

PHẦN 6.3: CÁC HÌNH THỨC TRẢ LƯƠNG

GV: ThS Hoàng Thị Huệ



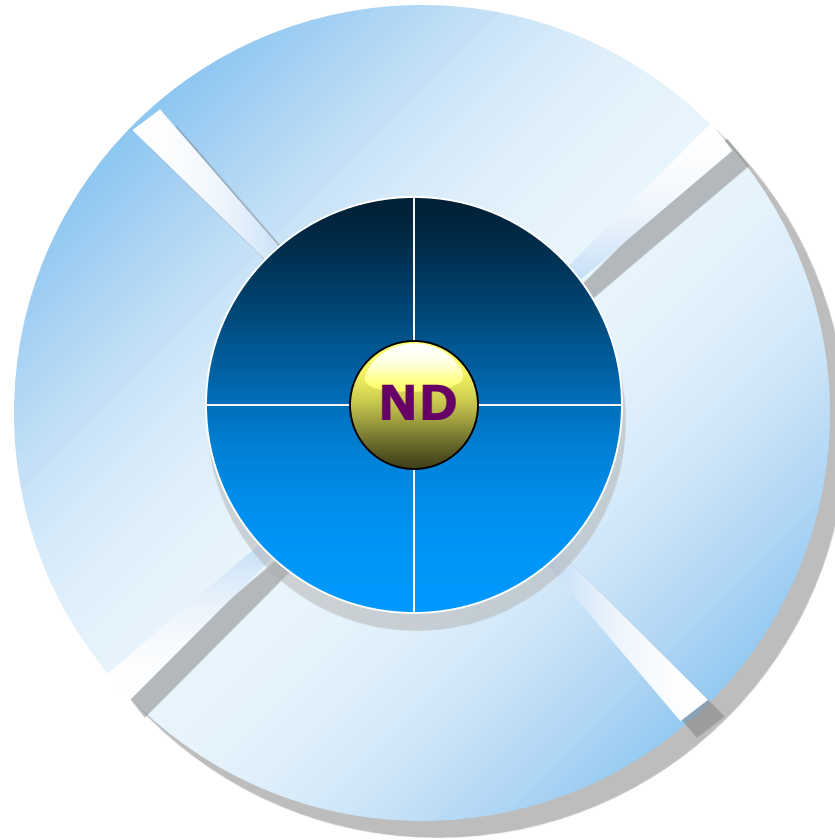
Nội dung

- I Hình thức trả lg theo thời gian
- II Hình thức trả lg theo sản phẩm
- III Tiền thưởng và các yếu tố cấu thành

I. CÁC HT TRẢ LG THEO THỜI GIAN

1.1. Khái niệm

1.4. Các chế độ trả lương theo TG



1.2. Phạm vi áp dụng

1.3. Ưu, nhược điểm

1.1. Khái niệm

Là hình thức trả lương mà người lao động nhận được phụ thuộc vào mức lương cấp bậc và thời gian làm việc thực tế của họ.

$$TL_t = ML_i \times T_{tt} = \frac{L_{\min}(K_i + PC)}{T_{cd}} \times T_{tt}$$

ML_i: Mức lương của CN bậc I

L_{min}: Tiền lương tối thiểu

K_i: Hệ số lương

PC: Phụ cấp lương

T_{cd}: TG làm việc theo chế độ

T_{tt}: TG làm việc thực tế

1.1. Khái niệm

Ví dụ:

Doanh nghiệp A áp dụng mức tiền lương tối thiểu bằng mức tiền lương tối thiểu mà nhà nước đang quy định và áp dụng chế độ làm việc nghỉ ngày chủ nhật.

Hãy tính tiền lương tháng mà CN B nhận được biết CN đó làm việc 23 ngày trong tháng và hưởng hệ số lương là 2,67

Tiền lương mà người CN nhận được là bao nhiêu nếu người CN làm tất cả các ngày trong tuần biết mức tiền lương ngày nghỉ được tính = 200% mức tiền lương ngày thường.

1.2. Phạm vi áp dụng

**A. Đối với công việc khó định mức
(cán bộ quản lý, phục vụ, văn thư,
thư ký...**

**C. Những nơi cần
đảm bảo an toàn
tuyệt đối (trông coi
nồi hơi)**

**B. Đối với những nơi cần đảm
bảo tuyệt đối về mặt chất lượng**

1.3. Ưu, nhược điểm

Ưu điểm

Đơn giản
Dễ tính toán

Nhược điểm

Chưa chú ý
đến chất lượng
LĐ, chưa gắn
với kết quả LĐ
cuối cùng do
đó không có
khả năng kích
thích người lao
động tăng
NSLĐ

1.4. Các chế độ trả lương thời gian

2 chế độ



```
graph TD; A([2 chế độ]) --> B[Trả lương theo thời gian giản đơn]; A --> C[Trả lương theo thời gian có thưởng];
```

**Trả lương theo
thời gian giản
đơn:**

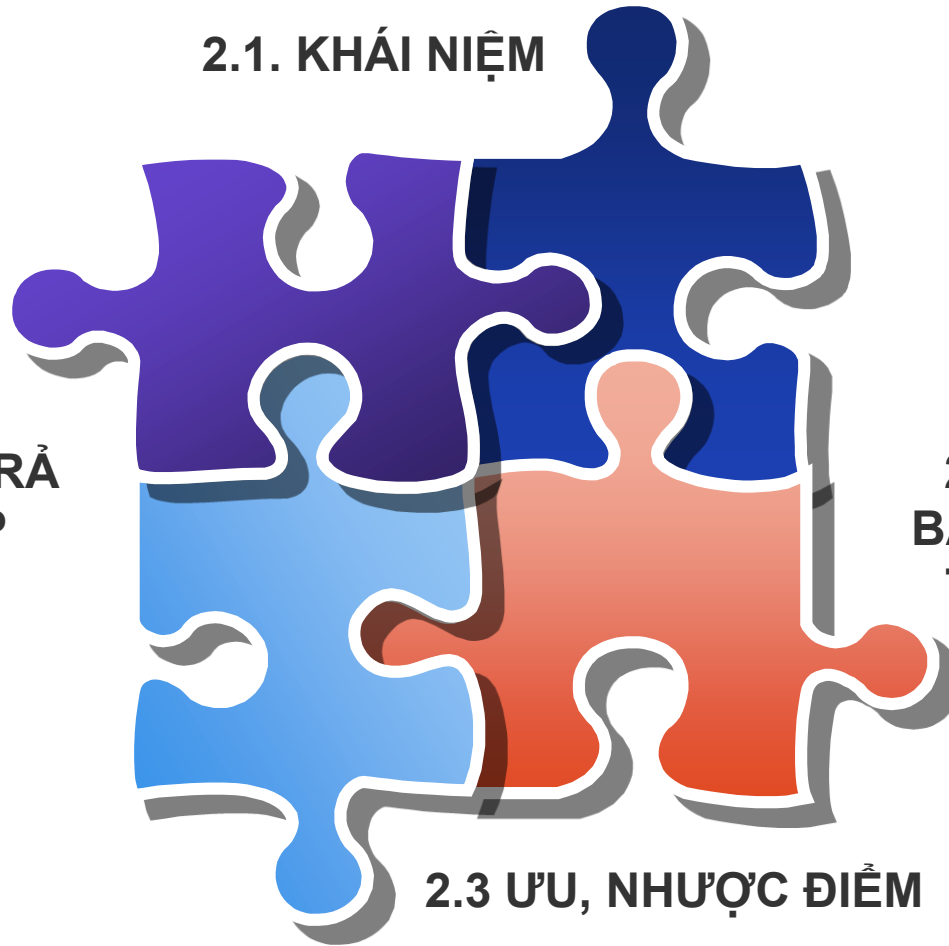
Trả lương theo thời gian có thưởng:

Là hình thức trả lương theo thời gian giản đơn kết hợp với chế độ tiền thưởng trong sản xuất kinh doanh như : thưởng do nâng cao chất lượng sản phẩm, tăng năng suất lao động, tiết kiệm NVL, ... nhằm khuyến khích người lao động hoàn thành tốt các công việc được giao

Trả lương theo tg có thưởng = Trả lương theo thời gian giản đơn + các khoản tiền thưởng

II. HÌNH THỨC TRẢ LƯƠNG THEO SẢN PHẨM

2.1. KHÁI NIỆM



2.2. ĐIỀU KIỆN CƠ BẢN ĐỂ TRẢ LƯƠNG THEO SP CÓ HIỆU QUẢ

2.3 ƯU, NHƯỢC ĐIỂM

2.4. CÁC CHẾ ĐỘ TRẢ LƯƠNG THEO SP

2.1. Khái niệm

Là hình thức trả lương mà người lao động nhận được phụ thuộc vào đơn giá của một đơn vị sản phẩm hoặc một khối lượng công việc được hoàn thành.

$$TL = ĐG_{sp} \times Q$$

Q: số lượng sản phẩm được chế tạo đảm bảo chất lượng

ĐG_{sp}: Đơn giá sản phẩm

2.1. Khái niệm

Đơn giá là số lượng tiền tệ dùng để trả công lao động cho một đơn vị sản phẩm hoặc 1 khối lượng cv hoàn thành đúng yêu cầu về kỹ thuật.

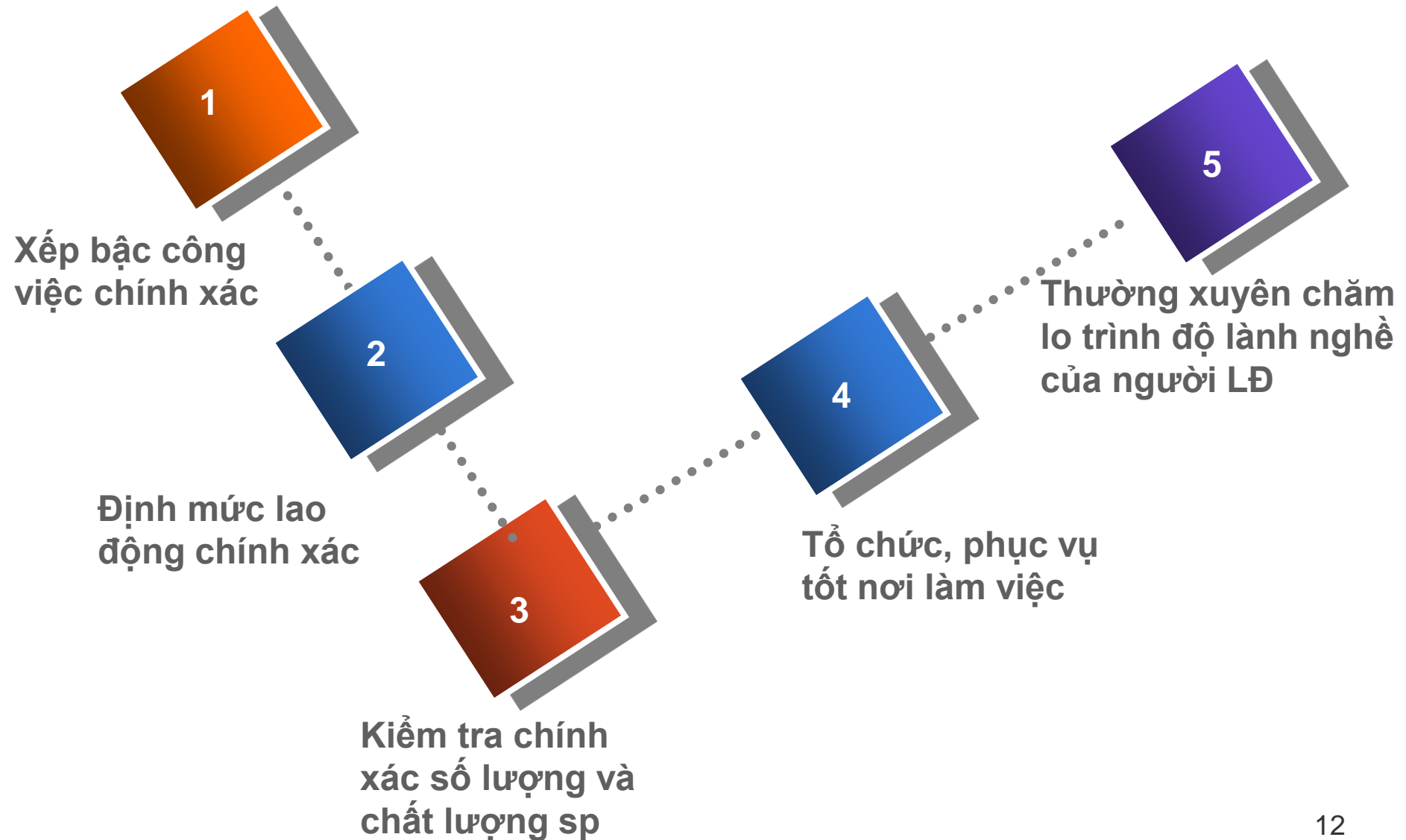
$$\text{ĐG}_{\text{sp}} = \text{ML}_{\text{cbcv}} \times \text{M}_{\text{tg}} = \frac{\text{MLcbcv}}{\text{Msl}}$$

ML_{cbcv} : Mức lương cấp bậc công việc

M_{tg} : Mức thời gian

M_{sl} : Mức sản lượng

2.2. Những đk cơ bản để trả lương theo sp có hiệu quả



2.3. Ưu, nhược điểm

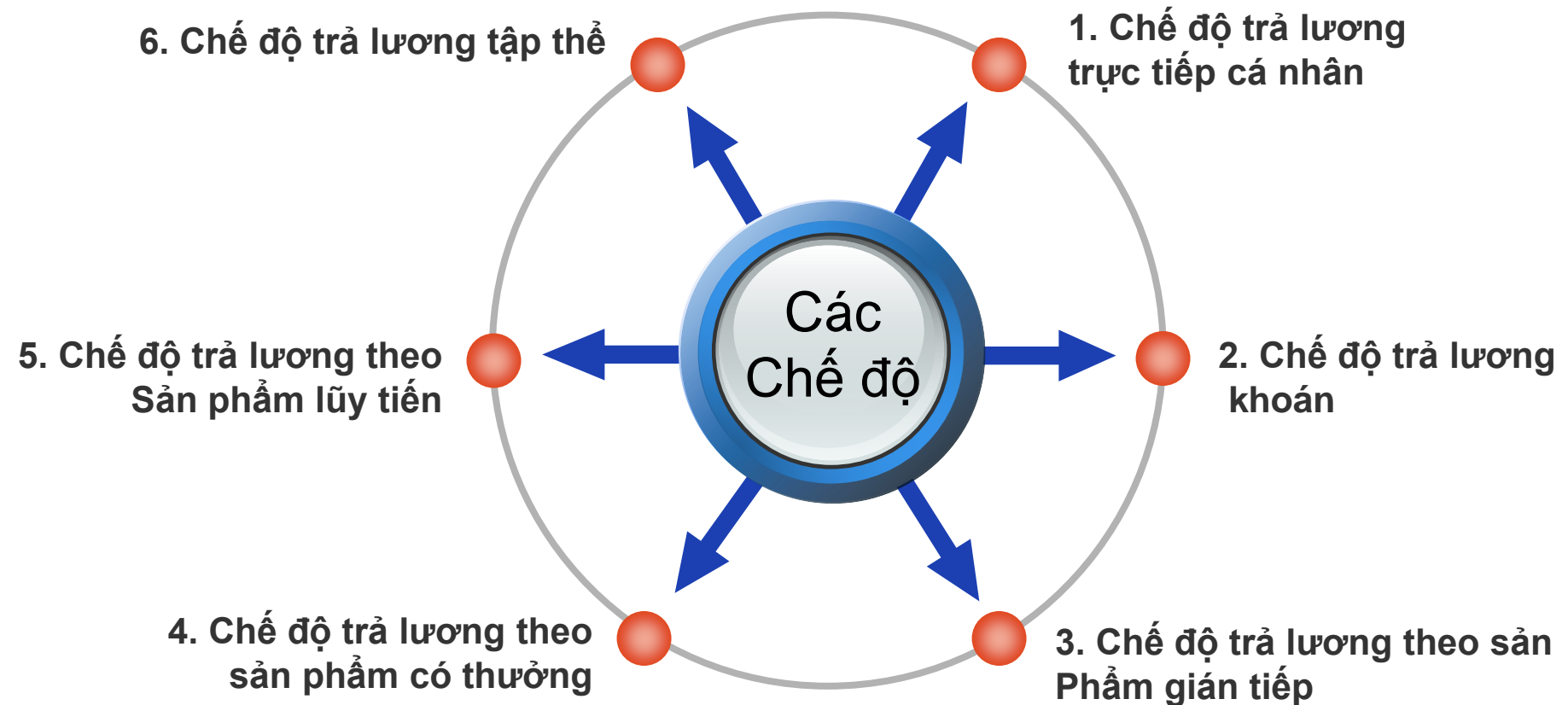
Ưu điểm

- Khuyến khích người lao động học tập và làm việc nhằm nâng cao NSLĐ
- Góp phần thúc đẩy công tác quản lý trong doanh nghiệp
- Gắn thu nhập của người LĐ với kqlv

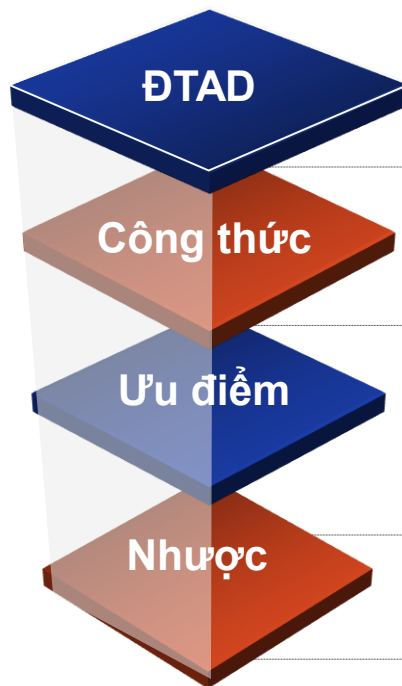
Nhược điểm

- Tính toán phức tạp, đòi hỏi phải xác định đơn giá và kiểm tra chất lượng sp một cách chính xác
- Chạy theo số lượng nên a/h đến chất lượng
- Tỷ lệ phế phẩm tăng lên vì không tiết kiệm nguyên vật liệu

2.4. Các chế độ trả lương theo sp



1. Chế độ trả lương trực tiếp cá nhân



Đối với những người trực tiếp sx, CV của họ mang tính độc lập tương đối, có thể định mức, kiểm tra sản phẩm riêng biệt(mây tre đan...)

$$TL = \text{ĐG}_{sp} \times Q = (ML_{cbcv} : Msl) \times Q = (ML_{cbcv} \times M_{tg}) \times Q$$

Gắn kết quả LĐ của mỗi người với tiền lương, tiền công nhận được nên kích thích họ tăng NSLĐ để nâng cao thu nhập

Hạn chế tính tập thể, tương trợ giúp đỡ lẫn nhau

1. Chế độ trả lương trực tiếp cá nhân

Ví dụ:

Một người CN bậc 7 (hệ số lương 6,07; tiền lương tối thiểu hiện hành = 1.050.000đ) làm công việc bậc 6 với mức lương 150.000đ/ngày. Số sp CN làm trong 1 ngày = 5 sản phẩm, 1 tháng làm 26 ngày. Tính tiền lương tháng mà công nhân nhận được biết mức sản lượng 3sp/ngày

2. Chế độ trả lương khoán

Tiền lương khoán theo khối lượng công việc hay từng công việc tính cho từng người lao động hay một tập thể người lao động nhận khoán. Tiền lương khoán được áp dụng đối với những khối lượng công việc hoặc từng công việc cần phải được hoàn thành trong một thời gian nhất định.

Mục đích: khuyến khích người LĐ làm nhanh công việc được giao

3. Chế độ TL theo sp gián tiếp

Đối tượng áp dụng

Trả lương cho công nhân phụ, làm những công việc phục vụ cho công nhân chính như sửa chữa, bảo dưỡng máy móc thiết bị v.v..

Mục đích là khuyến khích họ phục vụ tốt hơn công nhân chính làm lương sản phẩm

Công thức

$$TL = ĐG_f \times Q_1 = \frac{L}{M \times Q} \times Q_1$$

ĐG_f: Đơn giá sp của cn phụ, cn phục vụ

L: Mức lg cấp bậc của cn phụ, cn phục vụ

M: Mức phục vụ của CN phụ

Q: Mức sản lượng của CN chính làm lg SP

Q₁: Sản lượng thực tế của CN chính làm lg SP

4. Chế độ trả lg theo sp có thưởng

- Thực chất: là sự kết hợp giữa trả lương trực tiếp cá nhân và tiền thưởng theo mức độ hoàn thành mức sản lượng nhằm khuyến khích CN nâng cao NSLĐ, vượt mức sản lượng được giao.
- Công thức:

$$TL = L + \frac{L(m.h)}{100}$$

L: TL sản phẩm theo đơn giá bình thường = ĐG x Q

m: Tỷ lệ tiền thưởng(%)

h: % sản lượng vượt mức được tính thưởng

4. Chế độ trả lg theo sp có thưởng

Ví dụ:

Một công nhân trong một tháng làm được 500 sản phẩm, đơn giá cho một sp là 10.000đ, cn đã hoàn thành mức = 102% so với kế hoạch. Theo quy định cứ hoàn thành vượt mức 1% thì thưởng 1,5% so với lương sản phẩm.

Tính TL thực lĩnh của công nhân đó?

4. Chế độ trả lg theo sp có thưởng

Ví dụ:

Một CN 1 tháng làm được 200 sản phẩm loại A với đơn giá 20.000đ/sp và 100 sản phẩm loại B với đơn giá 15.000đ/sp. Mức sản lượng là 150 spA/tháng và 90 spB/tháng. Với mỗi phần trăm vượt mức sản lượng sp loại A công nhân được hưởng 0,15% so với lương sp loại A và mỗi phần trăm vượt mức SP loại B CN được hưởng 0,09% so với lương sp loại B.

Tính tiền lương thực lĩnh của CN?

5. Chế độ TL theo SP lũy tiến

Tiền lương trả gồm 2 bộ phận: trả bình thường theo đơn giá cố định với những sản phẩm trong phạm vi kế hoạch và tiền trả theo đơn giá lũy tiến đối với những sản phẩm vượt mức kế hoạch.

Công thức:

$$L = ĐG_{cđ} \times Q_0 + ĐG_{lt}(Q_1 - Q_0)$$

$ĐG_{cđ}$: Đơn giá cố định

Q_0 : Sản lượng đạt mức khởi điểm (hoàn thành kế hoạch)

Q_1 : Sản lượng thực tế đạt được

$ĐG_{lt}$: Đơn giá lũy tiến = $ĐG_{cđ} \times (1+k)$ (k : tỷ lệ tăng thêm so với đơn giá cố định)

5. Chế độ TL theo SP lũy tiến

Ví dụ:

Công nhân A sản xuất được 1000 sản phẩm/tháng với đơn giá là 23.000đ/sp. Mức sản lượng là 600sp/tháng. Từ sp 601 đến 800 thì đơn giá tăng thêm 1%, từ sp 801 đến 900 thì tỷ lệ tăng thêm được nâng lên 2%, từ sp 901 đến 1000 thì tỷ lệ tăng thêm được nâng lên 3%.

Tính tiền lương thực lĩnh của công nhân đó?

5. Chế độ TL theo SP lũy tiến



Ưu điểm:

Khuyến khích mạnh công nhân vượt mức sản lượng quy định vì vượt mức càng cao thì đơn giá càng cao



Nhược điểm

Dễ làm cho tốc độ tăng tiền lương lớn hơn tốc độ tăng năng suất nên vi phạm vào nguyên tắc trả lương

5. Chế độ TL theo SP lũy tiến

Chú ý



Thời gian trả lương theo h/thức này không nên quy định quá ngắn



Đơn giá lũy tiến nhiều hay ít là do mức độ quan trọng của đơn vị đó quyết định



Áp dụng hình thức này dẫn đến tình trạng tốc độ tăng TL bình quân sẽ nhanh hơn tốc độ tăng NS bình quân nên ko đc áp dụng rộng rãi



Khi xđ hiệu quả kt của việc trả lg theo sp lũy tiến còn phụ thuộc vào nhiệm vụ sản xuất cần hoàn thành

6. Chế độ trả lương tập thể(*)

Theo chế độ này thì TL nhận được phụ thuộc vào số lượng sản phẩm đạt chất lượng mà tập thể đó tạo ra, đơn giá sản phẩm và phương pháp chia lương.

$$TL_{tt} = ĐG_{tti} \times Q_{tti}$$

TL_{tt} : Tổng tiền lương thực lĩnh của cả nhóm

Q_{tti} : Số lượng sản phẩm i đạt chất lượng do tập thể sx

$ĐG_{tti}$: Đơn giá tập thể

$$ĐG_{tti} = \frac{\sum MLcbcv_i}{Msltt} = \sum MLcvi.Mtg_{tt}$$

6. Chế độ trả lương tập thể(*)

Phương pháp chia lương

Phương pháp 1: Chia theo hệ số điều chỉnh

B1: Tính đơn giá sản phẩm tập thể (trên)

B2: Tính tổng tiền lương thực lĩnh cả tổ (trên)

B3: Tính tiền lương cấp bậc của từng thành viên =
Mức lg giờ(ngày) phù hợp với cấp bậc CN nhân số giờ(ngày)
mà CN đó thực tế làm được

và của cả tổ (ΣTL_{cb}) = Σ mức lương cấp bậc từng
thành viên

B4: Tính hệ số điều chỉnh ($K_{đc}$) = $TL_{tt} : \Sigma TL_{cb}$

B5: Tính TL_{tt} của từng thành viên

= TL_{cb} của từng thành viên $\times K_{đc}$

6. Chế độ trả lương tập thể(*)

Phương pháp chia lương

Ví dụ:

Để chế tạo sản phẩm A phải trải qua 3 công đoạn và đòi hỏi cấp bậc công việc như sau:

Công đoạn a: cấp bậc công việc bậc II

Công đoạn b: cấp bậc công việc bậc V

Công đoạn c: cấp bậc công việc bậc VI

Mức sản lượng 3sp/h

Một nhóm 3 công nhân A,B,C có cấp bậc tương ứng với cấp bậc công việc được bố trí vào các công việc a,b,c như yêu cầu. Trong 1 tháng công nhân A,B,C lần lượt làm 200h,220h,180h. Cả tổ làm được 2000sp.

Hãy chia lương cho các công nhân biết hệ số lương K1,K2,K3,K4,K5,K6 lần lượt bằng 1,3;1,45;1,6;1,8;2;2,15. Một tháng làm việc 26 ngày, 8h/ngày. Mức tiền lương tối thiểu hiện hành, hệ số điều chỉnh vùng = 0,1 và hệ số điều chỉnh ngành=0,8.

6. Chế độ trả lương tập thể(*)

Phương pháp chia lương

Phương pháp 2: Chia theo giờ (ngày) hệ số

- B1: Tính đơn giá sản phẩm tập thể (trên)
- B2: Tính tổng tiền lương thực lĩnh cả tổ (trên)
- B3: Quy đổi h (ngày) thực tế làm việc của từng thành viên ra h được chọn quy đổi gọi là h(ngày)
hệ số = số h thực tế làm việc của từng CN nhân
với hệ số được chọn thấp nhất (thường lấy $K_0=1$)
sau đó tính tổng số h(ngày) đã quy đổi cho cả tổ
- B4: Tính TL cho 1h(ngày) hệ số = $B2:B3$
- B5: Tính TL_{tt} của từng thành viên
= $B4 \times$ Số h(ngày) đã quy đổi của từng thành viên.

6. Chế độ trả lương tập thể(*)

Phương pháp chia lương

Ví dụ:

Một tổ CN gồm 3 người, sản xuất 2 loại sp A,B. Sp A yêu cầu thợ bậc 3 với $K=2,8$. Sp B yêu cầu thợ bậc 4 với $K=3,1$. Công nhân K làm 45h cho spA và 100h cho spB. Công nhân P làm 50h cho spA và 110h cho spB. Công nhân H chỉ làm 90h cho spA.

DN quy định cả tổ phải sx 20spA trong 1 ngày và yêu cầu 2,5h cho 1spB. Tổ sx thực tế được 220spA và 260spB. Tiền lg tối thiểu theo quy định hiện hành. $K_{\text{vùng}}=0,3$ và $K_{\text{ngành}}=0,8$. Làm việc 26 ngày/tháng và 8h/ngày.

Tính và chia lương cho các thành viên theo phương pháp giờ hệ số

III. TIỀN THƯỞNG VÀ CÁC YẾU TỐ CẤU THÀNH

Tiền thưởng là khoản tiền bổ sung ngoài lương nhằm quán triệt hơn nguyên tắc trả lương theo số lượng và chất lượng lao động mà tiền lương chưa thể tính hết được.

Là khoản tiền bổ sung nên về nguyên tắc tiền thưởng phải nhỏ hơn tiền lương, tiền lương phải là yếu tố khuyến khích chủ yếu.

III. TIỀN THƯỞNG VÀ CÁC YẾU TỐ CẤU THÀNH



Thank You!

