiêu được giao)
3	C	0,2	Hoàn thành nhiệm vụ mức độ thấp (đạt 90-95% nhiệm vụ hoặc chỉ tiêu được giao).
4	D	-	Hoàn thành dưới 90% nhiệm vụ hoặc chỉ tiêu được giao.



❖ Tiền lương Tết - Lễ, tiền lương thi đua quý, thưởng... Thực hiện theo nội quy Tổng Giám đốc ban hành.

Hàng năm Cảng Chùa Vẽ thưởng bằng cách bù giá, bù lương hằng tháng và cuối năm có một khoản thưởng tết khoảng vài triệu đồng cho cán bộ công nhân viên.

Do biết cán bộ công nhân viên phải đi làm vào dịp tết là thiệt thòi, nên Cảng đã quyết định cho những cán bộ công nhân viên phải đi làm trong dịp tết được hưởng 3 lương, trong đó lương theo sản phẩm được tăng 30% so với ngày thường.

❖ Tiền lương đi làm trong những ngày nghỉ theo quy định:

Vào ngày nghỉ thường ít nhất bằng 150%.

Vào ngày nghỉ hàng tuần ít nhất bằng 200%.

Vào ngày nghỉ lễ, ngày nghỉ có hưởng lương ít nhất bằng 300% chưa kể tiền lương ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương.

❖ Trợ cấp bảo hiểm xã hội: Cán bộ công nhân viên nghỉ việc do ốm đau, thai sản... được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội;. Mức lương tối thiểu chung để trợ cấp bảo hiểm xã hội là 1.150.000 đồng. Mức lương tối thiểu chung để tính trích nộp các khoản bảo hiểm bắt buộc của Cán bộ công nhân viên quy định tại luật BHXH 1.150.000đ

❖ Tiền phụ cấp trực sản xuất:

Ngoài giờ làm việc tiêu chuẩn, cán bộ nhân viên các phòng ban, đơn vị do yêu cầu sản xuất phải huy động làm thêm giờ hoặc thường trực để giải quyết công việc sẽ được bố trí nghỉ bù và được thanh toán phần tiền lương.

Điều kiện thanh toán tiền lương làm thêm giờ là người lao động phải đảm bảo làm việc đủ giờ trong giờ làm việc tiêu chuẩn và hoàn thành khối lượng công việc được giao theo định mức.

Cán bộ nhân viên ngoài giờ làm việc tiêu chuẩn được phân công thường trực để phục vụ khách hàng hoặc trực y tế sẽ được bố trí nghỉ bù luân phiên.

Số giờ làm thêm hoặc thường trực, trực sản xuất được thanh toán tối đa không quá 64h/ tháng.

$$P_D = \frac{\text{Hệ số cấp bậc} * L_{tt}}{208h} * \% * \text{số giờ}$$

## ❖ Tiền ăn trưa:

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

Mức thanh toán tiền ăn giữa ca cho CBCNV: Tùy theo kết quả sản xuất kinh doanh, chi phí thực tế do Tổng Giám đốc Công ty quyết định nhưng tối đa tiền chi ăn ca tính theo ngày làm việc trong tháng bao gồm cả khoản bổ sung không quá mức quy định của Nhà nước. Hiện tại đơn giá 15,000 đ/phần/người/ngày.

⇒ *Thu nhập 1 tháng của 1 CBCNV = Lương cá nhân + Lương thời gian + Lương giảm trừ + Lương khuyến khích + Thu nhập khác.*

**3.2.7. Các khoản trích theo lương tại công ty.**

- **Bảo hiểm xã hội (BHXH).**

Hiện nay tất cả công nhân viên của công ty đều được công ty nộp BHXH hàng tháng với tổng mức trích nộp là 26% trong đó công ty chịu 18% tính vào chi phí hoạt động sản xuất còn người lao động chịu 8% trên mức lương tối thiểu chung do Nhà nước quy định. Hàng tháng công ty phải tới cơ quan bảo hiểm nộp toàn bộ số tiền này cho cơ quan bảo hiểm.

Bảo hiểm xã hội của công ty có các chế độ trợ cấp như sau:

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

Chế độ hưu trí: Chế độ hưu trí thực hiện theo điều 145 BLLĐ, nghị định 152/2006NĐ-CP ngày 22/12/2006 và công văn số 19/2008/TT-BLĐTBXH 23/09/2008. Tiền lương làm căn cứ tính trợ cấp là tiền lương tham gia BHXH được tính bình quân của 6 tháng liền kề trước khi nghỉ hưu, gồm tiền lương cấp bậc, chức vụ, phụ cấp chức vụ (nếu có).

Chế độ hiếu – hỉ (viếng tang – mừng cưới) : Chế độ tử tuất thực hiện theo điều 146 BLLĐ, nghị định 152/2006NĐ-CP ngày 22/12/2006, thông tư 03/2007/TT-BLĐTBXH ngày 30/01/2007.

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

- **Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp, Kinh phí công đoàn.**

**Bảo hiểm y tế (BHYT):** Công ty đăng ký mua BHYT cho công nhân viên. Tổng mức trích nộp là 4.5% trong đó công ty chịu 3% tính vào chi phí hoạt động sản xuất kinh doanh, người lao động chịu 1.5% toàn bộ số tiền này dùng để mua thẻ BHYT cho công nhân viên.

**Bảo hiểm thất nghiệp(BHTN):** Tổng mức trích nộp BHTN là 2% trong đó công ty chịu 1 % tính vào chi phí hoạt động kinh doanh, người lao động chịu 1 %. Số tiền này sẽ phụ giúp người lao động trong những ngày chưa tìm được việc sau khi nghỉ việc tại công ty.

**Kinh phí công đoàn:** Tổ chức công đoàn được thành lập bảo vệ quyền lợi của công nhân viên trong công ty. Kinh phí công đoàn được trích nộp 2% do doanh nghiệp chịu được tính vào chi phí hoạt động kinh doanh.

### **3.2.8. Các chứng từ thanh toán**

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

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

Quy định việc nghỉ phép, xác nhận phiếu công tác, bảng chấm công, bản thanh toán tiền lương thực hiện theo quy định tại Nội quy số 2.501/2005/LĐTL ngày 09/09/2005.

**3.3. Ví dụ minh họa.****Bảng 3.2:** Bảng báo cáo thu nhập lươngChi nhánh cảng Chùa Vẽ  
Ban TCTL**BÁO CÁO THU NHẬP LƯƠNG**  
Tháng 5 năm 2014

STT	Chỉ tiêu	Chỉ tiêu thực hiện
I.	Sản lượng (Tấn)	463.018
	Trong đó: Cont(TEU)	34.640
II.	Doanh thu tính lương T5/ 2014	30.331.974.335

Phân phối tiền lương.

Chức danh	Lao động		SP theo đơn giá tháng thực hiện	Thu nhập lương	Tiền lương bình quân	Hiệu quả kinh doanh
	DS	Có mặt				
Khối quản lý gián tiếp	101	99	502.792.827	720.892.107	7.282	1.250.000

*(Nguồn: Ban tổ chức tiền lương)***Bảng 3.3:** Bảng chấm công

**KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP**

**TRƯỜNG ĐHDL HẢI PHÒNG**

CÔNG TY CỔ PHẦN CẢNG HẢI PHÒNG  
CHI NHÁNH CẢNG CHÙA VỄ

**BẢNG CHẤM CÔNG**  
Áp dụng trả lương thời gian, lương khoán

BAN CÔNG NGHỆ THÔNG TIN  
CN TIN HỌC

Tháng 5/ năm 2014

Mẫu: BM.38.10  
Ban hành: 01/01/2009

STT	HỌ VÀ TÊN	SỐ NGÀY TRONG THÁNG																														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	Vũ Văn Quang		S			S	S	S	S	S			S	S	S	S	S			S	S	S	S	S			S	S	S	S	S	
2	Hoàng Văn Khánh		S			S	S	S	S	S			S	S	S	S	S			S	S	S	S	S			S	S	S	S	S	
3	Phạm Văn Hiền		S			S	S	S	S	S			S	S	S	S	S			S	S	S	S	S			S	S	S	S	S	
4	Đỗ Thị Thu Thảo		S			S	S	S	S	S			S	S	S	S	S			S	S	S	S	S			S	S	S	S	S	
5	Nguyễn Anh Tuấn		S			S	S	S	S	S			S	S	S	S	S			S	S	S	S	S			S	S	S	S	S	
6	Nguyễn Đức Ngọc		S			S	S	S	S	S			S	S	S	S	S			S	S	S	S	S			S	S	S	S	S	
7	Trần Minh Đức		S			S	S	S	S	S			S	S	S	S	S			S	S	S	S	S			S	S	S	S	S	

S T T	HỌ VÀ TÊN	Số hiệu CNV	Hệ số lương CB 205/ NĐ-CP	TỔNG SỐ				
				SP	Thời gian	Phép	TS ốm	CỘNG
1	Vũ Văn Quang	02483	3,58	21				21
2	Hoàng Văn Khánh	02484	2,96	21				21
3	Phạm Văn Hiền	02485	3,27	21				21
4	Đỗ Thị Thu Thảo	02486	2,65	21				21
5	Nguyễn Anh Tuấn	03201	2,65	21				21
6	Nguyễn Đức Ngọc	03644	2,65	21				21
7	Trần Minh Đức	03833	2,34	21				21
	<b>TỔNG</b>		20,10	147				147

**Ký hiệu ghi:**

- Làm sản phẩm: S
- Thời gian: Học, TDĐT, Giảng dạy
  - + Học tập loại 1,2,3,4: H1, H2, H3, H4
  - + Học tập loại 1,2,3,4 tính 1/ 2 ngày : H6, H7, H8, H9
  - + TDĐT, VHQC mức 1, 2, 3: T1, T2, T3
  - + TDĐT, VHQC mức 1, 2, 3 tính 1/ 2 ngày: T6, T7, T8
  - + Giảng dạy loại 1, 2: G1, G2
  - + Thử việc, tập việc: TV
- Phép, TNLĐ, Việc riêng: P, TN, R
- Thai sản, ốm, không lương: TS, O, KL

(Nguồn: Ban tổ chức tiền lương)

**Bảng 3.4:** Bảng hệ số lương CB và hệ số lương CV của Ban CNTT

STT	HỌ VÀ TÊN	Số hiệu CNV	Hệ số	
			Lương CB 205/ NĐ-CP	Lương CV 389/ LĐTL
1	Vũ Văn Quang	02483	3,58	5,00
2	Hoàng Văn Khánh	02484	2,96	3,75
3	Phạm Văn Hiền	02485	3,27	3,25
4	Đỗ Thị Thu Thảo	02486	2,65	3,75
5	Nguyễn Anh Tuấn	03201	2,65	3,25
6	Nguyễn Đức Ngọc	03644	2,65	3,75
7	Trần Minh Đức	03833	2,34	3,50
	TỔNG		20,10	26,25

(Nguồn: Ban tổ chức tiền lương)

**Bảng 3.5:** Bảng ngày công thanh toán.

STT	HỌ VÀ TÊN	Số hiệu CNV	Ngày công thanh toán		
			SP/ Khoán	Thời gian	Ăn giữa ca
1	Vũ Văn Quang	02483	21	1	21
2	Hoàng Văn Khánh	02484	21	1	21
3	Phạm Văn Hiền	02485	21	1	21
4	Đỗ Thị Thu Thảo	02486	21	1	21
5	Nguyễn Anh Tuấn	03201	21	1	21
6	Nguyễn Đức Ngọc	03644	21	1	21
7	Trần Minh Đức	03833	21	1	21
	TỔNG		147	7	147

(Nguồn: Ban tổ chức tiền lương)

**Bảng 3.6:** Bảng lương tháng 5/2014- Ban công nghệ thông tin.

STT	HỌ VÀ TÊN	CÁC KHOẢN THU NHẬP( đồng)					CỘNG
		Lương SP, khoản	Lương KK theo kết quả SXKD	Lương thời gian	Các khoản phụ cấp	Tiền ăn giữa ca	
1	Vũ Văn Quang	5.965.909	2.982.954,5	158.346	380.031	315.000	9.802.240,5
2	Hoàng Văn Khánh	4.474.432	2.237.216	130.923	314.215	315.000	7.471.786
3	Phạm Văn Hiền	3.877.841	1.938.920,5	144.635		315.000	6.276.396,5
4	Đỗ Thị Thu Thảo	4.474.432	2.237.216	117.212		315.000	7.143.860
5	Nguyễn Anh Tuấn	3.877.841	1.938.920,5	117.212	281.308	315.000	6.530.281,5
6	Nguyễn Đức Ngọc	4.474.432	2.237.216	117.212	281.308	315.000	7.425.168
7	Trần Minh Đức	4.176.136	2.088.068	103.500	248.400	315.000	6.931.104
	TỔNG	31.321.023	15.660.511,5	889.040	1.505.262	2.205.000	51.580.836,5

*(Nguồn: Ban tổ chức tiền lương)*

**Diễn giải:**

Ông Vũ Văn Quang có số hiệu CNV 02483 làm việc tại Ban công nghệ thông tin có hệ số lương CB 205/ NĐ-CP là 3,58 và hệ số lương CV 389/LĐTL. Trong tháng 5/2014, ông làm 21 ngày công sản phẩm, khoán và trực đêm 64h, nghỉ ngày quốc tế lao động 1/5 với hiệu quả kinh doanh của khối quản lý gián tiếp trong tháng là 1.250.000đ và lương tối thiểu theo quy định của nhà nước là 1.150.000đ. Theo xếp loại mức độ hoàn thành công việc ông được xếp loại A với hệ số 0,5 so với lương sản phẩm, khoán cá nhân.

$$\begin{aligned} \text{Lương sản phẩm, khoán} &= \frac{\text{Hệ số lương CV} * \text{Ngày công sx trong tháng} * \text{HQKD}}{22} \\ &= (5,00 * 21 * 1.250.000) / 22 = 5.965.909 \text{ đồng.} \end{aligned}$$

Lương KK theo kết quả SXKD = Hệ số KK \* Lương sản phẩm, khoán

$$= 0,5 * 5.965.909 = 2.982.954,5 \text{ đồng.}$$

Hệ số lương CB \* Lương tối thiểu \* Số ngày nghỉ

$$\begin{aligned} \text{Lương thời gian nghỉ ngày 1/5} &= \frac{\text{Hệ số lương CB} * \text{Lương tối thiểu} * \text{Số ngày nghỉ}}{26} \\ &= (3,58 * 1.150.000 * 1) / 26 = 158.346 \text{ đồng} \end{aligned}$$

Hệ số lương CB \* Lương tối thiểu

$$\begin{aligned} \text{Phụ cấp làm đêm tối (64h)} &= \frac{\text{Hệ số lương CB} * \text{Lương tối thiểu}}{208} * 30\% * \text{Số giờ làm} \\ &= ((3,58 * 1.150.000) / 208) * 30\% * 64 = 380.031 \text{ đồng} \end{aligned}$$

Tiền ăn giữa ca = Ngày công thanh toán ăn giữa ca \* Đơn giá

$$= 21 * 15.000 = 315.000 \text{ đồng.}$$



**Bảng 3.7:** Bảng lương tháng 5/2014- Ban công nghệ thông tin.

STT	HỌ VÀ TÊN	Các khoản trích nộp, khấu trừ theo quy định( đồng)					Thu nhập còn lại kỳ II ( đồng)
		BHXH, BHYT, BHTN (10,5 %)	Tạm trích thuế thu nhập	Khấu trừ tiền vay tiền lĩnh trước	Tiền lương tạm ứng kỳ I	Cộng	
1	Vũ Văn Quang	617.550			5.000.000	5.617.550	4.184.690,5
2	Hoàng Văn Khánh	510.600			3.000.000	3.510.600	3.961.186
3	Phạm Văn Hiền	564.075			3.000.000	3.564.075	2.712.321,5
4	Đỗ Thị Thu Thảo	457.125			3.000.000	3.457.125	3.686.735
5	Nguyễn Anh Tuấn	457.125			3.000.000	3.457.125	3.073.156,5
6	Nguyễn Đức Ngọc	457.125			3.000.000	3.457.125	3.968.043
7	Trần Minh Đức	403.650			3.000.000	3.403.650	3.527.454
	<b>TỔNG</b>	3.467.250			23.000.000	26.467.250	25.113.586,5

*( Nguồn: Ban tổ chức tiền lương)*

**Diễn giải:**

Ông Vũ Văn Quang - Ban công nghệ thông tin

$$\begin{aligned} \text{Trích nộp BHXH, BHYT, BHTN( 10,5\%)} &= \text{Hệ số lương CB} * \text{Lương tối thiểu} * \\ & \hspace{15em} 10,5\% \\ &= 3,58 * 1.150.000 * 10,5\% \\ &= 617.550 \text{ đồng} \end{aligned}$$

Tạm ứng lương kỳ 1 là 5.000.000 đồng

Tổng các khoản trích nộp, khấu trừ theo quy định trong tháng = Trích nộp BHXH, BHYT, BHTN + Tạm trích thuế thu nhập + Khấu trừ tiền vay tiền lĩnh trước + Tạm ứng lương kỳ I = 617.550 + 0 + 0 + 5.000.000 = 5.617.550 đồng

$$\begin{aligned} \text{Thu nhập còn lại kỳ II} &= \text{Tổng các khoản thu nhập} - \text{Tổng các khoản trích nộp} \\ & \hspace{15em} \text{khấu trừ theo quy định} \\ &= 9.802.240,5 - 5.617.550 = 4.184.960,5 \text{ đồng} \end{aligned}$$

**3.4. Đánh giá chung về công tác tiền lương.****3.4.1 Ưu điểm**

Qua phần thực trạng của chi nhánh ta thấy chi nhánh xây dựng được cách tổ chức tiền lương khá khoa học. Cách trả lương căn cứ vào hệ số lương công việc đã gần như giải quyết được những mâu thuẫn về vấn đề trả lương đó là: Đối với cán bộ lâu năm thì hệ số cấp bậc do nhà nước quy định là cao hơn các cán bộ trẻ mới vào nhưng chưa chắc năng lực kinh doanh của những người mới vào lại có năng lực kém hơn người có thâm niên nên việc xây dựng hệ số lương công việc gắn với hiệu quả kinh doanh thì cán bộ trẻ được hưởng lương và các chế độ đúng với năng lực của mình.

Công thức tính lương đã bao gồm đầy đủ các khoản lương mà nhân viên được hưởng trong tháng. Tiền lương chi trả cho khối quản lý gián tiếp được quy đổi theo một hệ số cấp bậc quy đổi vì thế mọi người đều được hưởng như nhau. Như vậy, công tác tiền lương của chi nhánh phù hợp với các quy định mới của nhà nước.

**3.4.2 Nhược điểm**

Đối với công tác xây dựng quỹ lương, quỹ lương được xây dựng theo kế hoạch sản xuất kinh doanh do đó nếu doanh thu tăng thì quỹ lương tăng và ngược lại. Cách trả lương cho khối lao động gián tiếp chưa thực sự khách quan. Dựa trên doanh thu tính lương để trả còn nhiều bất cập. Tiền lương trả cho khối

quản lý gián tiếp chưa gắn với trách nhiệm của từng lao động trong hoạt động sản xuất kinh doanh của chi nhánh. Chưa thể hiện rõ được kết quả làm việc, người làm việc nhiều cũng như người làm việc ít, gây ra thái độ là việc không tích cực, dẫn đến việc quản lý chưa cao. Công tác lương khuyến khích đối với người lao động chưa cụ thể và chưa khuyến khích được người lao động làm việc tại chi nhánh. Hình thức trả lương còn gặp nhiều khó khăn.

**CHƯƠNG 4: MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC  
TIỀN LƯƠNG KHỐI QUẢN LÝ GIÁN TIẾP TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN  
CẢNG HẢI PHÒNG- CHI NHÁNH CẢNG CHÙA VỄ.**

**4.1. Định hướng phát triển.**

**4.1.1. Định hướng phát triển công ty cổ phần cảng Hải Phòng.**

Theo Quyết định 1037/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ban hành ngày 24/06/2014 phê duyệt điều chỉnh Quy hoạch phát triển hệ thống cảng biển Việt Nam đến năm 2020, định hướng đến năm 2030, Việt Nam chú trọng phát triển các cảng có khả năng tiếp nhận tàu biển cao trọng tải đến 100.000 tấn hoặc lớn hơn ở cả ba miền Bắc, Trung, Nam. Cụ thể: Tập trung xây dựng cảng cửa ngõ quốc tế tại Hải Phòng, Bà Rịa – Vũng Tàu và vùng kinh tế trọng điểm miền Trung (khi có điều kiện) tiếp nhận được tàu có trọng tải đến 100.000 tấn (tàu container 8.000 TEU) hoặc lớn hơn, đủ năng lực để có thể kết hợp vai trò trung chuyển container quốc tế. Đây là những cảng biển được phân loại là IA trong quyết định phê duyệt quy hoạch. Như vậy, theo quy hoạch phát triển hệ thống cảng biển Việt Nam đến năm 2020, tầm nhìn 2030, Cảng Hải Phòng cũng xác định phương hướng phát triển thể hiện:

Về đầu tư xây dựng hạ tầng: Đầu tư cảng Đình Vũ giai đoạn II,III; dự án bãi chứa hàng hậu phương bến 5,6 cảng Tân Vũ; hệ thống cấp điện cảng Tân Vũ; dự án các bến tàu tại Lạch Huyện; cải tạo cầu tàu Chùa Vẽ; dự án đường RTG trên bãi tiền phương sau bến chi nhánh cảng Tân Vũ giai đoạn II.

Về đầu tư phương tiện thiết bị: Đầu tư 6 cần trục giàn RTG, 2 cần trục giàn QC, đầu tư xe xúc lật phục vụ xếp dỡ hàng rời dung tích  $>3m^3$ ; đầu tư khung cầu overlight phục vụ xếp hàng flatrack; dự án lắp đặt hệ thống D.GPS cho 10cần trục giàn RTG cân hàng IHI-MES tại cảng Chùa Vẽ...

Về đầu tư công nghệ thông tin: Dự án đầu tư hệ thống CNTT quản lý, khai thác container tại cảng Tân Vũ; dự án đầu tư nâng cấp Hệ thống thông tin quản lý MIS; nâng cấp hệ thống quản lý bến container Chùa Vẽ; nâng cấp website cảng Hải Phòng; dự án đầu tư hạ tầng kỹ thuật CNTT kết nối hệ thống DGPS tại cảng Tân Vũ.

**4.1.2. Định hướng phát triển chi nhánh cảng Chùa Vẽ.**

Chi nhánh cảng Chùa Vẽ là đơn vị trực thuộc của Cảng Hải Phòng, hạch toán phụ thuộc vào Cảng chính. Do đó mọi hoạt động của chi nhánh đều nằm trong sự chỉ đạo, tham mưu của ban lãnh đạo Cảng Hải Phòng. Thực hiện phương hướng phát triển cảng Hải Phòng là cải tạo cầu tàu Chùa Vẽ (phục vụ lắp đặt cầu quay), dự án lắp đặt hệ thống D.GPS cho 10 cần trục giàn RTG cân hàng IHI-MES tại CN cảng Chùa Vẽ, nâng cấp hệ thống quản lý bến container Chùa Vẽ chi nhánh cũng xác định những mục tiêu :

Chi nhánh cần hoàn thiện bộ máy tổ chức quản lý theo mô hình công ty cổ phần. Triển khai công tác nạo vét các luồng tàu vào đối phó với hiện tượng phù sa. Nâng cao trình độ người lao động làm việc tại chi nhánh trong đó có công tác lao động tiền lương tại chi nhánh. Bộ phận này cần phải bố trí đủ người được đào tạo đúng chuyên môn, nghiệp vụ, đủ trình độ, năng lực về lĩnh vực công tác tiền lương, tiền thưởng, thường xuyên bồi dưỡng nâng cao chất lượng, trình độ chuyên môn nghiệp vụ về lao động tiền lương cho đội ngũ cán bộ làm công tác này. Trang bị đầy đủ các công cụ lao động cần thiết phục vụ cho công tác quản lý lao động tiền lương, nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả trong công việc tính toán cũng như tổ chức chỉ đạo, kiểm tra, giám sát việc thực hiện. Hiện tại chi nhánh đang áp dụng phần mềm quản lý nhân sự- tiền lương MIS- G3.

**4.2. Một số giải pháp hoàn thiện công tác tiền lương khối quản lý gián tiếp tại công ty cổ phần cảng Hải Phòng- Chi nhánh cảng Chùa Vẽ.**

Đối với bất cứ doanh nghiệp nào thì vấn đề trả lương cho người lao động như thế nào sao cho hiệu quả là rất quan trọng, nó quyết định đến thành bại trong chính sách quản lý người lao động của nhà quản lý. Tiền lương là động lực thúc đẩy người lao động làm việc có hiệu quả hơn, chính vì vậy trả lương cho người lao động phải mang tính hiệu quả, tính công bằng đánh giá đúng khả năng làm việc của người lao động... là điều mà nhà quản lý cần quan tâm.

Do chi nhánh mới chuyển đổi từ công ty thuộc quyền sở hữu của nhà nước sang công ty cổ phần nên tồn tại một số vấn đề mà công tác tiền lương tại chi nhánh còn chưa hoàn thiện. Vì vậy, việc đưa ra một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tiền lương khối quản lý gián tiếp là cần thiết.

**Giải pháp 1: Hoàn thiện công tác đánh giá tình hình thực hiện công việc.***Căn cứ của giải pháp.*

Hiện tại, chi nhánh cảng Chùa Vẽ không thực hiện mẫu đánh giá tình hình thực hiện công việc mà chỉ yêu cầu về việc hoàn thành công việc rồi xếp loại theo mức A, B, C, D để xác định mức hệ số khuyến khích tương ứng. Do vậy không kích thích hết khả năng làm việc của nhân viên.

Việc đánh giá tình hình thực hiện công việc là do các phòng ban tự đánh giá sau đó chuyển lên ban tổ chức tiền lương. Ban tổ chức tiền lương dựa vào doanh thu của cảng Chùa Vẽ để trích.

*Mục đích thực hiện giải pháp.*

Đánh giá thực hiện công việc nhằm mục đích đánh giá những đóng góp của nhân viên để trả lương phù hợp. Cùng một vị trí công việc, cùng một mức lương cơ bản, cùng trình độ, cùng kinh nghiệm, thâm niên công tác nhưng nếu kết quả công việc khác nhau thì lương được hưởng phải khác nhau tương ứng.

*Nội dung thực hiện giải pháp.*

Đầu tiên bộ phận có trách nhiệm xác định các yếu tố đánh giá kết quả thực hiện công việc, chẳng hạn như: khối lượng công việc, tiến độ công việc,... Sau khi xác định được các yếu tố cần thiết, tiến hành xác minh mức độ quan trọng của các yếu tố và điểm tối đa tương ứng. Xác định mức độ điểm hay hệ số của từng trường hợp. Tổng hợp thành mẫu đánh giá thực hiện công việc đối với mỗi loại công việc. Thực hiện phân cấp đánh giá công việc.

Việc xây dựng được những tiêu chí cụ thể đánh giá cho từng nhân viên để trả lương cho đúng người và đúng việc là vấn đề quan tâm và các tiêu chí ấy thường được xây dựng như sau:

- Chỉ tiêu về mức độ hoàn thành công việc và nhiệm vụ được giao.

Khối lượng công việc được giao hoàn thành ở mức độ như thế nào?

Khối lượng công việc chưa hoàn thành đúng thời gian quy định và mức độ của nó ảnh hưởng đến kết quả chung của chi nhánh.

- Tinh thần trách nhiệm trong công việc:

Chỉ tiêu về khả năng tổ chức thực hiện công việc.

Mức độ phối hợp của các nhân viên trong nhóm thực hiện công việc được giao.

Ý kiến đánh giá của người quản lý về phương thức làm việc và giao tiếp của những lao động thuộc quyền quản lý.

Ý kiến đánh giá của tập thể lao động về cách làm việc.

Mức độ giúp đỡ đồng nghiệp.

- Thực hiện nội quy, quy chế và kỷ luật công ty:

Mức độ đảm bảo thời gian chế độ.

Số lần vi phạm kỷ luật và mức độ vi phạm.

Khả năng lôi cuốn người khác thực hiện kỷ luật lao động.

Do vậy em xin đưa ra mẫu đánh giá tình hình công việc có sự kết hợp giữa chuyên môn với tình hình thực hiện nội quy và kỷ luật công ty. Mẫu đánh giá gồm 8 tiêu chí, mỗi tiêu chí ứng với tối đa 4 điểm và tổng tất cả các tiêu chí tối đa là 32 điểm.

**Bảng 4.1:** Mẫu đánh giá tình hình thực hiện công việc

Họ tên nhân viên:		Chức vụ:
STT	Chỉ tiêu đánh giá	Điểm
1	<p><i>Mức độ hoàn thành công việc được giao:</i></p> <p>4 điểm: Hoàn thành 100% KL công việc.            3 điểm: Hoàn thành 80-100% KL công việc.            2 điểm: Hoàn thành 60 &lt; 80% KL công việc            1 điểm: Hoàn thành &lt; 60% KL công việc</p>	
2	<p><i>Ý thức trách nhiệm đối với công việc.</i></p> <p>4 điểm: Ý thức trách nhiệm cao, nhiệt tình, tích cực trong công việc, phong cách làm việc khoa học, toàn tâm toàn ý, làm việc có chất lượng, hiệu quả.            3 điểm: Nhiệt tình trong công việc .            2 điểm: Đôi khi có thái độ lơ là trong công việc.            1 điểm: Thiếu tinh thần trách nhiệm trong công việc.</p>	
3	<p><i>Tinh thần học hỏi trau dồi kiến thức.</i></p> <p>4 điểm: Ham học hỏi trau dồi kiến thức, chủ động giải quyết khó khăn.            3 điểm: Có tinh thần học hỏi.            2 điểm: Thỉnh thoảng mới trau dồi kiến thức.            1 điểm: Thiếu tinh thần học hỏi.</p>	
4	<p><i>Có sáng kiến trong quá trình làm việc.</i></p> <p>4 điểm: Chủ động sáng tạo, sáng kiến có ích cho công ty.            3 điểm: Có ý tưởng có lợi cho công ty.            2 điểm: Có sáng kiến nhưng mức khả thi không cao            1 điểm: Không có sáng kiến.</p>	
5	<p><i>Trách nhiệm với cấp dưới, cấp trên.</i></p> <p>4 điểm: Trách nhiệm cao, tôn trọng cấp trên, hòa nhã với cấp dưới.            3 điểm: Trách nhiệm khá tốt.            2 điểm: Có ý thức trách nhiệm nhưng chưa cao đôi khi còn bất lịch sự.            1 điểm: Thiếu tinh thần trách nhiệm.</p>	



6	<p><i>Tinh thần hợp tác làm việc tập thể, đoàn kết.</i></p> <p>4 điểm: Khả năng làm việc theo nhóm đạt kết quả cao.</p> <p>3 điểm: Khả năng làm việc theo nhóm đạt kết quả khá tốt.</p> <p>2 điểm: Khả năng làm việc theo nhóm đạt kết quả mức độ thấp.</p> <p>1 điểm: Không có thái độ hợp tác.</p>	
7	<p><i>Mối quan hệ với khách hàng đồng nghiệp.</i></p> <p>4 điểm: Nhiệt tình, mối quan hệ tốt, tích cực hỗ trợ đồng nghiệp. Tôn trọng, đoàn kết, thương yêu, chân thành, hợp tác giúp nhau cùng tiến bộ.</p> <p>3 điểm: Mối quan hệ khá tốt.</p> <p>2 điểm: Mối quan hệ bình thường.</p> <p>1 điểm: Không nhiệt tình.</p>	
8	<p><i>Chấp hành đúng nội quy, kỷ luật công ty.</i></p> <p>4 điểm: Chấp hành nghiêm chỉnh.</p> <p>3 điểm: Chấp hành khá tốt.</p> <p>2 điểm: Chấp hành nội quy nhưng vi phạm ở mức độ nhẹ.</p> <p>1 điểm: Vi phạm nội quy kỷ luật</p>	
Tổng điểm:		

Đánh giá:

Đạt: 30 điểm đến 32 điểm => Hoàn thành tốt-xếp loại A- Hệ số khuyến khích tương ứng là 0,5

Đạt: 25 điểm đến 30 điểm => Hoàn thành- xếp loại B- Hệ số khuyến khích tương ứng là 0,3

Đạt: 16 điểm đến 25 điểm=> Hoàn thành mức độ thấp- xếp loại C - Hệ số khuyến khích tương ứng là 0,2

Đạt: Dưới 16 điểm => Không hoàn thành- xếp loại D- Không có hệ số khuyến khích.

*Điều kiện thực hiện giải pháp:* Để thực hiện được giải pháp trên chi nhánh cần có sự đồng ý của cấp trên.

*Kết quả giải pháp đem lại:* Việc kết hợp giữa các tiêu chí về mức độ hoàn thành công việc và nhiệm vụ được giao với việc thực hiện nội quy, quy chế và

kỷ luật chi nhánh không chỉ đánh vào ý thức người lao động mà còn đánh vào hiệu quả công việc. Nếu như chỉ làm tốt việc thôi cũng không đủ mà còn phải có ý thức tốt trong việc thực hiện quy định của công ty về giờ giấc làm việc. Kết hợp ý thức và trách nhiệm tạo cho người lao động làm việc có một tinh thần làm việc tự giác, có trách nhiệm hơn trong công việc.

### **Giải pháp 2: Xây dựng hình thức trả lương cho nhân viên mới:**

*Căn cứ của giải pháp:* Hiện nay, chi nhánh đang thực hiện hình thức trả lương qua thẻ ATM và vẫn in bảng lương. Tiền lương người lao động nhận được luôn được công khai điều này vừa tạo được tính minh bạch trong công tác trả lương nhưng bên cạnh đó cũng tồn tại không ít nhược điểm. Đó là việc cán bộ công nhân viên có cấp bậc và thâm niên như nhau sẽ được trả lương như nhau nhưng trên thực tế có người làm tốt nhưng lại có người không hoàn thành công việc của mình. Điều này gây nên tâm lý i lại của một vài cán bộ công nhân viên mặt khác khiến những cán bộ công nhân viên chăm chỉ hoàn thành tốt công việc trở lên bất mãn, dần dần giảm hứng thú làm việc, năng suất lao động giảm dần dẫn đến sự trì trệ trong làm việc, hiệu quả sử dụng lao động giảm đáng kể. Do vậy việc áp dụng hình thức trả lương cho nhân viên mới bắt đầu vào làm việc là cần thiết.

*Mục đích của biện pháp:* Tạo ra sự công bằng trong cách trả lương, làm nhiều được nhiều, làm ít được ít, làm tốt được thưởng. Nâng cao tính cạnh tranh trong công việc, đánh vào tâm lý người lao động để họ làm việc một cách nghiêm túc đạt được hiệu quả lao động. Thúc đẩy năng suất lao động, giảm chi phí, tăng doanh thu.

*Nội dung của biện pháp:* Trả lương theo kiểu “tư bản” nghĩa là tiền lương của nhân viên được giữ bí mật, chỉ có người trả lương và người nhận mới biết chính xác số tiền họ nhận được. Tức là khi tuyển dụng, nhà tuyển dụng sẽ đặt vấn đề khả năng làm việc của ứng viên sẽ nhận được tương ứng bao nhiêu tiền lương? Việc thỏa thuận tiền lương giữa người lao động và người sử dụng lao động thì số tiền lương trả cho nhân viên mới sẽ bằng với số tiền đã thỏa thuận lúc tuyển dụng ngay sau khi mà nhân viên mới này đã qua thời gian thử việc tại chi nhánh.

*Điều kiện để thực hiện giải pháp:* Để thực hiện được giải pháp trên chi nhánh cần có sự đồng ý của Cảng chính, cần có thời gian và tiền bạc để thực hiện giải pháp.

*Kết quả giải pháp mang lại:* Công tác trả lương sẽ được thực hiện một cách chuyên nghiệp hơn, chính xác hơn làm cho hệ thống tiền lương trở lên hoàn thiện hơn, người lao động tin tưởng hơn.

#### **4.3. Kiến nghị.**

Bước sang giai đoạn mới- cổ phần hóa, công tác cán bộ quản lý và sử dụng lao động đóng vai trò then chốt. Việc phân cấp nên gắn liền với trách nhiệm. Nên tiến hành kiểm điểm và đánh giá định kỳ về mức độ hoàn thành nhiệm vụ trên cơ sở đó để khen thưởng, đề xuất bố trí công việc khác phù hợp. Nâng cao vai trò ý thức trách nhiệm của cán bộ công nhân viên trong dây chuyền sản xuất nhằm nâng cao năng suất và chất lượng phục vụ.

Thống nhất về nhận thức, coi chi tiền lương cho cán bộ công nhân viên chính là chi cho đầu tư phát triển; đảm bảo cho tiền lương thực sự là động lực quan trọng thúc đẩy họ nâng cao năng lực để thực hiện công việc có hiệu quả hơn.

Tăng cường sự quản lý và giám sát của Nhà nước đối với thị trường sức lao động. Nâng cao hiệu lực và hiệu quả hoạt động của cơ quan quản lý Nhà nước đối với hoạt động của thị trường này. Xử lý tốt các trường hợp tranh chấp, bảo đảm lợi ích chính đáng của người lao động và người sử dụng lao động.

**KẾT LUẬN**

Ngày nay, tại nhiều công ty việc tìm kiếm, phát triển và thu hút những người có khả năng làm việc hiệu quả và có tâm huyết với công ty luôn được đặt lên hàng đầu..Nhưng muốn thực hiện điều này thì trước hết các công ty phải xây dựng được hình thức trả lương hợp lý phù hợp với tình hình sản xuất kinh doanh của chính công ty, trong đó các yếu tố để cấu thành nên tiền lương phải được xem xét tính toán một cách đầy đủ và chính xác , xác định mức độ công việc của người lao động. Thông qua công tác tiền lương có thể giúp cho doanh nghiệp mang lại hiệu suất lớn về việc sử dụng chi phí tiền lương hợp lý, năng suất lao động được nâng cao, có ý thức trách nhiệm trong công việc và điều mà các doanh nghiệp luôn mong đợi là sẽ mang về lợi nhuận cao hơn.

Trên cơ sở những vấn đề chung về lao động tiền lương, em đã tìm hiểu và phân tích thực trạng về lao động và công tác tiền lương tại chi nhánh Cảng Chùa Vẽ. Có thể nói bên cạnh những kết quả đã đạt được vẫn còn một số vấn đề đặt ra cần đòi hỏi chi nhánh phải có những chính sách, giải pháp cụ thể về lao động tiền lương nhằm hoàn thiện hơn nữa công tác tổ chức tiền lương tại chi nhánh nhất là khi chi nhánh đang hoạt động trong mô hình mới.

Trong qua trình làm đề tài khóa luận tốt nghiệp em đã nhận được sự giúp đỡ nhiệt tình của nhà trường, các thầy cô giáo trong khoa, đặc biệt là cô giáo Th.s Cao Thị Hồng Hạnh và các anh chị, các cô chú trong các phòng ban Công ty cổ phần Cảng Hải Phòng- Chi nhánh Cảng Chùa Vẽ cùng với sự góp ý của các bạn giúp em hoàn thành tốt đề tài khóa luận tốt nghiệp.

Tuy nhiên do thời gian tìm hiểu nghiên cứu có hạn, vốn kiến thức hạn chế cũng như kinh nghiệm thực tế chưa nhiều nên bài khóa luận tốt nghiệp của em không tránh khỏi những thiếu sót. Em rất mong được sự chỉ bảo và góp ý của các thầy cô để bài khóa luận của em được hoàn thiện hơn.

Em xin chân thành cảm ơn!

Hải Phòng, năm 2015

Sinh viên

Đoàn Thị Hải Yến

**DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.**

1. Nghị định 205/2004/NĐ-CP, ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của bộ luật lao động về thang bảng lương.
2. Nghị định số 66/2013/NĐ-CP ngày 27/06/2013 của Chính phủ quy định về mức lương tối thiểu và các khoản trích nộp, khấu trừ theo lương. Và một số nghị định và luật khác của nhà nước.
3. Quyết định 1037/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ban hành ngày 24/06/2014 phê duyệt điều chỉnh Quy hoạch phát triển hệ thống cảng biển Việt Nam.
4. Tài liệu trên trang web: [www.voer.edu.vn](http://www.voer.edu.vn).
5. Tài liệu trên trang web của công ty cổ phần cảng Hải Phòng: [www.haiphongport.com.vn](http://www.haiphongport.com.vn).
6. Tài liệu trên báo điện tử như [www.dantri.com.vn](http://www.dantri.com.vn).
7. Tài liệu do chi nhánh cảng Chùa Vẽ cung cấp.
8. Tài liệu bài giảng môn Quản trị nhân sự của cô Th.s Đỗ Thị Bích Ngọc trường Đại Học Dân Lập Hải Phòng.
9. Giáo trình “Lý thuyết quản trị doanh nghiệp” – PGS.TS Nguyễn Thị Ngọc Huyền và TS. Nguyễn Thị Hồng Thủy NXB Khoa học kỹ thuật Hà Nội – 1998.
10. Luận văn khoá 11, 12 của Trường Đại học Dân lập Hải Phòng.