

Chương 7:

TRẢ CÔNG LAO ĐỘNG

KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH

GV. LÊ THỊ HẠNH

TÀI LIỆU THAM KHẢO

□ Tài liệu chính:

- **Ts. Trần Kim Dung**, giáo trình QTNNL, NXB thống kê 2006.

□ Tài liệu tham khảo:

- **Ts. Nguyễn Ngọc Quân và Ths Nguyễn Văn Điền**, giáo trình QTNNL, NXB trường ĐH Kinh Tế Quốc Dân- 2007.
- Một số tài liệu tham khảo khác.

CHƯƠNG 7: **TRẢ CÔNG LAO ĐỘNG**

MỤC TIÊU CHƯƠNG

- Hiểu được khái niệm và mục tiêu của hệ thống tiền lương
- Biết hệ thống thù lao của doanh nghiệp và các nhân tố ảnh hưởng tới tiền lương.
- Các hình thức trả lương của doanh nghiệp
- Tiến trình định giá công việc của doanh nghiệp

CHƯƠNG 7: **TRẢ CÔNG LAO ĐỘNG**

1. KHÁI NIỆM VỀ TIỀN LƯƠNG

➤ **Tiền lương:** là giá cả sức lao động, được hình thành qua thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và lao động, phù hợp với quan hệ cung cầu sức lao động trên thị trường.

(Theo quan điểm tiền lương năm 1993 ở Việt Nam)

➤ **Tiền lương tối thiểu:** là mức lương thấp nhất nhà nước quy định người sử dụng lao động phải trả cho lao động trong điều kiện bình thường của xã hội.

CHƯƠNG 7: **TRẢ CÔNG LAO ĐỘNG**

1. KHÁI NIỆM VỀ TIỀN LƯƠNG (tt)

- **Tiền lương danh nghĩa:** là tiền mặt nhận được trên sổ sách sau hoàn thành một khối lượng công việc nhất định.
- **Tiền lương thực tế:** biểu hiện bằng khối lượng hàng hóa hay dịch vụ mà người lao động trao đổi được thông qua tiền lương danh nghĩa.

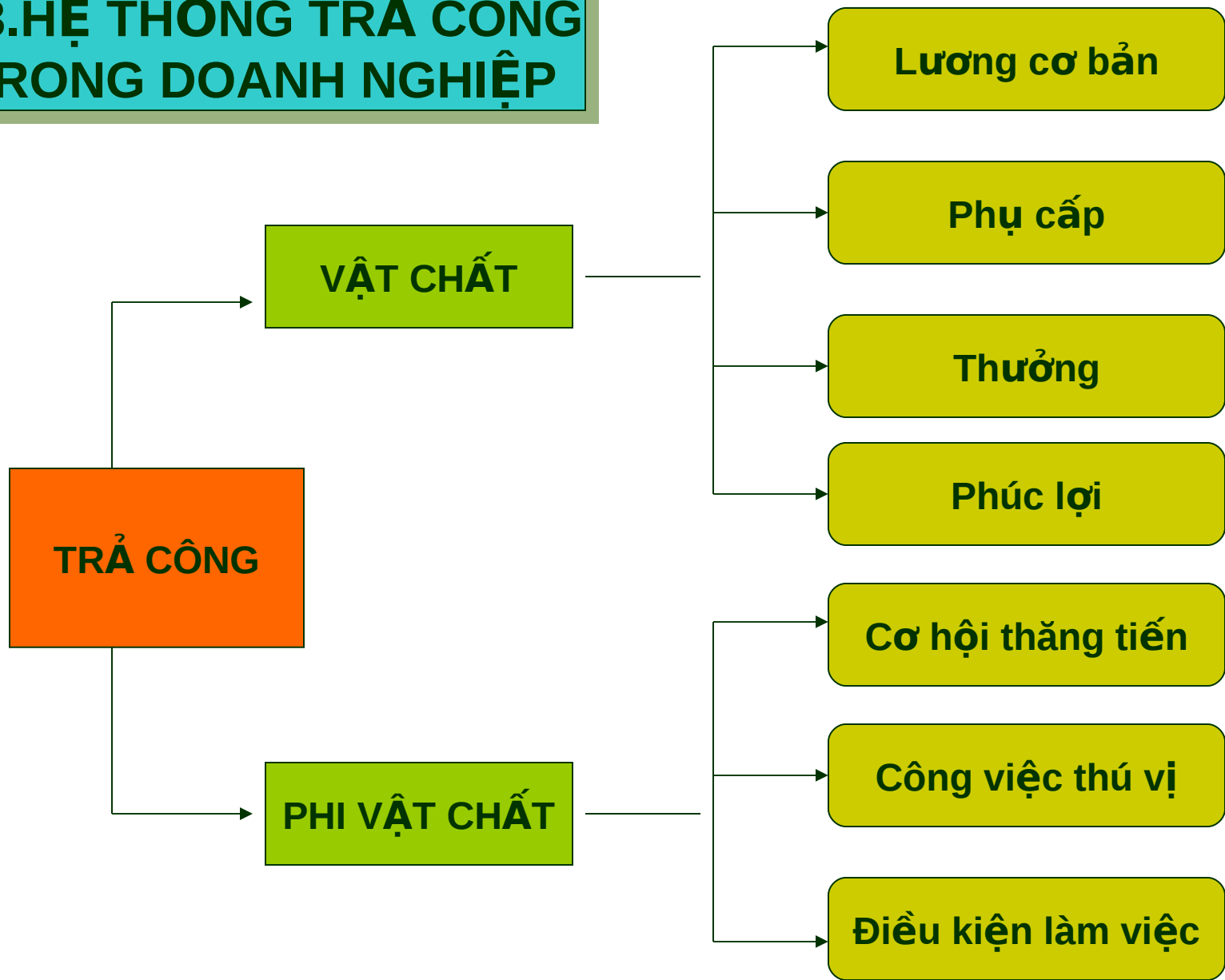
$$\text{TL thực tế} = \text{TL danh nghĩa} / \text{chỉ số giá cả}$$

CHƯƠNG 7:

TRẢ CÔNG LAO ĐỘNG



1.3.HỆ THỐNG TRẢ CÔNG TRONG DOANH NGHIỆP



CHƯƠNG 7:

TRẢ CÔNG LAO ĐỘNG

1.4. CÁC YẾU TỐ TRONG CHẾ ĐỘ TIỀN LƯƠNG

- Mức lương
- Hệ số tiền lương
- Thang lương
- Tiêu chuẩn cấp bậc.
- Bảng lương

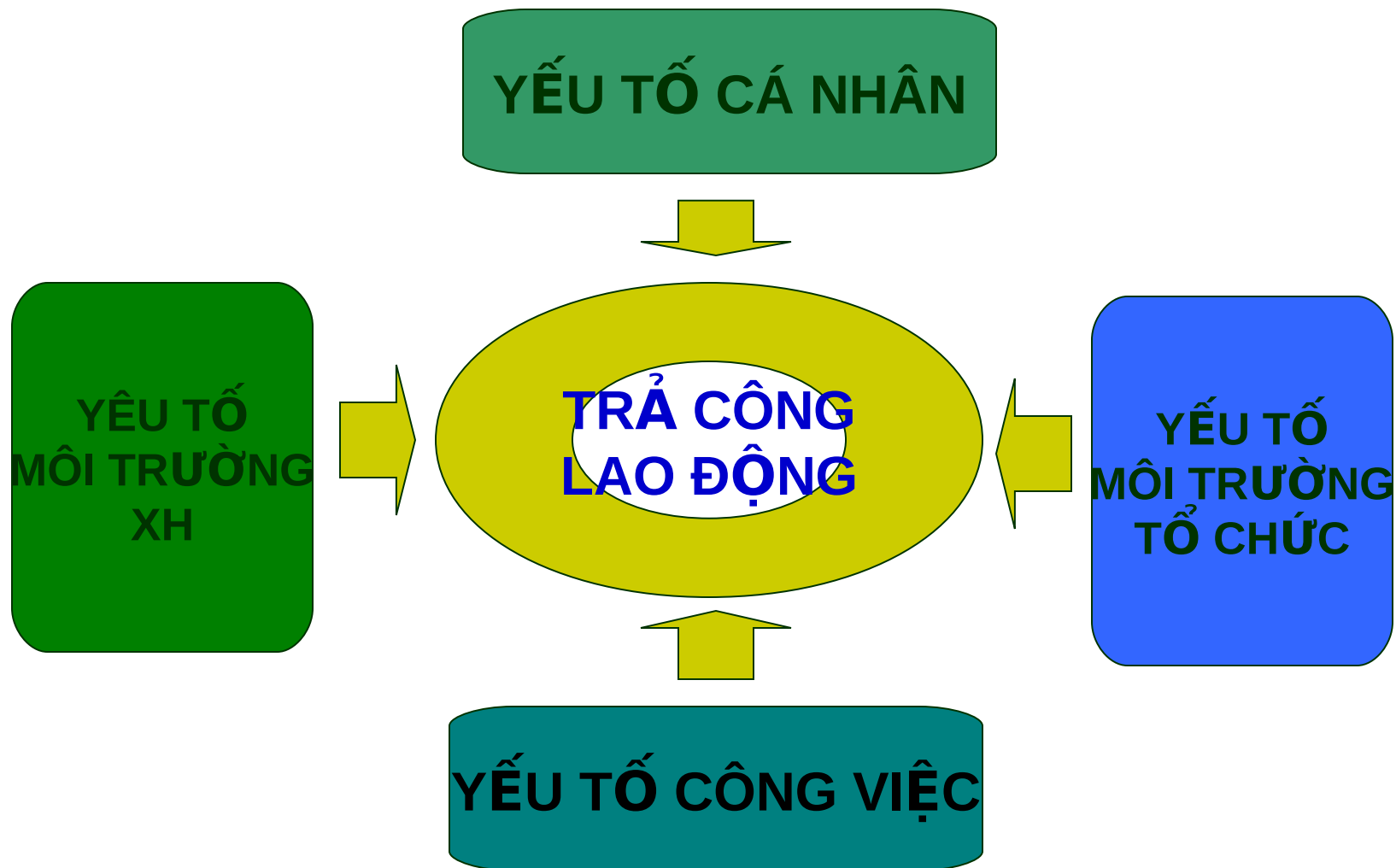
CHƯƠNG 7:

TRẢ CÔNG LAO ĐỘNG

5 NGUYÊN TẮC:

- Công bằng
- Nhất quán
- Tuân thủ
- Bảo mật
- Minh bạch

1.6. YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN TRẢ CÔNG LẠO



2. CÁC HÌNH THỨC TRẢ LƯƠNG:

1. TRẢ LƯƠNG THEO THỜI GIAN:

$$L_{tg} = L_{cb} \times t_g$$

2. TRẢ LƯƠNG THEO SẢN PHẨM:

□ Tiền lương Sp cá nhân(Lsp):

$$L_{sp} = ĐG \times Q$$

$$\begin{aligned} \rightarrow ĐG &= (L_{cb} + PC) \times M_{tg} \\ \rightarrow ĐG &= (L_{cb} + PC) / M_{sl} \end{aligned}$$

ng đó:

- **Q** : số SP người lao động làm được
- **ĐG** : Đơn giá sản phẩm
- **Lcb** : Lương cấp bậc của công việc
- **Msl** : Mức số lượng/ **Mtg** : Mức thời gian.
- **PC** : phụ cấp mang tính lương

2. CÁC HÌNH THỨC TRẢ LƯƠNG:

□ Chế độ tiền lương SP tập thể(Lsptt)

$$Lsptt = ĐG \times Q$$

Với: $ĐG = \text{Tổng Lcb nhóm} / \text{Msl nhóm}$

Hoặc $ĐG = \text{MLbq} \times \text{Mtg}$

- Trong đó:
- **Lsptt** : Lương SP chung của tập thể
 - **ĐG** : là tiền trả cho tập thể lao động khi thực hiện 1 đơn vị SP
 - **Q** : là sản lượng chung của tập thể.
 - **MLbq** : Mức lương bình quân của nhóm

2. CÁC HÌNH THỨC TRẢ LƯƠNG:

□ Chế độ tiền lương lũy tiến:(Lspl)

$$Lspl = ĐG \times Q + ĐGlt \times (Q - Msl)$$

Trong đó:

+ĐGlt : Đơn giá trả thêm cho SP vượt mức quy định

□ Chế độ lương SP gián tiếp:(Lspgt)

$$Lspgt = ĐGpv \times Q$$

- $ĐGpv = Lcbpv / Msl$
- $ĐGpv = Lcbpv \times Mtgpv$

Trong đó:

+ ĐGpv: đơn giá SP phục vụ

+ Lcbpv: Lương cấp bậc công việc phục vụ.

2. CÁC HÌNH THỨC TRẢ LƯƠNG:

☐ Chế độ lương SP có thưởng:(Lspthưởng)

$$L_{spthưởng} = L_{sp} + (mh/100 \times L_{sp})$$

Trong đó: + *h*: phần trăm hoàn thành vượt mức sản lượng
+ *m*: % tiền thưởng so với *Lsp* cho 1% hoàn thành vượt mức

☐ Chế độ tiền lương khoán:(Lgkhoán)

$$L_{gkhoán} = \text{ĐG khoán} \times \text{khối lượng công việc cần hoàn thành}$$

Chế độ tiền lương hoa hồng:(TLhoa hồng)

- ✓ $TL_{hoa\ hồng} = TL\ cố\ định + \%hoa\ hồng \times doanh\ số\ bán$
- ✓ $TL_{hoa\ hồng} = \%hoa\ hồng \times doanh\ số\ bán$

CHƯƠNG 7: **TRẢ CÔNG LAO ĐỘNG**

3. QUY TRÌNH ĐỊNH GIÁ CÔNG VIỆC:

- **Bước 1:** Nghiên cứu mức lương trên thị trường
- **Bước 2:** Định giá công việc.
- **Bước 3:** Phân chia ngạch lương
- **Bước 4:** Xác định số bậc trong ngạch lương
- **Bước 5:** Xác định mức lương và các khoản cho khác của doanh nghiệp.

CHƯƠNG 7: **TRẢ CÔNG LAO ĐỘNG**

YÊU CẦU ĐỐI VỚI ĐỊNH GIÁ CÔNG VIỆC:

- Xác định yếu tố công việc ảnh hưởng đến tiền lương
- Lương hóa các yếu tố này
- So sánh các công việc
- So sánh mức Min và Max của mỗi công việc

THE END