

SỰ ĐÁNH GIÁ VỀ CÔNG VIỆC VÀ PHẦN THƯỞNG THEO THỎA THUẬN

SỰ ĐÁNH GIÁ VỀ CÔNG VIỆC

Những thông tin cơ bản

- Theo điều luật đã được sửa đổi số § 109 và tiếp theo đó là điều luật số **262/2006 Sb. Bộ luật về lao động**, mà bộ luật đó đã được sửa đổi và có giá trị hiện hành (tiếp theo đó là bộ luật nói về Lao động).
- Tinh thần nói về vấn đề đánh giá qua công việc là khoản tiền được thưởng mức thu nhập mà chủ yếu là tiền qua công việc mà người nhân viên đó đã làm xong. Điều luật cũng cho phép sử dụng và điều này được gọi là lương bổng và sự đánh giá về việc thỏa thuận.
- Qua công việc hoàn thành của người nhân viên làm việc thì sự đánh giá đó là mức lương hoặc là khoản tiền được thưởng mà với điều kiện đã được qui định theo bộ luật lao động.
- Mức lương bổng của nhân viên sẽ được cấp theo sự đóng góp qua công việc, có trách nhiệm và chịu khó nặng nhọc trong khi làm việc, phụ thuộc vào các điều kiện làm việc và chất lượng công việc đã làm để dẫn đến kết quả.
- Phần thưởng về sự thỏa thuận là nói về tiền khi mà có một công việc đã được thi hành xong theo thỏa thuận và công việc đó đã làm xong theo sự thỏa thuận đó (theo điều luật §§ 74 cho đến 77).
- Qua công việc giống nhau, hay là qua công việc mà có giá trị như nhau thì tương đương với phần thưởng đối với các nhân viên làm việc cho các chủ công ty thì tương ứng với mức lương hay là tiền thưởng qua sự thỏa thuận.

Mức lương tối thiểu:

Là một mức lương thấp nhất về công việc (luật số § 111).

- Tiền lương, hay tiền thưởng không được phép thấp hơn so với mức lương thấp nhất. Đối với mức lương thì mục đích ở đây không được tính công vào cả tiền làm thêm giờ, tiền được tính thêm về ngày lễ và tiền tính thêm về làm ca đêm hoặc là tiền tính thêm về điều kiện khó khăn vất vả trong khi làm việc hoặc là tiền tính thêm về điều kiện khó khăn vất vả trong khi làm việc hoặc là tiền tính thêm về điều kiện khó khăn vất vả trong khi làm việc hoặc là tiền tính thêm về điều kiện khó khăn vất vả trong khi làm việc.
- **Lương chính cơ bản mức lương thấp nhất là 8000,-K trong một tuần thời gian làm việc là 40 giờ như vậy là 48,- Kôrun tiền tiếp trên giờ.**

- Nếu như trong trường hợp nhân viên không đạt được mức lương, hay tiền thưởng theo thỏa thuận mức thấp nhất thì chủ công ty có trách nhiệm cung cấp trả thêm.

Mức lương đảm bảo:

- Mức lương mà theo quyền lợi của nhân viên trên cơ sở theo bộ luật lao động đã được qui định, hợp đồng làm việc, theo mức lương đã được qui định.
- **Mức thấp nhất lương bảo đảm không được phép thấp hơn khoản mức cơ bản lương thấp nhất.**
- Nếu như trong trường hợp mức lương không đạt được thì đối với nhân viên trong trường hợp đó sẽ được hưởng mức lương bảo đảm mà chủ công ty phải có trách nhiệm trả thêm cho đủ.

LƯƠNG

- Ở đây nói về sự thỏa thuận của một tập thể, có hợp đồng làm việc hay là một loại hợp đồng khác hay là do chủ công ty sẽ qui định một mức lương nhất định.
- **Chủ công ty có trách nhiệm sau khi nhân viên đến làm việc ngày đầu tiên là chủ công ty phải thông báo bằng văn bản cho nhân viên biết về mức lương, trong đó có nói về phương pháp đánh giá, thưởng và thời gian và vị trí phát lương nếu như những nội dung này không có bao gồm trong đồng hay là sự thỏa thuận chung với nhau.**
- **Nếu như có sự thay đổi thực tế có được ghi trong phần nói về mức lương thì chủ công ty phải có trách nhiệm thông báo cho nhân viên biết thời gian chậm nhất là trong ngày kể từ khi có sự thay đổi đó và có hiệu lực.**
- **Mức lương sẽ có giá trị hiệu lực sau khi công việc của nhân viên đã được làm xong và thời gian chậm nhất là theo trong lịch tháng tiếp theo tháng sau khi mà nhân viên làm việc có thẩm quyền về mức lương được lĩnh.**

Lương hoặc là nghỉ bù sau khi nhân viên làm việc thêm giờ

Sau khi nhân viên có làm việc thêm giờ thì nhân viên có thẩm quyền nhận mức lương trung bình và cộng thêm 25 % của mức lương trung bình nữa, nếu như giữa nhân viên làm việc với chủ công ty không có sự thoả thuận là sẽ cho nhân viên nghỉ phép sau khi nhân viên đã làm việc thêm giờ trừ khoản tiền được trả thêm.

Trả lương, nghỉ bù hoặc là trả lương sau những ngày làm việc trong ngày lễ

- Sau khi nhân viên đã làm việc vào ngày lễ thì nhân viên sẽ **được nhận mức lương và có chế độ nghỉ bù**. Trong trường hợp nhân viên đã làm việc trong ngày lễ thì chủ công ty sẽ cung cấp cho nhân viên chậm nhất là đến cuối tháng thứ ba theo lịch tiếp theo đó sau khi nhân viên đã làm xong trong ngày lễ hoặc là có sự thoả thuận khác trong thời gian đó.
- **Sau thời gian nghỉ bù thì đối với nhân viên sẽ được nhận mức lương tương ứng theo mức lương trung bình của mình.**
- **Chủ công ty có thể thoả thuận với nhân viên về việc cung cấp trả tiền thêm ngoài mức lương của nhân viên ra ít nhất là theo mức lương trung bình của nhân viên thay thế cho chế độ nghỉ bù.**

Mức lương về làm việc ban đêm

Sau khi nhân viên có làm việc trong thời gian ban đêm ngoài mức lương thu nhập ra và cộng thêm ít nhất là 10 % theo mức lương trung bình của nhân viên. Ngoài ra mức thấp nhất và có phương pháp qui định có thể thoả thuận theo hợp đồng của tập thể.

Mức lương và các khoản tiền được trả thêm về điều kiện làm việc phức tạp khó khăn

Đối với nhân viên làm việc trong một điều kiện khó khăn thì sẽ có chế độ ngoài mức lương qui định của mình ra còn có được hưởng chi phí mà ít nhất là 10 % theo mức lương thấp nhất đối với cứ mỗi iều kiện khó khăn trong khi làm việc mà có sự ảnh hưởng, theo điều luật đã được qui định số § 7 theo chỉ tiêu của nhà nước số 567/2006 Sb.

Mức lương khi làm việc vào thứ bảy và chủ nhật

Đối với nhân viên trong khi làm việc vào những ngày thứ bảy và chủ nhật thì sẽ có chế độ **ngoài mức lương của chính của mình ra còn được hưởng 10 % theo mức lương trung bình của mình. Ngoài ra mức thấp nhất về mức trả đó có thể sẽ được thoả thuận theo hợp đồng của tập thể, cơ quan.**

LƯƠNG

- Mức lương sẽ được do chủ công ty qui định trên cơ sở theo điều luật đã được qui định. Theo thông tri của chính phủ đã được ban hành và sự thi hành sẽ theo sự thoả thuận của tổ hợp, tập thể cơ quan.
- Mức lương sẽ được đảm bảo cho nhân viên làm việc khi mà trong trường hợp đối với những chủ công ty mà khi về vấn đề kinh tế của họ sẽ có sự ràng buộc vào sự tính toán công khai của xã hội.
- Quyết định cho việc lương bổng của nhân viên trong sự phục vụ công khai và theo mức qui định đúng đắn.
- Mức lương nêu trên đây sẽ được phụ thuộc vào các điều kiện như có trách nhiệm về công việc, chịu khó, cố gắng trong công việc (mà sẽ được xếp vào mức lương theo bậc). Và theo kinh nghiệm thực tế mà trước đó nhân viên làm việc đã có (xếp vào mức độ về mức lương).
- **Chủ công ty sẽ có trách nhiệm thông báo cho nhân viên làm việc biết về mức lương của mình và vấn đề thông báo đó đối với nhân viên phải được viết bằng văn bản.**
- Trong khi thông báo cho nhân viên biết về mức lương của mình thì chủ công ty có trách nhiệm thông báo cụ thể về mức độ lương của nhân viên được xếp vào mức độ như thế nào, chế độ hưởng thụ về lương của nhân viên là bao nhiêu, và mức độ lương của nhân viên hàng tháng là bao nhiêu và thời hạn trả lương đều đặn từng tháng là khi nào. Nếu như trong vấn đề liên quan đến mức lương của nhân viên có sự thay đổi thì chủ công ty sẽ có trách nhiệm thông báo ngay trong ngày hôm đó khi có sự thay đổi đó xảy ra và báo ngay cho nhân viên làm việc biết, ngoài ra chủ công ty cũng phải nêu lý do về vấn đề thay đổi đó cho nhân viên biết. Tất cả những vấn đề thông tin đó chủ công ty phải thông báo cho nhân viên làm việc biết bằng văn bản.

- **Lương sẽ được trả sau khi nhân viên đã làm xong công việc, và thời gian chậm nhất là sau một tháng theo lịch và tiếp của tháng tời tiếp đó trong thời gian mà nhân viên có chế độ hưởng lương hoặc là một phần nào theo qui định.**

Lương hoặc là nghỉ bù sau khi nhân viên đã làm việc thêm giờ

Sau khi nhân viên đã làm việc thêm giờ thì sẽ có chế độ hưởng thụ theo qui định. Trong đó sẽ có cả chế độ chi trả thêm khi mà nhân viên làm việc trong điều kiện khó khăn, hay là về môi trường làm việc không tốt, một giờ làm việc mà không có làm thêm giờ theo lịch tháng mà trong khi đó nhân viên đã làm xong công việc thì chế độ hưởng thụ sẽ là **25 % theo mức lương trung bình theo giờ, và ở đây nói về công việc làm liên tục không nghỉ trong tuần và sau đó là chế độ hưởng thêm 50 % của mức lương trung bình theo giờ của nhân viên**. Nếu như giữa chủ công ty và nhân viên không có một sự thỏa thuận khác là chủ công ty sẽ cho phép nhân viên nghỉ bù thay lương qua thời gian làm việc thêm giờ.

Trong thời gian nhân viên nghỉ bù thì mức lương của nhân viên sẽ không bị giảm đi.

Kh khoản tiền được trả thêm về công tác lãnh đạo

Tổ trưởng tổ nhân viên sẽ có chế độ trả thêm về công tác điều khiển, lãnh đạo và mức chi trả đó sẽ được phụ thuộc vào công tác lãnh đạo và mức độ của công việc.

Khoản tiền được trả thêm về làm việc ban đêm

Nhân viên làm việc sẽ được hưởng chế độ về làm việc ban đêm, **kh khoản tiền thêm đó sẽ được tính 20 % theo mức trung bình lương trong một giờ của nhân viên.**

Mức lương làm việc trong những ngày thứ bảy và chủ nhật

Đối với nhân viên làm việc trong những ngày thứ bảy hoặc chủ nhật thì cứ sau một giờ thì.

Nhân viên sẽ được tính thêm 25 % theo mức lương trung bình trên một giờ của nhân viên làm việc.

Hưởng lương hoặc là nghỉ bù sau khi nhân viên đã làm việc trong ngày lễ

- Sau khi nhân viên đã làm việc trong ngày lễ thì chủ công ty sẽ bố trí **cho nhân viên nghỉ bù** khi mà nhân viên đã thi hành xong công việc của mình trong ngày lễ. Và thời gian chậm nhất là vào thời gian cuối tháng thứ ba theo lịch tháng, sau khi mà nhân viên đã thi hành xong công việc đó của mình hoặc là đã có sự thỏa thuận khác.
- Trong thời gian mà nhân viên nghỉ bù thì mức lương của nhân viên sẽ không bị giảm lương của mình.
- **Chủ công ty có thể thỏa thuận với nhân viên làm việc là sẽ trả khoản tiền thêm theo mức lương trung bình của nhân viên trên một giờ làm việc thay cho chế độ nghỉ bù.**

Kh khoản tiền được trả thêm khi nhân viên làm việc trong môi trường xấu

- Nhân viên làm việc sẽ có chế độ hưởng thụ về điều kiện làm việc tại nơi có môi trường xấu, **trong trường hợp đó thì nhân viên sẽ được hưởng thêm 5 % theo mức lương thấp nhất trong một tháng.**
- Những khoản tiền trả thêm đã nói trên qua công việc làm của nhân viên trong điều kiện khó khăn về môi trường thì được tính là từ 400 cho đến 1400,- Kôrun tiền tiếp trong một tháng (§ 7 giòng 1 theo chỉ tiêu của nhà nước luật số 564/2006 Sb. nói về sự liên quan đến lương bổng của nhân viên làm việc, phục vụ cả công việc công khai và công việc quản lý).

Khoản chi trả thêm đặc biệt

- Chế độ chi trả trong trường hợp này sau khi mà nhân viên thi hành đầy đủ các tiêu chuẩn tho điều kiện qui định, qua sự đánh giá về điều kiện khó khăn trong công việc mà có sự ảnh hưởng về kết quả của công việc mà trong trường hợp làm việc đó có khả năng gây nên cho nhân viên làm việc về sự ảnh hưởng của thần kinh, hoặc là có mối đe dọa về tình hình sức khỏe của nhân viên làm việc hoặc là có những sự khó khăn trong chế độ làm việc.
- Chủ công ty sẽ qui định mức chi trả khoản tiền thêm cho nhân viên trên cơ sở mức độ qui định cho tổ hợp với những điều kiện làm việc mà nhân viên liên tục thường xuyên làm việc trong môi trường đó.

Khoản tiền được trả thêm khi ca làm việc được chia ra nhiều ca kíp

- Trong trường hợp nhân viên làm việc mà được chia ra nhiều ca kíp từ hai ca trở lên thì khoản tiền được trả thêm là **30 % theo mức lương trung bình trong một giờ của nhân viên làm việc** cứ mỗi ca kíp được phân chia.
- Ca làm việc được phân chia ra thì được hiểu nó là, ca làm việc mà bị công việc gián đoạn, hay là các phần gián đoạn đó được tổng cộng là 2 tiếng đồng hồ.

Khoản tiền trả thêm về cá nhân

- Đây là một khoản chi trả thêm mà không phụ thuộc vào lương của nhân viên mà khoản tiền trả thêm này sẽ được đánh giá theo năng suất về công việc và chất lượng về công việc đối với nhân viên khi đưa so sánh với tất cả các nhân viên khác.
- Chủ công ty có thể chi trả cho nhân viên mà đã làm việc lâu năm có năng suất lao động cao, hoặc là nhân viên đó đã thi hành, chấp hành đầy đủ các nội quy của công ty, nhân viên đó có nhiều công việc hơn cả các nhân viên khác trong trường hợp đó thì khoản tiền được trả thêm này sẽ **chiếm đến 50 % theo mức lương qui định, theo mức cao nhất của mức lương trong bậc lương** mà nhân viên đó đã được xếp vào hãng bậc qui định.
- Chủ công ty có thể chi trả cho nhân viên nào mà đã có khả năng nói chung được công nhận là người có trình độ chuyên môn và thi hành công việc được xếp vào bậc lương thứ mười hoặc là bậc lương thứ mười sáu theo mức lương qui định. Khoản tiền trả thêm cho cá nhân đến mức 100 % theo mức lương qui định cao nhất theo bậc lương mà nhân viên đó đã được xếp vào theo qui định.

Những khoản trả thêm khác.

- trong trường hợp mà nhân viên làm công việc hoạt động cho ngành giáo dục mà ngoài tiêu chuẩn qui định.
- Khoản tiền được trả thêm cho nhân viên làm công tác chuyên môn về ngành giáo dục.

Lương hoặc là việc chi trả khi làm công việc khác

Nếu như trong trường hợp khi mà nhân viên làm việc được phân công làm một việc khác chứ không phải công việc mà đã được thỏa thuận thì trong trường hợp đó mức lương sẽ phải giảm đi, mức độ tương ứng **trong thời gian làm công việc khác đó thì nhân viên sẽ được chi trả thêm theo mức lương trung bình của nhân viên trước khi làm công việc này.**

Tiền thưởng

Trong trường hợp nhân viên làm việc thực hiện một công việc tốt hơn ngoài mức độ qui định đặc biệt có ý nghĩa thì chủ công ty có thể chi trả cho nhân viên làm việc đó một khoản tiền thưởng.

Tiền thưởng khi nhân viên làm việc trong lúc cần thiết khẩn cấp

Sau khi nhân viên đã thi hành công việc cần thiết của công ty trong trường hợp khẩn trương thì chủ công ty sẽ có chế độ thưởng cho nhân viên với mức là **10 % theo mức thu nhập trung bình của nhân viên.**

Tiền thưởng theo sự thỏa thuận

Những khoản tiền thưởng đã được nêu trên đây theo điều kiện qui định thì sẽ được thỏa thuận khi nói về tiến hành công việc, hay là có một sự thỏa thuận khác về sự hoạt động của công việc. Những khoản tiền thưởng nói trên về sự thỏa thuận tiến hành công việc hay là hoạt động về công việc thì không được phép thấp hơn mức lương ít nhất của nhân viên.

**Cơ quan nhà nước ban thanh tra sở lao động, phòng quản lý
Về mối quan hệ về công việc và điều kiện làm việc tháng sáu năm
© Tháng Một 2010**