1,4 Công thức tính lương:

Công thức tính lương thực tế căn cứ vào:

Lương ngày = (Lương cơ bản \* Hệ số lương)/26\*Số ngày làm trong tháng

Lương tăng ca:

- Tiền lương làm việc theo giờ: được quy định trong Bộ Luật lao động

Làm thêm vào ngày thường: tiền lương \* 150% \* số giờ làm thêm

Làm thêm vào ngày chủ nhật: tiền lương \* 200% \* số giờ làm thêm

Làm thêm vào ngày lễ tết: tiền lương \* 300% \* số giờ làm thêm

Lương phụ cấp:

Ảnh có chứa bàn

Mô tả được tạo tự động

Đối với nhân viên: mức phụ cấp được thỏa thuận và ghi rõ trong Hợp đồng.

Lương phép: Những ngày nghỉ được hưởng nguyên lương: nghỉ lễ, Tết; bản thân kết hôn, con kết hôn, cha, mẹ chết (cả bên chồng, vợ), vợ hoặc chồng, con chết, nghỉ phép

Lương đã ứng trước

|  |
| --- |
| Lương nhận được =Tiền lương tháng + Lương tăng ca + Lương phụ cấp + Lương phép - Lương ứng trước |

**Ví dụ:** Ông A ký hợp đồng với công ty B với mức lương cơ bản là 13 triệu đồng/tháng, chưa được tăng lương và phụ cấp 800 nghìn tiền xăng. Ông A không làm tăng ca, nghỉ 6 ngày không phép trong tổng số 26 ngày làm của tháng và đã được ứng trước 5 triệu đồng.

**Tóm tắt:**

Lương ngày = (13tr\*1)/26= 500

Lương tăng ca = 0

Lương phụ cấp = 800

Lương phép = 0

Lương ứng trước = 5tr

⇒ Lương thực tế ông A nhận được = 500\*20 + 0 + 800 + 0 - 5000 = 5tr800 nghìn

1,5 Bảo hiểm

Mức đóng BHXH 26% trong đó: người lao động đóng 8%, đơn vị đóng 18%. 18% đơn vị đóng bao gồm: 3% vào quỹ ốm đau và thai sản; 1% vào quỹ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; 14% vào quỹ hưu trí và tử tuất.

Mức đóng bảo hiểm y tế 4,5% trong đó: người lao động đóng 1,5%, đơn vị đóng 3%.

Mức đóng bảo hiểm thất nghiệp 2% trong đó người lao động đóng 1%, đơn vị đóng 1%

Theo đó, tổng số tiền mỗi người lao động phải đóng khi tham gia BHXH bắt buộc là 10,5%. Trách nhiệm của đơn vị là 22% và không phát sinh thêm bất cứ một khoản chi phí nào.

Vậy nếu theo công thức trên ta có thể tính được tiền lương tháng thực tế của nhân viên là:

Lương thực tế nhận được = Lương nhận được \* 89,5%

1.6 Thời hạn trả lương

– Người lao động hưởng lương theo tháng được trả một tháng một lần hoặc nửa tháng một lần. Thời điểm được ấn định vào mùng 5 hằng tháng.

Ví dụ: Chị A làm việc tại công ty B. Theo thỏa thuận chị A được hưởng lương theo tháng. Trước khi ký hợp đồng lao động, công ty B cho biết nhân viên công ty được trả lương vào ngày mùng 5 hàng tháng, chị A hoàn toàn đồng ý. Căn cứ vào thỏa thuận đó, chị B được trả lương vào ngày mùng 5 hàng tháng.