



HUTECH
ĐẠI HỌC KỸ THUẬT CÔNG NGHỆ TP. HCM

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KỸ THUẬT CÔNG NGHỆ TP. HCM

KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TIỀN LƯƠNG TẠI BÁO VNEXPRESS.NET

Ngành: **QUẢN TRỊ KINH DOANH**

Giảng viên hướng dẫn : Ths. Phan Thị Mỹ Hạnh

Sinh viên thực hiện : Trần Lê Thị Tố Quyên

Mã số sinh viên : 506401084 Lớp: 06VQT1

TP. Hồ Chí Minh, 2011

LỜI CAM ĐOAN

Tôi cam đoan đây là đề tài nghiên cứu của tôi. Những kết quả và các số liệu trong khóa luận không sao chép bất kỳ nguồn nào khác. Tôi hoàn toàn chịu trách nhiệm trước nhà trường về sự cam đoan này.

TP. Hồ Chí Minh, ngày 20 tháng 4 năm 2011

Tác giả

Trần Lê Thị Tô Quyên

LỜI CẢM ƠN

Em chân thành cảm ơn cô Phan Thị Mỹ Hạnh đã hướng dẫn, góp ý và chỉnh sửa về nội dung cũng như hình thức trình bày để em có thể hoàn thành được khóa luận tốt nghiệp với đề tài “Hoàn thiện công tác tiền lương tại báo VnExpress.net”.

Em cảm ơn quý Thầy, Cô trong khoa Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Kỹ thuật Công nghệ Tp. HCM đã truyền đạt kiến thức trong thời gian qua. Đây là nền tảng quan trọng để em có thể thực hiện được khóa luận cũng như có kiến thức vững chắc cho công việc thực tế sau này.

Em cũng gửi lời cảm ơn đến Ban biên tập báo VnExpress đã cho phép và tạo điều kiện thuận lợi để em thực hiện được đề tài công tác tiền lương tại quý báo.

Cuối cùng em kính chúc quý Thầy, Cô dồi dào sức khỏe và đạt nhiều thành công.

Trân trọng kính chào!

SV Trần Lê Thị Tố Quyên

MỤC LỤC

PHẦN MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài	1
2. Mục tiêu	1
3. Phạm vi nghiên cứu	2
4. Phương pháp nghiên cứu	2
5. Bố cục khóa luận	2
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ TIỀN LƯƠNG	4
1.1 Khái quát về tiền lương	4
1.1.1 <i>Khái niệm và bản chất tiền lương</i>	4
1.1.2 <i>Vai trò và chức năng của tiền lương</i>	4
1.2 Các yếu tố cấu thành chế độ lương	5
1.2.1 <i>Mức lương tối thiểu</i>	5
1.2.2 <i>Thang, bảng lương</i>	8
1.2.3 <i>Mức lương</i>	8
1.2.4 <i>Tiền thưởng</i>	8
1.3 Các phương pháp xây dựng quỹ lương	10
1.3.1 <i>Quỹ lương theo sản phẩm</i>	10
1.3.2 <i>Quỹ lương theo sản phẩm quy đổi</i>	11

1.3.3	<i>Quỹ lương doanh thu</i>	11
1.3.4	<i>Quỹ lương theo tổng thu trừ tổng chi</i>	12
1.3.5	<i>Quỹ lương theo lợi nhuận</i>	12
1.4	Các hình thức trả lương	13
1.4.1	<i>Hình thức trả lương theo sản phẩm</i>	13
1.4.2	<i>Hình thức trả lương theo thời gian</i>	14
1.4.3	<i>Hình thức trả lương theo doanh thu</i>	15

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TIỀN LƯƠNG TẠI BÁO VNEXPRESS.NET

16

2.1	Giới thiệu về báo VnExpress.net	16
2.1.1	<i>Quá trình hình thành và phát triển</i>	16
2.1.2	<i>Cơ cấu tổ chức nhân sự</i>	21
2.1.3	<i>Định hướng phát triển</i>	24
2.2	Thực trạng công tác tiền lương tại báo VnExpress.net	25
2.2.1	<i>Cơ sở cấu thành tiền lương</i>	25
2.2.2	<i>Phương pháp hình thành quỹ lương</i>	26
2.2.3	<i>Phương pháp phân phối quỹ lương</i>	27
2.2.4	<i>Tiền thưởng và các chế độ khác</i>	30
2.2.5	<i>Kết luận về công tác tiền lương tại báo VnExpress.net</i>	34

CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP ĐỐI VỚI CÔNG TÁC XÂY DỰNG CHẾ ĐỘ TIỀN LƯƠNG TẠI BÁO VNEXPRESS.NET	37
3.1 Thay đổi thang bảng lương theo công việc	37
3.2 Xây dựng thang đánh giá hiệu quả công việc và đưa vào bậc tăng lương	38
3.3 Tách phụ cấp ra khỏi phần lương cơ bản	40
3.4 Xây dựng lại barem chấm nhuận bút	40
3.5 Tiếp tục phát huy những ưu điểm của cách tính lương hiện tại	41
KẾT LUẬN	42
PHỤ LỤC	43
TÀI LIỆU THAM KHẢO	44

DANH MỤC CÁC BẢNG - BIỂU ĐỒ

1. Bảng 1.1: Bảng mức lương tối thiểu giai đoạn 1993 – 2011	6
2. Bảng 1.2: Bảng mức lương tối thiểu theo vùng	7
3. Bảng 2.1: Bảng mức thưởng nhân viên	32
4. Bảng 3.1: Bảng đánh giá xếp loại nhân viên	39
5. Bảng 4: Bảng cấp cán bộ của một số chức danh công việc	43
6. Sơ đồ 2.1: Sơ đồ tổ chức của VnExpress	22
7. Biểu đồ 2.1: Biểu đồ cơ cấu lao động	23
8. Mô hình 2.1: Mô hình phân chia bậc lương F theo cấp cán bộ	28

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Tiền lương là nguồn thu nhập chính của người lao động để thỏa mãn phần lớn các nhu cầu về vật chất, tinh thần của người lao động. Hơn bất cứ vấn đề gì tiền lương là mục tiêu, là động lực thúc đẩy sự phấn đấu của người lao động, để họ phát huy năng lực lao động, khả năng sáng tạo và đem lại chất lượng, hiệu quả trong sản xuất, công tác với công việc mà họ đảm nhận.

Ngày nay trong nền kinh tế thị trường với sự cạnh tranh khốc liệt, các doanh nghiệp muốn có thể đứng vững và phát triển thì phải quan tâm nhiều đến người lao động. Chính nhân tố con người tạo nên sự khác biệt giữa doanh nghiệp này với doanh nghiệp kia, tạo nên thế mạnh cho doanh nghiệp loại đối thủ cạnh tranh.

Để có thể phát huy tối đa nhân tố con người thì tiền lương chiếm vị trí vô cùng quan trọng. Do đó làm thế nào để tạo ra chính sách lương sao cho không những mang lại hiệu quả cao cho doanh nghiệp, mà còn phải kích thích được người lao động làm việc hiệu quả và gắn bó với công ty là vấn đề mà bất kỳ doanh nghiệp nào cũng hướng đến.

Nếu xây dựng được một hệ thống lương hợp lý sẽ tạo động lực cho người lao động thực hiện tốt công việc, nhiệt tình và phát huy hết khả năng của mình để làm việc. Ngược lại, người lao động sẽ thờ ơ với công việc của mình, họ chỉ làm cho xong công việc vì tiền lương không đảm bảo cuộc sống của họ và gia đình họ, không kích thích được họ làm việc hăng say và cống hiến hết mình.

Vì vậy, việc tìm hiểu, đánh giá, phân tích và đưa ra giải pháp nhằm hoàn thiện hệ thống lương sẽ góp phần không nhỏ trong việc tiết kiệm chi phí và nâng cao hiệu quả công việc, giúp doanh nghiệp phát triển. Đó

chính là lý do em chọn đề tài: **“Hoàn thiện công tác tiền lương tại Báo VnExpress”**.

2. Mục tiêu

Mục tiêu của bài viết là tìm hiểu thực trạng công tác trả lương của bộ phận Báo điện tử VnExpress.net, cách hình thành quỹ lương và phương pháp phân phối tiền lương tới từng cá nhân người lao động. Đồng thời đưa ra những giải pháp nhằm hoàn thiện hơn nữa chính sách lương tại báo VnExpress.net.

3. Phạm vi nghiên cứu

Báo điện tử VnExpress.net chỉ là một bộ phận trong Công ty TNHH Truyền Thông FPT, nhưng do đặc thù về công việc nên bộ phận có phương pháp trả lương riêng. Vì vậy phạm vi nghiên cứu của đề tài chỉ trong phạm vi riêng báo VnExpress.net.

4. Phương pháp nghiên cứu

Dựa trên các tài liệu về việc hình thành quỹ lương, hình thành đơn giá, phương pháp chủ yếu là thống kê, phân tích số liệu bao gồm: Thống kê số lượng, thâm niên lao động tại VnExpress.net và ảnh hưởng của các yếu tố này đến hoạt động của báo, từ đó ảnh hưởng đến chính sách lương.

5. Bố cục khóa luận

Khóa luận được chia làm ba chương, bao gồm:

- Chương I: Các cơ sở lý luận về tiền lương
- Chương II: Thực trạng công tác tiền lương tại báo VnExpress.net

- Chương III: Giải pháp đối với công tác xây dựng chế độ tiền lương tại báo VnExpress.net

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ TIỀN LƯƠNG

1.1 Khái quát về tiền lương

1.1.1 *Khái niệm và bản chất tiền lương*

Tiền lương là một phạm trù kinh tế gắn liền với người lao động, tiền tệ và nền sản xuất hàng hóa. Tiền lương là biểu hiện bằng tiền của giá trị sức lao động mà người lao động bỏ ra và được thanh toán theo kết quả lao động. Do đó tiền lương là khoản chi phí trong quá trình sản xuất, kinh doanh. [1, tr. 415]

Thực chất, tiền lương là giá cả sức lao động được hình thành trên thị trường lao động, trên cơ sở quan hệ cung cầu về sức lao động, thông qua sự thỏa thuận giữa người sử dụng lao động với người lao động và phù hợp với quy định hiện hành của pháp luật lao động. Tiền lương có sự biểu hiện ở hai phương diện: kinh tế và xã hội.

Về mặt kinh tế: Tiền lương là kết quả của thỏa thuận trao đổi hàng hóa sức lao động, người lao động cung cấp sức lao động của mình và sẽ nhận được một khoản tiền lương thỏa thuận từ người sử dụng lao động.

Về mặt xã hội: Tiền lương bảo đảm cho người lao động có thể mua được những tư liệu sinh hoạt cần thiết để tái sản xuất sức lao động của bản thân và dành một phần để nuôi thành viên gia đình cũng như bảo hiểm lúc hết tuổi lao động.

1.1.2 *Vai trò và chức năng của tiền lương*

Tiền lương là nguồn thu nhập chính của người lao động, là yếu tố để đảm bảo tái sản xuất sức lao động, một bộ phận đặc biệt của sản xuất xã hội. Vì vậy, tiền lương đóng vai trò quyết định trong việc ổn định và

phát triển kinh tế gia đình. Ở đây, trước hết tiền lương phải đảm bảo những nhu cầu sinh hoạt tối thiểu của người lao động như ăn, ở, đi lại...

Tức là tiền lương phải đủ để duy trì cuộc sống tối thiểu của người lao động. Chỉ khi có được như vậy tiền lương mới thực sự có vai trò quan trọng trong kích thích lao động, và nâng cao trách nhiệm của người lao động đối với quá trình sản xuất và tái sản xuất xã hội. Đồng thời, chế độ tiền lương phù hợp với sức lao động đã hao phí sẽ đem lại lạc quan và tin tưởng vào doanh nghiệp, vào môi trường họ đang sống.

1.2 Các yếu tố cấu thành chế độ lương

1.2.1 Mức lương tối thiểu

Mức lương tối thiểu được ấn định theo giá sinh hoạt, bảo đảm cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường bù đắp sức lao động giản đơn và một phần tích lũy tái sản xuất sức lao động mở rộng và được dùng làm căn cứ để tính các mức lương cho các loại lao động khác.

Chính phủ quyết định và công bố mức lương tối thiểu chung, mức lương tối thiểu vùng, mức lương tối thiểu ngành cho từng thời kỳ sau khi lấy ý kiến Tổng liên đoàn lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động.

Khi chỉ số giá 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 bảo đảm tiền lương thực tế. [4, Điều 56, Chương VI]

Các mức lương tối thiểu được thay đổi ứng với từng giai đoạn kinh tế được thể hiện theo bảng 1.1:

**Bảng 1.1: BẢNG MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU GIAI ĐOẠN
1993 - 2011**

Thời điểm áp dụng	Mức lương tối thiểu (đồng/tháng)
Từ năm 1993 – 12/1996	120.000
Từ 1/1997 – 12/1999	144.000
Từ 1/2000 – 12/2000	180.000
Từ 1/2001 – 12/2002	210.000
Từ 1/2003 – 9/2005	290.000
Từ 10/2005 – 9/2006	350.000
Từ 10/2006 – 12/2007	450.000
Từ 1/2008 – 4/2009	540.000
Từ 5/2009 – 4/2010	650.000
Từ 5/2010 – 4/2011	730.000
Từ 5/2011	830.000

(Nguồn: Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)

Các doanh nghiệp dựa vào mức lương tối thiểu chung để ấn định mức lương tối thiểu cho doanh nghiệp của mình, phù hợp với điều kiện sản xuất kinh doanh, tình hình tài chính công ty và là cơ sở để xây dựng và lập kế hoạch quỹ lương cho doanh nghiệp.

Khi chỉ số giá 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 bảo đảm tiền lương thực tế.

Ngày 4/4/2011, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 22/2011/NĐ-CP quy định mức lương tối thiểu chung cho công chức, viên chức. Theo đó, từ ngày 1/5/2011 mức lương tối thiểu sẽ tăng từ 730.000 đồng/tháng lên 830.000 đồng/tháng, tăng 100.000 đồng/tháng .

Mức lương tối thiểu chung nêu trên được áp dụng đối với bốn loại hình cơ quan, đơn vị, tổ chức, bao gồm: các cơ quan Nhà nước, lực lượng vũ trang, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội; các đơn vị sự nghiệp của Nhà nước, đơn vị sự nghiệp của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, đơn vị sự nghiệp ngoài công lập được thành lập và hoạt động theo quy định của pháp luật; các công ty được thành lập, tổ chức quản lý và hoạt động theo Luật Doanh nghiệp Nhà nước và các công ty TNHH một thành viên do Nhà nước sở hữu 100% vốn điều lệ, được tổ chức quản lý và hoạt động theo Luật Doanh nghiệp.

Ngoài ra mức lương tối thiểu còn được áp dụng theo vùng và áp dụng cho doanh nghiệp trong nước khác với doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Trong đó các quận thuộc TP. Hà Nội và TP. HCM được xếp vào vùng I.

Bảng 1.2: BẢNG MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU THEO VÙNG

Vùng	Mức lương tối thiểu vùng đối với doanh nghiệp trong nước		Mức lương tối thiểu vùng đối với doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài	
	Mức hiện tại (đồng/tháng)	Mức áp dụng năm 2011 (đồng/tháng)	Mức hiện tại (đồng/tháng)	Mức áp dụng năm 2011 (đồng/tháng)
I	980.000	1.350.000	1.340.000	1.550.000
II	880.000	1.200.000	1.190.000	1.350.000
III	810.000	1.050.000	1.040.000	1.170.000
IV	730.000	830.000	1.000.000	1.100.000

(Nguồn: Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)

1.2.2 Thang, bảng lương

Là một bảng quy định mối quan hệ tiền lương giữa các loại hình lao động khác nhau trong cùng một nghề hoặc trong một doanh nghiệp. Trong một thang bảng lương bao gồm nhiều ngạch lương (hạng lương) và mỗi ngạch lương bao gồm một số bậc (trật) nhất định.

Thang lương, bảng lương được xây dựng cho lao động quản lý, chuyên môn kỹ thuật, nghiệp vụ và trực tiếp sản xuất kinh doanh theo công việc và ngành nghề được đào tạo.

Số bậc của thang, bảng lương phụ thuộc vào độ phức tạp quản lý, cấp bậc công việc. Khoảng cách của bậc lương liền kề phải đảm bảo khuyến khích nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật, nghiệp vụ, tài năng, tích lũy kinh nghiệm. [1, tr. 417]

1.2.3 Mức lương

Mức lương là số lượng tiền lương để trả công lao động trong một đơn vị thời gian, phù hợp với các bậc trong thang, bảng lương.

Công thức tính:

$$ML = HSL \times ML_{TTDN}$$

Với:

ML: mức lương

HSL: Hệ số lương

ML_{TTDN}: Mức lương tối thiểu doanh nghiệp

1.2.4 Tiền thưởng

Tiền thưởng là khoản tiền lương bổ sung nhằm đãi ngộ thỏa đáng lao động cống hiến của người lao động khi họ đạt thành tích trong công tác, sản xuất, kinh doanh.

Khi thực hiện các chế độ tiền thưởng, việc đầu tiên là cần xác định rõ nguồn tiền thưởng. Như vậy mới có thể lựa chọn chế độ tiền thưởng hợp lý, đúng đắn, đúng mục đích, đúng đối tượng, đồng thời xây dựng được tỷ lệ, mức thưởng hợp lý, thực sự phát huy vai trò đòn bẩy kinh tế của tiền thưởng.

Tiền thưởng thường có được từ các nguồn:

- Giá trị mới sáng tạo ra: từ các nguồn lợi nhuận thu được do sản xuất kinh doanh của đơn vị, doanh nghiệp.
- Giá trị làm lợi tạo ra do tiết kiệm lao động vật hóa, nâng cao số lượng và chất lượng sản phẩm tốt, giảm tỉ lệ hàng hỏng, hàng xấu từ sáng kiến, sáng chế...
- Từ ý nghĩa khuyến khích trong sản xuất kinh doanh mang lại: khuyến khích hàng xuất khẩu, sản phẩm được cấp giấy chứng nhận chất lượng...

1.2.4.1 Xác định tiêu chuẩn thưởng

- Tiêu chuẩn thưởng bao gồm chỉ tiêu thưởng và điều kiện thưởng. Chỉ tiêu thưởng và điều kiện thưởng phải phản ánh được cả số lượng và chất lượng của thành tích sản xuất, công tác mà người lao động đã đóng góp.
- Phải quy định rõ chỉ tiêu và điều kiện thưởng và xây dựng quy chế thưởng chặt chẽ.

- Khi xây dựng chỉ tiêu thưởng là yếu tố phản ánh mặt lượng, thì điều kiện thưởng phải là yếu tố phản ánh mặt chất trong sự ràng buộc chặt chẽ với nhau giữa hai mặt của nội dung kinh tế cụ thể.

1.2.4.2 Lựa chọn các hình thức và chế độ thưởng

Căn cứ yêu cầu sản xuất, công tác và nguồn tiền thưởng được xác định, đơn vị có thể lựa chọn và áp dụng các hình thức, chế độ thưởng sau:

- Thưởng hoàn thành, hoàn thành vượt mức nhiệm vụ sản xuất, công tác.
- Thưởng tăng năng xuất lao động.
- Thưởng tiết kiệm vật tư.
- Thưởng sáng chế, sáng kiến.
- Thưởng nâng cao chất lượng sản phẩm.
- Thưởng giảm tỷ lệ hàng hỏng.

1.2.4.3 Tổ chức xét thưởng và trả tiền thưởng

Khi đã xác định được thành tích, hiệu quả của thành tích mang lại, đơn vị, doanh nghiệp cần tổ chức thẩm định, đánh giá kết quả, xác định nguồn tiền thưởng, tổ chức xét thưởng và tính thưởng để trả thưởng cho cá nhân, tập thể người lao động kịp thời.

Khi xét và trả tiền thưởng phải căn cứ vào quy chế thưởng mà đơn vị đã xây dựng.

1.3 Các phương pháp xây dựng quỹ lương

1.3.1 Quỹ lương theo sản phẩm

Đây là mô hình mà quỹ lương doanh nghiệp tùy thuộc vào sản lượng thực tế đạt được trong kỳ.

$$Q_{LSP} = DG_{sp} \times Q_{KH}$$

Trong đó:

Q_{KH} : Sản lượng kế hoạch sản xuất trong năm.

DG_{SP} : Là chi phí tiền lương của toàn bộ doanh nghiệp khi thực hiện 1 đơn vị sản phẩm.

1.3.2 *Quỹ lương theo sản phẩm quy đổi*

Đây cũng là phương pháp tạo quỹ lương cho công ty sản xuất nhiều loại sản phẩm.

Các bước thực hiện:

Bước 1: chọn sản phẩm chủ yếu hay sản phẩm chính, là sản phẩm chiếm nhiều nhân công.

Bước 2: xác định tỉ số quy đổi các loại sản phẩm khác thành sản phẩm chính bằng cách so sánh các loại sản phẩm khác với đơn giá sản phẩm chính.

Quy đổi sản lượng các loại thành sản phẩm chính.

Bước 3: xác định quỹ lương sản phẩm quy đổi

$$Q_{LSP(\text{quy đổi})} = Q_{\text{quy đổi}} \times DG_{\text{quy đổi}}$$

1.3.3 *Quỹ lương doanh thu*

Đây là quỹ lương dự tính trong năm để chi trả trực tiếp cho sản xuất kinh doanh tương ứng với chỉ tiêu doanh thu kế hoạch năm.

1.3.3.1 *Xây dựng quỹ lương kế hoạch theo doanh thu*

Quỹ lương kế hoạch theo doanh thu là tổng dự tính chi phí tiền lương trong năm để chi trả cho các loại lao động trong doanh nghiệp để thực hiện chi tiêu doanh thu kế hoạch năm.

1.3.3.2 Phương pháp tính

$$QL_{KH \text{ năm}} = LD_{DB} \times (HSL_{BQ} + HSLPC_{BQ}) \times ML_{TTDN} \times 12$$

Trong đó:

LD_{DB} : Lao động định biên để thực hiện kế hoạch sản xuất kinh doanh trong năm

HSL_{BQ} : Hệ số lương bình quân.

$HSPC_{BQ}$: Hệ số phụ cấp công việc bình quân.

ML_{TTDN} : Là mức lương tối thiểu doanh nghiệp.

↪ Với lao động định biên (LD_{DB}) được tính như sau:

$$LD_{DB} = LD_{SD} + LD_{BS}$$

Trong đó:

LD_{SD} : Lao động hiện đang sử dụng.

LD_{BS} : Lao động bổ sung. Đây là số lao động cho phép được tính thêm bù đắp những khoảng thời gian người lao động nghỉ việc theo chế độ nhà nước mà doanh nghiệp vẫn hoạt động bình thường.

1.3.4 Quỹ lương theo tổng thu trừ tổng chi

Quỹ tiền lương kế hoạch theo thu trừ chi là tổng dự tính chi phí tiền lương trong năm để chi trả cho các loại lao động trong doanh nghiệp để thực hiện chỉ tiêu thu trừ chi về kế hoạch năm.

1.3.5 Quỹ lương theo lợi nhuận

Quỹ tiền lương kế hoạch theo lợi nhuận là tổng dự tính chi phí tiền lương trong năm chi trả các loại lao động trong doanh nghiệp, để thực hiện chỉ tiêu lợi nhuận kế hoạch trong năm.

1.4 Các hình thức trả lương

Hiện nay có ba hình thức trả lương phổ biến đó là: trả lương theo thời gian, trả lương theo sản phẩm và trả lương theo doanh thu.

1.4.1 Hình thức trả lương theo sản phẩm

1.4.1.1 Khái niệm

“Lương theo sản phẩm là tiền lương tính trả cho người lao động theo kết quả lao động, khối lượng sản phẩm, công việc và lao vụ đã hoàn thành, bảo đảm đúng tiêu chuẩn, kỹ thuật chất lượng đã quy định và đơn giá tiền lương tính cho một đơn vị sản phẩm, lao vụ đó”. [1, tr. 427]

1.4.1.2 Đối tượng

Hình thức trả lương này được áp dụng rộng rãi cho những công việc có thể định mức lao động, để giao việc cho người lao động trực tiếp sản xuất.

1.4.1.3 Điều kiện áp dụng

Để hình thức trả lương này phát huy đầy đủ tác dụng, đem lại hiệu quả cao cần các điều kiện sau:

- Phải xác định đơn giá trả lương sản phẩm thật chính xác.
- Phải có hệ thống định mức lao động chính xác.
- Phải tổ chức phục vụ nơi làm việc thật tốt nhằm tạo điều kiện cho quá trình sản xuất được liên tục.

- Phải tổ chức thật tốt công tác kiểm tra, nghiệm thu sản phẩm.

1.4.2 Hình thức trả lương theo thời gian

1.4.2.1 Khái niệm

Tiền lương theo thời gian là tiền lương trả cho người lao động theo thời gian làm việc, cấp bậc công việc và thang lương của người lao động. Tiền lương tính theo thời gian có thể thực hiện tính theo tháng, tuần, ngày hoặc ngày làm việc của người lao động, tùy thuộc yêu cầu và trình độ quản lý thời gian lao động của doanh nghiệp. [1, tr.416]

1.4.2.2 Đối tượng và điều kiện áp dụng

Hình thức này được áp dụng chủ yếu đối với viên chức nhà nước thuộc khu vực hành chính sự nghiệp, những người hoạt động trong lĩnh vực quản lý, chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ, thuộc lĩnh vực sản xuất kinh doanh với công nhân sản xuất chỉ áp dụng đối với những người làm công việc không xác định được định mức chính xác.

1.4.2.3 Các phương pháp trả lương thời gian

↳ Lương thời gian giản đơn:

Là hình thức trả lương chỉ tính đến thời gian làm việc thực tế và lương cấp bậc mà người đó đảm nhiệm mà không tính đến kết quả và hiệu quả hoàn thành.

$$ML_{TG} = \frac{ML_{CB} \times NC_{TT}}{26}$$

26

↳ Chế độ lương thời gian có thưởng:

Là chế độ kết hợp giữa trả lương thời gian gián đơn với tiền thưởng khi đạt được chỉ tiêu về số lượng hoặc chất lượng đã quy định.

$$ML_T = ML_{TG} + TT$$

Với tiền thưởng phụ thuộc vào hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, có thể tính từ lợi nhuận

1.4.3 Hình thức trả lương theo doanh thu

1.4.3.1 Khái niệm

Là hình thức trả lương mà thu nhập của người lao động phụ thuộc vào doanh thu thực hiện được trong kỳ và đơn giá tính theo doanh thu.

Hình thức trả lương theo doanh thu là một dạng biến tướng của lương sản phẩm.

1.4.3.1 Đối tượng và điều kiện áp dụng

- Hình thức trả lương này thường được áp dụng cho những bộ phận hoặc những doanh nghiệp mà kết quả đạt được biểu hiện bằng doanh thu.

1.4.3.2 Các phương pháp trả lương theo doanh thu:

↳ Lương doanh thu cá nhân:

Lương doanh thu cá nhân là hình thức trả lương cho cá nhân trực tiếp làm ra doanh thu.

$$L_{DT} = ĐG_{DT} \times DT_{TT}$$

↳ Lương doanh thu nhóm:

Là hình thức trả lương cho một nhóm làm việc mang lại cho doanh nghiệp một mức doanh thu nào đó.

$$L_{DT \text{ nhóm}} = ĐG_{DT} \times DT_{TT \text{ nhóm}}$$

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TIỀN LƯƠNG TẠI BÁO VNEXPRESS.NET

2.1 Giới thiệu về báo VnExpress.net

Báo điện tử VnExpress.net là một bộ phận trực thuộc công ty TNHH Truyền Thông FPT. Đây là một công ty thành viên của Công ty Cổ phần Viễn Thông FPT. Vì vậy trong phần giới thiệu này sẽ có phần giới thiệu sơ lược về Công ty Cổ Phần Viễn Thông FPT và Công ty TNHH Truyền Thông FPT, trong đó Bộ phận Báo điện tử VnExpress.net là trọng tâm chính của bài viết.

2.1.1 Quá trình hình thành và phát triển

Được thành lập ngày 31/01/1997, Công ty Cổ phần Viễn thông FPT (FPT Telecom) khởi đầu với tên gọi Trung tâm Dịch vụ Trực tuyến. Hơn 10 năm qua, từ một trung tâm xây dựng và phát triển mạng Trí tuệ Việt Nam với 4 thành viên, giờ đây, FPT Telecom đã trở thành một trong những nhà cung cấp hàng đầu Việt Nam trong lĩnh vực viễn thông và dịch vụ trực tuyến với tổng số hơn 2.000 nhân viên và hàng chục chi nhánh trên toàn quốc (Hà Nội, Hải Phòng, Hải Dương, TP HCM, Bình Dương, Đồng Nai, Vũng Tàu, Cần Thơ...)

Với phương châm “Mọi dịch vụ trên một kết nối”, FPT Telecom đã và đang tiếp tục không ngừng đầu tư, triển khai và tích hợp ngày càng nhiều các dịch vụ giá trị gia tăng trên cùng một đường truyền Internet. Hợp tác đầu tư với các đối tác viễn thông lớn trên thế giới, xây dựng các tuyến cáp đi quốc tế... là những hướng đi FPT Telecom đang triển khai mạnh mẽ để đưa các dịch vụ của mình ra khỏi biên giới Việt Nam, tiếp

cận với thị trường toàn cầu, nâng cao hơn nữa vị thế của một nhà cung cấp dịch vụ viễn thông hàng đầu.

↳ **Lĩnh vực hoạt động:**

FPT Telecom hoạt động trên các lĩnh vực sau:

- Cung cấp hạ tầng mạng viễn thông cho dịch vụ internet băng thông rộng.
- Đại lý cung cấp các sản phẩm, dịch vụ viễn thông, internet.
- Dịch vụ giá trị gia tăng trên mạng Internet, điện thoại di động.
- Dịch vụ tin nhắn, dữ liệu, thông tin giải trí trên mạng điện thoại di động
- Đại lý, cung cấp trò chơi trực tuyến trên mạng internet, điện thoại di động
- Đại lý cung cấp các dịch vụ truyền hình, phim ảnh, âm nhạc trên mạng internet, điện thoại di động.
- Thiết lập hạ tầng mạng và cung cấp các dịch vụ viễn thông, internet (chỉ được hoạt động sau khi cơ quan Nhà nước có thẩm quyền cho phép).
- Xuất nhập khẩu thiết bị mạng viễn thông và Internet.

↳ **Sản phẩm dịch vụ:**

- Nội dung số: Truyền hình Tương tác iTV, Nghe nhạc trực tuyến www.nhacso.net.
- Internet băng thông rộng: Dịch vụ internet tốc độ cao (ADSL), Dịch vụ Internet cáp quang – FTTH (Fiber To The Home), Dịch vụ Triple Play.
- Kênh thuê riêng: Dịch vụ GIA – Global Internet Access, Dịch vụ kênh thuê riêng quốc tế, trong nước, Dịch vụ mạng riêng ảo VPN, Dịch vụ E-Metro, Wifi công cộng.

- Dịch vụ điện thoại cố định (iVoice)
- Dịch vụ Dữ liệu trực tuyến: Đăng ký tên miền, Dịch vụ lưu trữ, Thư điện tử, Dịch vụ máy chủ.
- Quảng cáo trực tuyến.
- Báo điện tử.
- Trò chơi trực tuyến: Đặc nhiệm – Special Force, Thiên long bát bộ, PTV – Giành lại miền đất hứa, MU – Xứng danh anh hùng.

↪ Các đơn vị trực thuộc:

Hiện nay FPT Telecom có các đơn vị trực thuộc sau:

- Công ty FPT Telecom Miền bắc.
- Công ty FPT Telecom Miền nam.
- Công ty mạng lưới FPT.
- Công ty dịch vụ trực tuyến FPT.
- Công ty viễn thông quốc tế FPT.
- Công ty truyền thông FPT.

Về Công ty TNHH Truyền Thông FPT:

Ra đời từ ngày 6/5/2008 mang tên là Công ty quảng cáo trực tuyến FPT, đến ngày 5/3/2009, chính thức đổi tên thành Công ty TNHH Truyền Thông FPT (FCOM). FCOM tham gia vào thị trường quảng cáo trực tuyến từ năm 2000 với sản phẩm chính là trang VnExpress.net. FCOM hiện đang là đơn vị quảng cáo trực tuyến số 1 tại Việt Nam, chiếm khoảng gần 50% thị trường quảng cáo trực tuyến.

FCOM độc quyền khai thác quảng cáo trực tuyến các trang:

- Tin tức chính thống: <http://Vnexpress.net>
- Trang tin tức giải trí: <http://ngoisao.net>
- Diễn đàn Game trực tuyến: <http://gamethu.net>

- Web công nghệ: <http://sohoa.net> ...

Ngoài ra, FCOM còn là đối tác phối hợp cung cấp quảng cáo trên các trang tin tức, báo chí trực tuyến khác của Việt Nam như Dân Trí, Tuổi Trẻ, Thanh Niên,...

Tháng 10/2007, FCOM chính thức cung cấp các dịch vụ quảng cáo của Google với hình thức Google Adword, AdSense...

Ngoài hình thức banner, logo theo kiểu truyền thống, FCOM còn triển khai cung cấp các hình thức quảng cáo cao cấp hơn như rich media (các quảng cáo mang tính đa phương tiện và tương tác cao hơn), các giải pháp digital marketing (các giải pháp marketing mang tính tương tác kết hợp các phương tiện kỹ thuật số như điện thoại di động, tin nhắn sms/mms, display/banner ads and digital outdoor) toàn diện.

Về Bộ phận Báo Điện tử VnExpress.net (VNE):

Báo điện tử VnExpress.net là một trong những sản phẩm dịch vụ của FPT Telecom. Ra mắt trên Internet từ ngày 26/2/2001, VnExpress được biết đến là tờ báo chuyên biệt Internet đầu tiên ở Việt Nam với cơ quan chủ quản là Bộ Khoa học Công nghệ và được Bộ Văn hóa Thông tin cấp “Giấy phép hoạt động báo điện tử số 511/GP-BVHTT” vào ngày 25/11/2002.

VnExpress đưa đến độc giả những tin tức mới nhất về mọi lĩnh vực, gồm các chuyên mục: Xã hội, Thế giới, Kinh doanh, Văn hóa, Thể thao, Pháp luật, Đời sống, Vi tính, Ô tô - Xe máy, Bạn đọc viết, Tâm sự, Rao vặt, Cười và các chuyên trang như: Ngôi sao, Số hóa, Game thủ. Tháng 11/2009 VnExpress đã ra mắt thêm chuyên trang tài chính ngân hàng – Ebank.

Theo thống kê, đến tháng 12/2009, mỗi ngày, số lượng độc giả của VnExpress là 3 triệu với số pageviews được xem trung bình là 20 triệu. Những chuyên mục có nhiều độc giả truy cập nhất là: Văn hóa, Xã hội, Thế giới và Thể thao. VnExpress nhận được trung bình 1.000 thư độc giả phản hồi mỗi ngày.

Quy trình xuất bản của VnExpress với hệ thống biên tập 3 cấp trong mạng LAN. Tiêu chí của tờ báo là đưa tin nhanh chóng, trung thực, khách quan với thái độ xây dựng.

VnExpress là báo điện tử đầu tiên ở Việt Nam cập nhật tin nhanh theo cách thức liên tục. Phần mềm xuất bản chuyên dụng của VnExpress cho phép phát hành mỗi bài báo theo con đường độc lập của nó – thể hiện đặc thù phi định kỳ của báo trực tuyến. Đồng thời, VnExpress cũng là tờ báo đầu tiên ở Việt Nam thiết kế cấu trúc website dạng cây dễ hiểu, dễ tiếp cận đến mọi trang, mục, đến những thông tin lưu trữ của tờ báo.

☞ Về mặt kỹ thuật:

Được lưu trữ trên hệ thống máy chủ mạnh và đồng bộ hóa dữ liệu tự động, liên tục, VnExpress sử dụng tường lửa giữa máy chủ thông tin (giúp độc giả có thể xem tin tức được cập nhật trên trang báo) và máy chủ biên tập. Ngoài ra, tần suất cập nhật của báo trung bình là 200 tin, bài mỗi ngày (bao gồm tin/bài viết, biên dịch và biên tập). Số lượng ảnh gần 500 ảnh/ngày. Đến nay, hệ thống cơ sở dữ liệu của VnExpress lưu trữ là 400.000 tin bài và hơn 600.000 ảnh.

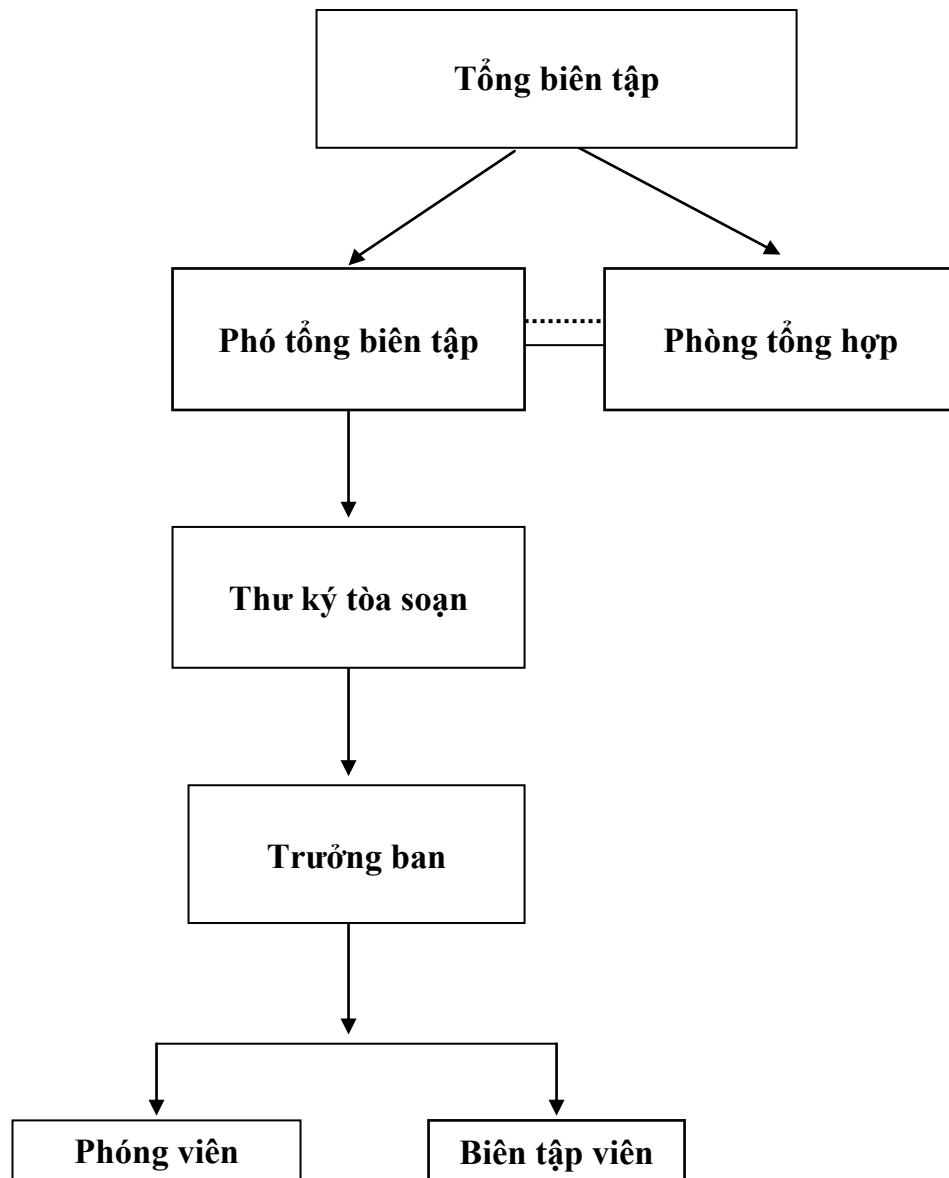
VnExpress sử dụng công cụ tìm kiếm là công nghệ Microsoft search, tìm những chuỗi ký tự khi độc giả nhập, cho kết quả tìm kiếm nhanh và hiệu quả nhất. Ngoài ra, VnExpress sử dụng hệ thống đường truyền băng thông cực lớn do FPT Telecom cung cấp.

☞ Thành tích đạt được:

- Năm 2001: VnExpress là một trong 10 sự kiện nổi bật trong lĩnh vực công nghệ thông tin Việt Nam, do Câu lạc bộ Nhà báo CNTT Việt Nam bình chọn.
- Tháng 7/2005: Lọt vào danh sách 500 website được nhiều người đọc nhất thế giới, theo bảng xếp hạng của Alexa.com
- Ngày 23/2/2006: Được Bộ Văn hóa Thông tin trao tặng Bằng khen vì “Đã có nhiều đóng góp tích cực trong công tác tuyên truyền, phổ biến chủ trương đường lối chính sách của Đảng và Nhà nước trong 5 năm (2001-2006)”.
- Tháng 6/2006: lọt vào Top 300 trang web lớn nhất toàn cầu.
- Tháng 10/2006: lọt vào Top 200 trang web thế giới.
- Năm 2005 và 2006: Liên tiếp đoạt Cup Vàng CNTT và truyền thông do Hội Tin học Việt Nam tổ chức.
- 2/4/2007: Được Bộ Ngoại giao tặng Bằng khen vì “Đã có thành tích xuất sắc trong việc phục vụ Hội nghị cấp cao APEC 14 năm 2006”.
- 29/11/2007: Bộ trưởng Bộ Thông tin và Truyền thông tặng Bằng khen vì “Có thành tích xuất sắc đóng góp cho sự nghiệp phát triển Internet ở Việt Nam”.
- Năm 2008 và 2009: Nhận được giải thưởng “Trang thông tin được ưa chuộng nhất” do độc giả tạp chí Thế giới Vi tính bình chọn.

2.1.2 Cơ cấu tổ chức nhân sự của Vnexpress.net

Cơ cấu tổ chức của VnExpres bao gồm: Tổng biên tập, Phó tổng biên tập, Thư ký tòa soạn, Trưởng ban, Phóng viên và Biên tập viên.

Sơ đồ 2.1: SƠ ĐỒ TỔ CHỨC CỦA VNEXPRESS

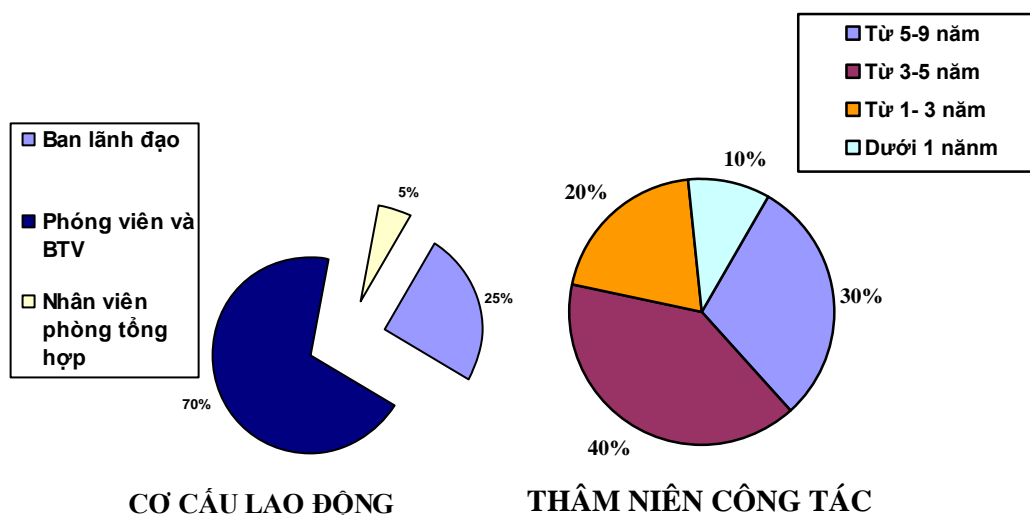
- Phòng tổng hợp gồm có các ban hành chính, nhân sự, kế toán. Các ban này hỗ trợ tòa soạn về mặt thủ tục hành chính, cơ sở vật chất, thiết bị, quản lý hồ sơ nhân viên, thực hiện các chế độ chính sách cho nhân viên.

Thực trạng lao động tại Bộ phận VNE năm 2009

Đến cuối năm 2009, VnExpress có 100 người với 75 người tại tòa soạn Hà Nội và 25 người tại Văn phòng đại diện ở TP Hồ Chí Minh, các

cộng tác viên trong và ngoài nước. Ngoài ra còn có 30 kỹ sư CNTT, thiết kế website và 60 nhân viên kinh doanh.

Biểu đồ 2.1: BIỂU ĐỒ CƠ CẤU LAO ĐỘNG



- Về cơ cấu lao động: Vì hoạt động của VnExpres.net là theo dõi, đưa tin, bài về tin tức sự kiện nên lao động chủ yếu là phóng viên chiếm 70% trong cơ cấu lao động. Với hệ thống 3 cấp biên tập trong mạng LAN nên Ban lãnh đạo cũng chiếm tỷ trọng lớn với 25%, làm công việc chủ yếu biên tập, kiểm duyệt và lãnh đạo. Chiếm tỷ trọng ít nhất là nhân viên phòng tổng hợp với công việc hành chính, nhân sự ở cấp bộ phận.

- Về chất lượng lao động: Do chủ trương chuẩn hóa bằng cấp của FPT Telecom là tốt nghiệp đại học nên 100% nhân viên Bộ phận VNE có trình độ từ đại học trở lên, trong đó 70% là có 1 bằng đại học, 25% có 2 bằng đại học và 5% có 3 văn bằng. Ngoài ra trong ban lãnh đạo có Tổng biên tập, Phó tổng biên tập, Thư ký tòa soạn và 1 số trưởng ban đã đi tu nghiệp nước ngoài.

- Về mặt thâm niên công tác: Do VnExpress mới thành lập được 9 năm nên thâm niên của cán bộ nhân viên chưa cao. Nhưng nhân sự khá ổn

định, tỉ lệ nghỉ việc cũng thấp, theo thống kê năm 2009 tỉ lệ nghỉ việc khoảng 8%.

2.1.3 Định hướng phát triển

2.1.3.1 Thuận lợi

- Với tính chất phổ cập ngày càng cao của mạng Internet cùng với công nghệ thông tin ngày càng phát triển, báo mạng đang dần trở nên quen thuộc với mọi tầng lớp trong xã hội. Trong tương lai có thể báo mạng sẽ thay thế báo giấy.

- VnExpress.net là tờ báo điện tử đầu tiên của nước ta vì vậy nó có lượng độc giả rất lớn và trung thành từ những ngày đầu ra mắt.

- Tin tức được cập nhật nhanh chóng, môi trường làm việc thoải mái, năng động.

- Có chiến lược hoạt động phù hợp, không ngừng mở rộng và cải tiến hoạt động để phát triển.

- Cán bộ quản lý giàu kinh nghiệm, nhiệt tình tìm tòi, học hỏi, có cung cách quản lý bắt nhịp với những thay đổi của thị trường, và độ ngũ nhân viên trẻ trung, năng động, luôn nỗ lực làm việc vì sự phát triển của Báo.

2.1.3.2 Khó khăn

- Hiện tại Báo VnExpress.net mới chỉ có văn phòng tại Hà Nội và TP Hồ Chí Minh, với phạm vi đưa tin trên cả nước gây khó khăn trong việc tác nghiệp vì không có phóng viên thường trú tại các tỉnh khác.

- Với sự phát triển của internet và các phương tiện thông tin như hiện nay, sự cạnh tranh để thu hút độc giả giữa các tờ báo là rất khốc liệt.

- Do hiện nay, các báo mạng thông tin tới độc giả hoàn toàn miễn phí, trong khi đó chi phí để duy trì bộ máy làm việc vẫn phát sinh hàng ngày nên phân kinh phí hoạt động của báo điện tử khá eo hẹp.

2.1.3.3 Định hướng phát triển

Để tiếp tục giữ vững vị trí là tờ báo điện tử số một của Việt Nam và phát triển, VnExpress đã đề ra những mục tiêu cho năm 2010 như sau:

- Đào tạo các phóng viên tinh nhuệ, tự cung cấp tin bài mà không cần phải sử dụng lại tin bài của các báo khác.
- Mở rộng mạng lưới cộng tác viên, xây dựng cộng tác viên là chuyên gia trên nhiều lĩnh vực: kinh tế, tài chính, chứng khoán, luật, y tế... Mở rộng phủ sóng ở các tỉnh, thành phố trong cả nước, ngoài hai thành phố lớn có văn phòng là Hà Nội và TP Hồ Chí Minh.
- Tập trung phát triển thể loại video clip.

2.2 Thực trạng công tác tiền lương tại báo VnExpress.net

2.2.1 Cơ sở cấu thành tiền lương

↳ Quỹ tiền lương kế hoạch hằng năm của cán bộ nhân viên công ty Truyền Thông FPT được hình thành trên cơ sở:

- Quỹ tiền lương kế hoạch được tổng công ty giao. Quỹ lương này giao theo chỉ tiêu hiệu quả.
- Quỹ tiền lương của năm trước chuyển sang.

↳ Căn cứ vào nguồn tiền lương Tổng công ty giao, Công ty sẽ xác định kế hoạch tiền lương cho các Bộ phận trên cơ sở:

- Kế hoạch hoạt động của từng Bộ phận.
- Lao động định biên, định mức của từng ban.

- Quan hệ tiền lương trả cho mỗi chức danh công việc và lương trả cho lao động hưởng lương cố định (theo công việc khoán gọn, theo thời gian...)

- Tiền lương làm thêm giờ và các loại phụ cấp của công ty theo yêu cầu công việc.

↳ Trên cơ sở quỹ tiền lương kế hoạch của bộ phận Công ty tiến hành bàn giao cho các Bộ phận theo chỉ tiêu hiệu quả và sự đóng góp của mỗi Bộ phận.

2.2.2 Phương pháp hình thành quỹ lương

Quỹ tiền lương hàng năm của công ty được hình thành trên cơ sở định biên lao động, doanh số kế hoạch và lợi nhuận thực tế của năm trước.

Đối với khối văn phòng, nghiệp vụ thì quỹ tiền lương được giao cố định dựa trên lao động định biên và chức danh công việc mà lao động đó đảm nhận.

$$QL_{KH \text{ năm}} = \sum (LD_{DBi} \times ML_i \times 12)$$

Trong đó:

ML_i : Mức lương tương ứng với chức danh i và lấy bậc lương cao nhất do công ty quy định.

LD_{DBi} : Lao động định biên tương ứng với chức danh i của công ty.

Ví dụ quỹ lương cho phóng viên hàng năm được tính là tổng của lao động định biên (LD_{DBi}) là tổng số lượng phóng viên làm việc (20 người), mức lương (ML_i) là bậc lương cao nhất cho phóng viên (3 triệu đồng) nhân với 12 tháng.

Ta có: $QL_{KH \text{ năm}} = \sum (20 \times 3.000.000 \times 12) = 720.000.000$ đồng

2.2.3 Phương pháp phân phối quỹ lương

Từ quỹ lương do Công ty giao VnExpress sẽ trả lương cho cán bộ nhân viên trong bộ phận. Hiện tại VnExpress có hai hình thức trả lương tùy theo tính chất đặc thù của từng loại hình lao động:

- Trả cố định theo thời gian (tháng): hình thức này áp dụng đối với các lao động làm các công việc cụ thể, cố định, không có nhiều biến đổi. Đó là các chức danh như: Tổng biên tập, Phó tổng biên tập, Thư ký tòa soạn, Trưởng ban và Biên tập viên.
- Trả lương theo sản phẩm: Hình thức này áp dụng cho các phóng viên, nhân viên media.

2.2.3.1 Hình thức trả lương cố định theo thời gian (tháng)

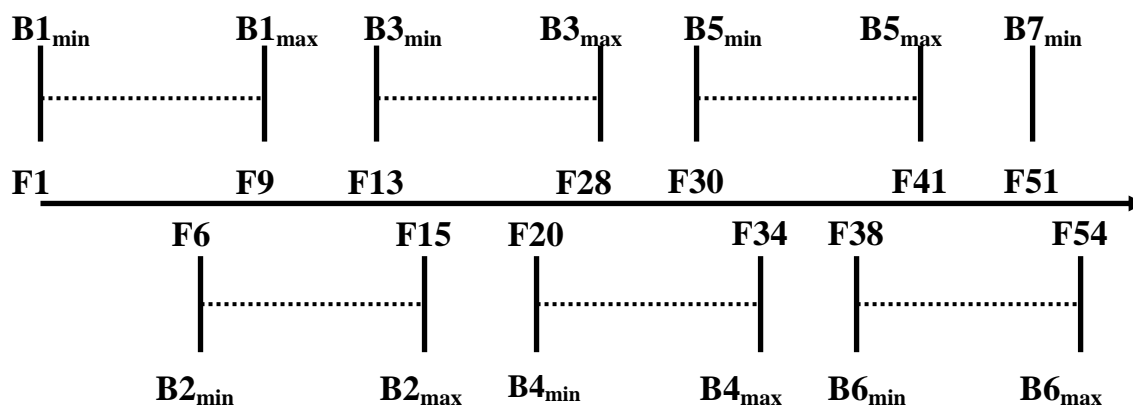
Đối với những chức danh Tổng biên tập, Phó tổng biên tập, Thư ký tòa soạn, Trưởng ban và Biên tập viên hưởng lương cố định, được phân phối dựa trên công việc đảm nhận, chức danh công việc, cấp cán bộ và năng lực nhân viên.

Dựa vào công việc mà mỗi nhân viên đảm nhận Công ty chia ra các cấp cán bộ (level). Tương ứng với mỗi cấp cán bộ có số bậc lương F nhất định theo dải lương F trong thang bảng lương của Công ty. Mỗi bậc lương F được xây dựng ở một mức cố định, như đối với bậc F1 là 1.100.000 đồng.

Hiện tại VnExpress chia cán bộ nhân viên thành 7 cấp, từ cấp 1 đến cấp 7. Dải lương F của thang bảng lương được xây dựng từ F1 tới F100. Đối với mỗi cấp cán bộ có số bậc lương nhất định. Khi nhân viên đạt đến bậc lương cao nhất của mỗi cấp thì sẽ được tăng cấp cán bộ, hay còn gọi là tăng level.

(Xem phụ lục 01, Bảng cấp cán bộ của một số chức danh công việc)

Mô hình 2.1: MÔ HÌNH PHÂN CHIA BẬC LƯƠNG F THEO CẤP CÁN BỘ



Dựa vào sơ đồ dải lương F theo cấp cán bộ ta thấy số bậc lương trong mỗi cấp cán bộ có sự đan xen lẫn nhau. Như đối với cán bộ cấp 1 được chia từ bậc lương F1 (**B1_{min}**) tới F9, nhưng với cán bộ cấp 2 thì bậc lương bắt đầu là F6 và trần của cấp 2 (**B2_{max}**) là F15.

Mỗi năm cán bộ nhân viên hưởng lương cố định được xét tăng lương 2 kỳ, vào thời điểm tháng 1 và tháng 7. Việc xem xét này sẽ dựa vào năng lực, hiệu quả làm việc, số lượng công việc đảm nhận của cán bộ nhân viên và kết quả hoạt động kinh doanh của đơn vị. Mỗi lần tăng 1 bậc tương ứng với 500.000 đồng.

2.2.3.2 Hình thức trả lương theo sản phẩm

Đối với các chức danh Phóng viên và Nhân viên đội Media, lương được phân phối dựa vào sản phẩm, ở đây chính là tin, bài của mỗi phóng viên trong một tháng.

Đối với bộ phận hưởng lương theo sản phẩm, lương gồm 2 phần như sau:

Lương cơ bản:

Đây là phần lương mà công ty hỗ trợ chi phí tối thiểu cho nhân viên như: Xăng xe, ăn trưa, rủi ro nghề nghiệp, và trách nhiệm với công việc được giao. Lương cơ bản này cũng được áp dụng theo bậc lương như đối với bộ phận hưởng lương cố định và cũng thường được xét tăng lương theo định kỳ năm 2 lần cùng với bộ phận hưởng lương cố định, mỗi bậc lương hiện tại là 200.000 đồng cho một bậc tăng. Tùy thuộc vào lượng công việc đảm nhận mà lương cơ bản có thể được điều chỉnh, không phụ thuộc vào kỳ xét tăng lương.

Hiện tại mức khởi điểm của lương cơ bản là 1.200.000 đồng, áp dụng cho nhân viên bắt đầu ký hợp đồng chính thức với công ty.

Nhuận bút:

Phần thu nhập này được tính theo số lượng và chất lượng tin, bài viết của mỗi người trong tháng. Nhuận bút được chấm cho từng bài theo barem của tòa soạn. Barem này được xây dựng dựa vào việc phân loại tin bài, chất lượng và mức đóng góp của mỗi bài viết.

Tin bài được chia thành một số thể loại cơ bản sau:

- Biên tập: biên tập tin bài từ cộng tác viên, độc giả, comment...
- Dịch: dịch thông tin từ các trang báo quốc tế.
- Viết: được chia thành 2 loại là tin và bài.
- Ảnh.
- Clip.

Trong mỗi thể loại được chia thành nhiều loại khác nhau, ví dụ như tin được chia thành: tin thông thường, tin nhanh, lạ, tin độc quyền, đặc biệt.

Mỗi loại tin, bài có barem chấm khác nhau, thông thường những loại tin, bài mang tính thời sự, độc quyền, đặc biệt hoặc viết chuyên sâu, thu hút nhiều độc giả thì có nhuận bút cao.

Ví dụ:

Đối với một bài viết về tư vấn được tính nhuận bút từ 20.000 đồng đến 120.000 đồng tùy thuộc vào đề tài và số lượng comment.

Bài ký sự, đầu tư nhiều công sức được nhuận bút từ 200.000 đồng đến 500.000 đồng.

Bài phóng sự điều tra độc quyền, đầu tư chuyên sâu nhuận bút từ 500.000 đồng đến 800.000 đồng.

Lương của những người hưởng theo sản phẩm sẽ là tổng lương cơ bản và nhuận bút các tin, bài viết trong một tháng.

↳ Quy trình chấm nhuận bút của tòa soạn như sau:

Cuối mỗi tháng Phóng viên tổng hợp tin bài trong tháng của mình gửi cho Trưởng ban. Các Trưởng ban tiến hành chấm nhuận bút theo barem của tòa soạn, tổng hợp thành bảng lương gửi cho Phó tổng biên tập. Phó tổng biên tập duyệt lại xem mức chấm nhuận bút của các bài viết, sau đó tổng hợp thành bảng lương của cả bộ phận gửi cho Tổng biên tập. Sau khi Tổng biên tập duyệt, bảng lương được chuyển cho Bộ phận kế toán để tiến hành chi trả lương vào tài khoản cho nhân viên.

2.2.4 Tiền thưởng và các chế độ khác

2.2.4.1 Tiền thưởng

Trong một năm tiền thưởng của cán bộ nhân viên VnExpress được chia ra làm 2 loại đó là: lương tháng 13 và lương mềm.

Cách tính hai loại thưởng này như sau:

Lương tháng 13:

Tiền lương tháng 13 này được chia làm 2 kỳ: Kỳ 1 nhân viên được nhận vào ngày sinh nhật FPT (19/3), kỳ 2 được thực hiện vào dịp Tết dương lịch (1/1). Cách tính được thực hiện như sau:

- Kỳ 1: Đối tượng được hưởng là toàn bộ cán bộ nhân viên có tên trong danh sách nhân viên tính đến ngày 30/8. Được chia thành 2 trường hợp để tính thưởng:

+ Trường hợp 1: Nhân viên làm việc đủ 12 tháng trở lên:

$$\text{Mức thưởng} = \frac{1}{2} \text{ML}_{\text{BQ}}$$

Trong đó:

ML_{BQ} : Là mức lương bình quân tính từ tháng 6 tới tháng 8.

+ Trường hợp 2: Nhân viên làm việc chưa đủ 12 tháng được tính theo công thức sau:

$$\text{Mức thưởng} = (\frac{1}{2} \text{ML}_{\text{BQ}} \times \text{số tháng làm việc thực tế}) / 12$$

Nhưng mức thưởng tối thiểu trong trường hợp này là 300.000 đồng.

- Kỳ 2: Đối tượng được hưởng là toàn bộ nhân viên có tên trong danh sách nhân viên tính đến ngày 30/11.

+ Trường hợp 1: Nhân viên làm việc đủ 12 tháng trở lên:

$$\text{Mức thưởng} = \frac{1}{2} \text{ML}_{\text{BQ}}$$

Với:

ML_{BQ} : Là mức lương bình quân tính từ tháng 6 đến tháng 11.

+ Trường hợp 2: Nhân viên làm việc chưa đủ 12 tháng, cách tính giống như trường hợp 2 của kỳ 1, và mức thưởng tối thiểu của trường hợp này cũng là 300.000 đồng.

Lương mềm:

Lương mềm được trả vào cuối năm dương lịch nhằm thưởng cho hiệu quả, đóng góp của cán bộ nhân viên (CBNV) trong năm đó. Chính sách lương mềm có thể thay đổi hàng năm theo quyết định của Ban tổng giám đốc, nhưng nguyên tắc chung là dựa trên lương trung bình của CBNV, đánh giá kết quả công việc và cấp cán bộ.

Mỗi đơn vị được phân bổ tỷ lệ lương mềm nhất định, ban lãnh đạo tham khảo kết quả đánh giá nhân viên, căn cứ vào cấp cán bộ và tỷ lệ đã được phân bổ để tính lương mềm cho nhân viên.

Dựa vào đánh giá kết quả công việc của nhân viên để xếp loại nhân viên. Thường được chia làm 4 loại: Trung bình, khá, tốt và xuất sắc. Mỗi loại có một mức thưởng riêng, tương ứng với mức thưởng ở các cấp cán bộ.

Trường hợp cụ thể: Năm 2009 cán bộ nhân viên cấp 2 được tính lương mềm như sau:

Đối tượng được hưởng là toàn bộ nhân viên có tên trong danh sách nhân viên của công ty tính đến ngày 30/11/2009.

+ Đối với nhân viên làm việc đủ 12 tháng trở lên thì mức thưởng như sau:

Bảng 2.1: BẢNG MỨC THƯỞNG NHÂN VIÊN

Loại nhân viên	Mức thưởng (Tháng lương BQ)
Trung bình	2.5
Khá	3
Tốt	3.5
Xuất sắc	4

Với tháng lương bình quân được tính từ tháng 6 tới tháng 11.

Ví dụ:

Nhân viên Nguyễn Văn A làm việc đủ 12 tháng, có mức lương bình quân từ tháng 6 tới tháng 11 là 5.000.000 đồng. Nhân viên này được xếp loại khá thì lương mềm của nhân viên này như sau:

$$\text{Lương mềm (NVA)} = 3 \text{ ML}_{\text{BQ}} = 3 \times 5.000.000 = 15.000.000 \text{ đồng}$$

+ Đối với nhân viên làm việc chưa đủ 12 tháng:

$$\text{Lương mềm} = (\text{Mức thưởng} \times \text{số tháng làm việc thực tế})/12$$

Ví dụ:

Nhân viên Nguyễn Văn B có thời gian làm việc tính đến ngày 30/11/2009 là 6 tháng, mức lương bình quân từ tháng 6 tới tháng 11 là 4.000.000 đồng, xếp loại trung bình. Thì lương mềm của nhân viên này được tính như sau:

$$\text{Lương mềm (NVB)} = (2.5 \times 4.000.000 \times 6)/12 = 5.000.000 \text{ đồng}$$

↳ Ngoài các chế độ thưởng trên, cuối năm nếu doanh nghiệp đạt mức doanh thu kế hoạch trước thời hạn hoặc vượt mức doanh thu sẽ thưởng thêm cho nhân viên. Mức thưởng tùy thuộc vào mức doanh thu mà doanh nghiệp đạt được.

2.2.4.2 Các chế độ khác

Ngoài chế độ lương thưởng, VnExpress còn có thêm một số chế độ khác cho nhân viên như:

- Lương ngoài giờ: Đối với bộ phận hưởng lương theo sản phẩm nếu phải trực ngày chủ nhật và ngày lễ, tết sẽ được tính thêm trợ cấp gọi là lương ngoài giờ. Mức lương ngoài giờ đối với ngày chủ nhật là 100.000 đồng, ngày lễ, tết là 150.000 đồng. Cuối mỗi tháng sẽ được tổng hợp số ngày trực để tính lương ngoài giờ, sau đó đưa vào bảng lương. Chế độ này không áp dụng cho những chức danh hưởng lương cố định.

- Hỗ trợ tiền điện thoại cho nhân viên hàng tháng, mức hỗ trợ tùy thuộc vào cấp cán bộ. Bao gồm hỗ trợ account gọi di động từ điện thoại cố định của công ty và tiền điện thoại di động.

- Đối với những nhân viên bắt đầu ký hợp đồng chính thức, ngoài chế độ bảo hiểm y tế và bảo hiểm xã hội theo quy định của Nhà nước,

công ty còn mua cho nhân viên một chương trình bảo hiểm FPT care. Mức mua bảo hiểm của mỗi cấp cán bộ là khác nhau. Chương trình bảo hiểm này cho phép chăm sóc sức khỏe của nhân viên một cách thuận tiện.

- Đối với những nhân viên làm việc có thâm niên 2 năm sẽ được mua cổ phiếu ưu đãi của công ty. Số lượng cổ phiếu được mua ở mỗi cấp cán bộ khác nhau, khi nhân viên được tăng level sẽ được mua bổ sung số lượng cổ phiếu tương đương với lượng cổ phiếu chênh lệch giữa level cũ và level mới. Đây là một chính sách nhằm giữ chân nhân viên.

2.2.5 Kết luận về công tác tiền lương tại báo VnExpress.net

Tóm lại, Bộ phận VnEpress có hai hình thức trả lương chính là trả lương theo thời gian và trả lương theo sản phẩm. Vì hoạt động của bộ phận chủ yếu là tác nghiệp và biên tập tin bài nên hai hình thức trả lương này có thể nói là khá hợp lý, nhưng vẫn còn một số ưu điểm và hạn chế như sau:

2.2.5.1 Ưu điểm

Đối với hình thức trả lương cho các chức danh hưởng lương cố định:

- Có thang, bậc lương rõ ràng theo cấp cán bộ, dễ áp dụng.
- Tạo sự ổn định trong quy chế trả lương do tiền lương không phụ thuộc nhiều vào kết quả hoạt động của Bộ phận.
- Đã đưa được yếu tố hiệu quả công việc và thâm niên công tác vào trong hình thức trả lương theo thời gian, thể hiện qua việc xét tăng lương cho nhân viên theo định kỳ của năm.

Đối với hình thức trả lương sản phẩm cho chức danh phóng viên và nhân viên đội media:

- Gắn được hiệu quả hoạt động của nhân viên với hiệu quả chung của tòa soạn.
- Kích thích được người lao động hăng hái làm việc, tạo sự tự giác trong công việc.
- Số lượng bài được đăng của phóng viên không giới hạn. Đây là ưu điểm của báo điện tử so với báo giấy.

2.2.5.1 Hạn chế

- Mỗi bậc lương trong dải lương F là cố định, sẽ là bất lợi cho người lao động khi giá cả thị trường thay đổi.
- Mỗi bậc tăng lương là 500.000 đồng và 200.000 đồng đối với cả hai hình thức trả lương là quá thấp so với tỷ lệ lạm phát và giá cả của thị trường hiện nay.
- Việc gộp chung phụ cấp ăn trưa, xăng xe vào trong lương cơ bản của hình thức trả lương theo sản phẩm là không hợp lý.
- Barem chấm nhuận bút thấp, chưa có cơ chế thưởng thường xuyên cho các bài viết hay, nóng trong tuần.
- Việc tính nhuận bút khá phức tạp, đòi hỏi người chấm phải có trình độ chuyên môn, làm mất khá nhiều thời gian của Ban lãnh đạo.
- Do đặc thù của loại hình lao động, barem tính nhuận bút được chỉ được xây dựng một cách tương đối.

Thật vậy, với hai hình thức tính lương cho các chức danh của Bộ phận là khá phù hợp, dễ áp dụng. Người nào làm nhiều hưởng nhiều, làm ít hưởng ít, hưởng theo năng lực, cấp bậc, chức danh công việc. Tuy nhiên, trong đó cũng có một số hạn chế tiêu biểu chính là thang bảng

lương và mức tăng của mỗi bậc lương chưa cao, barem chấm nhuận bút còn thấp so với mặt bằng, nên không đủ kích thích động lực làm việc của nhân viên. Để có thể khắc phục tình trạng này, tòa soạn cần xây dựng lại thang bảng lương, tăng dần barem tính nhuận bút, tách riêng phụ cấp để có thể điều chỉnh theo mức giá cả thị trường và tỉ lệ lạm phát.

CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP ĐỐI VỚI CÔNG TÁC XÂY DỰNG CHẾ ĐỘ TIỀN LƯƠNG TẠI BÁO VNEXPRESS.NET

3.1 Thay đổi thang bảng lương theo công việc

Thay vì sử dụng bậc lương F cố định, nên đưa mức lương tối thiểu chung và hệ số lương, hệ số phụ cấp đối với mỗi chức danh công việc vào trong thang bảng lương. Vì mỗi lần nhà nước điều chỉnh mức lương tối thiểu chung giá cả thị trường thường cũng được tăng theo. Như vậy lương của nhân viên sẽ phù hợp với giá cả thị trường và tình hình lạm phát hiện nay.

$$ML_i = ML_{TTDN} \times (HSL + HSPC)_i$$

Trong đó:

ML_i : Mức lương của chức vụ i.

ML_{TTDN} : Mức lương tối thiểu của doanh nghiệp.

$(HSL + HSPC)_i$: Hệ số lương và hệ số phụ cấp của chức vụ i.

HSL: Được áp dụng theo quy định của nhà nước.

Ví dụ: Một phóng viên tốt nghiệp đại học thuộc cán bộ cấp 2 sẽ có bậc lương F6 với mức 1,6 triệu đồng một tháng.

Còn nếu áp dụng công thức $ML_i = ML_{TTDN} \times (HSL + HSPC)_i$ thì phóng viên này sẽ có mức lương như sau:

Áp dụng mức lương tối thiểu hiện tại (xem Bảng 1.2) thì VnExpress thuộc khu vực I nên mức lương tối thiểu là 980.000 đồng.

$$ML_{TTDN} = 980.000$$

$$HSL = 2,34$$

$$HSPC = 0,5$$

=> Mức lương mới = $980.000 \times (2,34 + 0,5) = 2.783.200$ đồng cao hơn mức lương tính theo bậc F là 1.183.200 đồng.

3.2 Xây dựng thang đánh giá hiệu quả công việc và đưa vào bậc tăng lương

- Cần thay đổi bậc tăng lương ở cả hai hình thức trả lương, điều chỉnh cho phù hợp với giá cả thị trường. Với mức tăng 500.000 đồng và 200.000 đồng đối với mỗi bậc tăng lương ở cả hai hình thức trả lương hiện nay là thấp so với giá cả thị trường và tỷ lệ lạm phát.

- Thay đổi bậc tăng lương theo cấp cán bộ nhân viên, không nên sử dụng bậc tăng lương cố định cho tất cả các cấp.

- Ngoài ra khi xét tăng lương cho các cấp cán bộ nhân viên, ban lãnh đạo có dựa vào hiệu quả làm việc của nhân viên. Nhưng việc áp dụng bậc tăng lương cố định cho tất cả cán bộ nhân viên cùng cấp không tạo được tính cạnh tranh lành mạnh giữa các nhân viên. Nên xây dựng thang đánh giá hiệu quả và đưa vào trong bậc tăng lương để kích thích tinh thần làm việc của nhân viên và như vậy cũng tạo được chuẩn trong việc xét tăng lương.

$$MT_i = MT_{B_j} \times H_i$$

Trong đó:

MT_i : Là mức tăng của nhân viên i.

MT_{B_j} : Mức tăng của cấp cán bộ j.

H_i : Hiệu quả làm việc.

↪ Hiệu quả và mức tăng có thể được đánh giá dựa trên các tiêu chí sau:

- Hiệu quả hay mức tăng lương bằng 95% - 100% nếu:
 - + Hoàn thành tốt công việc được giao, đảm bảo thời gian và chất lượng hoàn thành.
 - + Chấp hành tốt nội quy của công ty, có ý thức tổ chức kỷ luật tốt.
 - + Có sự hợp tác trong công việc.

- Hiệu quả hay mức tăng lương bằng 85% - 90% nếu:
 - + Hoàn thành công việc nhưng không đảm bảo về mặt thời gian.
 - + Chấp hành tốt nội quy của công ty, có ý thức tổ chức kỷ luật.
 - + Ít phối hợp trong công việc.
 - Hiệu quả hay mức tăng lương bằng 0 nếu:
 - + Không hoàn thành tốt công việc được giao và cũng không đảm bảo thời gian thực hiện.
 - + Chấp hành chưa tốt nội quy và tổ chức kỷ luật của công ty.
 - + Không có sự phối hợp trong công việc.
- ↳ Để có thể đánh giá được mức độ hoàn thành, ý thức tổ chức kỷ luật, sự phối hợp trong công việc tốt hay chưa, Bộ phận có thể sử dụng bảng 3.1 để đánh giá theo các thang điểm như sau:

Bảng 3.1: BẢNG ĐÁNH GIÁ XẾP LOẠI NHÂN VIÊN

Nội dung	Điểm tối đa	Điểm	Ghi chú
Hoàn thành công việc	50		
Phối hợp trong công việc	30		
Ý thức tổ chức kỷ luật.	20		
Tổng cộng	100		91 – 100 điểm: Mức tăng 95% – 100% 80 – 90 điểm: mức tăng 85% - 90%. < 80 điểm: Mức tăng bằng 0.

Ví dụ: Phóng viên cấp 2 mức lương F6 là 1.600.000 đồng sẽ được tăng lương thêm 200.000 đồng sau 6 tháng. Phóng viên sẽ nhận được mức lương mới là 1.800.000.

Tuy nhiên với tình hình trượt giá và giá cả tăng cao như hiện nay khiến đời sống nhân viên gặp nhiều khó khăn thì mức tăng lương nên lên thấp nhất là 500.000 đồng.

Ngoài ra việc áp dụng khung đánh giá xếp loại nhân viên kết hợp với mức tăng lương mới sẽ vẫn đảm bảo được mức tăng hợp lý mà vẫn thúc đẩy nhân viên làm việc, tạo được sự cạnh tranh lành mạnh.

Theo đó phóng viên cấp 2 mức lương F6 nếu được chấm điểm từ 91 đến 100 điểm sẽ có mức lương mới từ 2.055.000 đồng cho đến 2.100.000 đồng.

Còn phóng viên được chấm từ 80 – 90 điểm sẽ có mức lương mới từ 2.025.000 đồng cho tới 2.050.000 đồng.

3.3 Tách phụ cấp ra khỏi phần lương cơ bản

Việc gộp phụ cấp xăng xe, ăn trưa trong phần lương cơ bản của hình thức trả lương theo sản phẩm là không phù hợp. Vì chi phí của những phụ cấp này luôn thay đổi theo giá cả thị trường. Vì vậy nếu tách phụ cấp riêng ra thì việc điều chỉnh lương cơ bản sẽ thuận tiện và hợp lý hơn.

Sẽ điều chỉnh thành hai phần là lương và phụ cấp. Phần lương sẽ áp dụng theo như thang bảng lương đã kiến nghị ở phần trên. Còn phần phụ cấp sẽ được điều chỉnh theo giá cả thị trường và tỷ lệ lạm phát.

3.4 Xây dựng lại barem chấm nhuận bút

Barem chấm nhuận bút của tòa soạn thấp.

Ví dụ:

+ Một bài phóng sự đầu tư sâu theo barem của tòa soạn nhuận bút được tính khoảng 500.000 đồng. Nhưng đối với những tờ báo giấy lớn được tính từ 1.000.000 – 2.000.000 đồng.

+ Phóng sự ảnh nhuận bút từ 120.000 - 150.000 đồng, trường hợp đầu tư sâu, có tính chất nguy hiểm được tính từ 200.000 - 300.000 đồng. Nhưng đối với các tờ báo giấy lớn nhuận bút có thể lên tới 1.000.000 đồng.

Do ưu điểm của báo điện tử là số lượng bài được đăng của phóng viên không bị giới hạn như ở báo giấy, nên việc nhuận bút được tính thấp phần nào được bù vào bởi số lượng bài nhiều.

Tuy nhiên vẫn cần tăng dần barem chấm nhuận bút cho bằng với mặt bằng nhuận bút của các tờ báo lớn. Điều này sẽ giúp giữ chân nhân viên, thu hút người giỏi, người có chuyên môn cao.

Ngoài ra cũng cần xây dựng cơ chế thưởng thường xuyên cho các bài viết hay, nóng trong tuần để kích thích tinh thần làm việc của phóng viên.

3.5 Tiếp tục phát huy những ưu điểm của cách tính lương hiện tại

Việc áp dụng thang, bậc lương theo cấp cán bộ cùng với yếu tố thâm niên, hiệu quả công việc giúp công tác trả lương ổn định và dễ dàng trong đánh giá nhân viên. Việc xét tăng lương cho nhân viên theo định kỳ của năm cũng tạo động lực cho nhân viên phấn đấu.

Ngoài ra số lượng bài được đăng của phóng viên không giới hạn nên các phóng viên có thể có thu nhập cao phù hợp với khả năng công tác của mình. Đây là ưu điểm của báo điện tử so với báo giấy.

KẾT LUẬN

Trong nền kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa với nhiều thành phần kinh tế, sự mở rộng quan hệ hợp tác đầu tư, giao thương giữa các nước khiến cho rất nhiều doanh nghiệp tham gia vào thị trường, kể cả các tập đoàn nước ngoài.

Sự cạnh tranh trên thị trường là rất khốc liệt, lúc này tiền lương không chỉ đơn thuần là chi phí trả cho người lao động nữa, mà nó là một trong những yếu tố quyết định sức mạnh cạnh tranh của các doanh nghiệp, đồng thời góp phần rất lớn vào hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp.

Một chính sách lương hợp lý không những kích thích nhân viên làm việc hết mình, mà còn giúp thu hút và duy trì đội ngũ nhân viên vốn có của doanh nghiệp. Sự khác biệt duy nhất giữa các doanh nghiệp là sự khác biệt về yếu tố con người, nó tạo nên sức mạnh cho doanh nghiệp để có thể cạnh tranh với các đối thủ của mình.

Chính vì vậy các doanh nghiệp phải xây dựng một chế độ lương, phụ cấp sao cho có thể kích thích người lao động cống hiến hết mình và giữ chân người lao động. Tạo thế mạnh cạnh tranh trên thị trường, thu hút nhân tài, giúp doanh nghiệp có thể đứng vững và phát triển.

PHỤ LỤC 01**Bảng 4: BẢNG CẤP CÁN BỘ CỦA MỘT SỐ CHỨC DANH CÔNG VIỆC**

STT	Chức danh công việc	Cấp cán bộ
1	Tổng biên tập	Cấp 7
2	Phó tổng biên tập	Cấp 5
3	Thư ký tòa soạn	Cấp 4
4	Trưởng ban	Cấp 3
5	Phóng viên Biên tập viên	Cấp 2
6	Lễ tân Bảo vệ	Cấp 1

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Kế toán Tài chính, Chủ biên Nguyễn Việt Hưng, NXB Thống kê năm 2009
2. Giáo trình Tiền lương – Tiền công, Chủ biên Đào Quang Năm, NXB Lao động – Xã hội năm 2005
3. Quy chế trả lương năm 2010 của Bộ phận Báo VnExpress.net
4. Bộ luật Lao động