

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG XÃ HỘI

NGUYỄN THỊ TƯỞI

**HOÀN THIỆN QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG
TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN THỜI TRANG BIMART**

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

HÀ NỘI, 2021

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG XÃ HỘI

NGUYỄN THỊ TƯƠI

**HOÀN THIỆN QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG
TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN THỜI TRANG BIMART**

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã số: 8340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. ĐỖ THỊ TƯƠI

HÀ NỘI, 2021

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan rằng nội dung của luận văn này chưa được nộp cho bất kỳ một chương trình cấp bằng cao học nào, cũng như một chương trình đào tạo cấp bằng nào khác.

Tôi xin cam đoan các kết quả, phân tích và kết luận nghiên cứu trong luận văn thạc sĩ Quản trị nhân lực về “***Hoàn thiện quy chế trả lương Tại Công ty Cổ phần thời trang BIMART***” đều là kết quả làm việc của cá nhân tôi.

Tôi xin hoàn toàn chịu trách nhiệm về lời cam đoan này.

Tác giả luận văn

Nguyễn Thị Tươi

MỤC LỤC

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT	IV
DANH MỤC BẢNG.....	V
DANH MỤC HÌNH VẼ, ĐỒ THI, SƠ ĐỒ	V
MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài.....	1
2. Tình hình nghiên cứu	2
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu.....	4
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	4
5. Phương pháp nghiên cứu.....	5
6. Đóng góp của luận văn.....	5
7. Kết cấu của luận văn	6
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP	7
1.1. Một số khái niệm có liên quan	7
1.1.1. Khái niệm và bản chất của tiền lương.....	7
1.1.2. Khái niệm về quy chế trả lương.....	8
1.2. Nội dung của quy chế trả lương trong doanh nghiệp	10
1.2.1. Những qui định chung.....	10
1.2.2. Nguồn hình thành quỹ tiền lương và sử dụng quỹ tiền lương	12
1.2.3. Phân phối tiền lương cho người lao động	13
1.2.4. Tổ chức thực hiện quy chế trả lương trong doanh nghiệp	17
1.2.5. Điều khoản thi hành	17
1.3. Nhân tố ảnh hưởng đến quy chế trả lương trong doanh nghiệp	18
1.3.1. Điều kiện, đặc điểm sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.....	18
1.3.2. Hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.....	19
1.3.3. Quan điểm trả lương của chủ sử dụng lao động	19
1.3.4. Đội ngũ cán bộ lao động – tiền lương trong công ty	20
1.3.5. Vai trò của công đoàn	21

1.3.6. Các qui định mang tính pháp lý của nhà nước về lao động, tiền lương....	22
1.3.7. Thị trường lao động.....	23
1.4. Kinh nghiệm về hoàn thiện quy chế trả lương của một số công ty và bài học cho Công ty cổ phần thời trang Bimart	23
1.4.1. Kinh nghiệm của một số công ty	23
1.4.2. Bài học kinh nghiệm cho Công ty cổ phần thời trang Bimart	27
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN THỜI TRANG BIMART	28
2.1. Tổng quan về Công ty cổ phần thời trang Bimart.....	28
2.1.1. Thông tin chung về Công ty.....	28
2.1.2. Lịch sử hình thành, phát triển	29
2.1.3. Cơ cấu tổ chức bộ máy.....	29
2.2. Phân tích thực trạng qui chế trả lương tại Công ty cổ phần thời trang Bimart.....	33
2.2.1. Những qui định chung trong qui chế trả lương của Công ty	33
2.2.2. Quỹ tiền lương và sử dụng quỹ tiền lương trong quy chế trả lương tại công ty.....	36
2.2.3. Chính sách lương, thưởng và phụ cấp.....	39
2.2.4. Các chế độ trả lương khác.....	48
2.2.5. Tổ chức thực hiện và điều khoản thi hành quy chế lương.....	49
2.3. Thực trạng nhân tố ảnh hưởng tới việc hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty cổ phần thời trang Bimart	51
2.3.1. Đặc điểm ngành nghề kinh doanh của Công ty	51
2.3.2. Hiệu quả sản xuất kinh doanh của Công ty.....	51
2.3.3. Đặc điểm về nguồn nhân lực trong Công ty	53
2.3.4. Đội ngũ làm công tác lao động – tiền lương của Công ty	56
2.3.5. Quan điểm trả lương của chủ doanh nghiệp	58
2.3.6. Vai trò của Công đoàn cơ sở tại Công ty	58
2.3.7. Chính sách, qui định của pháp luật về tiền lương.....	60
2.4. Đánh giá về quy chế trả lương của công ty cổ phần thời trang Bimart	61
2.4.1. Ưu điểm của quy chế trả lương của Công ty	61
2.4.2. Tồn tại và nguyên nhân	62

CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN THỜI TRANG BIMART	65
3.1. Định hướng, mục tiêu phát triển của Công ty	65
3.1.1. Mục tiêu, chiến lược phát triển chung của Công ty đến năm 2025	65
3.1.2. Quan điểm lãnh đạo Công ty về tiền lương trong thời gian tới	66
3.1.3. Phương hướng hoàn thiện quy chế trả lương của Công ty cổ phần thời trang Bimart trong thời gian tới.....	67
3.2. Một số giải pháp hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty cổ phần thời trang Bimart	68
3.2.1. Giải pháp hoàn thiện những qui định chung	68
3.2.2. Hoàn thiện việc sử dụng quỹ lương	69
3.2.3. Hoàn thiện cách phân phối quỹ tiền lương cho người lao động	70
3.2.4. Hoàn thiện công tác tổ chức và triển khai thực hiện quy chế trả lương ...	78
3.3. Các giải pháp khác	79
3.3.1. Nâng cao trình độ, năng lực của đội ngũ cán bộ làm công tác tiền lương	79
3.3.2. Nâng cao năng lực cho cán bộ công đoàn để họ thực hiện tốt vai trò của người lao động trong việc tham gia xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương	80
3.3.3. Tăng cường quản lý lao động và giáo dục ý thức trách nhiệm cho người lao động	81
KẾT LUẬN	82
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	
PHỤ LỤC	

IV

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

STT	KÝ HIỆU	Ý NGHĨA
1	CBNV	Cán bộ nhân viên
2	DN	Doanh nghiệp
3	ĐGTHCV	Đánh giá thực hiện công việc
4	FOB	Mua nguyên liệu – bán thành phẩm
5	NSLĐ	Năng suất lao động
6	NLĐ	Người lao động
7	PP	Phó Phòng
8	Phó QĐ	Phó Quản đốc
9	Phó TGD	Phó Tổng giám đốc
10	QCTL	Quy chế trả lương
11	QĐ	Quản đốc
12	QTL	Quỹ tiền lương
13	TL	Tiền lương
14	TLBQ	Tiền lương bình quân
15	TP	Trưởng phòng
16	SXKD	Sản xuất kinh doanh
17	NSDLĐ	Người sử dụng lao động
18	SXKD	Sản xuất kinh doanh
19	QCTL	Quy chế trả lương
20	BHXH	Bảo hiểm xã hội
21	BHYT	Bảo hiểm y tế

DANH MỤC BẢNG SƠ ĐỒ

Bảng 1.1. Quy định về tiền lương tối thiểu theo địa bàn thuộc vùng tại Nghị định 90/2019/NĐ-CP.....	22
Bảng 2.1: Cơ cấu quỹ lương của Công công ty cổ phần thời trang Bimart.....	38
Bảng 2.2: Lý do đánh giá xếp loại thực hiện công việc chưa phù hợp.....	44
Bảng 2.3: Mức độ rõ ràng, cụ thể của các tiêu chí tính trả lương.....	45
Bảng 2.4 : Yếu tố gắn bó người lao động với Công ty	47
Bảng 2.5: Kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty cổ phần thời trang Bimart giai đoạn 2016-2020.....	52
Bảng 2.6: Tình hình cơ cấu nhân sự tại công ty cổ phần thời trang Bimart giai đoạn 2018-2020.....	54
Bảng 2.7: Thông tin về năng lực của cán bộ phòng hành chính - nhân sự tại công ty cổ phần thời trang Bimart năm 2020	56
Bảng 2.8: Bảng phân công công việc cán bộ phòng hành chính - nhân sự tại công ty cổ phần thời trang Bimart năm 2020.....	57
Bảng 2.9: Vai trò của công đoàn tại công ty cổ phần thời trang Bimart năm 2020	59
Bảng 3.1: Bảng điểm tối đa cho từng tiêu chí.....	71
Bảng 3.2: Bảng chia điểm theo kết quả thực hiện công việc.....	71
Bảng 3.3: Hệ số xếp loại đánh giá hoàn thành công việc	72
Bảng 3.4: Bảng điểm tối đa cho từng tiêu chí.....	75
Bảng 3.5: Bảng chia điểm theo kết quả thực hiện công việc của CBNV khối văn phòng Công ty	77
 Sơ đồ 2.1: Sơ đồ tổ chức bộ máy Công ty Cổ phần Thời trang Bimat	 30

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Toàn cầu hóa đã trở thành xu hướng tất yếu của thời đại, mở ra nhiều cơ hội phát triển cho các quốc gia, đặc biệt là các nước đang phát triển, tuy nhiên nó cũng mở ra nhiều thách thức không nhỏ - đây là tính hai mặt của toàn cầu hóa. Đứng trước công cuộc toàn cầu hóa trên, tiền lương luôn là vấn đề nóng bỏng và được mọi người quan tâm, bởi vì tiền lương đóng vai trò rất quan trọng không chỉ đối với người lao động, chủ sử dụng lao động mà còn với Nhà nước. Đối với người lao động, tiền lương chính là nguồn sống, là động lực chính để người lao động tham gia vào các quan hệ lao động; Đối với chủ sử dụng lao động, tiền lương là một chi phí đầu vào của quá trình sản xuất, chiếm một tỷ trọng lớn trong chi phí sản xuất kinh doanh của đơn vị mình; Với Nhà nước thì tiền lương là một công cụ vĩ mô để quản lý kinh tế xã hội. Vì vậy, tiền lương là một vấn đề hết sức nhạy cảm mà nếu không được giải quyết tốt sẽ gây ra những hậu quả khó lường.

Để có thể tuyển và giữ chân được nhân tài, để có thể tồn tại trong bối cảnh cạnh tranh gay gắt hiện nay, các doanh nghiệp cần phải xây dựng một chính sách tiền lương hợp lý, một hệ thống thù lao thích hợp, có như vậy mới khuyến khích được người lao động tích cực làm việc, hăng say sáng tạo, lao động sản xuất, làm tăng hiệu quả và lợi nhuận cho doanh nghiệp.

Quy chế trả lương là một trong những vấn đề quan trọng để doanh nghiệp chi trả tiền lương, tiền thưởng cho người lao động. Do đó, nếu doanh nghiệp có quy chế trả lương tốt, không những giúp doanh nghiệp nâng cao uy tín, góp phần tạo động lực cho người lao động mà còn làm tăng năng suất và hiệu quả công việc, giúp doanh nghiệp đạt được mục tiêu trong sản xuất kinh doanh. Ngược lại, nếu quy chế trả lương không phù hợp sẽ không kích thích được người lao động, người lao động bỏ việc, làm ảnh hưởng đến kết quả sản xuất kinh doanh của toàn doanh nghiệp.

Chính vì vậy, bên cạnh các yếu tố khác như điều kiện lao động, môi trường làm việc, văn hóa doanh nghiệp... thì việc hoàn thiện quy chế trả lương sao cho hợp lý, phù hợp với đặc điểm, điều kiện, tình hình phát triển của doanh nghiệp cũng là một vấn đề mà các doanh nghiệp phải đặc biệt quan tâm.

Quy chế trả lương của Công ty Cổ phần Thời trang Bimart ban hành từ 01/01/2018, hiện đang áp dụng, vẫn còn một số điểm bất cập với tình hình phát triển của Công ty. Các nội dung về căn cứ, nguyên tắc xây dựng, tổ chức thực hiện của quy chế chưa đầy đủ, việc trả lương chưa thực sự căn cứ vào kết quả lao động, chưa phản ánh được đúng giá trị sức lao động. Quy chế trả lương của Công ty cũng chưa xây dựng được tiêu chí đánh giá kết quả thực hiện công việc đối với bộ phận khối cửa hàng. Các tiêu chí đánh giá đối với bộ phận gián tiếp còn thiếu và mang tính chất hình thức, định tính...

Từ những lý do trên cho thấy việc hoàn thiện quy chế trả lương của Công ty Cổ phần thời trang Bimart là rất cần thiết. Đó cũng chính là những lý do mà em lựa chọn nghiên cứu đề tài *“Hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần thời trang Bimart”* cho luận văn thạc sỹ của mình. Qua đó, em cũng đóng góp vào việc hoàn thiện quy chế trả lương của Công ty cổ phần thời trang Bimart, để Công ty cổ phần thời trang Bimart có Quy chế lương phù hợp hơn.

2. Tình hình nghiên cứu

Việc xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương đã thu hút rất nhiều 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 riêng. Về vấn đề tiền lương và phương pháp trả lương trong doanh nghiệp có các nghiên cứu điển hình như: Trần Xuân Cầu (1993): “Đổi mới tổ chức tiền lương với việc nâng cao hiệu quả của sản xuất kinh doanh trong các xí nghiệp công nghiệp quốc doanh”, luận án tiến sĩ kinh tế. Đề tài đã hệ thống đặc điểm các xí nghiệp công nghiệp quốc doanh, từ đó đề tài tập trung đi sâu nghiên cứu việc tổ chức tiền lương khoa học, hiệu quả nhằm nâng cao năng suất lao động. Đây là luận án nghiên cứu của thời kỳ đầu khi Việt Nam bắt đầu thực hiện cơ chế thị

trường. Tiếp đến là Vũ Văn Khang (2002): “Hoàn thiện cơ chế trả lương cho NLD trong các doanh nghiệp thuộc ngành Dệt may ở Việt Nam”. Luận án đã hệ thống lý luận về tiền lương và cơ chế trả lương cho NLD trong phạm vi doanh nghiệp dệt may, từ đó đề xuất các giải pháp hoàn thiện cơ chế trả lương cho NLD của các doanh nghiệp này. Trịnh Duy Huyền (2011), Hoàn thiện phương thức trả lương linh hoạt cho người lao động kỹ thuật cao trong ngành dầu khí Việt Nam, luận án tiến sĩ, Trường Kinh tế quốc dân. Luận án đã đưa ra khái niệm mới về trả lương linh hoạt, phân tích và nêu rõ đặc trưng của phương thức trả lương linh hoạt so với phương thức trả lương truyền thống, từ đó đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện phương thức trả lương linh hoạt với bối cảnh nghiên cứu là tập đoàn Dầu khí. Vũ Hồng Phong (2011): “Nghiên cứu tiền lương, thu nhập trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội”. Bối cảnh có điểm mới mới là các doanh nghiệp ngoài khối nhà nước. Luận văn kết cấu 3 Chương, so với các luận văn trước đó Luận văn này có nhiều tiến bộ có trình bày các tác giả, lý thuyết có liên quan về tiền lương. Hệ thống tổng quan tương đối đầy đủ. Đỗ Thị Tươi (2015): “Phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp”. Trong nghiên cứu này, tác giả đã đưa ra mô hình nghiên cứu, thực hiện chạy định lượng mô hình, phân tích mối quan hệ giữa các nhân tố, mô hình phân tích khá công phu bài bản, các phương pháp trả lương hữu ích giúp các doanh nghiệp lựa chọn đưa vào quy chế trả lương.

Ngoài ra, còn có các bài luận văn nghiên cứu về thực trạng quy chế trả lương và hoàn thiện quy chế trả lương trong doanh nghiệp như: Đỗ Thu Vân (2020) với các đề tài “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; Luận văn “Hoàn thiện quy chế trả lương tại chi nhánh Công ty cổ phần xây dựng số 1 Hà Nội” của Trần Thị Huế đã đưa ra được các giải pháp cụ thể hơn áp dụng với Công ty, tuy nhiên phân giải pháp phân chia không rõ ràng, không có trọng tâm, có nhiều chỗ còn chép lại của quy chế cũ... Các nghiên cứu trên và một số

nghiên cứu về quy chế trả lương ở các doanh nghiệp khác có cách tiếp cận và phân tích quy chế trả lương ở những mặt, những điều khoản khác nhau nhưng chủ yếu tập trung vào phân tích thực trạng, các giải pháp mang tính chất tổng quan, chung chung cho các doanh nghiệp, chưa cụ thể với Công ty. Vậy làm thế nào để xây dựng được một quy chế trả lương hợp lý, đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp? Làm thế nào để quy chế trả lương phát huy được vai trò, sức mạnh là đòn bẩy thúc đẩy người lao động cống hiến hết mình đối với doanh nghiệp?... là những câu hỏi khiến cho nhiều nhà lãnh đạo phải suy nghĩ.

Năm 2018 Công ty Cổ phần thời trang Bimart cũng đã xây dựng quy chế trả lương căn cứ vào đặc điểm của Công ty. Tuy nhiên, từ khi xây dựng quy chế đến nay, quy chế vẫn còn tồn tại một số hạn chế, chưa phù hợp với tình hình thực tế. Bởi vậy, việc nghiên cứu đề tài “*Hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần Thời trang Bimart*” nhằm phân tích thực trạng quy chế trả lương và tìm ra những giải pháp rõ ràng, cụ thể, thiết thực với Công ty, góp phần vào thành công của Công ty là có ý nghĩa cả về lý luận và thực tiễn.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu của đề tài là đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện quy chế trả lương của Công ty Cổ phần thời trang Bimart.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Làm rõ những lý luận cơ bản về quy chế trả lương trong doanh nghiệp
- Đánh giá thực trạng quy chế trả lương của Công ty Cổ phần thời trang Bimart
- Đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần thời trang Bimart

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Quy chế trả lương tại Công ty cổ phần thời trang Bimart.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

- Về không gian: Công ty cổ phần Thời trang Bimart

- Về thời gian: Phân tích thực trạng quy chế trả lương hiện hành trên cơ sở số liệu và thông tin thu được từ tháng 01 năm 2018 đến tháng 12 năm 2020 và đề xuất giải pháp đến năm 2025.

5. Phương pháp nghiên cứu

Luận văn sử dụng các biện pháp nghiên cứu:

- Phương pháp điều tra xã hội học: Tác giả đã thiết kế phiếu điều tra, thực hiện điều tra xã hội học với tổng số 215 phiếu, trong đó hỏi đối với nhóm cán bộ quản lý (50 phiếu) và hỏi đối với người lao động 165 phiếu nhằm thu thập được những ý kiến đánh giá về thực trạng quy chế trả lương và hệ thống thang bảng lương của Công ty. Số phiếu thu về hợp lệ là 200 phiếu (40 phiếu cán bộ quản lý và 160 phiếu nhân viên). Như vậy, số phiếu được phát ra chiếm khoảng 1/3 tổng số lao động trong doanh nghiệp (215/623), đảm bảo tính đại diện của người lao động trong công tác điều tra.

- Phương pháp thu thập số liệu, tài liệu thứ cấp: Bên cạnh việc điều tra, phỏng vấn để thu thập thông tin thì trong quá trình nghiên cứu, học viên còn sử dụng phương pháp thu thập số liệu, tài liệu khác như các báo cáo, bài báo, chủ trương, kế hoạch từ các phòng ban trong Công ty.

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

- Phương pháp phân tích tổng hợp: Căn cứ trên số phiếu phát ra là 215 phiếu và số phiếu thu về là 200 phiếu đủ độ tin cậy, cùng với các thông tin, tài liệu, kiến thức thu thập được từ Công ty, trên sách, báo, mạng internet, các nghị định, thông tư... Từ đó tác giả đã tiến hành tiến hành xử lý bằng excel để làm rõ vấn đề nghiên cứu.

- Đặc biệt là phương pháp phỏng vấn sâu, kết quả khảo sát riêng cho cán bộ quản lý và người lao động.

6. Đóng góp của luận văn

Luận văn đã đánh giá thực trạng quy chế trả lương của Công ty Cổ phần Thời trang Bimart với các nội dung liên quan đến cơ cấu quỹ tiền lương và phân

phối tiền lương cho người lao động ở các bộ phận sản xuất và bộ phận kinh doanh.

Luận văn đã đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần Thời trang Bimart.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu và phần kết luận đề tài gồm 3 chương

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

Chương 2: Thực trạng quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần Thời trang Bimart

Chương 3: Giải pháp hoàn thiện quy chế trả lương của Công ty Cổ phần thời trang Bimart.

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG

TRONG DOANH NGHIỆP

1.1. Một số khái niệm có liên quan

1.1.1. Khái niệm và bản chất của tiền lương

Tiền lương luôn là mối quan tâm hàng đầu của NLĐ, nó cũng là một trong những nhân tố gắn kết họ cống hiến cho tổ chức. Về phía NLĐ, tiền lương là nguồn thu nhập chủ yếu để nuôi sống bản thân, gia đình họ. Về phía doanh nghiệp, tiền lương lại là một yếu tố thuộc chi phí sản xuất. Hiện nay, tiền lương có nhiều khái niệm, quan điểm tiếp cận khác nhau.

Trên thế giới: Theo tổ chức lao động quốc tế (ILO) tại công ước số 95, công ước về bảo vệ tiền lương, 1949: “Tiền lương là sự trả công hoặc thu nhập, bất luận tên gọi hay cách tính thế nào, mà có thể biểu hiện bằng tiền và được ấn định bằng thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động, hoặc bằng pháp luật, pháp qui quốc gia, do người sử dụng lao động phải trả cho người lao động theo một hợp đồng lao động được viết ra hay bằng miệng, cho một công việc đã thực hiện hay sẽ phải thực hiện hoặc cho những dịch vụ đã làm hay sẽ phải làm”. [2, Đ.1] Công ước 95 về bảo vệ tiền lương, 1949. Với định nghĩa này, ILO cho rằng tiền lương là sự trả công lao động bằng tiền mặt theo thỏa thuận giữa NSDLĐ và NLĐ hoặc theo pháp luật quốc gia sau khi NLĐ hoàn thành công việc.

Theo quy định tại Điều 90 Bộ luật Lao động năm 2019 hiện hành, thì: “*Tiền lương là khoản tiền mà NSDLĐ trả cho NLĐ 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 NLĐ không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định*”. Quy định của Bộ luật Lao động nghiêng về phía thị trường theo nguyên tắc thỏa thuận dựa trên năng lực của các bên khi tham gia thị trường lao động, tiền lương phải cao hơn mức lương sàn do Nhà nước quy định.[8]

Theo Nguyễn Tiệp (2014), *Giáo trình tiền lương – tiền công*, NXB Lao động – Xã hội, Hà Nội thì: “*Tiền lương là giá cả của sức lao động, được hình thành trên cơ sở thỏa thuận giữa người lao động với người sử dụng lao động thông qua hợp đồng lao động (bằng văn bản hoặc bằng miệng), phù hợp với quan hệ cung – cầu sức lao động trên thị trường lao động và phù hợp với các quy định tiền lương của pháp luật lao động*” [10, tr. 8].

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

- Tiền lương cơ bản: Là tiền lương được chính thức ghi trong các hợp đồng lao động, các quyết định về lương hay qua các thỏa thuận chính thức. Tiền lương cơ bản phản ánh giá trị của sức lao động và tầm quan trọng của công việc mà NLD đảm nhận. Trong khu vực Nhà nước Tiền lương cơ bản được xác định như sau: Tiền lương cơ bản = Tiền lương cơ sở * Hệ số lương

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

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

1.1.2. Khái niệm về 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. Các tổ chức, đơn vị đều có

những quy định về nguyên tắc chung hoặc các vấn đề cụ thể để làm căn cứ điều hành vận động các bộ phận và thường được thể hiện dưới dạng quy chế.

Theo Đỗ Thị Tươi (2019), Giáo trình Quản trị thù lao lao động trong doanh nghiệp, 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” [11].

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

Tóm lại, tùy theo cách tiếp cận mà quy chế trả lương được định nghĩa khác nhau và có các thuật ngữ sử dụng khác nhau:

Thứ nhất, tiếp cận từ đối tượng của quy chế. Quy chế của các tổ chức, cơ quan, đơn vị khác nhau có chủ thể xây dựng, đối tượng triển khai thực hiện khác nhau, có thể là do tổ chức đó tự xây dựng cho các thành viên trong tổ chức thực hiện, hoặc do cơ quan chủ quan cấp trên xây dựng thống nhất thực hiện trong toàn hệ thống. Dù quy chế được đơn vị nào xây dựng, thì phải được cơ quan có thẩm quyền thẩm định, chuẩn y mới được thi hành để bảo đảm tính thống nhất của pháp luật nhà nước và quyền dân chủ của các thành viên tham gia. Theo cách tiếp cận này có thể gọi là quy chế trả lương, quy chế tiền lương, quy chế phân phối tiền lương thu nhập, quy chế chi tiêu nội bộ,... Các doanh nghiệp thường sử dụng thuật ngữ là quy chế trả lương, quy chế tiền lương gọi tắt là quy chế lương, cũng có thể sử dụng thuật ngữ quy chế phân phối tiền lương thu nhập; còn các đơn vị hành chính sự nghiệp thì thường sử dụng thuật ngữ quy chế chi tiêu nội bộ.

Thứ hai, tiếp cận về mặt hình thức, mức độ thể hiện quy chế có nhiều dạng khác nhau tùy theo chủ thể, đối tượng mà quy chế điều chỉnh: quy chế thể

hiện có thể thể hiện theo các chương, các điều các khoản; quy chế có thể thể hiện theo các mục, từ mục lớn đến các tiểu mục nhỏ hơn.

Như vậy, khi nói đến quy chế có thể hiểu: “Quy chế là tổng thể nói chung những điều quy định thành chế độ để mọi người thực hiện trong những hoạt động nhất định nào đó”. Theo đó, có thể rút ra được, “*Quy chế tiền 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, trả thưởng*” [11].

1.2. Nội dung của quy chế trả lương trong doanh nghiệp

Theo Đỗ Thị Tươi (2019), Giáo trình Quản trị thù lao lao động trong doanh nghiệp thì, nội dung của quy chế trả lương gồm 5 phần: [11,tr.216]

Phần 1: Những quy định chung

Phần 2: Quỹ tiền lương và sử dụng quỹ tiền lương

Phần 3: Phân phối lương, thưởng, phúc lợi

Phần 4: Tổ chức thực hiện

Phần 5: Điều khoản thi hành

Về định hướng quản lý tiền lương, hiện nay Nhà nước cho phép các doanh nghiệp chủ động xây dựng quy chế trả lương bảo đảm việc xác định nguồn quỹ, phân phối quỹ, chi trả tiền lương cho NLĐ tuân thủ theo Bộ luật lao động và các văn bản hướng dẫn. Do vậy, quy chế trả lương của các doanh nghiệp có thể khác nhau về nội dung nhưng những nội dung quan trọng thường được đề cập và phân tích nhiều nhất vẫn là những quy định chung (phần 1), Quỹ tiền lương và sử dụng quỹ tiền lương (phần 2) và Phân phối quỹ tiền lương cho người lao động (phần 3).

Do vậy, trong phạm vi luận văn này, dựa trên khung lý thuyết của giáo trình, tác giả luận văn đề cập tới những nội dung cơ bản nhất trong quy chế trả lương của doanh nghiệp như sau:

1.2.1. Những qui định chung

Với mỗi quy chế lương thì phần quy định chung cũng đề cập tới những nội dung cơ bản nhất mang tính định hướng cho toàn bộ quy chế trả lương.

Trong phần quy định chung của quy chế trả lương thường có các nội dung cơ bản sau:

** Những căn cứ để xây dựng quy chế trả lương:*

Căn cứ xây dựng là các văn bản quy phạm pháp luật của nhà nước mà đơn vị phải thực hiện; các văn bản hướng dẫn nghiệp vụ của các đơn vị quản lý nhà nước (nếu có), các nghị quyết, quyết định, điều lệ tổ chức... của công ty. Căn cứ để xây dựng quy chế lương bao gồm:

Căn cứ vào Bộ luật lao động hiện hành; Nghị định Quyết định, Thông tư, Công văn,... đề cập đến tiền lương, phụ cấp lương, tiền thưởng, các chế độ phúc lợi,... Điều lệ Công ty; Thỏa ước lao động tập thể của ngành, của doanh nghiệp.

** Những nguyên tắc chung trong trả lương*

- Công khai, dân chủ trong xây dựng quy chế lương
- Phân phối theo lao động, trả lương 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.

- Hưởng lương theo đúng người, đúng việc, có sự thay đổi phù hợp với các chức danh công việc nhất định. Người lao động làm các công việc nặng nhọc độc hại, nguy hiểm cần phải có lương cao hơn công việc làm trong môi trường làm việc bình thường.

- Quỹ lương được phân phối trực tiếp cho NLD làm việc trong công ty, không được sử dụng vào mục đích khác.

- Lãnh đạo doanh nghiệp phối hợp với công đoàn cùng cấp để xây dựng quy chế lương. Quy chế cần phải được công khai đến từng lao động trong doanh nghiệp và báo cáo với cơ quan quản lý có thẩm quyền; Đối với doanh nghiệp nhà nước thì báo cáo với cơ quan có thẩm quyền giao đơn giá tiền lương.

** Những nguyên tắc chung khác*

Phần này của quy chế trả lương ó thể đề cập đến những quy định chung khác như đối tượng áp dụng, các thuật ngữ được sử dụng, các từ viết tắt trong

quy chế trả lương; Quy định về trả lương do điều động công việc mang tính tạm thời, hoặc quyền hạn trong vấn đề trả lương của những cá nhân được giao trách nhiệm.

1.2.2. Nguồn hình thành quỹ tiền lương và sử dụng quỹ tiền lương

Căn cứ vào đặc điểm sản xuất, kinh doanh của đơn vị, doanh nghiệp xác định nguồn quỹ tiền lương tương ứng để trả lương cho người lao động. Nguồn hình thành quỹ lương có thể bao gồm: Quỹ tiền lương theo đơn giá được giao, quỹ tiền lương bổ sung theo chế độ quy định của nhà nước, quỹ tiền lương từ các hoạt động sản xuất, kinh doanh dịch vụ khác ngoài đơn giá tiền lương được giao, quỹ tiền lương dự phòng từ năm trước chuyển sang. Nguồn quỹ tiền lương nêu trên được gọi là tổng quỹ tiền lương. Nguồn hình thành quỹ lương cũng phụ thuộc tình hình thực tế của mỗi doanh nghiệp. Việc xác định nguồn hình thành quỹ lương của các đơn vị rất đa dạng, liên quan trực tiếp đến việc xác định quỹ tiền lương kế hoạch và quỹ tiền lương thực hiện.

Đối với các Doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế khác được chủ động xác định nguồn hình thành quỹ tiền lương gắn với tình hình tổ chức, ngành nghề hoạt động, chiến lược nhân lực của doanh nghiệp.

Căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh, doanh nghiệp xác định nguồn quỹ lương tương ứng để trả lương cho người lao động, bao gồm: Quỹ lương theo đơn giá tiền lương được giao, quỹ này chiếm phần lớn nhất, được xác định thông thường vào quỹ một hàng năm căn cứ vào kế hoạch sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp; Quỹ lương từ hoạt động sản xuất kinh doanh dịch vụ khác ngoài đơn giá tiền lương được giao; Quỹ lương bổ sung theo chế độ quy định của Nhà nước; Quỹ lương dự phòng từ năm trước chuyển sang. Tổng quỹ lương gồm tất cả các quỹ lương được hình thành từ các nguồn nêu trên.

Trên thực tế cũng có những doanh nghiệp xác định quỹ lương một cách đơn giản chính bằng lương bình quân nhân với lao động bình quân.

Như vậy, nguồn hình thành quỹ lương đối với các doanh nghiệp phụ thuộc nhiều vào kết quả thực hiện nhiệm vụ kinh doanh để làm căn cứ chi trả tiền lương cho người lao động.

* Quỹ tiền lương Kế hoạch của doanh nghiệp

Quỹ tiền lương kế hoạch của doanh nghiệp được xác định nhiều phương pháp khác nhau. Có thể xác định dựa trên đơn giá tiền lương tổng hợp như đối với doanh nghiệp 100% vốn nhà nước, đối với doanh nghiệp này còn quy định hai quỹ là quỹ tiền lương đối với người lao động doanh nghiệp và quỹ lương đối với người quản lý doanh nghiệp. Có thể xác định quỹ tiền lương kế hoạch theo doanh thu kế hoạch và tỷ lệ phần trăm tiền lương trích theo doanh thu. Tuy nhiên, cách xác định quỹ tiền lương kế hoạch theo tiền lương bình quân kế hoạch và số lao động bình quân kế hoạch là phương pháp đơn giản và dễ thực hiện nên được nhiều doanh nghiệp áp dụng. Quỹ tiền lương đối với người lao động được xác định như sau:

$$F_K = TL_{bqk} \times L_{kbq} \times 12$$

Trong đó:

- V_{kh} : Quy tiền lương kế hoạch
- TL_{bqk} : Mức tiền lương bình quân kế hoạch, được tính căn cứ mức tiền lương bình quân thực hiện của năm trước liền kề và chỉ tiêu kế hoạch sản xuất, kinh doanh, công ty xác định mức tiền lương bình quân kế hoạch (tính theo tháng) để tính quỹ tiền lương kế hoạch gắn với năng suất lao động và lợi nhuận kế hoạch so với thực hiện của năm trước liền kề.

1.2.3. Phân phối tiền lương cho người lao động

Nội dung phân phối quỹ tiền lương còn được thể hiện là sử dụng tổng quỹ lương

Để đảm bảo quỹ tiền lương không vượt chi so với quỹ tiền lương được hưởng, dồn chi quỹ tiền lương vào các tháng cuối năm hoặc để dự phòng quỹ tiền lương cho năm sau, doanh nghiệp có thể phân chia tổng quỹ tiền lương thành các quỹ dùng để chi trả cho NLD. Tỷ lệ phân chia các quỹ cụ thể do doanh nghiệp tự quy định phù hợp với tính chất, số lượng từng loại đối tượng cần chi trả.

- + Quỹ tiền lương trả trực tiếp cho NLD theo lương khoán, lương thời gian, lương sản phẩm;

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

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

+ Quỹ dự phòng cho năm sau;

Phân phối tiền lương cho người lao động:

Phân phối tiền lương cho người lao động là một trong những nội dung quan trọng nhất của quy chế trả lương, quy định các vấn đề có liên quan đến các loại tiền lương, phụ cấp lương, tiền thưởng, các chế độ phúc lợi mà doanh nghiệp chi trả cho người lao động. Hay nói cách khác đó là các điều khoản quy định về các cách tính trả lương, phụ cấp lương, tiền lương và phúc lợi cho người lao động trong doanh nghiệp. [11, tr274]

* Các quy định về phân phối tiền lương đối với người lao động

Do hiện nay có nhiều phương pháp xác định và phân phối tiền lương cho NLD, để bảo đảm tính khái quát, trong nội dung này tác giả luận văn không đi sâu trình bày chi tiết lý thuyết về phương pháp phân phối cụ thể, mà đi vào phân phối tiền lương gắn liền với kết quả thực hiện công việc, đánh giá thực hiện công việc của người lao động. Một cách phân phối tiền lương gồm hai phần: Lương cơ bản và lương theo kết quả lao động cuối cùng. Kết cấu này được sử dụng chủ yếu trong các doanh nghiệp thuộc thành phần kinh tế nhà nước những điểm chung thịnh hành được các doanh nghiệp sử dụng.

Hiện nay các doanh nghiệp thường xác định việc phân phối tiền lương cơ bản của người lao động theo phương pháp trả lương 3P. Đây là phương pháp trả lương dựa vào chức danh công việc, đặc điểm cá nhân người lao động và thành tích của người lao động.

P1: Pay for position – Trả lương theo vị trí chức danh công việc. Mỗi công việc đều có dải lương từ min – max và các ngạch lương.

P2: Pay for pertion – Trả lương theo cá nhân thông qua đánh giá năng lực nhân viên. Tùy vào năng lực để xếp lương cho cá nhân (ở mức lương nào trong dải lương min – max của công việc).

P3: Pay for performance – Trả lương theo hiệu quả, kết quả hoàn thành công việc. Dựa trên mục tiêu đã thiết lập cho từng cá nhân để đánh giá kết quả thực hiện. Tùy theo thành tích đạt được để xác định mức lương được hưởng.

Hàng tháng người lao động nhận được lương cơ bản và lương vị trí của chức danh công việc, phần lương ngày gắn với ngày làm việc thực tế được chi trả theo một kỳ hoặc hai kỳ trong tháng.

Phần lương bổ sung theo hiệu suất người lao động sẽ nhận được khi có kết quả đánh giá hiệu quả làm việc của người lao động

Ngoài tiền lương, doanh nghiệp thường có các khoản thu nhập khác ngoài lương như các khoản quà ngày lễ, các khoản chi từ quỹ phúc lợi, quỹ khen thưởng của doanh nghiệp. Các doanh nghiệp khác nhau thì có những quy định những khoản thu nhập này khác nhau.

Doanh nghiệp cũng có thể xây dựng công thức tính lương riêng cho từng nhóm đối tượng lao động, ví dụ:

Trả lương cho lao động gián tiếp

Trả lương cho lao động trực tiếp

Trả lương cho bộ phận kinh doanh

Trả lương khoán...

Việc xây dựng các công thức tính trả lương hoàn toàn phụ thuộc vào đặc điểm tính chất công việc và đặc điểm hoạt động sản xuất kinh doanh trong doanh nghiệp.

Quy định về cách thức xác định các tham số trong công thức tính lương, chẳng hạn như quy định về thang bảng lương áp dụng trong doanh nghiệp, quy định về cách tính các hệ số tham gia lao động, hay hệ số đánh giá kết quả thực hiện công việc ... Nếu những nội dung này chiếm thời lượng lớn về số trang thì có thể tách riêng theo từng phụ lục đi kèm với nội dung chính của quy chế trả lương.

* Các quy định về phụ cấp lương

Các quy định về phụ cấp hiện nay đều phải tuân thủ các quy định pháp luật trong việc xây dựng và ban hành phụ cấp lương.

Doanh nghiệp có thể đưa ra các chế độ phụ cấp lương do nhà nước quy định mà doanh nghiệp đủ điều kiện áp dụng.

Doanh nghiệp cũng có thể xây dựng thêm các chế độ phụ cấp lương khác tùy theo điều kiện cụ thể của doanh nghiệp, tuy nhiên hiện nay nhà nước đã áp dụng nhiều các quy định liên quan đến phụ cấp lương như: Quy định về đóng bảo hiểm, quy định về tiền lương...

* Các qui định về các chế độ trả lương theo quy định của pháp luật

Doanh nghiệp có thể quy định cụ thể và đưa ra công htwcs tính về các chế độ trả lương trong các trường hợp mà pháp luật quy định như:

- Tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm.
- Trả lương cho người lao động vào các ngày nghỉ luật định và theo sự thỏa thuận

- Tiền lương ngừng việc
- Trả lương cho điều kiện lao động nặng nhọc – độc hại
- Trả lương trong trường hợp tạm đình chỉ công việc của người lao động
- Trả lương khi người lao động đi học, học nghề, tập nghề
- Trả lương đối với một số loại lao động đặc thù
- Trả lương khi doanh nghiệp sát nhập, hợp nhất, chia tách, phá sản.
- Khấu trừ lương của người lao động; Trả lương chậm trong một số trường hợp; Tạm ứng tiền lương.

- Chế độ nâng bậc lương, ngạch lương

* Các quy định về chế độ thưởng, tiền thưởng

Nếu doanh nghiệp không xây dựng một quy chế trả thưởng riêng thì có thể quy định về các chế độ thưởng trong quy chế trả lương.

Doanh nghiệp có thể quy định đầy đủ, cụ thể về các chế độ thưởng đột xuất, các chế độ thưởng theo quý, thưởng hàng năm và phải tuân thủ các quy định thưởng theo các văn bản hướng dẫn của nhà nước.

* Các qui định về chế độ phúc lợi xã hội

Các qui định về chế độ phúc lợi bắt buộc như quy định về đóng các khoản bảo hiểm,...

Các quy định về phúc lợi tự nguyện cho bản thân người lao động và bố mẹ, vợ, chồng, con của người lao động. Quy định rõ về tên chế độ phúc lợi, đối tượng hưởng, mức hưởng, cách chi trả,...

1.2.4. Tổ chức thực hiện quy chế trả lương trong doanh nghiệp

Thành phần của hội đồng lương (gồm Đại diện của lãnh đạo doanh nghiệp, đại diện công đoàn, trưởng phòng tổ chức hành chính, trưởng phòng nhân sự, trưởng phòng kế toán tài vụ và những người khác nếu doanh nghiệp thấy cần thiết).

Trách nhiệm của hội đồng lương bao gồm:

Tham mưu cho chủ sử dụng lao động hoặc Ban lãnh đạo doanh nghiệp về mức lương tối thiểu áp dụng tại doanh nghiệp; Đánh giá điều chỉnh đơn giá tiền lương cho phù hợp với thực tiễn; Phân bổ quỹ lương; Đánh giá kết quả công việc của các bộ phận làm căn cứ trả lương, trả thưởng; Điều chỉnh hệ số trả lương cho cán bộ công nhân viên theo quy chế trả lương; Tổ chức hướng dẫn cho cán bộ công nhân viên nghiên cứu quy chế trả lương tham mưu các vấn đề khác có liên quan đến quy chế trả lương.

Trách nhiệm của người phụ trách các đơn vị bộ phận trong vấn đề tiền lương.

Trong đó gồm các công việc như; Xác định quỹ tiền lương của bộ phận mình, tham gia xác định chức danh viên chức và mức độ phù hợp tiêu chuẩn của mỗi cá nhân trong bộ phận của mình; Tham gia xác định cho mỗi cá nhân thuộc bộ phận của mình.

1.2.5. Điều khoản thi hành

Phần này gồm các điều khoản quy định:

- Thành phần
- Thời gian có hiệu lực của quy chế;
- Vấn đề giải quyết vướng mắc trong quá trình thực hiện quy chế;
- Trường hợp sửa đổi quy chế;
- Hình thức xử lý trong trường hợp vi phạm quy chế.

- Bên cạnh đó, để thuận lợi cho việc sửa đổi, bổ sung quy chế trả lương trong trường hợp cần thiết, phân 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. Nhân tố ảnh hưởng đến quy chế trả lương trong doanh nghiệp

1.3.1. Điều kiện, đặc điểm sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp

- Tình hình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp quyết định việc trả lương, tăng lương, giảm lương của người lao động: khi gia nhập thị trường bất kỳ doanh nghiệp nào cũng muốn sinh lợi từ vốn bỏ ra, tuy nhiên do tác động của nhiều nhân tố, kết quả sản xuất kinh doanh không đạt như ý muốn. Kết quả sản xuất kinh doanh sẽ tác động tới việc trả lương cho NLD, doanh nghiệp kinh doanh đạt lợi nhuận cao, chủ doanh nghiệp có thể tăng lương cho NLD. Ngược lại, trước giai đoạn suy thoái kinh tế, sản xuất cầm chừng, lỗ thì doanh nghiệp phải tính tới việc thu hẹp sản xuất, cắt giảm lao động. Do đó, tùy thuộc vào tình hình sản xuất kinh doanh mà doanh nghiệp phải điều chỉnh quy chế trả lương bảo đảm phù hợp với tình hình thực tiễn.

- Giá trị công việc đánh giá công việc phức tạp hay đơn giản, yêu cầu đội ngũ lao động nào làm được công việc đó. Giá trị công việc sẽ ảnh hưởng tới xây dựng chế độ đãi ngộ của doanh nghiệp.

Nếu công việc có giá trị cao thì doanh nghiệp cần xây dựng quy chế trả lương hướng dẫn đối tượng NLD có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao. Ngược lại giá trị công việc thấp, thì doanh nghiệp thường thuộc các ngành dệt may, da giày, da công, tái chế, đối tượng mà quy chế trả lương cần hướng dẫn là NLD phổ thông.

Hình thức sở hữu doanh nghiệp là yếu tố cốt lõi quyết định cơ cấu tổ chức, mô hình hoạt động của doanh nghiệp, do đó nó quyết định cách thức tổ chức lao động, quy chế trả lương của doanh nghiệp. Đối với các công ty TNHH một thành viên do nhà nước làm chủ sở hữu thì cơ chế quản lý tiền lương do nhà nước, chủ sở hữu được phân công quyết định, việc phân phối, chi trả tiền lương, các chế độ chính sách đối với NLD thực hiện các quy định chặt chẽ. Ngược lại đối với các doanh nghiệp dân doanh, FDI việc phân phối, chi trả tiền lương do

chủ doanh nghiệp tự quyết. Chủ doanh nghiệp bỏ tiền ra sản xuất kinh doanh và họ có quyền lựa chọn cách thức, phương thức trả lương sao cho đạt hiệu quả kinh tế cao nhất, hướng tới mục tiêu tối đa hóa lợi nhuận cho doanh nghiệp.

Do vậy, so sánh giữa quy chế trả lương của doanh nghiệp có yếu tố nhà nước và doanh nghiệp FDI, dân doanh có sự khác biệt, điều này có nguồn gốc xuất phát từ hình thức sở hữu doanh nghiệp. Doanh nghiệp thuộc loại hình thức sở hữu nào thì cũng cần phải xây dựng quy chế trả lương phù hợp với đặc điểm sở hữu của mình.

1.3.2. Hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp

Hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp có ảnh hưởng trực tiếp đến quỹ tiền lương, từ đó nó làm ảnh hưởng tới việc xây dựng quy chế trả lương cho người lao động trong doanh nghiệp. Bởi lẽ doanh nghiệp chi trả tiền lương cho người lao động bằng quỹ tiền lương tương ứng với hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh của mình. Do đó, nếu hoạt động sản xuất kinh doanh tốt, đạt hiệu quả cao, quỹ tiền lương sẽ cao, doanh nghiệp sẽ có lợi thế và có điều kiện để tăng dần mức lương cho người lao động, sửa đổi, hoàn thiện cách phân phối quỹ tiền lương cho hợp lý hơn. Ngược lại, nếu hiệu quả sản xuất kinh doanh thấp sẽ làm ảnh hưởng rất lớn đến tình hình tài chính của công ty, quỹ lương giảm làm ảnh hưởng đến thu nhập của người lao động và có thể dẫn đến sự thay đổi về các chế độ đãi ngộ và cách thức phân phối tiền lương của doanh nghiệp, buộc doanh nghiệp phải nghiên cứu, xây dựng một hình thức mới phù hợp hơn.

1.3.3. Quan điểm trả lương của chủ sử dụng lao động

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.

Quan điểm trả lương của mỗi doanh nghiệp thường theo 3 xu hướng:

- Trả lương mang tính cạnh tranh, ở mức cao so với thị trường và các đối thủ.
- Quan điểm trả lương ngang bằng thị trường.

- Quan điểm trả lương thấp hơn thị trường.

Tùy theo quan điểm trả lương mà quy chế trả lương của doanh nghiệp được thiết kế phù hợp. Tuy nhiên cần nhớ rằng quan điểm trả lương nằm trong chiến lược nhân sự của một tổ chức. Ngoài ra, đối với các doanh nghiệp nhà nước thì trả lương lại gắn với kết quả sản xuất kinh doanh chứ không phụ thuộc vào quan điểm 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.

Về đội ngũ cán bộ làm công tác nhân sự cũng ảnh hưởng tới quy chế trả lương, nếu đội ngũ cán bộ chất lượng tốt thì việc áp dụng các phương pháp cách thức phân phối tiền lương sẽ khoa học hiệu quả, giảm thiểu khiếu nại tố cáo, hoặc nhiều thắc mắc trong chính sách nhân sự, giảm thiểu việc sửa đổi, bổ sung quy chế trả lương.

1.3.4. Đội ngũ cán bộ lao động – tiền lương trong công ty

Đội ngũ cán bộ lao động – tiền lương thường là bộ phận chịu trách nhiệm chính trong việc xây dựng quy chế trả lương của doanh nghiệp. Chính vì vậy, số lượng và chất lượng của đội ngũ cán bộ làm công tác lao động - tiền lương của doanh nghiệp có ảnh hưởng rất lớn đến việc xây dựng và hoàn thiện quy chế trả

lương tại doanh nghiệp, cũng như đảm bảo tính công bằng, hợp lý trong việc phân phối quỹ tiền lương cho người lao động.

- Nếu đội ngũ cán bộ làm về công tác lao động - tiền lương của doanh nghiệp đảm bảo, nhưng trình độ chuyên môn thấp sẽ gây khó khăn trong việc xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương phù hợp với doanh nghiệp.

- Nếu đội ngũ cán bộ làm về công tác lao động - tiền lương của công ty có trình độ chuyên môn cao đáp ứng được yêu cầu công việc đặt ra, nhưng số lượng lại không đảm bảo thì việc xây dựng và tính toán các chế độ tiền lương trong công ty cũng chưa hẳn sẽ chính xác hoàn toàn. Vì khi đó, khối lượng công việc mà mỗi người phải đảm nhận là quá nhiều làm cho hiệu quả từng công việc đạt được là không cao, thiếu sự chặt chẽ, hạn chế trong việc xây dựng, hoàn thiện quy chế trả lương dẫn đến kết quả xây dựng, áp dụng sẽ không đảm bảo tính khách quan, không đạt hiệu quả cao.

- 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, số lượng lao động hợp lý sẽ đảm bảo xây dựng quy chế trả lương được khoa học và hợp lý. Quy chế trả lương hợp lý thì người lao động được trả lương xứng đáng, tạo động lực lao động cho người lao động, đồng thời giúp ổn định tình hình sản xuất kinh doanh, phát huy tối đa hóa lợi nhuận cho doanh nghiệp. Hơn nữa, một quy chế trả lương khoa học sẽ tránh được việc lãng phí quỹ lương vào các khoản không cần thiết cho doanh nghiệp.

1.3.5. Vai trò của công đoàn

Tổ chức công đoàn là một trong những thành phần tham gia vào Hội đồng xây dựng quy chế trả lương. Chính vì vậy, công đoàn có ảnh hưởng rất lớn tới việc xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương. Công đoàn là đại diện cho người lao động, vì vậy công đoàn phải có trách nhiệm lắng nghe những quan điểm hay nguyện vọng của người lao động về tính hợp lý, sự công bằng trong cách tính trả lương... qua đó giúp đỡ, tham mưu cho giám đốc, Hội đồng lương để có thể đáp ứng kịp thời những mong muốn và nguyện vọng đó. Điều này sẽ tránh được những sai lầm mang tính chủ quan, áp đặt; mặt khác, làm cho người lao động

cảm thấy được tôn trọng và việc trả lương là do chính họ xây dựng và quyết định. Đó cũng chính là cơ sở xây dựng một quy chế trả lương khoa học, hợp lý.

1.3.6. Các qui định mang tính pháp lý của nhà nước về lao động, tiền lương

Quy định của nhà nước mà trọng tâm là chính sách tiền lương tác động tới quy chế trả lương của doanh nghiệp. Chính sách tiền là một trong những công cụ quản lý quan trọng của Nhà nước, chính sách tiền lương giúp Nhà nước điều tiết thị trường lao động, điều tiết thu nhập giữa các loại hình doanh nghiệp, giữa các vùng, ngành nhằm góp phần ổn định kinh tế vĩ mô, an sinh xã hội. Do đó, chính sách tiền lương tác động trực tiếp đến quy chế trả lương của doanh nghiệp, quy chế trả lương của doanh nghiệp xây dựng phải tuân thủ các quy định của nhà nước về tiền lương. Khi chính sách tiền được sửa đổi, cải cách có các quy định mới thì quy chế trả lương của doanh nghiệp cũng phải được chỉnh sửa để phù hợp với các quy định này. Chính sách tiền lương hiện hành gồm: tiền lương tối thiểu; quy định về thang lương, bảng lương; quy định về quản lý tiền lương.

Tiền lương tối thiểu: Chính phủ quy định, mức lương tối thiểu theo 4 vùng đối với doanh nghiệp, Như vậy, kể từ ngày 01/01/2021, mức lương tối thiểu vùng tiếp tục thực hiện theo Nghị định 90/2019/NĐ-CP với mức như sau:

Bảng 1.1. Quy định về tiền lương tối thiểu theo địa bàn thuộc vùng tại Nghị định 90/2019/NĐ-CP

Mức lương	Địa bàn áp dụng
4.420.000 đồng/tháng	Doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng I
3.920.000 đồng/tháng	Doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng II
3.430.000 đồng/tháng	Doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng III
3.070.000 đồng/tháng	Doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng IV

(Trích Nghị định số 90/2019/NĐ-CP, ngày 15/11/2019 của Thủ tướng Chính phủ)

Quy định này áp dụng thống nhất trong các loại hình doanh nghiệp không phân biệt về thành phần sở hữu vốn, khi tiền lương tối thiểu vùng thay đổi thì doanh nghiệp phải sửa đổi quy chế trả lương bảo đảm sao cho mức lương thấp nhất của người lao động trong doanh nghiệp phải cao hơn mức lương tối thiểu vùng do doanh nghiệp đóng trên địa bàn.

1.3.7. 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 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. Kinh nghiệm về hoàn thiện quy chế trả lương của một số công ty và bài học cho Công ty cổ phần thời trang Bimart

Trong phần này tác giả luận văn đề cập tới một số kinh nghiệm của doanh nghiệp có ngành nghề thời trang tương đồng như của Công ty cổ phần thời trang Bimart.

1.4.1. Kinh nghiệm của một số công ty

Công ty Cổ phần thời trang Phương Anh

Công ty Cổ phần thời trang Phương Anh được thành lập tháng 07 năm 2005, là doanh nghiệp chuyên sản xuất các sản phẩm thời trang thu đông xuất Hàn, Mỹ và buôn bán trong thị trường nội địa Việt Nam

Tại Công ty Cổ Phần Thời trang Phương Anh hiện nay đang thực hiện hai hình thức trả lương: trả lương theo thời gian và trả lương theo sản phẩm. Khối

phòng ban của Công ty thì hưởng lương theo thời gian, lao động quản lý phục vụ và lao động trực tiếp sản xuất ở các xí nghiệp thành viên thì hưởng lương theo sản phẩm. Đối với Cán bộ quản lý và CNV phục vụ Công ty tiền lương được chia thành hai phần: phần tiền lương cơ bản và tiền lương cấp bậc công việc. Lương cơ bản được tính dựa trên hệ thống thang bảng lương Nhà nước. Tiền lương cấp bậc công việc được tính dựa trên mức lương cấp bậc công việc của hệ số 1 cho một ngày công, hệ số cấp bậc công việc của NLD và ngày công thực tế. Như vậy, tiền lương cấp bậc công việc được tính căn cứ vào mức độ hoàn thành kế hoạch trong tháng, đối với các xí nghiệp thành viên thì hưởng theo tỷ lệ % hoàn thành kế hoạch của đơn vị. Còn đối với các phòng ban, phân xưởng may phục vụ thì tính theo tỷ lệ % hoàn thành kế hoạch của Công ty. Ngoài ra, do điều kiện làm việc, có những công việc có môi trường làm việc khó khăn, độc hại nên Công ty đã sử dụng linh hoạt chế độ phụ cấp độc hại, phụ cấp nóng, phụ cấp điều động, phụ cấp ca ba... nhằm thu hút cán bộ, công nhân viên ổn định tư tưởng, yên tâm công tác. Như vậy, Công ty Cổ phần Thời trang Phương Anh đã tiến hành xây dựng và triển khai một số giải pháp như:

- Xây dựng và triển khai hệ thống tiêu chuẩn chức danh công việc nhằm xác định rõ các kiến thức, kỹ năng và trình độ cụ thể cần đạt được để đủ điều kiện đảm nhiệm chức danh.

- Căn cứ vào các yêu cầu của tiêu chuẩn chức danh để tiến hành đánh giá trình độ kiến thức, kỹ năng thực tế của từng cán bộ, chuyên viên để làm căn cứ bố trí công việc và xếp lương theo bảng lương chức danh công việc.

- Xây dựng và triển khai thực hiện hệ thống đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ công việc. Từ đó, triển khai thực hiện QCTL căn cứ vào kết quả đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ..

Công ty cổ phần may Chiến Thắng

Công ty cổ phần may Chiến Thắng được thành lập từ năm 1968, là một doanh nghiệp thuộc Tổng Công ty Dệt may Việt Nam hoạt động chủ yếu trong lĩnh vực sản xuất kinh doanh, xuất khẩu các loại sản phẩm may mặc. Là một doanh nghiệp có 51% vốn của nhà nước, nhiệm vụ sản xuất của Công ty ngoài

việc thực hiện theo chỉ tiêu kế hoạch của nhà nước, còn phải chủ động tìm kiếm nguồn hàng, tổ chức sản xuất, gia công các mặt hàng may mặc theo các hợp đồng kinh tế với các tổ chức trong nước và quốc tế. Từ khi thành lập đến nay, Công ty cổ phần may Chiến Thắng luôn chú trọng đến công tác nhân sự. Hệ thống các quy định, quy trình, quy chế về công tác nhân sự đã được xây dựng như: Quy trình tuyển dụng, quy chế tiền lương, nội quy lao động, hệ thống các tiêu chuẩn chức danh công việc... Hiện nay công ty đang sử dụng hình thức trả lương theo thời gian và hình thức trả lương theo sản phẩm. Công ty áp dụng hình thức trả lương theo thời gian đối với bộ phận lao động quản lý và bộ phận lao động phục vụ. Tiền lương người lao động nhận được phụ thuộc vào hệ số thu nhập, ngày công đi làm thực tế, mức tiền lương ngày do công ty quy định và phụ cấp (nếu có). Bảng hệ số thu nhập được công ty xác định dựa vào chức danh công việc. Công ty đã sử dụng linh hoạt chế độ phụ cấp độc hại, phụ cấp khu vực nhằm thu hút cán bộ, công nhân viên ổn định tư tưởng, yên tâm công tác. Đối với lao động trực tiếp sản xuất Công ty áp dụng hình thức trả lương theo sản phẩm. Tiền lương sản phẩm người lao động nhận được phụ thuộc vào đơn giá chi tiết sản phẩm và số lượng sản phẩm công nhân tạo ra. Hiện nay công ty đang sử dụng hệ thống thang bảng lương nhà nước để thực hiện việc chi trả lương cho những ngày người lao động ngừng việc, đi họp, nghỉ lễ, phép, tết, làm thêm giờ. Đến nay, Công ty cổ phần may Chiến Thắng đã sửa đổi, bổ sung QCTL phù hợp với yêu cầu thực tiễn, hầu hết các nội dung trong công tác trả lương đã được hệ thống, đưa vào trong quy chế chi tiết hơn, cụ thể, đảm bảo đúng quy định của pháp luật, không ngừng nâng cao lợi ích cho NLĐ.

Tuy nhiên, hạn chế của QCTL tại công ty cổ phần may Chiến Thắng là chưa xây dựng được hệ thống chức danh công việc đầy đủ, việc xây dựng hệ số thu nhập theo chức danh chưa dựa trên cơ sở khoa học nào và không khảo sát với thực tế. Tiền lương chưa phản ánh độ phức tạp của công việc ở chức danh mà người đó đảm nhiệm, chưa căn cứ vào trình độ đào tạo cấp bậc, chưa căn cứ vào năng lực khả năng làm việc và mức độ hoàn thành công việc của từng người. Ngoài ra việc chưa có hệ thống đánh giá thực hiện công việc đồng bộ

cũng dẫn đến khiếm khuyết trong quy chế trả lương. Qua đó, bài học mà Công ty cô phần may Chiến Thắng rút ra chính là trả lương theo chức danh, vị trí công việc, theo năng lực cá nhân và theo thành tích, hiệu quả công việc. Hoàn thiện hệ thống thang, bảng lương, xây dựng và áp dụng bảng lương chức danh thống nhất, trong đó lương cơ bản là phần lương được xác định thông qua bảng lương chức danh, lương thực hiện công việc được xác định trên cơ sở hệ số thực hiện công việc và bảng lương chức danh. Hoàn thiện hệ thống đánh giá thực hiện công việc để làm cơ sở xác định thành tích đánh giá nhân viên. Ngoài ra đối với việc trả lương cho bộ phận trực tiếp sản xuất cần xây dựng lại phương pháp định mức có căn cứ khoa học hơn. Việc xây dựng định mức phải căn cứ vào phương pháp thống kê kinh nghiệm kết hợp với phương pháp chụp ảnh bấm giờ.

Công ty May 10

Tiền thân của Công ty May 10 ngày nay là các xưởng may quân trang được thành lập ở các chiến khu trong toàn quốc từ năm 1946 để phục vụ bộ đội trong công cuộc kháng chiến giải phóng dân tộc và bảo vệ Tổ quốc. Năm 1952, Xưởng may X1 ở Việt Bắc đổi tên thành Xưởng may 10. Đến tháng 11/1992, Xí nghiệp May 10 đổi tên thành Công ty May 10. Tại Công ty May 10 hiện nay đang thực hiện hai hình thức trả lương: trả lương theo thời gian và trả lương theo sản phẩm. Khối phòng ban của Công ty thì hưởng lương theo thời gian, lao động quản lý phục vụ và lao động trực tiếp sản xuất ở các xí nghiệp thành viên thì hưởng lương theo sản phẩm. Đối với Cán bộ quản lý và CNV phục vụ Công ty tiền lương được chia thành hai phần: phần tiền lương cơ bản và tiền lương cấp bậc công việc. Lương cơ bản được tính dựa trên hệ thống thang bảng lương Nhà nước. Tiền lương cấp bậc công việc được tính dựa trên mức lương cấp bậc công việc của hệ số 1 cho một ngày công, hệ số cấp bậc công việc của NLĐ và ngày công thực tế. Như vậy tiền lương cấp bậc công việc được tính căn cứ vào mức độ hoàn thành kế hoạch trong tháng, đối với các xí nghiệp thành viên thì hưởng theo tỷ lệ % hoàn thành kế hoạch của đơn vị. còn đối với các phòng ban, phân xưởng phục vụ thì tính theo tỷ lệ % hoàn thành kế hoạch của Công ty. Ngoài ra do điều kiện làm việc, có những công việc có môi trường làm việc

khó khăn, độc hại nên Công ty đã sử dụng linh hoạt chế độ phụ cấp độc hại, phụ cấp nóng, phụ cấp điều động, phụ cấp ca ba... nhằm thu hút cán bộ, công nhân viên ổn định tư tưởng, yên tâm công tác. Như vậy, Công ty May 10 đã tiến hành xây dựng và triển khai một số giải pháp như:

Xây dựng và triển khai hệ thống tiêu chuẩn chức danh công việc nhằm xác định rõ các kiến thức, kỹ năng và trình độ cụ thể cần đạt được để đủ điều kiện đảm nhiệm chức danh.

Căn cứ vào các yêu cầu của tiêu chuẩn chức danh để tiến hành đánh giá trình độ kiến thức, kỹ năng thực tế của từng cán bộ, chuyên viên để làm căn cứ bố trí công việc và xếp lương theo bảng lương chức danh công việc.

Xây dựng và triển khai thực hiện hệ thống đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ công việc. Từ đó triển khai thực hiện QCTL căn cứ vào kết quả đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ.

1.4.2. Bài học kinh nghiệm cho Công ty cổ phần thời trang Bimart

Qua nghiên cứu cách thức trả lương của 3 Công ty may mặc trên, Công ty cổ phần thời trang Bimart rút ra được một số kinh nghiệm trong quá trình xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương như sau:

- Hoàn thiện quy chế trả lương là cần thiết nhưng cần có lộ trình, có sự ủng hộ và đồng thuận cao từ tất cả CBCNV trong Công ty.

- Hoàn thiện hệ thống thang bảng lương, tiến tới xây dựng và áp dụng một bảng lương thống nhất. Trong đó, lương cơ bản là phần lương được xác định thông qua bảng lương chức danh, lương thực hiện công việc được xác định dựa trên hệ số thực hiện công việc và bảng lương chức danh. Xây dựng phương pháp trả lương theo phương pháp 3Ps (hỗn hợp): trả lương theo chức danh, vị trí công việc, theo năng lực cá nhân và hiệu quả công việc.

- Xây dựng và triển khai hệ thống đánh giá thực hiện công việc để trả lương đúng người, đúng việc. Xây dựng hệ thống tiêu chuẩn chức danh công việc nhằm xác định các kiến thức, kỹ năng và trình độ cụ thể cần đạt được để đảm nhiệm chức danh.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN THỜI TRANG BIMART

2.1. Tổng quan về Công ty cổ phần thời trang Bimart

2.1.1. Thông tin chung về Công ty

Tên công ty: Công ty cổ phần thời trang Bimart

Mã số thuế: 0107273793

Địa chỉ: Tầng 5, tòa Skyline, Nguyễn Khuyển, Văn Quán, Hà Đông.

Đại diện: Lê Xuân Tùng

Giấy phép kinh doanh: 0105256513 Ngày cấp: 20/07/2011

Website: <http://biluxury@gmail.com>

Ngành nghề kinh doanh: Sản xuất và kinh doanh các sản phẩm thời nam trong độ tuổi từ 25 đến 45 tuổi, với phong cách sáng tạo và thanh lịch.

Công ty CP thời trang Bimart ra đời từ năm 2011, tiên phong phát triển theo hình thức chuỗi nhượng quyền và nhanh chóng đạt được nhiều thành tích ấn tượng.

Lĩnh vực sản xuất kinh doanh chính của Công ty CP thời trang Bimart là sản xuất hàng may mặc.

- Hình thức thứ nhất: Gia công cho khách hàng. Nghĩa là sau khi ký kết hợp đồng thỏa thuận, khách hàng chuyển nguyên phụ liệu, mẫu mã đến cho Công ty. Công ty tổ chức sản xuất và giao hàng cho khách theo đúng hợp đồng và hưởng tiền công may.

- Hình thức tổ chức sản xuất dưới dạng mua nguyên liệu, bán thành phẩm, thời trang nam gọi tắt là sản xuất hàng FOB. Đây là hình thức sản xuất mang lại lợi nhuận cao, song rủi ro lớn. Nếu tổ chức sản xuất không tốt hậu quả khó lường vì Công ty phải bỏ ra lượng tiền lớn để mua nguyên phụ liệu ban đầu

Công ty Cổ phần Thời trang Bimart có tư cách pháp nhân, có quyền và nghĩa vụ theo luật định, tự chịu trách nhiệm về hoạt động kinh doanh của mình

trong số vốn mà công ty có và tự quản lý, hoạt động trong lĩnh vực sản xuất kinh doanh đã đăng kí theo luật kinh doanh.

2.1.2. Lịch sử hình thành, phát triển

Được thành lập từ 20/07/2011, Công ty Cổ phần Thời trang Bimart (Thương hiệu thời trang nam Biluxury) được biết đến là thương hiệu thời trang nam tiên phong trong lĩnh vực “Thời trang nam thiết kế” với phong cách sáng tạo và thanh lịch.

Một số mốc quan trọng:

Năm 2011: Thành lập công ty TNHH thời trang Bimart (Lấy thương hiệu sản phẩm là Biluxury).

Năm 2012: Xây dựng hệ thống sản xuất chuyên nghiệp gồm 1 nhà máy sản xuất hàng may mặc với dây chuyền máy móc trang thiết bị hiện đại

Năm 2013: Ra đời 02 Showroom thời trang Biluxury đầu tiên tại Hà Nội

Năm 2015: Phát triển 10 showroom, đại lý nhượng quyền trên toàn quốc

Năm 2016: Phát triển 20 showroom và đại lý nhượng quyền trên toàn quốc

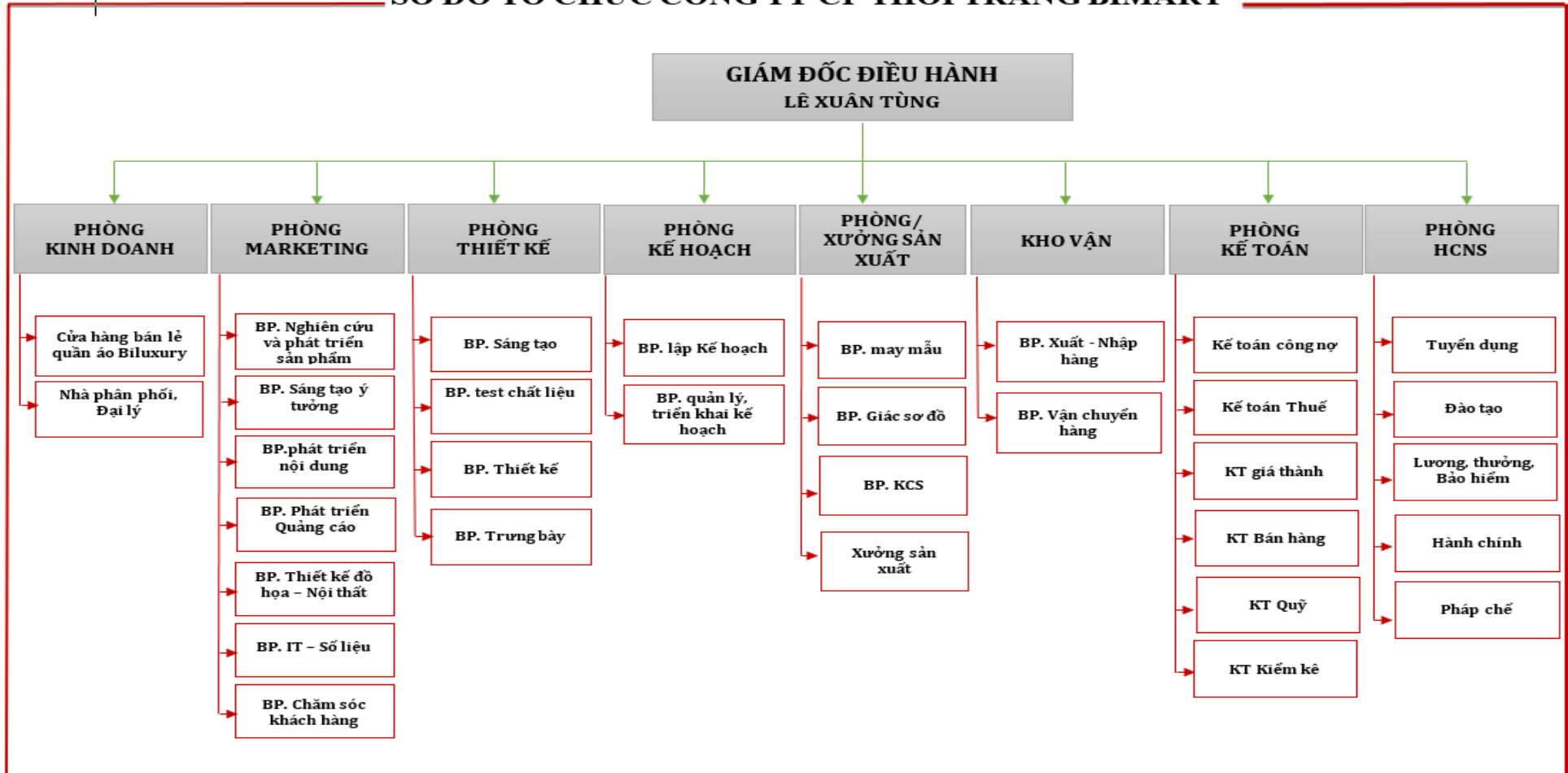
Năm 2019: Mở rộng hơn 30 showroom và đại lý nhượng quyền trên toàn quốc.

Năm 2021: Mục tiêu mở 50 showroom, trở thành thương hiệu thời trang nam hàng đầu Việt Nam

Chỉ trong vòng 10 năm thành lập công ty đã có những bước chuyển biến quan trọng, quy mô của công ty ngày càng được mở rộng cả về số lượng và chất lượng. Hình ảnh công ty ngày càng được nhiều người biết đến.

2.1.3. Cơ cấu tổ chức bộ máy

SƠ ĐỒ TỔ CHỨC CÔNG TY CP THỜI TRANG BIMART



(Nguồn: Phòng hành chính - nhân sự Công ty CP Thời trang Bimart – 2020)

Sơ đồ 2.1: Sơ đồ tổ chức bộ máy Công ty Cổ phần Thời trang Bimat

Chức năng, nhiệm vụ các phòng ban:

- Giám đốc Công ty

Là người có quyền cao nhất trong mọi vấn đề liên quan tới việc quản lý các hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty; Đề ra chiến lược phát triển cho Công ty và điều hành việc thực thi nhiệm vụ để đạt được mục tiêu chiến lược đó.

- Phòng kinh doanh

Chịu trách nhiệm trong việc xây dựng và duy trì bán hàng trên các kênh phân phối; đảm bảo chỉ tiêu doanh số, hàng tồn, dịch vụ bán hàng; chăm sóc khách hàng; kiểm soát hàng tồn, chi phí hoạt động bán hàng; định giá sản phẩm, doanh thu từng dòng hàng trong cơ cấu bộ sản phẩm.

- Phòng marketing

Xây dựng và phát triển thương hiệu của sản phẩm. Nghiên cứu thị trường (đối thủ, xu hướng, sản phẩm) để phát triển sản phẩm; Hỗ trợ hoạt động bán hàng.

- Phòng thiết kế

Nghiên cứu và đảm bảo chất lượng thiết kế mẫu sản phẩm thời trang theo đúng xu hướng và đối tượng khách hàng; Nghiên cứu, phát triển các dòng sản phẩm mới, chất liệu và phụ liệu mới; Chịu trách nhiệm chính trong việc định hình phong cách, xu hướng các dòng sản phẩm thời trang Thiết kế; Chọn chất liệu, phụ liệu thời trang phục vụ hoạt động sản xuất sản phẩm; Định dạng nhóm hàng bắt buộc phải duy trì trong cơ cấu sản phẩm.

- Phòng kế hoạch

Thực hiện việc mua vật tư, hàng hoá đáp ứng nhu cầu hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty nhằm mục tiêu: giá - chi phí hợp lý, đúng chủng loại, đạt yêu cầu chất lượng, đảm bảo tiến độ, điều kiện thanh toán phù hợp.

- Phòng kỹ thuật sản xuất/ xưởng sản xuất:

Nghiên cứu và đảm bảo chất lượng sản phẩm mẫu theo mẫu thiết kế: Thông số, phom mẫu, chất lượng mẫu,...; Xây dựng tác nghiệp kỹ thuật, định mức, định lượng, quy trình hoàn thiện sản phẩm; Thực hiện sản xuất; Xử lý các phát sinh liên quan tới kỹ thuật may

- Nhà kho

Giúp doanh nghiệp lưu trữ toàn bộ sản phẩm và quản lý được số lượng sản phẩm trên toàn bộ hệ thống; Tổ chức việc nhận hàng, xuất hàng, kiểm kê hàng hóa, bảo quản hàng hóa trong kho ở tất cả các miền. Điều phối nhân lực của Ban Kho vận thực hiện các công việc trên đạt hiệu quả cao nhất; Hỗ trợ quá trình cung cấp dịch vụ khách hàng của doanh nghiệp thông qua việc đảm bảo hàng hóa sẵn sàng về số lượng, chất lượng, trạng thái lô hàng giao, góp phần giao hàng đúng thời gian và địa điểm.

- Phòng kế toán

Phản ánh hoạt động kinh doanh, các nghiệp vụ kinh tế phát sinh của Công ty; Quản lý tài chính kế toán, tài sản nguồn vốn của Công ty; Lập, phân tích và cung cấp các số liệu về tài chính kế toán và tham mưu cho việc ra quyết định của Ban Giám Đốc; Lập và cung cấp kịp thời các báo cáo Tài chính cho Ban Giám Đốc, cho các đối tác, Cơ quan Tổ chức bên ngoài khi có yêu cầu của Công ty.

- Phòng Hành chính nhân sự

Tham gia xây dựng, hoạch định nguồn nhân lực, xây dựng các hoạt động tuyển dụng, đào tạo, đánh giá thực hiện công việc nhằm đảm bảo có nguồn nhân lực đầy đủ, kịp thời, đạt yêu cầu chất lượng đáp ứng được các mục tiêu kinh doanh và phát triển của công ty trong từng giai đoạn; Quản lý hồ sơ, văn bản hành chính tổng hợp văn phòng, báo chí, con dấu, giấy tờ pháp lý của công ty; Quản lý công tác lễ tân khánh tiết, đưa đón và tiếp khách của

công ty; Đề xuất mua sắm, sửa chữa và quản lý các trang thiết bị dùng trong quản lý, dụng cụ làm việc văn phòng.

2.2. Phân tích thực trạng qui chế trả lương tại Công ty cổ phần thời trang Bimart

Quy chế trả lương của Công ty Cổ phần Thời trang Bimart gồm có 5 chương, 19 điều, quy định về công tác trả lương, trả thưởng tại Công ty.

2.2.1. Những qui định chung trong qui chế trả lương của Công ty

2.2.1.1. Mục đích ban hành

Quy chế trả lương của Công ty đã đưa ra được mục đích ban hành đúng và sát với mục tiêu chung của Công ty khi xây dựng quy chế trả lương, đó là:

- Nhằm đảm bảo chế độ tiền lương của Công ty được thực hiện đúng quy định của pháp luật, đảm bảo dân chủ, công bằng, công khai, minh bạch, khuyến khích người có tài năng, có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, năng suất lao động cao, đóng góp tích cực cho Công ty.

- Làm cơ sở để thỏa thuận và ký hợp đồng với người lao động, làm cơ sở để thực hiện chế độ tiền lương của Công ty.

2.2.1.2. Phạm vi áp dụng

Quy chế trả lương của Công ty đã đề cập đến việc trả lương cho tất cả các khối trong Công ty, vì vậy phần phạm vi áp dụng “áp dụng cho toàn thể CBNV trong Công ty Cổ phần Thời trang Bimart” là đúng với thực tế Quy chế.

Quy chế trả lương của Công ty cổ phần thời trang Bimart áp dụng cho toàn thể cán bộ nhân viên của Công ty, cụ thể:

Khối bán hàng bao gồm: Cửa hàng trưởng, nhân viên bán hàng kiêm thu ngân

Bộ phận Kho bao gồm: Thủ kho, Tổ trưởng, nhân viên kho, nhân viên lái xe chở hàng

Khôi văn phòng bao gồm: Lãnh đạo công ty, trưởng, phó và nhân viên các phòng, ban

Điều đó cho thấy, Công ty đã xác định được đầy đủ đối tượng hưởng lương theo quy chế trả lương của Công ty. Như vậy, các cán bộ công nhân viên của Công ty sẽ biết được họ thuộc khối nào, được hưởng lương như thế nào và cách tính như thế nào...

2.2.1.3. Căn cứ trả lương:

(Trích điều 3 chương I – Phụ lục 08)

- a) Tuân thủ theo quy định của pháp luật
- b) Căn cứ vào vị trí công việc và hiệu quả công việc của CBNV

Các nguyên tắc kể trên mà Công ty đưa ra về cơ bản đã đúng tinh thần của nguyên tắc xây dựng Quy chế tiền lương. Tuy nhiên, ở nguyên tắc a “Tuân thủ theo quy định của pháp luật” thì mới chỉ nêu chung chung, chưa đưa được dẫn chứng các điều luật hiện hành có liên quan đến công tác trả lương, thưởng, phúc lợi cho CBNV, cụ thể như: Bộ luật số: 45/2019/QH14 ngày 20 tháng 11 năm 2019, có hiệu lực từ 01/01/2021, trong đó Điều 93 Bộ luật Lao động 2019 quy định người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng thang lương, bảng lương trên cơ sở các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương mà Chính phủ quy định tại Nghị định 49/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013; Nghị định 90/2019/NĐ-CP quy định về mức lương tối thiểu vùng áp dụng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động có hiệu lực từ 01/01/2020; Luật Bảo hiểm xã hội 2014, có hiệu lực từ 01/01/2016, ngoài ra căn cứ trả lương còn phải căn cứ vào các văn bản khác như: Thỏa ước lao động tập thể, Quy chế Công ty ... Vì vậy, để đảm bảo nguyên tắc pháp lý khi xây dựng Quy chế trả lương, Công ty cần phải bổ sung thêm những điều luật có liên quan hiện hành như tác giả nêu trên vào phần căn cứ trả lương để đảm bảo tính sát thực và tuân thủ quy định của Pháp luật.

2.2.1.4. Nguyên tắc trả lương

(Trích điều 4 chương I – Phụ lục 08)

Quy chế trả lương phải đảm bảo những nguyên tắc sau:

- c) Đảm bảo lợi ích của nhân viên
- d) Tuân thủ theo quy định của pháp luật
- e) Đảm bảo tham chiếu với mức lương thị trường và mức lương bình quân thị trường của từng loại chức danh công việc.
- f) Lương và thu nhập của nhân viên được quyết định dựa trên trách nhiệm, năng lực và kết quả công việc của nhân viên.
- g) Đảm bảo tính hợp lý với kế hoạch kinh doanh và kết quả kinh doanh/chính sách của Công ty.
- h) Hệ thống lương thưởng được diễn đạt một cách đơn giản, rõ ràng và dễ áp dụng.

đích khác.

Các nguyên tắc kể trên đã phần nào phản ánh đúng nguyên tắc khi xây dựng quy chế trả lương. Tuy nhiên, cần bổ sung thêm các nguyên tắc như:

- Công khai, dân chủ trong xây dựng quy chế lương
- Phân phối theo lao động, trả lương 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.

- Hưởng lương theo đúng người, đúng việc, có sự thay đổi phù hợp với các chức danh công việc nhất định. Người lao động làm các công việc nặng nhọc độc hại, nguy hiểm cần phải có lương cao hơn công việc làm trong môi trường làm việc bình thường.

- Quỹ lương được phân phối trực tiếp cho NLD làm việc trong công ty, không được sử dụng vào mục đích khác.

- Lãnh đạo doanh nghiệp phối hợp với công đoàn cùng cấp để xây dựng quy chế lương. Quy chế cần phải được công khai đến từng lao động trong doanh nghiệp và báo cáo với cơ quan quản lý có thẩm quyền; Đối với doanh nghiệp nhà nước thì báo cáo với cơ quan có thẩm quyền giao đơn giá tiền lương.

2.2.2. Quỹ tiền lương và sử dụng quỹ tiền lương trong quy chế trả lương tại công ty

2.2.2.1. Nguồn hình thành quỹ tiền lương

(Trích điều 5 chương II – Phụ lục 08)

Quỹ tiền lương được xác định dựa trên kế hoạch kinh doanh hàng năm của Công ty do Ban Giám đốc Công ty quyết định, là một khoản mục chi phí cho hoạt động kinh doanh của Công ty, phù hợp với chế độ kế toán Việt Nam

Việc xác định nguồn hình thành quỹ tiền lương như trên đã tương đối phù hợp. Tuy nhiên cần nêu thêm cho rõ hơn, ví dụ như: Nguồn hình thành quỹ lương có thể bao gồm: Quỹ tiền lương theo đơn giá được giao, quỹ tiền lương bổ sung theo chế độ qui định của nhà nước, quỹ tiền lương từ các hoạt động sản xuất, kinh doanh dịch vụ khác ngoài đơn giá tiền lương được giao, quỹ tiền lương dự phòng từ năm trước chuyển sang. Nguồn quỹ tiền lương nêu trên được gọi là tổng quỹ tiền lương...Quỹ lương được xác định thông thường vào quý một hàng năm căn cứ vào kế hoạch sản xuất, kinh doanh của Công ty;

2.2.2.2. Cấu trúc và Sử dụng quỹ tiền lương

(Trích điều 6 chương II – Phụ lục 08)

- Quỹ tiền lương và phụ cấp trả trực tiếp cho người lao động: 88%
- Quỹ lương hiệu quả: 10%

- Quỹ thưởng doanh số: 2%

Qua phân bổ Quỹ tiền lương như trên của Công ty cho ta thấy về cơ bản Công ty đã chia tổng quỹ lương thành các quỹ khá rõ ràng, như vậy, Công ty đã xác định được tỷ lệ các quỹ, điều này giúp cho việc phân phối quỹ tiền lương cho người lao động được đảm bảo. Quỹ tiền lương trả trực tiếp cho NLD là phần lương chính và phụ cấp chính của NLD gắn với việc thực hiện công việc, vì vậy nó chiếm gần như toàn bộ tổng quỹ tiền lương. Quỹ lương hiệu quả chiếm 10% là cũng tương đối hợp lý. Tuy nhiên, theo tác giả thì nên giảm bớt quỹ lương trả trực tiếp xuống còn 75% và tăng quỹ lương hiệu quả lên 15%. Quỹ thưởng chỉ chiếm 2% tổng quỹ lương, điều này đã hạn chế về khoản tiền lương khuyến khích của người lao động khi đạt hiệu quả NSLD cao, chất lượng tốt và hiệu quả làm việc cao.

Qua phỏng vấn người lao động về việc phân bổ quỹ lương, quỹ thưởng của Công ty đã có tới 63,5% trong số 200 người được hỏi cho rằng sự phân bổ này chưa hoàn toàn hợp lý. Đi sâu vào tìm hiểu nguyên nhân chưa hợp lý này, thì có tới 73% người cho rằng tỷ trọng quỹ tiền thưởng nên được tăng cao hơn, 51,5% người cho rằng quỹ tiền lương trả trực tiếp có thể giảm đi một phần để chuyển sang quỹ thưởng.

Hàng tháng người lao động nhận được lương cơ bản và lương vị trí của chức danh công việc, phần lương ngày gắn với ngày làm việc thực tế được chi trả theo một kỳ hoặc hai kỳ trong tháng.

Phần lương bổ sung theo hiệu suất người lao động sẽ nhận được khi có kết quả đánh giá hiệu quả làm việc của người lao động

Ngoài tiền lương, Công ty nên có các khoản thu nhập khác ngoài lương như các khoản quà ngày lễ, các khoản chi từ quỹ phúc lợi, quỹ khen thưởng của Công ty, đồng thời Công ty cũng có thể xây dựng thêm các chế độ phụ cấp lương khác như: Quy định về đóng bảo hiểm, quy định về tiền lương...

Với cách chia quỹ lương như trên của Công ty cho thấy, tiền lương của người lao động cũng đã gắn với hiệu quả làm việc. Do đó, nếu hiệu quả làm việc của người lao động cao thì Công ty sẽ phát triển và quỹ tiền lương của người lao động cũng tăng theo và ngược lại. Đây là điều kiện thuận lợi tạo ra sự gắn bó của người lao động với Công ty.

Ta có bảng tổng hợp quỹ lương từ năm 2018 đến năm 2020 như sau:

Bảng 2.1: Cơ cấu quỹ lương của Công ty cổ phần thời trang Bimart

Chỉ tiêu	Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020	
	Số tiền (đồng)	Tỉ trọng (%)	Số tiền (đồng)	Tỉ trọng (%)	Số tiền (đồng)	Tỉ trọng (%)
1. Quỹ tiền lương và phụ cấp trả trực tiếp cho người lao động	66.908.160.000	88	66.316.800.000	88	52.631.040.000	88
2. Quỹ lương hiệu quả	7.603.200.000	10	7.536.000.000	10	5.980.800.000	10
3. Quỹ thưởng doanh số	1.520.640.000	2	1.507.200.000	2	1.196.160.000	2
Tổng cộng	76.032.000.000	100	75.360.000.000	100	59.808.000.000	100

Nguồn: Phòng Hành chính – Nhân sự

Qua bảng số liệu trên cho thấy, tổng quỹ lương trong Công ty phần lớn dùng để thanh toán trực tiếp cho người lao động. Quỹ tiền lương qua từng năm liên tục tăng nhưng tỷ lệ cơ cấu giữa các quỹ vẫn giữ nguyên tỷ lệ 88% trả trực tiếp cho người lao động, 10% trả lương hiệu quả và 2% trả thưởng. Điều này cho thấy Công ty chú trọng hơn đến việc chi trả lương, phụ cấp trực tiếp cho người lao động thông qua thực hiện công việc, đồng thời vẫn chú trọng đến việc trả lương hiệu quả, còn quỹ thưởng thì chỉ chi thưởng doanh số cho khối bán hàng, nên nếu xét về thưởng 2% doanh số cho khối bán hàng cũng không phải là tỷ lệ thưởng quá thấp. Tuy nhiên, Công ty nên mở rộng thêm quỹ thưởng khác cho cả khối gián tiếp.

2.2.3. Chính sách lương, thưởng và phụ cấp

2.2.3.1. Chính sách lương, thưởng hàng tháng khối Cửa hàng

(Trích Điều 7, Chương III, phụ lục 08)

* Chính sách lương

- Mức tiền lương

Đơn vị tính: Đồng

STT	Vị trí chức danh	Lương cơ bản	Lương hiệu quả (KPI)
1	Cửa hàng trưởng	7.000.000	700.000
2	Cửa hàng phó	6.000.000	600.000
3	Nhân viên bán hàng & Nhân viên thu ngân	4.800.000	480.000
4	Nhân viên sửa đồ	5.000.000	500.000
5	Nhân viên bảo vệ	4.420.000	400.000

(Nguồn: Phòng hành chính - nhân sự Công ty CP Thời trang Bimart – 2020)

Qui định tính lương hiệu quả:

Hiệu quả công việc của nhân viên trong cửa hàng là do Cửa hàng trưởng tự đánh giá dựa trên tinh thần làm việc và hiệu quả làm việc của nhân viên trong tháng và gửi kết quả về cho phòng Hành chính - Nhân sự theo dõi, tính lương.

+ Nếu tỷ lệ hoàn thành công việc < 70% => Không được hưởng lương hiệu quả công việc;

+ Nếu tỷ lệ hoàn thành công việc \geq 70%: Lấy tiền lương KPI tại mục 1.1 của Điều 7 Quy chế này x với tỷ lệ hoàn thành công việc.

* Chính sách thưởng doanh số

- Thưởng doanh số Cửa hàng trưởng được tính trên doanh số tổng của Cửa hàng nếu tổng doanh số của Cửa hàng 70% mức khoán trở lên.

- Thưởng doanh số nhân viên bán hàng được tính trên doanh số cá nhân nếu cá nhân đạt từ 70% doanh số khoán trở lên

- Chi tiêu doanh số khoán được chia đều cho từng nhân viên cửa hàng.
- Doanh số tính thưởng được tính trên phần mềm do kế toán cung cấp.
- Nhân viên bán hàng 02 tháng liên tiếp đạt doanh số dưới 50% sẽ xem xét đào tạo thêm, nếu vẫn không đạt yêu cầu sẽ buộc thôi việc
- Cửa hàng trưởng 02 tháng liên tiếp không đạt doanh số cửa hàng, xem xét hạ xuống Cửa hàng phó hoặc buộc thôi việc.
- Tỷ lệ sale, xả được tính: Đối với Cửa hàng trưởng tính theo tỉ lệ
- sale xả trên tổng doanh số cửa hàng, đối với nhân viên tính theo tỉ lệ sale xả trên doanh số của từng nhân viên

• Qui định tỷ lệ thưởng và điều kiện thưởng:

Tỷ lệ doanh số đạt	Tỷ lệ thưởng		Điều kiện
	Cửa hàng trưởng	Nhân viên bán hàng	
<70%	0%	0%	
70% - 85%	0.7%	1.4%	
>= 85% - 100%	0.75%	1.7%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tỷ lệ Sale, xả phải ≤ 30% giá trị sản phẩm, và doanh số sale xả phải ≤ 30% tổng doanh thu của tháng; Nếu lớn hơn thì nhân viên chỉ được thưởng 1.6%; Cửa hàng trưởng chỉ được thưởng 0.7%
>=100%	0.8%	1.8%	

*** Chính sách tăng lương hàng năm**

Phòng HCNS tự động xét tăng cho khối Cửa hàng, căn cứ vào điều kiện phía dưới:

Nhân viên cửa hàng (NVBH, TN, Bảo vệ)	+ Đủ 01 năm: Tăng 200.000đ + Sau đó mỗi năm tăng 200.000đ.
Cửa hàng trưởng, Cửa hàng phó	+ Đủ 01 năm: Được tăng thêm 300.000 + Sau đó mỗi năm tăng 300.000

Qua chính sách lương thưởng của khối Cửa hàng cho thấy:

+ Thứ nhất: Quy định mức lương gồm hai loại là lương cơ bản và lương hiệu quả công việc. Trong đó, lương cơ bản là để trả trực tiếp cho từng vị trí chức danh, mức lương cơ bản này được cố định thành mức cụ thể theo

từng vị trí, bất cứ người lao động nào thực hiện vị trí công việc đó đều được trả mức lương cơ bản như nhau, mức lương cơ bản này cũng đã đảm bảo tuân thủ pháp luật là không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng, những vị trí phải qua đào tạo đều đảm bảo cao hơn ít nhất 7%, và đã có sự tính toán, nghiên cứu để trả mức lương cố định cho từng vị trí có sự khác biệt. Điều này tác giả thấy khá phù hợp.

Tuy nhiên, về việc tính lương hiệu quả cho CBNV khối Cửa hàng còn nhiều bất cập. Như Quy chế đưa ra: Lương hiệu quả công việc bằng 10% lương cơ bản, do đó, để đạt được mức lương hiệu quả cao phải phụ thuộc vào kết quả đánh giá thực hiện công việc hàng tháng. Tuy nhiên, Quy chế trả lương của Công ty chưa nêu ra được những chỉ tiêu đánh giá cụ thể, khách quan mà việc đánh giá lại phụ thuộc hoàn toàn vào ý chí chủ quan, cảm tính của Cửa hàng trưởng, điều này sẽ khiến cho người được đánh giá cảm thấy không thoải mái và kết quả đánh giá sẽ không thể hiện đúng năng lực, hiệu quả làm việc thực tế của người được đánh giá, dẫn đến bức xúc và không giữ chân được người lao động.

2.2.3.2. Chính sách lương, thưởng hàng tháng khối gián tiếp

(Theo Điều 8, Chương II, phụ lục 8)

Tiền lương của người lao động khối gián tiếp được tính theo hệ số lương hiệu quả (Bảng hệ số lương hiệu quả của Công ty cổ phần thời trang Bimart chia theo và hệ số lương hiệu quả chung của khối gián tiếp theo công thức sau:

- Hệ số lương hiệu quả chung:

$$HHQGT = \frac{TL_{HQGT}}{TL_{GT}}$$

Trong đó: H_{HQGT} : Hệ số lương hiệu quả của khối gián tiếp

TL_{GT} : Tiền lương gián tiếp hệ số 1

TL_{HQGT} : Tiền lương hiệu quả khối gián tiếp. Được xác định bằng tổng tiền lương hiệu quả của người lao động khối gián tiếp:

$$TL_{HQGT} = \sum_{i=1}^n HHQ_i \times TL_{minv}$$

Trong đó: H_{HQ_i} : Hệ số lương hiệu quả của người thứ i.

TL_{minv} : Tiền lương tối thiểu vùng do Nhà nước quy định

- Tính lương cho từng người:

$$TL_i = HHQ_i \times TL_{minv} \times HHQGT \times K_i$$

Trong đó:

TL_i : Tiền lương của người thứ i.

H_{HQ_i} : Hệ số lương hiệu quả của người thứ i

K_i : Hệ số hoàn thành công việc tháng

Hàng tháng cá nhân người lao động tự đánh giá, thủ trưởng các đơn vị nhận xét đánh giá mức độ hoàn thành công việc của từng cán bộ công nhân viên của đơn vị mình nộp Phòng hành chính – Nhân sự tổng hợp xác định hệ số, phòng tài chính kế toán tính lương trả các đơn vị. Mức độ hoàn thành công việc (hệ số K_i) được đánh giá hàng tháng theo các chỉ tiêu như sau:

Bảng chia điểm theo kết quả thực hiện công việc của bộ phận lao động khối gián tiếp

STT	Tiêu chí		Điểm
1	Chất lượng hoàn thành công việc	Tốt	35
		Đạt	20
		Chưa đạt	10
2	Mức độ phức tạp của công việc	Giám đốc	30
		Phó giám đốc	25
		Trưởng phòng	20
		Phó phòng	15
		Kỹ sư, cử nhân	10
		Khác	5

STT	Tiêu chí		Điểm
3	Ý thức chấp hành nội quy, quy chế	Tốt	20
		Khá	15
		Trung bình	10
		Kém	0
4	Thâm niên công tác	Từ 10 năm trở lên	10
		Từ 5 năm đến dưới 10 năm	7
		Dưới 5 năm	5
5	Quan hệ với đồng nghiệp	Tốt	5
		Khá	3
		Trung bình	1
		Kém	0

- Hệ số đánh giá mức độ hoàn thành công việc.
- + Loại A: hệ số $K_i = 1,5$: Đạt từ 90 đến 100 điểm.
- + Loại B: hệ số $K_i = 1,2$: Đạt từ 70 đến 89 điểm.
- + Loại C: hệ số $K_i = 0,8$: Đạt từ 50 đến 69 điểm.
- + Loại D: hệ số $K_i = 0,5$: Dưới 50 điểm.

Riêng đối với tiền lương của giám đốc thực hiện theo quy chế này nếu hàng tháng chưa chi đủ Công ty có trách nhiệm chi đủ mức tiền lương của Giám đốc theo kế hoạch của công ty đã duyệt.

Như vậy, tiền lương của người lao động khối gián tiếp trong Công ty phụ thuộc rất nhiều vào cách xác định hệ số lương hiệu quả và để tiền lương phản ánh được chính xác mức độ đóng góp của người lao động thì lại phụ thuộc rất lớn vào cách xác định hệ số hoàn thành công việc tháng.

Qua cách tính lương cho bộ phận gián tiếp của Công ty cho thấy:

Công ty đã xác định được công thức tính lương cụ thể cho người lao động ở khối gián tiếp. Việc chia lương theo hiệu quả mà công ty áp dụng gắn với mức độ phức tạp, tính trách nhiệm của công việc được giao, không phụ thuộc vào hệ số lương được xếp theo Nghị định số 49/2013/NĐ-CP. Cách tính hệ số lương hiệu quả là khoa học, đảm bảo được tiền lương người lao

động gắn với đặc điểm công việc của họ, tạo được sự công bằng và tránh phân phối bình quân trong trả lương.

Việc đưa hệ số đánh giá mức độ hoàn thành công việc (K_i) vào công thức tính lương cũng có nhiều ưu điểm. Tuy nhiên, để có hiệu quả thì lại phụ thuộc chủ yếu vào cách xác định K_i . Các chỉ tiêu mà Công ty đưa ra mang tính chung chung, không cụ thể, dẫn đến việc đánh giá mang tính chủ quan, đánh giá theo cảm tính. Các chỉ tiêu mang tính định tính cao, không phân loại được lao động.

Tìm hiểu về việc đánh giá xếp loại thực hiện công việc của người lao động như hiện nay có phù hợp không, tác giả đã tiến hành điều tra và thu được số liệu như sau:

Bảng 2.2: Lý do đánh giá xếp loại thực hiện công việc chưa phù hợp

STT	Tên tiêu chí	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Tiêu chí đánh giá chưa được lượng hóa cụ thể.	115	57,5
2	Tiêu chí đánh giá xếp loại đối với CBNV phòng/ban chưa phù hợp.	124	62,0
3	Quy trình thực hiện đánh giá còn mang tính hình thức.	121	60,5

Nguồn: Kết quả điều tra do tác giả thực hiện

Kết quả điều tra cho thấy, trong 200 người được hỏi có tới 124 người (62%) cho rằng việc đánh giá xếp loại thực hiện công việc như hiện nay là chưa phù hợp, trong đó có 60,5% người cho rằng quy trình thực hiện đánh giá còn mang tính hình thức, 57,5% người cho rằng tiêu chí đánh giá chưa được lượng hóa cụ thể.

Như vậy, các tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc của NLD chưa cụ thể, rõ ràng, còn khá chung chung và chưa được lượng hóa, do đó các tiêu chí đánh giá chưa phản ánh đúng kết quả làm việc của NLD trong công ty, việc đánh giá còn mang tính hình thức. Bên cạnh đó, việc áp dụng hệ thống các tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc đối với tất cả CBNV

trong công ty là chưa hợp lý. Bởi các công việc có tính chất khác nhau sẽ phải được xây dựng hệ thống các tiêu chí đánh giá khác nhau để đảm bảo tính công bằng và hợp lý trong công tác đánh giá. Do vậy, đối với bộ phận hưởng lương thời gian (khôi văn phòng xưởng, công ty) cần thiết phải xây dựng riêng một hệ thống các tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc. Hơn nữa, nếu chỉ đánh giá dựa vào tiêu chí năng suất sẽ rất dễ gây ra tình trạng công nhân làm việc chạy theo năng suất, không có ý thức tiết kiệm nguyên vật liệu cho Công ty.

Nhận xét chung về chính sách trả lương, thưởng của Công ty, ta thấy:

Chính sách trả lương cho NLD tại Công ty cổ phần thời trang Bimart còn một số tồn tại:

Đánh giá và mức độ rõ ràng, cụ thể của các tiêu chí tính trả lương của Công ty, thu được kết quả như sau:

Bảng 2.3: Mức độ rõ ràng, cụ thể của các tiêu chí tính trả lương

Đơn vị: Người

STT	Tên tiêu chí	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Rất rõ ràng, cụ thể	0	0
2	Rõ ràng, cụ thể	65	32,5
3	Không rõ ràng, cụ thể	135	67,5
	Tổng	200	100

Nguồn: Kết quả điều tra do tác giả thực hiện

Kết quả điều tra cho thấy, có tới 67,5% người được hỏi cho rằng tiêu chí tính trả lương không rõ ràng, cụ thể; tiêu chí rõ ràng, cụ thể có 65 người chọn chiếm 32,5% trong tổng số phiếu điều tra; không có người lao động nào cho rằng các tiêu chí rất rõ ràng, cụ thể. Thực tế cũng cho thấy điều đó, các tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc của NLD chưa được cụ thể, rõ

ràng và chưa được lượng hóa. Việc xét duyệt hệ số lương chức danh công việc còn phụ thuộc vào ý chí chủ quan của lãnh đạo. Điều này đòi hỏi Công ty cần quan tâm hơn đến công tác đánh giá, phân loại lao động để người lao động thấy được sự công bằng và sự nỗ lực phấn đấu được Công ty ghi nhận.

Tiền lương của các bộ phận không trực tiếp sản xuất (Tổ trưởng, tổ phó, thu hóa, CBNV khối văn phòng Xưởng, CBNV khối văn phòng công ty) gắn liền với tiền lương bình quân của công nhân trực tiếp sản xuất tại tổ, xưởng và toàn Công ty. Qua đây ta thấy, việc trả lương cho khối gián tiếp phụ thuộc vào tiền lương bình quân của khối trực tiếp sản xuất đã tạo nên sự phù hợp, gắn kết chặt chẽ giữa tất cả các bộ phận để đảm bảo đạt được năng suất cao nhất, chất lượng tốt nhất. Điều này tạo ra sự công bằng trong việc phân phối tiền lương tại Công ty.

- Tìm hiểu về sự hài lòng của người lao động về mức lương nhận được, tác giả tiến hành khảo sát 200 người với các lựa chọn khác nhau. Trong 200 người được hỏi chỉ có tới 114 người cho rằng cách phân phối tiền lương hiện nay của Công ty chưa thực sự công bằng (chiếm 57%), 48 người (chiếm 24%) trả lời là không công bằng và chỉ có 19% cho rằng công bằng. Do đó, Công ty cần xem xét lại cách phân chia tổng quỹ tiền lương và cách phân phối quỹ tiền lương để đảm bảo sự công bằng trong trả lương. Bên cạnh đó, Công ty cần xem xét lại cách đánh giá hệ số chức danh công việc trong việc tính trả lương, góp phần tạo động lực thúc đẩy NLD làm việc, từ đó làm tăng khả năng làm việc và mức độ cống hiến của NLD cho Công ty.

- Đánh giá về mức độ gắn bó của người lao động với Công ty, tác giả đã thực hiện điều tra với câu hỏi “Yếu tố nào tạo nên sự gắn bó của người lao động với Công ty?”, kết quả thể hiện ở bảng 2.6:

Bảng 2.4 : Yếu tố gắn bó người lao động với Công ty

STT	Tên tiêu chí	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Tiền lương, thu nhập	191	95,5
2	Cơ hội phát triển nghề nghiệp	124	62
3	Thời gian làm việc linh hoạt	37	18,5
4	Chiến lược con người của Công ty	90	45
5	Điều kiện và môi trường làm việc	168	84

Nguồn: Kết quả điều tra do tác giả thực hiện

Kết quả điều tra cho thấy, phần lớn người lao động được hỏi đều chọn tiền lương, thu nhập là yếu tố gắn bó họ với Công ty (chiếm 95,5%). Qua đây ta có thể thấy rằng đa số người lao động vẫn coi trọng yếu tố tiền lương, thu nhập khi quyết định ở lại doanh nghiệp hay ra đi. Tiếp đến là yếu tố điều kiện và môi trường làm việc có 84% người lựa chọn. Cơ hội phát triển nghề nghiệp có 62% người lựa chọn, chiến lược con người của Công ty có 45% người lựa chọn và cuối cùng là 18,5% người lựa chọn thời gian làm việc linh hoạt. Chính vì vậy, Công ty cần đặc biệt quan tâm đến vấn đề tiền lương, thu nhập để tạo sự gắn bó lâu dài của người lao động.

Thêm vào đó, mức hệ số Công ty đưa ra chưa phù hợp, khoảng cách giữa các hệ số của từng hạng thành tích chưa có tác dụng khuyến khích người lao động tích cực lao động, sáng tạo; những cá nhân xuất sắc chưa có mức đánh giá hợp lý và tương xứng với năng lực, làm giảm động lực làm việc của họ.

Như vậy, có thể thấy rằng tuy việc tính trả lương của Công ty đã gắn với mức độ phức tạp, tính trách nhiệm của công việc nhưng lại chưa gắn với thực tế thực hiện công việc của người lao động. Do đó, Công ty cần thêm chỉ

tiêu tính lương, cụ thể các chỉ tiêu để đảm bảo trả lương đúng, gắn với thực tế hoàn thành công việc của người lao động.

2.2.4. Các chế độ trả lương khác

Các chế độ trả lương khác được quy định trong chương 4 của quy chế trả lương, các chế độ trả lương khác được quy định gồm: Tiền lương trả cho những ngày nghỉ quy định; Tiền lương trả cho thời gian ngừng việc; Trả lương cho thời gian thử việc; Trả lương đối với người lao động khi chuyển sang làm công việc khác trong công ty; Trả lương trong những ngày đi học; Trả lương trong thời gian nghỉ do bị tai nạn lao động,... Các quy định này được quy định từ Điều 9 đến Điều 17. Các nội dung được quy định như sau:

Cán bộ công nhân viên, người lao động nghỉ phép theo quy định của Bộ Luật lao động: Những ngày nghỉ phép vẫn được tính là ngày công làm việc trong tháng để hưởng lương. Số ngày nghỉ phép hiện nay là 12 ngày/năm do trụ sở Công ty tại Hà Nội và điều kiện làm việc không có các yếu tố nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Đối với người lao động cứ đủ 5 năm công tác trở lên được nghỉ thêm 1 ngày nhưng không quá 5 ngày.

CBCNV được Công ty cử đi học tập nhằm nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ trong giờ hành chính: Những ngày đi học vẫn được tính là ngày công làm việc trong tháng để hưởng lương cơ bản nhưng không được hưởng chế độ công tác phí và tiền ăn trưa, trừ những trường hợp đặc biệt do Giám đốc Công ty xem xét và quyết định.

CBCNV đi học tập nhằm nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ trong giờ hành chính theo nguyện vọng cá nhân và được Giám đốc Công ty đồng ý: Những ngày đi học không được tính là ngày công làm việc trong tháng để hưởng lương và các chế độ khác đối với người lao động và vẫn phải đảm bảo hoàn thành công việc được giao.

Cán bộ công nhân viên nghỉ ốm có giấy xác nhận của cơ quan y tế, nghỉ thai sản, nghỉ dưỡng sức sau ốm đau, thai sản, nghỉ con ốm ... theo quy định của Luật lao động và Luật bảo hiểm xã hội hiện hành: Những ngày nghỉ

không được tính là ngày công làm việc trong tháng để hưởng lương và các chế độ khác tại Công ty, các chế độ chính sách đối với người lao động sẽ do cơ quan bảo hiểm xã hội chi trả theo quy định.

Cán bộ công nhân viên nghỉ việc riêng (số ngày nghỉ việc riêng thực tế được sự đồng ý của Giám đốc Công ty): Những ngày nghỉ không được tính là ngày làm việc thực tế để hưởng lương và các chế độ khác đối với người lao động.

Một số chế độ nghỉ khác như nghỉ kết hôn, nghỉ con kết hôn, nghỉ bố mẹ vợ, bố mẹ chồng chết, con chết...: Những ngày nghỉ thực hiện theo quy định của Bộ Luật lao động và được tính là số ngày làm việc thực tế để hưởng lương. Nếu hết số ngày được nghỉ theo quy định, người lao động có thể thỏa thuận với người lao động để nghỉ thêm nhưng không được hưởng lương và các chế độ khác đối với người lao động.

Người lao động đang trong thời gian thử việc được hưởng mức lương tối thiểu vùng theo quy định của Nhà nước hiện hành. Người lao động hưởng lương khoán căn cứ vào tính chất, yêu cầu công việc được trả lương theo hợp đồng lao động đã ký kết.

2.2.5. Tổ chức thực hiện và điều khoản thi hành quy chế lương

Để triển khai thực hiện chi trả tiền lương cho người lao động theo Quy chế trả lương, công ty đã quy định về trách nhiệm của lãnh đạo Công ty và các đơn vị như sau:

+ Trách nhiệm chung: Hàng tháng thủ trưởng đơn vị đánh giá mức độ đóng góp hoàn thành công việc của người lao động (k_i) căn cứ vào các tiêu chuẩn quy định.

+ Trách nhiệm của Phòng Hành chính – Nhân sự: Hướng dẫn việc thực hiện xếp hệ số mức lương chức danh công việc đối với người lao động ở từng đơn vị; hàng tháng tổng hợp ngày công và bảng đánh giá hệ số (k_i) của khối gián tiếp trình Giám đốc Công ty quyết định; tiếp nhận ý kiến đóng góp, tổng hợp và trình giám đốc Công ty điều chỉnh, bổ sung hệ số mức lương chức

danh (h_i) của người lao động và xử lý những vấn đề liên quan trong quá trình thực hiện quy chế này; theo dõi, tổng hợp, đánh giá quá trình thực hiện để đề xuất việc sửa đổi, bổ sung quy chế cho phù hợp.

Trách nhiệm của phòng Kế toán: Phối hợp với Phòng Hành chính – Nhân sự đề xuất quỹ tiền lương được chi theo hiệu quả lao động trong tháng, quỹ tiền lương trong quý, quỹ tiền lương vào dịp lễ tết trình giám đốc quyết định; tiến hành tính toán trả lương cho người lao động theo hai kỳ trong tháng (Kỳ 1: Tạm ứng lương ngày 25 hàng tháng; Kỳ 2: Trả lương theo hiệu quả công việc và các khoản tiền lương khác từ ngày 10 đến 15 tháng sau); thực hiện trả lương, trả thưởng trực tiếp cho người lao động; tổng hợp các khoản tiền lương và thu nhập của người lao động vào sổ lương của Công ty theo quy định.

Như vậy, trong điều khoản về tổ chức thực hiện quy chế trả lương, Công ty chưa đưa ra quy định về thành phần và trách nhiệm của hội đồng lương.

Công ty có đánh giá mức độ hoàn thành công việc của người lao động, nhưng việc đánh giá chỉ mang tính hình thức và các chỉ tiêu lại mang tính định tính cao dẫn đến việc đánh giá không khách quan, không đánh giá được đúng thành quả lao động của từng cá nhân.

Ngoài ra, Công ty còn đưa ra những hình thức xử lý vi phạm quy chế và trường hợp sửa đổi, bổ sung khi cần thiết.

- *Hình thức xử lý trong trường hợp vi phạm quy chế:* Công ty quy định như sau: Thủ trưởng các đơn vị phổ biến Quy chế này đến toàn thể người lao động trong đơn vị mình để thực hiện và phải chịu trách nhiệm trước Công ty về các khoản có tính chất lương chi trả cho người lao động báo cáo theo quy định của đơn vị mình.

Cho thấy, Công ty mới chỉ nêu hình thức xử lý chung chung là “chịu trách nhiệm trước Công ty về các khoản có tính chất lương chi trả cho người lao động” chứ chưa quy định cụ thể hình thức xử lý.

- *Trường hợp sửa đổi quy chế*: Quy chế trả lương sẽ được xem xét sửa đổi bổ sung khi có những thay đổi về chế độ, chính sách tiền lương của Nhà nước hoặc khi phát sinh những bất hợp lý trong quá trình thực hiện.

2.3. Thực trạng nhân tố ảnh hưởng tới việc hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty cổ phần thời trang Bimart

2.3.1. Đặc điểm ngành nghề kinh doanh của Công ty

Công ty cổ phần thời trang Bimart hoạt động trên lĩnh vực sản xuất hàng may mặc là chủ yếu, nên cần lực lượng lao động trực tiếp là rất lớn. Vì vậy khi tiến hành xây dựng quy chế trả lương cho NLD Công ty phải đặc biệt quan tâm tới việc lựa chọn các hình thức trả lương cho phù hợp với đặc điểm công việc của NLD, xây dựng cách phân phối quỹ tiền lương cho phù hợp. Vì là một doanh nghiệp sản xuất nên hình thức trả lương trong Công ty sẽ có cả tiền lương thời gian và tiền lương sản phẩm. Khi đó quỹ tiền lương sẽ bao gồm quỹ tiền lương sản phẩm và quỹ tiền lương thời gian. Qua đây ta có thể thấy với đặc điểm là doanh nghiệp sản xuất hàng may mặc đã có ảnh hưởng lớn tới việc xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương

2.3.2. Hiệu quả sản xuất kinh doanh của Công ty

Thông qua một số chỉ tiêu về hoạt động sản xuất kinh doanh trên đây ta thấy tình hình sản xuất kinh doanh của Công ty khá nhiều biến động, khiến cho doanh thu và lợi nhuận của Công ty có xu hướng biến động tăng giảm không đồng nhất. Cụ thể:

Bảng 2.5: Kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty cổ phần thời trang Bimart giai đoạn 2016-2020*Đơn vị: triệu đồng*

Chỉ tiêu	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020	2017/2018		2018/2019		2019/2020	
				CL +/-	%	CL +/-	%	CL +/-	%
1. Doanh thu bán hàng và cung cấp dịch vụ	307.104	209.344	210.986	17.41	6,01	-97.76	31,83	1.642	0,78
2. Các khoản giảm trừ doanh thu									
3. Doanh thu thuần về bán hàng và cung cấp dịch vụ	307.104	209.344	210.986	17.41	6,01	-97.76	31,83	1.642	0,78
4. Giá vốn hàng bán	292.444	191.837	186.425	14.634	5,27	-100.61	34,40	-5.412	2,82
5. Lợi nhuận gộp về bán hàng và cung cấp dịch vụ	14.660	17.506	24.560	2.777	23,37	2.846	19,41	7.054	40,29
6. Doanh thu hoạt động tài chính	13	6	376	331	-71,80	7	-53,85	316	526,67
7. Chi phí tài chính	407	332	4.149	-219	34,98	-75	18,43	3.817	91,99
8. Chi phí bán hàng	2.982	3.125	4.565	98	3,40	443	14,86	1.140	33,28
9. Chi phí quản lý doanh nghiệp	7.941	8.645	12.353	-144	1,78	704	8,87	3.708	42,89
10 Lợi nhuận thuần từ hoạt động kinh doanh	3.459	5.464	3.869	2.711	362,43	2.005	57,96	-1.595	29,19
11. Thu nhập khác	1.927	378	1.280	1.327	221,17	-1.549	80,38	902	238,62
12. Chi phí khác	1.824	1.479	78	988	118,18	-345	18,91	-1.401	94,73
13. Lợi nhuận khác	102	-1.100	1.202	338	143,22	-1.202	1178,43	2.302	209,27
14. Tổng lợi nhuận kế toán trước thuế	3.562	4.363	5.071	3.050	595,70	801	22,49	708	16,23
15. Chi phí thuế TNDN hiện hành	356	1,08	1.015	356		724	203,37	-65	6,02
16. Lợi nhuận sau thuế thu nhập doanh nghiệp	3.206	3.282	4.055	2.694	526,17	0.076	2,37	0.773	23,55

(Nguồn: Phòng tài chính kế toán)

Phân tích số liệu cho thấy: Năm 2018, doanh thu bán hàng và cung cấp dịch vụ tăng 17.410 triệu đồng chủ yếu nhờ doanh thu lĩnh vực mặt hàng thời trang, tương ứng với tốc độ tăng 6,01%. Năm 2019, doanh thu bán hàng và cung cấp dịch vụ giảm mạnh 97.760 triệu đồng, tỷ lệ giảm 31,83% do việc khai thác khách hàng kém hiệu quả. Năm 2020, doanh thu bán hàng và cung cấp dịch vụ tăng nhẹ trở lại, mức tăng 1.642 triệu đồng, tỷ lệ tăng 0,78%. Doanh thu tăng là do doanh thu lĩnh vực mặt hàng thời trang tăng, công ty đã khai thác thêm nhiều khách hàng công nghiệp mới.

Tổng lợi nhuận trước thuế năm 2018 tăng so với năm 2017 là 3.050 triệu đồng, năm 2019 so với năm 2018 tăng 801 triệu đồng, năm 2020 tăng so với năm 2019 là 708 triệu đồng cho thấy kết quả kinh doanh của Công ty năm sau tốt hơn năm trước. Điều đó thể hiện sự cố gắng của Công ty trong quá trình tìm kiếm lợi nhuận, đồng thời cho thấy sự phát triển của Công ty trong quá trình kinh doanh.

Về công tác tiêu thụ: Mạng lưới các cửa hàng, đại lý tiêu thụ sản phẩm của Công ty đã lên tới con số 50 đơn vị nằm rải rác đã tạo điều kiện cho sản phẩm công ty tiếp cận trên diện rộng với khách hàng.

Để các hoạt động sản xuất, kinh doanh của Công ty được thường xuyên, liên tục, Công ty thường xuyên theo dõi giám sát trong vận hành, đánh giá việc thực hiện các chỉ tiêu ở từng khâu và đưa ra các biện pháp điều chỉnh kịp thời.

2.3.3. Đặc điểm về nguồn nhân lực trong Công ty

**Bảng 2.6: Tình hình cơ cấu nhân sự tại công ty cổ phần thời trang Bimart
giai đoạn 2018-2020**

STT	Chi tiêu	Năm			2019 / 2018		2020 / 2019	
		2018	2019	2020	(+/-)	%	(+/-)	%
1	Tổng số lao động	792	785	623	-7	-0.01	-162	-0.21
2	Giới tính							
3	Nữ	607	590	477	-17	-0.03	-113	-0.19
4	Nam	185	195	146	10	0.05	-49	-0.25
5	Độ tuổi bình quân	25	26	27	1	4	1	4
6	Tính chất lao động							
7	Trực tiếp	446	431	351	-15	-0.03	-80	-0.19
8	Gián tiếp	346	354	272	8	0.02	-82	-0.23
9	Trình độ học vấn, chuyên môn, nghiệp vụ.							
10	Trên đại học	8	7	8	-1	-0,13	1	0,14
11	Đại học	152	153	97	1	0,01	-56	-0,37
12	Cao đẳng	287	302	215	15	0,05	-87	-0,29
13	Trung cấp	107	101	88	-6	-0,06	-13	-0,13
14	Chứng chỉ nghề và lao động phổ thông	238	222	215	-16	-0,07	-7	-0,03

(Nguồn: Phòng Hành chính - Nhân sự)

Nhìn chung có thể thấy lực lượng lao động tại công ty phân bố khá đồng đều, Độ tuổi bình quân lao động của công ty cũng khá trẻ, trung bình đều từ 25-37 tuổi.. Giới tính tại công ty chủ yếu là nữ do công ty chủ yếu khai

thác lĩnh vực thời trang, kinh doanh thời trang nam nên chủ yếu công việc ít đi lại vất vả và tay chân nhiều, nói chuyện và chăm sóc khách nhiều nên tỷ lệ lao động nam tại công ty chỉ đều trong khoảng 146 người đến 195 người, còn lại là lao động nữ.

Xét về tính chất lao động:

Năm 2018, số lao động trực tiếp của công ty là 446 người và số lao động gián tiếp là 346 người, con số khá tương đồng cho thấy công ty có lực lượng lao động phân phối đồng đều.

Đến năm 2019, tổng số lao động của công ty lên tới 785 người, cao nhất trong 3 năm trong đó số lao động trực tiếp là 431, giảm 15 người so với năm 2018, số lao động gián tiếp là 272 người trong tổng số lao động, tăng 8 người so với năm 2018.

Đến năm 2020, số lao động trong toàn Công ty là 623 người (giảm 162 người so với năm 2019, số lao động trực tiếp giảm 80 người (tương ứng với giảm 0,19%) , số lao động gián tiếp giảm 82 người (tương ứng giảm 0,23% so với năm 2019). Trong đó số lao động trực tiếp là 351 người số lao động gián tiếp là 272 người.

Xét về trình độ học vấn, chuyên môn, nghiệp vụ

Nhìn chung lực lượng lao động tại công ty chủ yếu là lực lượng lao động Đại học và cao đẳng, trình độ về học vấn và chuyên môn lực lượng lao động tại công ty khá cao.

Năm 2018 trình độ chuyên môn lao động trên đại học tại công ty là 8, đại học là 152, cao đẳng là 287, trung cấp là 107 và lao động phổ thông là 238.

Trong giai đoạn năm 2019, có sự biến động nhẹ trong lao động phổ thông, cụ thể lực lượng lao động phổ thông tại công ty giảm 16 người tương ứng với 0,07%, các trình độ khác chỉ biến động rất nhẹ.

Trong năm 2020, xảy ra biến cố về dịch bệnh Covid-19, lực lượng lao động tại công ty có biến động lớn, hầu hết lực lượng lao động tại công ty đều giảm chỉ có trình độ trên đại học tăng 01 người, tương ứng với 0,14%. Còn lại các trình độ đại học, cao đẳng, trung cấp, lao động phổ thông đều giảm tương ứng 56 người, 87 người, 13 người và 7 người (0,37%, 0,29%, 0,13%,0,03%) so với năm 2019. Nhận thấy trình độ chuyên môn cao đẳng giảm mạnh và trình độ đại học giảm tương đối cho thấy cơ cấu trình độ của công ty nhìn chung giảm.

2.3.4. Đội ngũ làm công tác lao động – tiền lương của Công ty

Số lượng và chất lượng bộ phận chuyên trách nhân sự, lao động tiền lương là bộ phận có chức năng xây dựng và tư vấn cho Ban lãnh đạo Công ty về quy chế trả lương, các chế độ thưởng, phụ cấp trong Công ty. Tại Công ty cổ phần thời trang Bimart phòng hành chính - nhân sự chịu trách nhiệm đảm nhiệm nhiều công việc khác nhau liên quan đến công tác nhân sự, tiền lương.

Bảng 2.7: Thông tin về năng lực của cán bộ phòng hành chính - nhân sự tại công ty cổ phần thời trang Bimart năm 2020

STT	Họ và tên	Năm sinh	Giới Tính	Trình độ	Ngành nghề được đào tạo	Kinh nghiệm
1	Nguyễn Thị Tươi	1981	Nữ	Đại học	QTNL	16
2	Nguyễn Thị Phương Thủy	1996	Nữ	Đại học	HCVP	2
3	Nguyễn Thị Thảo	1992	Nữ	Đại học	Quản trị VP	5
4	Nguyễn Thị Phương Thảo	1991	Nữ	Đại học	Luật	6
5	Bùi Thị Cúc	1975	Nữ	THPT		21
6	Trần Văn Lập	1972	Nam	THPT		24

Nguồn: Phòng hành chính - nhân sự- Công ty cổ phần thời trang Bimart

Bảng 2.8: Bảng phân công công việc cán bộ phòng hành chính - nhân sự tại công ty cổ phần thời trang Bimart năm 2020

STT	Họ và tên	Chức danh công việc	Công việc
1	Nguyễn Thị Tươi	Trưởng phòng	Quản lý chung
2	Nguyễn Thị Phương Thủy	Nhân viên	Hành chính
3	Nguyễn Thị Thảo	Nhân viên	Tiền lương và chế độ
4	Nguyễn Thị Phương Thảo	Nhân viên	Tuyển dụng
5	Bùi Thị Cúc	Nhân viên	Tạp vụ
6	Trần Văn Lập	Nhân viên	Lái xe

Nguồn: Phòng Hành chính - Nhân sự - Công ty cổ phần thời trang Bimart

Tổng số cán bộ của phòng hành chính - nhân sự là 06 người trên tổng số 623 lao động tính đến năm 2020, chỉ chiếm 0.96%, như vậy số lượng nhân lực của phòng là ít, chưa đủ để đảm bảo hoàn thành tốt các nhiệm vụ. Mặt bằng trình độ của những cán bộ làm công tác chuyên môn, trừ lao công, lái xe, còn lại đều tốt nghiệp đại học đúng và gần với chuyên ngành của Hành chính, nhân sự nên cũng có phần thuận lợi cho việc triển khai công việc của bộ phận, tuy nhiên, do lực lượng mỏng, chỉ có 1 người đảm nhận các công việc liên quan đến tiền lương, do vậy cũng sẽ gây hạn chế khả năng làm việc, tính sáng tạo, chất lượng và hiệu quả công việc. Và cũng chính điều này gây khó khăn trong việc xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương của Công ty. Vì vậy, trong thời gian tới, Công ty cần có những chính sách quan tâm đến việc bổ sung nhân lực cho nhóm tiền lương, đồng thời vẫn chú trọng đến tăng cường đào tạo, tạo điều kiện cho cán bộ được đi học thêm các khóa đào tạo nâng cao về công tác tiền lương để xây dựng và quản trị công tác tiền lương được tốt hơn.

Đây là một trong những vấn đề Công ty cần phải quan tâm và có biện pháp giải quyết thích hợp nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả công việc, đặc biệt là phát huy được vai trò của tiền lương, một trong những vấn đề đáng được quan tâm nhất.

2.3.5. Quan điểm trả lương của chủ doanh nghiệp

Tiền lương có vai trò quan trọng không chỉ đối với người lao động mà còn đối với toàn doanh nghiệp. Với người lao động thì nó là nguồn thu nhập chính đảm bảo cuộc sống cho họ và gia đình nhưng với doanh nghiệp thì tiền lương lại chiếm một tỷ trọng lớn trong tổng chi phí sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Đối với mỗi doanh nghiệp, việc giảm chi phí các yếu tố sản xuất là rất quan trọng. Tuy nhiên, giảm chi phí bằng cách giảm tiền lương thì lại không mang lại hiệu quả, không có tác dụng kích thích người lao động tích cực làm việc.

Nhận thức được vai trò, tầm quan trọng của tiền lương trong việc kích thích lao động sáng tạo, sản xuất, hiểu được tầm quan trọng của công tác quản lý quỹ lương, lãnh đạo Công ty luôn coi tiền lương như một khoản đầu tư cho sự phát triển, sẵn sàng đầu tư về tiền lương để đạt hiệu quả cao nhất. Do đó, Công ty luôn quan tâm đến việc xây dựng hình thức trả lương hợp lý, các chế độ đãi ngộ phù hợp và hoàn thiện quy chế trả lương phù hợp với đặc điểm, tình hình phát triển của Công ty và xã hội để đảm bảo mục tiêu khuyến khích người lao động tích cực làm việc, nâng cao hiệu quả công việc, gắn bó lâu dài với Công ty. Đây là một trong những yếu tố tạo điều kiện thuận lợi cho các nhà quản lý, đặc biệt là các cán bộ tiền lương, những người trực tiếp tham mưu, xây dựng quy chế trả lương của Công ty được thuận lợi và hiệu quả.

2.3.6. Vai trò của Công đoàn cơ sở tại Công ty

Công ty cổ phần thời trang Bimart là một doanh nghiệp thuộc sở hữu của Nhà nước, cho nên việc xây dựng tổ chức Công đoàn luôn được chú

trọng. Các cán bộ Công đoàn đều do người lao động trong Công ty hàng năm bình bầu, hoạt động độc lập và hưởng lương từ quỹ công đoàn.

Bảng 2.9: Vai trò của công đoàn tại công ty cổ phần thời trang Bimart năm 2020

STT	Vai trò của công đoàn	Số lượng (người)	Tỷ lệ %
1	Bảo vệ quyền lợi cho người lao động	65	32,5
2	Tham mưu xây dựng quy chế trả lương	16	8,0
3	Tổ chức hoạt động phong trào	127	63,5
4	Tồn tại một cách hình thức	10	5,0

Nguồn: Khảo sát của tác giả về quy chế trả lương của Công ty cổ phần thời trang Bimart,

Theo kết quả thu được, có 127 trong tổng số người được điều tra (chiếm 63,5%) cho rằng vai trò của tổ chức công đoàn chỉ để tổ chức các hoạt động phong trào trong Công ty; Có 65 người lao động (chiếm 32,5%) cho rằng công đoàn đã thể hiện được vai trò của mình là bảo vệ quyền lợi cho người lao động; chỉ có 16 người (chiếm 8,0%) là biết đến công đoàn trong việc tham mưu xây dựng quy chế trả lương của công ty và vẫn còn có 10 người, chiếm 5% cho rằng công đoàn chỉ tồn tại một cách hình thức. Như vậy cho thấy hoạt động của tổ chức công đoàn trong công ty tương đối mờ nhạt, không thể hiện được vai trò quan trọng trong việc xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương của công ty; người lao động phần lớn biết đến công đoàn là thông qua các hoạt động phong trào. Vai trò của công đoàn chính là bảo vệ quyền lợi cho người lao động nhưng trên thực tế vai trò này không được đánh giá cao. Điều đó, đòi hỏi Công ty cần quy định rõ và giám sát việc hoạt động của Công đoàn, tăng cường vai trò và cơ hội trao đổi giữa người lao động và công đoàn để họ thấy được ý nghĩa và vai trò thực sự của công đoàn.

Trong việc tổ chức thực hiện và hoàn thiện quy chế trả lương của Công ty, tổ chức Công đoàn có trách nhiệm trực tiếp thực hiện công tác tuyên truyền, hướng dẫn cụ thể về các quy định trong quy chế trả lương của Công ty, giúp người lao động hiểu rõ về các quy định này. Sau đó, Công đoàn lắng nghe và tiếp thu những ý kiến đóng góp cũng như nguyện vọng của người lao động để khuyến nghị lên Hội đồng lương. Trên cơ sở những phản ánh của Công đoàn Công ty, Hội đồng lương sẽ xem xét và cân nhắc để xây dựng một quy chế trả lương hợp lý và trình Giám đốc. Như vậy, tổ chức Công đoàn của Công ty giữ vai trò là cầu nối giữa Hội đồng lương và người lao động, và còn có nhiệm vụ dung hòa giữa hai bên dựa trên nguyên tắc đảm bảo lợi ích cho người lao động. Chính vì vậy, có thể nói tổ chức Công đoàn của Công ty có vai trò rất quan trọng trong công tác xây dựng, thực hiện và hoàn thiện quy chế trả lương của Công ty.

2.3.7. Chính sách, qui định của pháp luật về tiền lương

Việc xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương của các doanh nghiệp có thể linh hoạt cho phù hợp với từng điều kiện khác nhau song vẫn 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 thay đổi thì chính sách trả lương của mỗi doanh nghiệp cũng phải thay đổi theo để đảm bảo sự tuân thủ đúng pháp luật, đảm bảo tính pháp lý của quy chế.

Là một doanh nghiệp tư nhân nhưng Công ty cổ phần thời trang Bimart vẫn phải thường xuyên theo dõi và cập nhật các luật, văn bản, nghị định, thông tư của Nhà nước liên quan đến vấn đề tiền lương để có phương hướng điều chỉnh cho phù hợp, tận dụng được các điều kiện thuận lợi và cũng là để thực hiện đúng những quy định mang tính bắt buộc của nhà nước về tiền lương cũng như quy chế trả lương.

2.4. Đánh giá về quy chế trả lương của công ty cổ phần thời trang Bimart

2.4.1. Ưu điểm của quy chế trả lương của Công ty

- Về hình thức: Quy chế trả lương của Công ty tương đối rõ ràng, bố cục hợp lý, chia các mục dễ hiểu và dễ áp dụng.

- Về nội dung:

+ Công ty đã đánh giá đúng vai trò, vị trí, tầm quan trọng của quy chế trả lương trong chính sách nhân sự của Công ty. Công ty luôn tìm tòi, cập nhật các quy định, phương pháp và cách thức mới nhằm hướng tới xây dựng.

+ Việc xây dựng và áp dụng quy chế trả lương tại Công ty đã có tác dụng khuyến khích nâng cao năng suất và chất lượng lao động tại Công ty, góp phần cải thiện thu nhập của NLD. Trong những năm qua, thu nhập bình quân của NLD có xu hướng tăng lên qua các năm.

+ Phù hợp và cập nhật các quy định hiện hành của Nhà nước. Tiền lương trả cho người lao động đã căn cứ vào các quy định của Nhà nước, thoả ước lao động tập thể và thực tế của Công ty. Trong những năm qua, Công ty đã không ngừng cải cách, thay đổi mức tiền lương, 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. Công ty đã xây dựng được quy chế trả lương khá khoa học và phù hợp với đặc điểm kinh doanh của Công ty.

+ Công ty đã xây dựng được lao động định biên trong các năm có căn cứ khoa học, từ đó giúp cho việc tính toán đơn giá tiền lương và xây dựng quỹ lương kế hoạch được dễ dàng hơn. 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 của Công ty.

+ Công ty đã xác định được đầy đủ đối tượng hưởng lương theo quy định của quy chế trả lương trong công ty.

+ Công ty đã có sự phân bổ quỹ tiền lương hợp lý đối với hai bộ phận chính là bộ phận gián tiếp và bộ phận sản xuất, bán hàng. Riêng bộ phận sản xuất, bán hàng, quỹ tiền lương chiếm tỷ lệ lớn, hơn 70% so với tổng quỹ tiền lương của Công ty do lực lượng lao động chủ yếu của Công ty là lao động trực tiếp.

+ Công ty đã bước đầu xây dựng được phương án trả lương theo mức độ phức tạp của công việc mà người lao động đảm nhận, xây dựng được hệ số lương theo hiệu quả của riêng Công ty. Công ty đã xác định được công thức tính lương cụ thể cho người lao động ở khối gián tiếp. Việc chia lương theo hiệu quả mà công ty áp dụng gắn với mức độ phức tạp, tính trách nhiệm của công việc được giao, đảm bảo được tiền lương người lao động gắn với đặc điểm công việc của họ, tạo được sự công bằng trong trả lương.

+ Tiền lương của các bộ phận lao động gián tiếp trong Công ty phụ thuộc vào mức lương bình quân của công nhân trực tiếp sản xuất, chính điều này sẽ tạo nên sự phối hợp nhịp nhàng giữa các bộ phận, công tác tổ chức sản xuất, phục vụ nơi làm việc được thực hiện tốt nhất nhằm mang lại hiệu quả sản xuất tốt nhất.

2.4.2. Tồn tại và nguyên nhân

2.4.2.1. Tồn tại

- Nhiều nội dung trong quy chế trả lương còn chưa đảm bảo đầy đủ như căn cứ để xây dựng quy chế trả lương; nguyên tắc quy xây dựng quy chế trả lương; tổ chức thực hiện quy chế trả lương.

- Về phân phối quỹ tiền lương còn nhiều thiếu sót như:

+ Chưa dự tính được hết các trường hợp phát sinh khi tính quỹ lương;

+ Trong công tác xây dựng đơn giá sản phẩm để tính trả lương cho NLD sản xuất trực tiếp chưa thực sự tạo được động lực cho NLD. Đặc biệt là đối với bộ phận bán hàng, chính sách trả lương chưa tạo sự kích thích người lao động làm việc và bán được nhiều sản phẩm.

+ Việc quy định trường các đơn vị trong khối sản xuất tự xây dựng quy chế trả lương trong đơn vị như vậy sẽ tạo ra việc thiếu nhất quán các đơn vị có đặc điểm sản xuất giống nhau, gây khó khăn trong công tác tính trả lương. Hơn nữa, nếu trường các đơn vị sản xuất không phải là người được đào tạo và có kiến thức chuyên sâu về tiền lương thì việc xây dựng phương án trả lương cho đơn vị sẽ gặp khó khăn và hiệu quả không cao; Bộ phận bán hàng chỉ có mức lương cơ bản mà chưa có chính sách thưởng, điều đó dẫn đến nhân viên bán hàng không nỗ lực cố gắng trong việc bán được nhiều hàng để mang về nhiều doanh thu cho Công ty.

+ Cách trả lương sản phẩm chưa thực sự tạo được động lực cho người lao động, chưa đưa ra được cách đánh giá cụ thể cho từng người lao động, chưa gắn được tiền lương với kết quả lao động của người lao động.

+ Việc tính trả lương đã gắn với mức độ phức tạp, tính trách nhiệm của công việc nhưng lại chưa gắn với thực tế thực hiện công việc của người lao động.

+ Công thức tính lương cho bộ phận trực tiếp chưa phù hợp. Chưa có hệ thống các tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc của người lao động.

+ Công tác đánh giá xếp loại mức độ hoàn thành công việc đối với bộ phận CBNV khối văn phòng Công ty còn mang tính chủ quan của người quản lý và chủ yếu dựa vào tiêu chí ngày công để đánh giá, chưa có thang đánh giá công việc một cách cụ thể, các tiêu chí đánh giá vẫn theo bảng tiêu chí đánh giá của công nhân trực tiếp sản xuất. Điều này sẽ ảnh hưởng đến chất lượng công việc và không phát huy được khả năng sáng tạo của NLĐ, không tạo được động lực làm việc cho NLĐ.

+ Công ty chưa nêu rõ điều khoản thi hành, chưa chỉ rõ hình thức xử lý khi vi phạm nội dung quy chế.

2.4.2.2. Nguyên nhân

- Năng lực của cán bộ Phòng Hành chính – Nhân sự về vấn đề tiền lương còn chưa thực sự tốt. Nhân sự phụ trách tiền lương còn mỏng, toàn công ty mới có một cán bộ chuyên trách về tiền lương của cả Công ty nên chưa đủ nguồn nhân lực để thực hiện sâu hơn những hoạt động về công tác trả lương, dẫn đến nhiều hoạt động về quản trị nhân lực và tiền lương chưa được quan tâm đúng mức như công tác tạo động lực, hay đánh giá thực hiện công việc.

- Tổ chức công đoàn của Công ty không thể hiện được vai trò của mình trong việc xây dựng, tổ chức thực hiện quy chế trả lương của Công ty. Việc tổ chức thực hiện chưa hiệu quả, chưa có sự tham gia của hội đồng lương, khó khăn cho việc tiếp thu ý kiến phản hồi và thực hiện quy chế.

- Chưa quy định rõ trách nhiệm của các đối tượng liên quan đến công tác tổ chức thực hiện quy chế, khiến cho việc áp dụng trong thực tế có nhiều hạn chế nhất là trong thanh toán lương, gây chậm trễ trong chi trả lương cho người lao động.

- Công tác tuyên truyền, tổ chức thực hiện quy chế chưa được quan tâm đúng mức.

CHƯƠNG 3

GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN THỜI TRANG BIMART

3.1. Định hướng, mục tiêu phát triển của Công ty

3.1.1. Mục tiêu, chiến lược phát triển chung của Công ty đến năm 2025

- Tiếp tục nghiên cứu cải tiến mẫu mã, giữ vững chất lượng hàng hoá nhằm đảm bảo và giữ vững thương hiệu trên thị trường, tiếp tục phát triển, đóng góp tích cực vào sự nghiệp công nghiệp hoá - hiện đại hoá đất nước.

- Tiếp tục phát huy hiệu quả hoạt động của máy móc thiết bị vượt năng suất thiết kế, nâng cao sản lượng sản xuất, đảm bảo chất lượng sản phẩm, nâng cao khả năng cạnh tranh của sản phẩm.

- Tiếp tục thực hiện chiến lược đầu tư chiều sâu với phương châm: đầu tư đúng hướng và có trọng điểm, đạt hiệu quả; phù hợp với nhu cầu thị trường và phương hướng phát triển, khả năng tài chính cũng như trình độ quản lý của đơn vị; đầu tư đi đôi với việc quản lý, bảo dưỡng, sửa chữa, chế tạo thiết bị theo kế hoạch phục vụ tốt nhất yêu cầu sản xuất.

- Tăng cường tiếp thị, mở rộng thị phần, nâng cao thị phần ở các địa bàn có lợi nhuận cao.

- Đảm bảo việc làm và thu nhập cho người lao động, từng bước nâng cao điều kiện làm việc và mức sống của người lao động.

- Tăng cường công tác tổ chức cán bộ, giáo dục cán bộ nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý, kỹ thuật có năng lực, trình độ chuyên môn cao, có phẩm chất đạo đức, đội ngũ làm công tác tiêu thụ và thị trường năng động đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của nền kinh tế thị trường, đội ngũ công nhân lành nghề có tác phong công nghiệp.

- Xây dựng khối đại đoàn kết nội bộ và công tác thực hiện dân chủ cơ sở tạo nên sức mạnh thống nhất trong toàn Công ty; tiếp tục đào tạo, bồi

dưỡng nguồn nhân lực, đảm bảo đời sống người lao động, tạo điều kiện cho người lao động nâng cao trình độ mọi mặt, chú trọng chăm lo đời sống vật chất – tinh thần của đội ngũ nhân lực.

- Để cụ thể hoá chiến lược trên trong những năm tới, Công ty đề ra định hướng: Giữ được nhịp độ tăng doanh thu hằng năm bình quân từ 20% - 28% , lợi nhuận hàng năm tăng bình quân từ 10% – 20% .

Như vậy, với định hướng phát triển của Công ty như trên, Công ty đã đặt ra mục tiêu lợi nhuận luôn tăng lên. Do đó quỹ tiền lương của Công ty sẽ không ngừng tăng cao, việc trả lương cho người lao động 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 người lao động. Khi năng lực người lao động tăng lên thì nhận thức của họ về tiền lương và thu nhập của mình cũng tăng lên, do đó cần phải hoàn thiện quy chế trả lương cho hợp lý hơn, đảm bảo được vai trò tạo động lực của tiền lương trong Công ty. Hơn nữa, khi năng lực cán bộ quản lý tăng lên thì cũng sẽ góp phần vào xây dựng được một quy chế trả lương hợp lý.

Mặt khác, để thực hiện được các phương hướng phát triển trên của Công ty, thì việc hoàn thiện quy chế trả lương là rất cần thiết. Một quy chế trả lương xây dựng hợp lý không những giúp Công ty dễ dàng tính trả lương cho người lao động mà còn có tác dụng thúc đẩy người lao động tham gia vào quá trình sản xuất để có kết quả cao. Người lao động được trả lương hợp lý sẽ tích cực làm việc và cống hiến cho công ty, làm tăng năng suất và hiệu quả công việc, giúp Công ty đạt được các mục tiêu và phương hướng đã đề ra.

3.1.2. Quan điểm lãnh đạo Công ty về tiền lương trong thời gian tới

Để thực hiện chỉ tiêu kế hoạch trong năm cũng như đáp ứng nhu cầu của phần lớn cán bộ, công nhân viên trong Công ty, ban lãnh đạo Công ty đã có những biện pháp để cải thiện tiền lương của họ trong thời gian tới. Một số quan điểm về cách tính lương đã được thay đổi. Tuy nhiên, phần lớn quan

điểm về phân phối tiền lương vẫn không thay đổi và cũng được sự đồng tình của cán bộ, công nhân viên trong Công ty.

Quan điểm về trả lương của ban lãnh đạo Công ty trong thời gian tới:

- Trả lương dựa trên các quy định của pháp luật, tuân thủ mọi quy định của pháp luật về tiền lương và quản lý tiền lương. Cần thay đổi khi Nhà nước có những chính sách thay đổi quản lý tiền lương để đảm bảo làm đúng theo quy định.

- Trả lương phải dựa trên năng suất, hiệu quả làm việc của nhân viên, không trả lương bình quân, chia đều. Đánh giá, xếp loại dựa trên khả năng thực tế, không đánh đồng, thiên vị.

- Trả lương dựa trên các yếu tố thị trường: Để thu hút được lao động giỏi, đáp ứng tình hình phát triển chung của nền kinh tế cũng như tình hình phát triển của Công ty.

- Tiếp tục đầu tư về tiền lương, đảm bảo đời sống cho người lao động trong Công ty, đạt được các mục tiêu của Công ty.

- Tiền lương tối thiểu của Công ty phải được xem xét và thay đổi theo sự thay đổi của thị trường và tình hình kinh tế của đất nước. Bảo đảm cân đối chi phí trong trả lương.

Với những quan điểm trả lương của ban lãnh đạo Công ty trong thời gian tới như trên sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho các cán bộ tiền lương trong việc điều chỉnh tiền lương hay phân phối quỹ tiền lương cho hợp lý, đảm bảo công bằng, hiệu quả. Và đây cũng là điều kiện để việc hoàn thiện quy chế trả lương đạt hiệu quả cao.

3.1.3. Phương hướng hoàn thiện quy chế trả lương của Công ty cổ phần thời trang Bimart trong thời gian tới

Để thực hiện chỉ tiêu kế hoạch sản xuất kinh doanh trong năm cũng như đáp ứng nhu cầu của cán bộ công nhân viên trong Công ty, Ban lãnh đạo đã đưa ra những biện pháp để cải thiện tiền lương của NLD trong thời gian tới:

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 để đảm bảo làm theo đúng quy định.

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

- Để thu hút được lao động giỏi, có trình độ tay nghề cao, đáp ứng tình hình phát triển của Công ty cũng như tình hình phát triển của nền kinh tế nói chung, việc trả lương cho NLD cần dựa trên các yếu tố thị trường.

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

- Trong thời gian tới Công ty sẽ hoàn thiện hình thức trả lương sản phẩm gián tiếp đối với bộ phận lao động quản lý tổ, xưởng và lao động tại các phòng ban xây dựng hệ số lương chức danh công việc có cơ sở khoa học để trả lương đúng với năng lực và trình độ của từng người và đó cũng là cơ sở để giữ chân nhân tài.

3.2. Một số giải pháp hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty cổ phần thời trang Bimart

3.2.1. Giải pháp hoàn thiện những qui định chung

3.2.1.1. Căn cứ xây dựng quy chế lương

Để có thể xây dựng được một quy chế trả lương phù hợp với quy định của pháp luật và đặc điểm tình hình sản xuất kinh doanh của Công ty, cần phải bổ sung thêm các căn cứ sau:

- + Bộ luật lao động đã được sửa đổi và bổ sung năm 2019 của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam;
- + Căn cứ vào thỏa ước lao động tập thể.
- + Theo đề nghị của Phòng Hành chính - Nhân sự

+ Điều lệ tổ chức và hoạt động của Công ty cổ phần thời trang Bimart;

+ Nhiệm vụ sản xuất kinh doanh, kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty.

3.2.1.2. Những nguyên tắc trả lương

Công ty quy định khi trả lương, các cán bộ và cá nhân có liên quan phải tuân thủ thêm các nguyên tắc sau:

+ Thực hiện trả lương theo lao động, trả lương gắn với kết quả lao động cuối cùng của từng người, từng bộ phận. Những người thực hiện các công việc đòi hỏi chuyên môn, kỹ thuật cao, có kinh nghiệm và kỹ năng quản lý đóng góp nhiều vào hiệu quả sản xuất, kinh doanh của Công ty thì được trả lương cao.

+ Tiền lương được điều chỉnh theo từng thời điểm thích hợp tùy thuộc vào kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty và biến động giá cả xã hội.

+ Khi làm đêm, làm thêm giờ được trả lương cao hơn khi làm việc ban ngày theo giờ chuẩn quy định tại Bộ luật lao động.

+ Công khai, dân chủ trong xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương.

3.2.2. Hoàn thiện việc sử dụng quỹ lương

Căn cứ vào kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty trong những năm gần đây cho thấy tình hình sản xuất kinh doanh không có nhiều biến động, lợi nhuận năm sau cao hơn năm trước, luôn đảm bảo mức lương ổn định và tăng thường xuyên hàng năm cho NLD, do đó công ty có thể giảm quỹ dự phòng và tăng quỹ lương trả trực tiếp cho NLD, quỹ khuyến khích khen thưởng góp phần tạo động lực lao động, thúc đẩy NLD tích cực làm việc và nâng cao chất lượng và hiệu quả công việc. Như vậy, công ty có thể chia tỷ lệ các quỹ như sau:

- Quỹ tiền lương trả trực tiếp cho NLD của Công ty: 82% tổng quỹ lương.

- Quỹ khuyến khích khen thưởng: 10% tổng quỹ lương. Dùng để khen thưởng, động viên khuyến khích những tập thể, cá nhân trong Công ty có nhiều thành tích như hoàn thành tốt nhiệm vụ, có sáng kiến cải tiến góp phần nâng cao năng suất lao động của Công ty.

- Quỹ tiền lương dự phòng cho năm sau: 8% tổng quỹ lương dùng để điều tiết khi có sự biến động lao động và giải quyết trong trường hợp kinh doanh không thuận lợi, đảm bảo mức lương ổn định cho NLD.

3.2.3. Hoàn thiện cách phân phối quỹ tiền lương cho người lao động

3.2.3.1. Đối với bộ phận sản xuất

Đối với bộ phận sản xuất, việc xác định K_i cho NLD được tiến hành theo các bước sau:

Bước 1: Xác định các tiêu chí đánh giá K_i

Năng suất lao động: Năng suất lao động của công nhân có ảnh hưởng trực tiếp đến kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty. Do đó, đưa chỉ tiêu năng suất lao động vào đánh giá nhằm khuyến khích NLD tích cực hoàn thành nhiệm vụ, vượt mức kế hoạch.

Đảm bảo chất lượng sản phẩm: đây là chỉ tiêu nhằm khuyến khích NLD không vì chạy theo số lượng mà bỏ qua chất lượng của sản phẩm, làm giảm số lượng sản phẩm lỗi, hỏng, không đạt chất lượng.

Tiết kiệm vật tư: Đây là chỉ tiêu khá quan trọng, nó giúp tránh tình trạng công nhân sản xuất chạy theo số lượng, cố gắng sản xuất ra nhiều sản phẩm mà không quan tâm đến việc tiết kiệm vật tư cho công ty. Đưa chỉ tiêu này vào tiêu chí đánh giá sẽ khuyến khích NLD tiết kiệm vật tư trong sản xuất, giúp Công ty tiết kiệm được một phần chi phí sản xuất.

Ý thức kỷ luật lao động và ngày công: Chỉ tiêu này dùng để đánh giá tinh thần, thái độ, ý thức làm việc của NLD cũng như việc tuân thủ các quy định, nội quy của Công ty.

Ngày công đi làm thực tế trong tháng: chỉ tiêu này đảm bảo khuyến khích NLD đi làm thường xuyên để đảm bảo tiến độ sản xuất.

Thâm niên làm việc tại Công ty: Chỉ tiêu này giúp khuyến khích NLD tích cực cống hiến và gắn bó lâu dài với Công ty.

Bước 2: Xác định tổng điểm cho từng tiêu chí

Với tổng điểm tối đa của các tiêu chí là 100 có thể chia điểm cho từng tiêu chí như sau:

Bảng 3.1: Bảng điểm tối đa cho từng tiêu chí

STT	Tiêu chí	Số điểm tối đa
1	Năng suất lao động	30
2	Đảm bảo chất lượng sản phẩm	20
3	Tiết kiệm vật tư	20
4	Ý thức kỷ luật lao động và ngày công	10
5	Ngày công đi làm	10
6	Thâm niên làm việc tại Công ty	10

Bảng 3.2: Bảng chia điểm theo kết quả thực hiện công việc

STT	Tiêu chí		Điểm
1	Năng suất lao động	Hoàn thành mức trên 100%	30
		Hoàn thành mức 100%	20
		Hoàn thành mức từ 90% đến dưới 100%	10
		Hoàn thành mức dưới 90%	0
2	Đảm bảo chất lượng sản phẩm	Không có sản phẩm lỗi	20
		Tỷ lệ sản phẩm lỗi dưới 2%	10
		Tỷ lệ sản phẩm lỗi từ 2% trở lên	0
		Tiết kiệm từ 20% trở lên	20

STT	Tiêu chí		Điểm
3	Tiết kiệm vật tư	Tiết kiệm từ 10% đến dưới 20%	10
		Tiết kiệm từ 5% đến dưới 10%	5
		Tiết kiệm dưới 5%	0
4	Ý thức kỷ luật lao động	Không vi phạm kỷ luật lao động	10
		Vi phạm 1 lần	5
		Vi phạm trên 1 lần	0
5	Ngày công	Không nghỉ ngày nào	10
		Nghỉ ≤ 2 ngày	5
		Nghỉ từ 3 ngày trở lên	0
6	Thâm niên làm việc	Từ 5 năm trở lên	10
		Từ 3 đến dưới 5 năm	5
		Dưới 3 năm	2

Theo như phân tích, hệ số hoàn thành công việc Công ty quy định tương đối thấp và khoảng cách giữa các hạng thành tích tương đối ngắn. Đồng thời việc đánh giá thực hiện công việc để xác định mức độ đóng góp, hoàn thành công việc được thực hiện hàng tháng không nên bó gọn trong 3 mức đánh giá A, B, C mà cần mở rộng thêm tiêu chí để đánh giá. Từ đó sẽ thấy rõ quy định đánh giá thưởng – phạt rõ ràng và sẽ kích thích được CBCNV cần cố gắng trong quá trình sản xuất. Do vậy, Công ty nên có sự phân biệt rõ ràng giữa các mức, có thể sử dụng các mức như bảng dưới đây:

Bảng 3.3: Hệ số xếp loại đánh giá hoàn thành công việc

TỔNG ĐIỂM ĐÁNH GIÁ	PHÂN LOẠI	HỆ SỐ
Từ 90-100	A	1.3
Từ 70 – 89	B	1.1
Từ 60 – 69	C	1
Dưới 60	D	0.8

Như vậy, có thể thấy việc quy định cụ thể các tiêu chí đánh giá mức độ tham gia công việc của người lao động sẽ giúp cho việc đánh giá được dễ dàng và khách quan hơn, hệ số đánh giá mang tính chính xác hơn, đảm bảo sự công bằng với những đóng góp của người lao động.

3.2.3.2. Đối với bộ phận bán hàng

Để đảm bảo sự nhất quán và phù hợp trong công tác trả lương, Công ty nên quy định một số phương án trả lương dựa trên đặc thù riêng của từng khối, đối với khối bán hàng, Công ty có thể phân phối tiền lương đối với khối sản xuất theo phương án sau:

Đối với lao động hưởng lương khoán sản phẩm, khoán doanh số trực tiếp cá nhân, tiền lương được tính trả theo công thức:

$$TL_i = DG \times Q_{HT}$$

Trong đó:

- + TL_i : tiền lương của người lao động i .
- + DG : đơn giá tiền lương sản phẩm hoặc lương khoán.
- + Q_{HT} : số lượng sản phẩm bán được.

Đối với lao động hưởng lương bán được theo sản phẩm tập thể ở Công ty tiền lương chưa tính đến mức độ đóng góp của từng người trong tập thể. Do đó, để đảm bảo sự công bằng trong trả lương Công ty có thể đưa thêm hệ số mức độ đóng góp vào công thức tính lương cho người lao động. Khi đó, công thức tính lương của bộ phận làm lương sản phẩm tập thể được điều chỉnh lại như sau:

$$TL_{spi} = \frac{F_{sptt}}{\sum_{i=1}^m N_i \times H_i \times K_i} \times N_i \times H_i \times K_i$$

Trong đó:

- + TL_{spi} : Tiền lương sản phẩm của người thứ i bán được.
- + F_{sptt} : Là quỹ tiền lương sản phẩm tập thể.
- + N_i : Số ngày công làm việc thực tế trong tháng của người lao động thứ i .

- + m: Số lượng thành viên của tập thể.
- + H_i : Hệ số lương xếp theo bảng lương của người lao động
- + K_i : Hệ số mức độ đóng góp để hoàn thành công việc của người lao động thứ i.

Việc xây dựng mức độ đóng góp để hoàn thành công việc (K_i) cho người lao động có thể được tiến hành theo các bước sau:

Bước 1: Xác định các tiêu chí đánh giá K_i

Căn cứ vào đặc điểm tổ chức kỹ thuật và lao động của Công ty, các chỉ tiêu làm căn cứ đánh giá và xác định K_i có thể là:

(1) Năng suất lao động

Năng suất lao động của công nhân có ảnh hưởng trực tiếp đến kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty. Do đó, chỉ tiêu này nhằm khuyến khích người lao động tích cực hoàn thành nhiệm vụ, vượt mức kế hoạch.

(2) Ý thức kỷ luật lao động

Chỉ tiêu này dùng để đánh giá tinh thần, thái độ, ý thức làm việc của người lao động. Nâng cao ý thức, trách nhiệm làm việc nhóm của từng người lao động trong tập thể.

(3) Thâm niên làm việc tại Công ty

Thực tế ở Công ty cho thấy lao động có thâm niên công tác cao ở Công ty là khá nhiều. Do đó, chỉ tiêu này giúp khuyến khích người lao động tích cực cống hiến và gắn bó lâu dài với Công ty.

3.2.3.2 . Đối với bộ phận gián tiếp

Đối với bộ phận CBNV các phòng ban khối văn phòng công ty: Công tác đánh giá mức độ hoàn thành công việc đối với bộ phận CBNV các phòng ban còn mang tính hình thức, các tiêu chí đánh giá chưa rõ ràng, cụ thể và chưa được lượng hóa, do vậy chưa phản ánh chính xác kết quả lao động của từng người lao động. Vì vậy, Công ty nên xây dựng các chỉ tiêu đánh giá thực hiện công việc một cách rõ ràng, cụ thể để dễ dàng đánh giá và phân loại

lao động, đảm bảo trả lương gắn với hiệu quả thực hiện công việc của từng cá nhân.

Kết quả hoàn thành công việc hàng tháng của mỗi CBNV Công ty được đánh giá theo 5 tiêu chí cơ bản như sau:

Kết quả thực hiện công việc: Chỉ tiêu này dùng để đánh giá khả năng làm việc, trình độ nghiệp vụ của lao động và mức độ đóng góp của họ cho Công ty.

Ý thức chấp hành nội quy, quy chế và các quy định khác của Công ty: chỉ tiêu này dùng để đánh giá việc thực hiện thời gian làm việc và đánh giá ý thức chấp hành kỷ luật của NLD nhằm hạn chế tình trạng vi phạm thời gian làm việc, giảm thời gian lãng phí, tận dụng được thời gian làm việc hiệu quả.

Ngày công đi làm thực tế : Chỉ tiêu này nhằm khuyến khích NLD đi làm thường xuyên để đảm bảo tiến độ công việc.

Tinh thần cộng tác và quan hệ với đồng nghiệp: Đây là chỉ tiêu dùng để đánh giá tư cách mỗi cá nhân NLD, tinh thần đoàn kết, xây dựng tập thể của NLD. Qua đó nâng cao tinh thần đoàn kết, gắn bó của mỗi cá nhân trong tập thể, tạo nên nét văn hóa lành mạnh trong Công ty.

Thâm niên công tác tại Công ty: chỉ tiêu này nhằm khuyến khích những NLD gắn bó lâu dài với Công ty. Sau khi xác định được các tiêu chí đánh giá, với tổng điểm 100 Công ty tiến hành phân tích và chia điểm cho các tiêu chí như sau:

Bảng 3.4: Bảng điểm tối đa cho từng tiêu chí

STT	Tiêu chí	Số điểm tối đa
1	Kết quả thực hiện công việc	45
2	Ý thức chấp hành nội quy, quy chế	20
3	Ngày công đi làm	10
4	Tinh thần cộng tác và quan hệ với đồng nghiệp	15
5	Thâm niên làm việc tại Công ty	10

Bảng 3.5: Bảng chia điểm theo kết quả thực hiện công việc của CBNV khối văn phòng Công ty

STT	Tiêu chí		Điểm
1	Kết quả thực hiện công việc	Hoàn thành công việc trước kế hoạch	45
		Hoàn thành công việc theo đúng tiến độ đã đề ra	30
		Chưa hoàn thành công việc theo tiến độ đã đề ra	5
2	Ý thức chấp hành nội quy, quy chế	Tuân thủ và thực hiện đúng các nội quy, quy định của Công ty	20
		Vi phạm 1 lần nội quy, quy chế	10
		Vi phạm 2 lần nội quy, quy chế	5
		Vi phạm >2 lần nội quy, quy chế	0
3	Ngày công đi làm	Không nghỉ ngày nào	10
		Nghỉ ≤2 ngày	5
		Nghỉ từ 3 ngày trở lên	0
4	Tinh thần cộng tác và quan hệ với đồng nghiệp	Luôn thể hiện tinh thần hợp tác, sẵn sàng giúp đỡ đồng nghiệp, giao tiếp, đối xử với đồng nghiệp một cách hòa nhã và tôn trọng	15
		Thiếu hợp tác trong công việc, đùn đẩy, né tránh. Giao tiếp với đồng nghiệp bất nhã, thiếu tôn trọng văn minh nơi công sở	5
5	Thâm niên công tác tại Công ty	Từ 5 năm trở lên	10
		Từ 3 đến dưới 5 năm	5
		Dưới 3 năm	2

Dựa vào các tiêu chí và điểm cho từng tiêu chí như trên để tính điểm cho từng NLD, sau đó chia khoảng điểm để xác định hệ số Ki (Theo như trong bảng 3.3).

Như vậy có thể thấy việc quy định cụ thể các chỉ tiêu đánh giá mức độ hoàn thành công việc của NLD sẽ giúp cho việc đánh giá được dễ dàng và khách quan hơn, hệ số đánh giá mang tính chính xác hơn. Do đó cách tính tiền lương cho NLD cũng hợp lý và đảm bảo được sự công bằng hơn.

3.2.4. 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 là tạo động lực cho người lao động trong công việc.

Quy chế trả lương của Công ty đã đề cập đến trách nhiệm của người phụ trách các đơn vị bộ phận trong vấn đề lương nhưng chưa đề cập đến thành phần và trách nhiệm của Hội đồng lương. Công ty có thể thêm vào quy chế trả lương phần quy định về thành phần và trách nhiệm của Hội đồng lương như sau:

Thành phần của Hội đồng lương: Giám đốc Công ty cổ phần thời trang Bimart, Chủ tịch Công đoàn, Trưởng Phòng hành chính – Nhân sự, trưởng phòng Hành chính, trưởng phòng Tài chính – Kế toán, phó Phòng hành chính – Nhân sự phụ trách về tiền lương, kế toán phụ trách tiền lương và các khoản phải trích theo lương.

Trách nhiệm của Hội đồng lương:

- + Tham mưu cho giám đốc Công ty về mức lương tối thiểu áp dụng tại doanh nghiệp;
- + Thường xuyên tổ chức lấy ý kiến, đánh giá điều chỉnh quy chế trả lương cho phù hợp với thực tiễn;
- + Tổ chức xây dựng dự thảo hoặc dự thảo bổ sung, sửa đổi quy chế trả lương. 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.
- + Hoàn thiện quy chế trả lương sau khi lấy ý kiến và trình lãnh đạo phê duyệt và ban hành.

+ Tổ chức thực hiện phân bổ quỹ lương, trả lương cho cán bộ công nhân viên trong công ty đúng quy chế và pháp luật hiện hành.

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

+ Tổ chức cho cán bộ công nhân viên nghiên cứu quy chế trả lương;

+ Tham mưu các vấn đề khác liên quan đến quy chế trả lương

Ngoài ra, Công ty cũng cần bổ sung trách nhiệm của những đối tượng có liên quan khi thực hiện quy chế trả lương, hình thức xử phạt nếu vi phạm quy chế trả lương.

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. Thường xuyên thu thập ý kiến của người lao động, thông qua đó biết được những ưu điểm và những mặt còn hạn chế của quy chế trả lương hiện tại, những điều cần khắc phục. Đồng thời cán bộ làm công tác tiền lương có thể biết được những mong muốn nguyện vọng của người lao động về sự công bằng trong cách tính trả lương... giúp cho cán bộ tiền lương có thể tránh được tính chủ quan trong xây dựng và thực hiện quy chế trả lương, đồng thời cũng tạo cho người lao động tâm lý thoải mái, họ 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.

3.3. Các giải pháp khác

3.3.1. Nâng cao trình độ, năng lực của đội ngũ cán bộ làm công tác tiền lương

Việc xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương phụ thuộc rất lớn vào năng lực đội ngũ cán bộ làm công tác tiền lương. Tại Công ty cổ phần thời trang Bimart, năng lực của đội ngũ cán bộ làm công tác tiền lương còn hạn chế, hầu hết các cán bộ làm công tác tiền lương đều không được đào tạo đúng chuyên ngành. Hơn thế nữa, với số lượng 3 cán bộ làm tiền lương phụ trách

làm lương cho 14 xưởng sản xuất là một khối lượng công việc lớn. Do đó, trong thời gian tới Công ty nên bổ sung thêm nhân sự được đào tạo trình độ đại học làm công tác tiền lương, đồng thời cho đội ngũ này tham gia các khóa đào tạo ngắn hạn về các chế độ, chính sách liên quan đến tiền lương nhằm nâng cao hiệu quả công việc. Bên cạnh đó, phải thường xuyên tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng của đội ngũ cán bộ nhân sự trong ứng dụng, triển khai các phương pháp, công cụ mới phục vụ các nghiệp vụ về tuyển dụng, đào tạo, xây dựng các quy định, chính sách áp dụng đối với NLĐ trong công ty.

Hiện nay, Công ty chỉ có một cán bộ chuyên phụ trách các vấn đề về tiền lương. Vì vậy, công ty đang thiếu những cán bộ giỏi về nghiệp vụ tiền lương để triển khai công tác tổ chức tiền lương đạt hiệu quả, xác định đúng đắn, chính xác hệ thống đơn giá sản phẩm cho các công việc.

Để làm được điều đó, Công ty có thể tuyển thêm một vài cán bộ có trình độ chuyên môn về nghiệp vụ tiền lương, quản trị nhân lực, kinh tế lao động,...hoặc có thể đưa người lao động đi đào tạo chuyên sâu về nghiệp vụ tiền lương...Như vậy, mới đảm bảo được tính hợp pháp của quy chế đồng thời dễ dàng đưa quy chế vào thực tế, mới có thể đem lại cho người lao động sự công bằng.

3.3.2. Nâng cao năng lực cho cán bộ công đoàn để họ thực hiện tốt vai trò của người lao động trong việc tham gia xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương

Tổ chức công đoàn là một thành viên trong công tác xây dựng và ban hành quy chế trả lương. Vì vậy sự hoạt động của tổ chức công đoàn có hiệu quả hay không cũng ảnh hưởng rất lớn đến sự thành công của quy chế trả lương. Qua khảo sát thực tế tại Công ty cổ phần thời trang Bimart về vai trò của tổ chức công đoàn trong việc xây dựng và ban hành quy chế trả lương,

có nhiều ý kiến phản ánh tổ chức công đoàn chưa thực sự phát huy được vai trò của mình. Bên cạnh đó, tổ chức công đoàn còn có vai trò điều chỉnh các mối quan hệ lao động giữa NLD và người sử dụng lao động. Vì vậy, nâng cao hiệu quả của tổ chức công đoàn là rất cần thiết. Công đoàn sẽ là nhịp cầu nối để khuyến khích NLD tăng năng suất lao động. Do đó hoạt động của tổ chức công đoàn cần được phát huy hết sức, nhất là trong việc tham gia xây dựng quy chế trả lương, có như vậy mới tạo niềm tin cho NLD gắn bó với Công ty.

Tuyên truyền phổ biến những nội dung trong quy chế trả lương. Trong phân thực trạng khi khảo sát 200 người về quy chế trả lương tại Công ty, có nhiều ý kiến của NLD phản ánh trong quá trình xây dựng chưa được tham khảo ý kiến và nhiều nội dung trong quy chế trả lương chưa được cán bộ chuyên môn giải thích cặn kẽ. Chính vì thế việc tham khảo ý kiến của NLD là hết sức cần thiết khi hoàn thiện quy chế trả lương. Quy chế trả lương sẽ được ủng hộ triệt để nếu những nội dung của nó được phổ biến công khai, để người lao động được biết, được tham gia và hiểu rõ các nội dung của nó.

3.3.3. Tăng cường quản lý lao động và giáo dục ý thức trách nhiệm cho người lao động

Người lao động cũng là một yếu tố để góp phần vào sự thành công của một quy chế trả lương. Thực tế cho thấy rất nhiều người lao động không hiểu biết về quy chế trả lương, hay có biết nhưng cũng không mặn mà cho lắm. Quy chế trả lương là một trong những yếu tố ảnh hưởng rất lớn đến cuộc sống của người lao động. Vì vậy, cần phải nâng cao ý thức tư tưởng cho người lao động giúp họ hiểu được về quy chế, về quyền lợi của mình được hưởng. Có làm như thế mới giúp người lao động gắn bó hơn nữa với công ty. Từ đó đề xuất những kiến nghị để hoàn thiện quy chế trả lương.

KẾT LUẬN

Trong cơ chế thị trường có sự điều tiết của Nhà nước, các doanh nghiệp không ngừng đổi mới và hoàn thiện mọi hoạt động của mình để có thể tồn tại và đứng vững trong điều kiện cạnh tranh gay gắt. Tiền lương là một yếu tố không thể thiếu trong hệ thống kế hoạch sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, là một trong những vấn đề rất quan trọng đối với sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp. Do đó, việc không ngừng hoàn thiện quy chế trả lương cho phù hợp là một yêu cầu tất yếu khách quan đối với mỗi doanh nghiệp.

Con người là một trong ba yếu tố của quá trình sản xuất. Song, nguồn lực con người là yếu tố chính quyết định đến sự thành công hay thất bại của doanh nghiệp. Trả lương cho người lao động chính là việc đầu tư cho tương lai của người lao động trong doanh nghiệp. Đây là một quan điểm trả lương đang được nhiều quốc gia, nhiều nhà nghiên cứu cũng như nhiều người sử dụng lao động ủng hộ. Do vậy, việc không ngừng hoàn thiện quy chế trả lương đang được các doanh nghiệp ngày càng quan tâm, chú trọng. Với tinh thần đó, đề tài "*Hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty cổ phần thời trang Bimart*" đã thu thập, nghiên cứu, phân tích, đánh giá thực trạng quy chế trả lương tại Công ty, các chính sách về tiền lương tại Công ty được phản ánh một cách cụ thể. Đề tài đã tổng hợp và đánh giá sự ảnh hưởng của các nhân tố bên trong và các nhân tố bên ngoài đến việc xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương của Công ty. Bên cạnh đó, đề tài cũng đã phân tích và đánh giá được những ưu điểm, hạn chế trong quy chế trả lương hiện đang áp dụng tại Công ty một cách cụ thể. Nguyên nhân dẫn đến những hạn chế trong quy chế trả lương tại Công ty cổ phần thời trang Bimart thì có nhiều, song để giải quyết những vấn đề trên không hề đơn giản và cần có thời gian để có thể giải quyết

những vấn đề đó. Luận văn cũng đã mạnh dạn đưa ra một số các giải pháp khắc phục hạn chế, góp phần hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty trong thời gian tới. Tuy nhiên, để các giải pháp có thể phát huy hết tác dụng, rất cần sự đồng thuận từ các cấp lãnh đạo đến những người lao động trong Công ty.

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

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Trần Xuân Cầu (1993). *Đổi mới tổ chức tiền lương với việc nâng cao hiệu quả của sản xuất kinh doanh trong các xí nghiệp công nghiệp quốc doanh*, luận án tiến sĩ Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
2. Trần Xuân Cầu, Mai Quốc Chánh- chủ biên (2009), *Giáo trình kinh tế nguồn nhân lực*, NXB Đại học kinh tế quốc dân, Hà Nội.
3. Công ty cổ phần thời trang Bimart (2018-2020), *Báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh tại Công ty cổ phần thời trang Bimart 2018- 2020*, Hà Nội
4. Công ty cổ phần thời trang Bimart (2018-2020), *Báo cáo lao động và tiền lương tại Công ty cổ phần thời trang Bimart 2018-2020*, Hà Nội Nguyễn Văn Điềm & Nguyễn Ngọc Quân (2020), *Giáo trình quản trị nhân lực*, NXB Đại học Kinh tế quốc dân.
5. Trịnh Duy Huyền (2011), *Hoàn thiện phương thức trả lương linh hoạt cho NLĐ kỹ thuật cao trong ngành Dầu khí Việt Nam*”. Luận án tiến sĩ kinh tế , Trường Đại học kinh tế quốc dân, Hà Nội.
6. Vũ Văn Khang (2002), *Hoàn thiện cơ chế trả lương cho NLĐ trong các doanh nghiệp thuộc ngành Dệt may ở Việt Nam*”, Luận án kinh tế, Trường Đại học kinh tế quốc dân, Hà Nội.
7. Vũ Hồng Phong (2019) với đề tài: “*Nghiên cứu tiền lương, thu nhập trong các doanh nghiệp ngoài Nhà nước trên địa bàn Hà Nội*”, Luận án kinh tế, Trường Đại học kinh tế quốc dân, Hà Nội.
8. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, Bộ luật lao động số: 45/2019/QH14 được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIV, kỳ họp thứ 8 thông qua ngày 20 tháng 11 năm 2019, có hiệu lực từ 01/01/2021

9. Tổ chức lao động quốc tế (ILO), Công ước số 95, Công ước Bảo vệ tiền lương, 1949.

10. Nguyễn Tiếp (2014), Giáo trình tiền lương tiền công, NXB Lao động – Xã hội.

11. Đỗ Thị Tươi (2019), Giáo trình Quản trị thù lao lao động trong doanh nghiệp

12. Đỗ Thị Tươi (2015), Phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp, NXB Khoa học xã hội, 2015.

Phụ lục 1

PHIẾU ĐIỀU TRA VỀ TÌNH HÌNH THỰC HIỆN QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG

Kính gửi các anh/chị!

Để phục vụ cho mục đích nghiên cứu tình hình chung về Quy chế trả lương tại Công ty cổ phần thời trang Bimart, xin anh/chị vui lòng dành thời gian cung cấp một số thông tin theo những câu hỏi dưới đây. Những thông tin thu thập được sẽ được bảo mật và chỉ sử dụng cho mục đích nghiên cứu của đề tài.

I. Thông tin chung.

1. Giới tính
2. Năm sinh:
3. Vị trí đang đảm nhiệm:
a. Quản lý b. Nhân viên c. Công nhân
4. Trình độ chuyên môn:
a. Trên Đại học b. Đại học c. Cao đẳng
d. Trung cấp e. Chứng chỉ nghề và lao động phổ thông
5. Kinh nghiệm làm việc:
a. Dưới 2 năm c. Từ 5 – 10 năm
a. Từ 2 – 5 năm d. Trên 10 năm

II. Nội dung hỏi.

1. Anh/chị có biết cách tính lương, thu nhập của mình không?
a. Có b. Không
2. Theo anh/chị quy trình xây dựng và ban hành QCTL của Công ty có phù hợp không?
a. Có b. Không

Nếu không xin vui lòng cho biết lý do?

- Xây dựng không tham khảo ý kiến của từng người Lao động
- Có nhiều nội dung khó hiểu
- Cán bộ chuyên môn không giải thích cặn kẽ

3. Anh/chị có đánh giá như thế nào về các tiêu chí tính trả lương của Công ty như hiện nay?

- a. Rất rõ ràng, cụ thể
b. Rõ ràng, cụ thể
c. Không rõ ràng, cụ thể

4. Theo anh/chị việc xác định nguồn hình thành, phân bổ QTL của Công ty hiện nay có phù hợp không?

- a. Có
b. Không

Nếu không xin vui lòng cho biết lý do?

- Tỷ trọng quỹ tiền lương trả trực tiếp cho người lao động thấp
 Tỷ trọng quỹ tiền lương dự phòng cao
 Tỷ trọng quỹ tiền lương khuyến khích nên được trích cao hơn.

5. Theo anh/chị cách phân phối tiền lương của Công ty như hiện nay có công bằng không?

- a. Công bằng
b. Chưa thực sự công bằng
c. Không công bằng

6. Theo anh/chị việc áp dụng hệ thống thang bảng lương như hiện nay có phù hợp không?

- a. Có b. Không

Nếu không xin vui lòng cho biết lý do?

- Hệ số lương quá thấp
 Mức chênh lệch giữa các hệ số thấp
 Xây dựng quá nhiều bậc

7. Theo anh/chị bảng lương chức danh công việc của Công ty đang áp dụng có đầy đủ, phù hợp không?

- a. Có b. Không

Nếu không xin vui lòng cho biết lý do?

Hệ số lương chưa phản ánh đúng tính chất, mức độ phức tạp, cường độ công việc.

Phân nhóm chức danh chưa hợp lý

Hệ thống chức danh công việc chưa đầy đủ

8. Theo anh/chị yếu tố nào ảnh hưởng đến tiền lương của anh/chị từ Công

a. Kết quả làm việc

(*NSLD, mức độ hoàn thành công việc, trách nhiệm đối với công việc*)

b. Kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty (*doanh thu, lợi nhuận*)

c. Thâm niên công tác

d. Công việc đảm nhận

(*Mức độ phức tạp, tính trách nhiệm của công việc đòi hỏi...*)

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

a. Rất hài lòng b. Bình thường

c. Hài lòng d. Không hài lòng

10. Theo anh/chị yếu tố nào tạo nên sự gắn bó của anh/chị với Công ty?

a. Tiền lương, thu nhập

b. Cơ hội phát triển nghề nghiệp

c. Thời gian làm việc linh hoạt

d. Điều kiện và môi trường làm việc

e. Chiến lược con người của Công ty

11. Anh/chị có ý kiến gì về vai trò của cán bộ Công đoàn ở công ty?

a. Bảo vệ quyền lợi của người lao động

b. Tham mưu xây dựng quy chế trả lương

c. Tổ chức các hoạt động phong trào

d. Chỉ tồn tại một cách hình thức

12. Anh/chị có hài lòng trong công tác đánh giá xếp loại mức độ hoàn thành công việc hàng tháng?

a. Có b. Không

Nếu không xin vui lòng cho biết lý do?

Tiêu chí đánh giá chưa lượng hóa cụ thể

Bảng chỉ tiêu đánh giá xếp loại đối với CBNV

Phòng ban chưa phù hợp Quy trình thực hiện đánh giá còn mang tính hình thức.

Trân trọng cảm ơn những ý kiến đóng góp của anh/chị!

Phụ lục 2

KẾT QUẢ KHẢO SÁT

Đặc điểm về giới tính của người trả lời

Đối tượng tham gia điều tra gồm 200 CBCNV trong đó có 78 nam CBCNV chiếm 39% và có 122 CBCNV nữ chiếm 61% phù hợp với đặc thù ngành may là công nhân nữ nhiều hơn công nhân nam.

Đặc điểm về độ tuổi của người trả lời

Có 74 người dưới 30 tuổi chiếm 37%, nhóm có độ tuổi từ 30 đến 44 tuổi có 100 người chiếm 50% và nhóm có độ tuổi từ 45 đến 54 tuổi có 26 người chiếm 13% còn trên 55 tuổi thì không có người nào tham gia điều tra. Như vậy, đối tượng tham gia ghi phiếu điều tra chủ yếu nằm trong khoảng dưới 30 và từ 30 đến 44 tuổi phù hợp với đặc thù ngành may gồm nhiều công nhân trẻ và cán bộ kỹ thuật, cán bộ quản lý cũng không quá nhiều tuổi.

Đặc điểm về trình độ chuyên môn kỹ thuật của người trả lời

Trình độ đại học có 8 người chiếm 4%;

Trình độ cao đẳng có 26 người chiếm 13%;

Trình độ trung cấp có 40 người chiếm 20%;

Trình độ chứng chỉ nghề và lao động phổ thông có 126 người chiếm 63%;

Phụ lục 3

PHƯƠNG PHÁP PHÒNG VẤN SÂU

1. Đối tượng phỏng vấn

Với mục đích thu thập thông tin rõ ràng hơn, cụ thể và chính xác hơn, có chất lượng với độ tin cậy cao hơn, tác giả đã thực hiện phỏng vấn sâu với các đối tượng là Tổng giám đốc Công ty, Trưởng phòng hành chính - nhân sự, Trưởng bộ phận tiền lương, Trưởng các phòng và Quản đốc các xưởng sản xuất.

2. Câu hỏi sử dụng trong phỏng vấn

2.1. Tổng giám đốc

- Công ty xây dựng và ban hành quy chế trả lương từ năm nào? Cho đến nay đã qua bao nhiêu lần sửa đổi, bổ sung? Và trong thời gian tới Công ty có thay đổi gì không?

- Quan điểm của ông về tiền lương trả cho NLD trong Công ty?

- Thời gian tới Công ty có kế hoạch gì nhằm nâng cao mức tiền lương cho NLD?

- Thang bảng lương Công ty đang áp dụng có cần phải xây dựng lại?

- Ông có đánh giá gì về chất lượng lao động hiện nay ở Công ty?

- Khi duyệt hệ số lương chức danh công việc ông dựa trên yếu tố nào?

2.2. Trưởng phòng hành chính - nhân sự và trưởng bộ phận tiền lương

- Thang bảng lương hiện nay đang áp dụng có hợp lý không? Có cần phải xây dựng lại không?

- Ông có đánh giá như thế nào về quy chế trả lương mà Công ty đang áp dụng hiện nay?

- Khi xây dựng và thực hiện quy chế trả lương, Công ty thường gặp phải những khó khăn nào?

- Công ty có tiến hành đánh giá thực hiện công việc để làm cơ sở trả lương không?

- Ông có đánh giá như thế nào về việc xét hệ số lương chức danh công việc để trả lương cho CBNV khối văn phòng?

- Cách tính trả lương của Công ty dựa trên những nguyên tắc nào?
Nguyên tắc nào được Công ty chú trọng nhất?
- Ông có đánh giá gì về mức tiền lương trả cho NLD như hiện nay?
- Ông đánh giá như thế nào về công tác định mức để xác định đơn giá sản phẩm trả lương cho công nhân trực tiếp sản xuất?
- Ông có đề xuất gì nhằm cải thiện tiền lương cho NLD?
- Ông có đề xuất gì về quy chế trả lương của Công ty?

2.3. Trưởng các phòng, Quản đốc các xưởng sản xuất

- Đơn vị ông/bà quản lý có bao nhiêu lao động?
- Ông/bà có đánh giá gì về chất lượng lao động tại đơn vị mình?
- Ông/bà có tham gia vào việc xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương của Công ty không?
- Đánh giá của ông/bà về cách phân phối tiền lương cho NLD của Công ty như hiện nay có công bằng không?
- Đơn vị ông/bà có tiến hành đánh giá kết quả thực hiện công việc của NLD hàng tháng không? Nếu có thì đánh giá dựa trên các tiêu chí như thế nào?
- Ông/bà có đề xuất gì nhằm cải thiện tiền lương cho NLD?
- Ông/bà có đề xuất gì về quy chế trả lương của Công ty?

Phụ lục 4

HỆ THỐNG THANG BẢNG LƯƠNG CƠ BẢN CỦA CÔNG TY

Bảng lương Tổng giám đốc (Giám đốc), Phó Tổng Giám đốc, Kế toán trưởng

Chức danh	Bậc							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Tổng giám đốc	5,11	5,84	6,68	7,65	8,76	10,05	11,52	13,21
2. Phó Tổng giám đốc	4,47	5,11	5,84	6,68	7,65	8,76	10,05	11,52
3. Kế toán trưởng	4,16	4,47	5,11	5,84	6,68	7,65	8,76	10,05

Bảng lương cán bộ quản lý Trưởng/Phó phòng ban, Quản đốc, phó quản đốc các xưởng

Chức danh	Bậc							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Trưởng phòng, Quản đốc	2,86	3,28	3,76	4,32	4,96	5,69	6,53	7,5
2. Phó phòng, phó quản đốc	2,50	2,86	3,28	3,76	4,32	4,96	5,69	6,53

Bảng lương viên chức chuyên môn nghiệp vụ

Chức danh công việc	Bậc											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Chuyên viên, kỹ sư, kinh tế viên	1,63	1,72	1,82	2,07	2,65	2,95	3,27	3,89	4,25	4,89	5,62	6,46
2. Cán sự, kỹ thuật viên	1,41	1,63	1,72	1,99	2,18	2,56	2,79	3,21	3,70	4,25	4,89	5,62

Bảng lương nhân viên phục vụ

Bậc	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Hệ số	1,33	1,41	1,55	1,63	1,87	2,20	2,44	2,62	3,28	3,65	4,20	4,75

Bảng lương công nhân trực tiếp sản xuất

Bao gồm công nhân may, công nhân làm việc tại các xưởng chần, giặt, bông tằm, thợ cơ khí, thợ điện, thợ vận hành lò hơi...

Bậc	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Hệ số	1,47	1,55	1,63	1,73	1,84	2,01	2,42	2,90	3,49	3,79	4,26	4,95

Phụ lục 5

HỆ THỐNG ĐÁNH GIÁ THỰC HIỆN CÔNG VIỆC HÀNG THÁNG

Chỉ tiêu	Loại A	Loại B	Loại C
1. Năng suất			
CN trực tiếp sx	90%	80%-90%	<80%
Cán bộ tổ	85%	80%-84%	<80%
Cán bộ PX	80%	75%-80%	<75%
2. Chất lượng			
Tổ sx kiểm tra	Nhắc nhở	<2 lần vi phạm	>3 lần vi phạm
Xưởng kiểm tra	Nhắc nhở	1 biên bản	2 biên bản
Công ty kiểm tra	Nhắc nhở	1 biên bản	2 biên bản
3. Ngày công			
Nghỉ không lương	< 3 ngày	≤ 6 ngày	> 6 ngày
Phép, hiếu, hỷ	< 3 ngày	≤ 6 ngày	> 4 ngày
Ôm, con ốm	< 2 ngày	≤ 3 ngày	> 6 ngày
4. Kỷ luật lao động			
An toàn vệ sinh	Không vi phạm	1 lần vi phạm	2 lần vi phạm
Nội quy lao động	Không vi phạm	1 lần vi phạm	2 lần vi phạm
Gây rối trật tự	Không vi phạm	1 lần vi phạm	1 lần vi phạm
Bỏ vị trí làm việc	Không vi phạm	1 lần vi phạm	1 lần vi phạm

Phụ lục 6

BẢNG HỆ SỐ LƯƠNG CHỨC DANH CÔNG VIỆC

TT	Nhóm	Chức danh	Hệ số lương
1	Lãnh đạo quản lý	Tổng giám đốc	21,0
		Phó tổng giám đốc	17,0 → 21,0
		Kế toán trưởng	17,5
		Trưởng phòng	8,0 → 11,5
		Phó phòng	7,5 → 8,5
		Quản đốc phân xưởng	5,5 → 6,4
		Phó quản đốc	3,0 → 3,3
2	Chuyên viên các phòng ban Công ty	Tùy từng bộ phận, tùy theo trình độ chuyên môn, thâm niên công tác và công việc đang đảm nhận để xếp hệ số	2,0 → 5,8
3	Kỹ thuật trưởng các xưởng sản xuất	Tùy vào tình hình sản xuất của từng xưởng, tùy chuyên môn, thâm niên công tác để xếp hệ số	3,0 → 3,4
4	Nhân viên kinh tế các xưởng sản xuất	Tùy theo trình độ chuyên môn, tình hình sản xuất của từng xưởng, thâm niên công tác để xếp hệ số	1,75 → 2,3
5	Tổ trưởng, tổ phó các tổ sản xuất	Tùy theo trình độ chuyên môn, tình hình sản xuất của từng xưởng, thâm niên công tác để xếp hệ số	2,0 → 3,2
6	Thủ quỹ, thủ kho, văn thư, lái xe, bảo vệ, phục vụ	Tùy theo trình độ chuyên môn, thâm niên công tác và công việc đảm nhận để xếp hệ số.	1,6 → 3,2
7	Nhân viên phục vụ xưởng sản xuất	Tùy theo trình độ chuyên môn, thâm niên công tác và công việc đảm nhận để xếp hệ số.	0,85 → 2,1

Phụ lục 7

TỔNG HỢP KẾT QUẢ ĐIỀU TRA

STT	Nội dung	Số người	Tỷ lệ
1	Anh/chị có biết cách tính lương, thu nhập của mình không?		
a	Có	172	86%
b	Không	28	14%
2	Quy trình xây dựng và ban hành QCTL của Công ty có phù hợp không?		
a	Có	84	42%
b	Không	116	58%
Lý do chọn không			
a	Xây dựng không tham khảo ý kiến NLD	82	70,69%
b	Có nhiều nội dung khó hiểu	29	25%
c	Cán bộ chuyên môn không giải thích cặn kẽ	68	58,62%
d	Xây dựng không dựa trên các quy định của Nhà nước	14	12,68%
3	Đánh giá về các tiêu chí tính trả lương của Công ty như hiện nay?		
A	Rất rõ ràng, cụ thể	0	0%
B	Rõ ràng, cụ thể	65	32,5%
C	Không rõ ràng, cụ thể	135	67,5%
4	Việc xác định nguồn hình thành, phân bổ QTL của Công ty hiện nay có phù hợp không?		
A	Có	73	36,5%
B	Không	127	63,5%
Lý do chọn không			
A	Tỷ trọng QTL trả trực tiếp cho NLD thấp	93	73,2%
B	Tỷ trọng QTL dự phòng cao	74	58,3%
c	Tỷ trọng QTL khuyến khích cần trích cao hơn	65	51,8%

5	Cách phân phối tiền lương của Công ty hiện nay có công bằng không?		
a	Công bằng	38	19%
b	Chưa thực sự công bằng	114	57%
c	Không công bằng	48	24%
6	Việc áp dụng hệ thống thang bảng lương hiện nay có phù hợp không?		
a	Có	20	10%
b	Không	180	90%
Lý do chọn không			
a	Hệ số lương quá thấp	149	82,7%
b	Mức chênh lệch giữa các hệ số thấp	123	68,3%
c	Xây dựng quá nhiều bậc	102	56,6%
7	Bảng lương chức danh công việc của Công ty có đầy đủ, phù hợp không?		
a	Có	21	10,5%
b	Không	179	89,5%
Lý do chọn không			
a	Hệ số lương chưa phản ánh đúng tính chất, mức độ phức tạp, cường độ công việc.	132	73,7%
b	Phân nhóm chức danh chưa hợp lý	145	81%
c	Hệ thống chức danh công việc chưa đầy đủ	147	82,1%
8	Yếu tố ảnh hưởng đến tiền lương của NLD trong Công ty?		
a	Kết quả làm việc	200	100%
b	Kết quả SXKD của Công ty	162	81%
c	Thâm niên công tác	17	8,5%
d	Công việc đảm nhận	109	54,5%
9	Sự hài lòng của NLD về mức lương nhận được?		
a	Rất hài lòng	10	5%
b	Hài lòng	45	22,5%

c	Bình thường	77	38,5%
d	Không hài lòng	68	34%
10	Yếu tố nào tạo nên sự gắn bó của NLD với Công ty?		
a	Tiền lương, thu nhập	191	95,5%
b	Cơ hội phát triển nghề nghiệp	124	62%
c	Thời gian làm việc linh hoạt	37	18,5%
d	Điều kiện và môi trường làm việc	168	84%
e	Chiến lược con người của Công ty	90	45%
11	Ý kiến của NLD về vai trò của cán bộ Công đoàn ở Công ty?		
a	Bảo vệ quyền lợi của NLD	65	32,5%
b	Tham mưu xây dựng quy chế trả lương	16	8%
c	Tổ chức các hoạt động phong trào	127	63,5%
d	Chỉ tồn tại một cách hình thức	10	5%
12	Đánh giá xếp loại thực hiện công việc có phù hợp không?		
a	Có	113	56,5%
b	Không	87	43,5%
Lý do chọn không			
a	Tiêu chí đánh giá chưa được lượng hóa cụ thể	50	57,47%
b	Bảng tiêu chí đánh giá xếp loại đối CBNV phòng ban chưa phù hợp.	54	62,1%
c	Quy trình thực hiện đánh giá còn mang tình hình thức.	53	60,9%

Phụ lục 8

CÔNG TY CỔ PHẦN THỜI TRANG

BIMART

Số: /2021/QĐ-BI

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Hà Nội, ngày 23 tháng 02 năm 2021

QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG CÔNG TY CỔ PHẦN THỜI TRANG BIMART

CHƯƠNG I. NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1: Mục đích ban hành

- Nhằm đảm bảo chế độ tiền lương của Công ty được thực hiện đúng quy định của pháp luật, đảm bảo dân chủ, công bằng, công khai, minh bạch, khuyến khích người có tài năng, có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, năng suất lao động cao, đóng góp tích cực cho Công ty.

- Làm cơ sở để thỏa thuận và ký hợp đồng với người lao động, làm cơ sở để thực hiện chế độ tiền lương của Công ty.

Điều 2: Phạm vi và đối tượng áp dụng:

Đối tượng áp dụng Quy chế này là toàn thể CBNV trong Công ty Cổ phần Thời trang Bimart

Điều 3: Căn cứ trả lương:

- i) Tuân thủ theo quy định của pháp luật
- j) Căn cứ vào vị trí công việc và hiệu quả công việc của CBNV

Điều 4: Những nguyên tắc trả lương:

Quy chế trả lương phải đảm bảo những nguyên tắc sau:

- k) Đảm bảo lợi ích của nhân viên
- l) Đảm bảo tham chiếu với mức lương thị trường và mức lương bình quân thị trường của từng loại chức danh công việc.
- m) Lương và thu nhập của nhân viên được quyết định dựa trên trách nhiệm,

năng lực và kết quả công việc của nhân viên.

n) Đảm bảo tính hợp lý với kế hoạch kinh doanh và kết quả kinh doanh/chính sách của Công ty.

o) Hệ thống lương thưởng được diễn đạt một cách đơn giản, rõ ràng và dễ áp dụng.

CHƯƠNG II.

NGUỒN HÌNH THÀNH VÀ SỬ DỤNG QUỸ TIỀN LƯƠNG.

Điều 5: Nguồn hình thành quỹ tiền lương

Quỹ tiền lương được xác định dựa trên kế hoạch kinh doanh hàng năm của Công ty do Ban Giám đốc Công ty quyết định, là một khoản mục chi phí cho hoạt động kinh doanh của Công ty, phù hợp với chế độ kế toán Việt Nam

Điều 6: Cấu trúc và Sử dụng quỹ tiền lương

Cấu trúc quỹ tiền lương trong năm được sử dụng như sau:

- Quỹ tiền lương và phụ cấp trả trực tiếp cho người lao động: 88%
- Quỹ lương hiệu quả: 10%
- Quỹ thưởng doanh số: 2%

CHƯƠNG III.

CHÍNH SÁCH LƯƠNG THƯỞNG VÀ PHỤ CẤP

Điều 7: Chính sách lương, thưởng hàng tháng khối Cửa hàng

1. Chính sách lương

1.1. Mức tiền lương

STT	Vị trí chức danh	Lương cơ bản	Lương hiệu quả (KPI)
1	Cửa hàng trưởng	7.000.000	700.000
2	Cửa hàng phó	6.000.000	600.000
3	Nhân viên bán hàng & NV thu ngân	4.800.000	480.000
4	Nhân viên sửa đồ	5.000.000	500.000
5	Nhân viên bảo vệ	4.420.000	400.000

1.2. Qui định tính lương hiệu quả

Hiệu quả công việc của nhân viên trong cửa hàng là do Cửa hàng trưởng tự đánh giá dựa trên tinh thần làm việc và hiệu quả làm việc của nhân viên trong tháng và gửi kết quả về cho phòng Nhân sự theo dõi, tính lương.

+ Nếu tỷ lệ hoàn thành công việc $< 70\%$ \Rightarrow Không được hưởng lương hiệu quả công việc;

+ Nếu tỷ lệ hoàn thành công việc $\geq 70\%$: Lấy tiền lương KPI tại mục 1.1 của Điều 7 Quy chế này x với tỷ lệ hoàn thành công việc.

2. Chính sách thưởng doanh số

- Thưởng doanh số Cửa hàng trưởng được tính trên doanh số tổng của CH nếu tổng doanh số của Cửa hàng 70% mức khoán trở lên.

- Thưởng doanh số nhân viên bán hàng được tính trên doanh số cá nhân nếu cá nhân đạt từ 70% doanh số khoán trở lên

- Chỉ tiêu doanh số khoán được chia đều cho từng nhân viên cửa hàng.

- Doanh số tính thưởng được tính trên phần mềm do kế toán cung cấp.

- Nhân viên bán hàng 02 tháng liên tiếp đạt doanh số dưới 50% sẽ bị xem xét buộc thôi việc

- CHT 02 tháng liên tiếp không đạt DS cửa hàng, xem xét hạ xuống CHP hoặc buộc thôi việc.

- Tỷ lệ sale, xả được tính: Đối với CHT tính theo tỷ lệ

- sale xả trên tổng doanh số CH, đối với nhân viên tính theo tỷ lệ sale xả trên DS của từng NV

• Qui định tỷ lệ thưởng và điều kiện thưởng:

Tỷ lệ doanh số đạt	Tỷ lệ thưởng		Điều kiện
	Cửa hàng trưởng	Nhân viên bán hàng	
<70%	0%	0%	
70% - 85%	0.7%	1.4%	
>= 85% - 100%	0.75%	1.7%	<ul style="list-style-type: none"> Ti lệ Sale, xả phải ≤ 30% giá trị sản phẩm, và doanh số sale xả phải ≤ 30% tổng doanh thu của tháng; Nếu lớn hơn thì nhân viên chỉ được thưởng 1.6%; CHT chỉ được thưởng 0.7%
>=100%	0.8%	1.8%	
Riêng những CH có doanh số thực đạt trong tháng ≥1 tỷ, mức thưởng của CHT như sau: DS đạt từ 70%-<85%: Thưởng 0.5%; 85%-<100%: Thưởng 0.6%; ≥100%: Phần vượt trội được tính 0.7%			

3. Chính sách tăng lương hàng năm

Phòng HCNS tự động xét tăng cho khối Cửa hàng, căn cứ vào điều kiện phía dưới:

Nhân viên cửa hàng (NVBH, TN, Bảo vệ)	+ Đủ 01 năm: Tăng 200.000đ + Sau đó mỗi năm tăng 200.000đ.
Cửa hàng trưởng, Cửa hàng phó	+ Đủ 01 năm: Được tăng thêm 300.000 + Sau đó mỗi năm tăng 300.000

Điều 8: Chính sách lương khối gián tiếp

Căn cứ vào quỹ tiền lương hiệu quả tháng của khối gián tiếp xác định hệ số hiệu quả chung.

$$HHQGT = \frac{TLHQGT}{TLGT}$$

H_{HQGT} : Hệ số lương hiệu quả của khối gián tiếp

TL_{HQGT} : Tiền lương hiệu quả

TL_{GT} : Tiền lương gián tiếp hệ số 1.

- Tính lương cho người lao động.

$$TL_i = HHQI \times TL_{\min} \times HHQGT \times K_i$$

- + TL_i : tiền lương của người thứ i .
- + H_{HQI} : hệ số lương hiệu quả của người thứ i .
- + K_i : hệ số hoàn thành công việc tháng.

Hàng tháng cá nhân người lao động tự đánh giá, thủ trưởng các đơn vị nhận xét đánh giá mức độ hoàn thành công việc của từng cán bộ công nhân viên của đơn vị mình nộp Phòng hành chính – Nhân sự tổng hợp xác định hệ số, phòng tài chính kế toán tính lương trả các đơn vị. Mức độ hoàn thành công việc (hệ số K_i) được đánh giá hàng tháng theo các chỉ tiêu như sau:

Bảng chia điểm theo kết quả thực hiện công việc của bộ phận lao động khối gián tiếp

STT	Tiêu chí		Điểm
1	Chất lượng hoàn thành công việc	Tốt	35
		Đạt	20
		Chưa đạt	10
2	Mức độ phức tạp của công việc	Giám đốc	30
		Phó giám đốc	25
		Trưởng phòng	20
		Phó phòng	15
		Kỹ sư, cử nhân	10
		Khác	5
3	Ý thức chấp hành nội quy, quy chế	Tốt	20
		Khá	15
		Trung bình	10
		Kém	0
4	Thâm niên công tác	Từ 10 năm trở lên	10
		Từ 5 năm đến dưới 10 năm	7
		Dưới 5 năm	5
5	Quan hệ với đồng nghiệp	Tốt	5
		Khá	3
		Trung bình	1
		Kém	0

- Hệ số đánh giá mức độ hoàn thành công việc.
- + Loại A: hệ số $K_i = 1,5$: Đạt từ 90 đến 100 điểm.
- + Loại B: hệ số $K_i = 1,2$: Đạt từ 70 đến 89 điểm.
- + Loại C: hệ số $K_i = 0,8$: Đạt từ 50 đến 69 điểm.
- + Loại D: hệ số $K_i = 0,5$: Dưới 50 điểm.

Riêng đối với tiền lương của giám đốc thực hiện theo quy chế này nếu hàng tháng chưa chi đủ Công ty có trách nhiệm chi đủ mức tiền lương của Giám đốc theo kế hoạch của công ty đã duyệt.

CHƯƠNG IV MỘT SỐ CHẾ ĐỘ TRẢ LƯƠNG KHÁC

Điều 9: Tiền lương trả cho những ngày nghỉ theo quy định

Tiền lương nghỉ lễ, nghỉ phép năm, nghỉ về việc riêng có lương theo quy định được trả theo công thức sau:

$$TL_P = \frac{TL_{\min} \times (H_p + P_p)}{C_{CD}} \times C_p$$

Trong đó:

- TL_P : là tiền lương nghỉ phép, lễ, việc riêng có lương của người lao động
- TL_{\min} : Mức tiền lương tối thiểu hiện hành do Nhà nước quy định.
- H_p : Hệ số tiền lương theo Nghị định 49/2013/NĐ-CP của người lao động.
- P_p : Phụ cấp chức vụ theo Nghị định 49/2013/NĐ-CP của người lao động
- C_p : là ngày công nghỉ chế độ của người lao động
- C_{CD} : là ngày công chế độ trong tháng.

Trường hợp người lao động làm việc vào thời gian nghỉ lễ, tết hàng năm có sự thỏa thuận của Giám đốc Công ty thì thời gian làm việc này được trả thêm tiền lương theo quy định tại khoản 1 điều này nhân với hệ số điều chỉnh là 3,0.

Điều 10. Tiền lương trả cho thời gian ngừng việc

- Nếu do lỗi của người sử dụng lao động, thì tiền lương ngừng việc của người lao động được trả 100% tiền lương hệ số 1 theo cấp bậc công việc đang đảm nhận (thời gian ngừng việc phải từ 1 giờ (60 phút) trở lên.)

- Nếu do lỗi của người lao động, thì người lao động đó không được trả lương. Những người khác trong cùng đơn vị phải ngừng việc có thời gian từ 1h.

(60 phút) trở lên, thì được trả 80% tiền lương hệ số 1 theo cấp bậc công việc đang đảm nhận. Tiền lương được trích từ quỹ lương của đơn vị.

- Nếu vì sự cố điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động hoặc vì những nguyên nhân bất khả kháng, tiền lương của người lao động trong thời gian ngừng việc từ 2h (120 phút), thì được trả 80% tiền lương theo hệ số 1 theo cấp bậc

công việc đang đảm nhận tiền lương được trích từ quỹ lương của Công ty.

Điều 11. Trả lương trong thời gian thử việc:

Người lao động trong thời gian thử việc được hưởng lương theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động.

Điều 12. Trả lương đối với người lao động khi chuyển sang làm công việc khác trong Công ty.

1. Người lao động được điều động sang làm công việc khác, thì được trả tiền lương chế độ và tiền lương theo hiệu quả lao động như sau:

a. Tiền lương chế độ được trả theo cấp bậc công nhân.

b. Tiền lương hiệu quả lao động được trả như sau:

- Đối với công nhân trực tiếp hưởng lương sản phẩm: Được trả theo cấp bậc công việc.

- Đối với cán bộ Chuyên môn nghiệp vụ trả theo hệ số mức lương chức danh công việc (h_i) khi chuyển sang làm công việc mới có hệ số lương chức danh công việc (h_j) thấp hơn hệ số lương chức danh công việc cũ, thì được bảo lưu hệ số lương chức danh công việc trong thời gian một tháng.

2. Người lao động tự xin chuyển sang làm công việc khác và được Công ty đồng ý, thì trả lương theo công việc mới, chức vụ mới, không bảo lưu lương cũ.

3. Khi cấp phó được giao đảm nhận nhiệm vụ cấp trưởng từ 3 tháng trở lên, thì tiền lương chế độ được trả theo quy định của Nhà nước và trả tiền lương hiệu quả theo hệ số lương chức danh (h_i) của cấp trưởng từ tháng thứ tư trở đi cho đến hết thời gian tạm giao.

Điều 13. Trả lương trong những ngày đi học.

1. Người lao động được Công ty cử đi học tập, đào tạo theo yêu cầu công việc được trả lương như đi làm. (có thỏa thuận cụ thể với từng đối tượng và thời gian được hưởng)

2. Người lao động tự nguyện xin nghỉ làm việc để học tập, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kiến thức (công ty không cử đi) và được sự đồng ý của Lãnh đạo Công ty thì thời gian thực tập, đào tạo, bồi dưỡng không được hưởng lương.

Điều 14. Trả lương trong thời gian nghỉ ốm đau, thai sản.

Người lao động nghỉ ốm đau, khám, chữa bệnh, thai sản (có xác nhận của cơ quan y tế có thẩm quyền) theo quy định của pháp luật lao động, được trả lương theo chế độ Nhà nước hiện hành.

Điều 15. Trả lương trong thời gian nghỉ do bị tai nạn lao động.

Trong thời gian nghỉ việc do bị tai nạn lao động, người lao động được hưởng tiền lương theo chế độ Bảo hiểm xã hội và còn được hưởng tiền lương theo hiệu quả lao động như sau:

1. Nếu do lỗi của người sử dụng lao động thì được trả 100% tiền lương theo hiệu quả lao động như đi làm.
2. Nếu do lỗi của người lao động thì hỗ trợ thêm 50% tiền lương theo hiệu quả lao động như đi làm nhưng không quá 3 tháng;
3. Nếu do lỗi của cả hai phía hoặc do nguyên nhân khách quan thì được trả 50% tiền lương hiệu quả công việc như đi làm nhưng không quá 6 tháng.

Điều 16. Thời gian nghỉ trước khi hưởng chế độ nghỉ hưu (không quá 5 tháng) người lao động được trả 100% tiền lương, tiền thưởng như đi làm. Không tính phụ cấp trách nhiệm (nếu có).

Điều 17. Trường hợp người lao động nghỉ việc do bị đình chỉ công việc để điều tra hay tạm giữ, tạm giam..., thì thực hiện theo chế độ Nhà nước hiện hành.

Các chế độ trả lương khác thực hiện theo quy định của pháp luật lao động hiện hành.

CHƯƠNG V.

TỔ CHỨC THỰC HIỆN VÀ ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 18. Để triển khai thực hiện chi trả tiền lương cho người lao động theo Quy chế này lãnh đạo Công ty và các bộ phận có trách nhiệm:

1. Trách nhiệm chung:

Hàng tháng thủ trưởng bộ phận căn cứ vào hiệu quả làm việc và ý thức chấp hành nội qui lao động của nhân viên để đánh giá tỷ lệ hoàn thành hiệu quả công việc và gửi về cho phòng Nhân sự chậm nhất ngày mùng 02 của tháng sau để bộ phận nhân sự tính lương.

2. Trách nhiệm của Phòng hành chính – Nhân sự:

- Hàng tháng tổng hợp ngày công và bảng đánh giá hiệu quả công việc của các bộ phận gửi về và bảng doanh số tính thưởng từ Kế toán gửi sang để chuẩn bị tính lương, tính thưởng.

- Tính lương và các khoản chế độ, phúc lợi... cho người lao động đầy đủ, chính xác, đúng thời hạn.

3. Trách nhiệm của phòng Tài chính – Kế toán:

- Phối hợp với Phòng hành chính - nhân sự Nhân sự đề xuất quỹ tiền lương được chi theo hiệu quả lao động trong tháng, quỹ tiền lương trong quý, quỹ tiền

lương vào dịp lễ tết trình Giám đốc quyết định.

- Kiểm tra bảng lương của phòng Nhân sự đưa sang và tiến hành chi trả lương cho người lao động sau khi bảng lương đã được phê duyệt.

- Tổng hợp các khoản tiền lương và thu nhập của người lao động vào sổ lương của Công ty theo quy định của Nhà nước.

Điều 19. Điều khoản thi hành

- Quy chế này gồm 4 chương và 11 điều. Có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký ban hành, các quy chế trước đây về quản lý và phân phối tiền lương trái với quy chế đều không có hiệu lực.

- Phòng hành chính - nhân sự nhân sự, Phòng tài chính kế toán, các phòng ban khác có liên quan chịu trách nhiệm phổ biến và thực hiện kể từ ngày 23 tháng 2 năm 2021. Trong quá trình thực hiện quy chế nếu có bất kỳ khó khăn, vướng mắc hay phát hiện những điểm bất hợp lý sẽ phản ánh lên bộ phận chuyên trách về tiền lương để được hướng dẫn thực hiện hay giải quyết vấn đề.

- Quy chế này sẽ được xem xét, sửa đổi, bổ sung khi có những thay đổi về chế độ, chính sách tiền lương của Nhà nước hoặc khi phát sinh những bất hợp lý trong quá trình thực hiện.

- Mọi bổ sung, sửa đổi quy chế phải được Giám đốc phê duyệt, quyết định mới có hiệu lực thi hành.