

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG – THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

BÙI NGUYỆT LAN

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

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

Hà Nội - 2023

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG – THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

BÙI NGUYỆT LAN

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

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã số: 8340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. NGUYỄN THỊ HỒNG (88)

Hà Nội - 2023

LỜI CAM ĐOAN

Họ và tên tác giả: Bùi Nguyệt Lan

Mã học viên: QT11037

Đề tài luận văn : Hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần Thời trang Genviet

Tôi xin cam đoan luận văn này là kết quả nghiên cứu độc lập của riêng tôi, trên cơ sở phân tích đánh giá tình hình từ cơ sở dữ liệu thứ cấp thu thập được từ Công ty Cổ phần Thời trang Genviet và dữ liệu sơ cấp do tác giả tiến hành điều tra chọn mẫu và phỏng vấn sâu tại Công ty. Các nội dung được trích dẫn trong luận văn có nguồn gốc rõ ràng, hợp lệ và đảm bảo tuân thủ các quy định về bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ.

Tôi xin chịu trách nhiệm về đề tài nghiên cứu của mình.

Tác giả

Bùi Nguyệt Lan

LỜI CẢM ƠN

Trong thời gian thực hiện đề tài “Hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần Thời trang Genviet” tôi đã nhận được sự hướng dẫn, giúp đỡ, chỉ bảo tận tình của các Thầy/Cô giáo Khoa Quản lý Nguồn nhân lực, Trường Đại học Lao động- Xã hội, đồng nghiệp và bạn bè.

Tôi xin bày tỏ tấm lòng biết ơn sâu sắc tới TS. Nguyễn Thị Hồng (88), người hướng dẫn khoa học đã tận tình giúp đỡ và định hướng cho tôi trong suốt quá trình học tập, nghiên cứu và hoàn thiện luận văn.

Tôi xin trân trọng gửi lời cảm ơn tới tất cả các Thầy/Cô Phòng Quản lý đào tạo, Trường Đại học Lao động- Xã hội đã tận tình giúp đỡ và tạo điều kiện cho tôi trong suốt thời gian học tập và thực hiện luận văn.

Xin chân thành cảm ơn!

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	
LỜI CẢM ƠN	
MỤC LỤC	
DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT	I
DANH MỤC BẢNG	II
DANH MỤC BIỂU ĐỒ, SƠ ĐỒ	III
LỜI MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP	10
1.1. Một số khái niệm	10
1.1.1. Khái niệm về tiền lương	10
1.1.2. Khái niệm quy chế trả lương	11
1.2. Nội dung cơ bản về quy chế trả lương tại doanh nghiệp	12
1.2.1. Những quy định chung	13
1.2.2. Nguồn hình thành và sử dụng quỹ tiền lương	15
1.2.3. Phân phối tiền lương và thu nhập cho người lao động	17
1.2.4. Tổ chức thực hiện và điều khoản thi hành	20
1.3. Yêu cầu của quy chế trả lương	20
1.3.1. Tuân thủ các quy định pháp luật	20
1.3.2. Đảm bảo tính cạnh tranh của tiền lương và thu nhập	21
1.3.3. Đảm bảo tính công bằng và hiệu quả trong phân phối tiền lương, thu nhập cho người lao động	21
1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến quy chế trả lương	22
1.4.1. Các nhân tố bên trong doanh nghiệp	22
1.4.2. Các nhân tố bên ngoài doanh nghiệp	25

1.5. Kinh nghiệm xây dựng quy chế trả lương tại một số doanh nghiệp và bài học cho Công ty Cổ phần thời trang Genviet.....	27
1.5.1. Kinh nghiệm xây dựng quy chế trả lương tại một số doanh nghiệp.....	27
1.5.2. Bài học kinh nghiệm cho Công ty cổ phần thời trang Genviet	29
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN THỜI TRANG GENVIET	31
2.1. Tổng quan về Công ty Cổ phần thời trang Genviet.....	31
2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển của Công ty.....	31
2.1.2. Đặc điểm sản xuất, ngành nghề kinh doanh của công ty	32
2.1.3. Sơ đồ tổ chức bộ máy của Công ty	32
2.1.4. Tình hình sử dụng lao động tại Công ty	33
2.2. Phân tích thực trạng quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần thời trang Genviet.....	36
2.2.1. Quy trình xây dựng quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần thời trang Genviet.....	36
2.2.2. Về hình thức, cấu trúc của quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần thời trang Genviet.....	37
2.2.3. Thực trạng nội dung của quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần thời trang Genviet.....	38
2.3. Thực trạng các nhân tố ảnh hưởng đến quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần thời trang Genviet.....	66
2.3.1. Thực trạng các nhân tố bên trong.....	66
2.3.2. Thực trạng các nhân tố bên ngoài	73
2.4. Đánh giá chung.....	76
2.4.1. Những mặt đạt được	76
2.4.2. Những mặt hạn chế và nguyên nhân	78

CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN THỜI TRANG GENVIET	82
3.1. Phương hướng, mục tiêu phát triển của Công ty Cổ phần thời trang Genviet.....	82
3.1.1. Mục tiêu chung.....	82
3.1.2. Mục tiêu cụ thể.....	82
3.2. Định hướng chính sách tiền lương trong thời gian tới.....	83
3.3. Một số giải pháp nhằm hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần thời trang Genviet.....	84
3.3.1. Hoàn thiện phần những quy định chung.....	84
3.3.2. Hoàn thiện phân phối quỹ tiền lương.....	85
3.3.3. Hoàn thiện phân phối tiền lương và thu nhập.....	86
3.3.4. Hoàn thiện tổ chức thực hiện quy chế trả lương.....	98
3.3.5. Một số giải pháp khác.....	99
KẾT LUẬN.....	105
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	
PHỤ LỤC	

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

DN	Doanh nghiệp
BHXH	Bảo hiểm xã hội
BHYT	Bảo hiểm y tế
BHTN	Bảo hiểm thất nghiệp
NLĐ	Người lao động
NSDLĐ	Người sử dụng lao động
QCTL	Quy chế trả lương

II

DANH MỤC BẢNG

Bảng 2.1: Quy mô, cơ cấu nhân lực của công ty giai đoạn 2020 - 2022.....	34
Bảng 2.2. Phân phối sử dụng quỹ tiền lương của công ty	42
Bảng 2.3: Hệ thống đánh giá thực hiện công việc hàng tháng.....	47
Bảng 2.4: Tiền lương bình quân Công ty cổ phần thời trang Genviet	53
Bảng 2.5: Kết quả khảo sát ý kiến của người lao động về tiền lương.....	54
Bảng 2.6: Tỷ lệ % hưởng quy định cho số tiền vượt của từng công đoạn sản xuất	58
Bảng 2.7: Mức tiền sản phẩm /năm cho bộ phận hưởng lương theo đơn giá sản phẩm	59
Bảng 2.8: Kết quả khảo sát ý kiến của người lao động về chế độ tiền thưởng	61
Bảng 2.9: Kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty giai đoạn 2019 – 2022	69
Bảng 2.10: Năng lực của cán bộ đảm nhiệm công tác lao động – tiền lương tại công ty cổ phần thời trang Genviet	72
Bảng 3.1: Bảng điểm tối đa cho từng tiêu chí	90
Bảng 3.2: Bảng chia điểm theo kết quả thực hiện công việc của CBNV khối văn phòng Công ty	91
Bảng 3.3. Hệ số xếp loại đánh giá hoàn thành công việc	92
Bảng 3.4: Bảng điểm tối đa cho từng tiêu chí	93
Bảng 3.5: Bảng chia điểm theo kết quả thực hiện công việc	94

III

DANH MỤC BIỂU ĐỒ, SƠ ĐỒ

Biểu đồ 2.1. Đánh giá của NLD về mức độ phù hợp về hình thức của quy chế trả lương.....	37
Biểu đồ 2.2. Đánh giá mức độ đầy đủ về căn cứ xây dựng quy chế trả lương.....	39
Biểu đồ 2.3. Đánh giá mức độ đầy đủ về nguyên tắc trả lương của công ty ..	40
Biểu đồ 2.4. Đánh giá của NLD về sử dụng quỹ tiền lương.....	43
Biểu đồ 2.5: Mức độ hài lòng của người lao động về chế độ phúc lợi tài chính	64
Biểu đồ 2.6: Nguồn thông tin của NLD về quy chế trả lương	65
Biểu đồ 2.7: Nguyên nhân quy trình xây dựng và ban hành QCTL chưa phù hợp	71
Sơ đồ 2.1. Cơ cấu tổ chức bộ máy Công ty cổ phần thời trang Genviet	33

LỜI MỞ ĐẦU

1. Lý do lựa chọn đề tài

Đối với nhiều người lao động, tiền lương là nguồn thu nhập chủ yếu để đảm bảo đời sống vật chất và tinh thần của bản thân cũng như gia đình họ. Tiền lương có tác dụng bù đắp lại sức lao động, động viên khuyến khích người lao động yên tâm làm việc. Nếu doanh nghiệp trả công bằng giữa những người lao động đảm nhiệm những vị trí công việc, năng lực hoặc kết quả thực hiện công việc thì người lao động sẽ hài lòng hơn, qua đó tạo sự gắn kết và trung thành với doanh nghiệp hơn. Chính vì vậy, doanh nghiệp cần phải xây dựng một hệ thống tiền lương công bằng, công khai, minh bạch và đảm bảo tuân thủ đúng pháp luật. Tất cả những vấn đề này cần phải được thể hiện rõ trong quy chế trả lương.

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. Một quy chế trả lương tốt sẽ giúp doanh nghiệp nâng cao uy tín, góp phần tạo động lực cho người lao động, nâng cao năng suất lao động, giúp doanh nghiệp đạt được hiệu quả sản xuất kinh doanh cao. Ngược lại, nếu quy chế trả lương không phù hợp sẽ không kích thích được người lao động, gây ảnh hưởng không tốt đến tình hình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Chính vì thế, ngoài việc phải chú trọng đến xây dựng văn hóa doanh nghiệp tốt, điều kiện và môi trường làm việc tốt, đào tạo cho nhân viên... thì doanh nghiệp cần hoàn thiện quy chế trả lương phù hợp với điều kiện, đặc điểm, tình hình phát triển của doanh nghiệp.

Công ty Cổ phần thời trang Genviet là công ty chuyên sản xuất và phân phối sản phẩm thời trang Jeans ở vị trí hàng đầu tại Việt Nam. đến nay, công ty sở hữu hai nhà máy sản xuất (Tổng diện tích trên 20.000m²) cùng cơ chế

vận hành chuyên nghiệp, hệ thống dây chuyền công nghệ hiện đại nhập khẩu từ Nhật Bản, Genviet có năng lực sản xuất lên tới 2 triệu sản phẩm/1 năm. Với quy mô sản xuất như vậy, công ty cổ phần thời trang Genviet đã giải quyết việc làm cho 800 lao động trực tiếp và gián tiếp.

Tuy nhiên, có thể thấy được rằng, trải qua 2 năm đại dịch Covid – 19, cũng như rất nhiều công ty may mặc khác, Công ty cổ phần thời trang Genviet gặp rất nhiều khó khăn trong sản xuất. Một trong số đó là tình trạng công nhân nghỉ việc hàng loạt. Chính vì vậy, sau khi trở lại “trạng thái bình thường”, công ty thiếu nhân lực để sản xuất. Công ty gặp khó khăn trong việc thu hút lao động quay trở lại bởi nhiều lao động đã có việc làm mới và vấn đề quan trọng là tiền lương, thu nhập của công nhân may khá thấp so với mặt bằng chung. Công ty Cổ phần thời trang Genviet đã xây dựng quy chế trả lương từ năm 2018. Tuy nhiên, quy chế trả lương này còn bộc lộ khá nhiều hạn chế như: chưa đề cập đến căn cứ, nguyên tắc xây dựng và tổ chức thực hiện quy chế trả lương cũng như nguồn hình thành và sử dụng quỹ tiền lương; các phương án trả lương chưa phản ánh chính xác mức độ đóng góp của người lao động trong công việc và giá trị sức lao động mà người lao động bỏ ra. Các tiêu chí đánh giá kết quả thực hiện công việc làm cơ sở trả lương cũng khá sơ sài; chưa có sự rõ ràng giữa các đối tượng lao động khác nhau, nhiều tiêu chí còn định tính, khó đánh giá...

Xuất phát từ tầm quan trọng của quy chế trả lương trong doanh nghiệp cũng như thực tế quy chế trả lương hiện nay của công ty, em đã lựa chọn đề tài ***“Hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần thời trang Genviet”*** làm đề tài luận văn Thạc sĩ của mình.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Tiền lương là một lĩnh vực khá phong phú. Chính vì vậy, có rất nhiều tác giả thực hiện nghiên cứu các vấn đề liên quan đến tiền lương. Tuy nhiên,

quy chế trả lương lại không có nhiều nghiên cứu ở phạm vi rộng, vĩ mô, chỉ thường được lồng ghép và đề cập cùng với các nội dung khác của tiền lương. Các nghiên cứu trực tiếp về quy chế trả lương thường là các nghiên cứu trong phạm vi một doanh nghiệp hoặc một tổ chức cụ thể. Chính vì vậy, theo phạm vi hiểu biết của tác giả, tác giả tổng quan các nghiên cứu liên quan đến đề tài theo hai hướng:

Thứ nhất, các nghiên cứu về tiền lương trong doanh nghiệp. Với hướng tiếp cận này, tác giả đưa ra một số nghiên cứu điển hình như:

Nguyễn Tuấn Doanh (2020) thực hiện đề tài luận án “chính sách tiền lương trong các doanh nghiệp có vốn nhà nước”. Luận án đã phân tích, đánh giá thực trạng chính sách tiền trong doanh nghiệp có vốn nhà nước, chỉ ra những hạn chế trong quá trình xây dựng và thực hiện chính sách tiền lương trong các doanh nghiệp có vốn nhà nước cũng như ảnh hưởng của các nhân tố đến việc xây dựng và thực hiện chính sách tiền lương trong doanh nghiệp có vốn nhà nước. Từ đó, tác giả đề xuất các giải pháp, khuyến nghị nhằm nâng cao hiệu quả chính sách tiền lương trong doanh nghiệp có vốn nhà nước.

Phạm Thị Liên Ngọc (2019) thực hiện đề tài “Tiền lương trong doanh nghiệp theo pháp luật lao động ở Việt Nam hiện nay”. Tác giả đã tập trung làm rõ cơ sở lý luận về tiền lương và pháp luật về tiền lương. Trên cơ sở này, tác giả luận án đã phân tích, đánh giá quy định pháp luật và thực trạng áp dụng tại các doanh nghiệp. Từ đó, tác giả đề xuất những giải pháp để hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về tiền lương ở Việt Nam.

Đoàn Thị Yến (2018), “Nghiên cứu đổi mới quản lý Nhà nước về tiền lương trong doanh nghiệp”, Đề tài cấp Bộ, Bộ Lao động - Thương binh & Xã hội, Đề tài tập trung phân tích thực trạng quản lý nhà nước về tiền lương trong doanh nghiệp, đề xuất các giải pháp đổi mới quản lý nhà nước về tiền lương

trong doanh nghiệp thời gian tới. Qua đó, đề tài có những đề xuất để các chính sách pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp ngày càng hợp lý hơn, nhằm tạo điều kiện, môi trường pháp lý thuận lợi cho doanh nghiệp.

Nguyễn Ngọc Khánh (2012) với đề tài “Nghiên cứu cơ chế trả lương phù hợp trong các doanh nghiệp khai thác than thuộc Tập đoàn công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam”. Tác giả đã hệ thống được cơ sở lý luận về tiền lương trong các doanh nghiệp nhà nước; đưa ra được những đánh giá khách quan về thực trạng, chỉ rõ những ưu điểm, hạn chế và đề xuất được các giải pháp đảm bảo xây dựng được các quy chế tiền lương trong các công ty khai thác than thuộc Tập đoàn được chủ động, hiệu quả và gắn kết quả thực hiện công việc với tiền lương.

Đỗ Thị Tươi (2012) thực hiện công trình “Hoàn thiện phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp tài Hà Nội”. Luận án đã đưa ra mô hình nghiên cứu, thực hiện phân tích các nhân tố ảnh hưởng, phân tổng quan cũng trình bày các trường phái lý thuyết kinh tế cơ bản, các nghiên cứu về tiền lương. Luận án cũng đã phân tích được thực trạng các phương pháp trả công của các loại hình doanh nghiệp và đề xuất giải pháp xây dựng các phương pháp trả công lao động trong các loại hình doanh nghiệp.

Vũ Hồng Phong (2011) thực hiện công trình “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 án có kết cấu 3 Chương, đã đưa ra được khung lý thuyết về tiền lương trong doanh nghiệp ngoài nhà nước, phân tích, đánh giá rõ thực trạng tiền lương của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội, phân tích, đánh giá tác động các nhân tố ảnh hưởng đến tiền lương trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội và đề xuất được các giải pháp

nhằm nâng cao tiền lương, thu nhập cho người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội.

Phạm Minh Huân (2007) thực hiện đề tài cấp Bộ “Căn cứ để thống nhất mức lương tối thiểu của doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài với mức lương tối thiểu của doanh nghiệp trong nước”. Đề tài đã chỉ rõ những mặt hạn chế của những quy định về tiền lương tối thiểu trong giai đoạn trước và chỉ ra những điểm không phù hợp trong điều kiện Việt Nam đã gia nhập Tổ chức thương mại thế giới (WTO). Từ đó, đưa ra những căn cứ, phương pháp xác định tiền lương tối thiểu mới, phù hợp hơn.

Nguyễn Thị Lan Hương (2004) thực hiện đề tài cấp Bộ “Nghiên cứu chi phí tiền lương trong giá trị mới sáng tạo ra trong một số ngành kinh tế chủ yếu”. Đây là đề tài nghiên cứu sâu về chi phí tiền lương, chỉ ra những hạn chế của cơ chế quản lý tiền lương của Nhà nước do quan niệm về tiền lương và cơ chế xác định chi phí tiền lương lạc hậu, dẫn đến tiền lương không phản ánh đúng những đóng góp của người lao động. Đồng thời, các tác giả đã đề xuất cách tiếp cận mới về tiền lương, chi phí tiền lương và phương pháp tính chi phí tiền lương.

Ngoài các nghiên cứu trên, nghiên cứu về các vấn đề liên quan đến tiền lương cũng được đề cập một số nghiên cứu khác dưới dạng đề tài các cấp, luận án, bài báo đăng tạp chí, hội thảo....

Thứ hai, các nghiên cứu trực tiếp về quy chế trả lương tại các doanh nghiệp cụ thể. Hướng nghiên cứu này thường là các đề tài luận văn thạc sĩ hoặc đề tài nghiên cứu khoa học cấp cơ sở. Một số công trình nghiên cứu được kể đến ở đây bao gồm:

Vũ Kim Thành (2019) thực hiện luận văn thạc sĩ “Hoàn thiện quy chế trả lương tại Ngân hàng thương mại trách nhiệm hữu hạn một thành viên Đại Dương”. Trên cơ sở phân tích, nghiên cứu lý luận và thực tiễn về quy chế trả

lương của Ngân hàng Thương mại trách nhiệm hữu hạn Một thành viên Đại Dương, luận văn nêu ra những hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế đề xuất các biện pháp nhằm hoàn thiện quy chế trả lương của Ngân hàng.

Nguyễn Thanh Tùng (2019) thực hiện luận văn “Hoàn thiện quy chế trả lương tại công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân”. Đề tài đã hệ thống hóa cơ sở lý luận về tiền lương, quy chế trả lương trong doanh nghiệp, bao gồm: khái niệm, nội dung và các nhân tố ảnh hưởng đến quy chế trả lương trong doanh nghiệp; phân tích thực trạng quy chế trả lương đang áp dụng tại Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân, tìm ra những mặt đạt được, những mặt còn hạn chế và nguyên nhân. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất một số giải pháp để hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân.

Nguyễn Thị Quỳnh Trang (2019) nghiên cứu về “Hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty cổ phần K.I.P Việt Nam”. Luận văn thạc sĩ đã đi sâu nghiên cứu cơ sở khoa học về quy chế trả lương tại doanh nghiệp, phân tích và đánh giá thực trạng về tiền lương, các chính sách đãi ngộ và phương thức trả lương Công ty, đưa ra những kết luận về kết quả đạt được và những khó khăn tồn tại, những điểm hạn chế lớn cần có biện pháp khắc phục trong cách trả lương hiện nay của Công ty. Từ đó, tác giả đề xuất các quan điểm, các giải pháp nhằm hoàn thiện được một quy chế trả lương có tính sáng tạo, khuyến khích người lao động có năng lực, tâm huyết, yên tâm công tác, từng bước cải thiện đời sống người lao động nhưng phải đảm bảo đúng những quy định, những chế độ chính sách của Nhà nước về tiền lương và phải phù hợp với tình hình thực tế của Công ty.

Một số nghiên cứu khác cũng nghiên cứu trực tiếp về quy chế trả lương ở các loại hình tổ chức khác nhau như doanh nghiệp (công ty TNHH, công ty cổ phần, công ty có vốn đầu tư của Nhà nước, công ty có vốn đầu tư nước

ngoài), trong đơn vị sự nghiệp có thu (như viện nghiên cứu, Báo, Tạp chí, Trung tâm)...

Có thể thấy rằng, các công trình nghiên cứu liên quan đến tiền lương khá đa dạng và phong phú. Quy chế trả lương trong doanh nghiệp cũng là một nội dung của tiền lương được khá nhiều tác giả nghiên cứu. Các công trình nghiên cứu này cung cấp những lý luận chuyên sâu về tiền lương và quy chế trả lương trong doanh nghiệp, đồng thời cho thấy thực tiễn về tiền lương, quy chế trả lương tại các doanh nghiệp cụ thể, một lĩnh vực hoặc toàn quốc. Tuy nhiên, có thể thấy rằng, hiện nay chưa có công trình nào nghiên cứu về quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần thời trang Genviet. Chính vì vậy, khoảng trống về phạm vi không gian đã gợi mở tác giả thực hiện đề tài này.

3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Nghiên cứu và đề xuất giải pháp hoàn thiện quy chế trả lương tại công ty Cổ phần thời trang Genviet

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Hệ thống hóa những lý luận cơ bản về quy chế trả lương trong doanh nghiệp.
- Phân tích đánh giá thực trạng quy chế trả lương đang áp dụng tại Công ty Cổ phần thời trang Genviet, những ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân.
- Đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần thời trang Genviet.

4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Quy chế trả lương trong doanh nghiệp

4.2. Phạm vi nghiên cứu

- Về không gian: Công ty Cổ phần thời trang Genviet

- Về thời gian: Phân tích thực trạng quy chế trả lương hiện hành trên cơ sở số liệu và thông tin thu được từ năm 2020 đến năm 2022; định hướng giải pháp đến năm 2025.

5. Phương pháp nghiên cứu

Để đạt được mục đích nghiên cứu, tác giả sử dụng một số phương pháp nghiên cứu sau:

- Phương pháp thống kê – phân tích: Phân tích các số liệu thống kê thu thập được từ các phòng ban liên quan trong Công ty nhằm đưa ra những đánh giá, nhận xét cơ bản trên những con số đó. Các dữ liệu này bao gồm quy mô và cơ cấu nguồn nhân lực, kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh, tiền lương thu nhập hàng tháng của người lao động...

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

- Phương pháp điều tra xã hội học: Tác giả thiết kế bảng hỏi đối với nhóm cán bộ quản lý, người lao động nhằm thu thập những ý kiến đánh giá về thực trạng việc thực hiện quy chế trả lương tại Công ty. Tác giả khảo sát 100 phiếu; trong đó 40 phiếu cho bộ phận gián tiếp gồm trưởng - phó phòng và một số nhân viên các phòng ban, 60 phiếu công nhân trực tiếp sản xuất. Thời gian tiến hành khảo sát là trong tháng 2-3 năm 2023. Các đối tượng tham gia khảo sát được phân biệt bởi các thông tin nhân khẩu học như chức danh công việc, độ tuổi, số năm kinh nghiệm.... Mục đích nhằm tìm hiểu sự khác biệt trong cách đánh giá về quy chế trả lương của các đối tượng tham gia khảo sát. Ngoài ra, tác giả còn thu thập ý kiến của người lao động về những mong muốn, nguyện vọng về từng nội dung cụ thể của quy chế trả lương.

6. Những đóng góp mới của luận văn

- Về mặt lý luận, luận văn đã làm rõ hơn những lý thuyết chuyên sâu về quy chế trả lương tại doanh nghiệp như khái niệm về tiền lương, quy chế trả lương, vai trò của quy chế trả lương và các nhân tố ảnh hưởng đến việc xây dựng quy chế trả lương cho người lao động.

- Về mặt thực tiễn, kết quả nghiên cứu luận văn đã chỉ rõ được thực trạng quy chế trả lương tại công ty cổ phần thời trang Genviet, đánh giá được ưu điểm, hạn chế trong quy chế trả lương hiện hành của công ty và chỉ ra các nguyên nhân. Trên cơ sở đó, luận văn đã đề xuất các giải pháp thiết thực nhằm hoàn thiện quy chế trả lương tại công ty cổ phần thời trang Genviet.

7. Nội dung chi tiết

Ngoài lời mở đầu, mục lục, kết luận, tài liệu tham khảo và phụ lục, luận văn được kết cấu thành 3 chương truyền thống:

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 Genviet

Chương 3: Một số giải pháp nhằm hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần thời trang Genviet

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

1.1. Một số khái niệm

1.1.1. Khái niệm về tiền lương

Tiền lương là một phạm trù kinh tế xã hội và được rất nhiều nhà nghiên cứu quan tâm. Chính vì vậy, có rất nhiều khái niệm cũng như cách hiểu về tiền lương.

Theo Nguyễn Tiệp và Lê Thanh Hà (2010) thì “Tiền lương là giá cả sức lao động, được hình thành trên cơ sở thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động thông qua hợp đồng lao động (bằng văn bản hoặc bằng miệng), phù hợp với quan hệ cung cầu về sức lao động trên thị trường lao động và phù hợp với quy định tiền lương của Pháp luật lao động”. Như vậy, tiền lương ở đây được coi là giá cả sức lao động và được phân phối theo năng lực, kết quả, hiệu quả lao động và được trả bằng tiền. Từ đây có thể thấy rằng tiền lương đã được coi trọng, được tính toán và quản lý chặt chẽ hơn, góp phần thúc đẩy người lao động phát triển.

Dưới góc độ pháp lý, tại Điều 90 Bộ Luật lao động 2019 quy định: “Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận. Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác. Mức lương của người lao động không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định. Tiền lương trả cho người lao động căn cứ vào năng suất lao động và chất lượng công việc. Người sử dụng lao động phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị như nhau”.

Đỗ Thị Tươi và Đoàn Thị Yến (2021) cũng đưa ra khái niệm tiền lương như sau: “Tiền lương là giá cả sức lao động, được hình thành trên cơ sở thỏa thuận giữa chủ sử dụng lao động (hoặc đại diện của chủ sử dụng lao động) và người lao động, là số tiền mà chủ sử dụng lao động trả cho người lao động khi người lao động thực hiện một công việc nhất định và phải đảm bảo đúng quy định của pháp luật”. Tiền lương theo quan điểm này được coi là giá cả sức lao động và được phân phối theo năng lực, kết quả, hiệu quả lao động và được trả bằng tiền.

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

1.1.2. Khái niệm quy chế trả lương

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

Quy chế trả lương nằm trong bộ quy chế của mỗi doanh nghiệp, bảo đảm sự thống nhất trong phân phối tiền lương và thu nhập nhằm đạt được hiệu quả công việc. Quy chế của các doanh nghiệp, tổ chức, cơ quan, đơn vị khác nhau thì chủ thể xây dựng quy chế, đối tượng triển khai thực hiện sẽ khác nhau. Tuy nhiên, dù quy chế được cơ quan, đơn vị nào xây dựng, thì vẫn phải

nhằm đảm bảo tính thống nhất trong hành động và quyền dân chủ của các thành viên tham gia.

Đỗ Thị Tươi (2021) cho rằng 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”.

Hiện nay, tên gọi quy chế trả lương của các doanh nghiệp cũng có sự khác nhau. Một số doanh nghiệp gọi là quy chế phân phối tiền lương - thu nhập; một số doanh nghiệp khác gọi là quy chế trả lương của cơ quan; một số khác lại gọi là quy chế lương, thưởng và phúc lợi... Dù gọi theo tên nào thì bản chất quy chế trả lương của doanh nghiệp do chính 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.

Trong phạm vi luận văn, quy chế trả lương được hiểu một cách khái quát như sau: “*Quy chế trả lương là văn bản quy định quy định nguồn hình thành, nguyên tắc trả lương, cách phân phối tiền lương, và thu nhập cho người lao động, phù hợp với quy định của pháp luật lao động và tính chất đặc thù của hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp*”. Theo khái niệm này, luận văn sẽ không chỉ đề cập đến tiền lương mà còn đề cập đến tiền thưởng và các phúc lợi tài chính cho người lao động trong quy chế trả lương của doanh nghiệp.

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

Quy chế trả lương tại doanh nghiệp do doanh nghiệp xây dựng và ban hành. Do đó, doanh nghiệp tự quyết định về hình thức và nội dung của quy chế trả lương tùy thuộc vào quan điểm của người sử dụng lao động nhưng cần đảm bảo tuân thủ đúng các quy định của pháp luật. Do vậy, quy chế trả lương

của các doanh nghiệp có thể khác nhau về nội dung. Tuy nhiên, về cơ bản, nội dung của quy chế trả lương trong doanh nghiệp thường bao gồm:

- Những quy định chung
- Nguồn hình thành và sử dụng quỹ tiền lương
- Phân phối tiền lương và thu nhập
- Tổ chức thực hiện
- Điều khoản thi hành

Luận văn sẽ tập trung làm rõ 5 nội dung cơ bản đề cập ở trên theo các mục dưới đây.

1.2.1. Những quy định chung

Nội dung này thường bao gồm 2 nội dung chính là căn cứ xây dựng quy chế trả lương và nguyên tắc xây dựng quy chế trả lương.

1.2.1.1. Căn cứ xây dựng quy chế trả lương

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

(1) Căn cứ pháp lý: các căn cứ này thường bao gồm:

- Bộ luật Lao động hiện hành.
- Các văn bản quy định về tiền lương do Chính phủ và các Bộ, ngành chức năng ban hành.

(2) Căn cứ thực tiễn: một số căn cứ có thể kể đến như là:

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

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

1.2.1.2. Nguyên tắc trả lương

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

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

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

- Người lao động làm công việc gì, giữ chức vụ gì thì được hưởng lương theo công việc đó, chức vụ đó.

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

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

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

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

- Lãnh đạo doanh nghiệp phối hợp với công đoàn cùng cấp để xây dựng quy chế trả 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.

Ngoài ra, doanh nghiệp cũng có thể đưa ra một số nguyên tắc trả lương như trả lương theo số lượng và chất lượng lao động; đảm bảo tốc độ tăng năng suất lao động bình quân nhanh hơn tốc độ tăng tiền lương bình quân; đảm bảo mối quan hệ hợp lý về tiền lương giữa những người lao động làm ngành nghề kacs nhau trong nền kinh tế quốc dân; đảm bảo trả lương theo các yếu tố thị trường; trả lương theo khả năng tài chính và cần phải kết hợp hài hòa các dạng lợi ích trong trả lương...

1.2.2. Nguồn hình thành và sử dụng quỹ tiền lương

1.2.2.1. Nguồn hình thành 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. Do đó, doanh nghiệp sản xuất kinh doanh các lĩnh vực khác nhau thì nguồn

hình thành quỹ tiền lương cũng khác nhau. 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.

Doanh nghiệp có thể xác định nguồn hình thành quỹ tiền lương như sau:

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

Trong đó:

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

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

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

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

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

Trong đó, đơn giá có nhiều cách xác định:

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

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

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

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

* Quỹ lương bổ sung (F_{bs}) bao gồm các khoản phụ cấp lương, các chế độ khác nếu có và tiền lương của những ngày nghỉ được hưởng lương theo Bộ

luật lao động, như: ngày nghỉ lễ, nghỉ tết, nghỉ phép năm, nghỉ việc riêng, nghỉ theo chế độ lao động nữ....

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

1.2.2.2. Sử dụng quỹ tiền lương

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

Thông thường quỹ tiền lương được phân bổ như sau:

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

+ 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 tiền lương dự phòng cho năm sau.

Tùy từng trường hợp, doanh nghiệp có thể có cách sử dụng quỹ lương, phân phối quỹ lương phù hợp nhằm đạt mục tiêu của doanh nghiệp

1.2.3. Phân phối tiền lương và thu nhập cho người lao động

1.2.3.1. Phân phối tiền lương hàng tháng

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

Trường hợp đối với bộ phận gián tiếp trong các doanh nghiệp, doanh nghiệp có thể trả lương thời gian gắn với vị trí việc làm; một số doanh nghiệp gắn cả với hiệu quả làm việc. Đối với công nhân trực tiếp sản xuất, doanh nghiệp thường trả lương theo sản phẩm trên cơ sở đơn giá và sản lượng thực tế công nhân hoàn thành,...

Một số hình thức trả lương đang được nhiều doanh nghiệp áp dụng như:

- Hình thức trả lương theo thời gian: Theo hình thức trả lương này, tiền lương của NLD được tính dựa trên mức lương phù hợp với cấp bậc đã được xác định cho công việc và thời gian làm việc thực tế. Hình thức trả lương theo thời gian chủ yếu áp dụng đối với những người làm các vị trí công việc khó xác định được định mức một cách chặt chẽ và chính xác (cán bộ quản lý, chuyên môn, kỹ thuật, phục vụ, sửa chữa). Theo cách trả lương này thì mức lương tháng thường là con số cố định, chỉ giảm xuống khi NLD nghỉ không hưởng lương, với hình thức trả lương này NLD không hề băn khoăn về mức thu nhập của mình trong mỗi tháng nếu họ vẫn đi làm đủ ngày công. Do đó, để hình thức trả lương theo thời gian đạt hiệu quả cao, các doanh nghiệp cần xây dựng được hệ thống chức danh công việc với việc phân tích công việc, để xác định giá trị của từng công việc, từ đó xây dựng thang lương theo giá trị công việc.

- Hình thức trả lương theo sản phẩm: Theo hình thức này, tiền lương của người lao động sẽ phụ thuộc trực tiếp vào số lượng và chất lượng sản phẩm (dịch vụ) hoàn thành và đơn giá tiền lương trả cho một đơn vị sản phẩm (dịch vụ). Hình thức trả lương này chủ yếu áp dụng đối với những người lao động trực tiếp tham gia sản xuất. Trả lương theo hình thức này đã gắn thu nhập về tiền lương với kết quả sản xuất kinh doanh của mỗi người do đó có tác dụng khuyến khích việc nâng cao năng suất lao động, khuyến khích người

lao động ra sức học tập chuyên môn kỹ thuật để nâng cao trình độ lành nghề, ra sức phát huy sáng kiến, cải tiến kỹ thuật, cải tiến phương pháp lao động để nâng cao năng suất lao động.

- Hình thức trả lương khoán: Hình thức này chủ yếu áp dụng đối với người lao động làm việc trong ngành nông nghiệp, xây dựng cơ bản, hoặc trong một số ngành khác khi công nhân làm công việc mang tính đột xuất, công việc không xác định được một định mức lao động ổn định trong thời gian dài.

1.2.3.2. Thưởng, các chương trình khuyến khích tài chính

Thưởng được hiểu là khoản bổ sung cho tiền lương để trả cho những yếu tố mới phát sinh trong quá trình lao động (tăng năng suất lao động, tiết kiệm nguyên vật liệu, sáng kiến...) chưa tính đến trong mức lương theo chức danh hoặc theo công việc. Thưởng có tác dụng kích thích mạnh mẽ người lao động phấn đấu và sáng tạo trong quá trình lao động, bảo đảm sự công bằng trong lĩnh vực trả lương... Trên thực tế hiện nay, nhiều doanh nghiệp đã sử dụng thưởng như chiến lược để ổn định lực lượng lao động tại chỗ, thu hút người lao động giỏi và phát triển về chất lực lượng lao động trong đơn vị, tạo lợi thế cạnh tranh trên thị trường. Doanh nghiệp thường quy định tiền thưởng, các hình thức thưởng, cách tính thưởng cho người lao động trong doanh nghiệp, bao gồm: Thưởng cuối năm, thưởng quý, thưởng đột xuất,... Ngoài ra, doanh nghiệp còn áp dụng một số chương trình khuyến khích tài chính như thưởng cổ phần, cổ phiếu.

1.2.3.3. Các phúc lợi tài chính

Phúc lợi tài chính là khoản thù lao gián tiếp nhằm hỗ trợ cuộc sống của người lao động, động viên khuyến khích vật chất, tinh thần cho người lao động. Doanh nghiệp cần có chương trình phúc lợi khoa học, và phải được quy định trong quy chế trả lương của doanh nghiệp.

Các phúc lợi bắt buộc gồm: Các khoản đóng bảo hiểm, như:.....

Các phúc lợi tự nguyện, gồm hỗ trợ tiền ăn trưa, may đồng phục, chương trình nghỉ mát, tiền cho các ngày lễ, tiền hiếu hỉ, thăm ốm, quà ngày trung thu, tết thiếu nhi, quà ngày sinh nhật,....

1.2.4. Tổ chức thực hiện và điều khoản thi hành

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

1.3. Yêu cầu của quy chế trả lương

1.3.1. Tuân thủ các quy định pháp luật

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

Tuân thủ quy định về tính đóng hưởng bảo hiểm, quy định về thuế thu nhập cá nhân.

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

Quá trình xây dựng, phải có ý kiến của tổ chức công đoàn, đồng thời Hội đồng lương của doanh nghiệp cũng cần có Chủ tịch công đoàn là thành viên. Quy chế lương phải được công khai tới mọi người lao động thông qua các hình thức như truyền thông trực tiếp, gửi tài liệu hoặc hội thảo nhóm để

người lao động hiểu được lương của mình được chi trả như thế nào, đã đúng quy định pháp luật hiện hành hay chưa.

1.3.2. Đảm bảo tính cạnh tranh của tiền lương và thu nhập

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

Dù động cơ làm việc của người lao động là gì đi nữa, hầu hết đều không thể nào bỏ qua yếu tố “tiền lương” được. Vậy, xem nhẹ tầm quan trọng của tiền lương và những lợi ích để tạo ra động lực thúc đẩy cho nhân viên là một sai lầm. Người lao động chủ yếu lựa chọn công việc này hay công việc khác có một phần lớn tác động bởi tiền lương, thu nhập mà họ nhận được từ công việc. Thực tế cho thấy, người lao động có xu hướng so sánh tiền lương, thu nhập của mình với tiền lương, thu nhập của vị trí tương đương trên thị trường. Khi người lao động cảm thấy tiền lương, thu nhập của mình thấp hơn so với mức tiền lương, thu nhập của công việc tương đương trên thị trường thì họ có xu hướng đấu tranh để đòi mức tiền lương, thu nhập ngang bằng với mức lương của thị trường, nếu không được đáp ứng, họ có thể ra đi để tìm công việc ở doanh nghiệp có mức lương cạnh tranh hơn.

1.3.3. Đảm bảo tính công bằng và hiệu quả trong phân phối tiền lương, thu nhập cho người lao động.

Như ta đã biết, người lao động có xu hướng so sánh tiền lương của mình với tiền lương của người khác trong doanh nghiệp. Khi người lao động

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

Ngoài ra, xây dựng quy chế trả lương trong doanh nghiệp cần đảm bảo một số yêu cầu khác như đảm bảo kết cấu hợp lý, tỷ trọng lương cứng, lương mềm trong tổng thu nhập của người lao động.

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

1.4.1. Các nhân tố bên trong doanh nghiệp

1.4.1.1. Quan điểm trả lương của lãnh đạo doanh nghiệp

Lãnh đạo doanh nghiệp là người trực tiếp quyết định các chính sách tiền lương của doanh nghiệp. Chính vì thế, quan điểm và cách nhìn nhận của lãnh đạo doanh nghiệp về vấn đề tiền lương sẽ có ảnh hưởng trực tiếp tới việc xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương của doanh nghiệp. Khi lãnh đạo doanh nghiệp coi tiền lương là một khoản đầu tư, chính là việc luôn quan tâm đến tiền lương của người lao động nhằm mục đích tạo động lực cho người lao động tích cực cống hiến, thu hút và giữ chân được nhân tài cho doanh nghiệp. Vì vậy, lãnh đạo doanh nghiệp đầu tư cho tiền lương chính là để thực hiện những mục tiêu kinh tế của mình thì sẽ tạo điều kiện thuận lợi trong việc xây

dựng là lựa chọn một hình thức trả lương hợp lý, một cách thức phân phối tiền lương phù hợp với doanh nghiệp. Từ đó, tạo mọi điều kiện để tiền lương phát huy được tối đa vai trò của nó trong doanh nghiệp; việc xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương sẽ thuận lợi hơn.

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

1.4.1.2. Đặc điểm sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp

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

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

1.4.1.3. Hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp

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

nghiệp. Vì doanh nghiệp chi trả tiền lương cho người lao động bằng quỹ lương tương ứng với kết quả sản xuất kinh doanh của mình.

Do đó, nếu doanh nghiệp kinh doanh đạt lợi nhuận cao, quỹ tiền lương sẽ cao, doanh nghiệp sẽ có điều kiện để tăng lương cho người lao động, hoàn thiện cách phân phối quỹ tiền lương cho hợp lý hơn. Ngược lại, nếu doanh nghiệp hoạt động không hiệu quả, sản xuất kinh doanh cầm chừng, bị lỗ sẽ gây ảnh hưởng rất lớn đến tình hình tài chính của doanh nghiệp, buộc các doanh nghiệp phải tính tới việc thu hẹp sản xuất, cắt giảm lao động, cắt giảm tiền lương, từ đó có thể dẫn đến sự thay đổi về các chính sách, các chế độ đãi ngộ nhân viên và cách thức phân phối tiền lương của doanh nghiệp. Do vậy, căn cứ vào tình hình sản xuất kinh doanh trong từng thời kỳ mà doanh nghiệp có những điều chỉnh quy chế trả lương cho hợp lý bảo đảm phù hợp với tình hình thực tế.

1.4.1.4. Vai trò của tổ chức công đoàn

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

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

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

Bộ phận cán bộ lao động - tiền lương là bộ phận chịu trách nhiệm chính trong việc xây dựng quy chế trả lương trong doanh nghiệp. Chính vì vậy, năng lực của bộ phận cán bộ xây dựng quy chế cũng ảnh hưởng tới tính sát

thực của quy chế trả lương. Nếu doanh nghiệp có đội ngũ cán bộ làm về công tác lao động - tiền lương đáp ứng được yêu cầu công việc đặt ra, có trình độ chuyên môn chuyên sâu về lĩnh vực lao động - tiền lương sẽ đảm bảo xây dựng quy chế trả lương được khoa học và hợp lý.

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

1.4.2. Các nhân tố bên ngoài doanh nghiệp

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

Các quy định của Nhà nước về lao động, tiền lương có tác động mạnh mẽ đến tiền lương và việc xây dựng, ban hành Quy chế trả lương trong doanh nghiệp. Việc xây dựng và thực hiện Quy chế trả lương của các Doanh nghiệp có thể linh hoạt cho phù hợp với từng điều kiện khác nhau của doanh nghiệp, nhưng QCTL của doanh nghiệp xây dựng phải dựa trên cơ sở các quy định của Nhà nước về tiền lương và tuân thủ các quy định đó. Khi chính sách tiền lương của Nhà nước được sửa đổi, cải cách có các quy định mới thì chính sách trả lương của mỗi doanh nghiệp cũng phải được chỉnh sửa, thay đổi theo để phù hợp với các quy định này. Vì vậy, các doanh nghiệp cần theo dõi và cập nhật các quy định mang tính pháp lý của Nhà nước liên quan đến vấn đề tiền lương để từ đó có định hướng trong việc xây dựng, hoàn thiện quy chế trả lương sao cho phù hợp và đúng với quy định của Pháp luật.

1.4.2.2. Trình độ khoa học kỹ thuật

Khoa học kỹ thuật phát triển thể hiện ở sự hiện đại hóa các thiết bị sản xuất, công nghệ sản xuất tiên tiến, lao động chân tay được tinh giảm thay thế

bằng lao động máy móc và máy tính....., điều đó làm tăng năng suất lao động và giảm các chi phí cho lao động và các chi phí phục vụ hoạt động sản xuất kinh doanh, từ đó làm tăng lợi nhuận cho các doanh nghiệp. Vì vậy mà khi xây dựng, hoàn thiện QCTL trong từng doanh nghiệp phải tính đến các chức danh công việc có điều kiện tác nghiệp trong môi trường khoa học kỹ thuật cao, chức danh tác nghiệp dùng ít hàm lượng công nghệ, máy móc để xây dựng hệ thống lương theo chức danh, cách thức chi trả trong QCTL cho phù hợp với công việc.

1.4.2.3. Thị trường lao động

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

1.5. Kinh nghiệm xây dựng quy chế trả lương tại một số doanh nghiệp và bài học cho Công ty Cổ phần thời trang Genviet

1.5.1. Kinh nghiệm xây dựng quy chế trả lương tại một số doanh nghiệp

1.5.1.1. 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. 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 cổ 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.

1.5.1.2. 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. 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.

1.5.2. Bài học kinh nghiệm cho Công ty cổ phần thời trang Genviet

Qua kinh nghiệm của công ty may Chiến Thắng và Công ty May 10, tác giả nhận thấy mỗi Công ty đều đánh giá đúng vai trò của trả lương theo giá trị công việc, xây dựng thang bảng lương gắn với vị trí công việc. Qua việc nghiên cứu cách thức trả lương của các đơn vị, Công ty cổ phần thời trang Genviet 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: 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 GENVIET

2.1. Tổng quan về Công ty Cổ phần thời trang Genviet

2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển của Công ty

Công ty cổ phần thời trang Genviet có tiền thân là một xưởng sản xuất hàng may mặc đồ Jeans (năm 2005), với số lượng lao động 50 công nhân. Thời điểm đó, sản phẩm chủ yếu của xưởng là gia công cho các đơn vị may mặc trong nước. Đến năm 2007, xưởng quyết định thành lập công ty lấy tên là Công ty TNHH Tuấn Kiệt và mở rộng xưởng lên quy mô 100 công nhân. Trong giai đoạn này, công ty sản xuất gia công hàng may mặc phân phối thị trường bán buôn và thành lập 2 cửa hàng đầu tiên. Đây là nền tảng cho sự phát triển kênh phân phối sau này.

Ngày 7/3/2010, Công ty đổi tên thành Công ty CP Thời Trang Genova Việt Nam. Với mục đích xây dựng hệ thống phân phối các sản phẩm Jeans với thương hiệu “GENOVA” đến tận tay người tiêu dùng trên toàn quốc. Đến tháng 3/2012, Công ty đổi tên thương hiệu từ GENOVA JEANS thành GENVIET JEANS, khẳng định cam kết xây dựng một thương hiệu thời trang của người Việt. Phát triển kênh phân phối trên 50 cửa hàng chủ yếu ở miền Bắc và miền Trung

Tháng 9/2013, Công ty chính thức chuyển thành Công ty Cổ phần thời trang GENVIET và duy trì tên gọi này đến hiện nay. Công ty đã đầu tư nhà máy rộng 12.888m², với 6.400m² nhà xưởng, 1.000m² nhà ăn – Căng tin, nhà nghỉ công nhân, đường nội bộ và các công trình phụ trợ được xây dựng theo tiêu chuẩn Châu Âu, máy móc thiết bị được nhập khẩu từ Nhật Bản, khi đạt công suất tối đa nhà máy sẽ sử dụng: 800 lao động, sản lượng 2,5 triệu sản phẩm/ 1 năm.

Năm 2014, công ty áp dụng Hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn ISO 9001: 2008 và áp dụng Hệ thống quản lý doanh nghiệp theo phần mềm ERP. Cho đến hiện tại, công ty đã xây dựng và giữ vững vị thế thương hiệu sản xuất và phân phối Jeans hàng đầu Việt Nam.

2.1.2. Đặc điểm sản xuất, ngành nghề kinh doanh của công ty

Với chiến lược trở thành nhà sản xuất và phân phối sản phẩm thời trang Jeans ở vị trí hàng đầu tại Việt Nam, GENVIET đã trở thành thương hiệu rất được ưa chuộng trên thị trường, với các nhãn hàng:

- GENVIET JEANS – Thời trang dành cho người lớn
- GENVIET KIDS – Thời trang dành cho trẻ em
- GEN+ - Thời trang phụ kiện dành cho phái mạnh.

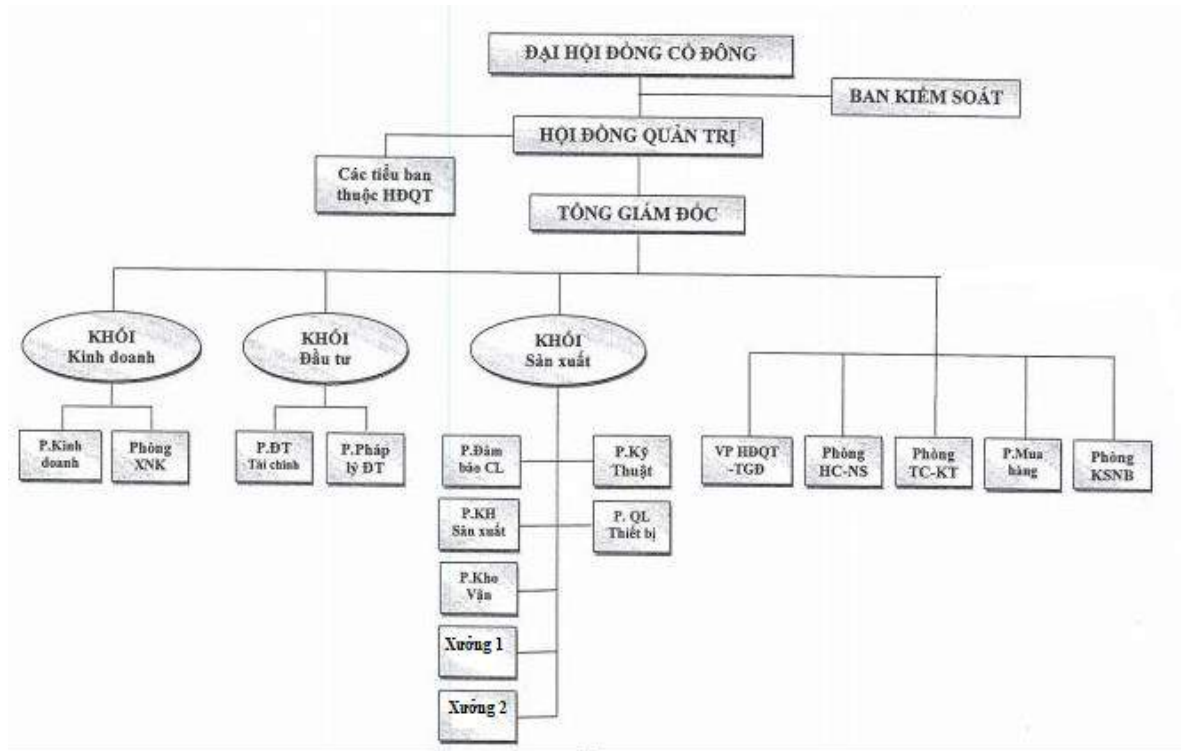
Trong lĩnh vực hàng may mặc, GENVIET được coi là một trong những doanh nghiệp có hệ thống sản xuất quy mô lớn và chuyên nghiệp. Tháng 12/2016, Công ty Cổ phần thời trang GENVIET đã được Hội sản xuất đáp ứng trách nhiệm toàn cầu (WRAP), một tổ chức độc lập – phi lợi nhuận, đánh giá và cấp chứng nhận hoạt động sản xuất kinh doanh đúng với các nguyên tắc ứng xử theo tiêu chuẩn trách nhiệm toàn cầu về sản xuất may mặc. Đây là sự khẳng định cam kết của lãnh đạo Công ty trong chiến lược xây dựng công ty phát triển toàn diện và bền vững trên cơ sở tuân thủ pháp luật của nhà nước, trách nhiệm xã hội và công ước quốc tế bằng việc tôn trọng triệt để các cam kết sản xuất WRAP.

Bên cạnh hoạt động sản xuất kinh doanh, GENVIET luôn đề cao vai trò công tác xã hội và tham gia rất tích cực vào các hoạt động từ thiện, tài trợ vì lợi ích cộng đồng... thông qua hoạt động của QUỸ TỪ THIÊN GENVIET

2.1.3. Sơ đồ tổ chức bộ máy của Công ty

Công ty cổ phần Thời trang Genviet là đơn vị kinh tế hạch toán kinh doanh độc lập, bộ máy quản lý của công ty được chỉ đạo thống nhất từ trên

xuống dưới theo mô hình trực tuyến - chức năng và được phân thành hai cấp: cấp công ty và cấp phân xưởng. Mô hình tổ chức này khá hợp lý, đáp ứng được các nhiệm vụ chủ yếu gồm quản lý – điều hành, trực tiếp sản xuất.



Sơ đồ 2.1. Cơ cấu tổ chức bộ máy Công ty cổ phần thời trang Genviet

Nguồn: Phòng Hành chính – Nhân sự

2.1.4. Tình hình sử dụng lao động tại Công ty

Lao động là nguồn tài sản quý giá, quyết định đến sự tồn tại và phát triển của mỗi doanh nghiệp nói chung và công ty cổ phần Thời trang Genviet nói riêng. Trong những năm gần đây, công ty đang dần xây dựng cho mình một đội ngũ lực lượng lao động chất lượng, vững mạnh - điều tiên quyết trong thị trường cạnh tranh hiện nay. Đội ngũ lao động trẻ, năng động, nhiệt tình, có sức khỏe, có trình độ chuyên môn ngày càng được nâng cao, đó là điều mà ban lãnh đạo công ty luôn chú trọng và định hướng tới.

Bảng 2.1: Quy mô, cơ cấu nhân lực của công ty giai đoạn 2020 - 2022

Tiêu chí	Năm 2020		Năm 2021		Năm 2022	
	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Tổng số lao động	2196	100	2168	100	2123	100
1. Theo tính chất lao động						
- Lao động trực tiếp	1605	73,09	1588	73,25	1550	73,01
- Lao động gián tiếp	591	26,91	580	26,75	573	26,99
2. Theo độ tuổi						
- 18 – 30 tuổi	330	15,03	350	16,14	389	18,32
- 31 – 45 tuổi	1208	55,01	1186	54,70	1143	53,84
- > 45 tuổi	658	29,96	632	29,15	591	27,84
3. Theo trình độ						
- Lao động phổ thông	1150	52,37	1072	49,45	1012	47,67
- Trung cấp, Cao đẳng	890	40,53	926	42,71	932	43,90
- Đại học, trên Đại học	156	7,10	170	7,84	179	8,43

(Nguồn: Phòng Hành chính – Nhân sự)

Qua bảng 2.1 ta thấy, số lượng lao động của công ty cổ phần Thời trang Genviet trong 3 năm trở lại đây có xu hướng giảm nhẹ: Năm 2020, đội ngũ nhân lực của toàn công ty có 2196 người, đến năm 2021 tổng số lao động giảm xuống là 2168 người, giảm 28 người (tương ứng 1,28 %) so với năm 2020; năm 2022 giảm 45 người (tương ứng 2,08%) so với năm 2021.

Nhìn vào bảng trên ta thấy, lao động trong công ty phần lớn là lao động trực tiếp. Số lao động trực tiếp của công ty trong 3 năm gần đây có xu hướng giảm nhẹ. Năm 2021, số lao động trực tiếp giảm 17 người so với năm 2020 (tương ứng 1,06%); năm 2022 giảm 38 người so với năm 2021 (tương ứng

2,39%). Số lao động gián tiếp trong công ty chỉ chiếm gần 1/3 so với số lao động trực tiếp và số liệu ba năm trở lại đây cho thấy số lao động này cũng có xu hướng giảm, cụ thể là: năm 2021 giảm 11 người so với năm 2020 (tương ứng 1,86%); năm 2022 số lao động này giảm 7 người so với năm 2021 (tương ứng 1,21%).

Sở dĩ có sự biến động như vậy là do kế hoạch sản xuất kinh doanh bị ảnh hưởng bởi đại dịch Covid – 19 vào 2 năm 2020 và 2021. Thêm vào đó, đội ngũ cán bộ quản lý của công ty có tuổi đời tương đối cao nên số lượng cán bộ nhân viên đến tuổi nghỉ hưu nhiều đồng thời do chính sách tinh giản biên chế của công ty, cắt giảm một số lao động hết hợp đồng và năng lực kém. Ngoài ra, số hợp đồng được ký mới giảm nên lao động gián tiếp của công ty cũng giảm nhẹ qua các năm.

Bảng 2.1 cũng cho thấy lao động tại công ty chủ yếu có độ tuổi từ 31-45. Nhóm tuổi này chiếm tỷ trọng cao nhất trong toàn công ty, duy trì ở mức khá ổn định và không có nhiều biến động trong 3 năm gần đây. Năm 2020, số lao động trong độ tuổi từ 31 - 45 là 1208 người, năm 2021 số lao động này giảm xuống còn 1186 người và đến cuối năm 2022 ổn định ở mức 1143 người. Lao động trong độ tuổi này được phân bổ chủ yếu ở các phòng ban lớn và ở cấp độ quản lý chung, trưởng phòng, tổ trưởng các phân xưởng đồng thời phụ trách kiểm tra, kiểm định chất lượng và giám sát quá trình sản xuất giúp công ty nâng cao tầm giá trị khi sản phẩm đạt chuẩn và đơn hàng được giao đúng thời hạn ký kết.

Hai nhóm tuổi 18 - 30 và > 45 chiếm tỷ trọng nhỏ hơn trong tổng số nhân viên trong công ty. Nhìn vào bảng 2.1 ta thấy, số lao động > 45 tuổi có chiều hướng giảm dần qua các năm, nguyên nhân là do phần lớn họ đều trong độ tuổi gần nghỉ hưu. Cụ thể là năm 2020 là 658 người, năm 2021 số lao động này giảm xuống còn 632 người và đến năm 2022 là 591 người.

Về trình độ, lao động phổ thông chiếm tỷ trọng cao nhất trong tổng số lao động toàn công ty. Năm 2020, nhóm này chiếm tỷ trọng là 52,37%, hai năm tiếp theo có xu hướng giảm cả về số lượng và tỷ trọng. Trong khi đó số lượng lao động đã qua đào tạo từ trung cấp trở lên có xu hướng ngày càng tăng. Số lượng lao động có trình độ trung cấp, cao đẳng chiếm tỷ trọng lớn thứ hai sau nhóm lao động phổ thông. Nhóm này có xu hướng tăng lên trong 3 năm gần đây, từ 890 người năm 2020 lên 926 người năm 2021 và năm 2022 là 932 người. Số lao động có trình độ Đại học, trên Đại học chiếm tỷ trọng thấp và cũng có xu hướng tăng dần trong 3 năm trở lại đây.

2.2. Phân tích thực trạng quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần thời trang Genviet

2.2.1. Quy trình xây dựng quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần thời trang Genviet

Công ty cổ phần thời trang Genviet đã xây dựng quy chế trả lương đảm bảo theo quy định của pháp luật. Qua tìm hiểu cán bộ nhân viên tại Công ty, quy chế trả lương tại Công ty cổ phần thời trang Genviet được thực hiện qua các bước sau:

Bước 1: Tổ chức trưng cầu ý kiến của người lao động trong doanh nghiệp về quy chế lương và các chế độ khác

Bước 2: Tiến hành xây dựng và soạn thảo quy chế trả lương

Bước 3: Ban hành và áp dụng quy chế trả lương

Bước 4: Đánh giá, sửa đổi và bổ sung quy chế trả lương cho phù hợp với tình hình hoạt động của công ty.

Nhìn chung, quy trình xây dựng quy chế trả lương của công ty khá rõ ràng, có sự tham gia đóng góp ý kiến của người lao động. Đồng thời, trong quá trình áp dụng, công ty có những xem xét, sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với tình hình kinh doanh và những yêu cầu mới của công ty.

2.2.2. Về hình thức, cấu trúc của quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần thời trang Genviet

Quy chế trả lương hiện nay của công ty được thực hiện theo quy định số 1812/2017/QC-GĐ ban hành ngày 18 tháng 12 năm 2017 (phụ lục 1). Quy chế trả lương của công ty gồm các nội dung sau:

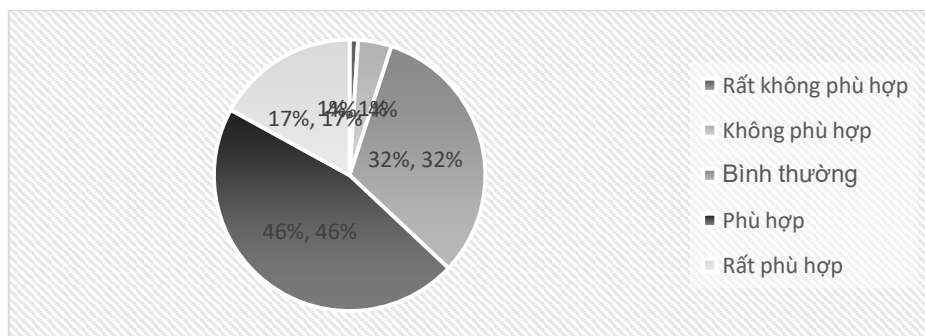
Phần I: Những quy định chung

Phần II: Nguồn tiền lương và sử dụng quỹ tiền lương

Phần III : Phân phối tiền lương và thu nhập cho người lao động

Phần IV: Tổ chức thực hiện và điều khoản thi hành

Khảo sát 100 người lao động đang làm việc tại công ty bao gồm cả lao động quản lý và công nhân sản xuất về mức độ phù hợp về hình thức của quy chế trả lương hiện nay công ty đang áp dụng, cho kết quả ở biểu đồ 2.1 dưới đây.



Biểu đồ 2.1. Đánh giá của NLD về mức độ phù hợp về hình thức của quy chế trả lương

(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

Kết quả khảo sát ở biểu đồ 2.1 cho thấy, có 63/100 người đánh giá ở mức phù hợp và rất phù hợp (chiếm 63%); có 32/100 người đánh giá ở mức bình thường (chiếm 32%) và 5/100 người đánh giá ở mức không phù hợp và rất không phù hợp (chiếm 5%). Như vậy, mặc dù nhiều người lao động đánh giá cao sự rõ ràng, phù hợp việc sắp xếp, bố trí cũng như cơ cấu các nội dung của quy chế trả lương nhưng vẫn còn một số người lao động chưa thực sự hài

lòng. Khi được hỏi về lý do/nguyên nhân khiến NLD cảm nhận thấy hình thức trả lương chưa phù hợp thì các ý kiến này cho rằng nên tách nội dung trả lương, trả thưởng và các chế độ khác thành các chương riêng để tiện theo dõi, không nên gộp chung vào chương phân phối tiền lương và thu nhập.

Nhìn chung, Quy chế trả lương tại Công ty cổ phần thời trang Genviet đã cơ bản có nội dung theo đúng cấu trúc của một quy chế trả lương trong doanh nghiệp; các chương, mục đánh số rõ ràng, khoa học. Điều đó cũng phần nào phản ánh được hiệu quả của việc xây dựng và thực hiện quy chế trả lương tại Công ty, sự quan tâm của Ban lãnh đạo tới quyền lợi và trách nhiệm của NLD. Việc một số ý kiến chưa thực sự hài lòng về hình thức của quy chế trả lương, công ty cần có sự giải thích và làm rõ đối với người lao động về lý do gộp chung các khoản này vào một chương.

2.2.3. Thực trạng nội dung của quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần thời trang Genviet

2.2.3.1. Thực trạng phân quy định chung

✓ Phân tích căn cứ xây dựng quy chế trả lương

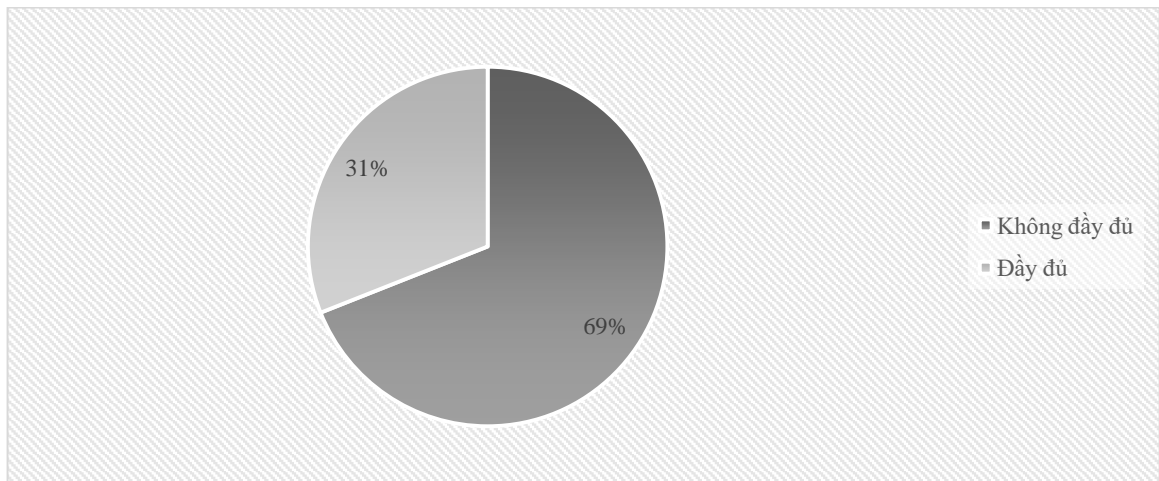
Công ty cổ phần thời trang Genviet là công ty được chính thức đổi tên vào năm 2013 và hoạt động theo Luật doanh nghiệp, do đó việc xây dựng quy chế trả lương đều phải tuân thủ theo các văn bản hiện hành về chế độ tiền lương của nhà nước. Công ty xây dựng quy chế trả lương dựa trên các căn cứ sau:

- Căn cứ Bộ Luật Lao động ban hành ngày 18/06/2012
- Căn cứ vào quy chế hoạt động của Công ty CP Thời Trang Genviet
- Căn cứ vào tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty

Về cơ bản, công ty xây dựng quy chế trả lương theo các căn cứ pháp lý và căn cứ thực tiễn. Tuy nhiên, có thể thấy rằng, căn cứ Bộ Luật lao động năm 2012 hiện nay đã cũ. Công ty nên thay thế bằng Bộ Luật lao động năm

2019. Mặt khác, để có thể xây dựng được một quy chế trả lương phù hợp với đặc điểm, điều kiện của công ty thì còn phải căn cứ vào các yếu tố khác như đặc điểm tổ chức sản xuất kinh doanh, lợi nhuận, thỏa ước lao động tập thể... Chính vì thế, công ty cần bổ sung thêm các căn cứ xây dựng quy chế trả lương đầy đủ và phù hợp hơn.

Khảo sát đánh giá mức độ đầy đủ trong căn cứ xây dựng quy chế trả lương của công ty cổ phần thời trang Genviet thì có 31/100 người đánh giá đầy đủ (chiếm 31%) và 69/100 người đánh giá không đầy đủ (chiếm 69%). Kết quả khảo sát được biểu thị ở biểu đồ 3.2.



Biểu đồ 2.2. Đánh giá mức độ đầy đủ về căn cứ xây dựng quy chế trả lương

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Theo kết quả khảo sát, số người lao động chưa hài lòng về căn cứ xây dựng quy chế trả lương khá nhiều. Một số ý kiến đưa ra ở đây là cần bổ sung căn cứ vào thỏa ước lao động tập thể; bổ sung một số văn bản luật như Luật Doanh nghiệp, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Việc làm và một số văn bản luật khác. Kết quả khảo sát này cũng hoàn toàn phù hợp với những nhận định trên của tác giả.

✓ *Thực trạng các nguyên tắc trả lương*

Quy chế trả lương của công ty cổ phần thời trang Genviet có quy định

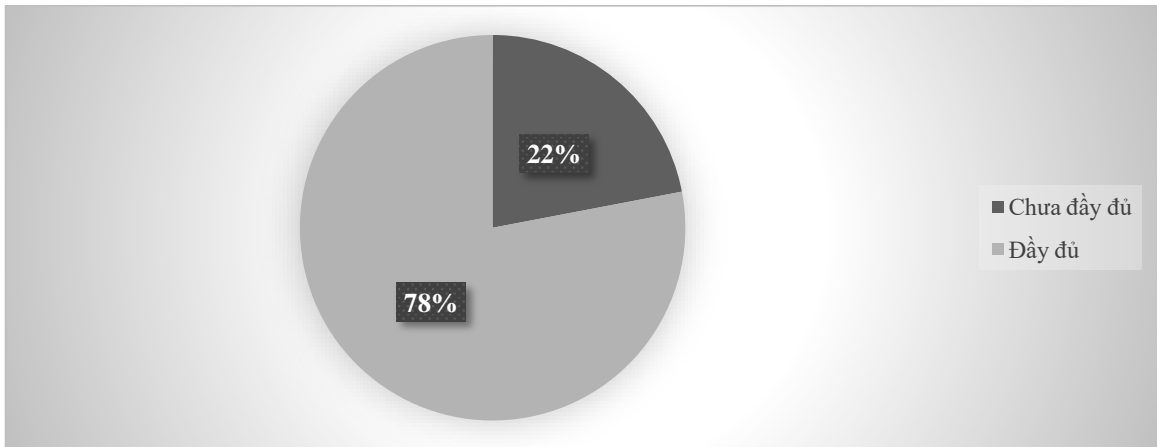
rõ tại Điều 4 Chương 1 (Phụ lục 2) như sau:

- Dựa trên quan hệ cung cầu của thị trường lao động để thực hiện việc trả lương cho CBNV Công ty hợp lý, có tính cạnh tranh nhằm khuyến khích CBNV làm việc, hoàn thành tốt công việc theo chức danh được phân công; thu hút và giữ chân được nhân sự giỏi.

- Thể hiện được lộ trình phát triển của CBNV Công ty thông qua việc đánh giá năng lực định kỳ và đột xuất.

- Mức tăng tiền lương luôn thấp hơn mức tăng năng suất lao động.

Việc quy định các nguyên tắc trả lương của công ty khá cụ thể, rõ ràng, thể hiện rõ định hướng, chiến lược tiền lương của công ty. Tuy nhiên, có thể thấy rằng, nguyên tắc trả lương của công ty còn khá sơ sài. Để đảm bảo tính khách quan trong nhận định, tác giả đã khảo sát 100 người lao động đánh giá về các nguyên tắc trong trả lương. Kết quả cho thấy, 78 người cho là đầy đủ (chiếm 78%) và 22 người cho là chưa đầy đủ (chiếm 22%).



Biểu đồ 2.3. Đánh giá mức độ đầy đủ về nguyên tắc trả lương của công ty

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Theo các ý kiến đánh giá nguyên tắc trả lương của công ty chưa đầy đủ thì quy chế trả lương của công ty cần bổ sung thêm một số nguyên tắc khác như quỹ tiền lương phải được sử dụng đúng mục đích, gắn liền với hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp và kết quả lao động của từng người,

từng bộ phận; Trả lương, trả thưởng phải đảm bảo dân chủ, công khai. Không dùng quỹ tiền lương để sử dụng vào mục đích khác. Ngoài ra, quy chế trả lương, thưởng phải có sự tham gia của Ban Chấp hành công đoàn và người lao động Công ty. Các ý kiến này rất chính xác, đảm bảo tính công bằng, công khai và rõ ràng hơn trong quy chế trả lương của công ty. Do đó, để quy chế trả lương được hoàn thiện hơn, công ty nên bổ sung một số nguyên tắc kể trên.

2.2.2.2. *Thực trạng nguồn hình thành và sử dụng quỹ tiền lương*

✓ *Nguồn hình thành quỹ tiền lương*

Tại Điều 5 Chương II của Quy chế lương, thưởng và các chế độ khác của công ty ghi rõ, nguồn hình thành tổng quỹ tiền lương của Công ty bao gồm:

- Quỹ tiền lương kế hoạch theo đơn giá. (Fđg)
- Quỹ tiền lương bổ sung theo chế độ quy định của Nhà nước (Fbs)
- Quỹ tiền lương làm tăng ca theo kế hoạch của Công ty (Ftg).
- Quỹ tiền lương từ hoạt động kinh doanh khác nằm ngoài đơn giá tiền lương (Fndg).
- Quỹ tiền lương dự phòng từ năm trước chuyển sang (Fdp).

Như vậy việc xác định nguồn hình thành quỹ tiền lương đối với Công ty là phù hợp. Quỹ tiền lương theo đơn giá được xác định dựa trên các chỉ tiêu SXKD, kế hoạch sử dụng lao động. Kết hợp hài hòa giữa lợi ích của doanh nghiệp và người lao động, Công ty lựa chọn phương pháp xác định đơn giá TL dựa vào giá trị sản lượng và mức chi phí tiền lương của từng loại sản phẩm. Trong các thời kỳ, công ty luôn tìm mọi biện pháp để đảm bảo hiệu quả sản xuất kinh doanh, đảm bảo quỹ tiền lương của người lao động.

✓ *Sử dụng quỹ tiền lương*

Theo Điều 6 chương II “Xác định quỹ tiền lương và sử dụng quỹ tiền

lương kế hoạch” của Quy chế trả lương của Công ty Cổ phần thời trang Genviet thì Công ty sẽ sử dụng Quỹ tiền lương kế hoạch mà Ban Lãnh đạo phê duyệt hàng năm như sau:

- 76% tổng quỹ tiền lương dùng để chi trả lương hàng tháng cho người lao động.

- 7% tổng quỹ lương được trích lập nhằm mục đích khen thưởng NLĐ đạt năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc cao.

- 17% tổng quỹ tiền lương trích để lại dự phòng cho năm sau, nhằm mục đích hạn chế rủi ro và đảm bảo việc chi trả đầy đủ lương cho NLĐ khi Công ty gặp những khó khăn, bất lợi trong hoạt động sản xuất kinh doanh. Căn cứ quy chế này, hàng năm, Công ty đã phân bổ quỹ lương kế hoạch như sau:

Bảng 2.2. Phân phối sử dụng quỹ tiền lương của công ty

Đơn vị tính: đồng

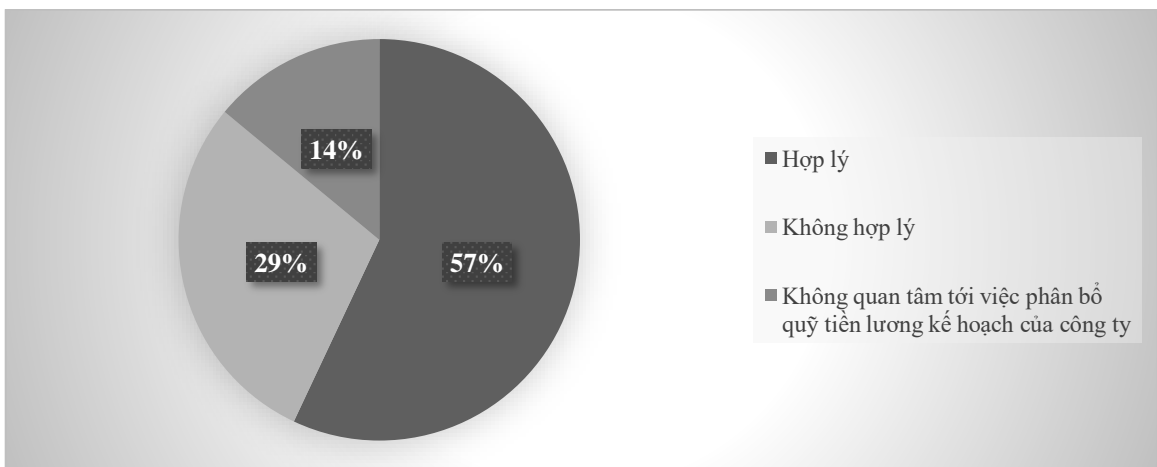
Chỉ tiêu	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022
Tổng quỹ lương	49.462.476.487	44.361.558.375	51.192.343.579
Lương chi trả cho NLĐ	37.591.482.130	33.714.784.365	38.906.181.120
Quỹ khen thưởng	3.462.373.354	3.105.309.086	3.583.464.050
Quỹ lương dự phòng	8.408.621.003	7.541.464.924	8.702.698.408

Nguồn: Phòng Hành chính – Nhân sự

Qua việc phân tích nguồn phân bổ Quỹ tiền lương của Công ty cho ta thấy về cơ bản Công ty đã chia tổng quỹ lương thành các quỹ thành phần hợp lý. Tuy nhiên, Quỹ tiền lương trả trực tiếp cho NLĐ tại Công ty chiếm tỷ trọng 76% tổng quỹ lương là không cao hơn so với quy định của Nhà nước, trong khi quỹ dự phòng của Công ty là khá cao (17%). Quỹ tiền lương trả trực tiếp cho NLĐ là phần lương chính của NLĐ gắn với việc thực hiện công việc, hoàn thành công việc vì vậy nó phải chiếm gần như toàn bộ tổng quỹ tiền

lương. Hơn nữa, việc trích lập quỹ dự phòng khá cao (17%) dẫn đến quỹ khuyến khích chỉ chiếm 7% tổng quỹ lương, điều này đã hạn chế về khoản tiền lương khuyến khích của người lao động khi đạt hiệu quả năng suất lao động cao, chất lượng tốt và hiệu quả làm việc cao.

Qua thực tế khảo sát, khi được hỏi “Theo anh/chị, việc sử dụng quỹ tiền lương của công ty có hợp lý không?”, các ý kiến tổng hợp thông qua biểu đồ sau:



Biểu đồ 2.4. Đánh giá của NLD về sử dụng quỹ tiền lương

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Theo kết quả khảo sát, có 57/100 người cho rằng sử dụng quỹ tiền lương hiện tại là hợp lý (chiếm 57%). Ý kiến cho rằng tỷ lệ phân bổ quỹ tiền lương chưa hợp lý là 29/100 người được hỏi (chiếm 29%), và 14% (tương đương 14 người) được hỏi trả lời rằng không quan tâm tới việc phân bổ quỹ tiền lương kế hoạch của Công ty. Trong số những người nhận định phân bổ quỹ tiền lương hiện tại chưa hợp lý, nguyên nhân chủ yếu ở đây là do tỷ lệ trích dự phòng quá cao so với quy định của nhà nước; đồng thời, tỷ lệ trích quỹ khen thưởng lại khá thấp làm ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên.

Kết quả khảo sát phản ánh tâm lý chung của người lao động khi muốn nâng quỹ lương dùng để trả trực tiếp cho người lao động và quỹ khen thưởng,

khuyến khích do đây là phần thu nhập chính của người lao động gắn với công việc và đánh giá hoàn thành công việc. Do đó, người lao động có tâm lý này là điều dễ hiểu. Công ty nên cân đối lại các khoản phân bổ quỹ tiền lương của đơn vị mình để đảm bảo sử dụng có hiệu quả quỹ tiền lương của đơn vị.

2.2.3.3. *Thực trạng phân phối tiền lương và thu nhập*

✓ Phân phối tiền lương hàng tháng cho người lao động

Do đặc thù sản xuất – kinh doanh thuộc lĩnh vực may mặc nên công ty sử dụng hai hình thức trả lương đó là trả lương theo thời gian và trả lương theo sản phẩm. Cụ thể là:

Hình thức trả lương sản phẩm trực tiếp

Đây là hình thức trả lương áp dụng đối với bộ phận công nhân sản xuất trực tiếp sản phẩm bao gồm: công nhân cắt, công nhân may, công nhân hoàn thành. Theo đó tiền lương họ nhận được do chính năng suất lao động cá nhân quyết định và được tính theo công thức:

$$TL_{spi} = ĐG_{sp} \times Q_i \times H_{mh} \times K_i$$

Trong đó:

- TL_{spi} : là tiền lương sản phẩm của NLD thứ i .
 - $ĐG_{sp}$: là đơn giá chi tiết sản phẩm
 - Q_i : là số lượng chi tiết công đoạn sản phẩm của NLD thứ i .
 - H_{mh} : là hệ số mã hàng
 - K_i : là hệ số đánh giá mức độ hoàn thành công việc của NLD thứ i
- + *Căn cứ xác định đơn giá chi tiết sản phẩm ($ĐG_{sp}$):*

Do Công ty cổ phần thời trang Genviet là một công ty chuyên về sản xuất các mặt hàng may mặc jean nên sản phẩm mà mỗi công nhân sản xuất ra không phải là sản phẩm cuối cùng, đó chỉ là những công đoạn, từng bước công việc (BCV) để sản xuất ra một sản phẩm hoàn thiện. Vì vậy mỗi công nhân sẽ phụ trách một công đoạn khác nhau như: chuyên may cổ áo, may tay,

may thân áo,... Vì vậy, công ty đã lựa chọn phương pháp phân phối theo đơn giá của từng công đoạn, từng BCV trong quá trình sản xuất hoàn thiện một sản phẩm.

Đơn giá tiền lương cho mỗi công đoạn được căn cứ vào thời gian tiêu hao để hoàn thành công đoạn đó và đơn giá cấp bậc của BCV đó. Đơn giá sản phẩm được xác định như sau:

$$\begin{array}{ccccc} \text{Đơn giá} & & \text{Thời gian} & & \text{Đơn giá} \\ \text{Sản phẩm} & = & \text{thực hiện} & \times & \text{cấp bậc} \\ (\text{ĐG}_{SP}) & & (\text{TG}_{TH}) & & (\text{ĐG}_{CB}) \end{array}$$

Thời gian thực hiện từng BCV (TG_{TH}): được quy định thông qua phương pháp bấm giờ do bộ phận may định mức của phòng kỹ thuật bấm giờ và được xác định bằng cách sắp xếp cho một lao động có bậc thợ trung bình là bậc 3 thực hiện sau đó tiến hành áp dụng thử đến toàn bộ công nhân. Cán bộ định mức sẽ theo dõi mức độ đạt được của công nhân, sau đó tính toán, cân nhắc và đưa ra định mức thời gian chuẩn cho BCV đó.

Đơn giá cấp bậc công việc (ĐG_{CB}): được xây dựng dựa vào hệ số lương cấp bậc công việc và mức lương tối thiểu công ty lựa chọn. Công thức tính như sau:

$$\text{ĐG}_{CB} = \frac{L_{\min} \times \text{HSL}_{CB}}{N_{CB} \times \text{H}_{CB} (\text{giờ})} \quad (\text{đồng/giờ})$$

Mức lương tối thiểu (L_{\min}) công ty đang áp dụng theo mức tiền lương tối thiểu vùng hiện hành của nhà nước. Hiện nay công ty đang có 3 địa điểm làm việc. Trụ sở chính là ở Hà Nội. Nhà máy 1 ở Duy Tiên, Hà Nam. Nhà máy 2 là ở huyện Hưng Hà, tỉnh Thái Bình. Người lao động làm việc trên địa bàn nào thì được áp dụng mức lương tối thiểu vùng theo địa bàn đó. Ngày chế độ (N_{CB}) công ty áp dụng là: 26 ngày/tháng, giờ chế độ (H_{CB}): 8h/ngày; Hệ số

lương cấp bậc công việc (HSL_{CB}) được quy định cụ thể trong hệ thống thang bảng lương của công ty (*Xem phụ lục 03*)

+ *Cách xác định số lượng chi tiết công đoạn sản phẩm của NLD (Q_i)*

Sau khi kết thúc từng mã hàng, bộ phận nghiệm thu sản phẩm (QC hoàn thành) sẽ kiểm tra về số lượng và chất lượng hàng nhập kho. Bộ phận QC hoàn thành sẽ báo số liệu sản lượng nhập kho của các xưởng lên bộ phận thống kê. Sau khi kiểm tra, đối chiếu số liệu xưởng báo cáo, bộ phận thống kê sẽ báo xuống phòng Tổ chức sản lượng tính lương của từng mã hàng của từng xưởng, từng tổ và từng công nhân.

+ *Cách xác định hệ số mã hàng (H_{mh})*

Công ty sẽ áp dụng thêm hệ số mã hàng (tăng 20% - 30% đơn giá) đối với các mã hàng được đánh giá là khó, đòi hỏi rất cao về chất lượng sản phẩm và các sản phẩm được sản xuất trong những ngày đầu chuyển khi NLD mới vào chuyển nên chưa quen tay do đó năng suất chưa được cao như trong giai đoạn ổn định và kết thúc chuyển. Tỷ lệ % hệ số mã hàng do giám đốc trực tiếp quyết định dựa trên khả năng tài chính, kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty, mức độ phức tạp của mã hàng và đơn giá thỏa thuận với khách hàng,

+ *Cách xác định hệ số đánh giá mức độ hoàn thành công việc (K_i)*

Hệ số đánh giá mức độ hoàn thành công việc của NLD (K_i) được xác định hàng tháng dựa trên các tiêu chí: Năng suất, chất lượng, ngày công và việc chấp hành kỷ luật lao động.

- Loại A: hệ số $K_i = 1,1$

- Loại B: hệ số $K_i = 1,05$.

- Loại C: hệ số $K_i = 1,0$.

Hệ thống đánh giá thực hiện công việc hàng tháng tại công ty được quy định cụ thể như sau:

Bảng 2.3: Hệ thống đánh giá thực hiện công việc hàng tháng

Chỉ tiêu	Loại A	Loại B	Loại C
1. Năng suất			
Công nhân trực tiếp sản xuất	> 90%	80% - 89%	< 80%
Cán bộ tổ	> 85%	80% - 84%	< 80%
Cán bộ phân xưởng	> 80%	75% - 79%	< 80%
2. Chất lượng			
Tổ sản xuất 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, hỉ	< 3 ngày	≤ 4 ngày	> 4 ngày
Ôm, con ốm	< 2 ngày	≤ 3 ngày	>3 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	2 lần vi phạm
Bỏ vị trí làm việc	Không vi phạm	1 lần vi phạm	2 lần vi phạm

(Nguồn: Công ty cổ phần thời trang Genviet)

Hình thức trả lương theo thời gian

Hình thức trả lương này áp dụng cho đối tượng là: CBNV thuộc tổ sản xuất (Tổ trưởng, tổ phó, nhân viên thu hóa,...), lao động quản lý phân xưởng (Quản đốc, Phó quản đốc, nhân viên kinh tế...), lao động tại các phòng/ban Công ty, nhân viên phục vụ. Công thức tính lương cụ thể như sau:

*) *Đối với bộ phận CBNV tổ sản xuất:*

$$TL_i = N_{TTi} \times L_{BQT} \times H_{cdi} \times K_i$$

Trong đó:

TL_i : tiền lương của NLD thứ i.

N_{TTi} : là ngày công làm việc thực tế của NLD thứ i.

L_{BQT} : là lương bình quân/ngày của cả tổ.

$$L_{BQT} = (\text{Tổng tiền lương của cả tổ} / N_{CD})$$

H_{cdi} : là hệ số lương chức danh công việc của NLD thứ i.

K_i : là hệ số đánh giá mức độ hoàn thành công việc của NLD thứ i.

*) *Đối với bộ phận CBNV Phân xưởng*

$$TL_i = N_{TTi} \times L_{BQX} \times H_{cdi} \times K_i$$

Trong đó:

TL_i : tiền lương của NLD thứ i.

N_{TTi} : là ngày công làm việc thực tế của NLD thứ i.

L_{BQX} : là lương bình quân/ngày của cả xưởng

$$L_{BQX} = (\text{Tổng tiền lương của cả xưởng} / N_{CD})$$

H_{cdi} : là hệ số lương chức danh công việc của NLD thứ i.

K_i : là hệ số đánh giá mức độ hoàn thành công việc của NLD thứ i.

*) *Đối với CBNV tại các phòng/ban Công ty:*

$$TL_i = N_{TTi} \times L_{BQCT} \times H_{cdi} \times K_i$$

Trong đó:

- TL_i : tiền lương của NLD thứ i.

- N_{TTi} : là ngày công làm việc thực tế của NLD thứ i.

- L_{BQCT} : là lương bình quân/ngày của toàn công ty.

$$L_{BQCT} = (\text{Tổng tiền lương của toàn công ty} / N_{CD})$$

- H_{cdi} : là hệ số lương chức danh công việc của NLD thứ i.

- K_i : là hệ số đánh giá mức độ hoàn thành công việc của NLD thứ i.

+ Ngày công làm việc thực tế của người lao động thứ i (N_{TTi}):

Được xác định thông qua kết quả chấm công hằng ngày. Do đó thời gian làm việc thực tế nhiều hay ít ảnh hưởng trực tiếp đến tiền lương NLĐ nhận được .

+ *Hệ số lương theo chức danh công việc của NLĐ thứ i (H_{cdi}):*

Được xác định dựa trên hệ thống thang bảng lương theo từng chức danh của công ty (*Xem phụ lục 02*)

+ *Hệ số đánh giá mức độ hoàn thành công việc của NLĐ thứ i (K_i):*

Được xác định tương tự như bộ phận sản xuất trực tiếp

Trả lương tăng ca:

*) *Đối với lao động trả lương theo thời gian:*

Công thức tính:

Tiền lương		Mức		Số giờ		Tỷ lệ %
làm thêm	=	lương	X	làm	X	được
giờ		giờ		thêm		hưởng

Trong đó:

- *Mức lương giờ* được tính như sau:

$$\text{Mức lương giờ} = \frac{HSL_{CB} \times ML_{min}}{N_{CD} \times H_{CD}}$$

- *Số giờ làm thêm:* Tùy thuộc vào yêu cầu của công việc, độ gấp rút của đơn hàng, nhưng không quá 4h/ngày

- *Tỷ lệ % được hưởng:*

+ Nếu tăng ca vào ngày thường được trả ít nhất bằng 150% của tiền lương giờ vào ngày làm việc bình thường

+ Nếu tăng ca vào ngày nghỉ hàng tuần được trả ít nhất bằng 200% của tiền lương của ngày làm việc bình thường.

+ Nếu tăng ca vào ngày nghỉ lễ được trả ít nhất bằng 300% tiền lương của ngày làm việc bình thường.

*) *Đối với lao động trả lương theo sản phẩm*

Tiền lương của sản phẩm làm thêm giờ được xác định như sau:

$$TL_{SPLT} = Q_{LT} \times ĐG_{LT}$$

Trong đó:

TL_{SPLT} : Tiền lương sản phẩm làm thêm

Q_{LT} : Số lượng sản phẩm làm thêm

$ĐG_{LT}$: Đơn giá tiền lương làm thêm

$$ĐG_{LT} = ĐG \times \text{Tỷ lệ \% được hưởng}$$

$ĐG$: Đơn giá tiền lương của sản phẩm làm trong giờ tiêu chuẩn

Tỷ lệ % được hưởng được xác định như sau:

+ Nếu tăng ca vào ngày thường được trả ít nhất bằng 150% so với đơn giá tiền lương của sản phẩm làm trong giờ tiêu chuẩn

+ Nếu tăng ca vào ngày nghỉ hàng tuần được trả ít nhất bằng 200% so với đơn giá tiền lương của sản phẩm làm trong giờ tiêu chuẩn

+ Nếu tăng ca vào ngày nghỉ lễ được trả ít nhất bằng 300% so với đơn giá tiền lương của sản phẩm làm trong giờ tiêu chuẩn

Trả lương những ngày nghỉ lễ, tết, nghỉ phép,...

Công thức tính:

$$TL_{L, P, H, \dots} = \frac{HSL_{CB} \times ML_{\min}}{N_{CD}} \times N_{L, P, H, \dots}$$

Trong đó:

$TL_{L, P, H, \dots}$: Tiền lương trả cho những ngày nghỉ theo quy định

HSL_{CB} : Hệ số lương cấp bậc

ML_{\min} : Mức lương tối thiểu của công ty

$N_{L,P,H,\dots}$: Số ngày nghỉ theo quy định

Qua phân tích thực trạng tiền lương đang áp dụng tại công ty, ta thấy tiền lương của NLD được tính đơn giản, dễ hiểu. Tiền lương sản phẩm trực tiếp phụ thuộc vào đơn giá và số lượng sản phẩm mà cá nhân NLD hoàn thành. Từ đơn giá tiền lương, công nhân có thể tự tính được lương của mình dựa vào số sản phẩm mình làm ra trong tháng và đơn giá định trước. Tiền lương chi trả cho NLD gắn liền với kết quả thực hiện công việc của NLD thông qua hệ số đánh giá mức độ hoàn thành công việc của NLD, điều này có tác dụng khuyến khích NLD trong Công ty làm việc hiệu quả, nâng cao năng suất, chất lượng trong công việc và tuân thủ các quy định về ngày công, kỷ luật của Công ty đã đề ra.

Công tác định mức lao động cũng được công ty rất chú trọng và thực hiện một cách khoa học và hợp lý. Công ty đã xây dựng định mức lao động cụ thể cho từng công đoạn và đơn giá sản phẩm của từng công đoạn được quy định rất rõ ràng và được niêm yết tại các xưởng sản xuất trước khi mã hàng được đưa vào sản xuất. Bên cạnh đó, công tác kiểm tra nghiệm thu sản phẩm được thực hiện một cách chặt chẽ và chính xác. Chính điều này đã tạo điều kiện thuận lợi để việc tính lương sản phẩm trực tiếp được chính xác và công bằng.

Tuy nhiên việc phân phối tiền lương cho NLD tại Công ty cổ phần thời trang Genviet còn một số tồn tại:

Đối với khối lao động trực tiếp: Việc thực hiện chi trả tiền lương cho NLD căn cứ vào việc xác định đơn giá cấp bậc từng công đoạn và thời gian thực hiện công đoạn đó, nên trong công tác chụp ảnh, bấm giờ cần phải được thực hiện chính xác và việc xác định công đoạn đó tương ứng với cấp bậc công việc nào là rất quan trọng. Việc xác định thời gian hao phí cho mỗi BCV chỉ dựa vào phương pháp bấm giờ của sản phẩm may mẫu trên bộ phận may

mẫu phòng Kỹ thuật, vì vậy mức được xây dựng chưa đảm bảo chính xác, thường mức đưa ra quá cao, công nhân khó có thể đạt được mức theo quy định.

Ngoài ra, việc xác định mức độ phức tạp của từng BCV đều dựa vào kinh nghiệm của cán bộ kỹ thuật, bố trí lao động trong dây chuyền sản xuất lại do tổ trưởng, tổ phó nên nhiều lúc phân công không đúng người đúng việc. Có những công nhân làm việc có cấp bậc cao hơn nhiều so với cấp bậc công nhân ảnh hưởng rất nhiều tới sản phẩm làm ra.

Việc xác định hệ số đánh giá mức độ hoàn thành công việc được xem là cơ sở để kích thích năng suất lao động, tuy nhiên việc áp dụng hệ thống các tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc đối với tất cả CBCNV trong công ty là chưa hợp lý. Bởi các công việc có tính chất khác nhau sẽ có các tiêu chí đánh giá khác nhau để đảm bảo tính công bằng và hợp lý trong công tác đánh giá.

Sự phân bổ các hệ số chức danh công việc để tính lương cho bộ phận lao động gián tiếp đôi khi còn phụ thuộc nhiều vào ý chí chủ quan của lãnh đạo xét duyệt, chưa đánh giá đầy đủ mức độ hoàn thành công việc cũng như trình độ, năng lực, chức năng, nhiệm vụ, tính trách nhiệm của các chức danh trong hệ thống, do đó cần bổ sung và hoàn thiện việc xác định hệ số chức danh công việc để đảm bảo công bằng hơn cho NLĐ.

Bảng 2.4: Tiền lương bình quân Công ty cổ phần thời trang Genviet*Đơn vị tính: đồng*

Bộ phận	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022
Khối quản lý	15.450.000	15.970.000	16.925.000
Bộ phận văn phòng	7.675.000	7.950.000	8.600.000
Bộ phận công nhân sản xuất	4.150.000	4.300.000	4.550.000
Bộ phận KCS	4.250.000	4.600.000	4.800.000
Bộ phận sửa chữa, cơ điện	3.625.000	4.200.000	4.450.000
Bộ phận bảo vệ, kho, tạp vụ, nhà bếp..	3.365.000	3.700.000	4.250.000

(Nguồn: Phòng Tài chính – Kế toán)

Nhìn chung tiền lương từ năm 2020 - 2022 có sự tăng rõ rệt đối với tất cả các bộ phận trong công ty, điều này tạo được sức hút về mặt tài chính đối với NLD. So sánh mức lương này đối với lao động trong ngành và trong khu vực cho thấy mức lương này tương đối đảm bảo, có sự cạnh tranh. Đối với từng bộ phận mức lương tương ứng lại khác nhau, sự chênh lệch giữa bộ phận hưởng mức lương cao nhất - khối quản lý với bộ phận hưởng lương thấp nhất cho thấy tiền lương của công ty trả cho NLD đánh giá cao yếu tố trình độ và khả năng, kinh nghiệm của NLD song vẫn đảm bảo mức tương đối với bộ phận khác để thấy được sức lao động của họ bỏ ra được trả công phù hợp. Đây là yếu tố khuyến khích NLD cố gắng hơn nữa trong công việc, phấn đấu tới một vị trí tốt hơn.

Để đánh giá mức độ hài lòng của NLD đối với tiền lương, tác giả đã sử dụng bảng hỏi để khảo sát ý kiến của NLD (*Xem phụ lục 1*).

Bảng 2.5: Kết quả khảo sát ý kiến của người lao động về tiền lương*Đơn vị tính: người*

ST T	Nội dung	Mức độ					Tổng
		Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý	
1	Tiền lương công ty chi trả đủ đảm bảo cuộc sống	5	19	43	28	5	100
2	Các chế độ tiền lương phù hợp với quy định của pháp luật	0	4	55	32	9	100
3	Các hình thức trả lương rõ ràng, dễ hiểu	1	7	39	36	17	100
4	Tiền lương được chi trả công bằng, tương xứng với kết quả thực hiện công việc.	10	26	53	9	2	100
5	Tiền lương được trả công khai, minh bạch	14	29	46	7	4	100
6	Tiền lương được trả đúng thời hạn	0	11	59	19	11	100
7	Hài lòng với tiền lương nhận được	3	14	63	14	6	100

(Nguồn: Tác giả tự tổng hợp từ phiếu khảo sát)

Quan sát số liệu từ bảng 2.6 ta thấy phần có sự cảm nhận khác nhau về mức độ hài lòng với mức lương mà họ nhận được. Kết quả thu được có 6/100 (chiếm 6%) CBCNV rất hài lòng với mức lương mà họ nhận được, có 14/100 (chiếm 14%) số lao động hài lòng với mức lương hiện tại, có 17/100 (chiếm

17%) số lao động không hài lòng và rất không hài lòng với mức lương nhận được khi làm việc ở công ty.

Cụ thể hơn, với các nội dung được hỏi về mức độ hợp pháp của tiền lương, thời hạn trả lương, sự rõ ràng, dễ hiểu các hình thức trả lương được đưa ra để đánh giá về chính sách tiền lương hiện nay của công ty, kết quả đều nhận được nhiều sự đánh giá tích cực từ phía NLD. Phần lớn NLD đều đồng ý với cách thức trả lương và mức độ đảm bảo cuộc sống cho bản thân và gia đình của tiền lương tại công ty. Chẳng hạn, với nội dung đưa ra “*Các hình thức trả lương của công ty rõ ràng, dễ hiểu*”, có 53/100 (chiếm 53%) CBCNV rất đồng ý và đồng ý, vẫn còn 8/100 (chiếm 8%) số lao động cảm thấy chưa thực sự đồng ý. Với nội dung “*Tiền lương được chi trả đúng hạn*” thì chỉ có 11/100 (chiếm 11%) người không đồng ý, có 30 người đồng ý và rất đồng ý; 59 người lao động đánh giá ở mức bình thường. Điều này cũng dễ hiểu, trong giai đoạn 2020 – 2022, ngành may mặc là một trong những ngành chịu ảnh hưởng nặng nề do Covid – 19. Chính vì vậy, việc trả lương chậm, không đúng thời hạn cho người lao động là điều dễ hiểu.

Với nội dung đưa ra “*Tiền lương được chi trả công bằng, tương xứng với kết quả thực hiện công việc của người lao động*”, chỉ có 11/100 người đồng ý và rất đồng ý (chiếm 11%); trong khi đó có tới 36/100 người không đồng ý và rất không đồng ý (chiếm 36%). Với nội dung đưa ra là “*Tiền lương được trả công khai, minh bạch, rõ ràng*” có 25/100 số lao động không đồng ý và rất không đồng ý (chiếm 25%) và có 16/100 người đồng ý và rất đồng ý với cách chi trả lương của công ty (chiếm 16%). Nguyên nhân do phương pháp trả lương thời gian phần lớn dựa vào thời gian NLD có mặt ở công ty, mặt khác tiêu chí đánh giá kết quả thực hiện công việc còn khá chung chung, chưa được lượng hóa cụ thể. Chính vì thế NLD sẽ cảm thấy nhàm chán và không tích cực phấn đấu trong lao động. Điều này cũng lý giải tại sao ý kiến

“*tiền lương công ty chi trả đủ đảm bảo cuộc sống*” có đến 24/100 (chiếm 24%) người lao động không đồng ý và rất không đồng ý với ý kiến này. Đây là yếu tố công ty cần xem xét để tránh lãng phí nguồn nhân lực hiện có cũng như xây dựng các chính sách, biện pháp thiết thực nhằm nâng cao động lực làm việc thực sự cho NLD; tạo cảm giác công bằng đối với công nhân viên để họ phấn đấu, nỗ lực hơn nữa vì lợi ích của bản thân cũng như của công ty. Đồng thời nâng cao hiệu quả công tác tiền lương nói riêng và lĩnh vực thù lao tài chính nói chung của công ty.

✓ *Phân phối tiền thưởng*

Tiền thưởng là khoản bổ sung cho tiền lương nhằm khuyến khích người lao động khi họ hoàn thành và hoàn thành vượt mức kế hoạch. Hiện nay công ty đang áp dụng các hình thức thưởng như sau:

Thưởng hiệu suất đạt định mức 10 ngày đầu chuyên

Sau 10 ngày kể từ khi bắt đầu vào chuyên tổ đạt định mức khoán theo định mức của phòng kỹ thuật tương ứng mức tiền sản phẩm bình quân 10 ngày đầu chuyên= 138.000 đồng/ chuyên/ ngày thực tế của tổ. Mức chi thưởng hiệu suất cho tổ là: 1.000.000 đồng/ tổ lớn; 520.000 đồng/ tổ nhỏ

Để đạt được mức thưởng này, các tổ cần đảm bảo các điều kiện sau:

- Trong các ngày tiếp theo mức lương của tổ không được giảm đi
- Sản phẩm ra chuyên tính lương đã qua KCS (kiểm tra chất lượng sản phẩm)
- Chỉ áp dụng cho các tổ bắt đầu vào mã hàng mới (Do các mã hàng mới, công nhân sản xuất chưa quen tay nên năng suất thông thường không cao như các mã hàng cũ)

Thưởng hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ hàng năm

Kết thúc năm công tác, căn cứ vào kết quả thu nhập và thành tích của cá nhân, tập thể, công ty sẽ duyệt chi thưởng hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ

năm cho 01 quản đốc, 02 phó quản đốc, 03 ban quản lý tổ may, 01 tổ trưởng tổ cắt và 15 công nhân (gồm 12 công nhân may +1 công nhân cắt + 1 công nhân là hoàn thiện +1 công nhân đóng gói) được xét duyệt trong danh sách cán bộ - công nhân lao động giỏi hàng năm. Mức chi như sau:

+ 01 quản đốc phân xưởng: 5.000.000đ

+ 02 phó quản đốc phân xưởng: xếp thứ nhất: 3.500.000đ, xếp thứ hai: 2.500.000đ

+ 01 tổ trưởng tổ cắt: 1.000.000đ

+ 15 công nhân xuất sắc: 800.000đ (gồm 12 công nhân may +1 công nhân cắt + 1 công nhân là hoàn thiện + 1 công nhân đóng gói/ 3 phân xưởng)

Thưởng hiệu suất năng suất hàng tháng

Điều kiện: Trong tháng, sản phẩm của tổ/ bộ phận không bị tái chế gây thiệt hại và đảm bảo tiến độ giao hàng – hàng hóa không bị đi máy bay

Cơ sở: Lấy mức tiền sản phẩm khoán của đơn vị tổ sản xuất (bộ phận) làm cơ sở

Công thức tính:

**Tiền thưởng hiệu suất = Số tiền sản phẩm vượt năng suất x Tỷ lệ %
hưởng theo quy định**

Trong đó:

+ Số tiền sản phẩm vượt năng suất = Quỹ tiền sản phẩm của tổ - Tiền lương khoán của tổ (bộ phận)

Quỹ tiền sản phẩm của tổ: Là khoản tiền sản phẩm của tổ thanh toán trong tháng tính theo đơn giá sản phẩm được phê duyệt

Tiền lương khoán của tổ: Là tiền sản phẩm khoán của tổ may, tổ cắt, đóng gói, thu hóa (kiểm tra sản phẩm cuối cùng),... Mức tiền lương khoán cho các tổ được quy định cụ thể như sau:

o Tổ may: 190.000.000đ/tổ/tháng

- Tổ cắt tính theo số lao động thực tế: 2.530.000đ/người/tháng
- Tổ đóng gói: tính theo số lao động thực tế: 2.730.000đ/người/tháng
- Tổ thu hóa phân xưởng: tính theo số lao động thực tế: 4.000.000đ/người/tháng

+ Tỷ lệ % hưởng: Do ban lãnh đạo công ty quyết định căn cứ vào khả năng tài chính của công ty và một phần kinh phí được trích từ 10% quỹ lương, thưởng từ các hoạt động sản xuất – kinh doanh.

Tỷ lệ % hưởng quy định cho số tiền vượt của từng công đoạn sản xuất được quy định như sau:

Bảng 2.6: Tỷ lệ % hưởng quy định cho số tiền vượt của từng công đoạn sản xuất

STT	Khu vực sản xuất	Tỷ lệ %
	Tổ may	
1	Vượt dưới 20.000.000đ	18%
2	Vượt từ 20.000.000 → 46.000.000	20%
3	Vượt trên 46.000.000	22%
	(Đối với tổ 17(A, B+ 18A,B), mức khoán bằng 50%)	
	Tổ cắt	
1	Vượt dưới 10.000.000đ	18%
2	Vượt từ 10.000.000 đ → 23.000.000đ	20%
3	Vượt trên 23.000.000đ	22%
	(Đối với tổ cắt 3 mức tiền vượt tính bằng 75%)	
	Tổ hoàn thành	
1	Vượt dưới 2.000.000	18%
2	Vượt từ 2.000.000 → 4.600.000	20%
3	Vượt trên 4.600.000	22%
	(Đối với tổ đóng gói 3 mức tiền vượt bằng 75%)	

	Thu hóa phân xưởng	
1	Vượt dưới 4.300.000đ	18%
2	Vượt từ 4.300.00→6.300.000đ	20%
3	Vượt trên 6.300.000đ	22%
	(Đối với nhóm thu hóa phân xưởng may III mức tiền vượt tính 75%)	

(Nguồn: Phòng Hành chính – Nhân sự)

Thưởng hoàn thành nhiệm vụ

Tiêu chuẩn: Là cán bộ công nhân lao động đang làm việc tại công ty có thời gian công tác là 12 tháng

+ Công nhân trực tiếp sản xuất

* Tổng hợp phân loại lao động trong năm: Có 8A+3B+1C (Có 8 tháng xếp loại A, 3 tháng xếp loại B, 1 tháng xếp loại C)

* Tiêu chuẩn về năng suất lao động

Năng suất lao động quy tiền sản phẩm /năm, tính chung cho bộ phận hưởng lương theo đơn giá sản phẩm chi ra như sau:

Bảng 2.7: Mức tiền sản phẩm /năm cho bộ phận hưởng lương theo đơn giá sản phẩm

Thứ tự	Đối tượng công nhân	Mức tiền sản phẩm/năm
1	Công nhân may + cắt	54.000.000 (đồng)
2	Công nhân đóng gói	60.000.000 (đồng)
3	Công nhân thu hóa	72.000.000 (đồng)

(Nguồn: Phòng Hành chính – Nhân sự)

* Đảm bảo ngày công công tác

- Sơn rồi: Nghỉ bình quân không quá 12 ngày/người/năm

- Có con nhỏ: Không quá 24 ngày/người/năm (con nhỏ dưới 84 tháng tuổi)

* Chấp hành tốt chính sách pháp luật của Nhà nước. Thực hiện tốt nội

quy, quy chế của công ty và tham gia ủng hộ các quỹ, các phong trào do công ty phát động

** Thưởng tháng lương thứ 13, thưởng nhân dịp các ngày lễ đặc biệt*

- Đối với khu vực hưởng lương theo sản phẩm: Là tiền sản phẩm trực tiếp của cá nhân chia 1,43 sau đó nhân với tỷ lệ chi theo từng thời điểm

- Đối với khu vực phục vụ bao gồm văn phòng phân xưởng, văn phòng công ty là tiền lương thời gian chia cho 1,43 rồi nhân với tỷ lệ chi theo từng thời điểm 30/4; 1/5; nghỉ lễ, tết...

Có thể thấy công ty có khá nhiều hình thức thưởng khác nhau, không những đáp ứng được nhu cầu của nhân viên về ổn định thu nhập mà còn kịp thời động viên kích thích NLD làm việc hăng say, cống hiến hết mình vì doanh nghiệp đồng thời nâng cao năng suất lao động, tập trung làm việc phấn đấu hoàn thành sớm tiến độ. Các phòng ban không ngừng thi đua thành tích với nhau để đạt được danh hiệu đơn vị giỏi, các cá nhân cùng nhau phấn đấu để dành được danh hiệu lao động tiên tiến, chiến sĩ thi đua...

Các hình thức thưởng của công ty khá đa dạng, tuy nhiên mới chỉ dừng lại ở các chế độ thưởng thông thường và phổ biến như các công ty khác, chưa có nhiều chính sách thưởng khác biệt như: thưởng đột xuất, thưởng nóng cho những dự án hoàn thành xuất sắc, trước thời hạn; thưởng sáng kiến cải tiến kỹ thuật; thưởng cho việc tìm kiếm dự án mới;...do đó chưa thực sự tạo động lực mạnh cho NLD trong công ty.

Qua kết quả phỏng vấn trực tiếp NLD trong công ty cho thấy hình thức trả thưởng hiệu suất đạt định mức 10 ngày đầu chuyên, thưởng hiệu suất năng suất tháng và thưởng thi đua là các hình thức thưởng mà công ty đang áp dụng tác động nỗ lực nhiều nhất đến động lực làm việc của NLD. Các hình thức trả thưởng trên công bằng, khách quan, có thành tích tốt thì mới có thưởng, và có sự thi đua giữa các cá nhân, các tổ do đó kích thích trực tiếp tới

động lực làm việc của NLD. Bên cạnh đó thì hình thức thưởng vào các dịp lễ, tết của công ty ít có tác động nổi lực tới động lực làm việc của NLD vì đối tượng nào cũng được nhận, mức hưởng thì như nhau, cố định cho từng đối tượng.

Kết quả điều tra bảng hỏi khi khảo sát ý kiến của NLD về chế độ tiền thưởng của công ty thu được kết quả như sau:

Bảng 2.8: Kết quả khảo sát ý kiến của người lao động về chế độ tiền thưởng

Đơn vị tính: người

ST T	Câu hỏi	Mức độ					Tổng
		Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý	
1	Điều kiện, tiêu chí xét thưởng hợp lý	1	4	24	36	15	100
2	Thời gian thưởng kịp thời, cập nhật	3	8	31	33	25	100
3	Mức thưởng hợp lý, tạo động lực lao động	4	7	40	35	14	100
4	Chính sách thưởng khuyến khích tinh thần làm việc tích cực của CBCNV	3	11	39	40	7	100
5	Hài lòng về cách tính trả thưởng	4	10	45	37	4	100

(Nguồn: Tác giả tự tổng hợp từ phiếu khảo sát)

Theo kết quả khảo sát, có thể nhận thấy rằng đa số NLD đều cảm thấy hài lòng về các chế độ thưởng tại công ty. Kết quả thu được có 41/100 (chiếm 41%) người lao động đánh giá là hài lòng với cách tính trả thưởng của công

ty; có 14/100 CBCNV chưa hài lòng (chiếm 14%). Điều này phản ánh chính sách thưởng hiện nay của công ty đã đáp ứng được nhu cầu của đại bộ phận NLD, chỉ có một tỷ lệ khá thấp NLD đánh giá chính sách thưởng chưa thực sự hợp lý, chưa tạo động lực, kích thích họ trong lao động.

Với nội dung đưa ra “*mức thưởng của công ty là hợp lý, tạo động lực lao động*” kết quả thu được là có 11/100 người có ý kiến rất không đồng ý và không đồng ý với các mức thưởng của công ty (chiếm 11%); có 49/100 người đồng ý với ý kiến trên (chiếm 49%). Điều đó cho thấy tuy các chính sách thưởng của công ty đã đáp ứng nhu cầu của phần lớn NLD trong công ty, nhưng chưa thực sự tạo động lực triệt để, do đó thời gian tới công ty cần bổ sung, chỉnh sửa những chính sách và đưa ra các giải pháp thiết thực nhằm thúc đẩy mạnh mẽ động lực của NLD thông qua các chế độ thưởng.

Với các nội dung về điều kiện, tiêu chí xét thưởng; thời gian xét thưởng; sự công bằng và thỏa đáng trong chính sách thưởng hay mức độ khuyến khích tinh thần làm việc tích cực của CBCNV thông qua chính sách thưởng của công ty cũng nhận được sự hài lòng từ phần lớn NLD trong công ty. Chẳng hạn, với nội dung “*điều kiện, tiêu chí xét thưởng của công ty là hợp lý*” có 51/100 người đồng ý (chiếm 51%); có 5/100 người lao động đánh giá điều kiện, tiêu chí xét thưởng của công ty là chưa hợp lý. Với nội dung “*thời gian thưởng luôn kịp thời, cập nhật*”, kết quả thu được như sau: có 58/100 người (tương ứng với 7,5%) số lao động đánh giá là đồng ý và rất đồng ý; vẫn có 11/100 lao động đánh giá là thời gian thưởng chưa đảm bảo kịp thời, cập nhật (chiếm 11%).

✓ Các phúc lợi tài chính

- Công ty có hỗ trợ ăn trưa đối với lao động làm từ 8h/1 ngày công, mức hỗ trợ ăn trưa hiện nay là 20.000đ/bữa. Phụ cấp điện thoại đối với Ban Lãnh đạo công ty theo hóa đơn thực tế, lao động thuộc khối quản lý, mức hỗ

trợ từ 150.000đ/tháng đến 300.000đ/tháng. Ngoài ra công ty hỗ trợ cho một số vị trí đặc thù như nhân viên chăm sóc khách hàng 500.000 đồng/tháng; nhân viên tuyển dụng 300.000 đồng/tháng; nhân viên QC 200.000 đồng/tháng.

- Công ty hỗ trợ xăng xe cho với một số CBCNV có đặc thù công việc phải thường xuyên đi lại và sử dụng xe riêng, căn cứ đề xuất của Trưởng phòng ban và phê duyệt của Ban Giám Đốc. Mức hỗ trợ: **200.000 – 500.000 đồng/người**. Mức hỗ trợ cụ thể theo đề xuất của trưởng phòng ban và phê duyệt của Ban Giám Đốc

Ngoài các khoản phụ cấp trên, CBCNV trong công ty còn được hưởng các khoản trợ cấp như: Trợ cấp ốm đau, trợ cấp thai sản, chế độ tử tuất,...

Bên cạnh đó, NLD trong công ty còn được hưởng các chế độ y tế như: cấp phát thuốc khi ốm đau, tai nạn, được chi trả 80% chi phí khám chữa bệnh khi có xác nhận của cơ sở y tế.

Hàng năm công ty trích lập 2% trên tổng số tiền lương thực tế phải trả cho nhân viên để hình thành kinh phí công đoàn theo đúng quy định của Nhà nước, trong đó 1% tính vào tiền lương thực tế của NLD phải nộp, 1% doanh nghiệp chi trả và tính vào chi phí kinh doanh. Toàn bộ kinh phí công đoàn được trích 1% nộp lên cơ quan Công đoàn cấp trên, 1% được giữ lại để chi cho các hoạt động đại hội công đoàn tại công ty, mua quà thăm hỏi khi nhân viên ốm đau, gia đình có việc hiếu, hỷ... nhằm chăm lo quyền lợi cho người lao động.

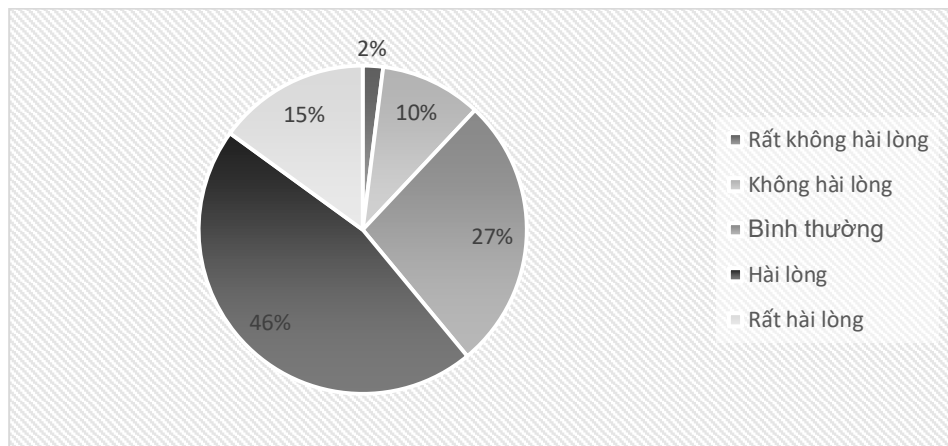
Như vậy, có thể thấy Công ty cổ phần thời trang Genviet đã và đang thực hiện những chế độ phụ cấp đúng với quy định của pháp luật. Với các khoản phụ cấp, trợ cấp mà công ty thực hiện, đã cho thấy sự quan tâm của ban lãnh đạo tới công tác đãi ngộ cho NLD tại công ty. Các khoản phụ cấp đã thể hiện được tác dụng bù đắp phần nào những hao phí lao động, đồng thời tăng thêm thu nhập cho NLD. Các chế độ phụ cấp với các mức khác nhau tùy vào

vị trí, chức vụ, trách nhiệm đảm nhận công việc làm tăng sự công bằng trong tính trả phụ cấp. Các mức phụ cấp đưa ra khá hợp lý và có sự điều chỉnh tăng theo thị trường chung.

Việc trích lập 2% tổng số tiền lương trả cho NLD để hình thành quỹ Công đoàn, chi cho các hoạt động đại hội công đoàn, quà thăm hỏi nhân viên ốm đau... Tuy chỉ là những lời thăm hỏi, động viên, những món quà nhỏ nhưng cũng khiến nhân viên thấy được sự quan tâm, tình cảm ấm cúng của tập thể, của công ty dành cho họ.

Kết quả điều tra bảng hỏi khi xét đến mức độ hài lòng với chế độ phúc lợi tài chính của NLD thu được kết quả như sau: có 61/100 CBCNV rất hài lòng và hài lòng với chế độ phúc lợi tại công ty; 12/100 người lao động chưa thực sự hài lòng với chế độ phụ cấp lương tại công ty.

Mức độ hài lòng của NLD về một số chế độ phúc lợi tại công ty cổ phần thời trang Genviet được thể hiện rõ hơn ở biểu đồ sau:



Biểu đồ 2.5: Mức độ hài lòng của người lao động về chế độ phúc lợi tài chính

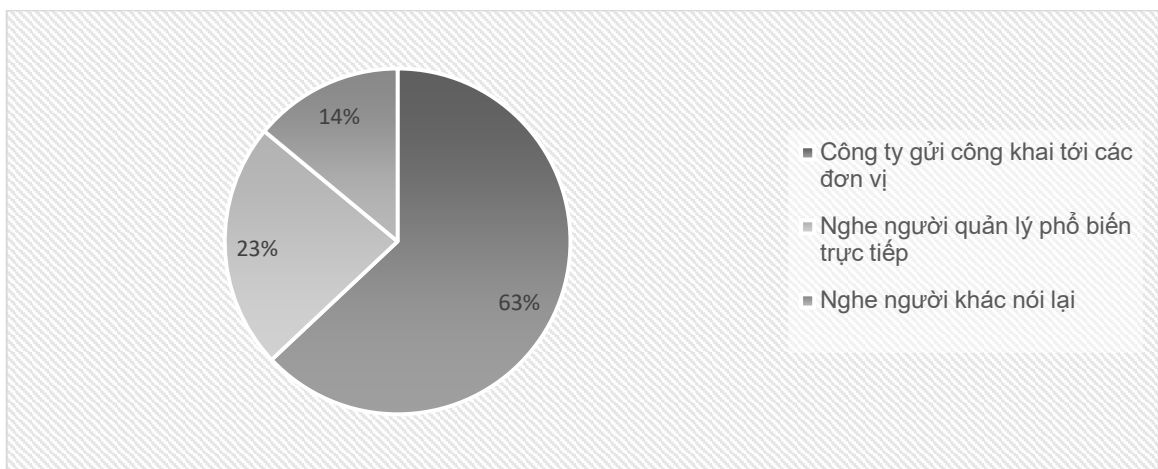
Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Nhìn chung, hệ thống phúc lợi tài chính của công ty chưa thực sự đa dạng và hoàn thiện. Công ty hoạt động trong lĩnh vực may mặc, một số công đoạn sản xuất có tính chất độc hại, nguy hiểm khá cao nhưng lại chưa có những quy định về phụ cấp độc hại – nguy hiểm dành cho NLD.

2.2.3.4. Tổ chức thực hiện quy chế trả lương

Trong Quy chế trả lương của Công ty Cổ phần thời trang Genviet, Điều 8 trong chương IV “Tổ chức thực hiện” có nêu rõ trách nhiệm của người phụ trách các đơn vị bộ phận trong vấn đề tiền lương của doanh nghiệp. Tuy nhiên, trong các điều khoản này, Công ty chưa đưa ra quy định về thành phần của Hội đồng lương. Điều đó dẫn đến việc chậm trễ khi đưa ra các quy định về tiền lương và thu nhập trong doanh nghiệp. Ngoài ra, Công ty cũng đưa ra những hình thức xử lý vi phạm quy chế và trường hợp sửa đổi, bổ sung khi cần thiết.

Ngoài ra, khi đi sâu vào tìm hiểu, tác giả nhận thấy rằng việc tổ chức thực hiện, triển khai phổ biến quy chế đến từng bộ phận, từng người lao động trong Công ty còn bộc lộ nhiều thiếu sót. Qua khảo sát, 100% số lao động được khảo sát (100 người) đều biết tới Quy chế trả lương của Công ty. Tuy nhiên, khi được hỏi: “Anh/Chị biết tới Quy chế trả lương của Doanh nghiệp từ nguồn thông tin nào?” có 63/100 người biết tới Quy chế trả lương thông qua việc Công ty gửi công khai tới các đơn vị (chiếm 63%); 23/100 người là nghe người quản lý phổ biến bằng lời (chiếm 23%) và có tới 14/100 người được hỏi là nghe người khác nói lại (chiếm 14%).



Biểu đồ 2.6: Nguồn thông tin của NLD về quy chế trả lương

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Điều đó cho thấy, khâu tổ chức thực hiện quy chế của Công ty còn chưa đảm bảo. Như vậy, Công ty cần quan tâm hơn nữa tới công tác tổ chức thực hiện quy chế, đảm bảo 100% người lao động của Công ty đều biết, hiểu rõ, phát huy sức lao động xứng đáng với mức tiền lương được nhận.

2.3. Thực trạng các nhân tố ảnh hưởng đến quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần thời trang Genviet

2.3.1. Thực trạng các nhân tố bên trong

2.3.1.1. Quan điểm trả lương của lãnh đạo Công ty

Mục tiêu mà Ban lãnh đạo công ty đặt ra là tạo ra một môi trường làm việc lành mạnh, xây dựng các chính sách về lao động tiền lương một cách hợp lý nhằm mục đích khuyến khích NLD tích cực làm việc, nâng cao hiệu quả công việc và gắn bó lâu dài với Công ty. Với đặc thù hoạt động trong lĩnh vực may mặc, phần lớn lao động là nữ, bên cạnh việc đảm bảo chi trả tiền lương thỏa đáng cho NLD, công ty còn quan tâm, chia sẻ, xây dựng những chính sách phúc lợi thiết thực để NLD yên tâm khi làm việc tại công ty như: linh hoạt hơn về thời gian làm việc đối với lao động nữ mang thai hoặc có con nhỏ, lao động nữ được khám chuyên khoa phụ sản hàng năm, được hỗ trợ chi phí gửi trẻ,... Bên cạnh đó, công ty cũng chủ trương xây dựng chính sách nâng bậc lương hàng năm cho NLD, thường xuyên đưa ra các chương trình thưởng, tổ chức các cuộc thi tay nghề, thi nâng bậc nhằm giúp NLD có cơ hội được giao lưu, học hỏi lẫn nhau cũng như nâng cao kỹ năng, trình độ chuyên môn trong thực hiện công việc từ đó góp phần tạo động lực lao động, nâng cao năng suất lao động trong toàn công ty. Công ty cũng có chủ trương, quan điểm quản trị là phải thu hút được nhân tài vào làm việc trong công ty, họ sẽ có chính sách đãi ngộ rất lớn cho những lao động tài năng, thậm chí trả cao hơn nhiều so với giá công của loại lao động đó trên thị trường.

Tổng Giám đốc công ty chia sẻ quan điểm trả lương của công ty như sau: *“Genviet là một trong những công ty có cách thức tổ chức triển khai khác so với những công ty khác trong lĩnh vực may mặc với sản phẩm chủ đạo là đồ jeans. Những năm vừa qua, Genviet đã chứng tỏ được bản lĩnh và phát triển mạnh mẽ trên thị trường may mặc trong nước và quốc tế. Để có được thành quả này, Genviet trân trọng những cống hiến của đội ngũ CBCNV của công ty. Ý thức được tầm quan trọng của những năng lực cốt lõi, Ban Lãnh Đạo Công ty luôn chú trọng vào việc đầu tư và phát triển con người, phát huy tính sáng tạo. Cùng với việc từng bước chuẩn hóa hệ thống các quy trình là việc, công ty tập trung xây dựng một môi trường làm việc lành mạnh, trẻ trung, hệ thống chính sách chế độ hợp lý nhằm thu hút và trọng dụng nhân tài. Một trong những cách để Genviet thể hiện sự trân trọng đó chính là ngày càng hoàn thiện hơn chính sách tiền lương, cải thiện thu nhập cho người lao động. Và quy chế trả lương của công ty là một minh chứng cho những nỗ lực làm thay đổi tiến lương của NLD mà công ty đang hướng tới”*.

Quan điểm trên cho thấy rằng, Genviet coi con người là tài sản quý giá, là yếu tố cốt lõi tạo nên sự thành công. Điều này đem lại nhiều thuận lợi cho công ty khi xây dựng chính sách tiền lương và ngày càng hoàn thiện hơn quy chế trả lương của đơn vị mình.

2.3.1.2. Đặc điểm sản xuất kinh doanh của Công ty

Được thành lập từ năm 2010, thương hiệu Genviet Jeans đã và đang khẳng định được tên tuổi và vị thế đứng đầu trong ngành thời trang Jeans. Nguồn nguyên liệu của GENVIET có chứng chỉ OEKOTEX – Không chứa các chất độc hại khi sử dụng. Chứng chỉ “COTTON LEAD MEMBER with cotton USA” - Nguồn sợi sử dụng để sản xuất vải chiếm 60% bông nhập khẩu từ Mỹ. Chứng chỉ này như lời cam kết về chất lượng bông luôn đạt mức ổn định để cho ra những sản phẩm tốt nhất. Với đặc điểm sản xuất kinh doanh

này, Công ty hiện nay có 2 bộ phận lao động rõ rệt: lao động trực tiếp (CNSX) và lao động gián tiếp. Đặc điểm, tính chất hoạt động khác nhau nên công ty đã thiết kế hai hình thức trả lương khác nhau cho phù hợp và đo lường được năng suất, chất lượng và hiệu quả lao động của người lao động. Vì vậy khi tiến hành xây dựng quy chế trả lương cho NLĐ 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 NLĐ, 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.

2.3.1.3. Hiệu quả sản xuất kinh doanh của Công ty

Trong 3 năm gần đây từ 2020 – 2022, Công ty Cổ phần thời trang Genviet cũng như nhiều công ty may mặc khác bị ảnh hưởng nặng nề, như: đứt gãy chuỗi cung ứng nguyên liệu đầu vào, chi phí nguyên vật liệu tăng cao, nhu cầu tiêu dùng giảm mạnh, các thị trường nhập khẩu đóng cửa để kiểm soát dịch và nhiều lúc buộc phải đóng cửa nhà máy để thực hiện giãn cách xã hội. Chính vì vậy, hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh của Genviet năm 2020 và 2021 giảm đáng kể so với năm 2019. Sau khi dịch bệnh được kiểm soát, năm 2022, việc kinh doanh của công ty có phần khởi sắc hơn.

**Bảng 2.9: Kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty
giai đoạn 2019 – 2022**

Chỉ tiêu	Đơn vị	2019	2020	2021	2022
Doanh thu	Tỷ đồng	1532	1003	1024	1798
Lợi nhuận trước thuế	Tỷ đồng	90	59	63	141
Lợi nhuận sau thuế	Tỷ đồng	77	53.1	56.7	125
Thu nhập bình quân đầu người	Triệu đồng/tháng	8.6	6.1	6.8	8.7

(Nguồn: Báo cáo hoạt động SXKD của Công ty từ năm 2019-2022)

Nhìn vào kết quả kinh doanh của công ty những năm gần đây, có thể thấy rằng, công ty gặp khá nhiều khó khăn về tài chính. Về doanh thu, năm 2020 giảm 490 tỷ đồng tương ứng với giảm 31.9% so với năm 2019; năm 2021 tăng không đáng kể so với năm 2020, với 21 tỷ đồng (tương ứng với 2,1%). Doanh thu giảm, kéo theo lợi nhuận trước và sau thuế của công ty giảm và đặc biệt thu nhập bình quân đầu người cũng giảm mạnh. Cụ thể, năm 2020 giảm 2,5 triệu đồng/tháng, tương ứng với giảm 29,01% so với năm 2019; năm 2021 tăng 0,7 triệu đồng/tháng tương ứng với 11,47% so với năm 2020.

Đến năm 2022, ngành may mặc nói chung và Genviet nói riêng đã có sự khởi sắc trong kinh doanh. Các đơn hàng tiếp tục được thực hiện. Do đó, doanh thu của công ty tăng lên đến 1798 tỷ đồng, tăng 774 tỷ đồng, ứng với 75,5% so với năm 2021 và 17,3% so với thời điểm trước khi xảy ra dịch bệnh (2019). Do đó, thu nhập bình quân đầu người của công ty cũng tăng lên 8.7tr, tăng 1.9 triệu đồng/tháng (ứng với 27,9%).

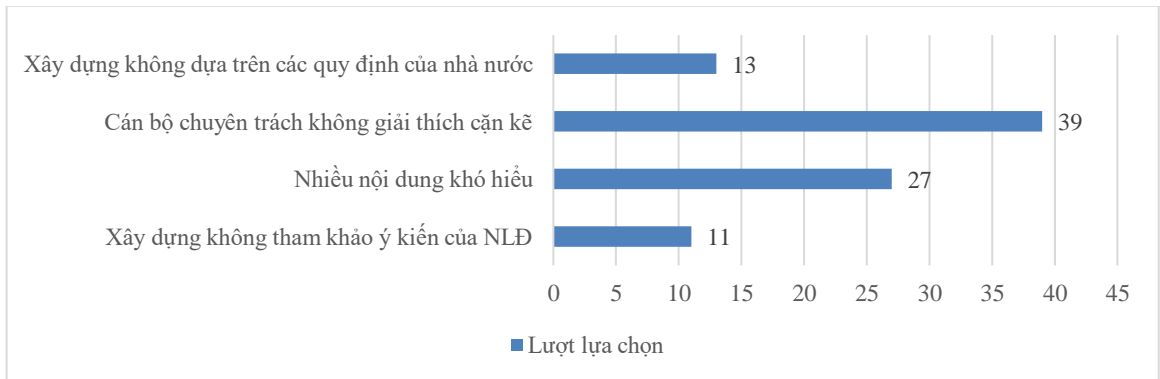
Đây là một trong những tín hiệu đáng mừng để công ty có điều kiện xác định quỹ tiền lương cao hơn cho người lao động trong quy chế trả lương,

góp phần đảm bảo được đời sống vật chất cũng như tinh thần cho người lao động. Quy chế trả lương của công ty sẽ được điều chỉnh theo hiệu quả sản xuất kinh doanh của công ty.

2.3.1.4. Vai trò của tổ chức công đoàn

Công ty cổ phần thời trang Genviet đã thiết lập và xây dựng tổ chức công đoàn để đại diện cho người lao động. Hiện nay, tổ chức công đoàn của công ty Genviet gồm có 5 thành viên và hoạt động đảm bảo quyền và lợi ích của người lao động liên quan đến lao động – việc làm. Đối với chế độ thù lao, công đoàn của công ty tham gia xây dựng thang bảng lương, các hình thức trả lương, quy chế trả lương của công ty. Công đoàn lấy ý kiến từ người lao động, từ đó thay mặt tập thể người lao động phản ánh với ban lãnh đạo công ty, giúp người lao động được hưởng đầy đủ những lợi ích hợp pháp của mình trong vấn đề tiền lương, thù lao lao động. Tuy nhiên, tổ chức này vẫn chưa thật sự phát huy tốt vai trò của mình, chưa thực hiện tốt công tác tuyên truyền, hướng dẫn cụ thể đến NLD về các quy định trong quy chế trả lương của Công ty. Ngoài ra, việc lắng nghe và tiếp thu những ý kiến đóng góp, nguyện vọng của NLD cũng hạn chế.

Khảo sát 100 người lao động đang làm việc tại công ty về quy trình xây dựng và ban hành Quy chế trả lương, có 34/100 người cho rằng hợp lý (chiếm 34%) và 66/100 người cho rằng quy trình xây dựng và ban hành quy chế trả lương của công ty là chưa hợp lý (chiếm 66%). Một số nguyên nhân được đề cập trong biểu đồ dưới đây:



Biểu đồ 2.7: Nguyên nhân quy trình xây dựng và ban hành QCTL chưa phù hợp

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Biểu đồ 2.7 cho thấy trong tỷ lệ 66 người có chung quan điểm cho rằng quy trình xây dựng và ban hành QCTL như hiện nay là chưa phù hợp thì có 11 người cho rằng việc xây dựng QCTL không tham khảo ý kiến của NLĐ trong Công ty, 39 người cho rằng cán bộ chuyên trách không giải thích cặn kẽ, 27 người cho rằng trong QCTL có nhiều nội dung khó hiểu và 13 người cho rằng QCTL xây dựng không dựa trên các quy định của nhà nước. Thực tế, công ty đã có triển khai hỏi ý kiến người lao động cũng như tìm hiểu các quy định của nhà nước khi xây dựng quy chế trả lương. Tuy nhiên, việc hỏi ý kiến của người lao động chưa được phổ biến rộng rãi, chỉ lấy ý kiến điển hình. Do đó, nhiều người lao động cảm thấy thiếu sự khách quan. Chính vì vậy, công ty cần phải thay đổi lại cách triển khai lấy ý kiến của người lao động bằng các cách khác nhau như gửi bản dự thảo đến từng đơn vị và trưởng đơn vị chịu trách nhiệm triển khai lấy ý kiến hoặc có thể tổ chức buổi đối thoại với người lao động để công ty có thể hiểu rõ hơn tâm tư nguyện vọng của họ.

2.3.1.5. Đội ngũ cán bộ làm công tác lao động – tiền lương tại Công ty

Công ty cổ phần thời trang Genviet là một công ty lớn với số lượng CBCNV hơn 2000 người. Vì vậy, đội ngũ cán bộ làm công tác quản trị nhân lực đặc biệt. Hiện nay đội ngũ này thuộc phòng Hành chính – Nhân sự, gồm 5

cán bộ đảm nhiệm các công việc liên quan đến công tác lao động – tiền lương của công ty. Về số lượng, so với tổng số 2123 CBCNV của công ty năm 2022, đội ngũ cán bộ chuyên trách công tác lao động – tiền lương là khá mỏng, chỉ chiếm 0,23% tổng số lao động. Về chất lượng, đội ngũ làm công tác lao động – tiền lương của công ty đều là những người được đào tạo, có năng lực, kinh nghiệm và gắn bó với công ty trong nhiều năm.

Bảng 2.10: Năng lực của cán bộ đảm nhiệm công tác lao động – tiền lương tại công ty cổ phần thời trang Genviet

STT	Họ và tên	Tuổi	Giới tính	Trình độ	Chuyên môn	Thâm niên	Vị trí, Chức vụ
1	Lê Văn Thắng	44	Nam	Đại học	Quản trị nhân lực	17 năm	Trưởng phòng
2	Lê Thị Hồng Hà	35	Nữ	Cao đẳng	Quản trị kinh doanh	11 năm	Phó phòng
3	Bùi Nguyệt Quế	35	Nữ	Cao đẳng	Quản trị nhân lực	9 năm	Nhân viên
4	Cù Minh Thái	27	Nam	Đại học	Kinh tế lao động	4 năm	Nhân viên
5	Nguyễn Văn Chí	25	Nam	Đại học	Kế toán	3 năm	Nhân viên

(Nguồn: Phòng Hành chính – Nhân sự)

Nhìn chung, đội ngũ cán bộ đảm nhiệm công tác lao động - tiền lương trong công ty còn tương đối trẻ, họ đều đã qua đào tạo, có trình độ chuyên môn chuyên sâu về lĩnh vực lao động – tiền lương, có thâm niên làm việc lâu dài tại công ty và có những hiểu biết về đặc điểm lao động của công ty cũng như các quy định của pháp luật về lao động – tiền lương do đó đây là điều

kiện thuận lợi để công ty xây dựng quy chế trả lương khoa học và hợp lý, giúp NLD nhận được mức lương xứng đáng, từ đó tạo động lực lao động và giúp ổn định tình hình sản xuất kinh doanh, phát huy tối đa hóa lợi nhuận cho doanh nghiệp.

Tuy nhiên, thực tế tại công ty có 5 người đảm nhận các công việc liên quan đến tiền lương, thưởng, phúc lợi thì chỉ có 3 người được đào tạo đúng chuyên ngành do vậy cũng sẽ gây hạn chế khả năng làm việc, chất lượng và hiệu quả công việc do đó sẽ không đạt hiệu cao nhất. 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 đào tạo, tạo điều kiện để các cán bộ này nâng cao trình độ, cập nhật các thay đổi của pháp luật cũng như các hình thức, phương pháp tính trả thù lao tài chính hiệu quả thông qua các hội thảo hoặc các khóa học tại các trường Đại học, cao đẳng,... Từ đó giúp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chuyên trách công tác lao động - tiền lương, các cán bộ được trang bị những kiến thức cần thiết để thực hiện tốt nhiệm vụ được phân công.

2.3.2. Thực trạng các nhân tố bên ngoài

2.3.2.1. Các chính sách, quy định của nhà nước

Công ty cổ phần thời trang Genviet là công ty cổ phần vì vậy trong quá trình xây dựng quy chế trả lương cho NLD, việc tuân thủ các quy định của Luật Lao động, Luật bảo hiểm xã hội, Luật doanh nghiệp,... là điều bắt buộc.

Một số quy định hiện hành của nhà nước liên quan đến tiền lương, lao động – việc làm mà công ty cần lưu tâm khi xây dựng quy chế trả lương bao gồm:

- Bộ Luật lao động năm 2019
- Nghị định 145/2020/NĐ-CP hướng dẫn Bộ Luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động

- Nghị định 38/2022/NĐ-CP của Chính phủ ban hành ngày 12/06/2022 quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động

- Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về nội dung của hợp đồng lao động, Hội đồng thương lượng tập thể và nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, nuôi con.

- Thông tư 18/2021/TT-BLĐTBXH quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người lao động làm các công việc sản xuất có tính thời vụ, công việc gia công theo đơn đặt hàng...

Là một doanh nghiệp cổ phần, Công ty Cổ phần thời trang Genviet 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.

2.3.2.2. *Trình độ khoa học kỹ thuật*

Cùng với sự phát triển nhanh của nền khoa học công nghệ trên thế giới, giúp cho các doanh nghiệp trang bị các thiết bị máy móc hiện đại phục vụ nhu cầu sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, góp phần tiết kiệm chi phí, nâng cao năng suất, chất lượng sản phẩm. Tại công ty cổ phần thời trang Genviet, người lao động được làm việc trong một không gian nhà xưởng rộng, được trang bị đầy đủ các thiết bị bảo hộ lao động, phòng chống cháy nổ, các thiết bị máy móc hiện đại, cần thiết phục vụ cho công việc: các thiết bị đo lường tự động hóa, trang bị máy móc làm việc, máy cắt, máy may công nghiệp... điều này góp phần làm cho năng suất lao động của NLD trong công ty thường xuyên được cải thiện. Đặc biệt với công nghệ 4.0, Genviet cũng như nhiều

công ty may mặc khác có nhiều cơ hội trong việc cải tiến các khâu trong quy trình sản xuất. Chẳng hạn, số đo được thu thập chính xác bằng máy quét 3D; một số thiết bị được sử dụng nhiều hiện nay tại các doanh nghiệp may lớn như máy nâng vải, máy trải vải tự động, bàn trải vải băng chuyên, máy dán nhãn tự động và máy cắt vải tự động; hệ thống chuyên treo tự động là một hệ thống có chức năng lưu trữ, vận chuyển và phân loại từ trên cao, ... Do đó, công tác xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty cũng phải phù hợp, cần phải tính đến các yếu tố này để xác định mức tiền lương cho NLĐ hợp lý, phù hợp với xu thế phát triển của Công ty và phù hợp với thị trường mà vẫn tuân thủ các quy tắc trong quản lý tiền lương trong doanh nghiệp.

2.3.2.3. Thị trường lao động

Là một doanh nghiệp hoạt động trong ngành mà sử dụng số lượng công nhân lớn do đó mà thị trường lao động tác động rất lớn tới những biến động trong hoạt động quản lý nhân lực cũng như việc xây dựng và thực hiện chính sách thù lao tài chính tại công ty một cách hợp lý.

Công ty cổ phần thời trang Genviet có trụ sở chính tại Hà Nội, 2 nhà máy đặt tại Thái Bình và Hà Nam. Đây là các vị trí có rất nhiều khu công nghiệp (Thái Bình có KCN Phúc Khánh, KCN Tiền Hải, KCN Gia Lễ..... Hà Nam có KCN Đồng Văn 1,2,3;4 KCN Châu Sơn, KCN Hoàng Đông). Đây cũng là một phần thách thức cho công ty trong việc giữ chân lao động của mình tránh tình trạng lao động chuyển sang công ty khác. Bởi đặc trưng của những ngành nghề này cơ bản đều cần một lượng lớn lao động phổ thông, lao động chân tay là chủ yếu.

Công ty cổ phần thời trang Genviet hoạt động trong lĩnh vực sản xuất hàng đồ jean, đang trong quá trình mở rộng quy mô sản xuất, do đó Công ty có nhu cầu cao về đội ngũ lao động phổ thông, lao động có trình độ và kinh nghiệm để tham gia quá trình sản xuất . Để có thể cạnh tranh được với các

doanh nghiệp khác trên thị trường lao động thì một trong những yếu tố quan trọng đó là mức lương của Công ty phải cạnh tranh được với các doanh nghiệp có cùng khả năng, quy mô trên thị trường để thu hút được người lao động. Do đó quy chế trả lương tại Công ty cổ phần thời trang Genviet xây dựng cần phải xác định các mức tiền lương cạnh tranh trên thị trường, các chế độ trả lương phù hợp nhằm thu hút và giữ chân NLĐ.

2.4. Đánh giá chung

2.4.1. Những mặt đạt được

2.4.1.1. Về mặt hình thức, cấu trúc của quy chế trả lương

Công ty cổ phần thời trang Genviet có quy chế trả lương khá rõ ràng, bố cục hợp lý, đảm bảo các nội dung cơ bản cần thiết.

Trình tự, nội dung, kết cấu của quy chế trả lương rõ ràng, dễ hiểu, mạch lạc. Nội dung của quy chế được trình bày ngắn gọn, cô đọng và đảm bảo khoa học.

2.4.1.2. Về nội dung của quy chế trả lương

Công ty đã xây dựng được quy chế trả lương đảm bảo phù hợp với các quy định của nhà nước, từng bước có sự sửa đổi, điều chỉnh, bổ sung cho phù hợp với đặc điểm của doanh nghiệp và sự thay đổi của môi trường xung quanh.

Quy chế trả lương của công ty cũng tạo ra được sự cạnh tranh về nhân lực, góp phần giúp công ty thu hút và giữ chân được người lao động. Thực hiện đúng quy định của pháp luật đối với việc thu nộp bảo hiểm theo lương thực tế; thu nộp các khoản khấu trừ thuế theo quy định.

Chế độ trả lương tại công ty được quy định rõ ràng, cụ thể do đó NLĐ có thể tự tính được tiền lương của mình. Hình thức trả lương theo sản phẩm phù hợp với đặc điểm sản xuất kinh doanh của công ty. Tiền lương NLĐ nhận được phụ thuộc vào số lượng và chất lượng sản phẩm đã hoàn thành do đó

thúc đẩy NLD tích cực học tập, nâng cao tay nghề, tích lũy kinh nghiệm,... để nâng cao khả năng làm việc, nâng cao năng suất và từ đó sẽ nhận được mức lương cao hơn. Đồng thời nâng cao tính tự chủ, chủ động làm việc của người lao động và tập thể người lao động.

Việc áp dụng các hình thức trả lương khác nhau cho những đối tượng lao động khác nhau dựa trên kết quả lao động của họ giúp phản ánh chính xác hơn những đóng góp của NLD cho Công ty, giúp cho việc trả lương trong công ty trở nên công bằng hơn. Đồng thời, việc gắn mức lương của nhân viên trong nhà máy với mức sản lượng của nhà máy góp phần thúc đẩy công nhân viên nâng cao tinh thần làm việc của họ, đặc biệt là với bộ phận làm việc gián tiếp phục vụ trong xưởng, đây là một ưu điểm lớn trong cách thức tính lương của công ty.

Hình thức trả lương đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý, chuyên viên, nhân viên phục vụ gắn liền với mức độ hoàn thành công việc qua đó quán triệt nguyên tắc trả lương theo số lượng và chất lượng công việc. Đồng thời, 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.

Công ty cũng đã xây dựng được định biên lao động có căn cứ khoa học, từ đó giúp cho việc xây dựng đơn giá tiền lương và xây dựng quỹ lương kế hoạch dễ dàng hơn. Việc xây dựng đơn giá tiền lương tại Công ty bám sát vào điều kiện thực tế tình hình sản xuất kinh doanh của Công ty và tuân thủ các quy định của Nhà nước.

Việc chi trả tiền lương cho NLD hàng tháng dựa trên cơ sở đánh giá mức độ hoàn thành công việc hàng tháng của NLD với các tiêu chí như: Năng

suất, chất lượng, ý thức chấp hành kỷ luật, ngày công, giúp cho công ty quản lý tốt hơn kết quả thực hiện của NLD, do đó giúp cho việc phân loại lao động được dễ dàng và chính xác hơn.

Các khoản phúc lợi mà công ty thực hiện, đã cho thấy sự quan tâm của ban lãnh đạo tới công tác đãi ngộ cho NLD tại công ty. Các khoản phụ cấp đã bù đắp phần nào những hao phí lao động, đồng thời tăng thêm thu nhập cho NLD.

Các hình thức thưởng đa dạng, linh hoạt và phù hợp, được NLD hưởng ứng mạnh mẽ, góp phần khuyến khích công nhân viên trong công ty tích cực làm việc, đảm bảo hiệu quả công việc cho công ty, tạo điều kiện cho NLD có thêm thu nhập.

Đặc biệt, tiền thưởng gắn với thái độ chấp hành kỷ luật và ngày công lao động do đó có tác dụng khuyến khích công nhân đảm bảo ngày công lao động và chấp hành nghiêm chỉnh nội quy, quy chế tại công ty

2.4.2. Những mặt hạn chế và nguyên nhân

Những mặt hạn chế

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

- Theo nhận định của nhiều người lao động, việc sử dụng quỹ tiền lương của công ty chưa hợp lý khi giành tỷ lệ phần trăm khá cao cho quỹ dự phòng.

Hình thức trả lương cho bộ phận gián tiếp chưa thực sự tạo động lực cho CBNV công ty.

Hình thức trả lương sản phẩm của công ty còn khá đơn giản, nếu kết hợp với hình thức trả lương theo sản phẩm có thưởng, hoặc trả lương theo sản phẩm lũy tiến dựa vào số lượng sản phẩm vượt mức thì động lực lao động của NLD sẽ tăng lên đáng kể.

Tiền lương tính cho công nhân sản xuất trực tiếp mặc dù dựa trên số sản phẩm sản xuất ra, tuy nhiên chưa có những định mức tối thiểu cho từng công nhân sản xuất để từ đó làm căn cứ đánh giá, thưởng phạt đối với công nhân sản xuất. Do đó cần xây dựng những định mức cụ thể đối từng NLD trong bộ phận lao động trực tiếp.

Tiền lương đối với công nhân sản xuất trực tiếp được trả theo đơn giá và số lượng sản phẩm nếu như thiếu những quy định chặt chẽ, hợp lý công nhân sẽ ít quan tâm đến việc tiết kiệm nguyên vật liệu, coi nhẹ việc tiết kiệm chi phí sản xuất, ít quan tâm đến việc bảo quản máy móc, thiết bị. Trong một số trường hợp công nhân chỉ quan tâm đến số lượng mà ít chú ý đến chất lượng sản phẩm.

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 (khối 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. Mặt khác việc xét tiêu chí năng suất đạt 90% (đối với công nhân sản xuất) được xếp loại A đã phần nào không kích thích được NLD cố gắng để đạt năng suất 100% và trên 100%.

Bảng lương chức danh công việc trong công ty còn quá sơ sài, không bao quát hết các vị trí công việc tại Công ty. Việc xét hệ số lương chức danh công việc để tính lương cho NLĐ hàng tháng chủ yếu dựa vào ý chí chủ quan của Giám đốc, chưa có quy định đánh giá cụ thể và đầy đủ về mức độ phức tạp của công việc, tính trách nhiệm, nhiệm vụ, chức năng của các chức danh trong hệ thống do đó việc trả lương cho CBCNV trong công ty chưa đạt hiệu quả tối ưu, chưa kích thích NLĐ làm việc hết mình để cống hiến, đóng góp cho công ty.

Chế độ phụ cấp, trợ cấp lương chưa thực sự đa dạng, chưa có tính cạnh tranh trên thị trường. Mức phụ cấp, trợ cấp chưa tạo động lực thiết thực cho NLĐ, do đó làm hạn chế trong việc thu hút và giữ chân lao động giỏi vào làm việc tại công ty.

Để dàng nhận thấy hình thức thưởng chung đối với các bộ phận hiện nay chủ yếu thực hiện bằng hình thức thưởng bằng tiền mặt, thiếu sự biểu dương và khen ngợi trước tập thể, điều này cũng là một hạn chế vì bất kì NLĐ nào cũng muốn chứng tỏ và được mọi người công nhận khả năng làm việc của mình. Bên cạnh đó, các chế độ thưởng đối với bộ phận hưởng lương thời gian cũng rất hạn chế, thưởng chủ yếu trong bộ phận phân xưởng, chưa quan tâm nhiều đến bộ phận văn phòng công ty.

Hình thức thưởng sáng kiến cải tiến kỹ thuật chưa mang lại hiệu quả cao do: công ty chưa xây dựng các quy định, các tiêu chí, mức thưởng cụ thể bởi vậy chưa thúc đẩy CBCNV trong công ty tìm tòi, học hỏi, nghiên cứu các sáng kiến nhằm góp phần loại bỏ các thao tác, động tác thừa trong sản xuất, hạn chế thời gian lãng phí công nhân từ đó nâng cao năng suất lao động, tiết kiệm vật tư trong sản xuất kinh doanh.

Các chế độ phúc lợi chưa đa dạng, chưa tạo được động lực thiết thực cho NLD, chưa có những chế độ khác biệt nhằm thu hút những NLD giỏi từ bên ngoài vào làm việc tại công ty.

❖ *Nguyên nhân*

Việc xác định mẫu để tiến hành định mức chưa chính xác, chưa lựa chọn mẫu trung bình tiên tiến để tiến hành định mức.

Số lượng cán bộ làm về mảng tiền lương còn tương đối ít, lại chưa làm đúng trình độ chuyên môn do đó việc xử lý các nghiệp vụ chuyên môn liên quan đến vấn đề này còn hạn chế. Bên cạnh đó, khối lượng công việc của phòng tương đối lớn, cán bộ quản lý phải làm việc liên tục, ít có thời gian cập nhật và xây dựng hình thức trả lương mới để phù hợp với sự biến động bên ngoài của thị trường và nhân lực từ bên trong tổ chức do đó việc thực hiện công tác lao động – tiền lương chưa đạt hiệu quả cao.

Chưa có hệ thống đánh giá thực hiện công việc theo các tiêu chí rõ ràng. Phương pháp đánh giá hiệu quả công việc hiện nay của công ty phụ thuộc chủ yếu vào khả năng quan sát và nhận xét của những người được giao nhiệm vụ giám sát.

CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN THỜI TRANG GENVIET

3.1. Phương hướng, mục tiêu phát triển của Công ty Cổ phần thời trang Genviet

3.1.1. Mục tiêu chung

Mục tiêu phát triển của Công ty cổ phần thời trang Genviet là trở thành nhà sản xuất và phân phối các sản phẩm thời trang về Jeans ở vị trí hàng đầu tại Việt Nam.

Mở rộng hệ thống phân phối, muốn khẳng định chỗ đứng vững chắc của thời trang Việt trong tâm trí người tiêu dùng, đưa thương hiệu Genviet Jeans ngày càng gần gũi, thân thuộc hơn với người tiêu dùng, khi nghĩ đến Jeans Việt, nhớ đến Genova.

Câu Slogan “Jeans của người Việt” vừa là định hướng xây dựng thương hiệu, vừa là một lời khẳng định, đây chính là thương hiệu thời trang Việt Nam – do chính bàn tay khối óc người Việt làm nên. Qua đó, GenViet Jeans cũng muốn gửi tới người tiêu dùng một thông điệp: Hãy yêu và tự hào về những sản phẩm “made by Vietnam”.

3.1.2. Mục tiêu cụ thể

Phát triển khách hàng thân thuộc, quan tâm chú ý tới nhu cầu, mong muốn của những khách hàng cũ nhằm tăng sự hài lòng, độ trung thành của khách hàng đối với sản phẩm, coi đó như một nền tảng của doanh nghiệp. Đồng thời, chú trọng đến những khách hàng khác, đặc biệt là khách hàng với độ tuổi 16-25, khi mà hiện nay xu hướng jean, denim vẫn còn đang rất “hot” trên thị trường.

- Chú ý đến việc phát triển thiết kế, tung ra bộ sản phẩm mới, phù hợp với từng đối tượng khách hàng. Gia tăng phân khúc thị trường khách hàng từ 16-25 thêm 20%, tăng khả năng nhận diện thương hiệu lên 15%.

- Mở rộng thêm các hệ thống cửa hàng ở các tỉnh thành phố trên cả nước. Mục tiêu dài hạn:

+ Tăng số lượng sản phẩm bán ra 20%

+ Đưa thương hiệu Genviet Jeans thành thương hiệu dẫn đầu dòng sản phẩm jeans ở Việt Nam

+ Tiếp tục phát triển dòng sản phẩm jeans, bên cạnh đó, đa dạng hóa thêm sản phẩm từ kaki, cotton, phù hợp với nhu cầu khách hàng.

+ Tiếp nhận, chiếm lĩnh thị trường mà trước đây là của hàng fake Trung Quốc, đồng thời chiếm lĩnh khoảng 10-20% thị trường của Blue hoặc Ninomax...

+ Giữ nguyên giá hoặc tăng không quá nhiều, vì hiện yếu tố giá đang là thế mạnh của công ty.

+ Làm cho người tiêu dùng nghĩ đến Jeans Việt, nhớ đến Genviet.

3.2. Định hướng chính sách tiền lương trong thời gian tới

Với sự phát triển mạnh mẽ của ngành dệt may Việt Nam nói chung thì việc định vị sản phẩm khác biệt, chuyên sản xuất đồ jeans là một bước đi khá đúng đắn của ban lãnh đạo công ty. Tuy nhiên, để có thể khẳng định được thương hiệu tốt hơn nữa, công ty phải có đội ngũ nhân lực chất lượng. Chính vì vậy, công ty đã xác định cần phải xây dựng chính sách tiền lương cạnh tranh trong thời gian tới để có thể thu hút và giữ chân được đội ngũ nhân lực chất lượng, đặc biệt lao động chất lượng cao.

Để đạt được mục tiêu chung và mục tiêu cụ thể trong chiến lược sản xuất kinh doanh những năm tiếp theo cũng như đáp ứng nhu cầu của cán bộ công nhân viên trong Công ty, Ban lãnh đạo đã đưa ra những định hướng cải

thiện chính sách tiền lương của công ty như sau:

- Đảm bảo chính sách tiền lương của công ty phù hợp với chính sách, pháp luật của nhà nước về tiền lương, lao động – việc làm. Khi có sự điều chỉnh của nhà nước, công ty cần xem xét để có những điều chỉnh kịp thời nếu cần thiết.

- Đảm bảo trả lương cho người lao động gắn với số lượng và chất lượng lao động, phản ánh đúng giá trị công việc, năng lực cũng như hiệu suất làm việc và mức độ đóng góp của người lao động với công ty. Đánh giá kết quả thực hiện công việc là cơ sở để trả lương cho người lao động.

- Đảm bảo trả lương theo các yếu tố thị trường. Với những lao động khan hiếm, cần có chính sách tiền lương cao để thu hút nhân tài và ngược lại. Bên cạnh đó, môi trường kinh doanh thay đổi, chính sách tiền lương của doanh nghiệp cũng cần đáp ứng được những thay đổi đó.

- Trong thời gian tới, công ty sẽ hoàn thiện hình thức trả lương sản phẩm đối với công nhân sản xuất và hình thức trả lương thời gian đối với các bộ phận còn lại. Hoàn thiện quy chế trả lương với những căn cứ khoa học hơn, công khai, rõ ràng và minh bạch hơn.

3.3. Một số giải pháp nhằm hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty Cổ phần thời trang Genviet

3.3.1. Hoàn thiện phần những quy định chung

3.3.1.1. Căn cứ xây dựng quy chế trả lương

Để có thể xây dựng được một quy chế trả lương phù hợp với các quy định của Pháp luật và phù hợp với đặc điểm tình hình sản xuất kinh doanh của Công ty, thì việc xác định rõ căn cứ để xây dựng là rất cần thiết, và Công ty cần phải xây dựng quy chế trả lương dựa trên các căn cứ sau:

- Bộ Luật lao động năm 2019
- Căn cứ vào điều lệ tổ chức và hoạt động của Công ty cổ phần thời

trang Genviet

- Căn cứ vào nhiệm vụ sản xuất kinh doanh, kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty.

- Căn cứ vào thỏa ước lao động tập thể.

3.3.1.2. Hoàn thiện nguyên tắc trả lương

Để đảm bảo tính khách quan và công bằng, công ty cần đưa ra một số nguyên tắc trả lương như:

- Dựa trên quan hệ cung cầu của thị trường lao động để thực hiện việc trả lương cho CBNV Công ty hợp lý, có tính cạnh tranh nhằm khuyến khích CBNV làm việc, hoàn thành tốt công việc theo chức danh được phân công; thu hút và giữ chân được nhân sự giỏi.

- Thể hiện được lộ trình phát triển của CBNV Công ty thông qua việc đánh giá năng lực định kỳ và đột xuất.

- Mức tăng tiền lương luôn thấp hơn mức tăng năng suất lao động.

- Quỹ tiền lương phải được sử dụng đúng mục đích, gắn liền với hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp và kết quả lao động của từng người, từng bộ phận.

- Trả lương, trả thưởng phải đảm bảo dân chủ, công khai.

- Quy chế trả lương, thưởng phải có sự tham gia của Ban Chấp hành công đoàn và người lao động Công ty.

3.3.2. Hoàn thiện phân phối quỹ tiền 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 có nhiều biến động do Covid - 19. Mặc dù, việc sản xuất kinh doanh của công ty năm 2022 đã bắt đầu ổn định và có dấu hiệu tăng trưởng nhưng công ty vẫn cần những khoản dự phòng để đề phòng những rủi ro trong tương lai. Theo phân tích ở chương 2, người lao động khuyến nghị quỹ tiền lương dự phòng hiện nay quá

cao (17%), nên giảm xuống. Căn cứ vào tình hình thực tiễn của công ty và để đáp ứng nhu cầu nguyện vọng của người lao động, công ty có thể chia tỷ lệ các quỹ như sau:

- Quỹ tiền lương trả trực tiếp cho NLD của Công ty: 78% 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: 12% 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.

3.3.3. Hoàn thiện phân phối tiền lương và thu nhập

3.3.3.1. Hoàn thiện hệ thống bảng lương chức danh

Bảng lương chức danh công việc tại Công ty còn sơ sài, chưa bao quát hết các vị trí công việc tại Công ty. Việc xét hệ số lương chức danh công việc để tính lương cho NLD hàng tháng chủ yếu dựa vào ý chí chủ quan của giám đốc, chưa có quy định đánh giá cụ thể và đầy đủ về mức độ phức tạp của công việc, tính trách nhiệm, nhiệm vụ, chức năng của các chức danh trong hệ thống. Chính vì thế, để có thể khuyến khích lao động khối quản lý và gián tiếp nâng cao chất lượng, hiệu quả công việc, giữ chân được NLD gắn bó lâu dài thì công ty phải xây dựng được bảng lương chức danh công việc một cách chính xác, gắn với trình độ, trách nhiệm, nhiệm vụ và mức độ hoàn thành công việc của NLD.

Trình tự xây dựng bảng lương chức danh công việc được tiến hành theo các bước sau:

Bước 1: Xác định hệ thống chức danh tại Công ty cổ phần thời trang

Genviet. Trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ của từng phòng ban, ta có thể xác định được hệ thống các chức danh hiện có tại Công ty.

Bước 2: Xây dựng bảng mô tả công việc và bản tiêu chuẩn công việc. Sau khi xác định được hệ thống các chức danh công việc hiện có tại Công ty, tiến hành thiết lập các bản mô tả công việc và tiêu chuẩn thực hiện công việc phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của từng vị trí chức danh. Bản mô tả công việc có tác dụng trong việc xác định phạm vi công việc, trách nhiệm, quyền hạn của mỗi công việc và các tiêu chuẩn mà người đảm nhận công việc cần có để đảm bảo đáp ứng tốt các yêu cầu công việc.

Bản mô tả công việc thường bao gồm các nội dung: Tên công việc, Vị trí tại doanh nghiệp, bao gồm tên công việc của người sẽ báo cáo và người được báo cáo. Tóm tắt về bản chất chung và mục tiêu của công việc, danh sách những công việc hoặc những nhiệm vụ chính của NLD và tiêu chuẩn đảm nhiệm công việc.

Trên cơ sở hệ thống chức danh, Công ty cổ phần thời trang Genviet đã tiến hành xây dựng bản mô tả công việc đối với từng chức danh. Xây dựng bản mô tả công việc một cách chính xác là cơ sở để xác định giá trị công việc của chức danh.

Bước 3: Xác định hệ thống các nhóm yếu tố ảnh hưởng đến mức lương từng chức danh công việc. Căn cứ vào ngành nghề hoạt động, Công ty xác định các nhóm yếu tố ảnh hưởng như sau:

- 1: Mức độ tác động của công việc.
- 2: Yêu cầu về trình độ chuyên môn.
- 3: Tính chất công việc.
- 4: Mức độ phối hợp.
- 5: Điều kiện làm việc.

Bước 4: Xác định thang điểm theo các yếu tố ảnh hưởng. Sau khi xác

định được hệ thống các yếu tố công việc, công ty xây dựng hệ thống thang điểm theo từng yếu tố để đánh giá giá trị công việc theo điểm số.

Bước 5: Xác định mức độ điểm của từng yếu tố trong các nhóm yếu tố ảnh hưởng đến mức lương.

- Trên cơ sở cơ cấu mức điểm của từng nhóm yếu tố, xác định điểm số cho từng yếu tố trong nhóm theo nguyên tắc cho điểm từ thấp đến cao theo tính chất quan trọng của từng yếu tố.

- Xác định độ phức tạp của mỗi yếu tố của từng vị trí công việc.

- Đối chiếu với bảng hệ thống thang điểm các yếu tố công việc, xác định được điểm độ phức tạp của mỗi yếu tố của từng vị trí công việc.

- Cộng tổng số điểm độ phức tạp của tất cả các yếu tố của mỗi công việc để xác định tổng số điểm đánh giá độ phức tạp hay giá trị của công việc này so với công việc khác.

Bước 6: Tổng hợp điểm cho từng chức danh công việc.

Bước 7: Phân nhóm công việc, xác định hình thành thang bảng lương. Trên cơ sở bảng điểm giá trị của từng công việc, mức lương Công ty đang thực hiện chi trả cho từng vị trí công việc và mức lương của các doanh nghiệp trong ngành may mặc đang chi trả cho vị trí công việc đó.

Việc phân ngạch các công việc là quá trình nhóm các công việc có chức năng và yêu cầu kiến thức, kỹ năng tương tự nhau thành nhóm, sau đó mỗi nhóm công việc được quy định thành một ngạch công việc tùy theo vị trí và tầm quan trọng của nhóm công việc.

Căn cứ vào bảng tổng hợp đánh giá điểm, Bản mô tả công việc và bản yêu cầu chuyên môn của từng vị trí công việc, xem xét tính chính xác và tính thống nhất của các kết quả đánh giá, xác định và nhóm các vị trí công việc có tổng điểm gần như nhau trong bảng giá trị công việc thành nhóm.

Sau khi xác định được số ngạch lương, Công ty tiến hành hình thành số

bậc lương. Bậc lương thể hiện sự khác biệt về mức tiền lương giữa các chức danh khác nhau trong cùng một ngạch.

Sau khi thực hiện phân ngạch, xác định số bậc trong từng ngạch, căn cứ vào mức lương trên thị trường, tình hình tài chính, quan điểm trả lương từng giai đoạn làm căn cứ xác định mức lương của từng bậc, ngạch.

Sau khi có được hệ số lương cho từng bậc cố định, hình thành bảng lương tại Công ty.

3.3.3.2. Hoàn thiện hình thức trả lương cho lao động khối văn phòng và phục vụ

Đối với khối quản lý và phục vụ tại Văn phòng công ty và Văn phòng nhà máy tại 2 cơ sở Thái Bình và Hà Nam, thay vì trả lương như trước đây, khi hoàn thiện hình thức trả lương sẽ áp dụng hình thức trả lương hàng tháng theo chức danh công việc.

Để có thể khuyến khích lao động khối văn phòng và phục vụ nâng cao chất lượng, hiệu quả công việc, giữ chân NLD gắn bó lâu dài với Công ty thì phải xác định mức tiền lương chức danh công việc cho lao động thuộc khối văn phòng và phục vụ phải bằng hoặc cao hơn so với mức lương bình quân trên thị trường tạo khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp so với mức lương bình quân của lao động trong các doanh nghiệp khác tương đương trên thị trường, theo công thức:

$$TL_{cdcv} = (ML_{min}/N_{cd}) \times H_{cdi} \times N_{TT} \times K_i$$

Trong đó:

- TL_{cdcv} : Tiền lương trả theo chức danh công việc.
- ML_{min} : Mức lương tối thiểu của Công ty
- N_{cd} : Số ngày công theo chế độ (26 ngày).
- H_{cdi} : Hệ số lương chức danh công việc của NLD thứ i
- N_{TT} : Số ngày đi làm thực tế.
- K_i : Hệ số hoàn thành công việc của NLD thứ i

Khi đó, hệ số hoàn thành công việc Ki được xác định như sau:

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 3.1: 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 3.2: Bảng chia điểm theo kết quả thực hiện công việc của CBNV
khởi 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	Nghỉ dưới 2 ngày	10
		Nghỉ từ 2 đến 3 ngày	5
		Nghỉ trên 3 ngày	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.

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.

3.3.3.3. Hoàn thiện hình thức trả lương cho khối lao động trực tiếp

Đối với công nhân trực tiếp, bổ sung Ki (hệ số hoàn thành công việc), để phân biệt các công nhân có tiết kiệm nguyên vật, liệu hoặc có các thành tích vượt trội khác.

Công thức tính: $TL_{spi} = Q_j \times ĐG_{spj} \times H_{mh} \times K_i$

Trong đó:

Ki là hệ số thể hiện mức độ tiết kiệm nguyên vật liệu, bảo quản máy móc, thiết bị.

Tương tự như đối với bộ phận gián tiếp, hệ số Ki được xác định theo các tiêu chí sau:

Bước 1: Xác định các tiêu chí đánh giá Ki

- 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 3.4: 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

Bước 3: Chia điểm cho từng tiêu chí

Bảng 3.5: 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
3	Tiết kiệm vật tư	Tiết kiệm từ 20% trở lên	20
		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	Nghỉ dưới 2 ngày	10
		Nghỉ từ 2 đến dưới 3 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. Có thể chia khoảng điểm xác định Ki tương tự như khoảng điểm của bộ phận gián tiếp.

3.3.3.4. Hoàn thiện các hình thức thưởng

Bên cạnh việc quy định các hình thức thưởng vật chất, ban lãnh đạo công ty có thể xem xét, bổ sung các hình thức thưởng về mặt tinh thần cho CBCNV trong công ty. Động viên và khích lệ NLD không chỉ thông qua thưởng vật chất bằng tiền mà còn thưởng về tinh thần qua công tác khen thưởng. Xây dựng và trao tặng cho công nhân viên danh hiệu thi đua như: lao động tiên tiến, lao động xuất sắc, anh hùng lao động, xây dựng các hình thức khen thưởng như giấy khen, bằng khen, cờ thi đua,...

Việc kết hợp giữa khen và thưởng, có tác dụng lớn đối với động lực người lao động. Do đó hàng quý, hàng năm, thậm chí hàng tháng nên có các buổi họp mặt, tổng kết báo cáo thành tích làm việc, đánh giá thi đua giữa lao động của công ty, ban lãnh đạo cần có sự đánh giá khen thưởng họ giữa tập thể, khuyến khích họ tiếp tục nỗ lực hơn trong công việc để họ cảm thấy công sức họ bỏ ra cho công ty là xứng đáng và phấn đấu hơn nữa.

Mở rộng hình thức thưởng đối với bộ phận hưởng lương thời gian. Ngoài các hình thức thưởng định kỳ vào cuối năm và thưởng tập thể, công ty cần áp dụng hình thức thưởng hoàn thành kế hoạch và vượt mức kế hoạch hoặc thưởng sáng kiến trong công việc đối với bộ phận hưởng lương thời gian. Bởi mỗi kế hoạch đề ra và đạt được cũng có sự đóng góp nhiều của bộ phận này. Điều này không chỉ khích lệ khả năng làm việc của họ mà không có sự đánh giá rằng công ty chỉ quan tâm đến bộ phận trực tiếp sản xuất, mà thiếu quan tâm đến bộ phận hưởng lương gián tiếp.

Công ty cũng nên áp dụng mức thưởng một cách linh hoạt tùy theo từng hình thức thưởng khác nhau. Đối với hình thức thưởng cho các phát minh sáng kiến, không nên quy định mức thưởng một cách cụ thể cho một

sáng kiến mà cần linh hoạt hơn tùy vào tầm quan trọng của sáng kiến cũng như giá trị làm lợi cho tổ chức mà sáng kiến đem về. Thường ở đây không chỉ là mặt vật chất, tiền bạc mà có thể là một vị trí cao hơn trong tổ chức. Vì vậy, tổ chức phải hiểu rõ được tâm tư, nguyện vọng và mong muốn của người lao động để từ đó có hình thức thưởng phù hợp nhất và đem lại động lực lao động lớn hơn cho người lao động.

3.3.3.5. Hoàn thiện chế độ phúc lợi tài chính

Công ty có thể cân nhắc bổ sung phụ cấp độc hại – nguy hiểm, trong các công việc: Vận chuyển kiện bông, kiện vải, trực vải, hoá chất, thuốc nhuộm; vận chuyển máy giặt, nhuộm liên hợp; Vận hành máy cào lông; Giặt, tẩy, mài quần bò,... trên cơ sở rà soát phân loại điều kiện lao động, so sánh mức độ nặng nhọc, độc hại nguy hiểm của nghề, công việc với điều kiện lao động bình thường để xác định mức phụ cấp. Áp dụng phụ cấp này sẽ làm cho thu nhập của những NLD làm những công việc này trở nên công bằng hơn, NLD từ đó yên tâm làm việc và cống hiến cho công ty. Việc xác định mức phụ cấp độc hại – nguy hiểm phải đảm bảo: Mức phụ cấp đối với nghề, công việc có điều kiện nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thấp nhất bằng 5% và cao nhất bằng 10% nghề, công việc có điều kiện lao động đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; thấp nhất bằng 7% và cao nhất 15% so với mức lương của nghề hoặc công việc có độ phức tạp tương đương trong điều kiện lao động bình thường.

Phụ cấp nặng nhọc – độc hại nguy hiểm được tính trả cùng kỳ vào lương hàng tháng theo thời gian thực tế làm công việc có điều kiện nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Làm việc dưới 4 giờ/ngày thì được tính bằng ½ ngày, làm việc từ 4 giờ trở lên thì được tính cả ngày.

Bên cạnh đó, công ty cũng có thể bổ sung phụ cấp thông tin liên lạc (tiền điện thoại) áp dụng đối với các bộ phận chức danh của công ty giao dịch

thường xuyên với các khách hàng, mức phụ cấp từ 100.000 - 200.000 đồng/tháng; phụ cấp đi lại (tiền xăng xe) áp dụng đối với bộ phận, chức danh của công ty giao dịch thường xuyên với khách hàng, đi dự hội nghị hay đi họp, đi công tác có xe của công ty phục vụ, mức phụ cấp từ 10 đến 20 lít xăng hàng tháng.

Ngoài các phụ cấp trên, công ty có thể xem xét, bổ sung thêm các chế độ phụ cấp, trợ cấp như:

** Phụ cấp ngoại ngữ:*

Hiện nay công ty đang sử dụng nhiều dây chuyền công nghệ được nhập khẩu từ nước ngoài và phần lớn khách hàng của công ty là các doanh nghiệp nước ngoài (Trung Quốc, Mỹ, Columbia,...) Vì vậy phụ cấp ngoại ngữ sẽ khuyến khích các CBCNV trong công ty trau dồi khả năng ngoại ngữ để thực hiện tốt hơn công việc. Cụ thể, áp dụng mức phụ cấp 500.000 đồng/người và trả cùng kì lương hàng tháng đối với những CBCNV có chứng chỉ tiếng Anh/Trung và làm việc ở những vị trí cần sử dụng đến ngoại ngữ.

** Trợ cấp giáo dục:*

Hàng năm công ty trợ cấp 100% kinh phí cho một số cán bộ chủ chốt đi học các lớp đào tạo về quản lý, chính trị, nâng cao trình độ quản lý để kịp thời đáp ứng tình hình kinh doanh. Tài trợ một phần kinh phí cho cán bộ công nhân viên có nguyện vọng tự học tập, nâng cao trình độ kiến thức tay nghề.

- Đối với đội ngũ cán bộ trẻ hàng tháng còn được nhận trợ cấp phục vụ chiến lược đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trẻ của Công ty:

+ Mức 1.500.000 đồng/người/tháng cho kỹ sư, cử nhân tốt nghiệp loại giỏi.

+ Mức 1.200.000 đồng/người/tháng cho kỹ sư, cử nhân tốt nghiệp loại khá.

+ Mức 1.000.000 đồng/người/tháng cho kỹ sư, cử nhân tốt nghiệp loại trung bình khá.

- Đối với lao động học nghề và tuyển thẳng vào công ty, công ty có mức hỗ trợ bù lương sản phẩm cho NLD, cụ thể như sau:

+ Đối với người học nghề (tính từ khi kết thúc đào tạo cơ bản trong văn phòng phân xưởng và đưa ra tổ sản xuất)

Tháng thứ nhất: Đảm bảo mức hỗ trợ tiền sản phẩm tối thiểu bình quân: 60.000đ/ngày

Tháng thứ hai: Đảm bảo mức hỗ trợ tiền sản phẩm tối thiểu bình quân: 80.000đ/ngày

Tháng thứ ba: Đảm bảo mức hỗ trợ tiền sản phẩm tối thiểu bình quân: 100.000đ/ngày

+ Đối với công nhân tuyển thẳng: chia theo mức độ đánh giá tay nghề, hoàn thành mức khoán của phân xưởng (áp dụng một tháng sau tuyển dụng)

Nếu mức lương bình quân đạt dưới 90.000 đồng/ngày thì sẽ được hỗ trợ đủ 100.000đ/ngày

Nếu mức lương bình quân đạt từ 90.000đ → dưới 100.000 đồng/ngày thì sẽ được hỗ trợ 110.000đ/ngày

3.3.4. Hoàn thiện tổ chức thực hiện quy chế trả lương

Quy chế trả lương của Công ty đề cập đến trách nhiệm của người phụ trách các đơn vị bộ phận trong tổ chức thực hiện quy chế trả lương tại đơn vị mình nhưng chưa đề cập đến thành phần của Hội đồng lương. Công ty có thể thêm vào quy chế trả lương phần quy định về thành phần và bổ sung thêm một số trách nhiệm của Hội đồng lương như sau:

Thành phần của Hội đồng lương: Ban Giám đốc, Chủ tịch công đoàn, trưởng các phòng nghiệp vụ, chuyên viên tiền lương.

Trách nhiệm của Hội đồng lương:

- Tham mưu cho Giám đốc Công ty về mức lương các chức danh công việc áp dụng tại doanh nghiệp;

- Tổ chức xây dựng dự thảo hoặc dự thảo bổ sung, sửa đổi quy chế trả lương.

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

- Hoàn thiện quy chế trả lương sau khi lấy ý kiến và trình lãnh đạo phê duyệt ban hành.

- Đánh giá kết quả công việc của các bộ phận làm căn cứ trả lương, trả thưởng; - Tổ chức thực hiện phân bổ quỹ lương, trả lương cho CBCNV trong Công ty đúng quy chế và pháp luật hiện hành.

- Tham mưu các vấn đề khác liên quan đến 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 và hiểu rõ. Thường xuyên thu thập ý kiến của người lao động, thông qua đó biết được những ưu điểm và những mặt còn hạn chế khi áp dụng quy chế trả lương vào tình hình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp để Hội đồng lương tránh chủ quan trong xây dựng và thực hiện quy chế trả lương. Đồng thời tạo cho người lao động tâm lý thoải mái, cảm thấy được tôn trọng, dân chủ vì quy chế trả lương có sự đóng góp ý kiến của mình, từ đó tạo tâm lý gắn bó với Công ty hơn của người lao động.

3.3.5. Một số giải pháp khác

3.3.5.1. Hoàn thiện công tác định mức lao động

Xây dựng định mức lao động khoa học, sát với thực tế có vai trò quan trọng trong công tác tổ chức lao động của Công ty. Xây dựng định mức lao động một cách khoa học là căn cứ để xác định số lượng lao động cần thiết ở

mỗi bộ phận và Công ty. Bên cạnh đó còn là cơ sở để phân công, hiệp tác lao động ở từng bộ phận và trong phạm vi Công ty. Ngoài ra, xây dựng định mức lao động là cơ sở để xây dựng kế hoạch lao động hàng năm.

Qua việc tìm hiểu thực trạng công tác định mức lao động tại Công ty cổ phần thời trang Genviet thấy rằng mức của công ty hiện nay mới dựa trên phương pháp bấm giờ cho sản phẩm mẫu, từ đó dựa trên kinh nghiệm bản thân của cán bộ làm công tác định mức để xác định hao phí thời gian cho từng bước công việc của sản phẩm tương tự làm cơ sở để tính đơn giá tiền lương sản phẩm. Như vậy việc xây dựng mức còn mang tính kinh nghiệm, chưa gắn liền với điều kiện môi trường lao động thực tế, nên việc xác định mức còn không chính xác.. Chính vì thế việc nâng cao chất lượng của công tác định mức góp phần hoàn thiện công tác trả lương trong công ty là điều rất cần thiết.

Một số vấn đề cần lưu ý khi định mức lao động như:

- Với việc xây dựng mẫu: Cần dựa vào bảng phân tích công việc để phân tích công việc thành các bộ phận, công đoạn hợp thành như: Cắt, may thân, may tay, thừa khuy.....

- Dùng phương pháp bấm giờ: có thể xác định thời gian hao phí cho từng công đoạn, thời gian lãng phí, phát hiện những nguyên nhân không hoàn thành mức để từ đó đưa ra các biện pháp khắc phục và phương pháp làm việc tiên tiến hơn, phổ biến cho từng công nhân nhằm nâng cao năng suất lao động.

- Dùng phương pháp chụp ảnh ngày làm việc: để phân tích tình hình sử dụng thời gian làm việc trong ngày của NLD, xác định các loại thời gian làm việc trong ngày như thời gian tác nghiệp, thời gian phục vụ, thời gian lãng phí, thời gian nghỉ ngơi và nhu cầu tự nhiên. Từ đó xác định thời gian tác nghiệp của mỗi công đoạn và thời gian tác nghiệp cả một ca sản xuất.

+ Thời gian chuẩn kết: Bao gồm thời gian công nhân kiểm tra máy từ lúc ngồi vào làm việc, nhận nguyên vật liệu, vệ sinh máy trước khi ra về, nộp thành phẩm, hóa bán thành phẩm dở dang.

+ Thời gian tác nghiệp: Bao gồm thời gian công nhân trực tiếp sử dụng máy may tác động trực tiếp vào bán thành phẩm may. Đồng thời thực hiện các thao tác phối hợp các chi tiết từ các phần khác nhau, điều chỉnh máy.

+ Thời gian phục vụ: Bao gồm thời gian công nhân xử lý chỉ đứt, khâu chỉ, cắt chỉ để làm rời các bộ phận của bán thành phẩm, chuyển các bán thành phẩm cho người làm bước công việc tiếp theo.

+ Thời gian nghỉ ngơi nhu cầu cần thiết: Uống nước, vệ sinh cá nhân

+ Thời gian lãng phí: Bao gồm thời gian công nhân bỏ máy, nói chuyện, làm công việc không phải của mình, hoặc lãng phí do tổ chức sản xuất không tốt gây ra: mất điện, máy hỏng, chờ nguyên vật liệu.

Sau đó cán bộ định mức lấy hao phí bình quân của các lần quan sát được làm hao phí cho từng bước công việc, tổng hợp lại được tổng hao phí cho từng công đoạn và tổng hao phí thời gian cho một đơn vị sản phẩm.

Khi xây dựng xong mức thì cán bộ định mức phải báo cáo lên lãnh đạo và xây dựng đường truyền đưa xuống các xưởng để tính đơn giá tiền lương cho mỗi công đoạn. Sau khi mức được áp dụng thì cán bộ định mức cần phải theo dõi xem mức đang áp dụng có chính xác hay không để kịp thời thay đổi và rút kinh nghiệm cho công tác xây dựng mức sau này.

Ngoài ra, do đặc thù là một công ty chuyên sản xuất hàng may mặc nên các mã hàng thay đổi thường xuyên, do đó để có thể hoàn thành kịp tiến độ sản xuất các đơn hàng, tránh tình trạng mã hàng này chưa định mức xong đã phải chuyển sang một mã hàng khác, Công ty nên sử dụng thêm phương pháp định mức theo sản phẩm điển hình. Đây là phương pháp xây dựng mức dựa trên những hao phí mức điển hình. Mức điển hình là mức được xây dựng có

căn cứ khoa học đại diện cho nhóm công việc có những đặc trưng công nghệ hay nội dung kết cấu trình tự thực hiện giống nhau nhưng khác nhau về kích cỡ. Từ mức điển hình của công việc điển hình của nhóm để xây dựng mức cho các công việc khác nhau trong nhóm.

Để thực hiện phương pháp này cần:

+ Phân loại các chi tiết gia công ra các nhóm theo những đặc trưng giống nhau. Mỗi nhóm sẽ chọn 1 hoặc một số chi tiết điển hình.

+ Xây dựng quy trình công nghệ hợp lý để gia công những chi tiết điển hình.

+ Xác định các thiết bị dụng cụ cần thiết và điều kiện tổ chức kỹ thuật thực hiện chế tạo chi tiết điển hình.

+ Áp dụng phương pháp phân tích tính toán hoặc khảo sát để xây dựng mức cho các chi tiết điển hình.

Việc xây dựng mức bằng phương pháp này sẽ nhanh chóng, tốn ít công sức. Để nâng cao độ chính xác của mức được xây dựng bằng phương pháp này cần phải phân chia nhóm chi tiết (bước công việc) chính xác theo các đặc trưng gần nhau, xây dựng quy trình công nghệ tỉ mỉ, đúng đắn, xác định hệ số điều chỉnh có căn cứ khoa học.

3.3.5.2. Hoàn thiện công tác thống kê, kiểm tra, nghiệm thu sản phẩm

Để trả lương chính xác và sát với hiệu quả làm việc của người lao động, công tác thống kê ghi chép ban đầu về các số liệu giữ một vị trí rất quan trọng. Khi ghi chép đầy đủ, tỷ mỉ chính xác thời gian lao động, sản lượng, chất lượng sản phẩm của từng cá nhân thì mới có thể trả lương sản phẩm được chính xác và công bằng. Việc theo dõi, ghi chép cần được giao cho những người có trách nhiệm như tổ trưởng tổ sản xuất và cần được tiến hành ghi chép hàng ngày. Bên cạnh đó, chất lượng sản phẩm là yếu tố quan trọng hàng đầu, quyết định sự thành bại trong cạnh tranh của các doanh nghiệp. Vì

vậy, công tác thống kê, kiểm tra và nghiệm thu sản phẩm cần phải được quan tâm đặc biệt để tránh tình trạng hàng bị lỗi phải trả về gây thiệt hại về kinh tế cũng như uy tín của Công ty. Các cán bộ kỹ thuật tiến hành theo dõi kiểm tra chất lượng sản phẩm, khả năng tiết kiệm vật tư, nguyên vật liệu của từng công đoạn sản xuất, khuyến khích cá nhân, tổ sản xuất có chất lượng sản phẩm cao và phạt những cá nhân không đạt mức về chất lượng.

3.3.5.3. Nâng cao chất lượng 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 Genviet, 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. 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 NLD trong công ty.

Đồng thời, cán bộ chuyên trách về tiền lương cần kết hợp với trưởng các đơn vị, bộ phận khác để tuyên truyền phổ biến những nội dung trong 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.

3.3.5.4. Nâng cao vai trò của tổ chức công đoàn.

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 Genviet 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.

KẾT LUẬN

Quy chế trả lương trong doanh nghiệp có ý nghĩa vô cùng quan trọng. Nó được coi là bản tuyên ngôn cũng như lời cam kết công khai của doanh nghiệp trong việc thực hiện chế độ tiền lương đối với người lao động. Chính vì vậy, việc hoàn thiện quy chế trả lương trong doanh nghiệp lại càng trở nên cần thiết để trở thành công cụ hữu hiệu cho doanh nghiệp thực hiện quản trị nhân lực. Trong thời gian vừa qua, công ty cổ phần thời trang Genviet đã có rất nhiều nỗ lực trong việc xây dựng cũng như chỉnh sửa, đổi mới để quy chế trả lương ngày càng hoàn thiện hơn, phù hợp với tình hình sản xuất kinh doanh cũng như đảm bảo được tính cạnh tranh trên thị trường.

Qua quá trình thu thập dữ liệu thứ cấp và sơ cấp, kết hợp phỏng vấn sâu, luận văn đã đánh giá được thực trạng quy chế tiền lương của doanh nghiệp hiện hành, đồng thời biết được cảm nhận của người lao động đang làm việc tại công ty về quy chế trả lương đó. Bên cạnh đó, luận văn đã phân tích được những nhân tố ảnh hưởng đến xây dựng quy chế trả lương của Genviet trong thời gian sắp tới. Luận văn chỉ rõ được ưu điểm, hạn chế trong quy chế trả lương mà hiện nay công ty đang áp dụng. Trên cơ sở đó, luận văn đã đưa ra một số giải pháp hoàn thiện quy chế trả lương tại công ty cổ phần thời trang Genviet.

Tuy đã rất nỗ lực và cố gắng tìm hiểu nhưng do kiến thức còn hạn chế nên chắc chắn luận văn sẽ còn nhiều 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 Genviet.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2020), Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về nội dung của hợp đồng lao động, Hội đồng thương lượng tập thể và nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, nuôi con

2. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2021), Thông tư 18/2021/TT-BLĐTBXH quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người lao động làm các công việc sản xuất có tính thời vụ, công việc gia công theo đơn đặt hàng

3. Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2020), Nghị định 145/2020/NĐ-CP hướng dẫn Bộ Luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động

4. Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2022), Nghị định 38/2022/NĐ-CP của Chính phủ ban hành ngày 12/06/2022 quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động

5. Công ty cổ phần thời trang Genviet, Báo cáo hoạt động SXKD của Công ty từ năm 2019-2022

6. Nguyễn Tuấn Doanh (2020), chính sách tiền lương trong các doanh nghiệp có vốn nhà nước, luận án tiến sĩ, Trường Đại học Công Đoàn

7. Phạm Minh Huân (2007), Căn cứ để thống nhất mức lương tối thiểu của doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài với mức lương tối thiểu của doanh nghiệp trong nước, Đề tài cấp Bộ, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội

8. Nguyễn Thị Lan Hương (2004), Nghiên cứu chi phí tiền lương trong giá trị mới sáng tạo ra trong một số ngành kinh tế chủ yếu, Đề tài cấp Bộ, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội

9. Nguyễn Ngọc Khánh (2012), Nghiên cứu cơ chế trả lương phù hợp trong các doanh nghiệp khai thác than thuộc Tập đoàn công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam, Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Mở Địa chất

10. Phạm Thị Liên Ngọc (2019), Tiền lương trong doanh nghiệp theo pháp luật lao động ở Việt Nam hiện nay, luận án tiến sĩ, Học viện Khoa học Xã hội

11. Vũ Hồng Phong (2011), Nghiên cứu tiền lương, thu nhập trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội, Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

12. Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2019), Bộ Luật lao động số 45/2019/QH14

13. Tổ chức lao động quốc tế (ILO), Công ước số 19 (1949).

14. Vũ Kim Thành (2019), Hoàn thiện quy chế trả lương tại Ngân hàng thương mại trách nhiệm hữu hạn một thành viên Đại Dương, Luận văn Thạc sĩ, Trường Đại học Lao động – Xã hội

15. Nguyễn Tiệp, Lê Thanh Hà (2010), Giáo trình Tiền lương - tiền công, NXB Lao động - Xã hội

16. Nguyễn Thị Quỳnh Trang (2019), Hoàn thiện quy chế trả lương tại Công ty cổ phần K.I.P Việt Nam, Luận văn Thạc sĩ, Trường Đại học Lao động – Xã hội

17. Nguyễn Thanh Tùng (2019), Hoàn thiện quy chế trả lương tại công ty cổ phần tư vấn và xây dựng Phú Xuân, Luận văn Thạc sĩ, Trường Đại học Lao động – Xã hội

18. Đỗ Thị Tươi (2012), Hoàn thiện phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp tài Hà Nội, Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

19.Đỗ Thị Tươi (2021), Giáo trình Quản trị thù lao lao động trong doanh nghiệp, NXB Lao động

20.Đỗ Thị Tươi và Đoàn Thị Yên (2021), Giáo trình Nguyên lí tiền lương, NXB Lao động

21.Đoàn Thị Yên (2018), Nghiên cứu đổi mới quản lý Nhà nước về tiền lương trong doanh nghiệp, Đề tài cấp Bộ, Bộ Lao động - Thương binh & Xã hội

PHỤ LỤC
PHIẾU KHẢO SÁT
QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN THỜI TRANG GENVIET

Kính chào quý Anh/chị!

Hiện nay, tôi đang thực hiện nghiên cứu đề tài “Hoàn thiện quy chế trả lương tại công ty cổ phần thời trang Genviet”. Để đạt được mục đích nghiên cứu, tôi rất mong nhận được câu trả lời của quý Anh/chị. Câu trả lời của Anh/chị sẽ thực sự có ý nghĩa đối với tôi. Tất cả những thông tin Anh/Chị cung cấp sẽ chỉ được sử dụng cho mục đích nghiên cứu. Rất mong Anh/chị vui lòng cộng tác!

Nếu có câu hỏi nào, xin Anh/chị vui lòng liên hệ với:

Mobile:

Email:

Xin chân thành cảm ơn quý Anh/chị!

Phần I: Thông tin chung

Xin vui lòng cung cấp những thông tin chung về anh/chị :

Họ và tên:.....

Giới tính : 1. Nam

2. Nữ

Thâm niên công tác :

1. Dưới 1 năm

2. Từ 1 đến dưới 3 năm

3. Từ 3 năm đến dưới 5 năm

4. Từ 5 năm đến dưới 10 năm

5. Từ 10 năm trở lên

Vị trí: 1. Trưởng/phó bộ phận/tổ

2. Nhân viên

Phần II: Nội dung

1. Anh/chị đánh giá như thế nào về hình thức của quy chế trả lương hiện hành của công ty ?

1. Rất không phù hợp

2. Không phù hợp

3. Bình thường

4. Phù hợp

5. Rất phù hợp

2. Anh/chị đánh giá như thế nào về các căn cứ xây dựng quy chế trả lương của công ty

1. Không đầy đủ

2. Đầy đủ

Nếu chọn 1, theo anh/chị công ty cần bổ sung những căn cứ nào ?

.....
.....

3. Anh/chị đánh giá như thế nào về các nguyên tắc trả lương được đề cập trong quy chế trả lương của công ty ?

1. Không đầy đủ

2. Đầy đủ

Nếu chọn 1, theo anh/chị công ty cần bổ sung những nguyên tắc nào ?

.....
.....

4. Theo anh/chị, việc sử dụng quỹ tiền lương của công ty có hợp lý không?

1. Không quan tâm tới việc phân bổ quỹ tiền lương kế hoạch của công ty

2. Không hợp lý

3. Hợp lý

Nếu chọn 2, anh chị cho biết nguyên nhân:

5. Anh/chị đánh giá như thế nào về phân phối tiền lương hàng tháng hiện nay của công ty ?

1. Rất không đồng ý5. Rất đồng ý

Nội dung	Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý
Tiền lương công ty chi trả đủ đảm bảo cuộc sống	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Các chế độ tiền lương phù hợp với quy định của pháp luật	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Các hình thức trả lương rõ ràng, dễ hiểu	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Tiền lương được chi trả công bằng, tương xứng với kết quả thực hiện công việc.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Tiền lương được trả công khai, minh bạch	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Tiền lương được trả đúng thời hạn	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Hài lòng với tiền lương nhận được	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

6. Anh/chị đánh giá như thế nào về phân phối tiền thưởng hiện nay của công ty ?

1. Rất không đồng ý5. Rất đồng ý

Nội dung	Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý
Điều kiện, tiêu chí xét thưởng hợp lý	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Thời gian thưởng kịp thời, cập nhật	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Mức thưởng hợp lý, tạo động lực lao động	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Chính sách thưởng khuyến khích tinh thần làm việc tích cực của CBCNV	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Hài lòng về cách tính trả thưởng	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

7. Anh/chị cho biết mức độ hài lòng của anh/chị về chính sách phúc lợi của công ty?

- 1. Rất không hài lòng
- 2. Không hài lòng
- 3. Bình thường
- 4. Hài lòng
- 5. Rất hài lòng

8. Anh/Chị biết tới Quy chế trả lương của Doanh nghiệp từ nguồn thông tin nào?

- 1. Công ty gửi công khai tới các đơn vị
- 2. Nghe người quản lý phổ biến trực tiếp
- 3. Nghe người khác nói lại

9. Anh/chị có nhận xét gì về quy trình xây dựng và ban hành quy chế trả lương của công ty?

- 1. Không phù hợp
- 2. Phù hợp

Nếu chọn 1, anh chị cho biết lý do nào sau đây :

- 1. Xây dựng không dựa trên các quy định của nhà nước
- 2. Cán bộ chuyên trách không giải thích cặn kẽ
- 3. Nhiều nội dung khó hiểu
- 4. Xây dựng không tham khảo ý kiến của NLD

5. Ý kiến khác (ghi rõ):

10. Theo anh/chị, để hoàn thiện quy chế trả lương, công ty cần phải làm những gì ?

.....
.....
.....

Xin trân trọng cảm ơn!


CÔNG TY CỔ PHẦN THỜI TRANG GENVIET



**QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG, THƯỜNG VÀ CÁC CHẾ ĐỘ KHÁC CHO CÁN BỘ,
CÔNG NHÂN VIÊN**

MÃ HIỆU: QD06

HẠNG MỤC	SOẠN THẢO	SOÁT XÉT	PHÊ DUYỆT
Họ tên	Bùi Nguyệt Quế	Lê Văn Thắng	Nguyễn Huy Dũng
Chức vụ	Nhân viên Lương – Phúc lợi	Trưởng phòng Hành chính - Nhân sự	Tổng Giám Đốc
Ký tên			
Ngày/...../...../...../...../...../.....

	QUY CHẾ LƯƠNG, THƯỞNG VÀ CÁC CHẾ ĐỘ KHÁC	Mã hiệu	QD06
		Lần ban hành	01
		Ngày hiệu lực	18/02/2017
		Trang	2 / 13

CHƯƠNG I NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Mục đích

- Thực hiện đúng quy định của pháp luật về chế độ lương, thưởng và các chế độ khác đối với người lao động;
- Góp phần nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của người lao động, nâng cao chất lượng môi trường làm việc của doanh nghiệp.

Điều 2. Căn cứ xây dựng quy chế lương, thưởng và các chế độ khác

- Căn cứ Bộ Luật Lao động ban hành ngày 18/06/2012
- Căn cứ vào quy chế hoạt động của Công ty CP Thời Trang Genviet
- Căn cứ vào tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty

Điều 3: Phạm vi và đối tượng áp dụng

- Toàn thể CBNV đang làm việc tại Công ty Cổ phần Thời trang Genviet.

Điều 4. Những nguyên tắc trả lương

- Dựa trên quan hệ cung cầu của thị trường lao động để thực hiện việc trả lương cho CBNV Công ty hợp lý, có tính cạnh tranh nhằm khuyến khích CBNV làm việc, hoàn thành tốt công việc theo chức danh được phân công; thu hút và giữ chân được nhân sự giỏi.

- Thể hiện được lộ trình phát triển của CBNV Công ty thông qua việc đánh giá năng lực định kỳ và đột xuất.

- Mức tăng tiền lương luôn thấp hơn mức tăng năng suất lao động.

CHƯƠNG II

NGUỒN TIỀN LƯƠNG VÀ SỬ DỤNG QUỸ TIỀN LƯƠNG


Điều 5: Nguồn hình thành quỹ tiền lương

Quỹ tiền lương của công ty bao gồm:

- Quỹ tiền lương kế hoạch theo đơn giá. (Fđg)
- Quỹ tiền lương bổ sung theo chế độ quy định của Nhà nước (Fbs)
- Quỹ tiền lương làm tăng ca theo kế hoạch của Công ty (Ftg).
- Quỹ tiền lương từ hoạt động kinh doanh khác nằm ngoài đơn giá tiền lương (Fndg).
- Quỹ tiền lương dự phòng từ năm trước chuyển sang (Fdp).

Điều 6: Sử dụng quỹ tiền lương

Tổng quỹ tiền lương trong năm của công ty được phân bổ như sau:

	QUY CHẾ LƯƠNG, THƯỞNG VÀ CÁC CHẾ ĐỘ KHÁC	Mã hiệu	QD06
		Lần ban hành	01
		Ngày hiệu lực	18/02/2017
		Trang	3 / 13

- Quỹ lương trả trực tiếp cho NLD: 76% tổng quỹ lương. Dùng để chi trả tiền lương cho các bộ phận lao động của Công ty.
- Quỹ khuyến khích, khen thưởng: 7% tổng quỹ lương. Được trích lập nhằm mục đích khen thưởng NLD đạt năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc cao
- Quỹ tiền lương dự phòng: 17% tổng quỹ lương. Được trích nhằm mục đích hạn chế rủi ro và đảm bảo việc chi trả đầy đủ lương cho NLD khi Công ty gặp những khó khăn, bất lợi trong hoạt động sản xuất kinh doanh.

CHƯƠNG III

PHÂN PHỐI TIỀN LƯƠNG VÀ THU NHẬP

Điều 7: Phân phối tiền lương hàng tháng cho người lao động

1. Đối với bộ phận công nhân sản xuất trực tiếp

$$TL_{sp} = DG_{sp} \times Q_i \times H_{mh} \times K_i$$

Trong đó:

- TL_{sp} : là tiền lương sản phẩm của NLD thứ i .
- DG_{sp} : là đơn giá chi tiết sản phẩm

$$\begin{array}{ccc} \text{Đơn giá} & \text{Thời gian} & \text{Đơn giá} \\ \text{Sản phẩm} & = & \text{thực hiện} \times \text{cấp bậc} \\ (\text{ĐGSP}) & & (\text{TGTH}) \quad (\text{ĐGCB}) \end{array}$$

$$DG_{CB} = \frac{L_{min} \times HSL_{cb}}{N_{cđ} \times H_{cđ}}$$

- Q_i : là số lượng chi tiết công đoạn sản phẩm của NLD thứ i .
- HSL_{cb} : Hệ số lương cấp bậc (xem phụ lục kèm theo quy chế này)
- H_{mh} : là hệ số mã hàng
- K_i : là hệ số đánh giá mức độ hoàn thành công việc của NLD thứ i .


Hệ số đánh giá mức độ hoàn thành công việc của NLD (K_i) được xác định hàng tháng dựa trên các tiêu chí: Năng suất, chất lượng, ngày công và việc chấp hành kỷ luật lao động.

- Loại A: hệ số $K_i = 1,1$
- Loại B: hệ số $K_i = 1,05$.
- Loại C: hệ số $K_i = 1,0$.

2. Đối với bộ phận văn phòng tại trụ sở chính và lao động gián tiếp ở nhà máy

** Bộ phận CBNV tổ sản xuất:*

$$TL_A = N_{TT} \times L_{BQT} \times H_{cđ} \times K_i$$

	QUY CHẾ LƯƠNG, THƯỞNG VÀ CÁC CHẾ ĐỘ KHÁC	Mã hiệu	QD06
		Lần ban hành	01
		Ngày hiệu lực	18/02/2017
		Trang	4 / 13

Trong đó:

TL_i: tiền lương của NLD thứ i.

N_{TTi}: là ngày công làm việc thực tế của NLD thứ i.

L_{BQT}: là lương bình quân/ngày của cả tổ.

$$L_{BQT} = (\text{Tổng tiền lương của cả tổ} / N_{CD})$$

H_{ch}: là hệ số lương chức danh công việc của NLD thứ i.

K_i: là hệ số đánh giá mức độ hoàn thành công việc của NLD thứ i.

* *Bộ phận CBNV Phân xưởng*

$$TL_i = N_{TTi} \times L_{BQT} \times H_{ch} \times K_i$$

Trong đó:

TL_i: tiền lương của NLD thứ i.

N_{TTi}: là ngày công làm việc thực tế của NLD thứ i.

L_{BQT}: là lương bình quân/ngày của cả xưởng

$$L_{BQT} = (\text{Tổng tiền lương của cả xưởng} / N_{CD})$$

H_{ch}: là hệ số lương chức danh công việc của NLD thứ i.

K_i: là hệ số đánh giá mức độ hoàn thành công việc của NLD thứ i.

*) *Đối với CBNV tại các phòng/ban Công ty:*

$$TL_i = N_{TTi} \times L_{BQCT} \times H_{ch} \times K_i$$

Trong đó:

- TL_i: tiền lương của NLD thứ i.

- N_{TTi}: là ngày công làm việc thực tế của NLD thứ i.

- L_{BQCT}: là lương bình quân/ngày của toàn công ty.

$$L_{BQCT} = (\text{Tổng tiền lương của toàn công ty} / N_{CD})$$

- H_{ch}: là hệ số lương chức danh công việc của NLD thứ i.


- K_i: là hệ số đánh giá mức độ hoàn thành công việc của NLD thứ i (Được xác định tương tự như bộ phận sản xuất trực tiếp)

3. Trả lương tăng ca

*) *Đối với lao động trả lương theo thời gian:*

Công thức tính:

Tiền lương		Mức		Số giờ		Tỷ lệ %
làm thêm	=	lương	X	làm	X	được
giờ		giờ		thêm		hưởng

	QUY CHẾ LƯƠNG, THƯỜNG VÀ CÁC CHẾ ĐỘ KHÁC	Mã hiệu	QD06
		Lần ban hành	01
		Ngày hiệu lực	18/02/2017
		Trang	5 / 13

Trong đó:

- *Mức lương giờ* được tính như sau:

$$\text{Mức lương giờ} = \frac{HSL_{CB} \times ML_{\min}}{N_{CB} \times H_{CB}}$$

- *Số giờ làm thêm*: Tùy thuộc vào yêu cầu của công việc, độ gấp rút của đơn hàng, nhưng không quá 4h/ngày

- *Tỷ lệ % được hưởng*:

+ Nếu tăng ca vào ngày thường được trả ít nhất bằng 150% của tiền lương giờ vào ngày làm việc bình thường

+ Nếu tăng ca vào ngày nghỉ hàng tuần được trả ít nhất bằng 200% của tiền lương của ngày làm việc bình thường.

+ Nếu tăng ca vào ngày nghỉ lễ được trả ít nhất bằng 300% tiền lương của ngày làm việc bình thường.

**) Đối với lao động trả lương theo sản phẩm*

Tiền lương của sản phẩm làm thêm giờ được xác định như sau:

$$TL_{SPLT} = Q_{LT} \times DG_{LT}$$

Trong đó:

TL_{SPLT} : Tiền lương sản phẩm làm thêm

Q_{LT} : Số lượng sản phẩm làm thêm

DG_{LT} : Đơn giá tiền lương làm thêm

$$DG_{LT} = DG \times \text{Tỷ lệ \% được hưởng}$$

DG: Đơn giá tiền lương của sản phẩm làm trong giờ tiêu chuẩn

Tỷ lệ % được hưởng được xác định như sau:


+ Nếu tăng ca vào ngày thường được trả ít nhất bằng 150% so với đơn giá tiền lương của sản phẩm làm trong giờ tiêu chuẩn

+ Nếu tăng ca vào ngày nghỉ hàng tuần được trả ít nhất bằng 200% so với đơn giá tiền lương của sản phẩm làm trong giờ tiêu chuẩn

+ Nếu tăng ca vào ngày nghỉ lễ được trả ít nhất bằng 300% so với đơn giá tiền lương của sản phẩm làm trong giờ tiêu chuẩn

4. Trả lương những ngày nghỉ lễ, tết, nghỉ phép,...

$$TL_{L,P,H,...} = \frac{HSL_{CB} \times ML_{\min}}{N_{L,P,H,...}}$$

	QUY CHẾ LƯƠNG, THƯỞNG VÀ CÁC CHẾ ĐỘ KHÁC	Mã hiệu	QD06
		Lần ban hành	01
		Ngày hiệu lực	18/02/2017
		Trang	6 / 13

N_{CB}

Trong đó:

TL_{L,P,H...}: Tiền lương trả cho những ngày nghỉ theo quy định

HSL_{CB}: Hệ số lương cấp bậc

ML_{min}: Mức lương tối thiểu của công ty

N_{L,P,H...}: Số ngày nghỉ theo quy định

Điều 8: Phân phối tiền thưởng

1. Thưởng hiệu suất đạt định mức 10 ngày đầu chuyển

Sau 10 ngày kể từ khi bắt đầu vào chuyển tổ đạt định mức khoán theo định mức của phòng kỹ thuật tương ứng mức tiền sản phẩm bình quân 10 ngày đầu chuyển- 138.000 đồng/ chuyển/ ngày thực tế của tổ.

Mức chi thưởng hiệu suất cho tổ là: 1.000.000 đồng/ tổ lớn; 520.000 đồng/ tổ nhỏ

Để đạt được mức thưởng này, các tổ cần đảm bảo các điều kiện sau:

- Trong các ngày tiếp theo mức lương của tổ không được giảm đi
- Sản phẩm ra chuyển tính lương đã qua KCS (kiểm tra chất lượng sản phẩm)
- Chỉ áp dụng cho các tổ bắt đầu vào mã hàng mới (Do các mã hàng mới, công nhân sản xuất chưa quen tay nên năng suất thông thường không cao như các mã hàng cũ)

2. Thưởng hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ hàng năm

+ 01 quản đốc phân xưởng: 5.000.000đ

+ 02 phó quản đốc phân xưởng: xếp thứ nhất: 3.500.000đ, xếp thứ hai: 2.500.000đ

+ 01 tổ trưởng tổ cắt: 1.000.000đ

+ 15 công nhân xuất sắc: 800.000đ (gồm 12 công nhân may +1 công nhân cắt + 1 công nhân là hoàn thiện + 1 công nhân đóng gói/ 3 phân xưởng)

3. Thưởng hiệu suất năng suất hàng tháng

Điều kiện: Trong tháng, sản phẩm của tổ/ bộ phận không bị tái chế gây thiệt hại và đảm bảo tiến độ giao hàng – hàng hóa không bị đi máy bay

Cơ sở: Lấy mức tiền sản phẩm khoán của đơn vị tổ sản xuất (bộ phận) làm cơ sở


Công thức tính:

Tiền thưởng hiệu suất = Số tiền sản phẩm vượt năng suất x Tỷ lệ % hưởng theo

QD

Trong đó:

+ Số tiền sản phẩm vượt năng suất = Quỹ tiền sản phẩm của tổ - Tiền lương khoán của tổ (bộ phận)

	QUY CHẾ LƯƠNG, THƯỞNG VÀ CÁC CHẾ ĐỘ KHÁC	Mã hiệu	QD06
		Lần ban hành	01
		Ngày hiệu lực	18/02/2017
		Trang	7 / 13


Quyền tiền sản phẩm của tổ: Là khoản tiền sản phẩm của tổ thanh toán trong tháng tính theo đơn giá sản phẩm được phê duyệt

Tiền lương khoán của tổ: Là tiền sản phẩm khoán của tổ may, tổ cắt, đóng gói, thu hóa (kiểm tra sản phẩm cuối cùng),... Mức tiền lương khoán cho các tổ được quy định cụ thể như sau:

- o Tổ may: 190.000.000đ/tổ/tháng
- o Tổ cắt tính theo số lao động thực tế: 2.530.000đ/người/tháng
- o Tổ đóng gói: tính theo số lao động thực tế: 2.730.000đ/người/tháng
- o Tổ thu hóa phân xưởng: tính theo số lao động thực tế: 4.000.000đ/người/tháng

+ Tỷ lệ % hưởng: Do ban lãnh đạo công ty quyết định căn cứ vào khả năng tài chính của công ty và một phần kinh phí được trích từ 10% quỹ lương, thưởng từ các hoạt động sản xuất – kinh doanh. Tỷ lệ % hưởng quy định cho số tiền vượt của từng công đoạn sản xuất được quy định như sau:

STT	Khu vực sản xuất	Tỷ lệ %
	Tổ may	
1	Vượt dưới 20.000.000đ	18%
2	Vượt từ 20.000.000đ → 46.000.000đ	20%
3	Vượt trên 46.000.000đ	22%
	(Đối với tổ 17(A, B+ 18A,B), mức khoán bằng 50%)	
	Tổ cắt	
1	Vượt dưới 10.000.000đ	18%
2	Vượt từ 10.000.000đ → 23.000.000đ	20%
3	Vượt trên 23.000.000đ	22%
	(Đối với tổ cắt 3 mức tiền vượt tính bằng 75%)	
	Tổ hoàn thành	
1	Vượt dưới 2.000.000đ	18%
2	Vượt từ 2.000.000đ → 4.600.000đ	20%
3	Vượt trên 4.600.000đ	22%
	(Đối với tổ đóng gói 3 mức tiền vượt bằng 75%)	
	Thu hóa phân xưởng	
1	Vượt dưới 4.300.000đ	18%
2	Vượt từ 4.300.000đ → 6.300.000đ	20%
3	Vượt trên 6.300.000đ	22%
	(Đối với nhóm thu hóa phân xưởng may III mức tiền vượt tính 75%)	

	QUY CHẾ LƯƠNG, THƯỜNG VÀ CÁC CHẾ ĐỘ KHÁC	Mã hiệu	QD06
		Lần ban hành	01
		Ngày hiệu lực	18/02/2017
		Trang	8 / 13

4. Thường hoàn thành nhiệm vụ

Tiêu chuẩn: Là cán bộ công nhân lao động đang làm việc tại công ty có thời gian công tác là 12 tháng

4.1. Đối với công nhân trực tiếp sản xuất

* Tổng hợp phân loại lao động trong năm: Có 8A+3B+1C (Có 8 tháng xếp loại A, 3 tháng xếp loại B, 1 tháng xếp loại C)

* Tiêu chuẩn về năng suất lao động

Năng suất lao động quy tiền sản phẩm /năm, tính chung cho bộ phận hưởng lương theo đơn giá sản phẩm chi ra như sau:

Thứ tự	Đối tượng công nhân	Mức tiền sản phẩm/năm
1	Công nhân may + cắt	54.000.000 (đồng)
2	Công nhân đóng gói	60.000.000 (đồng)
3	Công nhân thu hóa	72.000.000 (đồng)

* Đảm bảo ngày công công tác

- Sơn rỗi: Nghỉ bình quân không quá 12 ngày/người/năm

- Cô con nhỏ: Không quá 24 ngày/người/năm (con nhỏ dưới 84 tháng tuổi)

* Chấp hành tốt chính sách pháp luật của Nhà nước. Thực hiện tốt nội quy, quy chế của công ty và tham gia ủng hộ các quỹ, các phong trào do công ty phát động

+ Bộ phận gián tiếp, phục vụ

* Kết quả phân loại lao động trong năm: Có 9A+2B+1C

* Đảm bảo ngày công công tác

- Sơn rỗi: Nghỉ bình quân không quá 12 ngày/người/năm

- Cô con nhỏ: Không quá 24 ngày/người/năm (con nhỏ dưới 84 tháng tuổi)


* Chấp hành tốt chính sách pháp luật của Nhà nước. Thực hiện tốt nội quy, quy chế của công ty và tham gia ủng hộ các quỹ, các phong trào do công ty phát động.

Riêng một số bộ phận liên quan trực tiếp đến sản xuất như kế hoạch vật tư, thủ kho, bộ phận công nghệ, thiết kế, văn phòng phân xưởng thì tiêu chuẩn về kết quả phân loại lao động áp dụng như đối với công nhân sản xuất trực tiếp.

5. Thường tháng lương thứ 13, thưởng nhân dịp các ngày lễ đặc biệt

- Đối với khu vực hưởng lương theo sản phẩm: Là tiền sản phẩm trực tiếp của cá nhân chia 1,43 sau đó nhân với tỷ lệ chi theo từng thời điểm

- Đối với khu vực phục vụ bao gồm văn phòng phân xưởng, văn phòng công ty là tiền lương thời gian chia cho 1,43 rồi nhân với tỷ lệ chi theo từng thời điểm 30/4; 1/5;

	QUY CHẾ LƯƠNG, THƯỞNG VÀ CÁC CHẾ ĐỘ KHÁC	Mã hiệu	QD06
		Lần ban hành	01
		Ngày hiệu lực	18/02/2017
		Trang	9 / 13

nghi lễ, tết...

Điều 9: Phúc lợi tài chính

1. Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp

Công ty tham gia BHXH, BHYT, BHTN đối với CBNV ký Hợp đồng lao động theo luật định và theo quy định của Công ty.

2. Các khoản hỗ trợ thực hiện công việc

2.1. Hỗ trợ ăn ca:


- CBNV làm việc tại địa điểm mà Công ty tổ chức bếp ăn: được hỗ trợ suất ăn trực tiếp.
- CBNV làm việc tại địa điểm mà Công ty chưa tổ chức bếp ăn: được nhận hỗ trợ bằng tiền. Mức hỗ trợ ăn ca là **20.000 đồng/người/ca làm việc**.

2.2. Hỗ trợ điện thoại:

- Đối tượng áp dụng: áp dụng đối với một số vị trí công việc nhất định căn cứ đề xuất của Trưởng phòng ban và phê duyệt của Ban Giám Đốc.
- Hình thức hỗ trợ: Công ty cấp SIM điện thoại và thanh toán cước trong hạn mức cho phép đối với từng vị trí công việc. Trường hợp CBNV sử dụng quá hạn mức hỗ trợ thì Công ty sẽ thu (qua lương của CBNV) và đóng hộ cho nhà cung cấp dịch vụ viễn thông.
- Hạn mức hỗ trợ cho từng đối tượng CBNV:

STT	Vị trí	Hạn mức hỗ trợ (VND/người/tháng)
1	Ban lãnh đạo (Tổng Giám Đốc, Phó Tổng Giám Đốc, Giám đốc vận hành)	Theo hóa đơn thực tế
2	Quản lý cấp phòng	300.000
3	Quản lý cấp bộ phận, nhóm	200.000
4	Quản lý cấp cơ sở, chuyên viên, nhân viên	150.000
	Một số vị trí đặc thù:	
5	Nhân viên Chăm sóc khách hàng	500.000
6	Nhân viên tuyển dụng	300.000
7	Nhân viên QC	200.000

- **Lưu ý:** Trường hợp CBNV không có nhu cầu sử dụng SIM do Công ty cấp và được sự chấp thuận bằng văn bản của Ban Giám Đốc thì Công ty sẽ hỗ trợ trực

	QUY CHẾ LƯƠNG, THƯỜNG VÀ CÁC CHẾ ĐỘ KHÁC	Mã hiệu	QD06
		Lần ban hành	01
		Ngày hiệu lực	18/02/2017
		Trang	10 / 13

tiếp bằng tiền. Khi đó, CBCNV được nhận mức hỗ trợ bằng 50% hạn mức hỗ trợ nêu trên và **không vượt quá 300.000 VNĐ/tháng.**

2.3. Hỗ trợ xăng xe:

- Đối tượng áp dụng: áp dụng đối với một số CBCNV có đặc thù công việc phải thường xuyên đi lại và sử dụng xe riêng, căn cứ đề xuất của Trưởng phòng ban và phê duyệt của Ban Giám Đốc.
- Hình thức hỗ trợ: trực tiếp bằng tiền.
- Mức hỗ trợ: **200.000 – 500.000 đồng/người.** Mức hỗ trợ cụ thể theo đề xuất của trưởng phòng ban và phê duyệt của Ban Giám Đốc.

Ghi chú: Các khoản hỗ trợ được chi trả bằng tiền thì được tính căn cứ số ngày hưởng lương trong tháng (bao gồm ngày công làm việc thực tế và ngày nghỉ được hưởng lương theo quy định của pháp luật và Công ty) và số ngày làm việc trong tháng. Các khoản này được chi trả cùng kỳ thanh toán lương hàng tháng.

2.4. Một số hỗ trợ khác


Công ty hỗ trợ cho CBCNV trong một số trường hợp sau:

- Tết dương lịch: 300.000 đồng/người;
- Ngày 30/4, 01/05: 200.000/người;
- Quốc khánh 02/09: 200.000/người;
- Sinh nhật CBCNV: 200.000 đồng/người;
- Cán bộ đoàn viên công đoàn kết hôn: 500.000 đồng/người. Trường hợp cán bộ đoàn viên ở xa công ty đại diện Công ty, Ban chấp hành Công đoàn không sắp xếp về được, mức chi: 1.000.000 đồng/người;
- Thăm hỏi CBCNV ốm đau, phẫu thuật, tai nạn: Từ: 300.000 – 500.000 đồng/người (tùy theo hoàn cảnh) + chi phí mua quà: 100.000 đồng/người ,...
- Thăm hỏi CBCNV bệnh nặng: 1.000.000 đồng/người + chi phí mua quà: 100.000 đồng/người
- Thăm hỏi CBCNV, CBCNV có vợ sinh con: 300.000 đồng/người + chi phí mua quà: 100.000 đồng/người
- Thăm hỏi tử thân phụ mẫu, con CBCNV bệnh nặng, phẫu thuật, tai nạn: 300.000 – 500.000 đồng/người,...

CHƯƠNG III:

TỔ CHỨC THỰC HIỆN VÀ ĐIỀU KHOẢN THỰC HIỆN


Điều 8. Tổ chức thực hiện

	QUY CHẾ LƯƠNG, THƯỞNG VÀ CÁC CHẾ ĐỘ KHÁC	Mã hiệu	QD06
		Lần ban hành	01
		Ngày hiệu lực	18/02/2017
		Trang	11 / 13

- Toàn thể CBNV Công ty Cổ phần Thời Trang Gen Group chịu trách nhiệm thực hiện Quy định này.
- Trưởng các phòng ban/ bộ phận có trách nhiệm truyền thông, tổ chức triển khai và giám sát việc thực hiện Quy định này tại đơn vị mình phụ trách.

Điều 9. Hiệu lực áp dụng

Quy định này có hiệu lực kể từ ngày **21/02/2021** các Quy định ban hành trước đây có nội dung trái với Quy định này đều được bãi bỏ.

	QUY CHẾ LƯƠNG, THƯỜNG VÀ CÁC CHẾ ĐỘ KHÁC	Mã hiệu	QD06
		Lần ban hành	01
		Ngày hiệu lực	18/02/2017
		Trang	12 / 13

HỆ THỐNG THANG BẢNG LƯƠNG CƠ BẢN CỦA CÔNG TY

Bảng lương Giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng


Chức danh	Bậc							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Giám đốc	5,11	5,84	6,68	7,65	8,76	10,06	11,52	13,22
2. Phó giám đốc	4,47	5,11	5,84	6,68	7,65	8,76	10,06	11,52
3. Kế toán trưởng	4,16	4,47	5,11	5,84	6,68	7,65	8,76	10,06

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	2,87	3,28	3,76	4,32	4,96	5,69	6,53	7,5
2. Phó phòng, phó quản đốc	2,5	2,86	3,28	3,76	4,32	4,96	5,69	6,53

Bảng lương viên chức chuyên môn nghiệp vụ

Chức danh	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	6,42
2. Cán sự, kỹ thuật viên	1,41	1,63	1,72	1,82	2,07	2,65	2,95	3,27	3,89	4,25	4,89	5,62


	QUY CHẾ LƯƠNG, THƯỞNG VÀ CÁC CHẾ ĐỘ KHÁC	Mã hiệu	QD06
		Lần ban hành	01
		Ngày hiệu lực	18/02/2017
		Trang	13 / 13

Bảng lương nhân viên phục vụ

Bậc	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Hệ số	1,33	1,40	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

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

	QUY CHẾ LƯƠNG, THƯỜNG VÀ CÁC CHẾ ĐỘ KHÁC	Mã hiệu	QD06
		Lần ban hành	01
		Ngày hiệu lực	21/02/2021
		Trang	1 / 9

CHƯƠNG I NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Mục đích

- Thực hiện đúng quy định của pháp luật về chế độ lương, thưởng và các chế độ khác đối với người lao động;
- Góp phần nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của người lao động, nâng cao chất lượng môi trường làm việc của doanh nghiệp.

Điều 2. Căn cứ xây dựng quy chế lương, thưởng và các chế độ khác

- Bộ Luật lao động năm 2019
- Căn cứ vào điều lệ tổ chức và hoạt động của Công ty cổ phần Thời trang Genviet
- Căn cứ vào nhiệm vụ sản xuất kinh doanh, kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty.
- Căn cứ vào thỏa ước lao động tập thể.

Điều 3: Phạm vi và đối tượng áp dụng

Toàn thể CBNV đang làm việc tại Công ty Cổ phần Thời trang Genviet.

Điều 4. Những nguyên tắc trả lương


- Dựa trên quan hệ cung cầu của thị trường lao động để thực hiện việc trả lương cho CBNV Công ty hợp lý, có tính cạnh tranh nhằm khuyến khích CBNV làm việc, hoàn thành tốt công việc theo chức danh được phân công; thu hút và giữ chân được nhân sự giỏi.
- Thể hiện được lộ trình phát triển của CBNV Công ty thông qua việc đánh giá năng lực định kỳ và đột xuất.
- Mức tăng tiền lương luôn thấp hơn mức tăng năng suất lao động.
- Quỹ tiền lương phải được sử dụng đúng mục đích, gắn liền với hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp và kết quả lao động của từng người, từng bộ phận.
- Trả lương, trả thưởng phải đảm bảo dân chủ, công khai.
- Quy chế trả lương, thưởng phải có sự tham gia của Ban Chấp hành công đoàn và người lao động Công ty.

CHƯƠNG II NGUỒN TIỀN LƯƠNG VÀ SỬ DỤNG QUỸ TIỀN LƯƠNG

Điều 5: Nguồn hình thành quỹ tiền lương

Quỹ tiền lương của công ty bao gồm:

- Quỹ tiền lương kế hoạch theo đơn giá. (Fdg)
- Quỹ tiền lương bổ sung theo chế độ quy định của Nhà nước (Fbs)
- Quỹ tiền lương làm tăng ca theo kế hoạch của Công ty (Ftg).
- Quỹ tiền lương từ hoạt động kinh doanh khác nằm ngoài đơn giá tiền lương (Fndg).

	QUY CHẾ LƯƠNG, THƯỜNG VÀ CÁC CHẾ ĐỘ KHÁC	Mã hiệu	QD06
		Lần ban hành	01
		Ngày hiệu lực	21/02/2021
		Trang	2 / 9

- Quỹ tiền lương dự phòng từ năm trước chuyển sang (Fdp).

Điều 6: Sử dụng quỹ tiền lương

Tổng quỹ tiền lương trong năm của công ty được phân bổ như sau:

- Quỹ lương trả trực tiếp cho NLD: 78% tổng quỹ lương. Dùng để chi trả tiền lương cho các bộ phận lao động của Công ty.
- Quỹ khuyến khích, khen thưởng: 10% tổng quỹ lương. Được trích lập nhằm mục đích khen thưởng NLD đạt năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc cao
- Quỹ tiền lương dự phòng: 12% tổng quỹ lương. Được trích nhằm mục đích hạn chế rủi ro và đảm bảo việc chi trả đầy đủ lương cho NLD khi Công ty gặp những khó khăn, bất lợi trong hoạt động sản xuất kinh doanh.

CHƯƠNG III

PHÂN PHỐI TIỀN LƯƠNG VÀ THU NHẬP

Điều 7: Phân phối tiền lương hàng tháng cho người lao động

1. Đối với bộ phận công nhân sản xuất trực tiếp

$$TL_{spi} = DG_{sp} \times Q_i \times H_{mh} \times K_i$$

Trong đó:

- TL_{spi} : là tiền lương sản phẩm của NLD thứ i .
- DG_{sp} : là đơn giá chi tiết sản phẩm


$$\begin{array}{ccccc} \text{Đơn giá} & & \text{Thời gian} & & \text{Đơn giá} \\ \text{Sản phẩm} & = & \text{thực hiện} & \times & \text{chức danh} \\ (DG_{sp}) & & (TGTH) & & (DG_{cd}) \end{array}$$

$$DG_{cd} = \frac{L_{min} \times HSL_{cd}}{N_{cd} \times H_{cd}}$$

- Q_i : là số lượng chi tiết công đoạn sản phẩm của NLD thứ i .
- HSL_{cd}: Hệ số lương chức danh
- H_{mh} : là hệ số mã hàng
- K_i : là hệ số đánh giá mức độ hoàn thành công việc của NLD thứ i. Hệ số đánh

giá mức độ hoàn thành công việc của NLD (K_i) được xác định hàng tháng dựa trên các tiêu chí: năng suất lao động, đảm bảo chất lượng sản phẩm, tiết kiệm vật tư, ý thức kỷ luật lao động, ngày công đi làm và thâm niên làm việc tại công ty.

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

	QUY CHẾ LƯƠNG, THƯỜNG VÀ CÁC CHẾ ĐỘ KHÁC	Mã hiệu	QD06
		Lần ban hành	01
		Ngày hiệu lực	21/02/2021
		Trang	3 / 9

2. Đối với bộ phận văn phòng tại trụ sở chính và lao động gián tiếp ở nhà máy

$$TL_{cdv} = (ML_{min}/N_{cd}) \times H_{cdi} \times N_{TT} \times K_i$$

Trong đó:

- TL_{cdv} : Tiền lương trả theo chức danh công việc.
- ML_{min} : Mức lương tối thiểu của Công ty
- N_{cd} : Số ngày công theo chế độ (26 ngày).
- H_{cdi} : Hệ số lương chức danh công việc của NLD thứ i
- N_{TT} : Số ngày đi làm thực tế.
- K_i : Hệ số hoàn thành công việc của NLD thứ i. Hệ số K_i được xác định theo 5 tiêu

chí: kết quả thực hiện công việc; ý thức chấp hành nội quy, duy chế và các quy định khác của công ty; ngày công đi làm thực tế; tinh thần cộng tác và quan hệ với đồng nghiệp; thâm niên công tác tại công ty. Quy ước điểm tương tự đối với bộ phận lao động trực tiếp.

3. Trả lương tăng ca

** Đối với lao động trả lương theo thời gian:*

Tiền lương làm thêm giờ	=	Mức lương giờ	X	Số giờ làm thêm	X	Tỷ lệ % được hưởng
----------------------------------------	----------	------------------------------	----------	--------------------------------	----------	-----------------------------------

Trong đó:

- *Mức lương giờ* được tính như sau:

$$\text{Mức lương giờ} = \frac{HSL_{CB} \times ML_{min}}{N_{CB} \times H_{CB}}$$

- *Số giờ làm thêm:* Tùy thuộc vào yêu cầu của công việc, độ gấp rút của đơn hàng, nhưng không quá 4h/ngày

- *Tỷ lệ % được hưởng:*

+ Nếu tăng ca vào ngày thường được trả ít nhất bằng 150% của tiền lương giờ vào ngày làm việc bình thường


+ Nếu tăng ca vào ngày nghỉ hàng tuần được trả ít nhất bằng 200% của tiền lương của ngày làm việc bình thường.

+ Nếu tăng ca vào ngày nghỉ lễ được trả ít nhất bằng 300% tiền lương của ngày làm việc bình thường.

**) Đối với lao động trả lương theo sản phẩm*

Tiền lương của sản phẩm làm thêm giờ được xác định như sau:

$$TL_{SPLT} = Q_{LT} \times DG_{LT}$$

	QUY CHẾ LƯƠNG, THƯỜNG VÀ CÁC CHẾ ĐỘ KHÁC	Mã hiệu	QD06
		Lần ban hành	01
		Ngày hiệu lực	21/02/2021
		Trang	4 / 9

Trong đó:

TL_{SPLT}: Tiền lương sản phẩm làm thêm

Q_{LT}: Số lượng sản phẩm làm thêm

ĐG_{LT}: Đơn giá tiền lương làm thêm

$$DG_{LT} = DG \times \text{Tỷ lệ \% được hưởng}$$

ĐG: Đơn giá tiền lương của sản phẩm làm trong giờ tiêu chuẩn

Tỷ lệ % được hưởng được xác định như sau:

+ Nếu tăng ca vào ngày thường được trả ít nhất bằng 150% so với đơn giá tiền lương của sản phẩm làm trong giờ tiêu chuẩn

+ Nếu tăng ca vào ngày nghỉ hằng tuần được trả ít nhất bằng 200% so với đơn giá tiền lương của sản phẩm làm trong giờ tiêu chuẩn

+ Nếu tăng ca vào ngày nghỉ lễ được trả ít nhất bằng 300% so với đơn giá tiền lương của sản phẩm làm trong giờ tiêu chuẩn

4. Trả lương những ngày nghỉ lễ, tết, nghỉ phép,...

$$TL_{L,P,H,...} = \frac{HSL_{CB} \times ML_{min}}{N_{CB}} \times N_{L,P,H,...}$$

Trong đó:

TL_{L,P,H,...}: Tiền lương trả cho những ngày nghỉ theo quy định

HSL_{CB}: Hệ số lương cấp bậc

ML_{min}: Mức lương tối thiểu của công ty

N_{L,P,H,...}: Số ngày nghỉ theo quy định

Điều 8: Phân phối tiền thưởng

1. Thưởng hiệu suất đạt định mức 10 ngày đầu chuyển

Sau 10 ngày kể từ khi bắt đầu vào chuyển tổ đạt định mức khoán theo định mức của phòng kỹ thuật tương ứng mức tiền sản phẩm bình quân 10 ngày đầu chuyển= 138.000 đồng/ chuyển/ ngày thực tế của tổ.


Mức chi thưởng hiệu suất cho tổ là: 1.000.000 đồng/ tổ lớn; 520.000 đồng/ tổ nhỏ

Để đạt được mức thưởng này, các tổ cần đảm bảo các điều kiện sau:

- Trong các ngày tiếp theo mức lương của tổ không được giảm đi
- Sản phẩm ra chuyển tính lương đã qua KCS (kiểm tra chất lượng sản phẩm)
- Chỉ áp dụng cho các tổ bắt đầu vào mã hàng mới (Do các mã hàng mới, công nhân sản xuất chưa quen tay nên năng suất thông thường không cao như các mã hàng cũ)

2. Thưởng hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ hàng năm

+ 01 quân đốc phân xưởng: 5.000.000đ

	QUY CHẾ LƯƠNG, THƯỜNG VÀ CÁC CHẾ ĐỘ KHÁC	Mã hiệu	QD06
		Lần ban hành	01
		Ngày hiệu lực	21/02/2021
		Trang	5 / 9

+ 02 phó quản đốc phân xưởng: xếp thứ nhất: 3.500.000đ, xếp thứ hai: 2.500.000đ

+ 01 tổ trưởng tổ cắt: 1.000.000đ

+ 15 công nhân xuất sắc: 800.000đ (gồm 12 công nhân may + 1 công nhân cắt + 1 công nhân là hoàn thiện + 1 công nhân đóng gói/ 3 phân xưởng)

3. Thương hiệu suất năng suất hàng tháng

Điều kiện: Trong tháng, sản phẩm của tổ/ bộ phận không bị tái chế gây thiệt hại và đảm bảo tiến độ giao hàng – hàng hóa không bị đi máy bay

Cơ sở: Lấy mức tiền sản phẩm khoán của đơn vị tổ sản xuất (bộ phận) làm cơ sở

Công thức tính:

Tiền thưởng hiệu suất = Số tiền sản phẩm vượt năng suất x Tỷ lệ % hưởng theo QĐ

Trong đó:

+ Số tiền sản phẩm vượt năng suất = Quỹ tiền sản phẩm của tổ - Tiền lương khoán của tổ (bộ phận)


Quỹ tiền sản phẩm của tổ: Là khoản tiền sản phẩm của tổ thanh toán trong tháng tính theo đơn giá sản phẩm được phê duyệt

Tiền lương khoán của tổ: Là tiền sản phẩm khoán của tổ may, tổ cắt, đóng gói, thu hóa (kiểm tra sản phẩm cuối cùng),... Mức tiền lương khoán cho các tổ được quy định cụ thể như sau:

- Tổ may: 190.000.000đ/tổ/tháng
- Tổ cắt tính theo số lao động thực tế: 2.530.000đ/người/tháng
- Tổ đóng gói: tính theo số lao động thực tế: 2.730.000đ/người/tháng
- Tổ thu hóa phân xưởng: tính theo số lao động thực tế: 4.000.000đ/người/tháng

+ Tỷ lệ % hưởng: Do ban lãnh đạo công ty quyết định căn cứ vào khả năng tài chính của công ty và một phần kinh phí được trích từ 10% quỹ lương, thưởng từ các hoạt động sản xuất – kinh doanh. Tỷ lệ % hưởng quy định cho số tiền vượt của từng công đoạn sản xuất được quy định như sau:

STT	Khu vực sản xuất	Tỷ lệ %
	Tổ may	
1	Vượt dưới 20.000.000đ	18%
2	Vượt từ 20.000.000đ → 46.000.000đ	20%
3	Vượt trên 46.000.000đ	22%
	(Đối với tổ 17(A, B+ 18A,B), mức khoán bằng 50%)	
	Tổ cắt	
1	Vượt dưới 10.000.000đ	18%
2	Vượt từ 10.000.000đ → 23.000.000đ	20%
3	Vượt trên 23.000.000đ	22%
	(Đối với tổ cắt 3 mức tiền vượt tính bằng 75%)	
	Tổ hoàn thành	

	QUY CHẾ LƯƠNG, THƯỜNG VÀ CÁC CHẾ ĐỘ KHÁC	Mã hiệu	QD06
		Lần ban hành	01
		Ngày hiệu lực	21/02/2021
		Trang	6 / 9

1	Vượt dưới 2.000.000	18%
2	Vượt từ 2.000.000→4.600.000	20%
3	Vượt trên 4.600.000	22%
(Đối với tổ đóng gói 3 mức tiền vượt bằng 75%)		
Thu hóa phân xưởng		
1	Vượt dưới 4.300.000đ	18%
2	Vượt từ 4.300.000→6.300.000đ	20%
3	Vượt trên 6.300.000đ	22%
(Đối với nhóm thu hóa phân xưởng may III mức tiền vượt tính 75%)		

4. Thương hoàn thành nhiệm vụ

Tiêu chuẩn: Là cán bộ công nhân lao động đang làm việc tại công ty có thời gian công tác là 12 tháng

4.1. Đối với công nhân trực tiếp sản xuất

* Tổng hợp phân loại lao động trong năm: Có 8A+3B+1C (Có 8 tháng xếp loại A, 3 tháng xếp loại B, 1 tháng xếp loại C)

* Tiêu chuẩn về năng suất lao động

Năng suất lao động quy tiền sản phẩm /năm, tính chung cho bộ phận hưởng lương theo đơn giá sản phẩm chi ra như sau:

Thứ tự	Đối tượng công nhân	Mức tiền sản phẩm/năm
1	Công nhân may + cắt	54.000.000 (đồng)
2	Công nhân đóng gói	60.000.000 (đồng)
3	Công nhân thu hóa	72.000.000 (đồng)

* Đảm bảo ngày công công tác

- Sơn rỗi: Nghi binh quân không quá 12 ngày/người/năm

- Có con nhỏ: Không quá 24 ngày/người/năm (con nhỏ dưới 84 tháng tuổi)

* Chấp hành tốt chính sách pháp luật của Nhà nước. Thực hiện tốt nội quy, quy chế của công ty và tham gia ủng hộ các quỹ, các phong trào do công ty phát động

4.2. Bộ phận gián tiếp, phục vụ

* Kết quả phân loại lao động trong năm: Có 9A+2B+1C

* Đảm bảo ngày công công tác


- Sơn rỗi: Nghi binh quân không quá 12 ngày/người/năm

- Có con nhỏ: Không quá 24 ngày/người/năm (con nhỏ dưới 84 tháng tuổi)

* Chấp hành tốt chính sách pháp luật của Nhà nước. Thực hiện tốt nội quy, quy chế của công ty và tham gia ủng hộ các quỹ, các phong trào do công ty phát động.

5. Thương tháng lương thứ 13, thưởng nhân dịp các ngày lễ đặc biệt

- Đối với khu vực hưởng lương theo sản phẩm: Là tiền sản phẩm trực tiếp của cá nhân chia

	QUY CHẾ LƯƠNG, THƯỜNG VÀ CÁC CHẾ ĐỘ KHÁC	Mã hiệu	QD06
		Lần ban hành	01
		Ngày hiệu lực	21/02/2021
		Trang	7 / 9

1,43 sau đó nhân với tỷ lệ chi theo từng thời điểm

- Đối với khu vực phục vụ bao gồm văn phòng phân xưởng, văn phòng công ty là tiền lương thời gian chia cho 1,43 rồi nhân với tỷ lệ chi theo từng thời điểm 30/4; 1/5; nghỉ lễ, tết...

Điều 9: Phúc lợi tài chính

1. Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp

Công ty tham gia BHXH, BHYT, BHTN đối với CBNV ký Hợp đồng lao động theo luật định và theo quy định của Công ty.

2. Các khoản hỗ trợ thực hiện công việc

2.1. Hỗ trợ ăn ca:

- CBNV làm việc tại địa điểm mà Công ty tổ chức bếp ăn: được hỗ trợ suất ăn trực tiếp.
- CBNV làm việc tại địa điểm mà Công ty chưa tổ chức bếp ăn: được nhận hỗ trợ bằng tiền. Mức hỗ trợ ăn ca là **20.000 đồng/người/ca làm việc**.


2.2. Hỗ trợ điện thoại:

- Đối tượng áp dụng: áp dụng đối với một số vị trí công việc nhất định căn cứ đề xuất của Trưởng phòng ban và phê duyệt của Ban Giám Đốc.
- Hình thức hỗ trợ: Công ty cấp SIM điện thoại và thanh toán cước trong hạn mức cho phép đối với từng vị trí công việc. Trường hợp CBNV sử dụng quá hạn mức hỗ trợ thì Công ty sẽ thu (qua lương của CBNV) và đóng hộ cho nhà cung cấp dịch vụ viễn thông.
- Hạn mức hỗ trợ cho từng đối tượng CBNV:

STT	Vị trí	Hạn mức hỗ trợ (VND/người/tháng)
1	Ban lãnh đạo (Tổng Giám Đốc, Phó Tổng Giám Đốc, Giám đốc vận hành)	Theo hóa đơn thực tế
2	Quản lý cấp phòng	300.000
3	Quản lý cấp bộ phận, nhóm	200.000
4	Quản lý cấp cơ sở, chuyên viên, nhân viên	150.000
	Một số vị trí đặc thù:	
5	Nhân viên Chăm sóc khách hàng	500.000
6	Nhân viên tuyển dụng	300.000
7	Nhân viên QC	200.000
8	Nhân viên kinh doanh	100.000 – 200.000

- **Lưu ý:** Trường hợp CBNV không có nhu cầu sử dụng SIM do Công ty cấp và được sự chấp thuận bằng văn bản của Ban Giám Đốc thì Công ty sẽ hỗ trợ trực tiếp bằng tiền. Khi đó, CBNV được nhận mức hỗ trợ bằng 50% hạn mức hỗ trợ nêu trên và **không vượt quá 300.000 VND/tháng**.

2.3. Hỗ trợ xăng xe:

	QUY CHẾ LƯƠNG, THƯỜNG VÀ CÁC CHẾ ĐỘ KHÁC	Mã hiệu	QD06
		Lần ban hành	01
		Ngày hiệu lực	21/02/2021
		Trang	8 / 9

- Đối tượng áp dụng: áp dụng đối với một số CBCNV có đặc thù công việc phải thường xuyên đi lại và sử dụng xe riêng, căn cứ đề xuất của Trưởng phòng ban và phê duyệt của Ban Giám Đốc.
- Hình thức hỗ trợ: trực tiếp bằng tiền.
- Mức hỗ trợ: **200.000 – 500.000 đồng/người**. Mức hỗ trợ cụ thể theo đề xuất của trưởng phòng ban và phê duyệt của Ban Giám Đốc.

Ghi chú: Các khoản hỗ trợ được chi trả bằng tiền thì được tính căn cứ số ngày hưởng lương trong tháng (bao gồm ngày công làm việc thực tế và ngày nghỉ được hưởng lương theo quy định của pháp luật và Công ty) và số ngày làm việc trong tháng. Các khoản này được chi trả cùng kỳ thanh toán lương hàng tháng.

2.4. Phụ cấp ngoại ngữ:


- Áp dụng đối với CBCNV có chứng chỉ tiếng Anh/Trung và làm việc ở những vị trí cần sử dụng đến ngoại ngữ
- Mức áp dụng: 500.000 đồng/người
- Trả cùng kỳ lương hàng tháng

2.5. Trợ cấp giáo dục

- Áp dụng đối với CBCNV trẻ (dưới 30 tuổi):
 - + Mức 1.500.000 đồng/người/tháng cho kỹ sư, cử nhân tốt nghiệp loại giỏi.
 - + Mức 1.200.000 đồng/người/tháng cho kỹ sư, cử nhân tốt nghiệp loại khá.
 - + Mức 1.000.000 đồng/người/tháng cho kỹ sư, cử nhân tốt nghiệp loại trung bình khá.
- Đối với lao động học nghề và tuyển thẳng vào công ty, công ty có mức hỗ trợ bù lương sản phẩm cho NLD, cụ thể như sau:
 - + Đối với người học nghề (tính từ khi kết thúc đào tạo cơ bản trong văn phòng phân xưởng và đưa ra tổ sản xuất)
 - Tháng thứ nhất: Đảm bảo mức hỗ trợ tiền sản phẩm tối thiểu bình quân: 60.000đ/ngày
 - Tháng thứ hai: Đảm bảo mức hỗ trợ tiền sản phẩm tối thiểu bình quân: 80.000đ/ngày
 - Tháng thứ ba: Đảm bảo mức hỗ trợ tiền sản phẩm tối thiểu bình quân: 100.000đ/ngày
 - + Đối với công nhân tuyển thẳng: chia theo mức độ đánh giá tay nghề, hoàn thành mức khoán của phân xưởng (áp dụng một tháng sau tuyển dụng)
 - Nếu mức lương bình quân đạt dưới 90.000 đồng/ngày thì sẽ được hỗ trợ đủ 100.000đ/ngày
 - Nếu mức lương bình quân đạt từ 90.000đ → dưới 100.000 đồng/ngày thì sẽ được hỗ trợ 110.000đ/ngày

2.6. Một số hỗ trợ khác

Công ty hỗ trợ cho CBCNV trong một số trường hợp sau:

	QUY CHẾ LƯƠNG, THƯỜNG VÀ CÁC CHẾ ĐỘ KHÁC	Mã hiệu	QD06
		Lần ban hành	01
		Ngày hiệu lực	21/02/2021
		Trang	9 / 9

- Tết dương lịch: 300.000 đồng/người;
- Ngày 30/4, 01/05: 200.000/người;
- Quốc khánh 02/09: 200.000/người;
- Sinh nhật CBCNV: 200.000 đồng/người;
- Cán bộ đoàn viên công đoàn kết hôn: 500.000 đồng/người. Trường hợp cán bộ đoàn viên ở xa công ty đại diện Công ty, Ban chấp hành Công đoàn không sắp xếp về được, mức chi: 1.000.000 đồng/người;
- Thăm hỏi CBCNV ốm đau, phẫu thuật, tai nạn: Từ: 300.000 – 500.000 đồng/người (tùy theo hoàn cảnh) + chi phí mua quà: 100.000 đồng/người ,...
- Thăm hỏi CBCNV bệnh nặng: 1.000.000 đồng/người + chi phí mua quà: 100.000 đồng/người
- Thăm hỏi CBCNV, CBCNV có vợ sinh con: 300.000 đồng/người + chi phí mua quà: 100.000 đồng/người
- Thăm hỏi tử thân phụ mẫu, con CBCNV bệnh nặng, phẫu thuật, tai nạn: 300.000 – 500.000 đồng/người,...

CHƯƠNG III:

TỔ CHỨC THỰC HIỆN VÀ ĐIỀU KHOẢN THỰC HIỆN

Điều 8. Tổ chức thực hiện

- Toàn thể CBNV Công ty Cổ phần thời trang Genviet chịu trách nhiệm thực hiện Quy chế này. Trưởng các phòng ban/ bộ phận có trách nhiệm truyền thông, tổ chức triển khai và giám sát việc thực hiện Quy định này tại đơn vị mình phụ trách.
- Ban Chấp hành Công đoàn công ty và Tổ công đoàn tại các đơn vị trực thuộc căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn có trách nhiệm tổ chức tuyên truyền, phổ biến, và giám sát việc thực hiện Quy chế này.
- Trong quá trình thực hiện, Phòng Tổ chức hành chính Công ty có trách nhiệm tổng hợp ý kiến của người lao động trình Tổng Giám đốc Công ty xem xét sửa đổi, bổ sung kịp thời các nội dung cho phù hợp với quy định của pháp luật hiện hành và tình hình thực tiễn hoạt động sản xuất, kinh doanh của Công ty.

Điều 9. Hiệu lực áp dụng

- Quy chế này có 4 chương và 9 điều có hiệu lực kể từ ngày Các Quy định ban hành trước đây có nội dung trái với Quy định này đều được bãi bỏ.
- Mọi sửa đổi, bổ sung Quy chế này phải được Tổng Giám đốc Công ty ký duyệt bằng văn bản mới có hiệu lực thực hiện