

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUẢN LÝ VÀ CÔNG NGHỆ HẢI PHÒNG**



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

NGÀNH: QUẢN TRỊ DOANH NGHIỆP

Sinh viên : NGHIÊM THANH MAI

Giảng viên hướng dẫn : TS. NGUYỄN THỊ HOÀNG ĐAN

Hải Phòng - 2023

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUẢN LÝ VÀ CÔNG NGHỆ HẢI PHÒNG**

**CÔNG TÁC TIỀN LƯƠNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG
TRỰC TIẾP TẠI CÔNG TY TNHH SẢN XUẤT
VÀ THƯƠNG MẠI TRẦN HÀ**

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

Sinh viên : NGHIÊM THANH MAI

Giảng viên hướng dẫn : TS. NGUYỄN THỊ HOÀNG ĐAN

Hải Phòng - 2023

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUẢN LÝ VÀ CÔNG NGHỆ HẢI PHÒNG

NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Sinh viên: Nghiêm Thanh Mai

Mã SV: 1812402010

Lớp: QT2201N

Ngành: Quản trị doanh nghiệp

Tên đề tài: Công tác tiền lương cho người lao động trực tiếp tại Công ty TNHH sản xuất và thương mại Trần Hà

NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI

1. Nội dung và các yêu cầu cần giải quyết trong nhiệm vụ đề tài tốt nghiệp

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. Các tài liệu, số liệu cần thiết

.....

.....

.....

.....

.....

3. Địa điểm thực tập tốt nghiệp

.....

CÁN BỘ HƯỚNG DẪN ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Họ và tên : Nguyễn Thị Hoàng Đan

Học hàm, học vị : Tiến sĩ

Cơ quan công tác : Trường Đại học Quản lý và Công nghệ Hải Phòng

Nội dung hướng dẫn: Công tác tiền lương cho người lao động trực tiếp tại công ty TNHH Sản xuất và Thương Mại Trần Hà

Đề tài tốt nghiệp được giao ngày tháng năm 2022

Yêu cầu phải hoàn thành xong trước ngày tháng năm 2023

Đã nhận nhiệm vụ ĐTTN

Sinh viên

Đã giao nhiệm vụ ĐTTN

Giảng viên hướng dẫn

Hải Phòng, ngày tháng năm 2023

XÁC NHẬN CỦA KHOA

MỤC LỤC

MỤC LỤC.....	1
LỜI CẢM ƠN	1
LỜI CAM ĐOAN.....	2
LỜI MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài	1
2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài	2
3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu.....	5
3.1. Mục đích của khóa luận	5
3.2. Nhiệm vụ của khóa luận	5
4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu.....	5
4.1. Đối tượng nghiên cứu:	5
4.2. Phạm vi nghiên cứu:.....	5
5. Phương pháp nghiên cứu.....	6
6. Những đóng góp mới của khóa luận Khóa luận sẽ có những đóng góp sau đây:	6
7. Kết cấu khóa luận	7
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP	8
1.1. Một số khái niệm.....	8
1.1.1. Khái niệm về tiền lương.....	8
1.1.2. Vai trò của tiền lương	9
1.1.3. Chức năng tiền lương	10
1.1.4. Khái niệm quy chế trả lương.....	11
1.2. Nội dung cơ bản về quy chế trả lương tại doanh nghiệp	12
1.2.1. Những quy định chung.....	12
1.2.2. Nguồn hình thành và sử dụng quỹ tiền lương.....	14
1.2.3. Phương pháp tính lương tháng, thu nhập của người lao động.....	15
1.2.4. Tổ chức thực hiện và điều khoản thi hành	25
1.3. Yêu cầu quy chế trả lương	26

1.3.1. Tuân thủ các quy định pháp luật	26
1.3.2. Tính cạnh tranh của tiền lương và thu nhập.....	26
1.3.3. Quy chế trả lương phải đảm bảo tính công bằng và hiệu quả trong phân phối tiền lương, thu nhập cho người lao động.	27
1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến quy chế trả lương.....	27
1.4.1. Các nhân tố bên ngoài doanh nghiệp	27
1.4.2. Các nhân tố bên trong của doanh nghiệp	29
1.5. Kinh nghiệm một số doanh nghiệp	32
1.5.1. Công ty TNHH Vietnam Knitwear.	Error! Bookmark not defined.
1.5.2. Công ty xuất nhập khẩu Bắc Giang	32
CHƯƠNG 2: NGHIÊN CỨU TÌNH HUỐNG TẠI CÔNG TY TNHH SẢN XUẤT VÀ THƯƠNG MẠI TRẦN HÀ	
33	
2.1Giới thiệu khái quát về Công ty TNHH Sản Xuất và Thương Mại Trần Hà.....	33
2.1.1 Quá trình hình thành và phát triển của Doanh nghiệp.	33
2.1.2. Lĩnh vực kinh doanh của công ty	34
2.1.3. Chức năng và nhiệm vụ của doanh nghiệp.	34
2.1.4. Sơ đồ bộ máy.....	36
2.1.5. Hoạt động sản xuất kinh doanh.....	37
2.1.6. Hoạt động marketing.....	39
2.1.7. Đối tác, khách hàng.....	40
2.1.8. Tình hình chung của công ty.....	41
2.2 Cơ cấu lao động:.....	42
2.3 Thực trạng về cách tính lương và quy chế lương của Công ty TNHH Sản Xuất và Thương Mại Trần Hà:.....	44
2.4. Các khoản phúc lợi khác	47
2.5. Đánh giá chung.....	51
2.5.1. Những mặt đạt được	51
2.5.2. Những mặt hạn chế và nguyên nhân:.....	52
CHƯƠNG 3 MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH SẢN XUẤT VÀ THƯƠNG MẠI TRẦN HÀ ..	
54	

3.1. Phương hướng, mục tiêu phát triển của Công ty TNHH Sản xuất và Thương mại Trần Hà.....	54
3.2. Định hướng chính sách tiền lương trong giai đoạn 2023 - 2026	55
3.3 Đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty TNHH Sản xuất và Thương mại Trần Hà.....	56
3.3.1. Căn cứ xây dựng quy chế trả lương	56
3.3.2. Hoàn thiện phân phối quỹ tiền lương trong Công ty TNHH Sản xuất và Thương mại Trần Hà.....	57
3.4.Xây dựng cách tính lương cho công ty	59
3.4.1. Xây dựng theo hiệu quả sản xuất kinh doanh (chất lượng công việc).....	59
3.4.2. Xây dựng chính sách thưởng theo doanh thu.....	61
3.4.3. Bổ sung các chế độ thưởng, phúc lợi cho người lao động vào quy chế trả lương.....	61
3.4.4 Hoàn thiện công tác tổ chức và triển khai thực hiện quy chế trả lương	62
3.4.5. Hoàn thiện các yếu tố khác có ảnh hưởng tới xây dựng và thực hiện quy chế trả lương	63
3.5. Đào tạo nâng cao trình độ cho cán bộ công nhân viên	64
KẾT LUẬN	Error! Bookmark not defined.
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	67

LỜI CẢM ƠN

Là sinh viên trường Đại học Quản lý và Công nghệ Hải Phòng bất kỳ ai sau khi hoàn thành xong phần kiến thức học tại trường đều phải đi thực tập và làm đề tài khóa luận tốt nghiệp để vận dụng những gì mình đã học và làm quen với công việc, tích lũy kinh nghiệm cho bản thân. Và em là một trong số các sinh viên ấy. Sau một khoảng thời gian được thực tập dưới sự hướng dẫn tận tình của quý thầy cô trong Khoa Quản trị Kinh doanh cũng như sự quan tâm chỉ bảo, giúp đỡ nhiệt tình của Ban giám đốc cùng các cô chú, anh chị tại **Công ty trách nhiệm hữu hạn Sản xuất và Thương mại Trần Hà**, em đã hoàn thành bài khóa luận tốt nghiệp với đề tài “**Công tác tiền lương cho người lao động trực tiếp tại Công ty trách nhiệm hữu hạn Sản xuất và Thương mại Trần Hà**”.

Trong những năm qua, ở trường em đã nhận được sự dìu dắt của các thầy cô trong Khoa Quản trị Kinh doanh. Thầy cô cho em những kiến thức, đó là hành trang để cho em bước vào cuộc sống sau này. Và khi ở công ty thực tập em đã có điều kiện được tiếp xúc với thực tế, trau dồi kinh nghiệm sống, kinh nghiệm làm việc cho bản thân, tất cả những điều ấy đều nhờ sự quan tâm từ ban lãnh đạo, cô chú, anh chị tại công ty.

Qua đây em xin gửi lời cảm ơn chân thành đến thầy cô Khoa Quản trị Kinh doanh – trường Đại học Quản lý và Công nghệ Hải Phòng, đặc biệt là TS. Nguyễn Thị Hoàng Đan, người đã hướng dẫn em hoàn thành bài khóa luận này, cùng với lòng biết ơn sâu sắc với ban lãnh đạo, cô chú, anh chị tại **Công ty trách nhiệm hữu hạn Sản xuất và Thương mại Trần Hà** đã tạo điều kiện và tận tình chỉ bảo, giúp đỡ em trong việc tìm kiếm tài liệu và tư vấn về tình hình hoạt động của doanh nghiệp trong suốt quá trình thực tập và hoàn thành bài khóa luận này.

Em cũng gửi lời cảm ơn tới các bạn trong lớp đã giúp đỡ và động viên em rất nhiều trong quá trình học tập và thực hiện tốt bài luận khóa luận này cùng với sự biết ơn chân thành và sâu sắc đến người người thân, gia đình em đã quan tâm, tạo điều kiện vật chất và tinh thần cho em trong suốt 4 năm học vừa qua và cả giai đoạn hoàn thành thực tập và tốt nghiệp này. Trong quá trình làm khóa luận, do kinh nghiệm và thời gian còn hạn chế nên những biện pháp đưa ra khó tránh được những thiếu sót. Em rất mong nhận được sự góp ý từ quý thầy cô để bài khóa luận hoàn thiện hơn.

Em xin chân thành cảm ơn!

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan rằng khóa luận tốt nghiệp này là do bản thân tự thực hiện, có sự hỗ trợ từ Giáo viên hướng dẫn là cô Nguyễn Thị Hoàng Đan. Các nội dung nghiên cứu và kết quả trong đề tài này là trung thực và chưa từng được ai công bố trong bất cứ công trình nghiên cứu nào trước đây. Những số liệu trong các bảng biểu phục vụ cho việc phân tích, nhận xét, đánh giá được chính tác giả thu thập từ các nguồn khác nhau có ghi trong phần tài liệu tham khảo.

Nếu phát hiện có bất kỳ sự gian lận nào tôi xin hoàn toàn chịu trách nhiệm trước Hội đồng cũng như kết quả khóa luận của mình.

Sinh viên

LỜI MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Tiền lương là phần thu nhập của người lao động trên cơ sở số lượng và chất lượng lao động trong khi thực hiện công việc của bản thân người lao động theo cam kết giữa chủ doanh nghiệp và người lao động. Đối với doanh nghiệp thì tiền lương là một khoản chi phí sản xuất. Việc hạch toán tiền lương đối với doanh nghiệp phải thực hiện một cách chính xác, hợp lý. Tiền lương được trả đúng với thành quả lao động sẽ kích thích người lao động làm việc, tăng hiệu quả cho doanh nghiệp, thúc đẩy tinh thần hăng say làm việc, sáng tạo trong quá trình lao động. Ngoài tiền lương chính người lao động được hưởng thì các khoản tiền thưởng, phụ cấp, BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ là các quỹ xã hội mà người lao động được hưởng, nó thể hiện sự quan tâm của xã hội, của doanh nghiệp đến từng thành viên trong doanh nghiệp.

Tiền lương luôn là vấn đề được xã hội quan tâm chú ý bởi ý nghĩa kinh tế và xã hội to lớn của nó.

Đối với doanh nghiệp sản xuất kinh doanh, tiền lương là một phần không nhỏ của chi phí sản xuất. Nếu doanh nghiệp vận dụng chế độ lương hợp lý sẽ tạo động lực tăng năng suất lao động.

Tiền lương còn có vai trò là đòn bẩy kinh tế tác động trực tiếp đến người lao động. Chi phí nhân công chiếm tỉ trọng tương đối lớn trong tổng số chi phí sản xuất của doanh nghiệp. Vì vậy doanh nghiệp cần phải tăng cường công tác quản lý lao động, công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương cần chính xác, kịp thời để đảm bảo quyền lợi của người lao động đồng thời tại điều kiện tăng năng suất lao động, tiết kiệm chi phí nhân công, đẩy mạnh hoạt động sản xuất và hạ giá thành sản phẩm.

Đối với người lao động tiền lương có một ý nghĩa vô cùng quan trọng với nó là thu nhập chủ yếu giúp cho họ đảm bảo cuộc sống của bản thân và gia đình. Do đó tiền lương có thể là động lực thúc đẩy người lao động tăng năng suất lao động nếu họ được trả đúng theo sức lao động họ đóng góp, nhưng cũng

có thể làm giảm năng suất lao động khiến cho quá trình phát triển sản xuất chậm lại, không đạt hiệu quả nếu tiền lương được trả thấp hơn sức lao động của người lao động bỏ ra. Ở phạm vi toàn bộ nền kinh tế, tiền lương là sự cụ thể hóa quá trình phân phối của cải vật chất do chính người lao động làm ra. Vì vậy, việc xây dựng thang lương, bảng lương, lựa chọn các hình thức trả lương hợp lý để sao cho tiền lương vừa là khoản thu nhập để người lao động đảm bảo nhu cầu cả về vật chất lẫn tinh thần, đồng thời làm cho tiền lương trở thành động lực thúc đẩy người lao động làm việc tốt hơn, có tinh thần trách nhiệm hơn với công việc thực sự là việc làm cần thiết.

Vận dụng kiến thức về quản trị nguồn nhân lực đặc biệt là chế độ thù lao (chính sách tiền lương) trong doanh nghiệp để nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp là vô cùng quan trọng nó cho phép doanh nghiệp tìm kiếm được nguồn nhân lực có chất lượng và nâng cao năng lực cạnh tranh cho doanh nghiệp. Môn quản trị nhân lực là một trong những môn học yêu cầu sinh viên có sự vận dụng lý luận và thực hành nghiệp vụ khá nhiều. Đây là một môn học bắt buộc trong chương trình đào tạo ngành Quản trị doanh nghiệp tại trường Quản lý và công nghệ Hải Phòng được thiết kế với 2 chuẩn đầu ra: (1) Phân tích kiến thức về quản trị nhân sự. Vận dụng các kiến thức về quản trị nhân sự giải quyết các vấn đề phát sinh trong công tác quản trị tài nguyên nhân sự của doanh nghiệp; (2) Vận dụng kiến thức về quản trị nhân sự để phân tích thực tế tại một doanh nghiệp.

Đề tài vận dụng các qui định của nhà nước về chính sách tiền lương cho doanh nghiệp để xây dựng công thức tính lương cho doanh nghiệp cụ thể là công thức tính lương tại *Công ty trách nhiệm hữu hạn Sản xuất và Thương mại Trần Hà*. Đánh giá được tính công thức tính lương, cách trả lương của doanh nghiệp đã đúng với qui định của nhà nước nhằm khuyến khích người lao động trong doanh nghiệp.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Tiền lương là nguồn thu nhập chủ yếu và là động lực lao động chính để người lao động cống hiến hết khả năng của mình. Việc xây dựng và hoàn thiện quy

chế trả lương đã thu hút không ít sự quan tâm của các nhà quản lý, đặc biệt là các nhà nghiên cứu. Cho đến nay, đã có nhiều công trình nghiên cứu cả lý luận và thực tiễn về vấn đề tiền lương nói chung và việc xây dựng, hoàn thiện quy chế trả lương của doanh nghiệp nói chung.

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

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

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

- Đỗ Thị Tươi (2015), “Phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong doanh nghiệp ở Hà Nội”, Sách chuyên khảo, Sách đã đưa ra lý luận

cơ bản về tiền lương và các phương pháp tính trả lương cho người lao động trong doanh nghiệp dựa trên yếu tố thị trường của từng phương pháp.

- Vũ Hồng Phong (2011), “Nghiên cứu tiền lương, thu nhập trong các doanh nghiệp ngoài Nhà nước trên địa bàn Hà Nội”, Luận án tiến sĩ, trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội. Tác giả đã chỉ ra các đặc thù của các nhóm doanh nghiệp đang nghiên cứu tác động đến tiền lương, thu nhập của người lao động, từ đó làm căn cứ để đưa ra giải pháp có tính lý luận cao và thực hiện.

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

- Trịnh Duy Huyền (2011), “Hoàn thiện phương thức trả lương linh hoạt cho người lao động chuyên môn kỹ thuật cao trong ngành dầu khí Việt Nam”, Luận án tiến sĩ, trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội. Luận án đã đưa ra khái niệm mới về “Trả lương linh hoạt”, phân tích nêu rõ đặc trưng của phương thức trả lương linh hoạt so với phương thức truyền thống, từ đó đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện phương thức trả lương linh hoạt.

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

Các nghiên cứu trên và một số nghiên cứu về quy chế trả lương ở các doanh nghiệp. Cho đến hiện nay chưa có công trình nào nghiên cứu quy chế trả lương của Công ty trách nhiệm hữu hạn Sản xuất và Thương Mại Trần Hà.

3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích của khóa luận

Nghiên cứu về thực tiễn về quy chế trả lương của Công ty trách nhiệm hữu hạn Sản xuất và Thương Mại Trần Hà. Từ đó, đưa ra những hạn chế và nguyên nhân để đề xuất các biện pháp nhằm hoàn thiện quy chế trả lương của Công ty.

3.2. Nhiệm vụ của khóa luận

- Hệ thống hóa những lý luận cơ bản về quy chế trả lương trong doanh nghiệp.
- Phân tích đánh giá thực trạng quy chế trả lương đang áp dụng tại Công ty trách nhiệm hữu hạn Sản xuất và Thương Mại Trần Hà, những ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân.
- Đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty trách nhiệm hữu hạn Sản xuất và Thương Mại Trần Hà.

4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu:

Quy chế trả lương trong Công ty trách nhiệm hữu hạn Sản xuất và Thương Mại Trần Hà.

4.2. Phạm vi nghiên cứu:

- Về không gian: Công ty trách nhiệm hữu hạn Sản xuất và Thương Mại Trần Hà.
- Về thời gian: Phân tích thực trạng quy chế trả lương hiện hành trên cơ sở số liệu và thông tin thu được từ năm 2020 đến năm 2022.
- Về nội dung: Khóa luận tập trung phân tích và đánh giá thực trạng về tiền lương, các chính sách đãi ngộ và phương thức trả lương Công ty đang áp dụng từ đó đề xuất các quan điểm, các giải pháp nhằm hoàn thiện quy chế trả lương của công ty.

5. Phương pháp nghiên cứu

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

- Phương pháp thống kê – phân tích: Phân tích các số liệu thống kê đã thu thập được từ các phòng ban liên quan trong Công ty nhằm đưa ra những đánh giá, nhận xét cơ bản trên những con số đó.

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

Ngoài ra, tác giả còn thu thập ý kiến của người lao động về quan điểm xây dựng quy chế trả lương, mong muốn, nguyện vọng của người lao động khi xây dựng quy chế trả lương mới.

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

6. Những đóng góp mới của khóa luận sẽ có những đóng góp sau đây

- Về mặt lý luận: Khóa luận đi sâu nghiên cứu cơ sở khoa học về quy chế trả lương tại doanh nghiệp, trong đó đi sâu phân tích để làm rõ khái niệm về tiền lương, bản chất của vấn đề trả công lao động tại doanh nghiệp trong nền kinh tế thị trường, quy chế trả lương và những nguyên tắc khi xây dựng quy chế trả lương cho người lao động trong tình hình hiện nay...

- Về mặt thực tiễn: Nghiên cứu, tổng kết những kinh nghiệm trả lương cho người lao động tại một số đơn vị trong và ngoài nước, qua đó rút ra bài học kinh nghiệm cho Công ty trách nhiệm hữu hạn Sản xuất và Thương Mại Trần Hà.

Phân tích đặc điểm sản xuất kinh doanh, đặc điểm tổ chức quản lý, nguồn nhân lực trong 3 năm gần đây (2020-2021-2022).

Phân tích và đánh giá thực trạng về tiền lương, các chính sách đãi ngộ và phương thức trả lương Công ty đang áp dụng từ đó giúp người đọc có cái nhìn bao quát về thực trạng quy chế trả lương hiện nay của Công ty, đưa ra những kết luận

về kết quả đạt được và những khó khăn tồn tại, những điểm hạn chế lớn cần có biện pháp khắc phục trong cách trả lương hiện nay của Công ty.

Đề xuất các quan điểm, các giải pháp nhằm hoàn thiện được một Quy chế trả lương có tính sáng tạo, khuyến khích người lao động có năng lực, tâm huyết, yên tâm công tác, từng bước cải thiện đời sống người lao động nhưng phải đảm bảo đúng những quy định, những chế độ chính sách của Nhà nước về tiền lương và phải phù hợp với tình hình thực tế của Công ty.

7. Kết cấu khóa luận

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

Chương 1: Cơ sở lý luận về quy chế lương và cách thức trả lương cho doanh nghiệp.

Chương 2: Thực trạng công tác tiền lương cho người lao động trực tiếp tại Công ty trách nhiệm hữu hạn Sản xuất và Thương mại Trần Hà.

Chương 3: Một số giải pháp nhằm hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty trách nhiệm hữu hạn Sản xuất và Thương mại Trần Hà.

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

1.1. Một số khái niệm

1.1.1. Khái niệm về tiền lương

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

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

Theo tổ chức lao động quốc tế (ILO): “Tiền lương là sự trả công hoặc thu nhập, bất luận tên gọi hay cách tính thế nào, mà có thể biểu hiện bằng tiền và được ấn định bằng thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động, hoặc bằng pháp luật, pháp qui quốc gia, do người sử dụng lao động phải trả cho người lao động theo một hợp đồng lao động được viết ra hay bằng miệng, cho một công việc đã thực hiện hay sẽ phải thực hiện hoặc cho những dịch vụ đã làm hay sẽ phải làm” [17]. Với định nghĩa này, ILO cho rằng tiền lương là sự trả công lao động bằng tiền mặt theo thỏa thuận giữa NSDLĐ và NLD hoặc theo pháp luật quốc gia sau khi NLD hoàn thành công việc.

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

Theo giáo trình Tiền lương - Tiền công của Trường Đại học Lao động - Xã hội khái niệm tiền lương như sau: “Tiền lương là giá cả sức lao động, được hình thành trên cơ sở thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động thông qua hợp đồng lao động (bằng văn bản hoặc bằng miệng), phù hợp với quan hệ cung cầu về sức lao động trên thị trường lao động và phù hợp với quy định tiền

lương của Pháp luật lao động” [16, Tr9]. Như vậy, tiền lương ở đây được coi là giá cả sức lao động và được phân phối theo năng lực, kết quả, hiệu quả lao động và được trả bằng tiền. Từ đây có thể thấy rằng tiền lương đã được coi trọng, được tính toán và quản lý chặt chẽ hơn, góp phần thúc đẩy người lao động phát triển.

Dưới góc độ pháp lý, tiền lương được ghi nhận là một chế định trong Bộ luật lao động. Theo quy định tại Điều 90 Bộ luật lao động nước ta quy định: “Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận. Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác. Mức lương của người lao động không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định. Tiền lương trả cho người lao động căn cứ vào năng suất lao động và chất lượng công việc. Người sử dụng lao động phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị như nhau” [2].

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

1.1.2. Vai trò của tiền lương

Tiền lương là nguồn thu nhập chính của người lao động, là yếu tố để đảm bảo tái sản xuất xã hội, là một bộ phận đặc biệt của sản xuất xã hội. Vì vậy tiền lương đóng vai trò quyết định trong việc phát triển và ổn định kinh tế gia đình. Ở đây, trước hết tiền lương phải đảm bảo được những nhu cầu thiết yếu của người lao động như ăn, ở, sinh hoạt, đi lại,...tức là tiền lương phải duy trì được cuộc sống tối thiểu của người lao động. Chỉ khi có được như vậy tiền lương mới thực sự có vai trò quan trọng kích thích lao động và nâng cao trách nhiệm của người lao động trong sản xuất xã hội và tái sản xuất xã hội. Đồng thời chế độ tiền lương

phù hợp với sức lao động đã hao phí sẽ đem lại sự lạc quan tin tưởng vào doanh nghiệp và chế độ họ đang sống.

Như vậy tiền lương có vai trò đối với sự sống của con người từ đó là đòn bẩy kinh tế để nó có thể phát huy tối đa nội lực hoàn thành công việc. Khi người lao động được hưởng tiền công xứng đáng với năng lực mà họ bỏ ra thì lúc đó việc gì họ cũng sẽ làm được. Như vậy có thể nói tiền lương đã giúp nhà quản lý điều hành phân phối công việc được dễ dàng và thuận lợi.

Trong doanh nghiệp việc sử dụng công cụ tiền lương ngoài mục đích tạo vật chất cho người lao động tiền lương còn có ý nghĩa lớn trong việc theo dõi kiểm tra và giám sát người lao động. Tiền lương được sử dụng như một thước đo hiệu quả công việc, bản thân tiền lương là một bộ phận cấu thành bên chi phí sản xuất, chi phí bán hàng và chi phí quản lý trong doanh nghiệp. Vì vậy nó là yếu tố nằm trong giá thành sản phẩm và ảnh hưởng tới kết quả kinh doanh của doanh nghiệp. Với những vai trò to lớn như trên của tiền lương trong sản xuất và đời sống thì việc lựa chọn hình thức trả lương cho phù hợp với điều kiện sản xuất, đặc điểm sản xuất kinh doanh của từng ngành, từng doanh nghiệp sẽ có tác dụng tích cực trong việc thúc đẩy người lao động quan tâm đến kết quả lao động và hiệu quả sản xuất. Đây luôn là vấn đề nóng bỏng trong tất cả các doanh nghiệp về một chế độ tiền lương hợp lý đảm bảo được lợi ích của người lao động, người sử dụng lao động cũng như toàn xã hội.

1.1.3. Chức năng tiền lương

Tiền lương không chỉ đảm bảo cho cuộc sống hàng ngày mà phải có một phần tích lũy dự phòng cho cuộc sống lâu dài hoặc phòng rủi ro bất trắc.

+ Chức năng thước đo giá trị: xác định mức tiền công các loại lao động là căn cứ thuê mướn lao động và là cơ sở xác định đơn giá sản phẩm.

+ Chức năng tái sản xuất sức lao động: đó là tái sản xuất sức lao động một cách giản đơn nhằm bù đắp sức lao động đơn giản, bù đắp sức lao động đã hao phí và nuôi sống bản thân và gia đình họ. Vì vậy tiền lương phải bù đắp sức lao động đã hao phí cả trước trong và sau quá trình lao động, cũng là những biến động về giá

cả, rủi ro và chi phí nhằm giúp người lao động phát triển toàn diện về mặt vật chất lẫn tinh thần.

+ Chức năng kích thích: Tiền lương đảm bảo và góp phần tác động để tạo thành cơ cấu lao động hợp lý, trong toàn bộ nền kinh tế, khuyến khích phát triển ngành và lãnh thổ. Khi người lao động được trả công xứng đáng sẽ tạo niềm say mê tích cực làm việc, phát huy tinh thần làm việc sáng tạo, tự học hỏi để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ gắn trách nhiệm cá nhân với lợi ích tập thể và công việc. Tiền lương là đòn bẩy kinh tế, là công cụ khuyến khích vật chất và động lực thúc đẩy kinh tế phát triển. Như vậy, tiền lương phải được trả theo kết quả của người lao động, mới khuyến khích được người lao động làm việc có hiệu quả và năng suất. Tiền lương phải đủ độ lớn và phụ thuộc vào hiệu quả tổ chức trả lương cho người lao động. Tiền lương có 2 mặt kích thích hoặc kìm hãm sản xuất.

+ Chức năng tích lũy: tiền lương không chỉ đảm bảo cuộc sống hàng ngày mà phải có 1 phần tích lũy dự phòng cho cuộc sống lâu dài và phòng rủi ro bất trắc.

+ Chức năng giám sát lao động sản xuất: Người sử dụng lao động thông qua việc trả lương cho người lao động có thể tiến hành kiểm tra, theo dõi người lao động làm việc theo kế hoạch tổ chức của mình để đảm bảo tiền lương bỏ ra phải đem lại kết quả và hiệu quả cao. Nhà nước giám sát lao động bằng chế độ tiền lương đảm bảo quyền lợi tối thiểu cho người lao động, khi họ hoàn thành công việc. Đặc biệt trong trường hợp người sử dụng lao động vì sức ép, vì lợi nhuận mà tìm mọi cách giảm chi phí trong đó có chi phí tiền lương trả cho người lao động cần phải được khắc phục ngay.

1.1.4. Khái niệm quy chế trả lương

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

Quy chế của các doanh nghiệp, tổ chức, cơ quan, đơn vị khác nhau thì chủ thể xây dựng quy chế, đối tượng triển khai thực hiện sẽ khác nhau. Tuy nhiên, dù

quy chế được cơ quan, đơn vị nào xây dựng, thì vẫn phải nhằm đảm bảo tính thống nhất trong hành động và quyền dân chủ của các thành viên tham gia.

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

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

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

Trong phạm vi khóa luận, quy chế trả lương được hiểu một cách khái quát như sau: “Quy chế trả lương là văn bản quy định hệ thống tiền lương của doanh nghiệp, đó là văn bản quy định nguồn hình thành, nguyên tắc trả lương, cách phân phối tiền lương, thưởng và các phúc lợi tài chính cho người lao động, đúng với một số quy định của pháp luật lao động và phù hợp với tính chất đặc thù của lao động, sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp”.

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

1.2.1. Những quy định chung

1.2.1.1. Căn cứ xây dựng quy chế trả lương

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

- Căn cứ *Luật làm việc - Luật số 38/2013/QH13*
- Căn cứ Bộ luật lao động – Luật số 45/2019/QH14
- Căn cứ Luật Doanh nghiệp – Luật số 59/2020/QH14
- Căn cứ Nghị định số 38/2022/NĐ-CP; Nghị định 145/2020/NĐ-CP

- Căn cứ vào đặc điểm tổ chức sản xuất, tổ chức và quản lý lao động và đáp ứng được nhu cầu phát triển của từng doanh nghiệp, cơ quan: Các đặc điểm tổ chức và quản lý lao động của doanh nghiệp, cơ quan có ảnh hưởng tới việc lựa chọn các nội dung của quy chế trả lương như: hình thức trả lương, phương pháp hình thành và phân phối quỹ tiền lương...

- Thỏa ước lao động tập thể đã được ký kết giữa người sử dụng lao động và Ban chấp hành Công đoàn: Các quy định trong quy chế trả lương phải không mâu thuẫn với các cam kết về tiền lương trong thỏa ước lao động tập thể của doanh nghiệp.

1.2.1.2. Nguyên tắc trả lương

Đối với mỗi doanh nghiệp khác nhau có thể đưa ra các bộ nguyên tắc khác nhau tùy thuộc vào mục tiêu, quan điểm trả lương của doanh nghiệp. Nguyên tắc trả lương là cơ sở quan trọng để hình thành nên một quy chế trả lương khoa học, hiệu quả và phù hợp với điều kiện, đặc điểm sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Để đảm bảo công bằng và trả lương gắn với giá trị hao phí sức lao động, kết quả thực hiện các hoạt động sản xuất kinh doanh của NLD thì quy chế trả lương của các doanh nghiệp được xây dựng dựa trên các nguyên tắc sau:

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

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

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

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

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

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

- Lãnh đạo doanh nghiệp phối hợp với tổ chức công đoàn cùng cấp để xây dựng quy chế trả lương. Quy chế trả lương được phổ biến công khai đến từng NLD trong doanh nghiệp và đăng ký với cơ quan Nhà nước có thẩm quyền trước khi thực hiện.

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

1.2.2. Nguồn hình thành và sử dụng quỹ tiền lương

Nguồn hình thành quỹ tiền lương

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

Có thể sử dụng công thức tính:

$$F = F_{đg} + F_{ndg} + F_{bs} + F_{dp}$$

Trong đó:

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

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

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

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

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

Trong đó, đơn giá có nhiều cách xác định:

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

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

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

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

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

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

Sử dụng quỹ tiền lương

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

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

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

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

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

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

Để hình thức trả lương theo thời gian đạt hiệu quả cao, các doanh nghiệp cần xây dựng được hệ thống chức danh công việc với việc phân tích công việc, để xác định giá trị của từng công việc, từ đó xây dựng thang lương theo giá trị công việc.

❖ Trả lương theo thời gian

Là việc tính trả lương cho nhân viên căn cứ vào thời gian làm việc thực tế và trình độ tay nghề. Nghĩa là căn cứ vào thời gian làm việc và cấp bậc lương quy định cho các ngành nghề để tính toán trả lương cho người lao động. Cách tính này thường áp dụng cho lao động làm công tác văn phòng hành chính quản trị, tài vụ kế toán,... hoặc những công việc chưa xây dựng được định mức lao động, chưa có giá lương sản phẩm.

- Tiền lương tháng: là tiền lương trả cố định theo tháng dựa trên hợp đồng lao động.

Công thức tính:

$$\text{Lương tháng} = \frac{LTT+HPC+HCB}{26ng} \times CTT + TC$$

Trong đó:

- LTT: Lương tối thiểu
- HPC: Hệ phụ cấp (nếu có)
- HCB: Hệ cấp bậc lương của từng người (nếu có)
- CTT: Công thực tế (số ngày công thực tế)
- TC: Tăng ca (nếu có)

- Thời hạn trả lương: tùy thuộc vào quy định của từng công ty

- Tiền lương làm việc theo giờ: được quy định trong Bộ Luật lao động

Làm thêm vào ngày thường: tiền lương * 150% * số giờ làm thêm

Làm thêm vào ngày chủ nhật: tiền lương * 200% * số giờ làm thêm

Làm thêm vào ngày lễ tết: tiền lương * 300% * số giờ làm thêm

- Những ngày nghỉ được hưởng nguyên lương: nghỉ lễ, Tết; bản thân kết hôn, con kết hôn, cha, mẹ chết (cả bên chồng, vợ), vợ hoặc chồng, con chết, nghỉ phép...

Ưu điểm: Phù hợp với công việc không định mức hoặc không nên định mức. Tính toán đơn giản, dễ hiểu, áp dụng cho những lao động ở bộ phận gián tiếp, những nơi không có điều kiện xác định chính xác khối lượng hoàn thành.

Khuyết điểm: Do chưa thực sự gắn với kết quả sản xuất nên hình thức này chưa tính đến một cách đầy đủ chất lượng, chưa phát huy hết khả năng sẵn có của người lao động, chưa khuyến khích người lao động quan tâm đến kết quả lao động.

❖ Trả lương theo sản phẩm

Là phương thức tính trả lương cho người lao động theo chất lượng và số lượng sản phẩm hoặc lượng công việc đã hoàn thành. Đây là phương thức trả lương có tác dụng khuyến khích người lao động góp phần tăng số lượng sản phẩm, gắn chặt năng suất lao động với thù lao lao động.

Trả lương theo sản phẩm được chia ra nhiều loại:

- **Lương theo sản phẩm trực tiếp cá nhân**: là hình thức trả lương theo sản phẩm được xác định căn cứ vào số lượng sản phẩm thực tế đã hoàn thành và đơn giá tiền lương cho một sản phẩm được người sử dụng lao động quy định.

- Tiền lương theo sản phẩm trực tiếp cá nhân được áp dụng theo công thức sau:

$$\text{Lương}(\text{cn}) = \text{Số lượng sản phẩm hoàn thành} * \text{đơn giá sản phẩm}$$

Trong đó: Đơn giá sản phẩm được tính giá tiền tính trên một đơn vị sản phẩm.

Ưu điểm; của hình thức này là khuyến khích tăng năng suất lao động, dễ dàng tính tiền lương, người lao động chủ động tính tiền lương của mình.

Nhược điểm: là sự cạnh tranh cao, chạy theo lợi ích cá nhân mà hạn chế lợi ích tập thể.

- **Lương theo sản phẩm tập thể**: là hình thức trả lương được áp dụng cho những công việc do nhiều người cùng thực hiện hoặc những loại công việc không xác định được kết quả cho mỗi cá nhân. Điều kiện áp dụng hình thức này trước hết

phải xác định được số tiền lương mà cả nhóm được nhận hoặc đơn giá cho từng sản phẩm mà cả nhóm thực hiện.

- Tiền lương theo sản phẩm tập thể được áp dụng theo công thức sau:

Lương (tt) = Số lượng sản phẩm hoàn thành chung của tập thể * đơn giá.

Ưu điểm: của lương theo sản phẩm tập thể là tính thống nhất trong tính lương, ý thức trách nhiệm, tính đoàn kết.

Nhược điểm: là sự ỷ lại trong quan hệ giữa các cá nhân trong tập thể, đôi khi có sự bất công bằng giữa người làm nhiều và người làm việc ít.

• ***Lương theo sản phẩm gián tiếp***: Là hình thức trả lương dành cho những người lao động phụ, số tiền họ nhận được phụ thuộc vào kết quả sản xuất của người sử dụng lao động chính. Lương theo sản phẩm gián tiếp có một hạn chế là người lao động không có tính sáng tạo, không chủ động trong công việc do sự phụ thuộc vào người lao động chính.

- Đối với tiền lương theo sản phẩm gián tiếp:

Tiền lương theo sản phẩm gián tiếp = đơn giá sản phẩm phục vụ * số sản phẩm mà công nhân chính đạt được.

• ***Lương theo sản phẩm có thưởng***: Là hình thức trả lương theo số lượng sản phẩm đã hoàn thành cộng với số tiền thưởng do vượt mức chỉ tiêu, năng suất cao và chất lượng sản phẩm tốt hoặc tiền phạt khi chất lượng sản phẩm không tốt

- Đối với lương theo sản phẩm có thưởng:

Lương theo sản phẩm có thưởng = lương sản phẩm + [(% tiền thưởng so với sản phẩm cho 1% hoàn thành vượt mức sản lượng * phần trăm hoàn thành vượt mức sản lượng)/100 * lương sản phẩm]

Ưu điểm của hình thức này tạo động lực cho người lao động nâng cao năng suất, kích thích sự sáng tạo, năng lực bản thân, khiến cho sản phẩm có chất lượng, cũng như có trách nhiệm hơn với công việc.

Hạn chế của lương theo sản phẩm có thưởng là sự cạnh tranh cao, khiến cho người lao động sẵn sàng vì lợi ích cá nhân để “dẫm đạp” lên lợi ích của cá nhân khác.

➤ Đối với người lao động hưởng lương theo sản phẩm, được trả lương làm thêm giờ khi làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường để làm thêm số lượng, khối lượng sản phẩm ngoài số lượng, khối lượng sản phẩm theo định mức lao động theo thỏa thuận với người sử dụng lao động và được tính theo công thức sau:

Tiền lương làm thêm giờ = Đơn giá tiền lương sản phẩm của ngày làm việc bình thường x Mức ít nhất 150% hoặc 200% hoặc 300% x Số sản phẩm làm thêm

Trong đó:

Mức ít nhất bằng 150% so với đơn giá tiền lương sản phẩm của ngày làm việc bình thường, áp dụng đối với sản phẩm làm thêm vào ngày thường; mức ít nhất bằng 200% so với đơn giá tiền lương sản phẩm của ngày làm việc bình thường, áp dụng đối với sản phẩm làm thêm vào ngày nghỉ hằng tuần; mức ít nhất bằng 300% so với đơn giá tiền lương sản phẩm của ngày làm việc bình thường, áp dụng đối với sản phẩm làm thêm vào ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương

Như vậy, lương theo sản phẩm trong trường hợp làm thêm giờ = lương theo sản phẩm chính + tiền lương làm thêm giờ.

- Đối với người lao động hưởng lương theo sản phẩm, tiền lương làm việc vào ban đêm được tính như sau:

Lương(đêm) = Đơn giá tiền lương sản phẩm của ngày làm việc bình thường + Đơn giá tiền lương sản phẩm của ngày làm việc bình thường x Mức ít nhất 30% x Số giờ làm việc vào ban đêm

- Đối với người lao động hưởng lương theo sản phẩm, tiền lương làm thêm giờ vào ban đêm được tính như sau:

Tiền lương làm thêm giờ vào ban đêm = Đơn giá tiền lương sản phẩm của ngày làm việc bình thường x Mức ít nhất 150% hoặc 200% hoặc 300% + Đơn giá tiền lương sản phẩm của ngày làm việc bình thường x Mức ít nhất 30% + 20% x Đơn giá tiền lương sản phẩm vào ban ngày của ngày làm việc bình thường hoặc của ngày nghỉ hằng tuần hoặc của ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương x Số sản phẩm làm thêm vào ban đêm

Trong đó, đơn giá tiền lương sản phẩm vào ban ngày của ngày làm việc bình thường hoặc của ngày nghỉ hằng tuần hoặc của ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương được xác định như sau:

+ Đơn giá tiền lương sản phẩm vào ban ngày của ngày làm việc bình thường, được tính ít nhất bằng 100% so với đơn giá tiền lương sản phẩm của ngày làm việc bình thường đối với trường hợp người lao động không làm thêm giờ vào ban ngày của ngày đó (trước khi làm thêm giờ vào ban đêm); ít nhất bằng 150% so với đơn giá tiền lương sản phẩm của ngày làm việc bình thường đối với trường hợp người lao động có làm thêm giờ vào ban ngày của ngày đó (trước khi làm thêm giờ vào ban đêm);

+ Đơn giá tiền lương sản phẩm vào ban ngày của ngày nghỉ hằng tuần, được tính ít nhất bằng 200% so với đơn giá tiền lương sản phẩm của ngày làm việc bình thường;

+ Đơn giá tiền lương sản phẩm vào ban ngày của ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương, được tính ít nhất 300% so với đơn giá tiền lương sản phẩm của ngày làm việc bình thường.

Như vậy, lương theo sản phẩm trong trường hợp làm thêm giờ vào ban đêm = Lương theo sản phẩm + lương làm thêm giờ vào ban đêm.

Theo Điều 97 Bộ luật lao động 2019 quy định về kỳ hạn trả lương đối với người lao động hưởng lương theo sản phẩm, theo đó: “Người lao động hưởng lương theo sản phẩm, theo khoán được trả lương theo thỏa thuận của hai bên; nếu công việc phải làm trong nhiều tháng thì hằng tháng được tạm ứng tiền lương theo khối lượng công việc đã làm trong tháng.”

Chế độ xét tăng lương

- Chế độ xét tăng lương: thời gian xét tăng lương trong năm tùy thuộc vào quy định mỗi công ty.
- Niên hạn và đối tượng được xét tăng lương: các nhân viên hoàn thành tốt nhiệm vụ và đã có đủ niên hạn 2 năm ở một mức lương.
- Thủ tục xét tăng lương: Phải được Ban lãnh đạo công ty họp và xét duyệt.
- Mức tăng lương ở mỗi bậc lương: từ 10-20% của mức lương hiện tại.

Chế độ thưởng:

- Thưởng cuối năm (Tết âm lịch): Mức thưởng cụ thể tùy thuộc vào chất lượng làm việc của cá nhân và lợi nhuận năm đó của công ty.
- Thưởng thâm niên: Nhân viên gắn bó với công ty tối thiểu từ 3 năm trở lên sẽ được xét duyệt các mức hưởng thưởng thâm niên.
- Thưởng lễ 30/4 & 1/5, Ngày Quốc khánh, Tết Dương lịch: Tùy thuộc vào chất lượng công việc và mức độ đóng góp của mỗi cá nhân đối với công ty.
- Thưởng đạt doanh thu: nếu đạt doanh thu Ban Giám đốc đề ra sẽ được thưởng phần trăm doanh thu hàng tháng. Nếu vượt doanh thu sẽ được thưởng theo lợi nhuận thực tế của công ty.

1.2.3.2 Thang bảng lương

Riêng với thang bảng lương, các quản lý nhân sự cần thuộc lòng cách xây dựng một thang bảng lương đúng chuẩn cho công ty, lập bộ hồ sơ đúng với yêu cầu của các cơ quan quản lý và đem tới đúng nơi quy định để nộp trình thông tin doanh nghiệp của mình. Thang bảng lương là điều mà chính phủ Việt Nam bắt buộc với các doanh nghiệp khi vừa mới được thành lập và phải thay đổi (nếu cần thiết) dựa trên những nghị định, thông tư mới của chính phủ.

Lưu ý lớn nhất khi xây dựng thang bảng lương trong thời gian này là việc mức lương tối thiểu chung tính từ tháng 1/2021 cụ thể:

- Vùng 1: 4.420.000 đồng tháng
- Vùng 2: 3.920.000 đồng tháng.
- Vùng 3: 3.420.000 đồng tháng
- Vùng 4: 3.070.000 đồng tháng

Doanh nghiệp cần lưu ý để có sự điều chỉnh phù hợp.

1.2.3.3. Quy định về các khoản trợ cấp và khấu trừ

a. Bảo hiểm

Các mức bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp mà doanh nghiệp phải đóng cho nhân viên của mình đã được quy định rõ tại *Quyết định số 23/2021/QĐ-TTG* và *68/NQ-CP*. Các bạn có thể theo dõi bảng tỷ lệ trích các khoản bảo hiểm trong bảng sau:

Các khoản Bảo hiểm trích theo lương	Trích vào Chi phí của DN	Trích vào lương của NLĐ	Tổng
Bảo hiểm xã hội (BHXH)	17%	8%	25,5%
Bảo hiểm y tế (BHYT)	3%	1,5%	4,5%
Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN)	0%	1%	1%
Tổng các khoản BH	20%	10,5%	30,5%
Kinh phí công đoàn (KPCĐ)	2%		2%
TỔNG CÁC KHOẢN: Bảo hiểm + Công đoàn	22%	10,5%	32,5%

(Nguồn: Luật lao động và BHXH, BHYT, BHTN)

Mức đóng bảo hiểm = tiền lương tháng làm căn cứ đóng BH x tỷ lệ trích các khoản BH

BHTN: Được áp dụng mới ngày 1/10/2021 đến 30/6/2022 sẽ điều chỉnh giảm từ 1% xuống 0% vì dịch bệnh Covit.

Ngoài các chi phí bảo hiểm, doanh nghiệp còn phải đóng quỹ công đoàn:

Phí Công Đoàn = 2% x Giá trị quỹ tiền lương đóng BHXH.

Về việc đóng bảo hiểm, mức lương phải đóng bảo hiểm có sự khác nhau giữa doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp tư nhân. Doanh nghiệp nhà nước trả lương theo bậc, ngạch, cấp quân hàm,... nên đã có quy định cụ thể của nhà nước cho số tiền phải đóng với mỗi cấp. Còn với doanh nghiệp tư nhân, tiền lương do nhân viên và phía quản lý tự thương lượng nên việc đóng bảo hiểm phụ thuộc vào lương thực tế và trợ cấp được quy định rõ bởi *thông tư 47/2015/TT-BLĐTBXH*.

Các khoản phụ cấp phải đóng bảo hiểm bao gồm phụ cấp nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; phụ cấp thâm niên; phụ cấp khu vực;... Các khoản phụ cấp không phải đóng bảo hiểm như tiền thưởng ý tưởng, tiền thưởng sáng chế, hỗ trợ xăng xe, tiền ăn giữa ca,...

Mức lương tối thiểu để tham gia đóng BHXH tương ứng như mức lương tối thiểu từng vùng, đối với lao động qua học nghề, có bằng cấp thì sẽ thêm 7%.

- Đối tượng tham gia đóng BHXH bao gồm:

- Những người có hợp đồng lao động ít nhất 3 tháng (kể cả trẻ vị thành niên dưới 15 nếu có hợp tác với một đơn vị nào đó).

- Người có hợp đồng lao động từ 1-3 tháng (trừ hợp đồng thử việc).

- Người lao động là công dân nước ngoài có giấy phép hành nghề.

- Cán bộ công nhân viên chức theo quy định của pháp luật.

- Các nhà quản lý doanh nghiệp, quản lý hợp tác xã có hưởng lương.

- Công dân được cử đi học nước ngoài, hưởng lương trong nước.

- Người lao động có 2 hợp đồng lao động trở lên sẽ đóng theo hợp đồng giao kết thứ nhất.

• Đối tượng tham gia đóng BHYT bao gồm:

- Những người có hợp đồng lao động ít nhất 3 tháng (kể cả trẻ vị thành niên dưới 15 nếu có hợp tác với một đơn vị nào đó)

- Người lao động là công dân nước ngoài có giấy phép hành nghề từ 3 tháng trở lên

- Cán bộ công nhân viên chức theo quy định của pháp luật và các nhà quản lý doanh nghiệp

- Quản lý hợp tác xã có hưởng lương

- Người lao động có 2 hợp đồng lao động trở lên sẽ đóng theo hợp đồng giao kết thứ hai

• Đối tượng tham gia đóng BH TNLĐ – BNN bao gồm:

- Người có hợp đồng lao động từ 1-3 tháng (trừ hợp đồng thử việc).

- Người lao động là công dân nước ngoài có giấy phép hành nghề.

- Người sử dụng lao động đóng cho người lao động thuộc diện tham gia BHXH bắt buộc có giao kết HĐLĐ với các bên khác mà đã hoàn thành nghĩa vụ đóng BHXH và BH TNLĐ – BNN.

• Đối tượng tham gia đóng BHTN bao gồm:

- Những người có hợp đồng lao động ít nhất 3 tháng (kể cả trẻ vị thành niên dưới 15 nếu có hợp tác với một đơn vị nào đó)

- Cán bộ công nhân viên chức theo quy định của pháp luật

- Các nhà quản lý doanh nghiệp, quản lý hợp tác xã có hưởng lương

- Công dân được cử đi học nước ngoài, hưởng lương trong nước
- Người lao động có 2 hợp đồng lao động trở lên sẽ đóng theo hợp đồng giao kết thứ nhất

- Đối tượng tham gia quỹ hưu trí, tử tuất bao gồm:

- Người hoạt động không chuyên trách ở xã, phường, thị trấn
- Người đi lao động nước ngoài theo hợp đồng
- Người hưởng chế độ phu nhân hoặc phu quân của một cơ quan đại diện cho Việt Nam ở nước ngoài

- Người lao động tham gia BHXH hoặc bảo lưu BHXH

- Người lao động tham gia BHXH hoặc bảo lưu BHXH còn thiếu nhiều nhất 6 tháng để hưởng lương hưu hoặc nhận trợ cấp hằng tháng thì được phép đóng 1 lần các tháng còn thiếu để hưởng chế độ như quy định

b. Phương thức đóng bảo hiểm

Phương thức đóng bảo hiểm hiện nay bao gồm:

- Đóng hằng tháng
- Đóng 3-6 tháng một lần
- Đóng theo địa bàn

Lưu ý: Trốn đóng BHXH sẽ bị phạt 7 năm tù.

c. Trợ cấp thôi việc / thất nghiệp

Căn cứ tính trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp mất việc làm là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động, được quy định trong bộ luật lao động.

Trường hợp người lao động làm việc theo nhiều hợp đồng lao động kế tiếp nhau theo quy định tại *Khoản 2 Điều 22 Bộ Luật lao động*, khi chấm dứt hợp đồng lao động cuối cùng thì thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm là tổng thời gian người lao động đã làm việc cho tất cả các người sử dụng lao động theo các hợp đồng lao động.

Trường hợp hợp đồng lao động cuối cùng do người lao động đơn phương chấm dứt trái pháp luật hoặc bị xử lý kỷ luật sa thải thì thời gian làm việc theo hợp đồng lao động cuối cùng không được tính trợ cấp thôi việc.

Trường hợp sau khi sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã mà người lao động chấm dứt hợp đồng lao động thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp mất việc làm đối với thời gian người lao động đã làm việc cho mình và cho người sử dụng lao động trước khi sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, hợp tác xã.

d. Tiền lương làm thêm / làm vào ban đêm

Người lao động có quyền được hưởng thêm lương trong thời gian họ làm thêm để gia tăng sản xuất, gia tăng khối lượng sản phẩm theo *Khoản 1 Điều 97 của Bộ Luật lao động*.

Tiền lương được quy định như sau:

- Làm thêm vào ngày thường: tiền lương * 150% * số giờ làm thêm
- Làm thêm vào ngày chủ nhật: tiền lương * 200% * số giờ làm thêm
- Làm thêm vào ngày lễ tết: tiền lương * 300% * số giờ làm thêm

Người làm thêm ban đêm được trả thêm ít nhất 30% lương theo *Khoản 2 Điều 97 của Bộ Luật lao động*. Ngoài ra, theo khoản 3, người lao động còn được thêm 20% lương tính theo đơn giá lương mà ban ngày họ làm việc. Người lao động cũng được trả thêm giờ khi họ làm việc vào các ngày nghỉ hằng tuần, ngày lễ Tết.

e. Hợp đồng lao động với người lớn tuổi

Người lao động lớn tuổi là người tiếp tục lao động sau độ tuổi lao động của mình. Hợp đồng thuê người lao động lớn tuổi cần phải thỏa mãn *Khoản 2, 3 Điều 166 và Khoản 2, 3, 4 điều 167 Bộ Luật lao động*. Người sử dụng lao động khi thương thảo với người lao động lớn tuổi cần đi kỹ các điều khoản và thực hiện các bổ sung cần thiết tùy từng trường hợp vào trong hợp đồng lao động.

1.2.4. Tổ chức thực hiện và điều khoản thi hành

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

1.3. Yêu cầu quy chế trả lương

1.3.1. Tuân thủ các quy định pháp luật

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

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

Quá trình xây dựng, phải có ý kiến của tổ chức công đoàn, đồng thời Hội đồng lương của Công ty cũng cần có Chủ tịch công đoàn là thành viên. Quy chế lương phải được công khai tới mọi người lao động thông qua các hình thức như truyền thông trực tiếp, gửi tài liệu hoặc hội thảo nhóm để người lao động hiểu được lương của mình được chi trả như thế nào, đã đúng quy định pháp luật hiện hành hay chưa.

1.3.2. Tính cạnh tranh của tiền lương và thu nhập

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

Dù động cơ làm việc của người lao động là gì đi nữa, hầu hết đều không thể nào bỏ qua yếu tố “tiền lương” được. Vậy, xem nhẹ tầm quan trọng của tiền lương và những lợi ích để tạo ra động lực thúc đẩy cho nhân viên là một sai lầm. Người lao động chủ yếu lựa chọn công việc này hay công việc khác có một phần lớn tác động bởi tiền lương, thu nhập mà họ nhận được từ công việc. Thực tế cho thấy, người lao động có xu hướng so sánh tiền lương, thu nhập của mình với tiền lương,

thu nhập của vị trí tương đương trên thị trường. Khi người lao động cảm thấy tiền lương, thu nhập của mình thấp hơn so với mức tiền lương, thu nhập của công việc tương đương trên thị trường thì họ có xu hướng đấu tranh để đòi mức tiền lương, thu nhập ngang bằng với mức lương của thị trường, nếu không được đáp ứng, họ có thể ra đi để tìm công việc ở doanh nghiệp có mức lương cạnh tranh hơn.

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

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

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

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

1.4.1. Các nhân tố bên ngoài doanh nghiệp

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

Các quy định của Nhà nước về lao động, tiền lương có tác động mạnh mẽ đến tiền lương và việc xây dựng, ban hành Quy chế trả lương trong doanh nghiệp. Việc xây dựng và thực hiện Quy chế trả lương của các Doanh nghiệp có thể linh hoạt cho phù hợp với từng điều kiện khác nhau của doanh nghiệp, 19 nhưng QCTL

của DN xây dựng phải dựa trên cơ sở các quy định của Nhà nước về tiền lương và tuân thủ các quy định đó. Khi chính sách tiền lương của Nhà nước được sửa đổi, cải cách có các quy định mới thì chính sách trả lương của mỗi doanh nghiệp cũng phải được chỉnh sửa, thay đổi theo để phù hợp với các quy định này. Vì vậy, các doanh nghiệp cần theo dõi và cập nhật các quy định mang tính pháp lý của Nhà nước liên quan đến vấn đề tiền lương để từ đó có định hướng trong việc xây dựng, hoàn thiện quy chế trả lương sao cho phù hợp và đúng với quy định của Pháp luật. Nhà nước quy định các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương để doanh nghiệp trên cơ sở đó xây dựng và áp dụng phù hợp với điều kiện sản xuất kinh doanh.

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

1.4.1.2. Trình độ khoa học kỹ thuật

Khoa học kỹ thuật phát triển thể hiện ở sự hiện đại hóa các thiết bị sản xuất, công nghệ sản xuất tiên tiến, lao động chân tay được tinh giảm thay thế bằng lao động máy móc và máy tính....., điều đó làm tăng năng suất lao động và giảm các chi phí cho lao động và các chi phí phục vụ hoạt động sản xuất kinh doanh, từ đó làm tăng lợi nhuận cho các doanh nghiệp. Vì vậy mà khi xây dựng, hoàn thiện QCTL trong từng doanh nghiệp phải tính đến các chức danh công việc có điều kiện tác nghiệp trong môi trường khoa học kỹ thuật cao, chức danh tác nghiệp dùng ít hàm lượng công nghệ, máy móc để xây dựng hệ thống lương theo chức danh, cách thức chi trả trong QCTL cho phù hợp với công việc.

1.4.1.3. Thị trường lao động

Đối với mỗi doanh nghiệp, muốn tồn tại và đứng vững trên thị trường đều phải tuân theo những quy luật khách quan của thị trường. Bởi vậy, các doanh

ng nghiệp phải thường xuyên xem xét và nhìn nhận mối quan hệ giữa cung và cầu lao động trên thị trường lao động nơi mà doanh nghiệp sử dụng lao động để từ đó doanh nghiệp đưa ra mức tiền lương, tiền công phù hợp; liên tục rà soát lại các mức lương trong doanh nghiệp dựa trên các mức lương của đối thủ cạnh tranh và dựa trên mức lương chuẩn trên thị trường. Từ đó, giúp doanh nghiệp xác định được mức lương của mình trên thị trường, tránh được tình trạng so sánh mức lương giữa NLD trong doanh nghiệp so với thị trường, và có tác dụng giữ chân được người lao động làm việc lâu dài cho doanh nghiệp, tăng khả năng thu hút lực lượng lao động có chất lượng ngoài thị trường lao động vào làm việc tại doanh nghiệp. Các doanh nghiệp luôn quan tâm và trả lương cao hơn so với giá công trên thị trường lao động đối với những lao động khan hiếm, khó thu hút và trả lương bằng hoặc thấp hơn giá công trên thị trường lao động đối với lao động dư thừa, lao động phổ thông dễ dàng thuê mướn. Chính vì vậy thị trường lao động cũng là một nhân tố ảnh hưởng tới tiền lương trả cho người lao động cũng như quỹ tiền lương trong doanh nghiệp.

1.4.2. Các nhân tố bên trong của doanh nghiệp

1.4.2.1. Quan điểm trả lương của lãnh đạo doanh nghiệp

Lãnh đạo doanh nghiệp là người trực tiếp quyết định các chính sách tiền lương của doanh nghiệp. Chính vì thế, quan điểm và cách nhìn nhận của lãnh đạo doanh nghiệp về vấn đề tiền lương sẽ có ảnh hưởng trực tiếp tới việc xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương của doanh nghiệp.

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

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

1.4.2.2. Đặc điểm sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp

Đặc điểm sản xuất kinh doanh, sản phẩm hàng hóa và dịch vụ của doanh nghiệp có tác động đến cơ cấu tổ chức của doanh nghiệp, quy mô của doanh nghiệp. Tương ứng với mỗi hình thức sản xuất kinh doanh, loại hình sản phẩm hàng hóa, dịch vụ của mỗi doanh nghiệp là dây chuyền sản xuất, lực lượng lao động phù hợp. Và chính ngành nghề kinh doanh, loại hình kinh doanh, lĩnh vực kinh doanh ảnh hưởng trực tiếp đến việc lựa chọn xây dựng quy chế trả lương sao cho phù hợp. Một doanh nghiệp sản xuất chắc chắn sẽ xây dựng một quy chế trả lương khác với một doanh nghiệp làm việc trong lĩnh vực thương mại.

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

1.4.2.3. Hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp

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

Do đó, nếu doanh nghiệp kinh doanh đạt lợi nhuận cao, quỹ tiền lương sẽ cao, doanh nghiệp sẽ có điều kiện để tăng lương cho người lao động, hoàn thiện cách phân phối quỹ tiền lương cho hợp lý hơn. Ngược lại, nếu doanh nghiệp hoạt động không hiệu quả, sản xuất kinh doanh cầm chừng, bị lỗ sẽ gây ảnh hưởng rất lớn đến tình hình tài chính của doanh nghiệp, buộc các doanh nghiệp phải tính tới

việc thu hẹp sản xuất, cắt giảm lao động, cắt giảm tiền lương, từ đó có thể dẫn đến sự thay đổi về các chính sách, các chế độ đãi ngộ nhân viên và cách thức phân phối tiền lương của doanh nghiệp. Do vậy, căn cứ vào tình hình sản xuất kinh doanh trong từng thời kỳ mà doanh nghiệp có những điều chỉnh quy chế trả lương cho hợp lý bảo đảm phù hợp với tình hình thực tế.

1.4.2.4. Vai trò của tổ chức công đoàn

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

Công đoàn có trách nhiệm luôn lắng nghe những quan điểm, ý kiến đóng góp, nguyện vọng của NLĐ về tính hợp lý, sự công bằng trong cách tính trả lương... từ đó tham mưu cho Ban lãnh đạo, Hội đồng lương để có thể đảm bảo sự hợp lý, hiệu quả trong việc xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương.

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

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

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

1.5. Kinh nghiệm một số doanh nghiệp

Trong phần này tác giả khóa luận đề cập tới một số kinh nghiệm của doanh nghiệp thuộc lĩnh vực xây dựng có ngành nghề may mặc thủ công tương đồng như của Công ty TNHH Sản xuất và Thương mại Trần Hà.

VD: Công ty xuất nhập khẩu Bắc Giang

Công ty Cổ phần Xuất nhập khẩu Bắc Giang tiền thân là Phòng Công thương trực thuộc Ty thương nghiệp Bắc Giang cũ. Trải qua nhiều lần chia tách, tái thành lập, thực hiện cổ phần hóa, ngày 01/04/2005 Công ty Cổ phần Xuất nhập khẩu Bắc Giang chính thức đi vào hoạt động. Cách thức trả lương của doanh nghiệp này cũng giống như Công ty TNHH Sản xuất và Thương Mại Trần Hà, cách tính lương chính đều là dùng phương pháp trả lương theo thời gian.

Nhưng điểm đặc biệt của doanh nghiệp này công tác tiền thưởng cho cá nhân, tập thể có thành tích xuất sắc trong phong trào thi đua:

- a. Hình thức khen thưởng cho cá nhân
 - Chiến sỹ thi đua cơ sở
 - Lao động giỏi
 - Chiến sỹ thi đua cấp công ty
- b. Hình thức khen thưởng cho tập thể
 - Tập thể lao động giỏi
 - Tập thể lao động xuất sắc

Ngoài ra còn có các hình thức khen thưởng đột xuất. hình thức này được áp dụng đối với tất cả cán bộ công nhân viên trong Công ty. Những người có đóng góp đặc biệt và hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty sẽ được Tổng giám đốc xét thưởng từ 01 đến 03 tháng lương cơ bản, tùy theo từng thành tích. Bên cạnh đó còn được xét đặc cách tăng lương sớm.

CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TIỀN LƯƠNG - NGHIÊN CỨU TÌNH HUỐNG TẠI CÔNG TY TNHH SẢN XUẤT VÀ THƯƠNG MẠI TRẦN HÀ

2.1 Giới thiệu khái quát về Công ty TNHH Sản Xuất và Thương Mại Trần Hà

- Tên công ty: Công ty TNHH Sản xuất và Thương Mại Trần Hà
- Tên giao dịch quốc tế: Tran Ha Matraco
- Loại hình hoạt động: Công ty TNHH một thành viên
- Trụ sở: 170 thôn Vĩnh Khê, xã An Đông, huyện An Dương thành phố Hải Phòng.
- Ngày thành lập: 28/01/2011
- Mã số thuế: 0201144410
- Vốn điều lệ: Năm trăm triệu (Bằng số: 500,000,000 đồng)
- Đại diện pháp luật: Trần Thu Hà

2.1.1 Quá trình hình thành và phát triển của Doanh nghiệp

Công ty TNHH Sản xuất và Thương mại Trần Hà được thành lập và hoạt động theo giấy phép đăng ký kinh doanh do Sở Kế Hoạch và Đầu tư thành phố Hải Phòng cấp ngày 28 tháng 1 năm 2011.

- Với 18 kinh nghiệm trong nghề, bà Trần Thu Hà đã có đủ vốn và kiến thức, sự am hiểu sâu sắc về gia công giày dép để thành lập công ty, tạo con đường mới cho mình và tạo thêm công việc cho lao động, phát triển đất nước. Công ty được thành lập với loại hình doanh nghiệp là công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên và có số vốn điều lệ là 500,000,000 đồng (bằng chữ: Năm trăm triệu đồng).

- Do đã có kinh nghiệm cũng như các mối quan hệ với các doanh nghiệp trong ngành sản xuất giày, công ty phát triển một cách nhanh chóng và tạo được chỗ đứng trong thị trường sản xuất gia công giày dép.

- Năm 2012 tuy là một công ty mới mở nhưng đã được nhiều đối tác biết đến, các đơn đặt hàng liên tục, doanh số cuối năm đạt được con số hơn sự mong đợi.

- Năm 2013 công ty mở rộng quy mô từ 500m² lên 700m², tạo môi trường làm việc tốt hơn cho lao động

- Năm 2015, công ty đã mở rộng thêm chi nhánh vào với quy mô 500m², tăng thêm số lượng lao động và các thiết bị máy móc, tăng năng suất và chất lượng sản phẩm.

- Kéo thêm được nhiều đơn hàng từ các doanh nghiệp xuất khẩu, tạo được lòng tin với đối tác và tăng sự uy tín của doanh nghiệp, đứng vững ở thị trường trong nước.

- Năm 2019 là một năm đầy biến động với những khó khăn từ đại dịch Covid, dù gặp khó khăn nhưng doanh nghiệp vẫn thành công vượt qua.

- Năm 2020, đầu năm 2021 diễn biến dịch bệnh trở nên phức tạp hơn, công việc tìm kiếm đơn hàng cũng như việc xuất khẩu trở nên khó khăn hơn bao giờ hết. Doanh nghiệp đứng trước nguy cơ không có đơn hàng, chính vì vậy công ty đưa ra giải pháp là làm việc luân phiên theo nhóm. Vì tình hình dịch bệnh căng thẳng về phía người lao động cũng không chịu được áp lực nên số lượng người lao động của công ty bị giảm.

- Giữa và cuối năm 2021, đầu năm 2022 do tình hình đã được kiểm soát, công ty liên tục tiếp nhận các đơn hàng từ trong và ngoài nước, các hoạt động sản xuất về đúng quy trình.

2.1.2. Lĩnh vực kinh doanh của công ty

- Sản xuất hàng may sẵn (trừ trang phục).
- Bán buôn giày dép.
- Sản xuất giày dép.
- Cho thuê máy móc, thiết bị và đồ dùng hữu hình khác.

2.1.3. Chức năng và nhiệm vụ của doanh nghiệp

a, Chức năng

- Thực hiện kinh doanh các ngành nghề đã được cấp phép kinh doanh theo giấy phép đăng ký kinh doanh của công ty.

-Đảm bảo kinh doanh hiệu quả, đáp ứng mọi yêu cầu của khách hàng với chất lượng và dịch vụ tốt nhất. Thực hiện tốt phương hướng, mục tiêu, kế hoạch công ty.

-Mở rộng, phát triển ngành nghề kinh doanh, mang lại lợi ích chung cho xã hội từ đó đóng góp thêm nguồn ngân sách cho nhà nước, sự phát triển của công ty, nâng cao chất lượng đời sống cho nhân viên, lao động.

-Hợp tác đầu tư với các công ty khác nhằm mở rộng thị trường phát huy một cách tối ưu và hiệu quả kinh doanh, hướng tới mục tiêu cao nhất là lợi nhuận của công ty

b, Nhiệm vụ

- Công ty có nghĩa vụ đăng ký kinh doanh và hoạt động kinh doanh đúng ngành nghề đã đăng ký trong giấy đăng ký thành lập doanh nghiệp, tuân thủ quy định, quy chế của Nhà nước.

- Công ty cần sử dụng hiệu quả nguồn vốn ngân sách và tạo nguồn vốn để hoạt động sản xuất kinh doanh, khai thác và sử dụng hiệu quả các nguồn lực, đảm bảo thực hiện các mục tiêu kinh doanh.

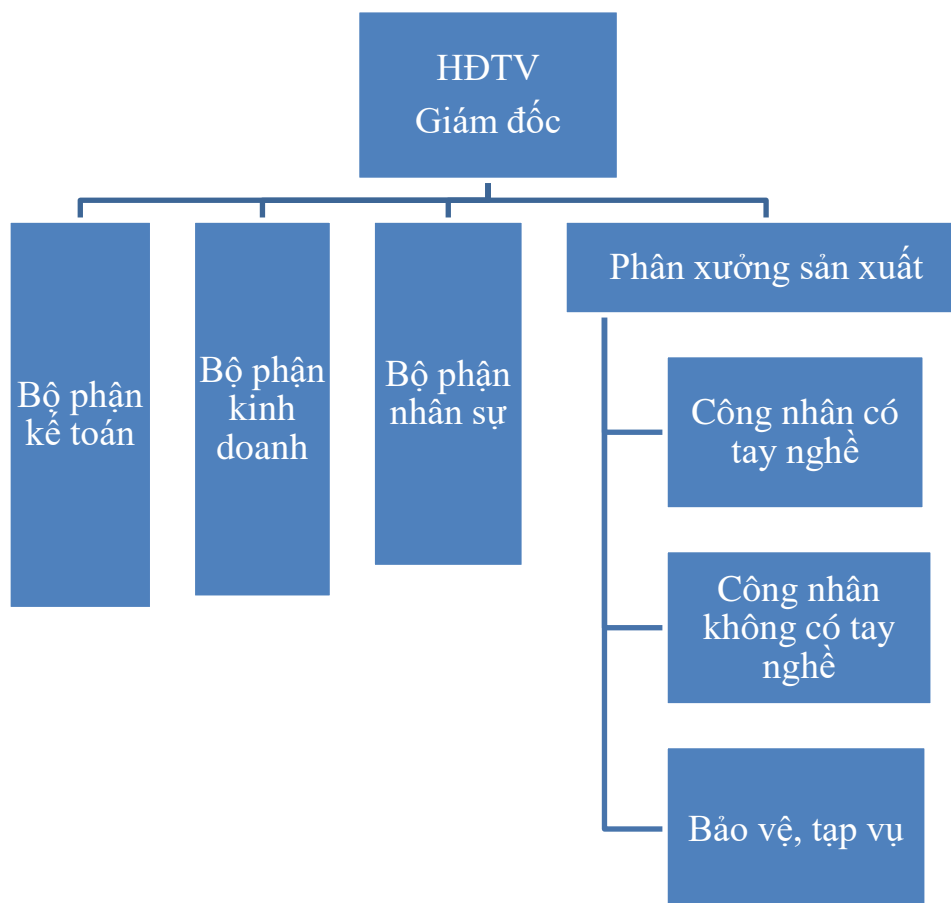
- Xây dựng các kế hoạch, chính sách của công ty theo chiến lược lâu dài và định hướng hàng năm, hàng quý của công ty. Không ngừng nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả sản xuất kinh doanh

- Chú trọng đầu tư, công nghệ, kỹ thuật cao để mở rộng quy mô sản xuất. Đồng thời luôn nghiên cứu thị trường để đáp ứng kịp thời nhu cầu ngày càng cao của thị trường.

- Thực hiện các chế độ cho người lao động theo đúng quy định pháp luật cũng như đào tạo nguồn nhân lực nhằm nâng cao trình độ, tay nghề, hỗ trợ các chính sách xã hội đúng đắn và kịp thời như chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, các hình thức khen thưởng, kỷ luật, thực hiện các biện pháp về an toàn vệ sinh lao động....

- Thực hiện các nghĩa vụ tài chính theo đúng quy định pháp luật như kê khai, nộp thuế

2.1.4. Sơ đồ bộ máy



Công ty TNHH Sản Xuất và Thương Mại do bà Trần Thu Hà thành lập và tiến hành các hoạt động sản xuất kinh doanh. Trong đó bà Trần Thu HÀ là chủ tịch hội đồng thành viên kiêm giám đốc công ty, đồng thời là người đại diện theo pháp luật của công ty.

Hội đồng thành viên: có một thành viên sáng lập, đây là cơ quan có toàn quyền nhân danh công ty để quyết định mọi vấn đề liên quan đến mục đích, quyền lợi và nghĩa vụ của công ty. Hội đồng thành viên có trách nhiệm định hướng chiến lược phát triển và kế hoạch kinh doanh hàng năm của công ty thông qua việc hoạch định các chính sách, ra nghị quyết hành động cho từng thời kỳ phù hợp với tình hình sản xuất kinh doanh của công ty. Ngoài ra, hội đồng thành viên và các thành viên trong hội đồng cũng có quyền và trách nhiệm khác theo quy định của điều lệ công ty và điều 47 Luật Doanh nghiệp 2005.

Ban Giám đốc: là người điều hành hoạt động sản xuất kinh doanh hàng ngày của công ty, có quyền quyết định các vấn đề liên quan đến hoạt động hàng ngày và chịu trách nhiệm trước hội đồng thành viên về việc thực hiện các quyền và nhiệm vụ của mình.

Bộ phận kế toán: Ghi chép, tính toán, và báo cáo tình hình hiện có. Ghi chép tình hình luân chuyển và sử dụng tài sản, tiền vốn. Ghi chép lại toàn bộ quá trình sử dụng vốn của công ty. Kiểm tra tình hình thực hiện kế hoạch sản xuất kinh doanh.

Bộ phận kinh doanh: Giữ vai trò thúc đẩy, quảng bá và phân phối các sản phẩm, dịch vụ của doanh nghiệp đến tay người tiêu dùng bằng cách áp dụng rất nhiều phương thức khác nhau.

Phân xưởng sản xuất: Chịu trách nhiệm chuyển đổi nguyên vật liệu thô và các yếu tố đầu vào khác thành sản phẩm cuối cùng. Đồng thời còn có trách nhiệm nâng cao hiệu quả của dây chuyền sản xuất nhằm đạt được mục tiêu sản lượng đề ra và đảm bảo giá trị cũng như chất lượng của thành phẩm làm ra luôn tốt nhất.

Cơ cấu bộ máy ảnh hưởng rất lớn tới doanh nghiệp, nếu không được thống nhất liên kết chặt chẽ với nhau, công ty không thể phát triển hoặc có khả năng thất bại. Chính vì vậy ban lãnh đạo công ty cần phải đảm bảo tính hệ thống trong liên kết nội tại này, làm cho các bộ phận thống nhất lợi ích để cùng hướng tới mục đích chung của công ty.

2.1.5. Hoạt động sản xuất kinh doanh

Công ty TNHH Sản xuất và Thương Mại Trần Hà là một công ty chuyên sản xuất về gia công giày dép với những thiết bị máy móc chuyên dụng.

Bảng 2.1. Bảng thiết bị máy móc

Tên thiết bị	Số lượng	Công dụng
Máy chặt	1	Chặt là công đoạn nằm trong khâu chuẩn bị trước khi đồng bộ giao may, có chức năng từ vật tư ban đầu đang ở dạng cuộn, hay tấm qua công đoạn chặt theo khuôn tạo ra các chi tiết cấu thành mũ

		giày
Máy trụ 1 kim (máy khâu)		May, lắp ráp các chi tiết tạo thành mũ giày
Máy trụ 2 kim (máy khâu)		May, lắp ráp các chi tiết tạo thành mũ giày
Máy xén	3	Xén vải thừa
Máy zích zắc (Máy khâu)	3	Máy may có cài đặt chế độ
Máy đè	3	Đè ăn chết những đường may trên giày
Máy hơ chỉ	3	Sử dụng để đốt chỉ thừa khi mũ giày được may xong
Máy sang keo	2	Chia keo từ thùng to sang nhỏ
Máy chải	2	Máy đánh bóng da
Máy dập oze	1	Máy dập khuy, cúc để xỏ dây giày
Máy đánh chỉ	1	Đánh chỉ từ 1 ống chỉ to sang loại nhỏ dễ dàng sử dụng cho các máy may
Máy phát điện	2	Thiết bị chuyên đổi cơ năng thành điện
Máy nén khí hitachi	1	Máy ép mũ giày định hình
Bình chứa khí	1	Bộ phận của máy nén khí
Máy may điện tử 1 kim	12	Công nghệ may bằng điện tử mới, may theo lệnh đã cài đặt sẵn
Máy may điện tử 2 kim	3	Công nghệ may bằng điện tử mới, may theo lệnh đã cài đặt sẵn
Máy mài	4	Mài mỏng các phần viền da, vải từng chi tiết

(theo Bộ phận Kế toán)

- Quy trình sản xuất:

❖ Bước 1: Sau khi tiếp nhận đơn đặt hàng, nguyên vật liệu chính (vải, da) và nguyên vật liệu phụ cấu thành lên sản phẩm (khuôn dập từng chi tiết mũ

giày) do đối tác cung cấp, bắt đầu đưa vào quy trình sản xuất. Sử dụng máy chắt để chắt da, vải theo khuôn tạo ra các chi tiết cấu thành sản phẩm.

❖ Bước 2: Bộ phận máy mài tiếp nhận các chi tiết vừa được chắt ra, mài mỏng phần viền ngoài của da, vải khoảng 3-5mm (tùy vào chất liệu mỏng hay dày) để khi bôi keo lắp ráp các sản phẩm lại với nhau một cách mềm mượt mà không bị gò, dày đường viền mũ giày.

❖ Bước 3: Các chi tiết sẽ được bôi 1 lớp keo chuyên dụng để lắp ráp lại với nhau, tạo nên 1 khuôn mũ giày. Tùy vào từng đơn hàng hoặc vật liệu mới sử dụng máy sang keo, còn hầu hết các chi tiết sẽ được bôi keo thủ công.

❖ Bước 4: Sản phẩm được chuyên tới bộ phận máy khâu, tùy vào yêu cầu của sản phẩm sẽ được may bằng các loại máy khâu khác nhau (máy trụ 1 kim, máy trụ 2 kim, má zích zắc, máy may điện tử 1 kim, máy may điện tử 2 kim) may từng chi tiết lại để cố định các chi tiết, tạo thành sản phẩm hoàn chỉnh.

❖ Bước 5: Sau khi may xong, mũ giày sẽ được hơi chỉ thừa và kiểm tra chất lượng đợt 1 (kiểm tra đường may, đường viền, lưỡi gà xem đã đạt yêu cầu hay chưa, xem mũ giày có bị dính vết bẩn hoặc bị cháy da, vải hay không)

❖ Bước 6: Chuyên hàng về bộ phận lắp ráp đế giày, viền đế và lớp lót chân để tạo thành một chiếc giày hoàn chỉnh.

❖ Bước 7: Bộ phận QC sẽ kiểm tra lại sản phẩm lần cuối trước khi xuất hàng và gửi về cho đối tác.

2.1.6. Hoạt động marketing

Đất nước phát triển, công ty luôn không ngừng thay đổi, mở rộng thị trường và phát triển một cách lớn mạnh. Ban đầu công ty chỉ giới thiệu và kinh doanh ở một số quận, huyện tại thị trường Hải Phòng. Sau đó công ty đã lấn sang một số thị trường khác như: Quảng Ninh, Hà Nội, Ninh Bình.....và một số công ty nước ngoài khác như: Trung Quốc, Đài Loan....

a, Chiến lược sản phẩm

Trong Marketing thì chiến lược sản phẩm mang giá trị cốt lõi đối với hoạt động của một doanh nghiệp. Vậy nên điều quan trọng đầu tiên mang đến quyết định thành bại của một công ty là việc nghiên cứu cung – cầu thị trường, mong

muốn của khách hàng để cải tiến và phát triển sao cho phù hợp, do cấp quản lý cao nhất đưa ra.

b, Phương pháp định giá

Chúng ta đã biết giá thành sản phẩm là biểu hiện bằng tiền của toàn bộ các khoản hao phí về lao động sống và lao động vật hóa có liên quan đến khối lượng sản phẩm hoàn thành trong kỳ. Giá thành sản phẩm giữ vai trò hết sức quan trọng, nó vừa làm chức năng thước đo bù đắp chi phí, vừa làm chức năng định giá sản phẩm.

Công ty là xưởng làm hàng gia công nên không phải lo chi phí đầu vào và đầu ra, chỉ mất chi phí cho người lao động, nguyên vật liệu phụ (keo kếp), phụ tùng máy móc. Còn nguyên vật liệu chính và nguyên vật liệu phụ cấu thành lên sản phẩm do đối tác cung cấp. Vậy nên cách tính giá thành sản phẩm theo đơn đặt hàng:

$$\underline{\text{Giá thành đơn đặt hàng} = \text{CPLĐ} + \text{CPNVLphụ} + \text{CP sản xuất chung}}$$

c, Kênh phân phối

Do đặc thù ngành nghề nên công ty không có kênh phối mà là tiếp nhận các đơn hàng theo yêu cầu của các doanh nghiệp đối tác.

d, Chiêu thị

Đối với bất cứ công ty nào thì việc thực hiện các hoạt động Marketing cũng là một điều cần thiết để công ty phát triển hơn, được nhiều người biết đến hơn. Là công cụ xâm nhập thị trường, giữ thị phần, xây dựng hình ảnh tích cực cho doanh nghiệp.

2.1.7. Đối tác, khách hàng

Các đối tác lâu năm như:

- Giày dép Đỉnh Vàng – Công ty TNHH Đỉnh Vàng
- Giày dép Mai Hương – Công ty TNHH Mai Hương
- Công ty cổ phần da giày và phát triển Hải Phòng
- Công ty TNHH Giant – V

2.1.8. Tình hình chung của công ty

Bảng 2.2. Tổng chi phí tiền lương bình quân tại doanh nghiệp

Chỉ tiêu	2020	2021	2022	Số tương đối (2021-2022)	Số tuyệt đối (2021- 2022)
Tổng chi phí	5.764.677.637	6.136.027.911	9.858.839.660	3.722.811.749	1,61%
Số lao động	75	85	102	17	1,2%
Tiền lương bình quân (1 người)	7.305.000	6.865.000	7.545.000	680.000	1,1%

(Nguồn: Bộ phận kế toán)

Vì tình hình dịch bệnh nên năm 2020 số lượng lao động giảm đi đáng kể, số lượng đơn hàng cũng bị giảm đi nhiều nên không còn công việc, người lao động không có ngày làm cố định chính vì vậy nên chi phí và tiền lương bị giảm đi.

Sang năm 2022 tình hình bệnh được kiểm soát nên người lao động trở lại làm việc, công ty tiếp nhận các đơn hàng nhiều hơn để bù đắp cho 2 năm dịch bệnh vừa qua. Theo số liệu ta thấy, năm 2022 tăng cao hơn 2 năm 2020 và 2021, đảm bảo đủ số lượng công nhân trong các khâu sản xuất.

2.2 Cơ cấu lao động:

Bảng 2.3. Bảng cơ cấu lao động

STT	Chỉ tiêu	năm 2020		năm 2021		năm 2022	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Theo giới tính		100		100		100
	- Nam	20	26,7	15	17,6	5	4,9
	- Nữ	55	73,3	70	82,4	97	95,1
2	Theo độ tuổi						
	- Từ 18-29	15	21,1	20	23,5	35	34,3
	- Từ 30-39	36	48	38	44,7	45	44,12
	- Từ 40-49	16	21,3	21	25,9	15	14,7
	- Từ 50-60	8	10,6	6	5,1	7	6,7
3	Theo trình độ						
	Đại học và trên đại học	6		6		6	
	Lao động phổ thông	69		79		96	
4	Theo tính chất lao động						
	- Trực tiếp	69	92	79	93	96	94,1
	- Gián tiếp	6	8	6	7	6	5,9
	Tổng số lao động	75		85		102	

(theo Bộ phận nhân sự)

Qua bảng trên ta thấy:

-Theo giới tính: Năm 2020 tổng số lao động của doanh nghiệp là 75 người. Trong đó 73,3% là lao động giới tính nữ và 26,7% còn lại là giới tính nam. Năm 2021 số lao động tăng nhẹ do tác động của dịch bệnh được giảm bớt, tổng số lao động là 85 người, trong đó nữ giới chiếm 82,4%, 17,6% còn lại là nam. Năm 2022 tình hình dịch đã được kiểm soát hoàn toàn, số lượng lao động tăng lên 102 người, trong đó phụ nữ chiếm 95,1%, nam giới chiếm 4,9%. Vì công ty TNHH Sản xuất và Thương Mại Trần Hà là một doanh nghiệp sản xuất giày thủ công nên số lượng nữ giới được ưu tiên hơn vì độ tỉ mỉ và chính xác hơn.

-Theo độ tuổi: Số lượng lao động từ tuổi 30-39 là chiếm ưu thế hơn, năm 2020: 48%; năm 2021: 44,7%; năm 2022: 44,12%. Đây là khối lao động có tay nghề và đã gắn bó lâu năm. Công ty cần có những người giàu kinh nghiệm trong công việc để truyền đạt và quản lý những lao động chưa quen việc, những lao động trẻ để dẫn dắt họ thành những lao động lành nghề và cống hiến cho công ty sau này.

Thứ 2 là khối lao động từ tuổi 18-29, năm 2020: 21,1%; năm 2021: 23,5%; năm 2022: 34,3%. Vì doanh nghiệp sản xuất gia công giày dép nên không yêu cầu bằng cấp cao, nên đây cũng là một sự lựa chọn hợp lý cho độ tuổi vừa thành niên, không có ý định học đại học.

Xếp hạng thứ 3 là từ tuổi 40-49, năm 2020: 21,3%; năm 2021:25,9%; năm 2022:14,7%. Cuối cùng là độ tuổi 50-60, năm 2020:10,6%; năm 2021:5,1%, năm 2022: 6,7%. Hai độ tuổi này số lượng lao động không cao vì một phần tính chất công việc và cũng do tuổi khá cao. Song họ luôn được công ty ưu tiên đảm bảo các chế độ làm việc nghỉ ngơi hợp lý và các chế độ đãi ngộ khen thưởng khác phù hợp với từng lao động.

-Theo trình độ: vì doanh nghiệp là xưởng sản xuất giày nên hầu hết số lượng lao động đều là lao động phổ thông không có bằng cấp. Trình độ có bằng đại học và trên đại học đều là giám đốc và những quản lý cấp cao trong công ty

-Theo trình độ: Số lượng lao động trực tiếp chiếm hơn 90% và lao động gián tiếp chiếm chưa tới 10%. Lao động gián tiếp không thay đổi vì đây là bộ phận nòng cốt của công ty.

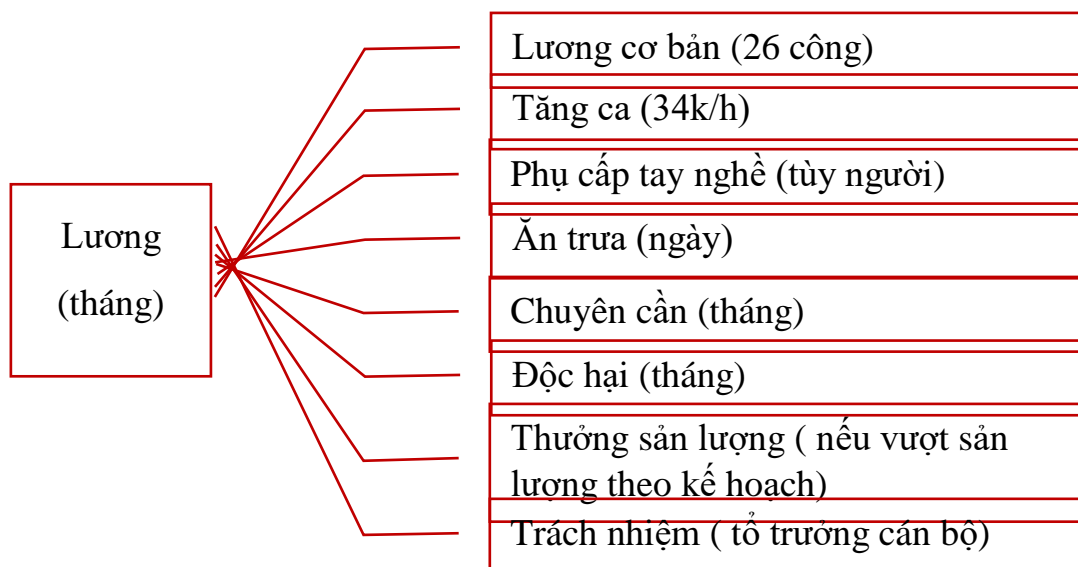
Nhìn chung việc thay đổi cơ cấu là phù hợp với nhu cầu sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp và cũng phù hợp với xu hướng phát triển hiện nay của nền kinh tế.

2.3 Thực trạng công tác tiền lương của Công ty TNHH Sản xuất và Thương mại Trần Hà

2.3.1. Lương và phụ cấp

Lương luôn là vấn đề quan tâm của người lao động và doanh nghiệp. Tuy lương không phải là tất cả nhưng lại là yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến người lao động. Một chính sách lương tốt không những giúp gia tăng năng suất doanh thu mà còn giúp doanh nghiệp giữ được chân người lao động.

Hiện nay, Công ty TNHH Sản Xuất và Thương Mại Trần Hà đang áp dụng phương pháp trả lương cho người lao động theo thời gian làm việc trong tháng. Cụ thể tiền lương của người lao động mỗi tháng sẽ bao gồm:



Công thức tính lương:

$$\text{Lương} = \text{Lương Cơ Bản} + \text{Tăng Ca} + \text{Phụ Cấp Tay Nghề} + \text{Ăn Trưa} + \text{Chuyên Cần} + \text{Độc Hại} + \text{Thưởng Sản Lượng (Nếu Có)} + \text{Trách Nhiệm (Cán Bộ, Tổ Trưởng)} - \text{BHXH}$$

Trong đó:

-Tiền lương chính được xác định thông qua thang bảng lương do doanh nghiệp xây dựng. Theo Nghị định 38/2019/NĐ-CP Công ty đã tiến hành xây dựng thang bảng lương mới tuân theo đúng quy định pháp quy để phục vụ cho công tác trả lương cho người lao động.

Công ty TNHH Sản Xuất và Thương Mại Trần Hà thuộc ở khu vực I theo vị trí địa lý do đó căn cứ theo Nghị định 90/2019/NĐ-CP thì mức lương tối thiểu vùng của Công ty là 4.420.000 đồng.

Để xây dựng được thang bảng lương thì căn cứ theo nhóm chức danh, vị trí công việc Công ty đã chia lao động thành 5 cấp cụ thể như sau:

CẤP	Vị trí	Số lượng
Cấp 1	Tạp vụ, bảo vệ	3
Cấp 2	Công nhân không có tay nghề	49
Cấp 3	Công nhân có tay nghề	44
Cấp 4	Nhân viên văn phòng, trưởng nhóm	5
Cấp 5	Giám đốc	1

Các qui định trong Nghị định 90/2019/NĐ-CP:

Mức lương thấp nhất của công việc hoặc chức danh giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định. Theo đó thì mức lương tối thiểu bậc 1 của Tạp vụ, bảo vệ của Công ty không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng là 4.420.000 đồng. Hiện nay thì Công ty đang để mức lương tối thiểu bậc 1 của Tạp vụ, bảo vệ bằng 1,02 lần lương tối thiểu vùng tức là 4.508.400 đồng.

Đối với những người thuộc cấp bậc 1 là công nhân không có tay nghề được hưởng mức lương cơ bản theo quy định của Chính phủ là 4.420.000 đồng. Hiện nay doanh nghiệp đang chi trả mức lương tối thiểu bậc 2 của công nhân không có tay nghề bằng 1,15 lần lương tối thiểu vùng tức là 5.083.000 đồng

Mức lương thấp nhất của công việc hoặc chức danh đòi hỏi lao động qua đào tạo, học nghề (kể cả lao động do doanh nghiệp tự dạy nghề) phải cao hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định. Theo đó Công nhân là những lao động đã qua đào tạo của Công ty có mức lương tối thiểu lớn hơn 4.420.000 đồng (4.420.000 đồng x 1,07%). Hiện nay trong bảng lương mới xây

dụng Công ty để mức lương tối thiểu của Công nhân bằng 1,4 lần lương tối thiểu vùng, tức là 6.188.000 đồng

Khoảng cách chênh lệch giữa hai bậc lương liên kế phải bảo đảm khuyến khích người lao động nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ, tích lũy kinh nghiệm, phát triển tài năng và gắn bó lâu dài với công ty.

Mức lương tối thiểu của từng cấp trong thang bảng lương được tính:

- Lương tạp vụ, bảo vệ bằng 1,02 lần lương tối thiểu vùng:
 $4.420.000 \text{ đồng} \times 1,02 = 4.508.400 \text{ đồng}.$
- Lương công nhân không có tay nghề bằng 1,2 lần lương tối thiểu vùng:
 $4.420.000 \text{ đồng} \times 1,15 = 5.083.000 \text{ đồng}.$
- Lương công nhân có tay nghề bằng 1,4 lần lương tối thiểu vùng:
 $4.420.000 \text{ đồng} \times 1,4 = 6.188.000 \text{ đồng}.$

- Ngoài mức lương chính nhận được qua thỏa thuận và ghi rõ trong hợp đồng lao động thì người lao động còn nhận được các khoản trợ cấp và phụ cấp như sau:

Phụ cấp chức danh: các quản lý của Công ty bao gồm Giám đốc, Phó giám đốc, Trưởng phòng kinh doanh, Kế toán trưởng sẽ được hưởng phụ cấp trách nhiệm theo các mức sau

Bảng 3.1. Phụ cấp chức danh

(ĐVT: đồng)

Chức danh	Giám đốc	Nhân viên văn phòng	Trưởng nhóm
Mức hưởng phụ cấp trách nhiệm	3.000.000	2.000.000	1.000.000

(Nguồn: Phòng tài chính – kế toán)

Bảng 3.2. Các loại phụ cấp khác*(ĐVT: đồng)*

<i>Chức danh</i>	<i>Phụ cấp</i>					
	<i>Độc hại</i>	<i>Ăn trưa (15k/ngày)</i>	<i>Chuyên cần</i>	<i>Phụ cấp tay nghề (tùy theo kinh nghiệm)</i>	<i>Thưởng doanh số (theo nhóm)</i>	<i>Tăng ca (giờ)</i>
Nhân viên có tay nghề	100.000	390.000	200.000	100.000 – 700.000	500.000 (nhóm)	34.000
Nhân viên không có tay nghề	100.000	390.000	200.000			34.000
Tạp vụ, bảo vệ	100.000		200.000			

(Nguồn: Phòng tài chính – kế toán)

Tất cả người lao động chính thức (ngoại trừ lao động thời vụ) ký hợp đồng lao động trên 3 tháng đều được hưởng các loại phụ cấp trên. Người lao động ký hợp đồng lao động dưới 3 tháng (thời vụ, thử việc) sẽ được thỏa thuận các khoản phụ cấp cụ thể trong hợp đồng lao động. Lương sẽ được nhận vào ngày 15 hàng tháng

2.3.2. Các khoản phúc lợi khác

Công ty thực hiện đóng BHXH, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp mà doanh nghiệp phải cho người lao động trong doanh nghiệp theo *Quyết định số 595/QĐ-BHXH*

- Hàng năm Công ty tổ chức cho người lao động đi tham quan, nghỉ mát, thắng cảnh, du lịch tại điểm địa do ban lãnh đạo của Công ty lựa chọn.

- Đối với những người lao động gắn bó lâu năm với doanh nghiệp, cuối năm ngoài được thưởng thêm 1 phần quà, lương tháng 13 còn được hưởng mức thưởng tùy vào thâm niên.
- Thực hiện đúng theo luật của nhà nước, doanh nghiệp phải đóng 22% BHXH, NLĐ đóng 10,5% mức lương cơ bản.

Bảng 3.3 Các khoản BHXH

Các khoản Bảo hiểm trích theo lương	Trích vào Chi phí của DN	Trích vào lương của NLĐ	Tổng
Bảo hiểm xã hội (BHXH)	17%	8%	25,5%
Bảo hiểm y tế (BHYT)	3%	1,5%	4,5%
Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN)	0%	1%	1%
Tổng các khoản BH	20%	10,5%	30,5%
Kinh phí công đoàn (KPCĐ)	2%		2%
TỔNG CÁC KHOẢN: Bảo hiểm + Công đoàn	22%	10,5%	32,5%

Trích bảng lương của công ty TNHH Sản xuất và Thương mại Trần Hà tháng 8 năm 2022 như sau:

Bảng 3.4. Bảng lương công nhân tháng 8 năm 2022

(Đơn vị: nghìn đồng)

STT	Họ và tên	Chức danh	Lương CB	Phụ cấp					Số ngày công	BHXH	Lương nhận được thực tế
				ĐH	ĂN	CC	Lương TN (QL) PC tay nghề (CN)	Tăng ca (68 tiếng)			
1	Trần Minh Thu	CNCTN	6.188.000	100.000	390.000	200.000	500.000		26	(589.000)	6.789.000
2	Hoàng Thị Năng	CNCTN	6.188.000	100.000	390.000	200.000	700.000	2.312.000	26	(589.000)	9.301.000
3	Trần Thu Lan	CNKCTN	5.083.000	100.000	390.000	200.000		2.312.000	26	(484.000)	7.601.000

2.5. Đánh giá chung

2.5.1. Những mặt đạt được

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

- Quy chế trả lương của Công ty được trình bày rõ ràng, các nội dung của quy chế cơ bản đầy đủ.
- Kết cấu tự trình bày các phần cơ bản khoa học, có các phụ lục cần thiết để thực hiện quy chế trả lương.
- Các nội dung của quy chế được diễn đạt khá ngắn gọn, cô đọng và logic.

2.5.1.2. Về nội dung của Quy chế trả lương của Công ty TNHH Sản xuất và Thương mại Trần Hà

- Tính pháp lý, tính hệ thống: Công ty đã xây dựng được quy chế trả lương đảm bảo tính thống nhất, khoa học, phù hợp với các quy định của Nhà 69 nước và từng bước sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với đặc điểm của doanh nghiệp và những thay đổi bên ngoài.

- Tính hiệu quả: Quy chế trả lương của Công ty Cổ phần K.I.P có tạo sự thu hút và giữ chân người lao động, giải quyết kịp thời và có hiệu quả các mục tiêu của chính sách tiền lương. Công ty đã coi tiền lương là công cụ nền tảng đầu tư cho sự phát triển cho doanh nghiệp. Thực hiện đúng quy định của pháp luật đối với việc thu nộp bảo hiểm theo lương thực tế; thu nộp các khoản khấu trừ thuế theo quy định.

- Việc thực hiện xây dựng và triển khai xây dựng thang bảng lương mới theo Nghị định 38/2022/NĐ-CP đã đảm bảo đúng theo quy định của Nhà nước và điều chỉnh theo sự phát triển của xã hội qua từng thời kỳ, xóa bỏ được những ràng buộc của quy định trả lương theo Nghị định 205/2004/NĐCP của Chính phủ với mức lương theo hệ số, tăng lương theo thâm niên, thời hạn tăng lương dài...

- Công ty đã xác định được đầy đủ đối tượng hưởng lương theo quy định của quy chế trả lương trong Công ty, không ngừng cải cách, thay đổi mức tiền lương chức danh cơ bản, đơn giá tiền lương để theo kịp với những thay đổi trong chính sách tiền lương của nhà nước và sự biến động giá cả trên thị trường lao động. Việc xây dựng đơn giá tiền lương và lập kế hoạch quỹ tiền lương bám sát vào điều kiện

thực tế, tình hình sản xuất kinh doanh, tuân thủ các quy định Nhà nước và Công ty TNHH Sản xuất và Thương mại Trần Hà.

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

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

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

2.5.2. Những mặt hạn chế và nguyên nhân

a, Các hạn chế

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

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

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

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

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

- Về tổ chức thực hiện Quy chế trả lương: Công ty chưa có quy định cụ thể về thành phần của Hội đồng lương Công ty và các phòng ban. Điều đó dẫn đến việc chậm trễ khi đưa ra các quy định về tiền lương và thu nhập trong doanh nghiệp.

Ngoài ra, Công ty cũng chưa nêu rõ điều khoản thi hành, chưa chỉ rõ hình thức xử lý khi vi phạm nội dung quy chế. Việc sửa đổi, bổ sung Quy chế hàng năm chưa thực sự phát huy được hiệu quả, hạn chế về số lượng cũng như chất lượng của các ý kiến đóng góp.

b, Nguyên nhân của hạn chế

-việc đổi mới của Luật lao động, theo Nghị định số 38/2022/NĐ-CP được áp dụng từ ngày 01/01/2023 khiến doanh nghiệp còn lúng túng trong việc triển khai thang bảng lương mới.Đồng thời, các hoạt động chuyên trách về quản trị nhân lực chưa được quan tâm đúng mức như: công tác phân tích, đánh giá thực hiện công việc, đánh giá nhân viên, công tác tạo động lực lao động, chưa có hệ thống tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của người lao động và các bộ phận, dẫn đến việc phân công, bố trí lao động chưa phù hợp, chưa tạo cơ sở để trả lương hiệu quả gắn với công việc.

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

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

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

CHƯƠNG 3. MỘT SỐ BIỆN PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH SẢN XUẤT VÀ THƯƠNG MẠI TRẦN HÀ

3.1. Phương hướng, mục tiêu phát triển của Công ty TNHH Sản xuất và Thương mại Trần Hà

Phương hướng, mục tiêu phát triển của Công ty TNHH Sản xuất và Thương mại Trần Hà đến năm 2025:

- Doanh nghiệp luôn chú trọng phát triển những sản phẩm chất lượng cao, hiệu suất cao, tiết kiệm điện thân thiện với môi trường, mang lại nhiều sự lựa chọn cho người tiêu dùng và trở thành doanh nghiệp sản xuất, phân phối khí cụ điện hàng đầu Việt Nam.

- Xây dựng, nâng cao năng lực cán bộ quản lý về mọi mặt. Thu nhập của CBCNV tăng bình quân 15-20% mỗi năm. Để có thể thực hiện được các mục tiêu trong thời gian tới Công ty đã đề ra các nhiệm vụ cụ thể như sau:

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

+ Tập trung mọi nguồn lực để hoàn thành nhiệm vụ mở rộng hệ thống chi nhánh xưởng sản xuất giúp người dân địa phương có công việc tăng thu nhập.

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

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

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

- Đảm bảo việc làm và thu nhập cho người lao động, từng bước nâng cao điều kiện làm việc và mức sống của NLD. Như vậy, với định hướng phát triển của Công ty như trên, tiền lương của NLD sẽ luôn được đảm bảo. Bên cạnh đó Công ty cũng chú trọng quan tâm đến đào tạo năng lực, trình độ chuyên môn của NLD. Khi năng lực của NLD tăng lên thì nhận thức của họ về tiền lương của mình cũng tăng lên, vì vậy sẽ cần hoàn thiện quy chế trả lương cho hợp lý hơn, đảm bảo tạo được động lực cho NLD.

Để thực hiện được phương hướng phát triển trên, Công ty TNHH Sản xuất và Thương mại Trần Hà cần hoàn thiện quy chế trả lương đảm bảo hợp lý, có tác dụng thúc đẩy người lao động tham gia vào quá trình sản xuất để có kết quả cao.

3.2. Định hướng chính sách tiền lương trong giai đoạn 2023 - 2026

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

- Luôn dựa trên các quy định của Pháp luật, tuân thủ mọi quy định của Pháp luật về tiền lương và quản lý tiền lương. Khi Nhà nước có những chính sách thay đổi về tiền lương thì Công ty sẽ thay đổi định hướng trả lương một cách linh hoạt để đảm bảo theo đúng quy định.

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

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

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

3.3 Đề xuất một số biện pháp nhằm hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty TNHH Sản xuất và Thương mại Trần Hà

3.3.1. Căn cứ xây dựng quy chế trả lương

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

- Bộ luật lao động sửa đổi, bổ sung năm 2012 của Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam ban hành ngày 18/06/2012;

- Nghị định 49/2013/NĐ-CP của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về tiền lương ban hành 14/05/2013;

- Nghị định số 157/2018/NĐ-CP của Chính phủ ban hành ngày 16/11/2018 “Quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động”;

- Thông tư số 04/2019/TT-BLĐTBXH “Quy định về việc hướng dẫn thực hiện quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với quỹ bảo lãnh tín dụng cho doanh nghiệp nhỏ và vừa”;

- Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 1 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động.

- Thông tư 23/2015/TT-BLĐTBXH ngày 23 tháng 6 năm 2015 của Bộ Lao động

- Thương binh và Xã hội hướng dẫn một số điều quy định về tiền lương của Nghị định 05/2015 NĐ-CP ngày 12 tháng 1 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết về thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động.

- Điều lệ tổ chức và hoạt động của Công ty Công ty TNHH Sản xuất và Thương mại Trần Hà.

- Thỏa ước lao động tập thể của Công ty.

3.3.2. Hoàn thiện phân phối quỹ tiền lương trong Công ty TNHH Sản xuất và Thương mại Trần Hà

Như đã phân tích quy chế tiền lương tại Công ty TNHH Sản xuất và Thương mại Trần Hà tại Chương 2, một trong những tồn tại của Công ty là phân bậc theo cùng một ngạch là chưa hợp lý, hệ thống đánh giá thực hiện công việc là chưa đầy đủ,...

Các thiếu sót này cần được hoàn thiện triệt để. Do đó, căn cứ vào các cơ sở pháp lý và nguyên tắc trả lương của quy chế, tác giả tập trung vào hoàn thiện hệ thống thang bảng lương, chức danh. Đi kèm với đó khóa luận cũng đề cập giải pháp hoàn thiện đánh giá thực hiện công việc và đề xuất thay đổi kết cấu tiền lương của người lao động.

a, Hoàn thiện hệ thống thang bảng lương

Trong quy chế trả lương của một doanh nghiệp, thang bảng lương như là xương sống, muốn có một quy chế trả lương phù hợp thì việc đầu tiên là cần chú trọng xây dựng hệ thống thang bảng lương ứng với các chức danh công việc. Hiện tại, Công ty TNHH Sản xuất và Thương mại Trần Hà đã xây dựng và áp dụng hệ thống thang bảng lương chức danh dùng trong chi trả lương hàng tháng. Tuy nhiên, thang bảng lương này sau một thời gian triển khai thực hiện đã bộc lộ nhiều thiếu sót. Công ty cần rà soát, đánh giá lại thang lương, có những chỉnh sửa, bổ sung phù hợp hơn. Các bước rà soát, chỉnh sửa nên theo trình tự:

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

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

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

Bước 4: Xác định lại giá trị công việc

Bước 5: Điều chỉnh thang bảng lương.

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

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

Hiện tại, Công ty chưa xây dựng hệ thống chỉ tiêu đánh giá thực hiện công việc, việc đánh giá hoàn toàn dựa trên cảm tính. Các phòng ban, đơn vị bình xét,

đánh giá nhân viên của Bộ phận mình trình lên Ban Giám đốc phê duyệt. Kết quả đánh giá thực hiện công việc của CBCNV được dùng làm căn cứ xác định tiền lương hàng tháng. Đánh giá này dẫn đến tiền lương trả cho người lao động thường mang tính bình quân, đơn vị trực thuộc và không thực sự gắn với kết quả lao động.

Để xây dựng hệ thống đánh giá thực hiện công việc, Công ty TNHH Sản xuất và Thương mại Trần Hà cần thực hiện theo các bước sau:

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

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

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

Bước 4: Tổ chức đánh giá. Hiện nay có nhiều phương pháp đánh giá thực hiện công việc được các doanh nghiệp lựa chọn.

Tuy nhiên, với đặc điểm nguồn nhân lực và nguồn tài chính hạn hẹp như hiện nay, Công ty TNHH Sản xuất và Thương mại Trần Hà có thể lựa chọn phương pháp tính lương theo doanh thu hoặc chất lượng công việc để đánh giá. Ở phương pháp này, người quản lý trực tiếp sẽ cho ý kiến đánh giá về kết quả thực hiện công việc của người lao động dựa trên ý kiến chủ quan của mình theo một thang đo từ thấp tới cao, ứng với mức đánh giá sẽ là một số điểm cụ thể.

Đối với các tiêu chí có tầm quan trọng khác nhau, đối với kết quả thực hiện công việc thì ta thường quy định những trọng số khác nhau cho các tiêu chí này, trọng số càng lớn thì tiêu chí đó càng có vai trò quan trọng đối với kết quả thực hiện công việc. Phương pháp này phù hợp với điều kiện thực tại của Công ty TNHH Sản xuất và Thương mại Trần Hà do đây là một phương pháp đơn giản, dễ hiểu đối với cả người quản lý và người lao động, phù hợp cơ cấu lao động của Công ty.

Một mẫu phiếu đánh giá có thể được thiết kế với các tiêu thức mang tính chất chung, phù hợp với nhiều loại công việc, nhiều nhóm lao động. Do đó, với đội ngũ làm nhân sự mỏng như ở Công ty TNHH Sản xuất và Thương mại Trần Hà thì có thể thực hiện được. Cuối tháng, các tổ trưởng sản xuất sẽ thực hiện đánh giá quá trình làm việc của công nhân trong đường dây để kịp thời có những nhận xét, điều chỉnh công việc hợp lý cho các cá nhân và trả lương dựa trên những đánh giá đó.

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

3.4. Xây dựng cách tính lương cho công ty

3.4.1. Xây dựng theo hiệu quả sản xuất kinh doanh (chất lượng công việc)

Thu nhập người lao động = lương cứng + Lương Hqsxkd

Hoàn thiện cách tính lương: Với cách tính lương mới thì sẽ sử dụng công thức tính lương như sau:

Tiền lương tháng = [(Tiền lương chính + Phụ cấp, trợ cấp nếu có)/26 x số ngày làm việc thực tế] + X

$$X_i = \frac{\sum X}{\sum k} \times k_i$$

Trong đó:

- Lương chính, phụ cấp và trợ cấp vẫn được tính như quy định của Công ty.
- X là lương hiệu quả công việc tính trên doanh thu
- k là hệ số lương

Lương hiệu quả công việc sẽ được tính dựa trên việc chấm điểm để tiến hành xếp loại. Mỗi loại sẽ được hưởng một mức lương hiệu quả công việc theo doanh thu riêng.

Lương hiệu quả KD mỗi người = Quỹ lương theo hiệu quả KD / Tổng số điểm đánh giá toàn DN x điểm đánh giá của mỗi cá nhân

Công ty có thể chia thành 4 loại cụ thể như sau:

Loại A: 90 -> 100 điểm tương ứng với hệ số lương là 0,4

Loại B: 70 -> dưới 90 điểm tương ứng với hệ số lương là 0,2

Loại C: 50 -> dưới 70 điểm tương ứng với hệ số lương là 0,05

Loại D: dưới 50 điểm tương ứng với hệ số lương là 0

Thang chấm điểm cho lao động gián tiếp:

TT	Chỉ tiêu đánh giá	Thang điểm			
		Xuất sắc	Khá	Trung bình	Mức độ tối thiểu
1	Có kế hoạch khoa học, hợp lý	10	8	7	5
2	Khối lượng công việc	20	16	14	10
3	Chất lượng công việc	30	24	21	15
4	Tính sáng tạo, chủ động tham mưu đề xuất/ khả năng suy xét, quyết đoán	10	8	7	5
5	Thái độ, tinh thần hợp tác	10	8	7	5
6	Chấp hành kỷ luật lao động	10	8	7	5
7	Thời gian đi làm đầy đủ	10	8	7	5
Tổng cộng		100	80	70	50

Thang chấm điểm cho lao động trực tiếp:

TT	Chỉ tiêu đánh giá	Thang điểm			
		Xuất sắc	Khá	Trung bình	Mức độ tối thiểu
1	Khối lượng công việc	20	16	14	10
2	Chất lượng công việc	20	16	14	10
3	Độ tin cậy, chính xác, kịp thời	20	16	14	10
4	Thái độ, tinh thần làm việc	20	16	14	10
5	Chấp hành kỷ luật lao động	10	8	7	5
6	Thời gian đi làm đầy đủ	10	8	7	5
Tổng cộng		100	80	70	50

3.4.2. Xây dựng chính sách thưởng theo doanh thu

+ Xác định tổng quỹ tiền thưởng bằng tỷ lệ % nhất định trên mức lợi nhuận của công ty. Thực hiện phân chia tiền thưởng cho mọi người theo hình thức tính điểm

+ Thực hiện thưởng theo mức đánh giá năng suất của từng cá nhân

Thang điểm cá nhân

TT	Chỉ tiêu đánh giá	Thang điểm			
		Xuất sắc	Khá	Trung bình	Mức độ tối thiểu
1	Chuyên cần	15	12	10	5
2	Năng suất lao động	20	16	14	10
3	Khối lượng công việc	20	16	15	15
4	Tính sáng tạo	10	8	7	5
5	Làm việc theo nhóm	20	16	7	5
6	Chấp hành kỷ luật lao động	15	12	10	5
Tổng cộng		100	80	70	50

Mức thưởng mỗi cá nhân

= Tổng quỹ tiền thưởng / tổng điểm toàn DN* điểm đánh giá của mỗi cá nhân

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

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

a, Thưởng tiết kiệm

Tiền thưởng tiết kiệm vật tư được áp dụng với điều kiện vừa tiết kiệm vật tư nhưng cũng phải đảm bảo thực hiện đúng quy cách kỹ thuật, chất lượng sản phẩm, an toàn lao động, an toàn máy móc, công cụ sản xuất, không gây ảnh hưởng tới bộ phận khác. Nguồn tiền thưởng được lấy từ khoản tiết kiệm vật tư mang lại.

b, Thưởng nâng cao chất lượng sản phẩm

Tiền thưởng nâng cao chất lượng sản phẩm được áp dụng với điều kiện nâng cao chất lượng sản phẩm nhưng vẫn phải đảm bảo được các yêu cầu kỹ thuật, thời gian sản xuất. Nguồn tiền thưởng dựa vào chênh lệch giá trị của lợi nhuận tăng do tăng được sản phẩm có chất lượng cao.

c, Thưởng sáng kiến cải tiến kỹ thuật, hợp lý hoá công việc

Các sáng kiến cải tiến phải đáp ứng được yêu cầu là một giải pháp kỹ thuật hay giải pháp tổ chức, có tính mới mẻ, có khả năng áp dụng, có tính khả thi và thực sự đem lại lợi ích kinh tế cho Công ty. Hình thức thưởng này có thể áp dụng cho mọi đối tượng trong Công ty. Phương pháp thưởng được tính cho năm áp dụng đầu tiên những sáng kiến cải tiến. Mức thưởng có thể lớn hơn hoặc bằng 5% số tiền làm lợi cho Công ty trong năm đó.

Ngoài những hình thức thưởng trên, Công ty có thể xây dựng thêm một số hình thức thưởng khác như:

- Thưởng đối với tổ trưởng, cán bộ khi kết thúc năm hoặc nhiệm kỳ nếu lợi nhuận thực hiện được không thấp hơn tổng lợi nhuận kế hoạch của cả nhiệm kỳ thì sẽ được thưởng.

- Thưởng do tìm được nơi cung ứng tiêu thụ sản phẩm hoặc tìm được đối tác cung cấp nguyên vật liệu rẻ hơn hiện tại thì sẽ được trích thưởng theo phần trăm giá trị làm lợi.

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

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

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

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

Công ty có thể thêm vào quy chế trả lương phần quy định về thành phần và bổ sung thêm một số trách nhiệm của các cán bộ tổ trưởng như sau:

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

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

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

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

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

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

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

biến đến toàn công ty và phải thực hiện nghiêm chỉnh tất cả những gì đã đưa vào trong nội quy, quy chế.

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

Năng suất lao động tăng lên một phần là nhờ vào công nghệ máy móc, thiết bị và trình độ tay nghề của người công nhân. Do đó, để nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh thì công tác đào tạo bồi dưỡng kiến thức cho đội ngũ cán bộ công nhân viên phải được thực hiện tốt.

Vì vậy, tùy theo yêu cầu cụ thể của sản xuất kinh doanh trong từng thời kỳ, công ty nên có kế hoạch cụ thể trong việc đào tạo và bồi dưỡng kiến thức cho cán bộ công nhân viên. Ngoài việc bồi dưỡng nâng cao trình độ cho cán bộ quản lý kinh tế, kỹ thuật cũng cần chú trọng vào đào tạo đội ngũ cán bộ công nhân trẻ thay thế đội ngũ công nhân đã đến tuổi về hưu, đáp ứng được yêu cầu lao động trong điều kiện phát triển, mở rộng qui mô sản xuất. Với công nhân có tay nghề kém, công ty nên có kế hoạch bồi dưỡng tổ chức thi nâng cao tay nghề.

KẾT LUẬN

Công tác quản lý tiền lương, tiền thưởng của các doanh nghiệp trong nền kinh tế thị trường hiện nay có vai trò rất quan trọng và có ý nghĩa to lớn, nó liên quan trực tiếp đến lợi ích của Nhà nước, tập thể, doanh nghiệp và mỗi cá nhân người lao động. Do đó trong giai đoạn hiện nay việc tổ chức và quản lý công tác tiền lương, tiền thưởng trong các doanh nghiệp có hiệu quả sẽ góp phần giải quyết hài hoà mối quan hệ về lợi ích giữa Nhà nước, doanh nghiệp và người lao động, góp phần hoàn thiện một công cụ quản lý kinh tế – xã hội của Nhà nước; một công cụ quản lý lao động hữu hiệu của các doanh nghiệp nhằm mục đích là: vừa đạt được mục tiêu của Nhà nước, của doanh nghiệp, vừa đảm bảo thoả mãn nhu cầu vật chất và tinh thần cho người lao động, làm cho người lao động có cơ hội và điều kiện phát triển toàn diện và thoả mãn trong công việc.

Qua việc đi sâu nghiên cứu công tác tiền lương, tiền thưởng tại Công ty TNHH Sản xuất và Thương mại Trần Hà ta thấy rõ hơn vai trò của công tác tiền lương, tiền thưởng đối với hiệu quả sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp. Các doanh nghiệp muốn nâng cao năng suất lao động, đảm bảo chất lượng, hiệu quả công việc thì nhất thiết phải áp dụng các hình thức trả lương, trả thưởng sao cho phù hợp với người lao động, khuyến khích người lao động hăng say công tác. Việc áp dụng hình thức trả lương, trả thưởng nào trong mỗi doanh nghiệp là một vấn đề hết sức quan trọng của các nhà quản lý doanh nghiệp để tiền lương, tiền thưởng thực sự là động lực phát triển, thúc đẩy sản xuất kinh doanh, kích thích người lao động làm việc với hiệu quả cao. Mỗi hình thức trả lương, trả thưởng đều có những ưu, nhược điểm riêng, sự kết hợp giữa các hình thức là để phát huy những ưu điểm của chúng, để có một hình thức trả lương đúng đắn nhất theo nguyên tắc phân phối theo lao động.

Khóa luận với đề tài “*Công tác tiền lương cho người lao động trực tiếp tại Công ty trách nhiệm hữu hạn Sản xuất và Thương mại Trần Hà*” đã đưa ra một số lý luận chung về tiền lương, tiền thưởng; những nguyên tắc cơ bản trong việc xây dựng một chế độ tiền lương, tiền thưởng hợp lý. Phân tích, nghiên cứu, đánh giá thực trạng công tác tiền lương, tiền thưởng thông qua các chỉ tiêu kinh tế chủ yếu của Công ty trong thời gian qua. Trên cơ sở đó đưa ra một số ý kiến cải tiến nhằm hoàn thiện công tác tiền lương, tiền thưởng tại Công ty trong giai đoạn hiện nay và thời gian tới.

Nghiên cứu thực trạng về công tác trả lương tại **Công ty TNHH Sản xuất và Thương Mại Trần Hà**; kết quả cho thấy hoạt động sản xuất kinh doanh còn rất nhiều vấn đề cần cải thiện để phù hợp với tình hình xã hội hiện nay. Chính vì thế, dù công ty đã nâng cấp rất nhiều thiết bị hiện đại kết hợp với nhân công có tay nghề cao, kinh nghiệm nhiều năm trong nghề, nhưng vì mức lương thưởng chưa phù hợp nên công tác sản xuất chưa đạt hiệu quả cũng khiến tác động sụt giảm doanh thu, hao tổn nguồn lực, sụt giảm thị phần, lợi thế cạnh tranh giảm sút đặt ra yêu cầu hết sức cấp bách cần được phân tích và nghiên cứu kỹ về mặt lý thuyết cũng như thực hành để giúp cho các doanh nghiệp đạt hiệu quả kinh doanh cao hơn trong môi trường cạnh tranh hiện nay.

Nhận thức về các vấn đề của **Công ty TNHH Sản xuất và Thương Mại Trần Hà** còn mờ nhạt, chưa chuyển biến thành hành động trong khi các đối thủ khác ra đời sau nhưng với nhân lực trẻ, có trình độ chuyên môn nghiệp vụ và mức lương thưởng hợp lý khiến cho Doanh nghiệp có nguy cơ mất thị phần.

Nghiên cứu cũng cho thấy còn các tồn tại và hạn chế sau đây đối với kết quả và hiệu quả kinh doanh tại **Công ty TNHH Sản xuất và Thương Mại Trần Hà**. Đó là mức lương, thưởng chưa hoàn thiện

Nghiên cứu đã đề xuất một số giải pháp nhằm cải thiện mức lương cho người lao động căn cứ trên định hướng phát triển của **Công ty TNHH Sản xuất và Thương Mại Trần Hà**. Đó là giải pháp tăng mức lương thưởng cho nhân công. Ngoài mức lương cơ bản và làm thêm giờ, Doanh nghiệp có thể tăng thêm mức lương hiệu quả sản xuất kinh doanh cá nhân, tập thể để tăng tính cạnh tranh và năng suất lao động

Tuy nhiên cũng phải nhìn nhận thực tế rằng trong giai đoạn 2020-2022 kết quả sản xuất kinh doanh của công ty có rất nhiều sự biến động do ảnh hưởng của dịch bệnh nhưng Doanh nghiệp vẫn vượt qua, đời sống và thu nhập bình quân đầu người của CBCNV công ty giữ sự ổn định trong những năm gần đây, đóng góp của công ty cho ngân sách thành phố liên tục tăng... Các mặt tích cực trên ghi nhận sự cố gắng rất nhiều của tập thể ban lãnh đạo và toàn thể CBCNV trong những năm qua.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2015), Thông tư 23/2015/TT-BLĐTBXH ngày 23 tháng 6 năm 2015 của Bộ lao động thương binh và xã hội về việc hướng dẫn thực hiện một số điều của nghị định số 05/2015/NĐ-CP.
2. Chính phủ (2013), Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14/05/2013 của Chính phủ, quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tiền lương;
3. Chính phủ (2013), Nghị định số 50/2013/NĐ-CP ngày 14/05/2013 của Chính phủ, quy định quản lý lao động, tiền lương và tiền thưởng đối với người lao động làm việc trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu;
4. Chính phủ (2013), Nghị định số 51/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 của Chính phủ, quy định chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Kiểm soát viên, Tổng giám đốc hoặc Giám đốc, Phó tổng giám đốc hoặc Phó giám đốc, Kế toán trưởng trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu;
5. Chính phủ (2015), Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về tiền lương.
6. Chính phủ (2016), Nghị định số 51/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ, quy định quản lý lao động, tiền lương và tiền thưởng đối với người lao động làm việc trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn Điều lệ.
7. Chính phủ (2018), Nghị định 157/2018/NĐ-CP ngày 16 tháng 11 năm 2018 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động.
8. Công ty TNHH Sản xuất và Thương mại Trần Hà, Quy chế trả lương của Công ty

9. Công ty TNHH Sản xuất và Thương mại Trần Hà. Tình hình sản xuất kinh doanh các năm 2020-2022.
10. Đỗ Thị Tươi (2015), “Phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong doanh nghiệp ở Hà Nội”, Sách chuyên khảo, Sách đã đưa ra lý luận cơ bản về tiền lương và các phương pháp tính trả lương cho người lao động trong doanh nghiệp dựa trên yếu tố thị trường của từng phương pháp.
11. Đoàn Thị Yên (2018), “Nghiên cứu đổi mới quản lý Nhà nước về tiền lương trong doanh nghiệp”, Đề tài cấp Bộ, Bộ Lao động - Thương binh & Xã hội.
12. Lê Duy Đồng (2000), Luận cứ khoa học cải cách chính sách tiền lương Nhà nước, Đề tài cấp Nhà nước.
13. Mai Quốc Chánh, Trần Xuân Cầu (2010), Giáo trình quản trị nhân lực, NXB Đại học Kinh tế quốc dân.
14. Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2010), Giáo trình quản trị nhân lực, NXB Đại học kinh tế quốc dân.
15. Nhà xuất bản Chính trị quốc gia (2004), Giáo trình Kinh tế chính trị Mác - Lênin .
16. Nguyễn Tiệp, Lê Thanh Hà (2010), Giáo trình Tiền lương - tiền công, NXB Lao động - Xã hội.
17. Nguyễn Anh Tuấn (2006), Đổi mới chính sách tiền lương trong bối cảnh kinh tế tri thức, Đề tài cấp Bộ.
18. Nguyễn Việt Vượng (2007), Vai trò của công đoàn Việt Nam trong hội nhập kinh tế quốc tế, Tạp chí Cộng sản, số 14 năm 2007.
19. Phạm Minh Huân (1995), Đổi mới chính sách tiền lương ở Việt Nam.
20. Quốc hội (2013), Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13, của Quốc hội, ban hành ngày 18 tháng 06 năm 2012.
21. Tổ chức lao động quốc tế (ILO). Công ước số 19 (1949).
22. Trịnh Duy Huyền (2011), “Hoàn thiện phương thức trả lương linh hoạt cho người lao động chuyên môn kỹ thuật cao trong ngành dầu khí Việt Nam”, Luận án tiến sĩ, trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
23. Viện khoa học lao động xã hội. 2010. Đánh giá giá trị công việc.

24. Vụ lao động – Tiền lương. 2008. Xây dựng hệ thống thang bảng lương.
25. Vũ Hồng Phong (2011), “Nghiên cứu tiền lương, thu nhập trong các doanh nghiệp ngoài Nhà nước trên địa bàn Hà Nội”, Luận án tiến sĩ, trường Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.