

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

TRƯƠNG THỊ VIÊN

HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TRẢ LƯƠNG TẠI
TRƯỜNG CAO ĐẲNG CÔNG NGHỆ THÔNG TIN
HỮU NGHỊ VIỆT - HÀN

Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh
Mã số: 60.34.05

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ KINH DOANH

Đà Nẵng – Năm 2010

Công trình được hoàn thành tại
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. Võ Xuân Tiến

Phản biện 1: TS. Nguyễn Quốc Tuấn

Phản biện 2: TS. Nguyễn Văn Dũng

Luận văn sẽ được bảo vệ tại Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp thạc sĩ Quản trị kinh doanh họp tại Đại học Đà Nẵng vào ngày 30 tháng 10 năm 2010

Có thể tìm hiểu luận văn tại:

- Trung tâm Thông tin-Học liệu, Đại học Đà Nẵng
- Thư viện trường Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng

MỞ ĐẦU

1. LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI

Trả lương lao động hợp lý có tác dụng khuyến khích người lao động làm việc, duy trì lực lượng lao động, thu hút và khuyến khích người tài phát huy khả năng sáng tạo trong công việc, là động lực phát triển nguồn lực con người trong các cơ quan, đơn vị, một nhân tố chính để thúc đẩy sự phát triển. Điều này đã được minh chứng qua nhiều cơ quan, đơn vị trong và ngoài nước. Là người lao động, ai cũng cảm nhận được điều này một cách rõ rệt tại từng đơn vị mình đã công tác.

Trong thời gian qua, chính sách tiền lương của Nhà nước đã không ngừng thay đổi theo hướng này. Tuy nhiên, công tác trả lương vẫn còn tồn tại bất cập đối với một số cơ quan, doanh nghiệp.

Đối với trường Cao đẳng Công nghệ thông tin hữu nghị Việt Hàn, thời gian hoạt động tính đến nay được ba năm. Nhiệm vụ chính của trường là đào tạo hệ cử nhân cao đẳng các ngành thương mại điện tử, khoa học máy tính và công nghệ thông tin ứng dụng, trong đó mũi nhọn là ngành công nghệ thông tin. Hiện tại, trường đang thực hiện lộ trình nâng cấp thành trường đại học theo định hướng phát triển của Bộ thông tin và truyền thông. Song song với công tác phát triển cơ sở vật chất hạ tầng, trường đang chú trọng đến công tác phát triển nguồn nhân lực, thu giữ nhân tài.

Với đặc điểm là một trường mới thành lập, công tác trả lương trong thời gian qua đã được nhà trường rất chú trọng. Tuy nhiên, trong điều kiện hiện nay, công tác trả lương cho người lao động ở trường vẫn còn tồn tại một số vấn đề ví dụ như tiền lương trả ngang

nhau cho những người có khối lượng công việc, trình độ học vấn khác nhau (trong giới hạn phạm vi định mức giảng dạy).

Do vậy, việc đưa ra chính sách tiền lương hợp lý cho cán bộ, giảng viên sẽ là động lực thúc đẩy phát triển yếu tố con người tại trường. Đây chính là lý do tôi quyết định chọn đề tài : "*Hoàn thiện công tác trả lương tại Trường Cao đẳng Công nghệ thông tin hữu nghị Việt Hàn*".

2. MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU

- Hệ thống hóa các vấn đề lý luận về công tác trả lương cho người lao động trong các tổ chức.
- Phân tích thực trạng công tác trả lương cho người lao động tại trường Việt Hàn.
- Đề xuất giải pháp để hoàn thiện công tác tiền lương cho người lao động tại trường.

3. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI NGHIÊN CỨU

a. Đối tượng: gồm các vấn đề lý luận và thực tiễn liên quan đến việc trả lương cho người lao động tại trường.

b. Phạm vi:

- Nội dung: Luận văn chỉ tập trung nghiên cứu một số vấn đề cơ bản trong công tác trả lương tại trường Cao đẳng Công nghệ thông tin hữu nghị Việt - Hàn.
- Phạm vi nghiên cứu:
 - + Về mặt thời gian: Các giải pháp đề xuất trong năm có ý nghĩa từ nay đến năm 2015.
 - + Về mặt không gian: Việc trả lương tại trường cao đẳng công nghệ thông tin hữu nghị Việt - Hàn.

4. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Để thực hiện mục tiêu nghiên cứu nói trên, cần sử dụng các phương pháp nói sau để nghiên cứu:

- Phương pháp Duy vật biện chứng
- Phương pháp Duy vật lịch sử
- Phương pháp Thống kê
- Phương pháp phân tích thực chứng, chuẩn tắc...

5. BỐ CỤC VÀ KẾT CẤU CỦA LUẬN VĂN: 3 chương

Chương 1: Một số vấn đề lý luận cơ bản của công tác trả lương cho người lao động trong các tổ chức

Chương 2: Thực trạng công tác trả lương tại trường Cao đẳng Công nghệ thông tin hữu nghị Việt - Hàn

Chương 3: Giải pháp hoàn thiện công tác trả lương tại trường Cao đẳng Công nghệ thông tin hữu nghị Việt - Hàn

CHƯƠNG 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CƠ BẢN VỀ CÔNG TÁC TRẢ LƯƠNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC TỔ CHỨC

1.1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ TIỀN LƯƠNG

1.1.1. Khái niệm

Tiền lương là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động, biểu hiện bằng tiền hoặc hiện vật, được ấn định bằng thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động bằng luật pháp, quy pháp quốc gia, theo một hợp đồng lao động; bằng văn bản hay bằng miệng cho một công việc, một dịch vụ đã thực hiện hay sẽ phải thực hiện với những yêu cầu nhất định về số lượng và chất lượng công việc, dịch vụ đó.

1.1.2. Ý nghĩa của tiền lương

1.1.3. Chức năng của tiền lương

- Chức năng thước đo giá trị
- Chức năng tái sản xuất sức lao động
- Chức năng kích thích sản xuất
- Chức năng tích lũy (hay để dành)

1.1.4. Đặc điểm của các trường cao đẳng ảnh hưởng đến công tác trả lương cho người lao động

Như vậy, việc đưa ra chính sách trả lương hợp lý có ý nghĩa quan trọng trong quá trình thu hút và giữ chân nhân viên.

1.2. NỘI DUNG CÔNG TÁC TRẢ LƯƠNG

1.2.1. Xác định mức lương cho người lao động

1.2.1.1. Khái niệm

1.2.1.2. Mục tiêu của việc xác định mức lương cho người lao động

- Thu hút nhân viên
- Duy trì nhân viên giỏi
- Kích thích, động viên nhân viên
- Thực thi pháp luật
- Sử dụng hợp lý, tiết kiệm quỹ tiền lương, cải thiện đời sống người lao động.

1.2.1.3. Căn cứ để xác định mức lương cho người lao động

a. Để xác định mức lương cho người lao động tổ chức cần có chính sách tiền lương

- Chính sách tiền lương là việc tổ chức xác định mức lương phù hợp để trả lương cho người lao động. Nói cách khác, tức là tổ chức cần ấn định mức lương cao hay thấp so với trước đây, so với điều kiện hiện có, so với tổ chức cùng ngành cùng địa bàn để trả cho người lao động. Không những vậy, tổ chức cần ấn định mức lương nào cho các loại lao động khác nhau trong tổ chức.

b. Căn cứ xác định mức lương cho người lao động:

- **Các nhân tố ảnh hưởng đến việc xác định mức lương cho người lao động**

Các yếu tố thuộc về công việc: Bao gồm

 - Các yếu tố thuộc về người lao động
 - Tiềm năng phát triển cá nhân trong tương lai.
 - Các yếu tố thuộc về tổ chức
 - Số lượng và chất lượng đội ngũ cán bộ công nhân viên của tổ chức.
 - Các yếu tố thuộc về thị trường
 - Các yếu tố thuộc về xã hội và Nhà nước

- **Tổ chức ấn định mức lương cao khi:**
 - Cần thu hút số lao động có trình độ cao trên thị trường
 - Cần tuyển gấp một số đông lao động
 - Tổ chức đang hoạt động ở mức độ có hiệu quả
 - Tổ chức có tổ chức công đoàn hoạt động mạnh
- **Tổ chức ấn định mức lương thấp khi:**
 - Có các khoản phúc lợi, thu nhập thêm
 - Có khả năng đáp ứng một số nhu cầu khác
 - Không có khả năng trả lương cao.

1.2.2. Xác định quỹ tiền lương

1.2.2.1. Khái niệm và phân loại quỹ tiền lương

Quỹ tiền lương là tổng số tiền dùng để trả lương cho người lao động ở cơ quan, doanh nghiệp trong một thời kỳ nhất định. Quỹ tiền lương có thể được phân loại như sau:

- **Căn cứ vào mức độ ổn định của các bộ phận trong quỹ tiền lương chia ra:**
 - Quỹ tiền lương cố định
 - Quỹ tiền lương biến đổi
- **Căn cứ vào nhóm các bộ phận hình thành quỹ tiền lương chia ra:**
 - Quỹ tiền lương cấp bậc
 - Quỹ tiền lương cơ bản
 - Tổng quỹ tiền lương
 - Quỹ tiền lương theo đơn giá tiền lương được giao
- **Căn cứ vào sự hình thành và sử dụng quỹ tiền lương:**
 - Quỹ tiền lương kế hoạch: Tổng số tiền dự tính để trả cho người lao động.

- Quỹ tiền lương thực hiện: Tổng số tiền thực tế đã chi, trong đó có những khoản không được lập trong kế hoạch.

1.2.2.2. Ý nghĩa của quỹ tiền lương

1.2.2.3. Cách xác định quỹ tiền lương trong các cơ quan hành chính và sự nghiệp

Khu vực hành chính và khu vực sự nghiệp trước đây thuộc một khối gọi là khu vực hành chính – sự nghiệp với những đặc điểm hoạt động tương đối giống nhau và khác biệt với khu vực sản xuất kinh doanh. Hiện nay, khu vực sự nghiệp tách ra khỏi khu vực hành chính. Bản thân khu vực sự nghiệp cũng được phân thành sự nghiệp không có thu và sự nghiệp có thu. Hoạt động của khu vực sự nghiệp chủ yếu là hoạt động dịch vụ cung ứng có thu.

1.2.3. Các bộ phận của tiền lương và mối quan hệ giữa các bộ phận

1.2.3.1. Tiền lương cơ bản

- Tiền lương cơ bản là phần tiền lương được xác định trên cơ sở tính đủ các nhu cầu cơ bản về sinh học, xã hội học, về độ phức tạp và mức độ tiêu hao lao động trong những điều kiện lao động trung bình của từng ngành nghề, công việc.

1.2.3.2. Phụ cấp lương

- Phụ cấp lương là khoản tiền lương người lao động được nhận thêm ngoài tiền lương cơ bản được tính dựa trên cơ sở giải quyết phần sai khác của các loại lao động mà tiền lương cơ bản chưa thể hiện được.

1.2.3.3. Tiền thưởng

- Tiền thưởng là số tiền mà người sử dụng lao động trả thêm cho người lao động khi người lao động thực hiện xuất sắc một công việc nào đó do người sử dụng lao động giao.

1.2.3.4. Phúc lợi

- Phúc lợi là tất cả các khoản thù lao tài chính mà người lao động nhận được ngoài tiền lương cơ bản, phụ cấp lương và tiền thưởng; được thể hiện dưới dạng các loại bảo hiểm, các chương trình khác liên quan đến sức khỏe, sự an toàn và các lợi ích khác cho người lao động.

1.2.4. Hình thức trả lương

Hình thức trả lương là kiểu xác định tiền lương phải trả cho người lao động dựa vào những căn cứ nhất định và được tính toán một cách cụ thể.

1.2.4.1. Hình thức trả lương theo thời gian

- Chế độ trả lương theo thời gian có ưu và nhược điểm sau:
- Chế độ trả lương theo thời gian giản đơn
- Chế độ trả lương theo thời gian có thưởng

1.2.4.2. Hình thức trả lương theo sản phẩm

Trả lương theo sản phẩm là hình thức trả lương căn cứ vào sản phẩm (đúng tiêu chuẩn chất lượng) hoàn thành và đơn giá tiền lương của sản phẩm đó. Đây là hình thức trả lương rất cơ bản, là hình thức kích thích vật chất có từ lâu và được sử dụng rộng rãi có hiệu quả cao vì những tác động chủ yếu sau:

1.2.4.3. Hình thức trả lương theo sản phẩm có thưởng

Tiền lương trả theo sản phẩm có thưởng tính theo công thức:

$$L_{th} = L + \frac{L(mxh)}{100}$$

Trong đó: L: Tiền lương trả theo sản phẩm với đơn giá cố định

m: Phần trăm tiền thưởng cho 1% hoàn thành vượt chỉ tiêu thưởng

h: Phần trăm hoàn thành vượt chỉ tiêu thưởng

1.3. MỘT SỐ KINH NGHIỆM VỀ CÔNG TÁC TRẢ LƯƠNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

1.3.1. Kinh nghiệm của trường Cao đẳng Giao thông

- *Trả lương theo khoán có thưởng*
 - Tiền lương tháng = Tiền lương tháng (lần 1) + Tiền lương bổ sung theo hệ số

1.3.2. Kinh nghiệm của trường Cao đẳng Thương mại

Cơ sở trả lương: căn cứ vào trình độ chuyên môn, chức danh, thâm niên, định mức lao động (giao kế hoạch công tác giáo viên hàng năm và định biên lao động đối với cán bộ quản lý giáo dục và nhân viên phục vụ v.v...)

1.3.3. Kinh nghiệm của trường Cao đẳng Kinh tế - Kế hoạch

- *Về quan điểm trả lương*
- *Về hình thức trả lương*

CHƯƠNG 2 THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TRẢ LƯƠNG TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG CÔNG NGHỆ THÔNG TIN HỮU NGHỊ VIỆT – HÀN

2.1. TÌNH HÌNH CƠ BẢN CỦA TRƯỜNG ẢNH HƯỞNG ĐẾN CÔNG TÁC TRẢ LƯƠNG

2.1.1. Đặc điểm công tác tổ chức

2.1.1.1. Quá trình thành lập

Trường CĐ CNTT Hữu nghị Việt Hàn được thành lập theo Quyết định số 2150/QĐ-BGDĐT ngày 3 tháng 5 năm 2007 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo. Trường CĐ CNTT Hữu nghị Việt Hàn thuộc Bộ Bưu chính Viễn Thông (nay là Bộ Thông tin và Truyền thông), chịu sự quản lý của Nhà nước về giáo dục của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

2.1.1.2. Chức năng, nhiệm vụ

- *Chức năng*
- *Nhiệm vụ*

2.1.1.3. Cơ cấu tổ chức

2.1.2. Đặc điểm các nguồn lực của trường

2.1.2.1. Nguồn nhân lực

Tình hình lao động của trường trong những năm qua có nhiều biến động về lượng, cụ thể tính đến tháng 3/2010 số lượng lao động là 192. Trong đó, tỷ trọng các giảng viên thuộc các khoa tăng.

2.1.2.2. Hệ thống cơ sở vật chất

a. Về diện tích mặt bằng

Tháng 6 năm 2005, UBND thành phố Đà Nẵng phê duyệt phương án bồi thường thiệt hại giải phóng mặt bằng, hỗ trợ tái định

cur dự án Trường CĐ CNTT Hữu nghị Việt - Hàn, quận Ngũ Hành Sơn, thành phố Đà Nẵng với diện tích 13.6 ha để xây dựng cơ sở vật chất Trường

b. Về máy móc thiết bị

Với hệ thống máy móc thiết bị hiện đại

2.1.2.3. Tài chính

Ngân sách Nhà nước cấp năm 2009 tăng so với năm 2008, chủ yếu trang trải cho các hoạt động chi thường xuyên mà phần lớn là tiền lương cho cán bộ giảng viên. Năm 2009, hoạt động chi thường xuyên thực hiện lớn hơn so với kế hoạch là 353.000. Nguyên nhân của vấn đề này, một phần chưa dự tính chính xác lượng tiền vượt giờ của khối giảng viên, lao động tuyển bổ sung...

2.1.3. Tình hình hoạt động của Trường những năm qua

2.1.3.1. Quy mô đào tạo

2.1.3.2. Hình thức đào tạo

- Đào tạo chính quy
- Đào tạo ngắn hạn

2.1.3.3. Phạm vi đào tạo

2.2. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TRẢ LƯƠNG TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG CÔNG NGHỆ THÔNG TIN HỮU NGHỊ VIỆT HÀN

2.2.1. Thực trạng về việc xác định mức lương cho người lao động

Trường đã có sự phân tích các nhân tố ảnh hưởng trong quá trình xác định mức lương. Tuy nhiên, đối với giảng viên, Nhà trường chưa tính đến các yếu tố sau khi xác định mức lương như:

- Độ phức tạp của công việc
- Trình độ chuyên môn và kinh nghiệm công tác

2.2.2. Thực trạng công tác xác định quỹ tiền lương

Công tác xác định quỹ tiền lương của Trường trong thời gian vừa qua dựa vào tiền lương cấp bậc của số lượng cán bộ giảng viên. Phương pháp xác định quỹ tiền lương được áp dụng như nhau cho hai nhóm đối tượng cán bộ và giảng viên.

2.2.2.1. Phân tích tình hình quỹ tiền lương của Trường giai đoạn 2008-2009

Bảng 2.6 – Tình hình quỹ tiền lương và tiền lương bình quân của Trường giai đoạn 2008 - 2009

Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm 2008	Năm 2009	Tỷ lệ năm 2009 so với 2008 (%)
Nguồn kinh phí hoạt động	Triệu đồng	7.197	14.049	195
Quỹ tiền lương	Triệu đồng	3.759	8.063	214
Tỉ lệ lương/kinh phí hoạt động	(%)	52	57	-
Tổng số lao động	(người)	134	164	122
Lương bình quân tháng của người lao động	(đồng/ người/tháng)	2.337.525	4.097.043	175

Nguồn: Báo cáo của Trường

Tình hình cụ thể về sự biến động của quỹ tiền lương của trường qua hai năm 2008, 2009 thể hiện ở bảng 2.6.

Quỹ tiền lương có nhiều biến động. Năm 2009 quỹ tiền tăng 214% so với năm 2008, nhưng tổng lao động tăng chậm. Do vậy, tiền lương bình quân tăng qua các năm. Nguyên nhân của thực trạng này

là do mức lương tối thiểu tăng từ 540000 đồng đến 650000 đồng, bậc lương tăng, tiền vượt giờ tăng...

2.2.2.2. Công tác xác định quỹ tiền lương của Trường

Trong đó, hệ số lương cấp bậc theo và phụ cấp theo chế độ quy định hiện hành, còn căn cứ vào chỉ tiêu biên chế được cấp Bộ giao.

Dựa vào số liệu bảng 2.7 ta có:

Tổng quỹ lương của trường năm 2010:

$$340.431.000 * 12 = 4.085.172.000 \text{ (đồng)}$$

2.2.3. Thực trạng về các bộ phận của tiền lương

Bảng 2.8 - Tình hình các bộ phận tiền lương của Trường Cao đẳng công nghệ thông tin hữu nghị Việt – Hàn qua các năm

STT	Nội dung	Năm 2008		Năm 2009	
		Số tiền (VNĐ)	Tỷ trọng (%)	Số tiền (VNĐ)	Tỷ trọng (%)
1	Lương cơ bản	2,632,900,298	72.2	5,777,532,260	73.0
2	Phụ cấp	379,925,050	10.4	726,564,887	9.2
3	Tiền thưởng	52,650,000	1.4	96,858,10	1.2
4	Phúc lợi	578,786,242	15.9	1,312,130,793	16.6
Tổng cộng		3,644,261,590	100	7,335,815,963	100

Nguồn: Phòng kế toán - Trường Cao Đẳng CNTT hữu nghị Việt - Hàn

2.2.3.1. Tiền lương cơ bản

Lương cơ bản là phần thu nhập chủ yếu của cán bộ viên chức của Trường. Do vậy việc tính toán và thanh toán lương cơ bản có tác dụng rất quan trọng trong công tác trả công cho người lao động.

2.2.3.2. Phụ cấp lương

Hiện nay, trường chi trả các phụ cấp sau:

- Phụ cấp ưu đãi ngành nghề
- Phụ cấp trách nhiệm công việc
- Phụ cấp làm việc ngoài trời
- Phụ cấp làm thêm giờ
- Phụ cấp làm đêm

2.2.3.3. Tiền thưởng

Hiện nay, trường căn cứ vào bình chọn danh hiệu thi đua để khen thưởng. Đây là một trong những ứng xử của Trường nhằm khuyến khích cán bộ, giảng viên hoàn thành tốt công việc. Tuy nhiên, mức thưởng còn quá thấp và cần có các tiêu chí khen thưởng khác để kích lệ cán bộ, giảng viên.

2.2.3.4. Phúc lợi

- Nhà trường chi trả các khoản chi phúc lợi như bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, công đoàn, bảo hiểm thất nghiệp, trợ cấp khó khăn đột xuất, tiền thuốc y tế trong trường, tiền hóa chất vệ sinh phòng dịch, tiền khám bệnh định kỳ,...

2.2.4. Thực trạng về hình thức trả lương

Tùy theo tính chất công việc, Nhà trường đã áp dụng các hình thức trả lương khác nhau:

- Trả lương theo thời gian có thưởng đối với cán bộ, giảng viên
- Trả lương khoán đối với người lao động hợp đồng theo thời vụ.

2.2.4.1. Hình thức trả lương theo thời gian tháng có thưởng

Tiền lương của cán bộ giảng viên được chi trả hai phần gồm: tiền lương cơ bản và tiền lương tăng thêm.

- **Tiền lương cấp bậc:** được tính trả theo hệ số lương cấp bậc, hệ số phụ cấp, mức lương tối thiểu theo quy định của Nhà nước và số ngày công làm việc thực tế của cán bộ, giáo viên, công nhân viên và lao động hợp đồng có thời hạn từ 1 năm trở lên.

$$Lcb = Ltt \times (Hcb + Hpc)$$

Trong đó:

- Lcb : Lương cấp bậc tháng của cá nhân người lao động;
- Ltt : Mức lương tối thiểu theo quy định của Nhà nước;
- Hcb : Hệ số lương cấp bậc của cá nhân;
- Hpc : Hệ số phụ cấp (Chức vụ, Trách nhiệm, Thâm niên

VK) của cá nhân;

- **Tiền lương tăng thêm:** được phân phối cho cán bộ, công chức, viên chức và người lao động ký hợp đồng trên 1 năm theo công thức sau:

$$Lth = Hcbi \times Hcli \times Ltt \times Kđc$$

Trong đó:

- Lth: Lương tăng thêm của cá nhân;
 - Hcb : Hệ số lương cấp bậc của từng cá nhân;
 - Hcl : Hệ số chất lượng công tác hàng tháng của cá nhân theo Quy chế thi đua khen thưởng ban hành kèm theo Quyết định số 138/QĐ-CĐVH ngày 08/5/2008 của Hiệu trưởng);
- + Loại A : Hcl = 1,2; Loại B : Hcl = 1,0;
 Loại C : Hcl = 0,8; Loại D : Hcl = 0

- Kđc: Hệ số điều chỉnh theo đối tượng được hưởng áp dụng trong các trường hợp:

+ Người làm việc bình thường trong tháng Kđc = 1

+ Người được cử đi học trên một tháng đến dưới 3 tháng, người nghỉ sinh con thứ nhất, thứ 2 đúng chế độ, nghỉ ốm đau hưởng trợ cấp BHXH, nghỉ điều dưỡng phục hồi sức khỏe, Kđc = 0,7;

+ Người được cử đi học trên 3 tháng, học tập trung trong nước, Kđc = 0,5.

Như vậy, qua nghiên cứu hình thức trả lương theo thời gian có thưởng đối với cán bộ giảng viên, có thể có một số nhận xét sau:

- Hình thức trả lương này một phần thể hiện một phần mục tiêu của Nhà trường muốn hướng đến là tiền lương tối thiểu 2 lần tiền lương cơ bản (theo cấp bậc).

2.2.4.2. Hình thức trả lương theo thời gian

Áp dụng tiền lương thời gian giản đơn cho bộ phận lao động phục vụ trên cơ sở thỏa thuận giữ trường với người lao động căn cứ vào mức lương tối thiểu nhà nước quy định. Mặc dù số lượng lao động phục vụ ít, chiếm 10,8% trong tổng số lao động và tỷ trọng tiền lương của bộ phận này thấp. Nhưng do không áp dụng hình thức tiền lương thời gian có thưởng nên đã không khuyến khích người lao động hăng say làm việc, không phát huy tác dụng của đòn bẩy tiền lương. Cụ thể, tiền lương cơ bản tháng 1/2010 được thể hiện ở bảng

2.3. NGUYÊN NHÂN CỦA THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TRẢ LƯƠNG TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG CÔNG NGHỆ THÔNG TIN HỮU NGHỊ VIỆT-HÀN

2.3.1. Do khả năng tài chính

2.3.2. Do điều kiện quản lý nguồn nhân lực

CHƯƠNG 3

GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TRẢ LƯƠNG TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG CÔNG NGHỆ THÔNG TIN HỮU NGHỊ VIỆT – HÀN

3.1. CĂN CỨ CHO VIỆC THIẾT KẾ GIẢI PHÁP

3.1.1. Căn cứ vào biến động của môi trường xung quanh

3.1.2. Căn cứ vào xu hướng trả lương trong các trường cao đẳng

3.1.3. Căn cứ vào chiến lược phát triển của trường

3.2. CÁC GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TRẢ LƯƠNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG CNTT HỮU NGHỊ VIỆT HÀN

3.2.1. Hoàn thiện việc xác định mức lương

Ngoài các căn cứ mà trường đang sử dụng, cần bổ sung thêm các căn cứ sau để xác định mức lương:

- Độ phức tạp của công việc để xác định mức phụ cấp: Đối với giảng viên cần có mức chuyển đổi giờ chuẩn từ 1 tiết như hiện nay đến 1,2 tiết trong trường hợp giảng dạy các môn mới, môn khó của từng chuyên ngành.

- Chính sách đãi ngộ: Để thu hút và giữ chân những người trẻ, tài giỏi, có khả năng phát triển trong tương lai, Trường cần nâng mức quy đổi giờ chuẩn lên cao hơn.

3.2.2. Hoàn thiện việc xác định quỹ lương

Để việc xác định hệ số K cơ sở cần phải xác định quỹ tiền lương tăng thêm căn cứ vào khả năng nguồn thu và chi của Trường.

Cụ thể xác định quỹ tiền lương kế hoạch năm 2011 của Trường như sau:

a. Xác định quỹ tiền lương cấp bậc:

$$QTL_{CB} = HS_{BQ} \times TL_{TT} \times TC_{VC} \times 12$$

Trong đó:

QTL_{CB} : Quỹ tiền lương cấp bậc

HS_{BQ} : Hệ số cấp bậc bình quân và hệ số phụ cấp lương bình quân

TL_{TT} : Tiền lương tối thiểu (khu vực Đà Nẵng 730.000 đồng)

TC_{VC} : Tổng số cán bộ viên chức Trường

Căn cứ vào lao động cuối năm 2010 và lao động dự kiến vào năm 2011 thì hệ số cấp bậc bình quân và hệ số phụ cấp lương bình quân được xác định như sau:

$$HS_{BQ} = 614 \div 235 = 2.61$$

Vậy tổng quỹ tiền lương cấp bậc là

$$QTL_{CB} = 2.61 \times 235 \times 730.000 \times 12 = 5.372.946.000 \text{ (đồng)}$$

b. Quỹ tiền lương tăng thêm trong năm:

$$QTL_{TT} = K \times QTL_{CB}$$

Trong đó: K: Hệ số thu nhập bổ sung

QTL_{CB} : Quỹ tiền lương cấp bậc năm

Hệ số K được xác định theo công thức:

$$K = \frac{TNTT + QDP_{TN}}{QTL_{CB}}$$

Với TNTT là thu nhập tạm trích là 60% chênh lệch thu lớn hơn chi.

Bước 1: Xác định nguồn thu

- Thu học phí
- Thu lệ phí KTX

Bảng 3.2 - Chi tiết dự toán khoản thu ký túc xá năm 2011

Đơn vị: Triệu đồng

STT	Nội dung	Số lượng (người)	Mức thu (1000đ)	Thời gian (tháng)	Thành tiền
	- SV khóa 2	170	80	10	136
	- SV khóa 3	510	80	10	408
	- SV khóa 4	550	120	10	660
	- SV khóa 5	600	120	4	288
	Tổng cộng				1.492

• Thu đào tạo ngắn hạn, hợp đồng đào tạo và thu khác ước đạt 2.500 triệu

Căn cứ vào các số liệu quá khứ và các thông tin mới về các khoản thu của Trường, dự kiến các khoản thu năm 2011 được thể hiện ở bảng 3.3

Năm 2010, nguồn thu từ ngân sách Nhà nước là 8.670.000.000 đồng. Qua số liệu các năm vừa qua cho thấy với quy mô Trường ngày càng mở rộng thì nguồn thu từ ngân sách Nhà nước tăng qua các năm với mức tăng là 12%. Dự kiến nguồn thu từ ngân sách năm 2010 là 10.404.000.000 đồng. Vậy tổng nguồn thu của Trường năm 2011 là:

$$\begin{aligned} \text{Tổng nguồn thu} &= 10.404.000.000 + 9.452.000.000 \\ &= 19.856.000.000 \text{ đồng} \end{aligned}$$

Bảng 3.3 - Dự toán nguồn thu hoạt động dịch vụ của Trường năm 2011

Đơn vị: triệu đồng

STT	Nội dung	Tổng thu	Ghi chú
I	Phí, lệ phí	6.360	
1	Học phí chính quy	6.160	
2	Học phí đào tạo không chính quy	200	
II	Hoạt động dịch vụ	1,500	
1	Hợp đồng đào tạo	1,500	
III	Thu khác	1,592	
1	Tiền phòng ở KTX	1.492	
2	Thu khác	100	
	Tổng thu	9,452,000	

Bước 2: Xác định các khoản chi

Tổng các khoản chi: thanh toán cá nhân + nghiệp vụ chuyên môn + chi phí khác + chi mua sắm tài sản phục vụ chuyên môn = 1.230 triệu + 6.118 triệu + 1.310 triệu + 1.050 triệu = 9.708 triệu.

Bước 3: Xác định chênh lệch thu – chi

$$19.856 - 9.708 - 5.373 = 4.775 \text{ (triệu đồng)}$$

Bước 4: Xác định quỹ tiền lương tăng thêm

$$+ \text{Thu nhập tạm trích: TNTT} = 4.775 \times 60\% = 2.856 \text{ (triệu đồng)}$$

$$+ \text{Tổng quỹ lương tăng thêm: QTL}_{\text{TT}} = 2.856 + 385 = 3.241 \text{ (triệu đồng)}$$

$$+ \text{Hệ số bổ sung thu nhập: K} = (2.856 + 385) \div 5.373 = 0.6 \text{ (lần)}$$

(Quỹ dự phòng được căn cứ vào số liệu năm trước: 385 triệu đồng)

Bước 5: Xác định tổng quỹ tiền lương

$$QTL = QTL_{CB} + QTL_{TT} = 5.373 + 3.241 = 8.614 \text{ (triệu đồng)}$$

3.2.3. Hoàn thiện hình thức trả lương**3.2.3.1. Trả lương cho khối cán bộ hành chính**

Để gắn trách nhiệm của cán bộ quản lý với tình hình hoạt động của Trường, trong tương lai Trường sẽ áp dụng hình thời trả lương theo thời gian ngày kết hợp với chất lượng công tác, cụ thể công thức tính như sau:

$$L = L_{CB} + L_{TT}$$

Trong đó:

L: Tiền lương cơ bản của cán bộ văn phòng

L_{CB} : Tiền lương cấp bậc

L_{TT} : Tiền lương tăng thêm

a. Tiền lương cấp bậc:

$$L_{CB} = \frac{M_{LTT} \times (H_{LCN} + H_{CV})}{22} \times N_C$$

Trong đó: + L_{CB} : Tiền lương cơ bản

+ H_{LCN} : Hệ số lương cá nhân

+ H_{CV} : Hệ số phụ cấp chức vụ

+ M_{LTT} : Mức lương tối thiểu

+ N_C : Ngày công làm việc

b. Tiền lương tăng thêm

$$L_{TT} = L_{CB} \times K \times H_{CL}$$

Trong đó:

+ L_{TT} : Lương tăng thêm

+ K: Hệ số điều chỉnh dự kiến năm 2011 là 0.6 (được xác định trong phần quỹ tiền lương)

+ H_{CL} : Hệ số chất lượng của từng cá nhân (phụ lục A)

Loại A: $H_{CL} = 1,2$ (từ 100 điểm trở lên);

Loại B: $H_{CL} = 1,0$ (từ 90 đến 100 điểm);

Loại C: $H_{CL} = 0,8$; (từ 80 đến 90 điểm);

Loại D: $H_{CL} = 0$ (dưới 80 điểm)

3.2.3.2. Trả lương cho khối giảng viên

Tiền lương cơ bản của giảng viên được xác định như sau:

$$L = L_{CB} + L_{TT}$$

Trong đó:

L: Tiền lương cơ bản của giảng viên

L_{CB} : Tiền lương cấp bậc

L_{TT} : Tiền lương tăng thêm

a. Tiền lương cấp bậc:

$$L_{CB} = M_{LTT} \times (H_{LCN} + H_{CV})$$

Trong đó: + L_{CB} : Tiền lương cấp bậc

+ H_{LCN} : Hệ số lương cá nhân

+ H_{CV} : Hệ số phụ cấp chức vụ

+ M_{LTT} : Mức lương tối thiểu

b. Tiền lương tăng thêm**Bước 1: Xác định quỹ tiền lương của bộ phận giảng viên (QTLGV_{TT})**

- Tỷ lệ tổng hệ số của giảng viên so với toàn bộ cán bộ giảng viên toàn Trường:

$$369 \div 614 = 0,6 \text{ (căn cứ số liệu bảng 3.1)}$$

- Quỹ tiền lương của bộ phận giảng viên:

$$3.241 \times 0.6 = 1.944 \text{ (triệu đồng)}$$

Bước 2: Xác định đơn giá tiền lương tăng thêm cho mỗi giờ giảng trong phạm vi định mức (ĐG_{GG}):

$$\text{ĐG}_{GG} = \text{QTLGV}_{TT} \div (\text{N} \times \text{G}_{DM})$$

Trong đó:

N: tổng số giảng viên bình quân trong năm

G_{DM}: Tổng số tiết định mức đối với giảng viên.

$$\text{ĐG}_{GG} = 1.944 \div (137 \times 436) = 32.385 \text{ (đồng)}$$

Bước 3: Xác định tiền lương tăng thêm cho mỗi giảng viên

$$L_{TT} = N_{TG} \times \text{ĐG}_{GG} \times H_{CL} \times (H_{CB} \div H_{CBBQ})$$

Trong đó: L_{TT}: Tiền lương tăng thêm cho mỗi giảng viên

N_{TG}: Số tiết giảng của giảng viên hàng tháng

H_{CBBQ}: Hệ số cấp bậc bình quân

$$H_{CB} = H_{LCN} + H_{CV}$$

H_{CL}: Hệ số chất lượng của từng cá nhân (phụ lục A)

Với các thông tin ở bảng 3.1 và một số thông tin giả định chúng ta tính toán được như sau:

$$H_{CBBQ} = 369/137 = 2.7$$

3.2.3.3. Trả lương cho khối phục vụ

Đối với khối phục vụ, cần áp dụng hình thức trả lương theo thời gian có thưởng nhằm nâng cao tinh thần trách nhiệm, đồng thời chất lượng công việc được cải thiện. Công thức tính lương giống như đối với khối cán bộ hành chính.

Tuy nhiên, đối với bộ phận này cần xây dựng các tiêu chí để đánh giá chất lượng phù hợp.

3.2.4. Một số kiến nghị

KẾT LUẬN

Hoàn thiện tiền lương là một việc làm rất tất yếu khách quan có từ lâu trong công tác quản lý tiền lương của các tổ chức, nhằm không ngừng nâng cao chất lượng quản lý và hiệu quả của công tác quản lý tiền lương trong tổ chức. Qua việc hoàn thiện tiền lương các nhà quản lý mới thấy được những mặt còn hạn chế trong công tác quản lý tiền lương, từ đó rút ra được bài học kinh nghiệm để đề ra các biện pháp thích hợp để ngày càng nâng cao hiệu quả của công tác quản lý tiền lương trong các tổ chức.

Ngày nay, có sự cạnh tranh giữa các trường trong khu vực cũng như cả nước. Vì vậy, việc thu hút nhân tài về các trường ngày càng được chú trọng. Trong đó hoàn thiện công tác tiền lương là một yếu tố quan trọng để thực hiện được điều này.

Thông qua việc nghiên cứu lý luận và tình hình thực tế của Trường Cao đẳng Công nghệ thông tin hữu nghị Việt – Hàn, em rút ra được những bài học và giải pháp để hoàn thiện công tác tiền lương là: Phải đảm bảo một sự công bằng và hợp lý trong việc chi trả lương để khuyến khích và động viên cán bộ giảng viên. Đặc biệt, đối với vị trí của trường khá xa trung tâm, việc không ngừng nâng cao mức lương cho người lao động là một trong những yếu tố thu hút, tạo sự yên tâm và hăng say trong công việc.

Một lần nữa em xin chân thành cảm ơn thầy giáo hướng dẫn và tập thể cán bộ nhân viên trong Trường Cao đẳng Công nghệ thông tin hữu nghị Việt – Hàn đã giúp đỡ em hoàn thành đề tài này.

Đà Nẵng, ngày 30 tháng 08 năm 2010