

## MỞ ĐẦU

Lao động là hoạt động quan trọng nhất của con người để tạo ra của cải vật chất và các giá trị tinh thần xã hội. Lao động có năng suất, chất lượng và hiệu quả cao là nhân tố quyết định sự phát triển của đất nước. Lao động là một trong ba yếu tố cơ bản của quá trình sản xuất và là yếu tố quyết định nhất. Chi phí về lao động là một trong các yếu tố chi phí cơ bản cấu thành nên giá trị sản phẩm do doanh nghiệp sản xuất ra. Sử dụng hợp lý lao động trong quá trình sản xuất kinh doanh là tiết kiệm chi phí về lao động sống góp phần hạ thấp giá thành sản phẩm, tăng doanh lợi cho doanh nghiệp và là điều kiện để cải thiện nâng cao đời sống vật chất tinh thần cho CNV, người lao động trong doanh nghiệp.

Tiền lương (hay tiền công) là một phần sản phẩm xã hội được Nhà nước phân phối cho người lao động một cách có kế hoạch, căn cứ vào kết quả lao động mà mỗi người cống hiến cho xã hội biểu hiện bằng tiền nó là phần thù lao lao động để tái sản xuất sức lao động bù đắp hao phí lao động của công nhân viên đã bỏ ra trong quá trình sản xuất kinh doanh. Tiền lương gắn liền với thời gian và kết quả lao động mà công nhân viên đã thực hiện, tiền lương là phần thu nhập chính của công nhân viên. Trong các doanh nghiệp hiện nay việc trả lương cho công nhân viên có nhiều hình thức khác nhau, nhưng chế độ tiền lương tính theo sản phẩm đang được thực hiện ở một số doanh nghiệp là được quan tâm hơn cả. Trong nội dung làm chủ của người lao động về mặt kinh tế, vấn đề cơ bản là làm chủ trong việc phân phối sản phẩm xã hội nhằm thực hiện đúng nguyên tắc “phân phối theo lao động”. Thực hiện tốt chế độ tiền lương sản phẩm sẽ kết hợp được nghĩa vụ và quyền lợi, nêu cao ý thức trách nhiệm của cơ sở sản xuất, nhóm lao động và người lao động đối với sản phẩm mình làm ra đồng thời phát huy năng lực sáng tạo

của người lao động, khắc phục khó khăn trong sản xuất và đời sống để hoàn thành kế hoạch. Trong cơ chế quản lý mới hiện nay thực hiện rộng rãi hình thức tiền lương sản phẩm trong cơ sở sản xuất kinh doanh có ý nghĩa quan trọng cho các doanh nghiệp đi vào làm ăn có lãi, kích thích sản xuất phát triển.

Từ vai trò, ý nghĩa trên của công tác tiền lương đối với người lao động. Với kiến thức hạn hẹp của mình, em mạnh dạn nghiên cứu và trình bày chuyên đề: **“Công tác quản lý tiền lương tại Xí nghiệp giống gia súc - gia cầm - Bắc Ninh”**.

Trong thời gian đi thực tế để viết chuyên đề tại Xí nghiệp giống gia súc - gia cầm trực thuộc Xí nghiệp Nông sản - Bắc Ninh, em được sự giúp đỡ nhiệt tình của các cô các chú trong xí nghiệp đặc biệt là các cô các chú phòng tổ chức lao động cùng với phòng kế toán. Bên cạnh đó, là sự hướng dẫn, tận tình có trách nhiệm của Thầy giáo Vũ Dương Hoà và sự cố gắng nỗ lực của bản thân để hoàn thành chuyên đề này.

## PHẦN I

# LÝ LUẬN CHUNG VỀ TIỀN LƯƠNG.

### I. Khái niệm về tiền lương.

Trong kinh tế thị trường sức lao động trở thành hàng hoá, người có sức lao động có thể tự do cho thuê (bán sức lao động của mình cho người sử dụng lao động: Nhà nước, chủ doanh nghiệp...) thông qua các hợp đồng lao động. Sau quá trình làm việc, chủ doanh nghiệp sẽ trả một khoản tiền có liên quan chặt chẽ đến kết quả lao động của người đó.

Về tổng thể tiền lương được xem như là một phần của quá trình trao đổi giữa doanh nghiệp và người lao động.

- Người lao động cung cấp cho họ về mặt thời gian, sức lao động, trình độ nghề nghiệp cũng như kỹ năng lao động của mình.
- Đổi lại, người lao động nhận lại doanh nghiệp tiền lương, tiền thưởng, trợ cấp xã hội, những khả năng đào tạo và phát triển nghề nghiệp của mình.

Đối với thành phần kinh tế tư nhân, sức lao động rõ ràng trở thành hàng hoá vì người sử dụng tư liệu sản xuất không đồng thời sở hữu tư liệu sản xuất. Họ là người làm thuê bán sức lao động cho người có tư liệu sản xuất. Giá trị của sức lao động thông qua sự thoả thuận của hai bên căn cứ vào pháp luật hiện hành.

Đối với thành phần kinh tế thuộc sở hữu Nhà nước, tập thể người lao động từ giám đốc đến công nhân đều là người cung cấp sức lao động và được Nhà nước trả công. Nhà nước giao quyền sử dụng quản lý tư liệu sản xuất cho tập thể người lao động. Giám đốc và công nhân viên chức là người làm chủ được uỷ quyền không đầy đủ, và không phải tự quyền về tư liệu đó. Tuy nhiên, những đặc thù riêng trong việc sử dụng lao động của khu vực kinh tế có hình thức sở hữu khác nhau nên các quan hệ thuê mướn, mua bán, hợp

đồng lao động cũng khác nhau, các thoả thuận về tiền lương và cơ chế quản lý tiền lương cũng được thể hiện theo nhiều hình thức khác nhau.

Tiền lương là bộ phận cơ bản (hay duy nhất) trong thu nhập của người lao động, đồng thời là một trong các chi phí đầu vào của sản xuất kinh doanh của xí nghiệp.

Vậy có thể hiểu: Tiền lương là biểu hiện bằng tiền của giá trị sức lao động, là giá cả yếu tố của sức lao động mà người sử dụng (Nhà nước, chủ doanh nghiệp) phải trả cho người cung ứng sức lao động, tuân theo nguyên tắc cung - cầu, giá cả thị trường và pháp luật hiện hành của Nhà nước.

Cùng với khả năng tiền lương, tiền công là một biểu hiện, một tên gọi khác của tiền lương. Tiền công gắn với các quan hệ thoả thuận mua bán sức lao động và thường sử dụng trong lĩnh vực sản xuất kinh doanh, các hợp đồng thuê lao động có thời hạn. Tiền công còn được hiểu là tiền trả cho một đơn vị thời gian lao động cung ứng, tiền trả theo khối lượng công việc được thực hiện phổ biến trong những thoả thuận thuê nhân công trên thị trường tự do. Trong nền kinh tế thị trường phát triển khái niệm tiền lương và tiền công được xem là đồng nhất cả về bản chất kinh tế phạm vi và đối tượng áp dụng.

*\* Bản chất, chức năng của tiền lương.*

- Các quan điểm cơ bản về tiền lương

+ Quan điểm chung về tiền lương

Lịch sử xã hội loài người trải qua nhiều hình thái kinh tế xã hội khác nhau, phản ánh trình độ phát triển của lực lượng sản xuất và quan hệ sản xuất. Một trong những đặc điểm của quan hệ sản xuất xã hội là hình thức phân phối. Phân phối là một trong những khâu quan trọng của tái sản xuất và trao đổi. Như vậy trong các hoạt động kinh tế thì sản xuất đóng vai trò quyết định, phân phối và các khâu khác phụ thuộc vào sản xuất và do sản xuất quyết định nhưng có ảnh hưởng trực tiếp, tích cực trở lại sản xuất.

Tổng sản phẩm xã hội là do người lao động tạo ra phải được đem phân phối cho tiêu dùng cá nhân, tích lũy tái sản xuất mở rộng và tiêu dùng công cộng. Hình thức phân phối vật phẩm cho tiêu dùng cá nhân dưới chủ nghĩa xã hội (CNXH) được tiến hành theo nguyên tắc: “Làm theo năng lực, hưởng theo lao động”. Bởi vậy, “phân phối theo lao động là một quy luật kinh tế”. Phân phối theo lao động dưới chế độ CNXH chủ yếu là tiền lương, tiền thưởng. Tiền lương dưới CNXH khác hẳn tiền lương dưới chế độ tư bản chủ nghĩa.

Tiền lương dưới chế độ XHCN được hiểu theo cách đơn giản nhất đó là: số tiền mà người lao động nhận được sau một thời gian lao động nhất định hoặc sau khi đã hoàn thành một công việc nào đó. Còn theo nghĩa rộng: tiền lương là một phần thu nhập của nền kinh tế quốc dân biểu hiện dưới hình thức tiền tệ được Nhà nước phân phối kế hoạch cho công nhân viên chức phù hợp với số lượng và chất lượng lao động của mỗi người đã cống hiến.

Như vậy nếu xét theo quan điểm sản xuất tiền lương là khoản đãi ngộ của sức lao động đã được tiêu dùng để làm ra sản phẩm. Trả lương thoả đáng cho người lao động là một nguyên tắc bắt buộc nếu muốn đạt hiệu quả kinh doanh cao.

Nếu xét trên quan điểm phân phối thì tiền lương là phần tư liệu tiêu dùng cá nhân dành cho người lao động, được phân phối dựa trên cơ sở cân đối giữa quỹ hàng hoá xã hội với công sức đóng góp của từng người. Nhà nước điều tiết toàn bộ hệ thống các quan hệ kinh tế: sản xuất, cung cấp vật tư, tiêu hao sản phẩm, xây dựng giá và ban hành chế độ, trả công lao động. Trong lĩnh vực trả công lao động Nhà nước quản lý tập trung bằng cách quy định mức lương tối thiểu ban hành hệ thống thang lương và phụ cấp. Trong hệ thống chính sách của Nhà nước quy định theo khu vực kinh tế quốc doanh và được áp đặt từ trên xuống. Sở dĩ như vậy là xuất phát từ nhận thức tuyệt

đổi hoá quy luật phân phối theo lao động và phân phối quỹ tiêu dùng cá nhân trên phạm vi toàn xã hội.

Những quan niệm trên đây về tiền lương đã bị coi là không phù hợp với những điều kiện đặc điểm của một nền sản xuất hàng hoá.

*- Bản chất phạm trù tiền lương theo cơ chế thị trường*

Trong nhiều năm qua, công cuộc đổi mới kinh tế nước ta đã đạt được những thành tựu to lớn. Song tình hình thực tế cho thấy rằng sự đổi mới một số lĩnh vực xã hội còn chưa kịp với công cuộc đổi mới chung nhất của đất nước. Vấn đề tiền lương cũng chưa tạo được động lực phát triển kinh tế xã hội.

Hiện nay có nhiều ý thức khác nhau về tiền lương, song quan niệm thống nhất đều coi sức lao động là hàng hoá. Mặc dù trước đây không được công nhận chính thức, thị trường sức lao động đã được hình thành từ lâu ở nước ta và hiện nay vẫn đang tồn tại khá phổ biến ở nhiều vùng đất nước. Sức lao động là một trong các yếu tố quyết định trong các yếu tố cơ bản, của quá trình sản xuất, nên tiền lương, tiền công là vốn đầu tư ứng trước quan trọng nhất, là giá cả sức lao động. Vì vậy việc trả công lao động được tính toán một cách chi tiết trong hạch toán kinh doanh của các đơn vị cơ sở thuộc mọi thành phần kinh tế. Để xác định tiền lương hợp lí cần tìm ra cơ sở để tính đúng, tính đủ giá trị của sức lao động. Người lao động sau khi bỏ ra sức lao động, tạo ra sản phẩm thì được một số tiền công nhất định. Vậy có thể coi sức lao động là một loại hàng hoá, một loại hàng hoá đặc biệt. Tiền lương chính là giá cả hàng hoá đặc biệt đó - hàng hoá sức lao động.

Hàng hoá sức lao động cũng có mặt giống như mọi hàng hoá khác là có giá trị. Người ta định giá trị ấy là số lượng tư liệu sinh hoạt cần thiết để sản xuất ra nó. Sức lao động gắn liền với con người nên giá trị sức lao động được đo bằng giá trị các tư liệu sinh hoạt đảm bảo nhu cầu tối thiểu cho cuộc

sống (ăn, ở, học hành, đi lại ...) và những nhu cầu cao hơn nữa. Song nó cũng phải chịu tác động của các quy luật kinh tế thị trường .

Vì vậy, về bản chất tiền công, tiền lương là giá cả của hàng hoá sức lao động, là động lực quyết định hành vi cung ứng sức lao động. Tiền lương là một phạm trù của kinh tế hàng hoá và chịu sự chi phối của các quy luật kinh tế khách quan. Tiền lương cũng tác động đến quyết định của các chủ doanh nghiệp để hình thành các thoả thuận hợp đồng thuê lao động.

*\* Chức năng của tiền lương*

Tiền lương là một phạm trù kinh tế tổng hợp và bao gồm các chức năng sau:

- Tiền lương là công cụ để thực hiện các chức năng phân phối thu nhập quốc dân, các chức năng thanh toán giữa người sử dụng sức lao động và người lao động.

- Tiền lương nhằm tái sản xuất sức lao động thông qua việc trao đổi tiền tệ do thu nhập mang lại với các vật dụng sinh hoạt cần thiết cho người lao động và gia đình họ.

- Kích thích con người tham gia lao động, bởi lẽ tiền lương là một bộ phận quan trọng của thu nhập, chi phối và quyết định mức sống của người lao động. Do đó là công cụ quan trọng trong quản lí. Người ta sử dụng nó để thúc đẩy người lao động hăng hái lao động và sáng tạo, coi như là một công cụ tạo động lực trong sản xuất kinh doanh (SXKD).

## **II. Nguyên tắc tính lương**

- *Những cơ sở pháp lí của việc quản lí tiền lương trong doanh nghiệp*
- Quy định của nhà nước về chế độ trả lương

Năm 1960 lần đầu tiên nhà nước ta ban hành chế độ tiền lương áp dụng cho công chức, viên chức, công nhân... thuộc các lĩnh vực của doanh

nghiệp hoạt động khác nhau. Nét nổi bật trong chế độ tiền lương này là nó mang tính hiện vật sâu sắc, ổn định và quy định rất chi tiết, cụ thể:

Năm 1985 với nghị định 235 HĐBT ngày 18/4/1985 đã ban hành một chế độ tiền lương mới thay thế cho chế độ tiền lương năm 1960. Ưu điểm của chế độ tiền lương này là đi từ nhu cầu tối thiểu để tính mức lương tối thiểu song nó vẫn chưa hết yếu tố bao cấp mang tính cứng nhắc và thụ động.

Ngày 23/5/1993 chính phủ ban hành các nghị định NĐ25/CP, NĐ26/CP quy định tạm thời chế độ tiền lương mới đối với các doanh nghiệp với mức tiền lương tối thiểu là 144.000 đ/người/tháng.

Những văn bản pháp lí trên đây đều xây dựng một chế độ trả lương cho người lao động, đó là chế độ trả lương cấp bậc.

Tiền lương cấp bậc là tiền lương áp dụng cho công nhân căn cứ vào số lượng và chất lượng lao động của công nhân.

Hệ số tiền lương cấp bậc là toàn bộ những quy định của Nhà nước mà doanh nghiệp dựa vào đó để trả lương cho công nhân theo chất lượng và điều kiện lao động khi họ hoàn thành một công việc nhất định.

Chế độ tiền lương cấp bậc tạo khả năng điều chỉnh tiền lương giữa các ngành, các nghề một cách hợp lí, hạn chế được tính chất bình quân trong việc trả lương, đồng thời còn có tác dụng bố trí công việc thích hợp với trình độ lành nghề của công nhân.

Theo chế độ này các doanh nghiệp phải áp dụng hoặc vận dụng các thang lương, mức lương, hiện hành của Nhà nước.

- Mức lương: là lượng tiền trả cho người lao động cho một đơn vị thời gian (giờ, ngày, tháng...) phù hợp với các cấp bậc trong thang lương. Thông thường Nhà nước chỉ quy định mức lương bậc I hoặc mức lương tối thiểu với hệ số lương của cấp bậc tương ứng.

- Thang lương: là biểu hiện xác định quan hệ tỷ lệ về tiền lương giữa các công nhân cùng nghề hoặc nhiều nghề giống nhau theo trình tự và theo



cấp bậc của họ. Mọi thang lương đều có hệ số cấp bậc và tỷ lệ tiền lương ở các cấp bậc khác nhau so với tiền lương tối thiểu.

+ Tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật là văn bản quy định về mức độ phức tạp của công việc và yêu cầu về trình độ lành nghề của công nhân ở một bậc nào đó phải biết gì về mặt kỹ thuật và phải làm được gì về mặt thực hành.

Giữa cấp bậc công nhân và cấp bậc công việc có mối quan hệ chặt chẽ. Công nhân hoàn thành tốt ở công việc nào thì sẽ được xếp vào cấp bậc đó.

Cũng theo các văn bản này nghĩa cán bộ quản lý trong doanh nghiệp được thực hiện chế độ tiền lương theo chức vụ. Chế độ tiền lương chức vụ được thể hiện thông qua các bảng lương chức vụ do Nhà nước quy định. Bảng lương chức vụ gồm có nhóm chức vụ khác nhau, bậc lương, hệ số lương và mức lương cơ bản.

### **III. Phương pháp tính lương**

Bộ luật lao động của nước cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam chương 2 điều 56 có ghi: “Khi chỉ số giá cả sinh hoạt tăng lên làm cho tiền lương thực tế của người lao động bị giảm sút thì chính phủ điều chỉnh mức lương tối thiểu để đảm bảo tiền lương thực tế”.

Theo quy định tại nghị định 06/CP ngày 21/1/97 áp dụng từ ngày 1/1/97 mức lương tối thiểu chung là 144.000 đ/ tháng/ người.

Theo nghị định số 175/1999 ND-CP của Chính phủ ngày 15-12/1999 được tính bắt đầu từ ngày 1/1/2000 mức lương tối thiểu chung là 180.000 đ/ tháng/ người đối với cơ quan hành chính sự nghiệp, ngày 27/3/2000 ban hành nghị định số 10/2000, ND-CP quy định tiền lương tối thiểu cho các doanh nghiệp.

Tuỳ theo vùng ngành mỗi doanh nghiệp có thể điều chỉnh mức lương của mình sao cho phù hợp. Nhà nước cho phép tính hệ số điều chỉnh tăng thêm không quá 1,5n lần mức lương tối thiểu chung.

Hệ số điều chỉnh được tính theo công thức:

$$K_{dc} = K_1 + K_2$$

Trong đó:  $K_{dc}$  : Hệ số điều chỉnh tăng thêm

$K_1$  : Hệ số điều chỉnh theo vùng (có 3 mức 0,3; 0,2; 0,1)

$K_2$  : Hệ số điều chỉnh theo ngành (có 3 nhóm 1,2; 1,0; 0,8)

Sau khi có hệ số điều chỉnh tăng thêm tối đa ( $K_{dc} = K_1 + K_2$ ), doanh nghiệp được phép lựa chọn các hệ số điều chỉnh tăng thêm trong khung của mình để tính đơn giá phù hợp với hiệu quả sản xuất, kinh doanh, mà giới hạn dưới là mức lương tối thiểu chung do chính phủ quy định (tại thời điểm thực hiện từ ngày 01/01/1997 là 144.000 đ/ tháng) và giới hạn trên được tính như sau:

$$TL_{min dc} = TL_{min} \times (1 + K_{dc})$$

Trong đó:

$TL_{min dc}$  : tiền lương tối thiểu điều chỉnh tối đa doanh nghiệp được phép áp dụng;

$TL_{min}$  : là mức lương tối thiểu chung do chính phủ quy định , cũng là giới hạn dưới của khung lương tối thiểu;

$K_{dc}$  : là hệ số điều chỉnh tăng thêm của doanh nghiệp

Như vậy, khung lương tối thiểu của doanh nghiệp là  $TL_{min}$  đến  $TL_{min dc}$  doanh nghiệp có thể chọn bất cứ mức lương tối thiểu nào nằm trong khung này, nếu đảm bảo đủ các điều kiện theo quy định sau:

+ Phải là doanh nghiệp có lợi nhuận. Trường hợp doanh nghiệp thực hiện chính sách kinh tế xã hội của Nhà nước mà không có lợi nhuận hoặc lỗ thì phải phấn đấu có lợi nhuận hoặc giảm lỗ;

+ Không làm giảm các khoản nộp ngân sách Nhà nước so với năm trước liền kề, trừ trường hợp Nhà nước có chính sách điều chỉnh giá ở đầu vào, giảm thuế hoặc giảm các khoản nộp ngân sách theo quy định;

+ Không làm giảm lợi nhuận thực hiện so với năm trước liền kề, trừ trường hợp Nhà nước có chính sách điều chỉnh tăng giá, tăng thuế, tăng các khoản nộp ngân sách ở đầu vào. Trường hợp doanh nghiệp thực hiện chính sách kinh tế-xã hội thì phải giảm lỗ.

#### **IV. Các hình thức trả lương.**

##### *IV.1. Trả lương theo thời gian*

Điều 58 Bộ luật lao động quy định các hình thức trả lương cho người lao động căn cứ vào thời gian làm việc thực tế và bậc lương của mỗi người.

+ Tiền lương tháng là tiền lương trả cố định hàng tháng trên cơ sở hợp đồng lao động.

+ Tiền lương tuần: là tiền lương trả cho một tuần làm việc xác định trên cơ sở tiền lương tháng nhân (x) với 12 tháng và chia (:) cho 52 tuần.

+ Tiền lương ngày: là tiền lương trả cho một ngày làm việc xác định trên cơ sở tiền lương tháng chia cho 26 ngày.

+ Tiền lương giờ: Là tiền lương trả cho một giờ làm việc và được xác định bằng cách lấy tiền lương ngày chia cho số giờ tiêu chuẩn theo quy định của luật lao động (không quá 8 giờ/ ngày)

Do những hạn chế nhất định của hình thức trả lương theo thời gian (mang tính bình quân, chưa thực sự gắn với kết quả sản xuất) nên để khắc phục phần nào hạn chế đó, trả lương theo thời gian có thể kết hợp chế độ tiền thưởng để khuyến khích người lao động hăng hái làm việc.

##### *IV.2. Tiền lương theo sản phẩm*

Tiền lương theo sản phẩm là hình thức trả lương cho người lao động căn cứ vào số lượng, chất lượng sản phẩm họ làm ra. Việc trả lương theo sản phẩm có thể tiến hành theo nhiều hình thức khác nhau như trả theo sản phẩm trực tiếp không hạn chế, trả theo sản phẩm gián tiếp, trả theo sản phẩm có thưởng, theo sản phẩm lũy tiến.

#### *IV.3. Tiền lương khoán*

Tiền lương khoán là hình thức trả lương cho người lao động theo khối lượng và chất lượng công việc mà họ hoàn thành.

Ngoài chế độ tiền lương, các doanh nghiệp còn tiến hành xây dựng chế độ tiền thưởng cho các cá nhân, tập thể có thành tích trong hoạt động sản xuất kinh doanh. Tiền thưởng bao gồm thưởng thi đua (lấy từ quỹ khen thưởng) và thưởng trong sản xuất kinh doanh (thưởng nâng cao chất lượng sản phẩm, thưởng tiết kiệm vật tư, thưởng phát minh sáng kiến...)

Bên cạnh các chế độ tiền lương, tiền thưởng được hưởng trong quá trình kinh doanh, người lao động còn được hưởng các khoản trợ cấp thuộc quỹ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong các trường hợp ốm đau, thai sản... Các quỹ này được hình thành một phần do người lao động đóng góp, phần còn lại được tính vào chi phí kinh doanh của doanh nghiệp.

## PHẦN II

### THỰC TRẠNG CÔNG TÁC QUẢN LÝ TIỀN LƯƠNG TẠI XÍ NGHIỆP GIỐNG GIA SÚC - GIA CẦM - BẮC NINH

#### **I. Giới thiệu chung về xí nghiệp giống gia súc □ gia cầm.**

##### **I.1. Quá trình hình thành và phát triển của xí nghiệp.**

Xí nghiệp giống gia súc gia cầm trực thuộc công ty nông sản Bắc Ninh. Nhiệm vụ chính của xí nghiệp là sản xuất ra giống gia súc - gia cầm góp phần thúc đẩy phát triển nền kinh tế của tỉnh cũng như kinh tế quốc gia. Nền kinh tế nước ta chiếm đa phần là nền kinh tế nông nghiệp. Chính bởi vậy, với vai trò là ngành tạo ra giống vật nuôi phù hợp với điều kiện sản xuất, góp phần chuyển dịch cơ cấu sản xuất nông nghiệp, thúc đẩy nhịp độ phát triển nền kinh tế, giao lưu sản phẩm hàng hoá đáp ứng nhu cầu sản xuất trong nước và xuất khẩu ra nước ngoài. Năm 1960, trạm truyền giống gia súc nhân tạo đầu tiên của miền Bắc xã hội chủ nghĩa với bộ máy quản lý, cơ cấu giống gia súc - gia cầm còn lạc hậu chưa ổn định.

Hơn 40 năm xây dựng và trưởng thành với đội ngũ CBCNV được trang bị đầy đủ toàn diện và đầy đủ về ý thức, phẩm chất và khoa học kỹ thuật. Nhằm duy trì và ổn định, mở rộng quy mô sản xuất, trạm truyền giống gia súc - gia cầm đã hoàn thành nhiệm vụ mà Đảng và nhà nước giao phó.

*Xí nghiệp được thành lập năm 1960 theo quyết định số 60 CP của thủ tướng chính phủ.*

*Các quyết định thành lập : chính phủ nước Việt Nam dân chủ công hoà.*

*Tên doanh nghiệp: Xí nghiệp giống gia súc - gia cầm Thuận Thành- trực thuộc công ty nông sản Bắc Ninh.*

Trụ sở chính: Phố Hồ — Thuận Thành — Bắc Ninh

*Những thay đổi cơ bản từ khi thành lập đến nay.*

Xí nghiệp được thành lập năm 1960 do bộ nông nghiệp đầu tư xây dựng lấy tên là “Trạm truyền tinh nhân tạo Thuận Thành ” (Thuận Thành là một huyện trực thuộc tỉnh Bắc Ninh) nhiệm vụ là nuôi và lấy tinh lợn ngoại phối giống cho ra lợn lai kinh tế.

Cùng với sự phát triển của ngành nông nghiệp nói riêng và nền kinh tế của đất nước nói chung. Năm 1991 tỉnh Hà Bắc cho sáp nhập với trại lợn giống cấp I Lạc Vệ (Tiên Sơn) và trạm tinh lợn Võ Cường (Bắc Ninh) thành xí nghiệp lợn giống Hà Bắc.

Từ đó đến nay mỗi năm xí nghiệp cung cấp hàng ngàn liều tinh lợn giống các loại, lợn con giống từ 500-800 con, trọng lượng 8000-12000 Kg

Tháng 5/1996 tỉnh chỉ đạo xí nghiệp bàn giao đất đai, tài sản của trại Lạc Vệ cho công ty nông sản Bắc Ninh. Số lợn Nái thuần chủng chuyển về trại Thuận Thành nuôi, xí nghiệp còn có hai cơ sở là Bắc Ninh và Thuận Thành .

Tháng 8/1997 xí nghiệp được mang tên là xí nghiệp giống gia súc - gia cầm Bắc Ninh cùng lúc đó xí nghiệp cần mở rộng quy mô sản xuất, cải tiến kỹ thuật, tổ chức sắp xếp lại bộ máy quản lý của xí nghiệp. Đứng trước những khó khăn đó CBCNV trong toàn xí nghiệp đã luôn đoàn kết gắn bó. Dưới sự chỉ đạo của chi bộ Đảng, ban giám đốc, xí nghiệp cùng các tổ chức đoàn thanh niên, tổ chức công đoàn, tổ chức phụ nữ, phấn đấu không ngừng để sẵn sàng cạnh tranh với cơ chế thị trường và sự đi lên của đất nước.

Thực hiện quyết định số1250 ngày 01/01/2001 của chủ tịch uỷ ban nhân dân tỉnh về việc sát nhập xí nghiệp giống gia - súc gia cầm với công ty nông sản Bắc Ninh.

## **I.2. Chức năng, nhiệm vụ của xí nghiệp.**

\* **Chức năng:** Chuyên sản xuất tinh lợn, sản xuất con giống về gia súc - gia cầm. Sản xuất kinh doanh của xí nghiệp thăng trầm gập ghềnh như theo quy luật của ngành nông nghiệp phụ thuộc quá nhiều vào thiên nhiên mùa vụ. Bên cạnh đó vị thị trường cạnh tranh nên không chủ động được kế hoạch thường

gây nên lãng phí, đời sống CBCNV còn gặp nhiều khó khăn, một số hộ nông dân kinh tế còn hạn hẹp không đủ điều kiện nuôi lợn nái.

Ưu điểm của đơn vị là thất nghiệp không có, đảm bảo được mức lương thấp nhất trên mức tối thiểu của nhà nước quy định. Việc cung cấp các con giống cải tiến hoá đàn lợn trong nông dân phải đáp ứng được nhu cầu của dân chúng và giữ được vai trò chủ đạo sản xuất của nhà nước phục vụ nhân dân ngày càng tín nhiệm.

\* *Các lĩnh vực kinh doanh cũng như mặt hàng chủ yếu của xí nghiệp:*

- Nhân giống lợn Nái.
- Nhân giống Ngan pháp.
- Chăn nuôi lợn đực giống.
- Sản xuất tinh lợn để thụ tinh nhân tạo.

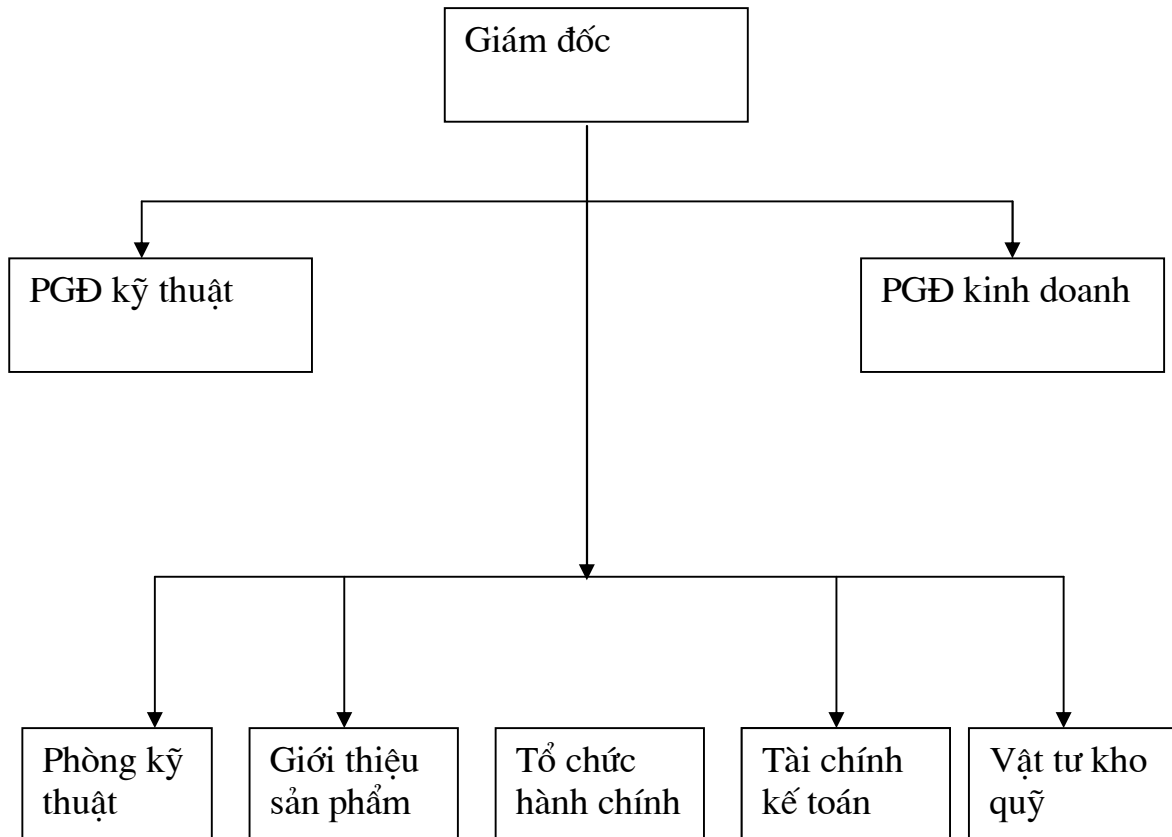
\* *Nhiệm vụ của xí nghiệp.*

Hoạt động trong phạm vi đăng ký kinh doanh chịu trách nhiệm trước pháp luật, quản lý và sử dụng hiệu quả các nguồn vốn kinh doanh nhằm thực hiện kinh doanh và đảm bảo có lãi. Thực hiện đầy đủ nghĩa vụ nộp ngân sách nhà nước.

Tuân thủ các chính sách chế độ pháp luật của nhà nước về quản lý tài chính, không ngừng nâng cao trình độ văn hoá nghiệp vụ, đời sống cho CBCNV của xí nghiệp.

### I.3. Tổ chức bộ máy quản lý của xí nghiệp.

Cơ cấu tổ chức bộ máy quản lý của xí nghiệp được biểu hiện dưới sơ đồ sau:



Chức năng chung của các phòng ban trong xí nghiệp là giúp giám đốc nắm tình hình, giám sát, kiểm tra, nghiên cứu, xây dựng chiến lược chuẩn bị sản xuất và phục vụ sản xuất, hướng dẫn công tác kỹ thuật, công tác nghiệp vụ cho cán bộ chức năng và cấp quản lý phân xưởng giúp thủ trưởng trực tuyến chuẩn bị và thông qua các quyết định kiểm tra quá trình hs chung, theo dõi để tổ chức công việc không sai lệch về kỹ thuật và những điều kiện thời gian.

Mặc dù các phòng ban chức năng không có quyền đưa ra quyết định đối với cơ quan ngành dọc, tuy nhiên trong những công việc nhất định họ



cũng được giao quyền trực tiếp chỉ đạo hướng dẫn đối với cán bộ chức năng và cấp phân xưởng, thậm chí đến tận công nhân sản xuất.

Bộ máy của xí nghiệp hiện nay được chia thành hai khối chính đó là khối kỹ thuật và khối kinh doanh, mỗi khối do một phó giám đốc chịu phụ trách trực tiếp của giám đốc, hướng dẫn đối với các phòng ban và cán bộ chức năng cấp dưới.

*\* Cơ chế hoạt động và chức năng, nhiệm vụ của từng bộ phận.*

+ Giám đốc

Là người đại diện của nhà nước, có quyền ra quyết định cao nhất đối với mọi hoạt động của xí nghiệp trực tiếp chịu trách nhiệm trước nhà nước về kết quả hoạt động của xí nghiệp, giám đốc là người giữ vai trò chỉ huy với chức trách quản lý, sử dụng toàn bộ vốn, đất đai, nhân lực và các nguồn lực do nhà nước giao cho nhằm thực hiện công việc giám đốc uỷ quyền. Trong khi thực hiện nhiệm vụ và quyền hạn được giao, các phó giám đốc chủ động giải quyết công việc theo đúng chức năng và trong giới hạn quyền hành.

+ Phó giám đốc kỹ thuật.

Giúp giám đốc xí nghiệp phụ trách kỹ lĩnh vực quản lý kỹ thuật xây dựng cơ bản của xí nghiệp. Nghiên cứu và xây dựng kế hoạch, phương án đầu tư, phát triển công nghệ, kỹ thuật sản xuất, xây dựng chính sách quản lý kỹ thuật cho từng giai đoạn, từng loại sản phẩm khác nhau sao cho đáp ứng được yêu cầu sản xuất của từng thời kỳ khác nhau cũng như của từng sản phẩm xây dựng tiêu chuẩn hoá sản phẩm truyền thống và các đề án cải tiến mẫu mã, kết cấu sản phẩm hướng đến hoàn thiện các tiêu chuẩn, chỉ tiêu kinh tế-kỹ thuật của sản phẩm qua từng giai đoạn. Phó giám đốc kỹ thuật có nhiệm vụ tổ chức điều hành các mặt công tác quản lý kỹ thuật cụ thể như chuẩn bị kỹ thuật về thiết kế, công nghệ, thiết bị kiểm tra chất lượng theo kế hoạch và tiến độ sản xuất, quy trình, bảo trì máy móc thiết bị, năng lượng,

đảm bảo tiến hành sản xuất liên tục, xây dựng định mức chi phí vật tư, năng lượng nhiên liệu, lao động cho từng đơn vị sản phẩm, nâng cao trình độ chuyên môn cho đội ngũ lao động.

+ Phó giám đốc kinh doanh.

Giúp giám đốc xí nghiệp phụ trách lĩnh vực công tác kinh doanh, hành chính, quản trị, đời sống. Phó giám đốc kinh doanh có nhiệm vụ tìm hiểu nghiên cứu nhu cầu của khách hàng, thị trường sản phẩm của xí nghiệp, tiến hành đàm phán giao dịch với khách hàng bạn hàng và đi đến ký kết hợp đồng về tiêu thụ sản phẩm hoặc mua các yếu tố đầu vào cho xí nghiệp. Nắm bắt nhu cầu, kế hoạch sản xuất từ đó xây dựng phương án thu mua vật tư đảm bảo cho quá trình sản xuất được diễn ra liên tục với chi phí thấp nhất, và đảm bảo đúng về chất lượng, đủ về số lượng. Tổ chức thực hiện các hợp đồng đã ký kết với khách hàng đúng về thời gian, số lượng chất lượng tạo điều kiện nâng cao uy tín xí nghiệp, tránh tình trạng để sản phẩm, vật tư bị ứ đọng, tăng nhanh vòng quay của vốn lưu động □ Đồng thời tham mưu cho giám đốc xí nghiệp về chủ trương và cải thiện đời sống vật chất tinh thần cho cán bộ công nhân viên, xây dựng cung cấp trang thiết bị, tiện nghi, văn phòng phẩm cho đơn vị phòng ban giám đốc, phân xưởng. Chỉ đạo công tác quản lý văn thư lưu trữ, thông tin liên lạc, in ấn tài liệu.

+ Trưởng phòng kỹ thuật.

Có chức năng quản lý kỹ thuật, kiểm tra chất lượng sản phẩm từ khi bắt đầu cho đến khi kết thúc quá trình sản xuất tạo ra thành phẩm. Kiểm tra chất lượng các yếu tố đầu vào như nguyên vật liệu, chất lượng máy móc thiết bị công nghệ nhằm tạo điều kiện cho quá trình sản xuất được diễn ra liên tục, nhịp nhàng tạo ra những sản phẩm đạt tiêu chuẩn so với thiết kế ban đầu và phù hợp với yêu cầu của thị trường. Quản lý đo lường thống nhất trong xí nghiệp.

+ Trưởng phòng tổ chức hành chính.

Có chức năng tham mưu cho giám đốc và phó giám đốc những chủ trương, chính sách cải thiện đời sống vật chất tinh thần cho cán bộ công nhân viên trong xí nghiệp xây dựng kế hoạch mua sắm trang thiết bị làm việc cho các phòng ban, phân xưởng triển khai thực hiện có hiệu quả khi được giám đốc duyệt, chỉ đạo công tác vệ sinh, dịch tễ bảo vệ sức khoẻ cho cán bộ công nhân viên. Tổ chức các cuộc họp, đại hội, làm công tác lễ tân, tiếp khách in ấn tài liệu, lưu trữ các loại văn bản trong xí nghiệp xây dựng và triển khai sửa chữa nhỏ trong xí nghiệp, sửa chữa phục hồi kịp thời khi có hư hỏng nhỏ đột suất xảy ra.

+ Trưởng phòng kinh doanh.

Có chức năng tham mưu cho giám đốc về công tác quản lý kinh doanh của xí nghiệp xây dựng kế hoạch sản xuất kinh doanh và giao cho bộ phận sản xuất xây dựng thống nhất quản lý giá. Thống kê, tổng hợp và tổng kết báo cáo, phân tích, đánh giá hoạt động sản xuất kinh doanh của toàn xí nghiệp. Tổ chức hạch toán kinh tế nội bộ xí nghiệp phân tích hiệu quả kinh tế tìm ra nguyên nhân và đề xuất biện pháp khắc phục sao cho sản xuất đạt hiệu quả cao nhất.

+ Trưởng phòng kế toán.

Có chức năng giúp giám đốc xí nghiệp tổ chức chỉ đạo thực hiện toàn bộ công tác kế toán, thống kê thông tin kinh tế và hoạch toán kinh tế ở xí nghiệp theo quy định, đồng thời làm nhiệm vụ kiểm soát kinh tế tài chính của nhà nước tại xí nghiệp. Kế toán trưởng trực tiếp chỉ đạo và hướng dẫn các bộ phận đơn vị cấp dưới tiến hành công việc thuộc phạm vi trách nhiệm quyền hạn của kế toán trưởng. Kế toán trưởng chỉ đạo trực tiếp về nghiệp vụ chuyên môn đối với tất cả các nhân viên kế toán làm việc ở bất kỳ bộ phận nào của trong xí nghiệp, có quyền yêu cầu các bộ phận trong xí nghiệp chuyển đầy đủ kịp thời những tài liệu pháp quy và các tài liệu cần thiết phục vụ cho công tác kế toán và kiểm tra.

+ Phòng vật tư:

Có chức năng tham mưu cho giám đốc trong công tác quản lý lao động tiền lương. Tổ chức sắp xếp bố trí lao động trong toàn bộ xí nghiệp một cách hợp lý. Cân đối nguồn nhân lực sẵn có, lập kế hoạch tuyển chọn đào tạo, đáp ứng yêu cầu của sản xuất. Xây dựng cơ cấu bộ máy tổ chức quản lý, theo dõi tình hình biến động về số lượng lao động ngày công, giờ công để đề ra biện pháp quản lý lao động sao cho có hiệu quả.

Xây dựng kỷ luật lao động, định mức lao động cho từng giai đoạn, từng loại sản phẩm khác nhau, kiểm tra theo dõi quá trình thực hiện ở các đơn vị phân xưởng. Xuất phát từ tình hình lao động, nhu cầu tuyển chọn, sử dụng để tiến hành xây dựng kế hoạch tổng quỹ lương, kế hoạch sử dụng quỹ lương và theo dõi kiểm tra. Xây dựng kế hoạch an toàn lao động và vệ sinh lao động, căn cứ kế hoạch đã được duyệt để tiến hành có hiệu quả, tiết kiệm về chi phí. Theo dõi tình hình thu nhập của người lao động, tình hình sử dụng quỹ bảo hiểm xã hội, giải quyết các chính sách, chế độ cho người lao động.

+ Phòng bảo vệ:

Có chức năng bảo vệ trật tự an ninh và tài sản ở trong xí nghiệp. Phòng bảo vệ nằm trong hệ thống tổ chức của xí nghiệp. Có nhiệm vụ xây dựng phương án phòng chống tệ nạn xã hội của xí nghiệp, ngăn ngừa các hành vi xấu bên ngoài xâm nhập vào xí nghiệp, kiểm tra giám sát con người và phương tiện trong xí nghiệp.

## **II. Thực trạng công tác quản lý tiền lương của xí nghiệp trong những năm gần đây.**

### **II.1. Tổ chức lao động của xí nghiệp.**

Do đặc điểm quy trình công nghệ sản xuất ra sản phẩm của xí nghiệp là một quy trình phức tạp bao gồm nhiều công đoạn khác nhau giữa các công đoạn có thể có gián đoạn về mặt kỹ thuật nhiều bộ phận có quy trình công nghệ riêng được tạo đồng thời và lắp ráp hoàn chỉnh để tạo thành một sản phẩm.

Công nhân viên trong xí nghiệp có nhiều trình độ và làm việc ở nhiều bộ phận khác nhau. Việc phân loại cán bộ công nhân viên trong xí nghiệp được phân thành các bộ phận phòng ban và phân xưởng riêng sử dụng số lượng lao động hợp lý có cơ sở hạch toán tiền lương chính xác.

- Các phòng ban đều phục vụ cho sản xuất nhằm mục đích hoàn thành kế hoạch sản xuất trong tháng, quý, năm.

Để thuận tiện cho công việc sử dụng thời gian lao động và các khoản thanh toán cho người lao động như tiền lương, các khoản phụ cấp, tiền thưởng theo thời gian và hiệu quả lao động. Đồng thời cung cấp những tài liệu cần thiết cho việc hạch toán chi phí sản xuất, tính giá thành sản phẩm. Hàng ngày các tổ, các phòng ban thuộc các phân xưởng lập bảng chấm công theo dõi ngày công thực tế làm việc, nghỉ việc, ngừng việc, nghỉ bảo hiểm xã hội, nghỉ phép... để làm căn cứ trả lương và bảo hiểm xã hội trả thay lương cho từng người và quản lý lao động.

Mỗi bộ phận (phòng, ban, tổ, nhóm...) phải lập bảng chấm công hàng tháng, hàng ngày tổ trưởng (phòng, ban...) hoặc người được uỷ quyền căn cứ vào tình hình thực tế của bộ phận mình để chấm công cho từng người trong ngày .

Cuối tháng người chấm công phụ trách bộ phận ký vào bảng chấm công và chuyển bảng chấm công cùng các chứng từ liên quan như phiếu nghỉ hưởng BHXH... về bộ phận kế toán kiểm tra đối chiếu quy ra công để tính lương và BHXH, kế toán tiền lương căn cứ vào các kí hiệu chấm công của từng người tính ra số ngày công theo từng loại tương ứng .

Phương pháp chấm công: Tùy thuộc vào điều kiện đặc điểm sản xuất, ngày công được quy định. Một ngày công thời gian quy định (+) Bảng chấm công được lưu tại phòng kế toán cùng các chứng từ liên quan. Cuối tháng kế toán căn cứ vào bảng chấm công, Bảng xác định khối lượng đơn vị trực

thuộc, căn cứ vào Bảng thanh toán lương toàn xí nghiệp trên cơ sở đó kế toán lập bảng phân bổ số 1 “Bảng phân bổ tiền lương và BHXH” vào cuối tháng, quý.

Cụ thể bảng chấm công phòng kế toán trên xí nghiệp tháng 1 năm 2002 như sau:

Kí hiệu chấm công

Lương sản phẩm	8	Nghỉ họp, họp	H
Lương thời gian	+	Nghỉ thai sản	TS
Lương ốm	ô	Nghỉ tự túc	T <sup>2</sup>
Tai nạn	T	Nghỉ bù	NB
Lương nghỉ phép	P		

Người chịu trách chung trong một ca sản xuất của phân xưởng là quản đốc, quản đốc có trách nhiệm phân công lao động cho các tổ trưởng tổ sản xuất, nắm số lượng lao động của các tổ. Trong mỗi tổ sản xuất đều có 01 tổ trưởng, 01 tổ phó, 01 thủ kho, 01 vệ sinh công nghiệp, 01 thống kê và từ 1 đến 2 người vận chuyển. Hàng tháng căn cứ vào kế hoạch sản xuất trong tháng, tổ trưởng sản xuất giao việc cho từng công nhân. Cuối tháng thống kê phân xưởng cùng với tổ trưởng sản xuất tập hợp các phiếu nhập kho sản phẩm lại để thanh toán lương.

## **II.2. Hình thức trả lương và cơ chế tiền lương**

Hiện nay có rất nhiều hình thức trả lương cho người lao động. Xong chủ yếu vẫn áp dụng hai hình thức trả lương cơ bản là trả lương theo thời gian và trả lương theo hình thức khoán sản phẩm.

Ở xí nghiệp giống gia súc - gia cầm đã áp dụng một số hình thức trả lương sau

### **II.2.1. Hình thức trả lương theo thời gian**

\* Hình thức trả lương theo thời gian thực hiện việc trích trả lương cho người lao động theo thời gian làm việc, theo ngành nghề và trình độ thành thạo nghiệp vụ kỹ thuật, chuyên môn của người lao động. Tùy theo tính chất lao động khác nhau và mỗi ngành nghề cụ thể có một thang lương riêng. Trong mỗi thang lương tùy theo trình độ thành thạo nghiệp vụ, kỹ thuật, chuyên môn mà chia ra làm nhiều bậc lương, mỗi bậc lương có một mức tiền lương nhất định.

\* Điều kiện để trả lương

- Phải có sự bố trí người đúng việc tùy theo từng mức độ phức tạp của công việc mà bố trí tay nghề.

- Phải có hệ thống theo dõi kiểm tra việc chấp hành thời gian làm việc.

- Làm tốt công tác giáo dục chính trị tư tưởng cho mọi người lao động để tránh khuynh hướng làm việc chiếu lệ, thiếu trách nhiệm không hoàn thành công việc, không quan tâm đến kết quả công việc.

\* Tiền lương theo thời gian giản đơn

Chế độ tiền lương trả theo thời gian giản đơn là chế độ trả lương tiền lương tiền công mà mỗi người công nhân nhận được do mức lương cấp bậc cao hay thấp và thời gian thực tế làm việc nhiều hay ít quyết định. Chế độ trả áp dụng cho những nơi khó định mức lao động chính xác, khó đánh giá công việc chính xác.

- Lương giờ: Tính theo mức lương cấp bậc giờ và số giờ làm việc.

- Lương ngày: tính theo mức lương cấp bậc ngày và số ngày làm việc thực tế trong tháng.

- Lương tháng: Tính theo mức lương cấp bậc tháng.

$L_{gd}$  : Số tiền lương thời gian giản đơn.

Th: Số ngày công giờ công làm việc thực tế.

$L_n$ : Tiền lương ngày theo mức lương cấp bậc.

Nhược điểm của chế độ này là nó mang tính chất bình quân, không khuyến khích sử dụng hợp lý thời gian làm việc, tiết kiệm nguyên liệu hoặc tập trung công suất của máy móc thiết bị để tăng năng suất lao động.

\* Tiền lương theo thời gian có thưởng.

Là hình thức trả lương theo thời gian giản đơn nhất kết hợp với tiền lương khi người lao động hoàn thành vượt mức công việc được giao.

Hình thức trả lương này chủ yếu áp dụng đối với những công nhân chính làm việc ở những khâu sản xuất có trình độ cơ giới hoá cao, hoặc những công việc tuyệt đối phải đảm bảo chất lượng, hình thức trả lương này đơn giản để áp dụng, việc tính toán không phức tạp. Song với hình thức này thì vai trò đòn bẩy kinh tế của tiền lương sẽ bị giảm sút không khuyến khích được người lao động sản xuất, duy trì chủ nghĩa bình quân tiền lương. Điều này trái với quan điểm xoá bỏ tính bình quân của nước ta, sự công bằng trong phân phối.

Tiền lương trả cho người lao động căn cứ vào mức lương và thời gian thực hiện kết hợp với khen thưởng khi người lao động hoàn thành tốt và vượt mức công việc được giao.

Công thức tính như sau:

$$L_t = T_{tt} \times L_n + M.$$

Trong đó:

$L_t$ : Tiền lương có thưởng.

$T_{tt}$ : Số ngày công (giờ công) thực tế làm việc.

$L_n$ : Tiền lương ngày theo mức lương cấp bậc.

$M$ : Số tiền thưởng.

Tiền thưởng này căn cứ vào năng suất và chất lượng lao động trong quá trình sản xuất. Nó khuyến khích người lao động quan tâm đến trách nhiệm và kết quả công việc. Hình thức này hiện nay đang được áp dụng khá phổ biến ở nước ta.



### ***II.2.2. Hình thức trả lương theo sản phẩm***

\* Hình thức trả lương theo sản phẩm là hình thức trả lương theo số lượng và chất lượng công việc đã hoàn thành. Đây là hình thức được áp dụng rộng rãi nhất hiện nay vì nó khá phù hợp. Nó quán triệt đầy đủ nguyên tắc "phân phối theo lao động" gắn việc trả lương với kết quả sản xuất kinh doanh cụ thể của mỗi cá nhân tập thể trong doanh nghiệp.

- Điều kiện để trả lương.

+ Có hệ thống các mức lao động có căn cứ khoa học để tạo điều kiện tính đơn giá tiền lương.

+ Có chế độ kiểm tra chất lượng sản phẩm.

+ Làm tốt công tác giáo dục chính trị tư tưởng cho người lao động để tránh khuynh hướng chạy theo số lượng mà quên đi chất lượng sản phẩm.

- Các hình thức cụ thể của tiền lương sản phẩm đang được áp dụng trong sản xuất.

#### ***II.2.2.1. Lương sản phẩm cá nhân trực tiếp***

Cách trả lương này được trả lương thông qua số lượng sản phẩm làm ra (hoàn thành theo chất lượng quy định) dựa trên đơn giá sản phẩm đó.

$$L_{tt} = D_g \times Q$$

Trong đó:  $L_{tt}$ : Số tiền lương sản phẩm trực tiếp cá nhân.

$D_g$ : Đơn giá lương sản phẩm.

$Q$ : Số lượng sản phẩm thực tế đạt tiêu chuẩn.

$D_g = L_1$ : Mức lương của công nhân bậc 1.

$H$ : Hệ số cấp bậc công việc.

$M_t$ : Mức thời gian cho 1 sản phẩm.

$M_{sl}$ : Mức sản lượng phải sản xuất trong một đơn vị thời gian.

$K$ : Hệ số phụ cấp các loại được phép tính vào lương.

- Ưu điểm: Khuyến khích người lao động tăng năng suất lao động, gắn trách nhiệm với quyền lợi của họ trong sản xuất tạo đòn bẩy kinh tế.

- Nhược điểm: làm cho công nhân rẽ chạy theo số lượng sản phẩm năng suất lao động mà coi nhẹ việc tiết kiệm nguyên vật liệu, bảo vệ trang thiết bị máy móc cho doanh nghiệp.

#### *II.2.2.2. Lương sản phẩm cá nhân gián tiếp*

Chế độ này là chế độ tiền lương của bộ phận phục vụ, được tính toán dựa trên lương của công nhân sản xuất chính.

$$Lspgt = Lgt \times Knsldtt.$$

$$\text{hay } Lspgt = Đgp \times Qttc.$$

Trong đó:

Knsldtt: Hệ số năng suất lao động trực tiếp.

Lgt: Lương tháng của lao động gián tiếp.

Qttc: Số lượng sản phẩm thực tế của công nhân sản xuất chính.

Đgp: Đơn giá sản phẩm cho công nhân phụ.

$$Đgp \quad \quad \quad =$$

ERROR!

Ưu điểm: Khuyến khích công nhân phụ gắn trách nhiệm với quá trình sản xuất, quan tâm đến kết quả sản xuất góp phần nâng cao tinh thần phục vụ, tạo điều kiện để doanh nghiệp sản xuất kinh doanh có hiệu quả.

Nhược điểm: Nếu định mức phục vụ không chính xác, đơn giá thiếu hợp lý với đơn giá của công nhân sản xuất, chiếm tỷ trọng quá cao hoặc quá thấp đều gây ảnh hưởng xấu tới kết quả lao động, kết quả sản xuất làm giảm hiệu quả trả lương.

#### *\* Lương sản phẩm cá nhân gián tiếp*

Hình thức này áp dụng đối với những công việc cần một tập thể công nhân cùng thực hiện, lắp ráp thiết bị, sản xuất ở bộ phận làm việc theo dây chuyền .. khó xác định mức và kết quả cho từng cá nhân.

Lsptt: Lương sản phẩm tập thể.

Qtt: Số lượng sản phẩm tập thể.

Đgtt: Đơn giá tiền lương sản phẩm tập thể.

Đgtt = Tsx x Lgiờ.

T: Mức thời gian (h/sp).

S: Số công nhân.

Lgiờ: Mức lương giờ của công nhân.

Ưu điểm: Khuyến khích công nhân quan tâm đến lợi ích của mình xong vẫn không quên lợi ích và kết quả sản xuất của tập thể.

Nhược điểm: việc trả lương tính toán phức tạp trong khâu chia lương.

Nếu chia lương không tốt sẽ ảnh hưởng đến đoàn kết nội bộ có thể áp dụng 4 phương pháp chia lương sau.

\* Phương pháp 1: Chia lương theo từng thời gian làm việc thực tế với hệ số lương, phương pháp chia lương này được chia làm 3 bước.

Bước 1: Tính đổi thời gian làm việc của công nhân bậc 1 để so sánh.

Tiền lương của một đơn vị; thời gian quy đổi

= Thời gian làm việc thực tế; của từng công nhân x

Hệ số lương cấp bậc; công việc từng công nhân

Bước 2: Tính tiền lương của một đơn vị thời gian quy đổi.

Tiền lương của một đơn vị; thời gian quy đổi =

$\frac{\sum \text{tiền lương sản phẩm của tổ}}{\sum \text{thời gian làm việc quy đổi của tổ}}$

Bước 3: Tính tiền lương của từng công nhân.

Tiền lương của; từng công nhân = Thời gian làm việc; quy đổi của từng công nhân

x Tiền lương của một đơn vị; thời gian làm việc quy đổi của tổ

\* Phương pháp 2: Chia lương theo hệ số chênh lệch giữa lương sản phẩm và thời gian.

Bước 1: Tính tiền lương theo cấp bậc và thời gian làm việc của từng công nhân.

Tiền lương của; từng công nhân

=Mức lương cấp bậc công việc; của từng công nhân  $\times$

Thời gian làm việc thực tế; của từng công nhân

Bước 2: Tính hệ số chênh lệch giữa lương sản phẩm và lương thời gian

Hệ số; chênh lệch =

$\frac{\sum \text{tiền lương sản phẩm của tổ}}{\sum \text{thời gian làm việc quy đổi của tổ}}$

Bước 3: Tính tiền lương của từng công nhân.

Tiền lương của; từng công nhân =

Tiền lương thời gian; của từng công nhân  $\times$  Hệ số; chênh lệch

\* Phương pháp 3: Chia lương theo điểm bình quân và hệ số lương.

Bước 1:

điểm quy đổi; của từng công nhân =

Điểm bình quân; của từng công nhân  $\times$

Hệ số lương CBCNV; của từng công nhân

Bước 2: Tính tiền lương của một điểm quy đổi.

Tiền lương của; một điểm quy đổi =

$\frac{\sum \text{tiền lương sản phẩm của tổ}}{\sum \text{thời gian làm việc quy đổi của tổ}}$

Bước 3: Tính tiền lương của từng công nhân.

Tiền lương của; từng công nhân = điểm quy đổi; của từng công nhân  $\times$

Tiền lương của; một điểm quy định của tổ

\* Phương pháp 4: Chia lương theo điểm bình quân.

Áp dụng đối với những lao động giản đơn, tính chất công việc không ổn định, kết quả lao động phụ thuộc vào sức lao động và thái độ lao động.

Bước 1: Tính tổng số điểm bình quân của nhóm công nhân bằng cách cộng cả các số điểm bình của từng nhóm công nhân.

Bước 2: Tính tiền lương của một điểm bình bằng cách lấy tất cả tổng số tiền lương sản phẩm được bình chia cho tổng số điểm bình quân của nhóm.

Bước 3: Tính tiền lương của từng công nhân bằng cách số điểm bình quân của một công nhân với tiền lương của một điểm bình.

Nên lựa chọn lấy một phương pháp cho thích hợp nhất áp dụng cho môn bộ phận trong doanh nghiệp, để hiệu quả xác định lương của bộ phận, nhóm đó hợp lý và chính xác.

### *II.2.2.3. Hình thức lương sản phẩm khoán*

Là hình thức trả lương theo việc giao định mức cung ứng với mức lương nhất định khi người lao động hoàn thành công việc, sản phẩm đó.

$$L_{sp \text{ khoán}} = Q \times L_q$$

Trong đó:

Q: Số sản phẩm hoàn thành.

L<sub>q</sub>: Mức lương được giao cho một sản phẩm hoàn thành.

Ưu điểm: Khuyến khích công nhân làm việc không phụ thuộc vào thời gian, tận dụng được mọi lúc để chủ động hoàn thành sản phẩm đảm bảo chất lượng sản phẩm thông qua hợp đồng khoán.

Nhược điểm: Khó xác định thời gian, hao phí thực tế nên dẫn đến khó xác định đơn giá tiền lương làm cho việc chia lương không được chính xác.

### *II.2.2.4. Hình thức lương sản phẩm lũy tiến*

Là hình thức trả lương theo sản phẩm với quy định.

Những sản phẩm trong giới hạn được giao được trả lương sản phẩm bình thường, những sản phẩm vượt mức được trả theo đơn giá lũy tiến.

$$L_{sp \text{ lũy tiến}} (\text{Đg} \times K \times (Q_1 - Q_0))$$

Trong đó: L<sub>sp</sub> lũy tiến: Số tiền lương của công nhân hưởng lương tích lũy.

Đg: Đơn giá tiền lương.

K: Hệ số tăng đơn giá.

$K = \text{ERROR!}$

$Q_1$ : Sản lượng thực tế sản xuất.

$Q_0$ : Sản lượng sản phẩm được giao.

C: Hệ số chi phí cố định trong giá thành đơn vị sản phẩm.

H: Hệ số sản lượng.

L: Hệ số lương trong giá thành đơn vị sản phẩm.

$Q_1 > Q_0$

Ưu điểm: Khuyến khích công nhân tăng năng suất lao động góp phần hoàn thành tốt kế hoạch sản xuất, kịp thời về tiến độ sản xuất khi số lượng mặt hàng sản xuất lớn thời gian sản xuất giới hạn, phải giao hàng sớm.

Nhược điểm: Chú trọng số lượng lên thường bỏ qua việc nâng cao chất lượng sản phẩm.

#### *II.2.2.5. Lương sản phẩm có thưởng*

Là hình thức trả lương sản phẩm kết hợp với hình thức tiền thưởng nếu công nhân đạt các tiêu chuẩn quy định để thưởng.

$L_{th} = \text{ERROR!}$

Trong đó:

$L_{th}$  : Tiền lương có thưởng.

L: Tiền lương theo đơn giá cố định.

h: % hoàn thành cho 1% hoàn thành vượt mức kế hoạch.

Khi áp dụng hình thức này toàn bộ sản phẩm được áp dụng theo đơn giá cố định, còn tiền thưởng sẽ căn cứ vào trình độ hoàn thành và hoàn thành vượt mức các chỉ tiêu số lượng của chế độ tiền lương quy định.

Ưu điểm: Khuyến khích công nhân lao động tăng năng suất lao động, nâng cao chất lượng sản phẩm, tiết kiệm chi phí sản xuất, an toàn sản xuất và lao động.

Nhược điểm: Nếu xác định mức thưởng và lựa chọn hình thức thưởng không hợp lý sẽ giảm tác dụng kích thích người lao động chú ý đến năng

suất chất lượng sản phẩm, ảnh hưởng đến tinh thần năng suất học hỏi, nâng cao trình độ tay nghề..

Qua xác định các hình thức lương sản phẩm ta thấy hình thức trả lương nào cũng có những ưu điểm nhất định cũng như mặt khó khăn của nó, do đó nếu áp dụng các hình thức này nhà máy, doanh nghiệp nên cân nhắc kỹ, điều chỉnh những bất cập của nó, một cách linh hoạt phù hợp với điều kiện sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp mình, tránh việc áp dụng những không đem lại hiệu quả tốt mà lại chính từ đó phát sinh những ảnh hưởng xấu cho hoạt động tiền lương và sản xuất kinh doanh cho doanh nghiệp.

Doanh nghiệp nên lựa chọn từng hình thức mà áp dụng cho từng bộ phận, không nên cố định ở một hình thức nào.

### ***II.2.3. Tiền thưởng***

Thực chất tiền thưởng là một khoản tiền bổ sung cho tiền lương. Cùng với tiền lương, tiền thưởng góp phần thoả mãn nhu cầu vật chất cho người lao động và ở một chừng mực nào đó tiền thưởng là một trong các biện pháp kích thích người lao động và nó là biện pháp hiệu quả nhất cả về mặt vật chất lẫn tinh thần cho người lao động.

Tiền thưởng sẽ làm cho người lao động quan tâm hơn đến việc tiết kiệm lao động sống cũng như lao động vật hoá, đảm bảo chất lượng sản phẩm cao và khẩn trương hoàn thành công việc trong thời gian ngắn nhất.

- Công tác tiền thưởng được đánh giá thông qua 3 nội dung cơ bản sau.
- Chỉ tiêu thưởng gồm cả chỉ tiêu về số lượng và chất lượng, yêu cầu của các chỉ tiêu thưởng này phải thật chính xác và cụ thể.
- Điều kiện thưởng: nhằm xác định tiền đề thực hiện khen thưởng cũng như đề kiểm tra, giám sát việc thực hiện chỉ tiêu thưởng.
- Nguồn và mức thưởng.

Việc xây dựng và xác định nguồn tiền thưởng là rất quan trọng, tiền thưởng có thể được hình thành từ 3 nguồn cơ bản:

Quý khen thưởng , quỹ phúc lợi và giá trị làm lợi do kết quả đem lại. Kết quả đó được chia ra từ phần trăm tổng quỹ lương hay lấy từ phần giá trị tăng thêm của sản phẩm.

Mức lương là giá trị bằng tiền cho cá nhân, tập thể kh hoàn thành chỉ tiêu xét thưởng.

\* Tuỳ theo mục đích và điều kiện cụ thể doanh nghiệp có thể sử dụng các loại hình thức sau.

Thường do hoàn thành vượt mức và hoàn thành kế hoạch.

Thưởng phát minh sáng kiến cải tiến kỹ thuật.

Thưởng khuyến khích làm hàng chất lượng cao.

Thưởng làm đêm, làm thêm, nâng cao năng suất lao động.

Ta thấy trong bất kỳ một doanh nghiệp nào đều có chế độ thưởng, vì tiền thưởng có tác dụng rất to lớn trong chức năng đòn bẩy kinh tế cho doanh nghiệp. Mặt khác nó còn là một hình thức thực hiện hợp lý nhất trong việc sử dụng lao động, thưởng cho những người thực hiện tốt hoàn thành chỉ tiêu thưởng, ngầm kỷ luật đối với người không hoàn thành kế hoạch, buộc họ phải có tinh thần học hỏi nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ tay nghề để hoà mình cùng thi đua tạo lên một môi trường lành mạnh thi đua cùng hoàn thành tốt công việc.

\* Một số chế độ thưởng như.

Chế độ thưởng 100% theo lương, chế độ này thường áp dụng cách tính theo đơn giá thời gian hơn là tính bằng tiền. Toàn bộ thời gian hoàn thành trước kế hoạch (thời gian kế hoạch đã được ấn định mức sản lượng cụ thể) nếu người đó sử dụng sản xuất tạo ra sản phẩm, thì số sản phẩm tạo ra vượt mức kế hoạch được giao, người đó sẽ hưởng tiền thưởng chính bằng số tiền quy định cho một số sản phẩm nhân với số sản phẩm tăng thêm.

Chế độ trả lương thưởng theo hiệu năng. Đây là phương pháp trả thưởng theo mức thưởng khác nhau ở mức thưởng hoàn thành tiêu chuẩn và mức



lương vượt mức tiêu chuẩn. Với chế độ thưởng này nhằm kích thích người lao động nâng cao trình độ tay nghề để đạt mức tiêu chuẩn thúc đẩy công nhân giỏi hoàn thành công việc ở mức độ cao và đồng bộ..

Chế độ trả thưởng theo nhóm. Chế độ này áp dụng thưởng cho cả nhóm khi họ làm việc có sự ràng buộc lẫn nhau, để khuyến khích tinh thần đoàn kết cùng nhau hoàn thành công việc, để họ tự ý thức rõ quyền lợi của họ theo nhóm.

Hiện nay chế độ trả lương cho người lao động tại các doanh nghiệp ở nước ta chủ yếu được thực hiện với hai hình thức cơ bản đó là:

Lương thời gian, với hình thức trả lương này, mức lương của người lao động được xây dựng trên cơ sở tiền lương cấp bậc của từng loại lao động và mức lương tối thiểu chung do Nhà nước quy định.

Lương khoán thành phẩm: hình thức trả lương này, mức lương của người lao động được tính toán trả theo đơn giá tiền lương sản phẩm hoàn thành.

Kết hợp giữa tiền lương cơ bản và các khoản phụ cấp tính thêm vào lương, các khoản phụ cấp này các doanh nghiệp Việt Nam hiện vẫn áp dụng theo những quy định về chế độ phụ cấp hệ số phụ cấp, vùng, ngành hướng phụ cấp... để tính toán trả phụ cấp cho phù hợp với điều kiện của ngành nghề mình.

Hàng năm các doanh nghiệp đều tổ chức thi nâng bậc cho công nhân viên chức trong đơn vị mình và coi đây là cơ sở để làm việc phân phối tiền lương trong các doanh nghiệp hiện nay đang có xu hướng chuyển dần từ việc phân phối gián tiếp sang phân phối tiền lương trực tiếp để tăng dần hiệu quả trong công tác tiền lương.

## **PHẦN III**

# **MỘT SỐ KIẾN NGHỊ VÀ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC QUẢN LÝ TIỀN LƯƠNG TẠI XÍ NGHIỆP GIỐNG GIA SÚC - GIA CÂM - BẮC NINH**

### **I. Nhận xét chung**

Qua thời gian khảo sát, nghiên cứu, tìm tòi tại xí nghiệp giống gia súc - gia cầm - Bắc Ninh, cùng với sự giúp đỡ tận tình của các cô các chú trong phòng kế toán, phòng tổ chức lao động và bảo vệ đã ân cần tạo mọi điều kiện cung cấp đầy đủ những thông tin, số liệu cần thiết để em có đủ tài liệu viết chuyên đề này. Tuy vậy em cũng có những nhận xét đánh giá về công tác tiền lương tại xí nghiệp.

#### **I.1. Ưu điểm của việc thực hiện công tác tiền lương của xí nghiệp.**

##### *I.1.1. Về tạo nguồn tiền lương*

Xí nghiệp giống gia súc - gia cầm - Bắc Ninh là một trong những xí nghiệp trong nước rất khó khăn trong việc tìm kiếm, sản xuất và tiêu thụ sản phẩm đặc biệt là trong nền kinh tế thị trường. Xí nghiệp có đội ngũ cán bộ công nhân viên tương đối nhiều cho nên tiêu hao vật chất và chi phí sản xuất

lớn, năng suất lao động chưa cao, sức cạnh tranh trên thị trường còn yếu dù chất lượng sản phẩm khá cao, và chủ yếu cạnh tranh với hàng hoá của các doanh nghiệp sản xuất trong nước, với tình hình trên công tác tiền lương của xí nghiệp gặp rất nhiều khó khăn. Bằng quyết tâm cao với sức mạnh của lãnh đạo và toàn thể cán bộ công nhân viên, xí nghiệp tiến hành xác định lại: sản xuất các mặt hàng truyền thống đã bao lâu nay có uy tín trên thị trường, đa dạng hoá sản phẩm, tìm kiếm nhu cầu thị trường, mở thêm các dịch vụ khác bằng cách bố trí lại sản xuất, sắp xếp lại lao động, tinh giảm bộ máy gián tiếp, đầu tư chiều sâu vào một số khâu trọng yếu nhờ đó mà sản xuất dần đi vào ổn định, sản phẩm đáp ứng nhu cầu của khách hàng và đó cũng là cơ sở tăng thu nhập cho người lao động.

### *1.1.2. Phân phối quỹ lương*

Căn cứ vào đơn giá sản phẩm được tổng xí nghiệp duyệt đơn vị phân phối tiền lương cho các bộ phận tương ứng với lao động hao phí của mỗi bộ phận.

#### *1.1.2.1. Đối với các bộ phận sản xuất*

- Mọi sản phẩm đều được định mức lao động và xác định đơn giá tiền lương
- Việc phân phối quỹ lương được chủ động, rõ ràng, công khai để các bộ phận đơn vị dễ dàng tính được quỹ lương của mình.

#### *1.1.2.2. Đối với cá nhân người lao động*

- Các phân xưởng: Căn cứ vào định mức đóng góp của các tổ sản xuất và kết quả chung để phân phối tiền lương cho tổ sản xuất. Các thành viên trong tổ sản xuất gắn bó với nhau và tạo điều kiện cho nhau nâng cao năng suất lao động.

- Trong từng tổ căn cứ vào bậc trình độ tay nghề và mức độ đóng góp của cá nhân. Do đó khuyến khích được tinh thần ý thức phấn đấu vươn lên của từng cá nhân.

### *1.1.2.3. Đối với bộ máy gián tiếp*

Bộ máy gián tiếp đã phân nào được sắp xếp và phát huy hiệu lực quản lý. Việc trả lương cho khối gián tiếp phục vụ dựa vào kết quả thu nhập quyền lợi của từng lao động gián tiếp với kết quả sản xuất kinh doanh, tiêu thụ sản phẩm của toàn xí nghiệp. Đồng thời không tạo ra sự chênh lệch lớn về tiền lương bình quân giữa khối trực tiếp và gián tiếp. Đây là yếu tố tạo nên động lực đã kích thích xí nghiệp tìm mọi biện pháp để tăng doanh thu.

## **I.2. Những mặt tồn tại**

Định mức lao động tổng hợp xây dựng dựa trên những sản phẩm truyền thống. Nhưng ngày nay các sản phẩm này có giá thành sản xuất bấy giờ so với trước đây (tức là đầu vào) là có sự khác biệt: ví như trước đây là 14.500đ/không gian nay là 15000đ/không gian. Sản phẩm của xí nghiệp ngày càng kém đi do không có sự đầu tư đều đặn do đó việc tiến hành định mức lao động là rất khó khăn. Do vậy, số lượng lao động định mức xây dựng dựa trên hệ thống kinh nghiệm vẫn chiếm một tỷ lệ khá lớn trong tổng số mức của xí nghiệp và nó ảnh hưởng đến công tác của xí nghiệp: có sản phẩm kém thì mức lương tương đối và thu nhập của người lao động không được đồng đều.

### *1.2.1. Đơn giá cho một đơn vị sản phẩm*

Các đơn giá tiền lương sản phẩm được xây dựng dựa trên cơ sở định mức lao động. Mức thu nhập bình quân của công nhân viên chức được quy định cho từng thời điểm. Các loại đơn giá trên được xây dựng gần như cố định không thay đổi trong khi mức thu nhập lại thay đổi.

### *1.2.2. Trả lương cho khối gián tiếp*

Tuy đã có sự phân biệt giữa các phòng nhưng ở khoảng cách thấp, còn đối với từng cá nhân thì chưa phân tích rõ làm việc có trách nhiệm, công tác tốt, tích cực cũng chỉ bằng lương của người làm theo bốn phần dẫn đến sự hoạt động không hiệu quả. Trách nhiệm và quyền lợi của các cá nhân và bộ phận đối mặt với hoạt động sản xuất chưa được thực hiện bằng các quy định thưởng phạt kích thích trực tiếp từ lợi ích của từng cá nhân, bộ phận tới việc phục vụ sản xuất.

Trên đây là những nhận xét chung về công tác tiền lương của xí nghiệp giống gia súc - gia cầm - Bắc Ninh . Chúng ta cùng đi nghiên cứu về chuyên đề “Công tác quản lý tiền lương tại xí nghiệp giống gia súc - gia cầm - Bắc Ninh”.

## **II. Hoàn thiện công tác quản lý tiền lương tại xí nghiệp giống gia súc - gia cầm - Bắc Ninh.**

### **II.1. Về công tác quản lý tiền lương nói chung của xí nghiệp.**

- Công tác kế toán tại xí nghiệp được tổ chức một cách hợp lý khoa học. Xí nghiệp đã thực hiện các vấn đề cơ bản như đã xác định được đối tượng tập hợp chi phí và đối tượng tính giá thành một cách chính xác và phù hợp với nguyên tắc kế toán.

- Quá trình sản xuất kinh doanh của xí nghiệp ngày càng phát triển, giá trị sản lượng, doanh thu lợi tức của xí nghiệp vẫn tăng lên hàng năm, mức tích lũy với ngân sách ngày càng cao. Để đạt được những thành tích nói trên trong suốt thời gian qua xí nghiệp không ngừng tìm tòi, sáng tạo, cải tiến phương thức sản xuất kinh doanh mà nòng cốt là biết khai thác tri thức của nhân loại các thành tựu của khoa học tiến bộ về kỹ thuật.

### **II.2. Về chuyên đề công tác quản lý tiền lương**

Như đã phân tích ở trên cho thấy, xí nghiệp giống gia súc - gia cầm - Bắc Ninh đã xây dựng rõ ràng chế độ chính sách tiền lương đến từng phân xưởng và xác định rõ nguyên tắc chung trích lương và đơn giá tiền lương của xí nghiệp. Đưa toàn bộ tiền lương sản phẩm vào chi phí nhân công trực tiếp chứ không tách tiền lương nhân viên phân xưởng với nhân viên bán hàng, nhân viên quản lý doanh nghiệp.

Phương pháp tính toán chi tiết cho từng sản phẩm của từng phân xưởng là căn cứ vào sản phẩm nhập kho, nên chính xác và gắn liền với hiệu quả sản xuất, gắn thu nhập của mỗi người với kết quả sản phẩm làm ra được trong tháng, từ người công nhân trực tiếp sản xuất đến các phòng ban trong xí nghiệp phải có trách nhiệm rất cao như phòng tổ chức lao động phải đưa ra được định mức lao động cho các sản phẩm cũng như giữa các công nhân của một sản phẩm để tạo điều kiện thúc đẩy sản xuất phát triển.

Tỷ lệ trích nộp BHXH, BHYT, KPCĐ hàng tháng được tính trên lương cấp bậc.

### **II.3. Một số kiến nghị đề xuất**

#### **\* Về cách chia lương**

Ngoài việc chi lương theo sản phẩm nhập kho thành phẩm xí nghiệp quy định đơn giá tiền lương cho từng sản phẩm để tính chung cho cả tổ, từ đó tính lương cụ thể cho từng công nhân theo sản lượng sản phẩm nhập kho. Để việc chia lương chính xác có thể thực hiện chế độ tiền lương khoán sản phẩm trực tiếp cho những công đoạn có thể định mức được sản phẩm. Như vậy người công nhân sẽ phấn khởi và sự nỗ lực sẽ cao hơn góp phần tăng thu nhập cho công nhân trực tiếp làm ra sản phẩm.

#### **\* Về cách hạch toán**

- Nên tách riêng tiền lương phải trả cho từng đối tượng sử dụng
- Tiền lương công nhân trực tiếp sản xuất sản phẩm

- Tiền lương nhân viên phân xưởng
- Tiền lương nhân viên quản lý

- Tiền lương và các khoản phải trả công nhân viên là một trong những yếu tố tham gia cấu thành nên giá thành sản phẩm theo nguyên tắc hạch toán chi phí sản xuất, chi phí tiền lương cũng như các khoản trích phải được hạch toán cho từng đối tượng sử dụng lao động, với quy định hiện hành của chế độ kế toán thì chi phí tiền lương cho công nhân sản xuất trực tiếp, chi phí tiền lương của cán bộ công nhân viên quản lý tại các phân xưởng sản xuất chung, tiền lương phải trả cho cán bộ quản lý công nhân viên quản lý chung toàn doanh nghiệp, cho bộ phận bán hàng được hạch toán riêng và các khoản chi phí tương ứng như chi phí quản lý doanh nghiệp, chi phí bán hàng. Thực tế hiện nay tại xí nghiệp, toàn bộ phần chi phí tiền lương, cho công nhân trực tiếp, cán bộ nhân viên quản lý phân xưởng, cán bộ quản lý doanh nghiệp đều được hạch toán vào chung một TK chi phí nhân công trực tiếp

Với việc hạch toán như vậy đã hạn chế chức năng quản lý của kế toán chi phí sản xuất, làm cho các khoản chi phí quản lý doanh nghiệp, chi phí quản lý chung tổng hợp được là không chính xác, việc hạch toán này không đảm bảo tuân thủ chế độ kế toán quy định vừa gây ra những hạn chế trong việc phân tích tính toán chính xác chi phí quản lý sản xuất nhất là với các khoản chi phí gián tiếp, chi phí quản lý doanh nghiệp.

Từ những phân tích trên đây, theo em doanh nghiệp cần phải hoàn thiện việc tổ chức công tác quản lý tiền lương theo hướng hạch toán riêng các khoản tiền lương cho các đối tượng sử dụng.

## KẾT LUẬN

Đóng vai trò quyết định trong bất kỳ một quá trình sản xuất kinh doanh nào, trước hết phải kể đến đó là yếu tố lao động việc hạch toán chi phí về lao động, là một bộ phận công việc phức tạp trong việc hạch toán chi phí sản xuất kinh doanh tiền lương biểu hiện bằng tiền của hao phí lao động sống, do đó tổ chức hạch toán tiền lương là một phần hành kế toán quan trọng, giúp các nhà quản lý, quản lý số lượng và chất lượng lao động góp phần nâng cao hiệu quả lao động. Như vậy một chính sách tiền lương đúng đắn sẽ là một động lực phát triển cho mỗi một doanh nghiệp.

Qua thời gian thực tập tại Xí nghiệp giống gia súc - gia cầm - Bắc Ninh em đã hoàn thành chuyên đề “Công tác quản lý tiền lương tại Xí nghiệp giống gia súc - gia cầm - Bắc Ninh” . Em đã đi sâu vào nghiên cứu và phân tích tình hình thực tế về chế độ trả lương ở công ty kết hợp với những kiến thức đã học, theo em Xí nghiệp khắc phục được những tồn tại trên nhất định xí nghiệp sẽ thực hiện tốt hơn nữa nguyên tắc phân phối theo lao động và hạch toán đúng tiền lương theo chế độ quy định.

Em xin chân thành cảm ơn sự giúp đỡ tận tình của thầy giáo hướng dẫn và sự giúp đỡ nhiệt tình của các cô các chú trong công ty, phòng tổ chức lao động, phòng kế toán, phòng tài vụ, đã giúp đỡ em hoàn thành chuyên đề này.

*Sinh viên*

***Đường Thị Bích Ngọc***



## **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

- 1. Giáo trình quản trị doanh nghiệp thương mại: chủ biên PGS.PTS Hoàng Minh Đường - PTS. Nguyễn Thừa Lộc (nhà xuất bản giáo dục)**
- 2. Giáo trình 400 sơ đồ kế toán tài chính: chủ biên TS. Nguyễn Văn Công (nhà xuất bản tài chính )**
- 3. Báo cáo kết quả kinh doanh trong 3 năm gần đây của xí nghiệp giống gia súc - gia cầm - Bắc Ninh.**
- 4. Một số tài liệu khác của xí nghiệp giống gia súc - gia cầm - Bắc Ninh.**

<b>MỞ ĐẦU</b>	1
<b>PHẦN I: LÝ LUẬN CHUNG VỀ TIỀN LƯƠNG</b>	3
<b>I. Khái niệm về tiền lương.</b>	3
<b>II. Nguyên tắc tính lương</b>	7
<b>III. Phương pháp tính lương</b>	9
<b>IV. Các hình thức trả lương</b>	11
<i>IV.1. Trả lương theo thời gian</i>	11
<i>IV.2. Tiền lương theo sản phẩm</i>	11
<i>IV.3. Tiền lương khoán</i>	12
<b>PHẦN II: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC QUẢN LÝ TIỀN LƯƠNG TẠI XÍ NGHIỆP GIỐNG GIA SÚC - GIA CẦM - BẮC NINH</b>	13
<b>I. Giới thiệu chung về xí nghiệp giống gia súc - gia cầm</b>	13
<b>I.1. Quá trình hình thành và phát triển của xí nghiệp.</b>	13
<b>I.2. Chức năng, nhiệm vụ của xí nghiệp</b>	15
<b>I.3. Tổ chức bộ máy quản lý của xí nghiệp</b>	16
<b>II. Thực trạng công tác quản lý tiền lương của xí nghiệp trong những năm gần đây</b>	20

<b>II.1. Tổ chức lao động của xí nghiệp</b>	20
<b>II.2. Hình thức trả lương và cơ chế tiền lương</b>	22
<i>II.2.1. Hình thức trả lương theo thời gian</i>	23
<i>II.2.2. Hình thức trả lương theo sản phẩm</i>	25
<i>II.2.2.1. Lương sản phẩm cá nhân trực tiếp</i>	25
<i>II.2.2.2. Lương sản phẩm cá nhân gián tiếp</i>	26
<i>II.2.2.3. Hình thức lương sản phẩm khoán</i>	29
<i>II.2.2.4. Hình thức lương sản phẩm lũy tiến</i>	29
<i>II.2.2.5. Lương sản phẩm có thưởng</i>	30
<i>II.2.3. Tiền thưởng</i>	31
<b>PHẦN III: MỘT SỐ KIẾN NGHỊ VÀ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC QUẢN LÝ TIỀN LƯƠNG TẠI XÍ NGHIỆP GIỐNG GIA SÚC - GIA CÂM - BẮC NINH</b>	34
<b>I. Nhận xét chung</b>	34
<b>I.1. Ưu điểm của việc thực hiện công tác tiền lương của xí nghiệp.</b>	34
<i>I.1.1. Về tạo nguồn tiền lương</i>	34
<i>I.1.2. Phân phối quỹ lương</i>	35
<i>I.1.2.1. Đối với các bộ phận sản xuất</i>	35
<i>I.1.2.2. Đối với cá nhân người lao động</i>	35

<i>I.1.2.3. Đối với bộ máy gián tiếp</i>	35
<b>I.2. Những mặt tồn tại</b>	36
<i>I.2.1. Đơn giá cho một đơn vị sản phẩm</i>	36
<i>I.2.2. Trả lương cho khối gián tiếp</i>	36
<b>II. Hoàn thiện công tác quản lý tiền lương tại xí nghiệp giống gia súc - gia cầm - Bắc Ninh</b>	37
<b>II.1. Về công tác quản lý tiền lương nói chung của xí nghiệp</b>	37
<b>II.2. Về chuyên đề công tác quản lý tiền lương</b>	37
<b>II.3. Một số kiến nghị đề xuất</b>	38
<b>KẾT LUẬN</b>	40
<b>Tài liệu tham khảo</b>	41