

MỤC LỤC

| | |
|---|----|
| LỜI MỞ ĐẦU..... | 2 |
| CHƯƠNG I..... | 4 |
| LÝ LUẬN CHUNG VỀ TỔ CHỨC CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP.... | 4 |
| 1. KHÁI QUÁT CHUNG VỀ TIỀN LƯƠNG | 4 |
| 1.1. Khái niệm, bản chất tiền lương..... | 4 |
| 1.2. Vai trò và ý nghĩa của tiền lương..... | 6 |
| 1.2.1. Vai trò của tiền lương | 6 |
| 1.2.2. Ý nghĩa của tiền lương | 7 |
| 1.2.3. Các nhân tố ảnh hưởng tới tiền lương..... | 7 |
| 1.3. Chế độ tiền lương | 7 |
| 1.3.1. Chế độ tiền lương cấp bậc | 7 |
| 1.3.2. Chế độ lương theo chức vụ | 9 |
| 1.4. Các hình thức trả lương trong doanh nghiệp..... | 9 |
| 1.4.1. Trả lương theo thời gian..... | 10 |
| 1.4.2. Trả lương theo sản phẩm..... | 13 |
| 1.5. Nguyên tắc hạch toán lao động và tiền lương..... | 19 |
| 1.5.1. Phân loại lao động hợp lý | 19 |
| 1.5.2. Phân loại tiền lương một cách phù hợp..... | 21 |
| 1.6. Quỹ tiền lương, quỹ BHXH, quỹ BHYT, quỹ KPCĐ, quỹ BHTN | 22 |
| 1.6.1. Quỹ tiền lương..... | 22 |
| 1.6.2. Quỹ Bảo hiểm xã hội (BHXH) | 23 |
| 1.6.3. Quỹ Bảo hiểm y tế (BHYT) | 24 |
| 1.6.4. Quỹ Kinh phí công đoàn (KPCĐ)..... | 25 |
| 1.6.5. Quỹ Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) | 26 |
| 1.7. Tiền lương nghỉ phép trích trước | 26 |
| 2. NỘI DUNG TỔ CHỨC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG | 28 |
| 2.1. Chứng từ và tài khoản sử dụng..... | 28 |

| | |
|---|----|
| 2.1.1. Chứng từ..... | 28 |
| 2.1.2. Tài khoản sử dụng | 28 |
| 2.1.2.1. TK 334: Phải trả người lao động (NLD) | 28 |
| 2.1.2.2. TK 338: Phải trả, phải nộp khác..... | 29 |
| 2.1.2.3. TK 335: Chi phí phải trả..... | 31 |
| 2.2. Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương..... | 31 |
| 2.2.1. Kế toán tổng hợp tiền lương | 31 |
| 2.2.2. Kế toán các khoản trích theo lương | 33 |
| 3. CÔNG TÁC QUẢN LÝ CHI PHÍ | 35 |
| 4. CÁC HÌNH THỨC TỔ CHỨC SỔ KẾ TOÁN TRONG HẠCH TOÁN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG | 37 |
| 4.1. Hình thức Nhật ký chung | 37 |
| 4.2. Hình thức Nhật ký – Sổ cái..... | 38 |
| 4.3. Hình thức Nhật ký – Chứng từ..... | 39 |
| 4.4. Hình thức Chứng từ ghi sổ | 40 |
| 4.5. Hình thức kế toán trên máy vi tính | 42 |
| CHƯƠNG II..... | 43 |
| THỰC TRẠNG TỔ CHỨC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ THƯƠNG MẠI VÀ XÂY DỰNG MINH VŨ | 43 |
| 1. KHÁI QUÁT VỀ CÔNG TY | 43 |
| 1.1. Quá trình hình thành và phát triển của công ty | 43 |
| 1.1.1. Giới thiệu chung..... | 43 |
| 1.1.2. Lịch sử hình thành và phát triển..... | 43 |
| 1.1.3. Vốn điều lệ..... | 44 |
| 1.1.4. Những thuận lợi và khó khăn của công ty trong quá trình hoạt động . | 44 |
| 1.1.5. Lĩnh vực hoạt động | 44 |
| 1.2. Cơ cấu tổ chức bộ máy quản lý của doanh nghiệp | 45 |
| 1.3. Đặc điểm tổ chức bộ máy kế toán của công ty | 47 |
| 1.3.1. Mô hình tổ chức bộ máy kế toán của công ty | 47 |
| 1.3.2. Hình thức kế toán áp dụng tại doanh nghiệp với kế toán tiền lương ... | 49 |

| | |
|---|-----------|
| 2. THỰC TRẠNG KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ THƯƠNG MẠI VÀ XÂY DỰNG MINH VŨ | 51 |
| 2.1. Tình hình quản lý lao động | 51 |
| 2.2. Thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ..... | 53 |
| <i>2.2.1. Phương pháp xây dựng quỹ lương của công ty.....</i> | <i>53</i> |
| <i>2.2.2. Các hình thức trả lương tại công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ.....</i> | <i>53</i> |
| <i>2.2.2.1. Hình thức trả lương theo thời gian</i> | <i>53</i> |
| <i>2.2.2.2. Hình thức trả lương khoán.....</i> | <i>62</i> |
| <i>a) Khoán theo giờ.....</i> | <i>62</i> |
| <i>b) Khoán theo ngày</i> | <i>64</i> |
| <i>2.2.3. Hạch toán các khoản trích theo lương</i> | <i>68</i> |
| <i>2.2.4. Thuế Thu nhập cá nhân (TNCN).....</i> | <i>71</i> |
| <i>2.2.5. Thủ tục tính BHXH phải trả cho công nhân viên.....</i> | <i>73</i> |
| <i>2.2.6. Hình thức thanh toán lương</i> | <i>79</i> |
| 2.3. Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ..... | 81 |
| CHƯƠNG III..... | 93 |
| MỘT SỐ BIỆN PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG NHẪM TĂNG CƯỜNG CÔNG TÁC QUẢN LÝ CHI PHÍ TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ THƯƠNG MẠI VÀ XÂY DỰNG MINH VŨ | 93 |
| 1. NHẬN XÉT CHUNG VỀ CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ THƯƠNG MẠI VÀ XÂY DỰNG MINH VŨ..... | 93 |
| 1.1. Ưu điểm..... | 93 |
| 1.2. Nhược điểm..... | 95 |
| 2. SỰ CẦN THIẾT, MỤC TIÊU VÀ NGUYÊN TẮC CỦA VIỆC HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ THƯƠNG MẠI VÀ XÂY DỰNG MINH VŨ | 96 |

| | |
|--|------------|
| 2.1.Sự cần thiết và mục tiêu của việc hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương | 97 |
| 2.2.Nguyên tắc hoàn thiện công tác tiền lương và các khoản trích theo lương | 98 |
| 3. MỘT SỐ BIỆN PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG NHẪM TĂNG CƯỜNG QUẢN LÝ CHI PHÍ TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ THƯƠNG MẠI VÀ XÂY DỰNG MINH VŨ..... | 98 |
| 3.1.Hoàn thiện chứng từ kế toán..... | 98 |
| 3.2.Hoàn thiện hệ thống sổ chi tiết cho TK 334 và TK 338..... | 99 |
| 3.3.Áp dụng phần mềm hỗ trợ công tác hạch toán kế toán..... | 111 |
| 3.4.Hoàn thiện chế độ thưởng phạt cho người lao động..... | 114 |
| 3.5.Hoàn thiện hình thức thanh toán lương hàng tháng cho công nhân viên | 115 |
| KẾT LUẬN | 116 |

LỜI MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Tiền lương là nguồn thu nhập chủ yếu của người lao động, nó đảm bảo cho cuộc sống được ổn định và luôn có xu hướng được nâng cao; mặt khác, tiền lương đối với doanh nghiệp lại là yếu tố chi phí. Như vậy tiền lương có tính hai mặt. Người lao động thì muốn thu nhập cao hơn, còn doanh nghiệp lại muốn tiết kiệm chi phí, hạ giá thành sản phẩm và tăng lợi nhuận. Vì vậy công tác quản lý tiền lương là công tác vô cùng quan trọng. Đưa ra một biện pháp quản lý tiền lương tốt sẽ góp phần nâng cao công tác quản lý và sử dụng lao động hiệu quả, thu hút được nguồn lao động có tay nghề cao, đời sống lao động luôn được cải thiện, bên cạnh đó phía doanh nghiệp vẫn đảm bảo được chi phí tiền lương là hợp lý và hiệu quả. Ngoài ra việc tính toán và hạch toán các khoản trích theo lương như Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Kinh phí công đoàn, Bảo hiểm thất nghiệp có ý nghĩa rất quan trọng đối với doanh nghiệp và người lao động. Nó tạo nguồn tài trợ và đảm bảo quyền lợi cho các bộ công nhân viên hiện tại và tương lai.

Trên thực tế việc quản lý tiền lương tại công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ vẫn còn một số hạn chế, trong khi quản lý tiền lương luôn giữ một vị trí quan trọng trong hoạt động của doanh nghiệp, ảnh hưởng trực tiếp đến quá trình sản xuất kinh doanh tại doanh nghiệp.

Chính vì vậy, việc hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương nhằm tăng cường quản lý chi phí tại công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ là hết sức cần thiết đặc biệt trong việc quản lý tiền lương một cách hiệu quả

Nhận thức được vai trò quan trọng của vấn đề này em đã chọn đề tài “ **Hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương nhằm tăng**

cường quản lý chi phí tại công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ” làm đề tài nghiên cứu khoa học của mình.

2. Mục tiêu của đề tài

- Hệ thống những vấn đề lý luận cơ bản về hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp.
- Mô tả và phân tích thực trạng hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ.
- Đưa ra một số giải pháp hoàn thiện hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương nhằm tăng cường quản lý chi phí tại công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ.

3. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp thống kê
- Phương pháp thu thập thông tin
- Phương pháp phân tích
- Các phương pháp kế toán
- Tìm hiểu tài liệu
- Phương pháp chuyên gia

4. Đối tượng nghiên cứu

Đề tài tập trung vào nhận xét, đánh giá công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ nhằm đưa ra những giải pháp nhằm tăng cường công tác quản lý chi phí tiền lương tại công ty.

5. Nội dung nghiên cứu của đề tài

Ngoài phần mở đầu và kết luận thì nội dung nghiên cứu gồm 3 chương:

Chương I: Lý luận chung về tổ chức công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp.

Chương II: Thực trạng tổ chức công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ.

Chương III: Hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương nhằm tăng cường quản lý chi phí tại công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ.

CHƯƠNG I

LÝ LUẬN CHUNG VỀ TỔ CHỨC CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP

1. KHÁI QUÁT CHUNG VỀ TIỀN LƯƠNG

1.1. Khái niệm, bản chất tiền lương

Theo khái niệm tổng quát nhất thì “Tiền lương là biểu hiện bằng tiền của hao phí lao động sống cần thiết mà doanh nghiệp phải trả cho người lao động theo thời gian, khối lượng và chất lượng công việc mà người lao động đã cống hiến cho doanh nghiệp”.

Trong cơ chế kế hoạch hóa tập trung, tiền lương được biểu hiện một cách thống nhất như sau: “ Về thực chất, tiền lương dưới chế độ xã hội chủ nghĩa là một phần thu nhập quốc dân biểu hiện dưới hình thức tiền tệ, được Nhà nước phân phối kế hoạch cho công nhân viên chức, phù hợp với số lượng, chất lượng lao động của mỗi người đã cống hiến. Tiền lương phản ánh việc chi trả cho công nhân viên chức dựa trên nguyên tắc phân phối lao động nhằm tái sản xuất sức lao động”.

Chuyển sang nền kinh tế thị trường, sự thay đổi cơ chế quản lý kinh tế đã bộc lộ những hạn chế, thiếu sót trong nhận thức về vai trò của yếu tố sức lao động và bản chất kinh tế của tiền lương. Cơ chế thị trường buộc chúng ta phải có những thay đổi lớn trong nhận thức về tiền lương. “Tiền lương phải được hiểu bằng tiền của giá trị sức lao động, là giá trị của yếu tố lao động mà người sử dụng (Nhà nước, chủ doanh nghiệp) phải trả cho người cung ứng lao động, tuân theo nguyên tắc cung cầu, giá cả thị trường theo pháp luật hiện hành của Nhà nước”.

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

Vì vậy, về bản chất tiền công, tiền lương là giá cả của hàng hóa sức lao động, là động lực quyết định hành vi cung ứng lao động. Tiền lương là một phạm trù của kinh tế hàng hóa và chịu sự chi phối của các quy luật kinh tế khách quan. Nhìn chung, khái niệm tiền lương có tính chất phổ quát hơn và cùng với nó là một loạt các khái niệm như:

➤ Tiền lương danh nghĩa: là khái niệm chỉ số lượng tiền tệ mà người sử dụng lao động căn cứ vào hợp đồng thỏa thuận giữa hai bên trong việc thuê lao động. Trên thực tế, mọi mức lương trả cho người lao động đều là tiền lương danh nghĩa. Song nó chưa cho ta nhận thức đầy đủ về mức trả công thực tế cho người lao động.

➤ Tiền lương thực tế: là số lượng tư liệu sinh hoạt và dịch vụ mà người lao động có thể mua được bằng tiền lương của mình sau khi đã nộp các khoản thuế theo quy định của Nhà nước. Chỉ số tiền lương thực tế tỷ lệ nghịch với tỷ số giá cả và tỷ lệ thuận với chỉ số tiền lương danh nghĩa tại thời điểm xác định.

➤ Tiền lương tối thiểu: là “ngưỡng” cuối cùng để từ đó xây dựng các mức lương khác tạo thành hệ thống tiền lương của một ngành nào đó hoặc hệ thống tiền lương chung thống nhất của một nước, là căn cứ để hoạch định chính sách tiền lương. Nó được coi là yếu tố hết sức quan trọng của chính sách tiền lương.

Trên thực tế người lao động luôn quan tâm đến tiền lương thực tế hơn là tiền lương danh nghĩa, nghĩa là lúc nào tiền lương danh nghĩa cũng phải tăng nhanh hơn tốc độ tăng chỉ số giá cả nhưng không phải lúc nào tiền lương thực tế cũng được như mong muốn mà nó còn phụ thuộc vào nhiều yếu tố khác nhau.

1.2. Vai trò và ý nghĩa của tiền lương

1.2.1. Vai trò của tiền lương

Tiền lương duy trì, thúc đẩy và tái sản xuất sức lao động. Trong mỗi doanh nghiệp hiện nay muốn tồn tại, duy trì hay phát triển thì tiền lương cũng là vấn đề đáng được quan tâm. Nhất là trong nền kinh tế thị trường hiện nay, nếu doanh nghiệp nào có chế độ lương hợp lý thì sẽ thu hút được nguồn nhân lực có chất lượng tốt.

Trong bất cứ doanh nghiệp nào cũng cần sử dụng một lực lượng lao động nhất định tùy theo quy mô, yêu cầu sản xuất cụ thể. Chi phí về tiền lương là một trong các yếu tố chi phí cơ bản cấu thành nên giá trị sản phẩm do doanh nghiệp sản xuất ra. Vì vậy, sử dụng hợp lực lao động cũng chính là tiết kiệm chi phí về lao động sống (lương), do đó góp phần hạ thấp giá thành sản phẩm, tăng doanh lợi cho doanh nghiệp và là điều kiện để cải thiện, nâng cao đời sống vật chất tinh thần cho công nhân viên, cho người lao động trong doanh nghiệp.

Tiền lương không phải là vấn đề chi phí trong nội bộ từng doanh nghiệp thu nhập đối với người lao động mà còn là một vấn đề kinh tế - chính trị - xã hội mà Chính phủ của mỗi quốc gia cần phải quan tâm.

1.2.2. Ý nghĩa của tiền lương

Tiền lương là nguồn thu nhập chủ yếu của người lao động, ngoài ra người lao động còn được hưởng một số nguồn thu nhập khác như: trợ cấp BHXH, BHYT, BHTN, tiền ăn ca... Chi phí tiền lương là một bộ phận cấu thành nên giá thành sản phẩm, dịch vụ của doanh nghiệp. Tổ chức sử dụng lao động hợp lý, thanh toán kịp thời tiền lương và các khoản liên quan cho người lao động từ đó sẽ làm cho người lao động chấp hành tốt kỷ luật lao động, tận tâm với công việc, hăng hái tham gia sản xuất, tăng lợi nhuận cho doanh nghiệp đồng thời tạo điều kiện nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động.

1.2.3. Các nhân tố ảnh hưởng tới tiền lương

Tất cả mọi lao động đều muốn mình có mức thu nhập từ tiền lương ổn định và khá nhưng thực tế có rất nhiều nhân tố chủ quan cũng như khách quan ảnh hưởng trực tiếp đến tiền lương của họ, như một số nhân tố sau:

- Năng lực, trình độ còn hạn chế.
- Tuổi tác và giới tính không phù hợp với công việc
- Làm việc trong điều kiện thiếu trang thiết bị
- Vật tư, vật liệu bị thiếu hoặc kém phẩm chất
- Sức khỏe của người lao động không được đảm bảo
- Làm việc trong điều kiện địa hình và thời tiết không thuận lợi

1.3. Chế độ tiền lương

Việc vận dụng chế độ tiền lương thích hợp nhằm quán triệt nguyên tắc phân phối theo lao động, kết hợp chặt chẽ giữa lợi ích chung của xã hội với lợi ích của doanh nghiệp và người lao động.

1.3.1. Chế độ tiền lương cấp bậc

Tiền lương cấp bậc được xây dựng dựa trên số lượng và chất lượng lao động. Có thể nói rằng chế độ tiền lương cấp bậc nhằm mục đích xác định chất lượng lao động, so sánh chất lượng lao động trong các ngành nghề khác nhau và trong từng ngành nghề. Đồng thời nó có thể so sánh điều kiện làm việc nặng nhọc, có hại cho sức khỏe với điều kiện lao động bình thường. Chế độ tiền lương cấp bậc có tác dụng rất tích cực, có điều chỉnh tiền lương giữa các ngành nghề một cách hợp lý, nó cũng giảm bớt được tính chất bình quân trong việc trả lương thực hiện triệt để quan điểm phân phối theo lao động.

Chế độ tiền lương do nhà nước ban hành, Doanh nghiệp dựa vào đó để vận dụng vào thực tế tùy theo đặc điểm sản xuất kinh doanh của đơn vị mình.

Chế độ tiền lương cấp bậc bao gồm 3 yếu tố có quan hệ chặt chẽ với nhau: thang lương, mức lương và tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật

- Thang lương: là bảng xác định quan hệ tỷ lệ về tiền lương giữa các công nhân cùng nghề hoặc nhóm nghề giống nhau theo trình độ cấp bậc của họ. Mỗi thang lương gồm một số các bậc lương và các hệ số phù hợp với bậc lương đó. Hệ số này được Nhà nước xây dựng và ban hành.

- Mức lương: là số lượng tiền tệ để trả công nhân lao động trong một đơn vị thời gian (giờ, ngày, tháng) phù hợp với các bậc trong thang lương. Chỉ lương bậc 1 được quy định rõ còn các lương bậc cao thì được tính bằng cách lấy mức lương bậc nhân với hệ số lương bậc phải tìm, mức lương bậc 1 theo quy định phải lớn hơn hoặc bằng mức lương tối thiểu. Mức lương tối thiểu của năm 2012 là 1.050.000 đồng, bắt đầu được áp dụng từ ngày 1/5/2012.

- Tiêu chuẩn bậc kỹ thuật: là văn bản quy định về mức độ phức tạp của công việc và yêu cầu lành nghề của công nhân ở bậc nào đó thì phải hiểu biết những gì về mặt kỹ thuật và phải làm được những gì về mặt thực hành. Cấp bậc kỹ thuật phản ánh yêu cầu trình độ lành nghề của công nhân. Tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật là căn cứ để xác định trình độ tay nghề của người công nhân.

Chế độ tiền lương theo cấp bậc chỉ áp dụng đối với những người lao động tạo ra sản phẩm trực tiếp. Còn đối với những người gián tiếp tạo ra sản phẩm như cán bộ quản lý, nhân viên văn phòng, ... thì áp dụng chế độ lương theo chức vụ.

1.3.2. Chế độ lương theo chức vụ

Chế độ này chỉ được thực hiện thông qua bảng lương do Nhà nước ban hành. Trong bảng lương này bao gồm nhiều nhóm chức vụ khác nhau và các quy định trả lương cho từng nhóm.

Mức lương theo chế độ lương chức vụ được xác định bằng cách lấy mức lương bậc 1 nhân với hệ số phức tạp của lao động và hệ số điều kiện lao động của bậc đó so với bậc 1. Trong đó mức lương bậc 1 bằng mức lương tối thiểu nhân với hệ số mức lương bậc 1 so với mức lương tối thiểu. Hệ số này là tích số của hệ số phức tạp với hệ số điều kiện.

Theo nguyên tắc phân phối theo việc tính tiền lương trong doanh nghiệp phụ thuộc vào kết quả sản xuất kinh doanh. Bản thân Nhà nước chỉ khống chế mức lương tối thiểu chứ không khống chế mức lương tối đa, mà Nhà nước điều tiết bằng Thuế thu nhập cá nhân.

1.4. Các hình thức trả lương trong doanh nghiệp

Tiền lương trả cho người lao động phải quán triệt nguyên tắc phân phối theo lao động, trả lương theo số lượng và chất lượng lao động. Việc trả lương cho người lao động theo số lượng và chất lượng lao động có ý nghĩa rất quan trọng trong công việc động viên, khuyến khích người lao động phát huy tinh thần dân chủ, thúc đẩy họ hăng say lao động sáng tạo nâng cao năng suất lao động nhằm tạo ra của cải vật chất cho xã hội, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của mỗi thành viên trong xã hội.

Hiện nay việc trả lương cho người lao động được tiến hành theo các hình thức:

1.4.1. Trả lương theo thời gian

Hình thức tiền lương theo thời gian là hình thức tiền lương tính theo thời gian làm việc thực tế, theo ngành nghề và trình độ thành thạo công việc, cấp bậc kỹ thuật của người lao động.

Hình thức này thường được áp dụng cho nhân viên làm văn phòng như hành chính quản trị, tổ chức lao động, thống kê, tài vụ - kế toán. Tiền lương thời gian có thể thực hiện tính theo tháng/ ngày/ giờ làm việc của người lao động, tùy thuộc theo yêu cầu và trình độ quản lý thời gian làm việc của doanh nghiệp.

Các hình thức trả lương thời gian:

1.4.1.1. Tiền lương thời gian giản đơn

Là hình thức lương thời gian và đơn giá tiền lương cố định. Tiền lương thời gian giản đơn bao gồm:

+ Tiền lương tháng: là số tiền lương đã được quy định sẵn đối với từng bậc lương trong các tháng lương hoặc đã được trả cố định hàng tháng trên cơ sở các hợp đồng. Trường hợp này được áp dụng để trả lương cho CNV làm công tác quản lý hành chính, quản lý kỹ thuật.

$$\text{Lương tháng} = L_{tt} \times (H_{cb} + H_{pc})$$

Trong đó: L_{tt} : Mức lương tối thiểu do nhà nước quy định

H_{cb} : Hệ số thang bậc lương của từng người

H_{pc} : Hệ số các khoản phụ cấp

+ Tiền lương ngày: là tiền lương được tính trên cơ sở số ngày làm việc thực tế trong tháng và mức lương ngày. Hình thức này thường được áp dụng cho

người lao động trực tiếp hưởng lương theo thời gian học tập, hội họp hay làm các nhiệm vụ khác hoặc cho người lao động theo hợp đồng ngắn hạn.

Mức lương tháng

$$\text{Lương ngày} = \frac{\text{Số ngày làm việc theo chế độ trong tháng}}{\text{Mức lương tháng}}$$

+ Tiền lương giờ: là tiền lương trả cho người lao động căn cứ vào mức lương giờ và số giờ làm việc thực tế trong đó mức lương giờ được tính trên cơ sở mức lương ngày và số giờ làm việc trong ngày theo chế độ. Thường được áp dụng cho các lao động trực tiếp, không hưởng lương theo sản phẩm hoặc dùng làm cơ sở để tính đơn giá tiền lương trả theo sản phẩm.

Mức lương ngày

$$\text{Lương giờ} = \frac{\text{Số giờ quy định trong ngày của Luật lao động}}{\text{Mức lương ngày}}$$

1.4.1.2. Tiền lương công nhật

Là tiền lương tính theo ngày làm việc và mức tiền lương ngày trả cho người lao động tạm thời chưa xếp vào thang, bậc lương.

Mức tiền lương công nhật do người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận với nhau.

1.4.1.3. Tiền lương thời gian có thưởng

Là hình thức trả lương theo thời gian giản đơn kết hợp với các chế độ thưởng. Tiền thưởng là khoản tiền có tính chất thưởng xuyên được tính vào chi phí kinh doanh như: thưởng nâng cao chất lượng sản phẩm, tăng năng suất lao động, tiết kiệm nguyên vật liệu, phát minh sáng kiến và các khoản tiền khác có tính chất thưởng xuyên.

$$\text{Tiền lương thời gian có thưởng} = \text{Tiền lương thời gian giản đơn} + \text{Tiền thưởng có tính chất lượng}$$

Hình thức này chỉ áp dụng trong các trường hợp chưa xây dựng được định mức lao động, chưa có đơn giá lương sản phẩm và định mức cho các bộ phận lao động gián tiếp.

- Ưu điểm: phản ánh trình độ thành thạo và thời gian làm việc thực tế gắn chặt với thành tích công tác của từng người thông qua chỉ tiêu xét thưởng đã đạt được. Vì vậy nó khuyến khích người lao động quan tâm đến trách nhiệm và công tác của mình.

- Nhược điểm: đòi hỏi thống kê chính xác số giờ làm việc của công nhân, trả lương theo ngày kém chính xác hơn, trả lương theo tháng kém chính xác nhất, không khuyến khích công nhân sử dụng có hiệu quả thời gian làm việc vì thời gian càng kéo dài tiền lương càng cao.

1.4.1.4. Ưu điểm và nhược điểm

- Ưu điểm: Trả công theo thời gian có ưu điểm là dễ hiểu, dễ quản lý, tạo điều kiện cho cả người quản lý và công nhân có thể tính toán tiền công một cách dễ dàng. Mặt khác sử dụng phương pháp này còn phản ánh được trình độ kỹ thuật và điều kiện làm việc của từng người lao động làm cho thu nhập của họ có tính ổn định hơn.

- Nhược điểm: Tiền công mà người lao động nhận được không liên quan trực tiếp đến đóng góp của họ trong một chu kỳ thời gian cụ thể. Vì thế, sự khuyến khích thực hiện công việc dựa trên những đòi hỏi tối thiểu của công việc được thực hiện bởi những biện pháp tạo động lực khác ngoài các khuyến khích tài chính trực tiếp. Nói cách khác do tiền công mà người lao động nhận được chưa gắn kết với kết quả lao động mà họ nhận được do đó chưa kích thích người lao động nâng cao năng suất và chất lượng sản phẩm.

1.4.2. Trả lương theo sản phẩm

Tiền lương tính 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, đảm bảo đúng tiêu chuẩn, kỹ thuật chất lượng đúng quy định và đơn giá tiền lương tính cho một đơn vị sản phẩm, công việc lao vụ đó.

Việc tính toán tiền lương sản phẩm phải dựa trên cơ sở các tài liệu về hạch toán kết quả lao động theo khối lượng sản phẩm công việc hoàn thành và đơn giá tiền lương. Đây là cách phân phối sát hợp với nguyên tắc phân phối theo lao động. Điều này được thể hiện rõ có sự kết hợp giữa thù lao lao động với kết quả sản xuất, giữa tài năng với việc sử dụng nâng cao năng suất máy móc để nâng cao năng suất lao động.

1.4.2.1. Tiền lương sản phẩm trực tiếp (không hạn chế)

Công thức:

$$L_{tt} = Q_{ht} \times g$$

Trong đó:

L_{tt} : Tiền lương được lĩnh trong tháng

Q_{ht} : Là số lượng (khối lượng) công việc sản phẩm hoàn thành

g : Đơn giá tiền lương

Tiền lương tính theo sản phẩm trực tiếp được tính cho từng người lao động hay tập thể người lao động thuộc bộ phận trực tiếp sản xuất.

Theo cách tính này, tiền lương được lĩnh căn cứ vào số lượng sản phẩm hoặc khối lượng công việc hoàn thành và đơn giá tiền lương, không hạn chế khối lượng sản phẩm, công việc là hụt hay vượt định mức.

1.4.2.2. Tiền lương tính theo sản phẩm gián tiếp

Công thức:

$$L = L_{tt} \times T_{gt}$$

Trong đó:

L: Là tiền lương được lĩnh trong tháng

L_{tt} : Là tiền lương được lĩnh của bộ phận trực tiếp

T_{gt} : Tỷ lệ lương gián tiếp

Tiền lương tính theo sản phẩm gián tiếp cũng tính cho từng người lao động hay cho một tập thể người lao động thuộc bộ phận gián tiếp phục vụ sản xuất hưởng lương phụ thuộc vào kết quả lao động của bộ phận trực tiếp sản xuất.

Theo cách tính này, tiền lương được lĩnh căn cứ vào tiền lương theo sản phẩm của bộ phận trực tiếp sản xuất và tỷ lệ lương của bộ phận gián tiếp do đơn vị xác định căn cứ vào tính chất, đặc điểm của lao động gián tiếp phục vụ sản xuất. Cách tính này có tác dụng làm cho người phục vụ sản xuất quan tâm tới kết quả hoạt động sản xuất vì nó gắn liền với lợi ích của bản thân họ.

1.4.2.3. Tiền lương tính theo sản phẩm có thưởng

Là tiền lương tính theo sản phẩm trực tiếp hay gián tiếp kết hợp với chế độ khen thưởng do doanh nghiệp quy định như thưởng chất lượng sản phẩm, tăng tỷ lệ sản phẩm chất lượng cao, thưởng tăng năng suất lao động, tiết kiệm nguyên liệu,...

Tiền lương theo sản phẩm có thưởng được tính cho từng người lao động hay cho một tập thể người lao động.

Theo cách tính này, ngoài tiền lương theo sản phẩm trực tiếp không hạn chế người lao động còn được hưởng một khoản tiền thưởng theo quy định của đơn vị. Cách tính lương này có tác dụng kích thích người lao động không phải chỉ quan tâm đến số lượng sản phẩm làm ra mà còn quan tâm nâng cao năng suất sản phẩm, tăng năng suất lao động, tiết kiệm nguyên vật liệu,... Khoản tiền thưởng này trích từ lợi ích kinh tế mang lại do việc tăng tỷ lệ sản phẩm có chất lượng cao, giá trị nguyên vật liệu tiết kiệm được.

1.4.2.4. Tiền lương tính theo sản phẩm lũy tiến

Tiền lương tính theo sản phẩm lũy tiến là tiền lương tính theo sản phẩm trực tiếp kết hợp với suất tiền thưởng lũy tiến theo mức độ hoàn thành vượt mức sản xuất sản phẩm.

Suất tiền thưởng lũy tiến theo mức độ hoàn thành vượt mức kế hoạch sản xuất sản phẩm do doanh nghiệp quy định. Ví dụ như cứ vượt 10% định mức thì tiền thưởng tăng thêm cho phần vượt là 20%, vượt từ 11% đến 20% thì tiền thưởng tăng thêm cho phần vượt là 40%...

Tiền lương theo sản phẩm lũy tiến cũng được tính cho từng người lao động hay cho tập thể người lao động ở những bộ phận sản xuất cần phải đẩy mạnh tốc độ sản xuất. Nó khuyến khích người lao động luôn phát huy sáng tạo cải tiến kỹ thuật, nâng cao năng suất lao động đảm bảo cho đơn vị thực hiện kế hoạch sản xuất sản phẩm một cách đồng bộ và toàn diện. Tuy nhiên, khi áp dụng tính lương theo sản phẩm lũy tiến doanh nghiệp cần chú ý khi xây dựng tiền thưởng lũy tiến nhằm hạn chế 2 trường hợp có thể xảy ra: người lao động phải tăng cường độ lao động không đảm bảo cho sức khỏe lao động sản xuất lâu dài và tốc độ tăng năng suất lao động.

1.4.2.5. Tiền lương khoán

Hình thức trả lương khoán là hình thức trả lương theo hợp đồng giao khoán. Có 3 phương pháp khoán:

- *Khoán quỹ lương*: Phương pháp này áp dụng cho trường hợp không thể định mức cho từng bộ phận cụ thể. Người lao động biết trước được số tiền mình nhận được và thời gian hoàn thành công việc được giao. Căn cứ vào khối lượng từng công việc hoặc khối lượng sản phẩm và thời gian cần thiết để hoàn thành mà doanh nghiệp tiến hành khoán quỹ lương.

Ưu điểm: Trả lương theo cách này tạo cho người lao động có sự chủ động trong việc sắp xếp tiến hành công việc của mình từ đó tranh thủ thời gian hoàn thành công việc được giao. Còn đối với người giao khoán thì yên tâm về thời gian hoàn thành.

Nhược điểm: dễ gây ra hiện tượng làm bừa, làm ẩu, không đảm bảo chất lượng do muốn đảm bảo thời gian kiểm nghiệm chất lượng sản phẩm trước khi giao nhận phải được coi trọng, thực hiện chặt chẽ.

- *Khoán thu nhập*: Doanh nghiệp thực hiện khoán thu nhập cho người lao động, điều này có nghĩa là thu nhập mà doanh nghiệp phải trả cho người lao động là một bộ phận nằm trong tổng thu nhập chung của doanh nghiệp. Đối với những doanh nghiệp áp dụng hình thức trả lương này, tiền lương phải trả cho người lao động không tính vào chi phí sản xuất kinh doanh mà là một nội dung phân phối thu nhập của doanh nghiệp. Thông qua Đại hội công nhân viên, doanh nghiệp thỏa thuận trước tỷ lệ thu nhập dùng để trả lương cho người lao động. Vì vậy, tiền lương của người lao động phụ thuộc vào thu nhập thực tế của doanh nghiệp. Trong trường hợp này, thời gian và kết quả của từng người lao động chỉ là căn cứ phân chia tổng quỹ lương cho từng người lao động.

Hình thức trả lương này buộc người lao động không chỉ quan tâm đến kết quả lao động của bản thân mình mà phải quan tâm đến kết quả mọi hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Do vậy nó phát huy được sức mạnh

tập thể trong tất cả các khâu của quá trình sản xuất kinh doanh. Tuy nhiên, người lao động chỉ yên tâm với hình thức trả lương này khi họ có thẩm quyền trong việc kiểm tra kết quả tài chính của doanh nghiệp. Cho nên hình thức trả lương này thường thích ứng nhất với các doanh nghiệp cổ phần mà cổ đông chủ yếu là công nhân viên của doanh nghiệp.

- *Khoán công việc*: theo hình thức này, tiền lương sẽ được tính cho mỗi công việc hoặc khối lượng sản phẩm hoàn thành. Người lao động căn cứ vào mức lương này có thể tính được tiền lương của mình thông qua khối lượng công việc mình đã hoàn thành.

$$\text{Tiền lương} = \text{Mức lương quy định} \times \text{Khối lượng công} \\ \text{khoán công việc} \quad \text{cho từng công việc} \quad \text{việc hoàn thành}$$

Cách trả lương này áp dụng cho những công việc lao động giản đơn, có tính chất đột xuất như bốc dỡ hàng, sửa chữa nhà cửa,...

1.4.2.6. Tiền lương sản phẩm tập thể

Chế độ trả lương này áp dụng đối với những công việc cần một tập thể công nhân cũng thực hiện như lắp ráp thiết bị sản xuất ở bộ phận làm việc theo dây chuyền, công tác xếp dỡ ở cảng,...

Tiền lương của cả tổ, nhóm được tính theo công thức:

$$L_{tổ} = D_g \times Q_{tổ}$$

Trong đó:

$L_{tổ}$: tiền lương sản phẩm của cả tổ

D_g : đơn giá lương theo sản phẩm tập thể

$Q_{tổ}$: mức sản lượng của cả tổ

Việc chia lương có thể áp dụng hai phương pháp dùng hệ số điều chỉnh hoặc dùng hệ số giờ.

Hình thức trả lương này có ưu điểm là khuyến khích công nhân trong tổ, nhóm nâng cao trách nhiệm trước tập thể, quan tâm đến kết quả cuối cùng của cả tổ, nhóm. Bên cạnh đó, hình thức này có nhược điểm là sản lượng của mỗi công nhân không trực tiếp quyết định tiền công của họ mà nó phụ thuộc vào kết quả chung của cả tổ. Do đó nó hạn chế việc tăng năng suất lao động cá nhân.

1.4.2.7. Ưu và nhược điểm

❖ Ưu điểm

- Quán triệt tốt nguyên tắc trả lương theo lao động vì tiền lương mà người lao động nhận được phụ thuộc vào số lượng, chất lượng sản phẩm mà họ hoàn thành. Điều này có tác dụng làm tăng năng suất lao động.

- Trả lương theo sản phẩm có tác dụng khuyến khích người lao động nâng cao trình độ lao động, rèn luyện kỹ năng, phát huy sáng tạo để nâng cao khả năng làm việc và năng suất lao động.

- Trả lương theo sản phẩm góp phần vào việc nâng cao và hoàn thiện công tác quản lý, nâng cao tính tự chủ, chủ động trong làm việc của người lao động.

❖ Nhược điểm:

- Do trả công theo sản phẩm nên người lao động dễ dàng chạy theo số lượng, bỏ qua chất lượng, vi phạm quy trình kỹ thuật, sử dụng thiết bị quá mức.

- Tính toán phức tạp, đòi hỏi phải theo dõi chính xác kết quả lao động của công nhân viên.

❖ Muốn hình thức trả công theo sản phẩm phát huy tác dụng đem lại hiệu quả kinh tế cao, khi tiến hành trả công theo sản phẩm phải đảm bảo các điều kiện sau:

- Phải xây dựng được các mức lao động có căn cứ khoa học. Điều này tạo điều kiện để tính toán các đơn giá tiền công chính xác.

- Tổ chức và phục vụ tốt nơi làm việc. Kết quả hoàn thành mức lao động trong ca làm việc, ngoài sự cố gắng của người lao động còn do trình độ tổ chức

và phục vụ nơi làm việc hạn chế đến mức tối đa thời gian không làm theo sản phẩm, tạo điều kiện để hoàn thành và hoàn thành vượt mức kế hoạch

- Thực hiện tốt công tác thống kê, kiểm tra, nghiệm thu sản phẩm sản xuất ra.
- Làm tốt công tác giáo dục chính trị tư tưởng cho người lao động để họ nhận thức rõ được trách nhiệm khi làm công việc hưởng công theo sản phẩm, tránh khuynh hướng chỉ chú ý tới số lượng sản phẩm, không chú ý tới việc sử dụng tốt nguyên vật liệu, máy móc và giữ vững chất lượng sản phẩm.

1.5. Nguyên tắc hạch toán lao động và tiền lương

Để đảm bảo cung cấp thông tin kịp thời cho quản lý, đòi hỏi hạch toán lao động và tiền lương phải quán triệt các nguyên tắc:

1.5.1. Phân loại lao động hợp lý

Do lao động trong doanh nghiệp có nhiều loại khác nhau nên để thuận lợi cho việc quản lý và hạch toán, cần thiết phải tiến hành phân loại. Phân loại lao động là việc sắp xếp lao động vào các nhóm khác nhau theo những đặc trưng nhất định. Thông thường lao động được phân theo các tiêu thức sau:

❖ *Phân loại theo thời gian lao động*

Theo thời gian lao động có thể chia tổng số lao động của doanh nghiệp thành 2 loại: Lao động thường xuyên trong danh sách (gồm cả số hợp đồng ngắn hạn và dài hạn) và lao động tạm thời, mang tính thời vụ. Cách phân loại này giúp cho doanh nghiệp nắm được tổng số lao động của mình, từ đó có thể có kế hoạch bồi dưỡng, sử dụng, tuyển dụng và huy động khi cần thiết. Đồng thời xác định các khoản nghĩa vụ đối với người lao động và với Nhà nước được chính xác. Lao động tạm thời mang tính thời vụ là số lao động mà do nhu cầu thời vụ, doanh nghiệp thuê mượn tạm thời để giải quyết một số công việc không đòi hỏi kỹ thuật, tay nghề giỏi,...

❖ *Phân loại lao động theo chức năng và nhiệm vụ của lao động trong quá trình sản xuất kinh doanh*

Theo cách này, tổng số lao động trong doanh nghiệp có thể chia làm 3 loại:

- Lao động thực hiện chức năng sản xuất, chế biến: bao gồm những lao động tham gia trực tiếp hoặc gián tiếp vào quá trình sản xuất, chế tạo sản phẩm hay thực hiện các lao vụ, dịch vụ như công nhân trực tiếp sản xuất, nhân viên phân xưởng...

- Lao động thực hiện chức năng bán hàng: là những lao động tham gia hoạt động tiêu thụ sản phẩm, hàng hóa, lao vụ, dịch vụ như nhân viên bán hàng, tiếp thị, nghiên cứu thị trường...

- Lao động thực hiện chức năng quản lý: là những lao động tham gia hoạt động quản trị kinh doanh và quản lý hành chính của doanh nghiệp như các nhân viên quản lý kinh tế, nhân viên quản lý hành chính,...

Cách phân loại này có tác dụng giúp cho việc tập hợp chi phí lao động được kịp thời, chính xác, phân định được chi phí sản xuất và chi phí thời kỳ.

❖ *Phân loại lao động theo quan hệ với quá trình sản xuất*

Dựa theo mối quan hệ của lao động với quá trình sản xuất, lao động của doanh nghiệp được chia thành 2 loại sau:

- Lao động trực tiếp sản xuất: lao động trực tiếp sản xuất chính là bộ phận công nhân trực tiếp tham gia vào quá trình sản xuất sản phẩm hay thực hiện các lao vụ, dịch vụ. Thuộc loại này bao gồm những người điều khiển thiết bị, máy móc để sản xuất sản phẩm (kể cả cán bộ kỹ thuật trực tiếp sử dụng), những người phục vụ quá trình sản xuất (vận chuyển, bốc dỡ nguyên vật liệu trong nội bộ, sơ chế nguyên vật liệu trước khi đưa vào dây chuyền,...)

- Lao động gián tiếp sản xuất: đây là bộ phận lao động tham gia một cách gián tiếp vào quá trình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Thuộc bộ phận này bao gồm nhân viên kỹ thuật (trực tiếp làm công tác kỹ thuật hoặc tổ chức,

chỉ đạo, hướng dẫn kỹ thuật), nhân viên quản lý kinh tế (trực tiếp lãnh đạo, tổ chức, quản lý hoạt động sản xuất kinh doanh như giám đốc, phó giám đốc kinh doanh, cán bộ phòng ban kế toán, thống kê, cung tiêu,...), nhân viên quản lý hành chính (những người làm công tác tổ chức, nhân sự, văn thư, quản trị,...)

Cách phân loại này giúp cho doanh nghiệp đánh giá được tính hợp lý của cơ cấu lao động. từ đó có biện pháp tổ chức, bố trí lao động phù hợp với yêu cầu công việc, tinh giảm bộ máy gián tiếp.

1.5.2. Phân loại tiền lương một cách phù hợp

Do tiền lương có nhiều loại với tính chất khác nhau, chi trả cho các đối tượng khác nhau nên cần phân loại tiền lương theo tiêu thức phù hợp. Trên thực tế có rất nhiều cách phân loại tiền lương như:

- Phân loại tiền lương theo cách thức trả lương: lương sản phẩm, lương thời gian.
- Phân loại tiền lương theo đối tượng trả lương: lương trực tiếp, lương gián tiếp.
- Phân loại theo chức năng tiền lương: lương sản xuất, lương bán hàng, lương quản lý,...

Mỗi cách phân loại đều có những tác dụng nhất định trong quản lý.

Về mặt hạch toán, tiền lương được chia làm 2 loại là tiền lương chính và tiền lương phụ:

- + Tiền lương chính: Là bộ phận tiền lương trả cho người lao động trong thời gian thực tế có làm việc bao gồm cả tiền lương cấp bậc, tiền thưởng và các khoản phụ cấp có tính chất tiền lương.

+ Tiền lương phụ: Là bộ phận tiền lương trả cho người lao động trong thời gian thực tế không làm việc nhưng được chế độ quy định như nghỉ phép, hội họp, học tập, lễ tết, ngừng sản xuất,...

Cách phân loại này không những giúp cho việc tính toán, phân bổ chi phí tiền lương chính xác mà còn cung cấp thông tin cho việc phân tích chi phí tiền lương.

1.6. Quỹ tiền lương, quỹ BHXH, quỹ BHYT, quỹ KPCĐ, quỹ BHTN

1.6.1. Quỹ tiền lương

Quỹ tiền lương của doanh nghiệp là toàn bộ số tiền lương mà doanh nghiệp dùng để trả cho tất cả các loại lao động do doanh nghiệp trực tiếp quản lý và sử dụng. Bao gồm các khoản sau:

- Tiền lương tháng, lương ngày theo hệ thống các thang lương, mức lương chức vụ đã được Nhà nước ban hành.
- Tiền lương trả theo sản phẩm.
- Tiền lương công nhật, tiền lương khoán.
- Tiền lương trả cho cán bộ, công nhân viên chức khi chế tạo ra sản phẩm không đúng quy cách, trong phạm vi chế độ quy định.
- Tiền lương trả cho cán bộ, công nhân viên chức trong thời gian phải ngừng việc do thiết bị, máy móc ngừng chạy, xí nghiệp thiếu nguyên liệu, nhiên liệu, vật liệu hoặc do điều kiện thiên nhiên ảnh hưởng như mưa, bão lụt,...
- Tiền lương trả cho cán bộ, công nhân viên chức trong thời gian điều động công tác hoặc huy động đi làm nghĩa vụ của Nhà nước và xã hội trong phạm vi thể lệ và chính sách quy định.
- Tiền lương trả cho cán bộ, công nhân viên chức được cử đi học theo chế độ quy định nhưng vẫn còn tính trong biên chế của cơ quan, xí nghiệp; tiền lương trả cho cán bộ, công nhân viên chức nghỉ phép định kỳ; tiền lương trả cho

nữ cán bộ, công nhân viên chức nghỉ đẻ; tiền lương trả cho cán bộ, công nhân viên chức ốm đau, nghỉ phép vì việc riêng, trong phạm vi thể lệ và chính sách quy định.

- Tiền nhuận bút, tiền giảng bài trả cho cán bộ, công nhân viên chức trong các cơ quan Nhà nước.
- Các loại tiền thưởng có tính chất thường xuyên.
- Phụ cấp làm đêm, thêm giờ, thêm kíp (gồm cả thêm giờ, thêm kíp trong những ngày nghỉ, ngày lễ); tiền phụ cấp thêm cho những người được nghỉ phép định kỳ nhưng không nghỉ, ở lại làm việc.
- Phụ cấp dạy nghề trong sản xuất.
- Phụ cấp trách nhiệm cho các tổ trưởng hoặc phụ trách bộ phận sản xuất trong các xí nghiệp, công trường, nông trường, lâm trường..., phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp kỹ thuật cho công nhân lái các loại xe vận tải, hành khách, du lịch và các loại máy kéo ở cương vị trách nhiệm khác nhau, số lượng trọng tải khác nhau và trên các quãng đường khó khăn khác nhau theo chế độ quy định.
- Phụ cấp thâm niên nghề trong các ngành đã được Nhà nước quy định.
- Phụ cấp cho cán bộ, công nhân viên chức chuyên đi công tác lưu động.
- Phụ cấp cho những người làm công tác kỹ thuật, khoa học có tài năng.
- Phụ cấp khu vực; phụ cấp cho những vùng đặc biệt.
- Phụ cấp khác

1.6.2. Quỹ Bảo hiểm xã hội (BHXH)

Quỹ BHXH là quỹ dùng để trợ cấp cho người lao động có tham gia đóng góp các quỹ trong các trường hợp bị suy giảm khả năng lao động như ốm đau, thai sản, hưu trí, tử tuất, tai nạn lao động,...

Quỹ BHXH do người sử dụng lao động và người lao động cùng đóng góp.

BHXH là sự đảm bảo thay thế hoặc bù đắp được một phần thu nhập đối với người lao động khi họ gặp phải biến cố làm suy giảm khả năng lao động hoặc mất việc làm, bằng cách hình thành sử dụng một quỹ tài chính tập trung do sự đóng góp của người sử dụng lao động và người lao động, nhằm đảm bảo an toàn đời sống cho người lao động và gia đình họ góp phần đảm bảo trật tự an toàn xã hội.

Ở Việt Nam hiện nay mọi người lao động có tham gia đóng góp BHXH đều có quyền hưởng BHXH. Đóng BHXH là tự nguyện hay bắt buộc là tùy thuộc vào loại đối tượng và để đảm bảo cho người lao động được hưởng các chế độ BHXH thích hợp. Phương thức đóng BHXH dựa trên cơ sở mức lương quy định để đóng BHXH đối với người lao động.

Theo quy định hiện hành của Nhà nước, BHXH được hình thành bằng cách trích 24% trên lương cơ bản và các khoản phụ cấp thực tế phát sinh trong kỳ hạch toán. Trong đó:

- 17% do người sử dụng lao động đóng và khoản này được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh.
- 7% do người lao động đóng và khoản này trừ vào thu nhập của người lao động.

Quỹ BHXH được chi tiêu cho các trường hợp: người lao động ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hưu trí, tử tuất. Quỹ này do cơ quan BHXH quản lý.

1.6.3. Quỹ Bảo hiểm y tế (BHYT)

Quỹ BHYT là quỹ dùng để chi trả cho người lao động có tham gia đóng góp các quỹ trong hoạt động khám chữa bệnh, được hình thành bằng cách trích 4,5% trên tổng quỹ lương cấp bậc. Trong đó:

- 3% do người sử dụng lao động đóng và được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh.
- 1,5% do người lao động đóng góp và khấu trừ vào tiền lương.

Quỹ BHYT được nộp lên cơ quan chuyên môn (thường dưới hình thức mua BHYT) để bảo vệ, chăm sóc sức khỏe công nhân viên.

Quỹ BHYT được chi cho người lao động thông qua mạng lưới y tế. Khi người lao động ốm đau thì mọi chi phí về khám chữa bệnh đều được cơ quan BHYT chi trả thông qua dịch vụ khám chữa bệnh ở các cơ sở y tế chứ không chi trả trực tiếp cho bệnh nhân (người lao động).

1.6.4. Quỹ Kinh phí công đoàn (KPCĐ)

Kinh phí công đoàn là khoản tiền được trích lập theo tỷ lệ quy định trên tổng quỹ lương thực tế phải trả cho toàn bộ công nhân viên trong doanh nghiệp nhằm chăm lo, bảo vệ quyền lợi chính đáng cho người lao động đồng thời duy trì hoạt động của công đoàn tại doanh nghiệp.

Theo chế độ hiện hành hàng tháng doanh nghiệp trích 2% kinh phí công đoàn trên tổng số tiền lương thực tế của người lao động, tính vào chi phí sản xuất kinh doanh.

Quỹ KPCĐ được phân cấp quản lý và chi tiêu theo chế độ quy định: 1% nộp lên cấp trên, 1% chi cho hoạt động công đoàn cơ sở.

Việc chi tiêu quỹ KPCĐ phải chấp hành theo đúng quy định, tổ chức công đoàn các cấp có trách nhiệm quản lý việc sử dụng quỹ này đúng mục đích.

Tăng cường quản lý lao động, cải thiện và hoàn thiện việc phân bổ và sử dụng có hiệu quả lực lượng lao động; cải tiến và hoàn thiện chế độ tiền lương, chế độ sử dụng quỹ BHXH, BHYT, KPCĐ được xem là phương pháp hữu hiệu

để kích thích người lao động gắn bó với hoạt động sản xuất kinh doanh, rèn luyện tay nghề, nâng cao năng suất lao động.

1.6.5. Quỹ Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN)

BHTN là khoản hỗ trợ tài chính tạm thời cho người lao động mất việc mà đáp ứng đủ yêu cầu của luật định.

Đối tượng được nhận BHTN là những người bị mất việc không do lỗi của cá nhân họ. Người lao động vẫn đang cố gắng tìm kiếm việc làm, sẵn sàng nhận công việc mới và luôn nỗ lực nhằm chấm dứt tình trạng thất nghiệp. Những người lao động này sẽ được hỗ trợ một khoản tiền theo tỷ lệ nhất định. Ngoài ra, chính sách BHTN còn hỗ trợ học nghề và tìm việc làm đối với người lao động tham gia BHTN.

Nguồn hình thành quỹ BHTN như sau:

- Người lao động đóng bằng 1% tiền lương, tiền công tháng đóng BHTN
- Người sử dụng lao động đóng bằng 1% quỹ tiền lương, tiền công tháng đóng BHTN của những người lao động tham gia BHTN.
- Hàng tháng, Nhà nước hỗ trợ từ ngân sách bằng 1% quỹ tiền lương, tiền công tháng đóng BHTN của những người tham gia BHTN và mỗi năm chuyển một lần.

Vậy tỷ lệ trích lập BHTN của doanh nghiệp là 2% , trong đó người lao động chịu 1% và doanh nghiệp chịu 1% tính vào chi phí sản xuất kinh doanh trong kỳ.

1.7. Tiền lương nghỉ phép trích trước

Đối với công nhân nghỉ phép hàng năm, theo chế độ quy định thì công nhân trong thời gian nghỉ phép đó vẫn được hưởng lương đầy đủ như thời gian làm việc.

Tiền lương nghỉ phép phải được tính vào chi phí sản xuất một cách hợp lý vì nó ảnh hưởng đến giá thành sản phẩm. Nếu doanh nghiệp bố trí cho công nhân nghỉ phép đều đặn trong năm thì tiền lương nghỉ phép được tính trực tiếp vào chi phí sản xuất (như khi tính tiền lương chính). Nếu doanh nghiệp không bố trí được cho công nhân nghỉ phép đều đặn trong năm (có tháng công nhân tập trung nghỉ nhiều, có tháng nghỉ ít hoặc không nghỉ), để đảm bảo cho giá thành không bị đột biến, tiền lương nghỉ phép của công nhân được tính vào chi phí sản xuất thông qua phương pháp trích trước theo kế hoạch. Cuối năm sẽ tiến hành điều chỉnh số trích trước theo kế hoạch cho phù hợp với số thực tế tiền lương nghỉ phép để phản ánh đúng số phép chi thực tế chi phí tiền lương vào chi phí sản xuất. Trích trước lương nghỉ phép chỉ thực hiện đối với công nhân trực tiếp sản xuất.

$$\begin{array}{l}
 \text{Số trích trước theo kế} \\
 \text{hoạch tiền lương nghỉ} \\
 \text{phép của công nhân} \\
 \text{sản xuất trong tháng}
 \end{array}
 =
 \begin{array}{l}
 \text{Số tiền lương chính} \\
 \text{phải trả cho công} \\
 \text{nhân sản xuất} \\
 \text{trong tháng}
 \end{array}
 \times
 \begin{array}{l}
 \text{Tỷ lệ trích trước} \\
 \text{theo kế hoạch tiền} \\
 \text{lương nghỉ phép của} \\
 \text{công nhân sản xuất}
 \end{array}$$

$$\begin{array}{l}
 \text{Tỷ lệ trích trước theo} \\
 \text{kế hoạch tiền lương} \\
 \text{nghỉ phép của công} \\
 \text{nhân SX}
 \end{array}
 =
 \frac{
 \begin{array}{l}
 \text{Tổng số tiền lương nghỉ phép phải trả cho} \\
 \text{công nhân sản xuất theo kế hoạch trong năm}
 \end{array}
 }{
 \begin{array}{l}
 \text{Tổng số tiền lương chính phải trả cho công} \\
 \text{nhân sản xuất theo kế hoạch trong năm}
 \end{array}
 }$$

2. NỘI DUNG TỔ CHỨC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG

2.1. Chứng từ và tài khoản sử dụng

2.1.1. Chứng từ

- Bảng chấm công
- Bảng chấm công làm thêm giờ
- Bảng thanh toán tiền lương
- Bảng thanh toán tiền thưởng
- Giấy đi đường
- Bảng thanh toán tiền làm thêm giờ
- Bảng thanh toán tiền thuê ngoài
- Phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn thành
- Hợp đồng giao khoán
- Biên bản thanh lý (nghiệm thu) hợp đồng giao khoán
- Bảng kê trích nộp các khoản theo lương
- Bảng phân bổ tiền lương và BHXH

2.1.2. Tài khoản sử dụng

Để phản ánh tình hình thanh toán các khoản tiền lương và các khoản trích theo lương, kế toán sử dụng các tài khoản chủ yếu như sau:

- TK 334: Phải trả người lao động (NLĐ)
- TK 338: Phải trả, phải nộp khác
- TK 335: Chi phí phải trả

2.1.2.1. TK 334: Phải trả người lao động (NLĐ)

Tài khoản này dùng để phản ánh các khoản phải trả và tình hình thanh toán lương cho người lao động của doanh nghiệp về tiền lương, tiền công, tiền

thưởng, bảo hiểm xã hội và các khoản phải trả khác thuộc về thu nhập của người lao động.

Kết cấu và nội dung phản ánh của TK 334:

| Nợ | TK 334 | Có |
|---|---------------|--|
| | | SDDK: Các khoản tiền lương, tiền công, BHXH và các khoản khác còn phải trả NLD |
| <ul style="list-style-type: none"> - Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng có tính chất lương, BHXH và các khoản khác đã trả, đã chi, đã ứng trước cho người lao động. - Các khoản khấu trừ vào tiền lương của người lao động. | | <ul style="list-style-type: none"> - Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng có tính chất lương, BHXH và các khoản khác phải trả, phải chi cho người lao động. |
| SDCK (nếu có): Số trả thừa cho người lao động. | | SDCK: Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng có tính chất lương và các khoản khác còn phải trả cho người lao động. |

2.1.2.2. TK 338: Phải trả, phải nộp khác

Tài khoản này dùng để phản ánh tình hình thanh toán về các khoản phải trả, nộp ngoài nội dung phản ánh ở các tài khoản khác (từ TK 331 đến TK 337). Tài khoản này còn phản ánh các khoản thu nhập trước và cung cấp lao vụ, dịch vụ cho khách hàng.

TK 338 được chi tiết thành các tài khoản cấp 3 như sau:

- TK 3382: Kinh phí công đoàn

- TK 3383: Bảo hiểm xã hội
- TK 3384: Bảo hiểm y tế
- TK 3389: Bảo hiểm thất nghiệp

Kết cấu và nội dung phản ánh của TK 338:

| Nợ | TK 338 | Có |
|---|--------|--|
| | | SDDK : BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN đã trích chưa nộp cho cơ quan quản lý hoặc KPCĐ được để lại cho đơn vị chi chưa hết |
| <ul style="list-style-type: none"> - BHXH phải trả cho CNV - KPCĐ chi tại đơn vị - Số BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN đã nộp cho cơ quan Nhà nước | | <ul style="list-style-type: none"> - Trích BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN tính vào chi phí sản xuất kinh doanh - BHXH, BHYT, BHTN khấu trừ vào lương CNV - KPCĐ vượt chi được cấp bù - Số BHXH đã chi trả CNV khi được cơ quan bảo hiểm thanh toán |
| SDCK (nếu có): BHXH đã chi trả CNV chưa được thanh toán và KPCĐ vượt chi chưa được cấp bù. | | SDCK : BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN đã trích chưa nộp cho cơ quan quản lý hoặc KPCĐ được để lại cho đơn vị chi chưa hết |

2.1.2.3. TK 335: Chi phí phải trả

Nội dung phản ánh của TK 335 liên quan đến hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương là các khoản chi phí phải trả trước về tiền lương nghỉ phép của công nhân trực tiếp sản xuất.

2.2. Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương

2.2.1. Kế toán tổng hợp tiền lương

❖ Hàng tháng tính ra tổng số tiền lương và các khoản phụ cấp mang tính chất tiền lương phải trả cho công nhân viên (bao gồm tiền lương, tiền công, phụ cấp khu vực, chức vụ, đất đỏ, tiền ăn giữa ca, tiền thưởng trong sản xuất,...) và lập chứng từ phân bổ vào chi phí sản xuất kinh doanh, kế toán ghi:

Nợ TK 622 (chi tiết đối tượng): phải trả cho lao động trực tiếp

Nợ TK 623 (6231): phải trả nhân công sử dụng máy thi công

Nợ TK 627 (6271): phải trả nhân viên phân xưởng

Nợ TK 641 (6411): phải trả nhân viên bán hàng

Nợ TK 642 (6421): phải trả cho bộ phận công nhân quản lý doanh nghiệp

Có TK 334: tổng số tiền lương phải trả

❖ Số tiền thưởng phải trả cho công nhân viên

Nợ TK 622, 627, 641, 642: thưởng trong SXKD tính vào chi phí

Nợ TK 353 (3531): thưởng thi đua từ quỹ khen thưởng

Có TK 334: tổng số tiền thưởng phải trả

❖ Tính tiền lương nghỉ phép thực tế phải trả công nhân viên

Nợ TK 622, 623, 627, 641, 642

Nợ TK 335: chi phí phải trả (DN có trích trước tiền lương nghỉ phép)

Có TK 334

❖ Số BHXH phải trả trực tiếp cho công nhân viên chức

Nợ TK 338 (3383): tiền trợ cấp từ quỹ BHXH

Có TK 334: phải trả người lao động

❖ Các khoản khấu trừ vào thu nhập của người lao động theo quy định, sau khi đóng BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN và thuế thu nhập cá nhân

Nợ TK 334: tổng số các khoản khấu trừ

Có TK 333 (3338): phải trả, phải nộp khác

Có TK 141: số tạm ứng trừ vào lương

Có TK 138: các khoản bồi thường vật chất, thiệt hại,...

❖ Thanh toán thù lao (tiền công, tiền lương,...), BHXH, tiền thưởng cho công nhân viên chức

- Nếu thanh toán bằng tiền:

Nợ TK 334: các khoản đã thanh toán

Có TK 111: thanh toán bằng tiền mặt

Có TK 112: thanh toán bằng chuyển khoản

- Nếu thanh toán bằng vật tư, hàng hóa:

Bút toán 1: Ghi nhận giá vốn vật tư, hàng hóa

Nợ TK 632

Có TK liên quan (152, 153, 154, 155,...)

Bút toán 2: Ghi nhận giá thanh toán:

Nợ TK 334: tổng giá thanh toán (cả thuế VAT)

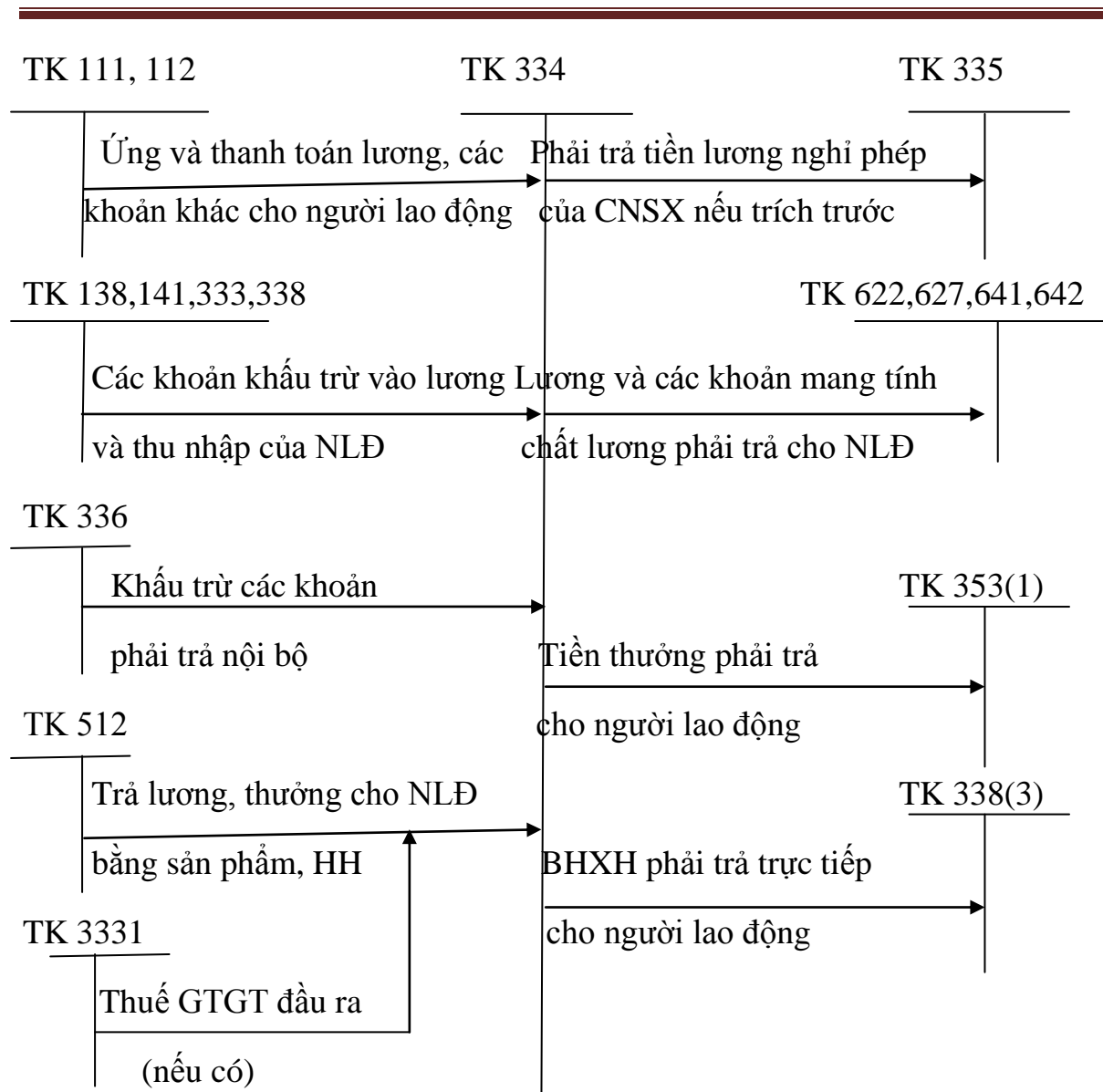
Có TK 512: doanh thu bán hàng nội bộ

Có TK 3331: thuế VAT phải nộp

❖ Khi thanh toán số tiền trên cho người lao động, kế toán ghi:

Nợ TK 338 (3388)

Có TK 111, 112



Sơ đồ 1: Hạch toán tiền lương

2.2.2. Kế toán các khoản trích theo lương

❖ Hàng tháng căn cứ vào quỹ lương cơ bản kế toán trích BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN theo quy định

Nợ TK 622, 623, 6271, 6411, 6421: tính vào chi phí kinh doanh (23%)

Nợ TK 334: trừ vào thu nhập của NLD (9,5%)

Có TK 338 (3382, 3383, 3384, 3389): tổng số KPCĐ, BHXH, BHYT, BHTN phải trích

- ❖ Theo định kỳ đơn vị nộp BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN lên cấp trên

Nợ TK 338 (3382, 3383, 3384, 3389)

Có TK 111, 112

- ❖ Tính ra số BHXH trả tại đơn vị khi có công nhân viên nghỉ ốm đau, thai sản

Nợ TK 338 (3383)

Có TK 334

Khi trả cho người lao động ghi:

Nợ TK 334

Có TK 111, 112

- ❖ Chỉ tiêu kinh phí công đoàn tại đơn vị

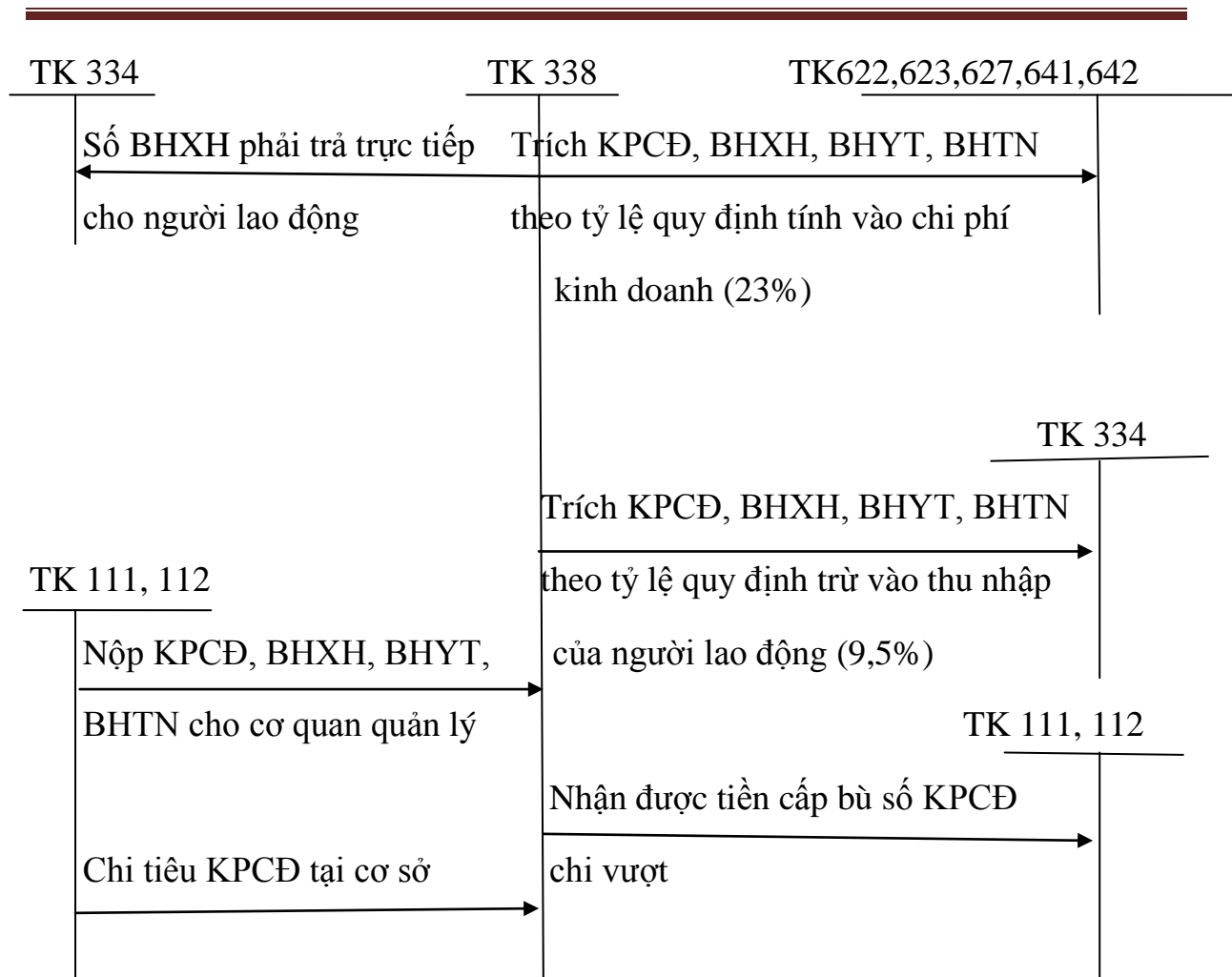
Nợ TK 338 (3382)

Có TK 111, 112

- ❖ Trường hợp số đã trả, đã nộp về KPCĐ, BHXH (kể cả số vượt chi) lớn hơn số phải trả, phải nộp được cấp bù ghi:

Nợ TK 111, 112: số tiền được cấp bù đã nhận

Có TK 338: số được cấp bù (3382, 3383)



Sơ đồ 2: Hạch toán các khoản trích theo lương

3. CÔNG TÁC QUẢN LÝ CHI PHÍ

Trong sự nghiệp Công nghiệp hóa – Hiện đại hóa đất nước, quản trị tài chính là công cụ quan trọng phục vụ cho việc quản lý kinh tế cả về mặt vi mô và vĩ mô. Muốn có được lợi nhuận trong cơ chế thị trường đòi hỏi các doanh nghiệp phải thường xuyên quan tâm đến các chi phí. Do đó công tác quản lý chi phí là công việc trọng tâm và luôn được xoay quanh trước các quyết định quản trị tài chính.

Quản lý chi phí là một phần của các chiến lược tăng trưởng kinh doanh nhằm không những cắt giảm chi phí mà còn tạo ra các ưu thế cạnh tranh rõ rệt trên thị trường. Việc tìm giải pháp tài chính tối ưu cho doanh nghiệp là vấn đề

vô cùng nan giải, một trong những nước cờ mà doanh nghiệp nào cũng phải tính đến là việc quản lý hiệu quả và tiết kiệm chi phí của doanh nghiệp.

Chi phí của doanh nghiệp là biểu hiện bằng tiền của hao phí lao động sống, hao phí lao động vật hóa và chi phí cần thiết khác mà doanh nghiệp đã bỏ ra để tiến hành hoạt động sản xuất kinh doanh trong một kỳ nhất định.

Xét theo đối tượng chi phí thì chi phí được chia thành 3 loại cơ bản: chi phí lao động, chi phí nguyên vật liệu, chi phí chung. Trong đó, chi phí lao động là các khoản tiền liên quan đến công nhân viên. Chẳng hạn như các khoản tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp, phúc lợi xã hội,...

Như vậy, việc quản lý chi phí tiền lương và các khoản trích theo lương cũng là một phần trong việc quản lý chi phí của doanh nghiệp.

Việc quản lý chi phí không chỉ đơn thuần là quản lý số liệu phản ánh tổng hợp chi phí mà phải dựa trên các yếu tố chi phí riêng biệt để phân tích toàn bộ chi phí của từng công trình, hạng mục. Vì vậy, doanh nghiệp phải đưa ra những biện pháp quản lý chi phí sao cho hiệu quả và tiết kiệm nhất:

- Tiến hành phân tích và đưa ra một cơ cấu chi phí và nguồn vốn huy động tối ưu cho công ty trong từng thời kỳ.
- Thiết lập một chính sách phân chia chi phí cùng các mức lợi nhuận một cách hợp lý với công ty, vừa bảo vệ được quyền lợi của chủ công ty và các cổ đông, vừa đảm bảo được các lợi ích hợp pháp, hợp lý cho người lao động; xác định phần lợi nhuận còn lại từ sự phân phối này để đưa ra các quyết định về mở rộng sản xuất hoặc đầu tư vào những lĩnh vực kinh doanh mới, tạo điều kiện cho công ty có mức độ tăng trưởng cao và bền vững.
- Kiểm soát việc sử dụng cả các tài sản trong công ty, tránh tình trạng sử dụng lãng phí, sai mục đích.

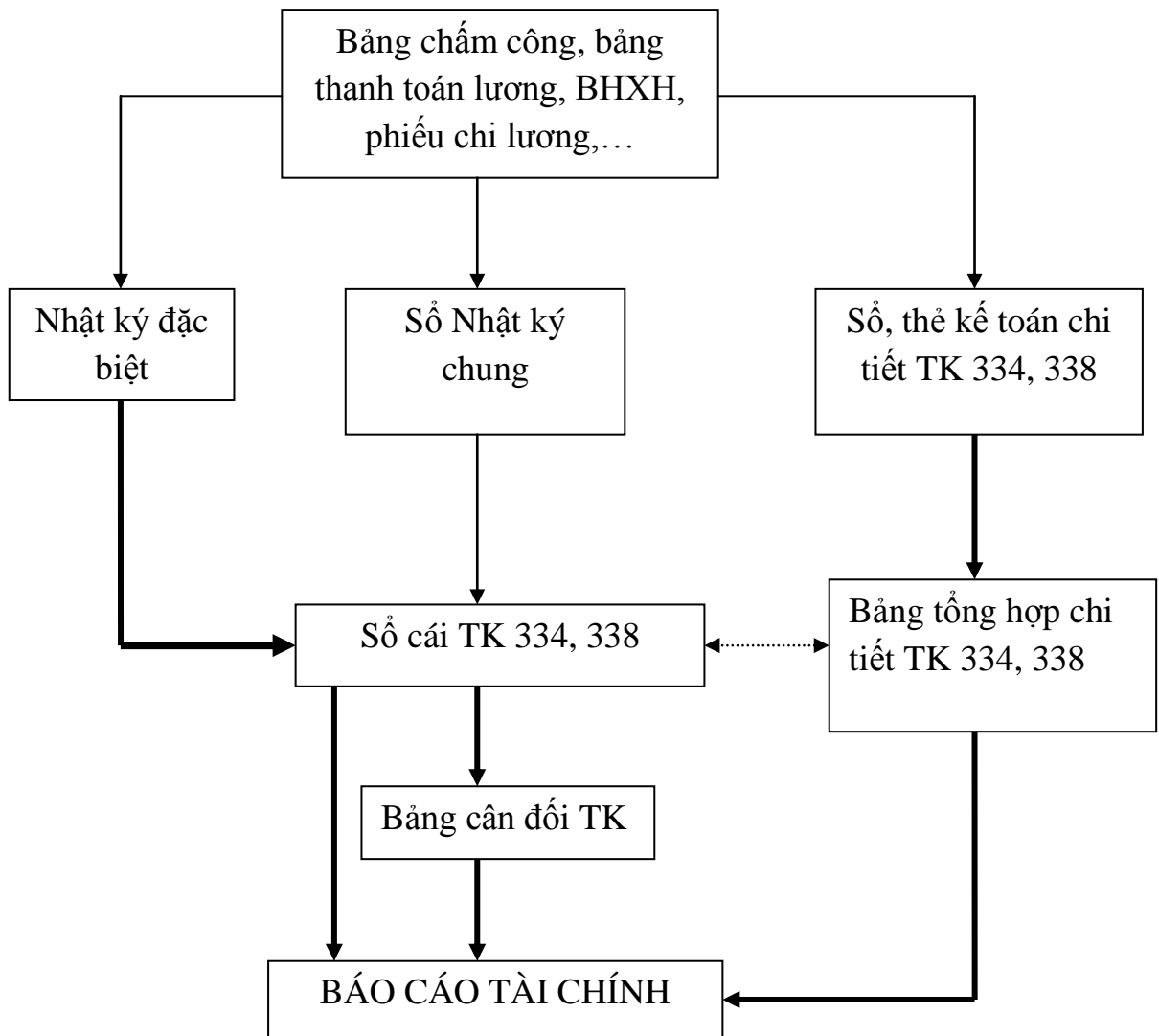
– Đối với việc quản lý chi phí tiền lương, cần phải quản lý chặt chẽ dựa trên hợp đồng lao động cũng như những quy định của công ty và nhà nước để đảm bảo cho việc quản lý hiệu quả mà tiết kiệm.

4. CÁC HÌNH THỨC TỔ CHỨC SỔ KẾ TOÁN TRONG HẠCH TOÁN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG

4.1. Hình thức Nhật ký chung

Là hình thức kế toán đơn giản, số lượng sổ sách bao gồm: sổ nhật ký, sổ cái và các sổ chi tiết cần thiết. Đặc trưng cơ bản của hình thức này là tất cả các nghiệp vụ kinh tế tài chính phát sinh đều phải được ghi vào sổ nhật ký, mà trọng tâm là sổ Nhật ký chung theo trình tự thời gian phát sinh và định khoản kế toán của nghiệp vụ đó, sau đó lấy số liệu trên các sổ nhật ký để ghi vào Sổ cái, Sổ chi tiết, Bảng tổng hợp chi tiết TK 334, 338 theo từng nghiệp vụ kinh tế phát sinh.

Sơ đồ 3: Quy trình hạch toán tiền lương theo hình thức Nhật ký chung



Ghi chú:

Ghi hàng ngày: \longrightarrow

Ghi định kỳ hoặc cuối tháng: \longrightarrow

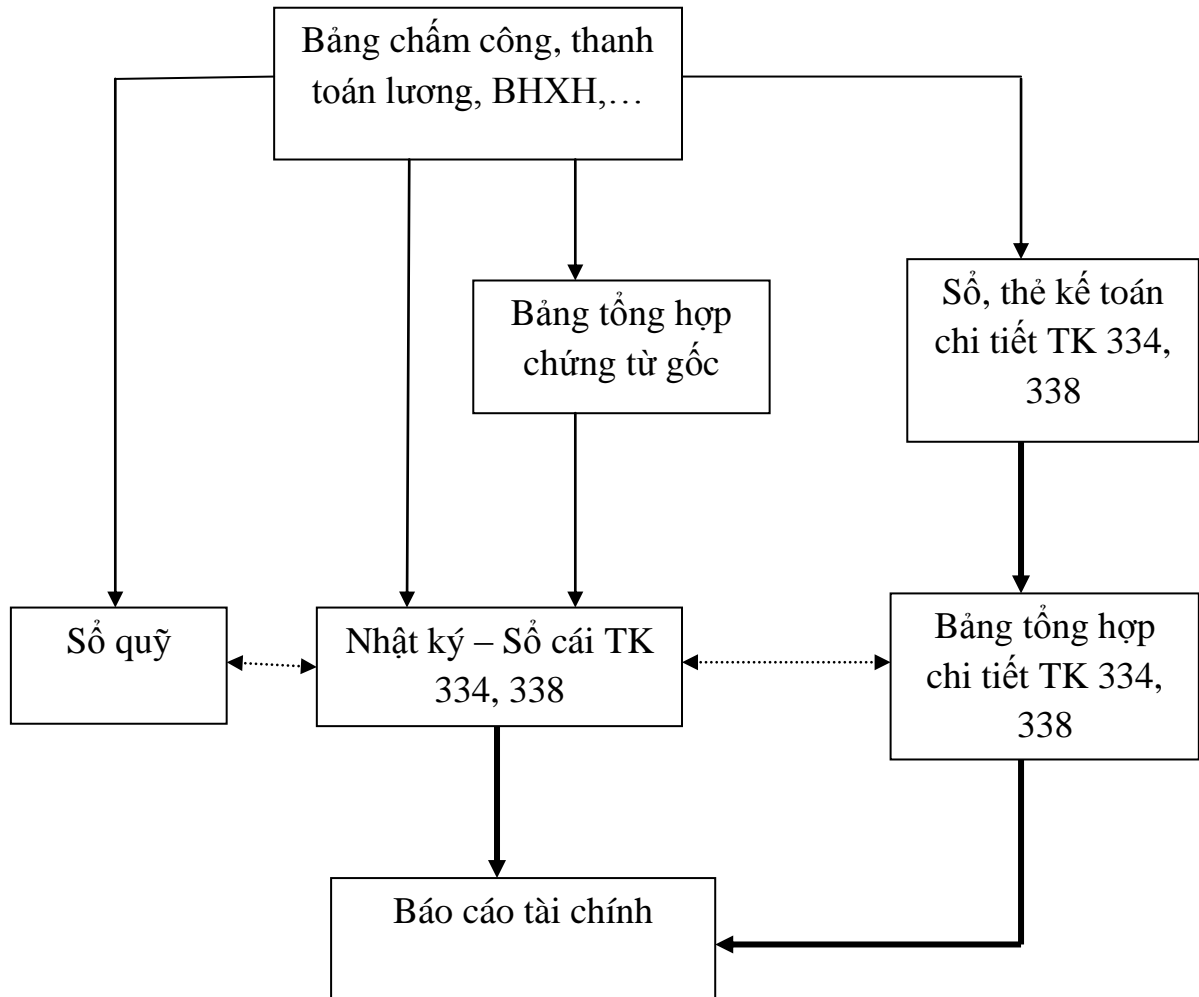
Đối chiếu: \longleftrightarrow

4.2. Hình thức Nhật ký – Sổ cái

Là hình thức kế toán trực tiếp, đơn giản bởi đặc trưng về số lượng sổ, loại sổ, kết cấu sổ, các loại sổ cũng như hình thức Nhật ký chung. Đặc trưng cơ bản của hình thức này là các nghiệp vụ kinh tế phát sinh được kết hợp ghi chép theo trình tự thời gian và theo nội dung kinh tế trên cùng một quyển sổ kế toán tổng

hợp duy nhất là sổ Nhật ký – Sổ cái. Căn cứ để ghi vào Nhật ký – Sổ cái là các chứng từ gốc hoặc bảng tổng hợp chứng từ gốc.

Sơ đồ 4: Quy trình hạch toán tiền lương theo hình thức Nhật ký – Sổ cái



Ghi chú:

Ghi hàng ngày: \longrightarrow

Ghi định kỳ hoặc cuối tháng: \longrightarrow

Đối chiếu: \longleftrightarrow

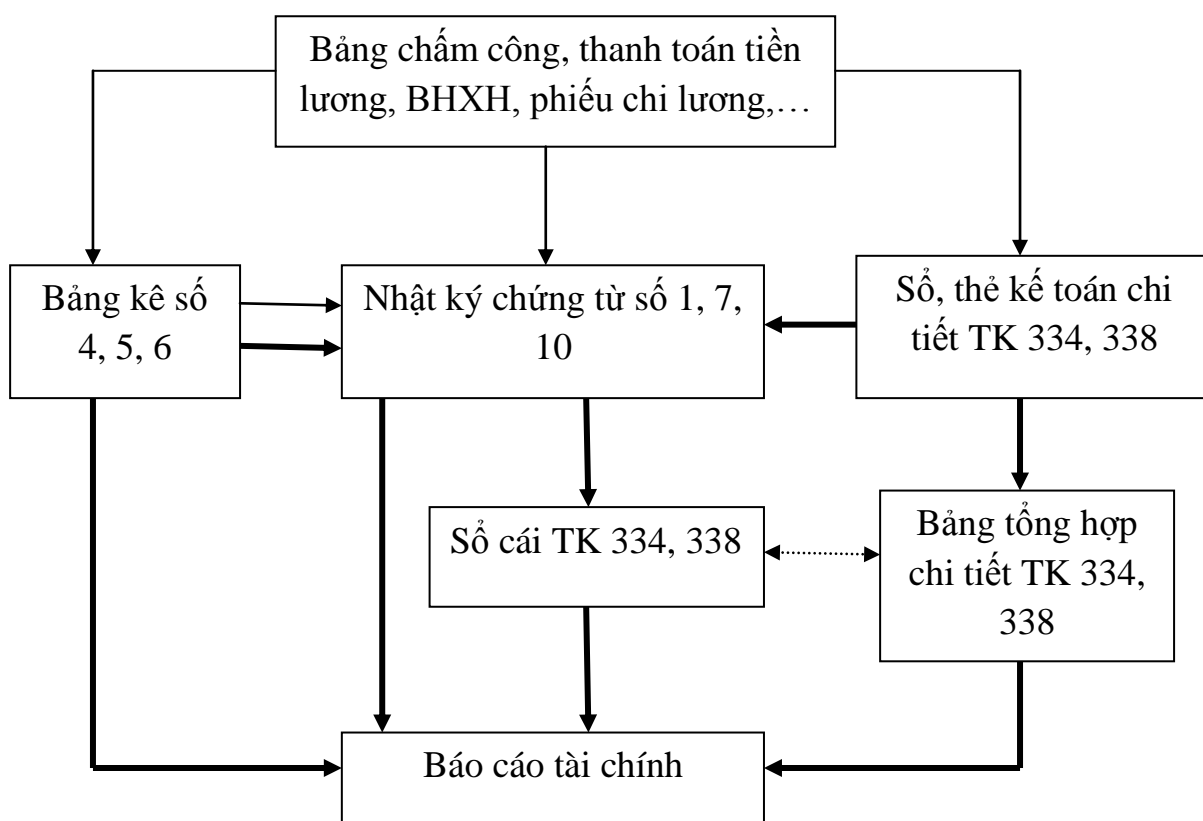
4.3. Hình thức Nhật ký – Chứng từ

Hình thức này có đặc trưng riêng về số lượng và loại sổ. Trong hình thức Nhật ký – Chứng từ có 10 Nhật ký chứng từ được đánh số từ Nhật ký chứng từ

số 1 – 10. Hình thức kế toán này tập hợp và hệ thống hóa các nghiệp vụ kinh tế phát sinh theo bên Có của các tài khoản kết hợp với việc phân tích các nghiệp vụ kinh tế đó theo tài khoản đối ứng Nợ. Nhật ký – Chứng từ kết hợp chặt chẽ việc ghi chép các nghiệp vụ kinh tế phát sinh theo trình tự thời gian với các nghiệp vụ theo nội dung kinh tế và kết hợp việc hạch toán tổng hợp với hạch toán chi tiết trên cùng một sổ kế toán và trong cùng một quá trình ghi chép.

Sơ đồ 5: Quy trình hạch toán tiền lương theo hình thức

Ngày ký – Chứng từ



Ghi chú:

Ghi hàng ngày: \longrightarrow

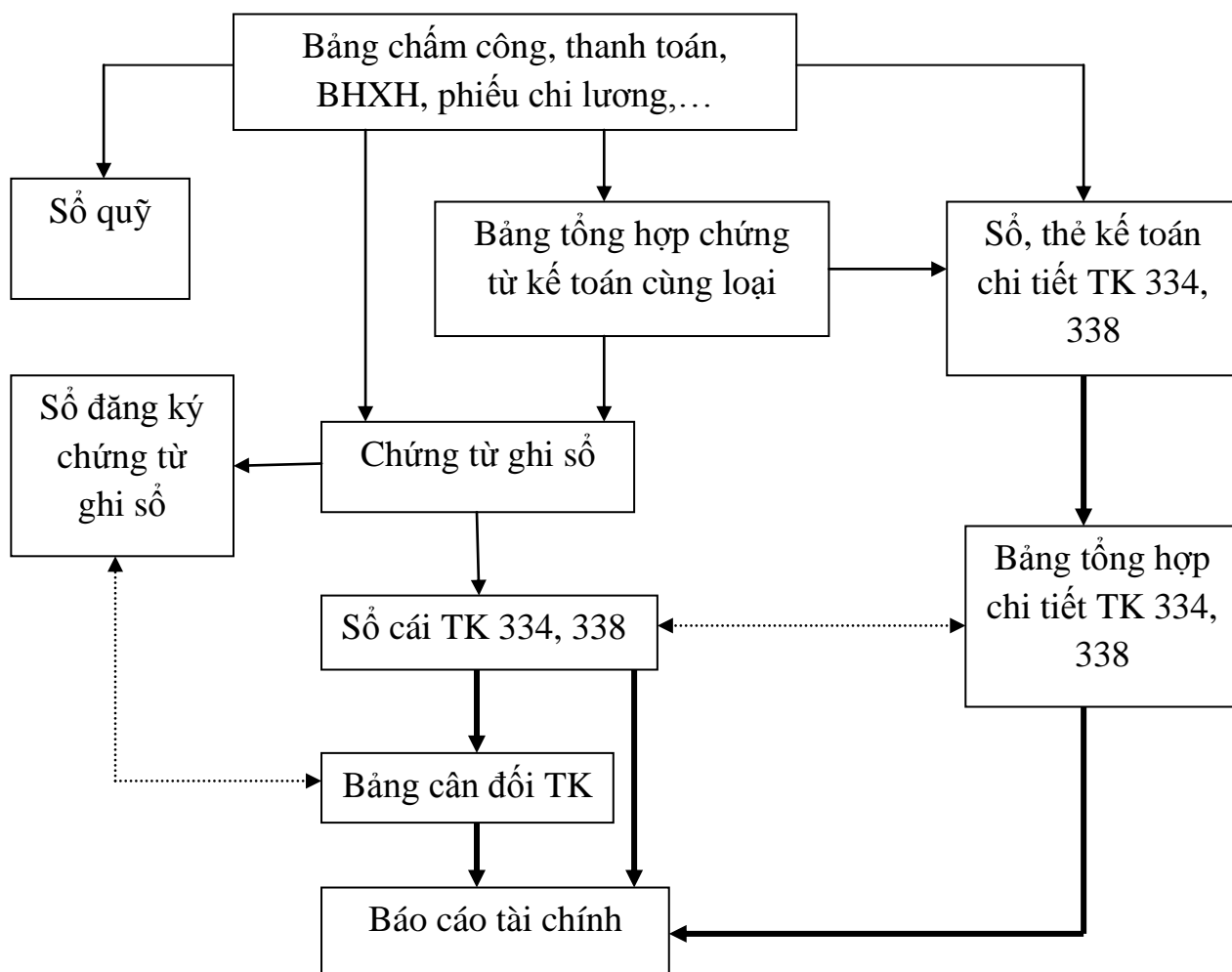
Ghi định kỳ hoặc cuối tháng: \longrightarrow

Đối chiếu: \longleftrightarrow

4.4. Hình thức Chứng từ ghi sổ

Là hình thức kế toán được hình thành sau các hình thức Nhật ký chung và Nhật ký sổ cái, nó tách việc ghi Nhật ký với việc ghi sổ cái thành 2 bước công việc độc lập, kế thừa để tiện cho phân công lao động kế toán, khắc phục những hạn chế của hình thức Nhật ký sổ cái. Đặc trưng cơ bản là căn cứ trực tiếp để ghi sổ kế toán tổng hợp là Chứng từ ghi sổ. Chứng từ này do kế toán lập trên cơ sở từng chứng từ gốc hoặc bảng tổng hợp các chứng từ gốc cùng loại, có cùng nội dung kinh tế

Sơ đồ 6: Quy trình hạch toán tiền lương theo hình thức Chứng từ ghi sổ



Ghi chú:

Ghi hàng ngày:



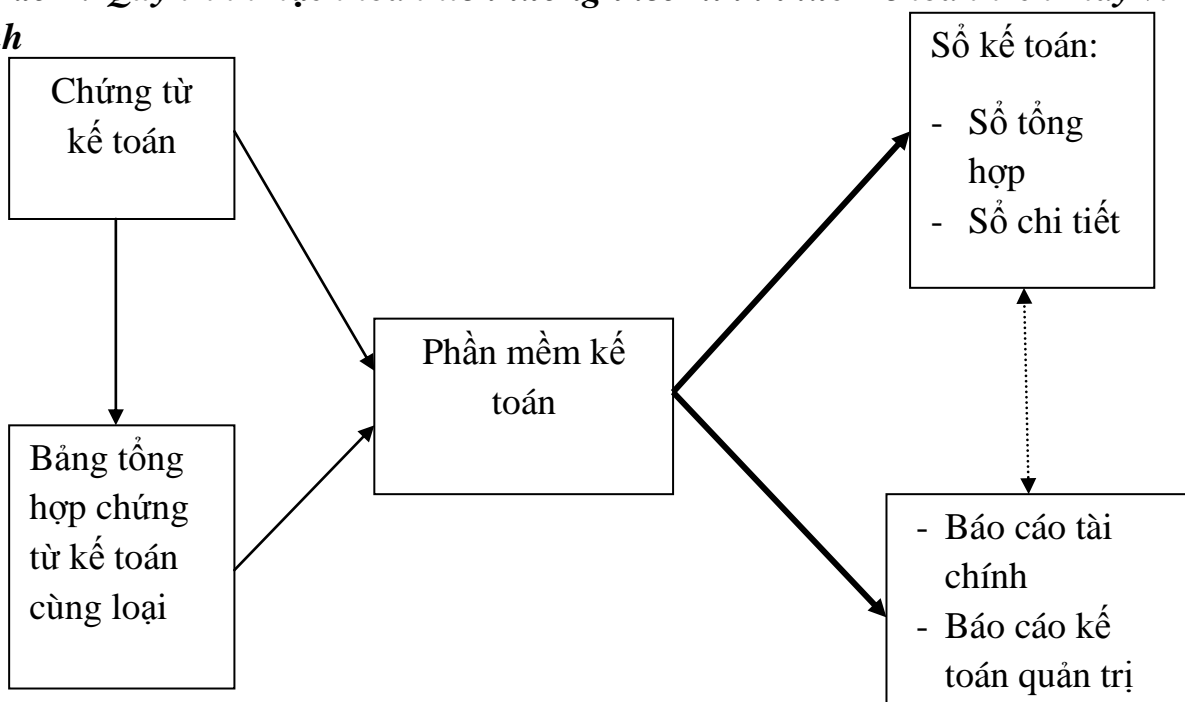
Ghi định kỳ hoặc cuối tháng: \longrightarrow

Đối chiếu: \longleftrightarrow

4.5. Hình thức kế toán trên máy vi tính

Đặc trưng cơ bản của hình thức này là công việc kế toán được thực hiện theo một chương trình phần mềm kế toán trên máy vi tính. Phần mềm kế toán được thiết kế theo nguyên tắc của một trong 4 hình thức kế toán hoặc kết hợp các hình thức kế toán quy định trên đây. Phần mềm kế toán không hiển thị đầy đủ quy trình ghi sổ kế toán, nhưng phải in được đầy đủ sổ kế toán và báo cáo tài chính theo quy định.

Sơ đồ 7: Quy trình hạch toán tiền lương theo hình thức Kế toán trên máy vi tính



Ghi chú:

Ghi hàng ngày: \longrightarrow

Ghi định kỳ hoặc cuối tháng: \longrightarrow

Đối chiếu: \longleftrightarrow

CHƯƠNG II

THỰC TRẠNG TỔ CHỨC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ THƯƠNG MẠI VÀ XÂY DỰNG MINH VŨ

1. KHÁI QUÁT VỀ CÔNG TY

1.1. Quá trình hình thành và phát triển của công ty

1.1.1. Giới thiệu chung

Tên công ty: Công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ

Tên giao dịch: Minh Vu Construction and Trading Investment Joint Stock Company

Tên giao dịch viết tắt: Minh Vu CICO, JSC

Ngày thành lập: ngày 31 tháng 5 năm 2008

Đăng ký kinh doanh: Sở Kế hoạch Đầu tư Thành phố Hải Phòng

Số: 0200818473 ngày 09/03/2011

Đơn vị quản lý: Sở Kế hoạch và Đầu tư Hải Phòng

Địa chỉ trụ sở chính: Số 4/46 Phố chợ Đôn – Nghĩa Xá – Lê Chân– Hải Phòng

Điện thoại: 0313 624 888

Fax: 0313 624 777

Mã số thuế: 0200818473

Tài khoản ngân hàng: 3211 0000 420 184. **Tại ngân hàng:** Đầu tư và phát triển Việt Nam

1.1.2. Lịch sử hình thành và phát triển

Công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ được thành lập từ ngày 09 tháng 3 năm 2011 tiền thân là Công ty Cổ phần Đầu tư Xây dựng Hà Minh Châu thành lập năm 2008. Trong quá trình hoạt động, doanh nghiệp luôn nỗ lực không ngừng tìm kiếm các biện pháp tiết kiệm chi phí sản xuất, nâng cao chất lượng sản phẩm, mở rộng quy mô sản xuất kinh doanh. Hiện nay, công ty

vẫn trên đà phát triển quy mô sản xuất ngày càng mở rộng và quy trình tái sản xuất vẫn diễn ra liên tục và thường xuyên.

1.1.3. Vốn điều lệ

Hiện nay công ty có vốn điều lệ là: 1.500.000.000

1.1.4. Những thuận lợi và khó khăn của công ty trong quá trình hoạt động

❖ Trên bước đường phát triển, công ty có nhiều ưu thế hơn so với các công ty cùng địa bàn. Những ưu thế này đã giúp cho công ty có thể đứng vững trên thị trường. Một số thuận lợi có thể kể đến như:

- Công ty sử dụng nguồn vốn hợp lý, nguồn vốn ổn định và không có sự căng thẳng về vốn

- Công ty đầu tư máy móc thiết bị hiện đại, công nghệ tiên tiến.

- Công ty có đội ngũ cán bộ quản lý giỏi, năng lực chuyên môn cao và đội ngũ công nhân kỹ thuật lành nghề.

- Cơ chế chính sách chính phủ thông thoáng tạo điều kiện tốt cho các doanh nghiệp sản xuất kinh doanh

❖ Tuy có nhiều thuận lợi nhưng công ty cũng gặp không ít khó khăn:

- Công ty mới thành lập, kinh nghiệm quản lý điều hành sản xuất kinh doanh còn bị hạn chế.

- Sự cạnh tranh gay gắt của các doanh nghiệp trên cùng địa bàn.

- Sự biến động của thị trường tiêu thụ, đồng thời cũng chịu ảnh hưởng từ những biến động của nền kinh tế toàn cầu.

1.1.5. Lĩnh vực hoạt động

- Xây dựng các loại

- Xây dựng công trình công ích

- Xây dựng công trình đường bộ

- Xây dựng công trình kỹ thuật dân dụng khác, các công trình bưu chính

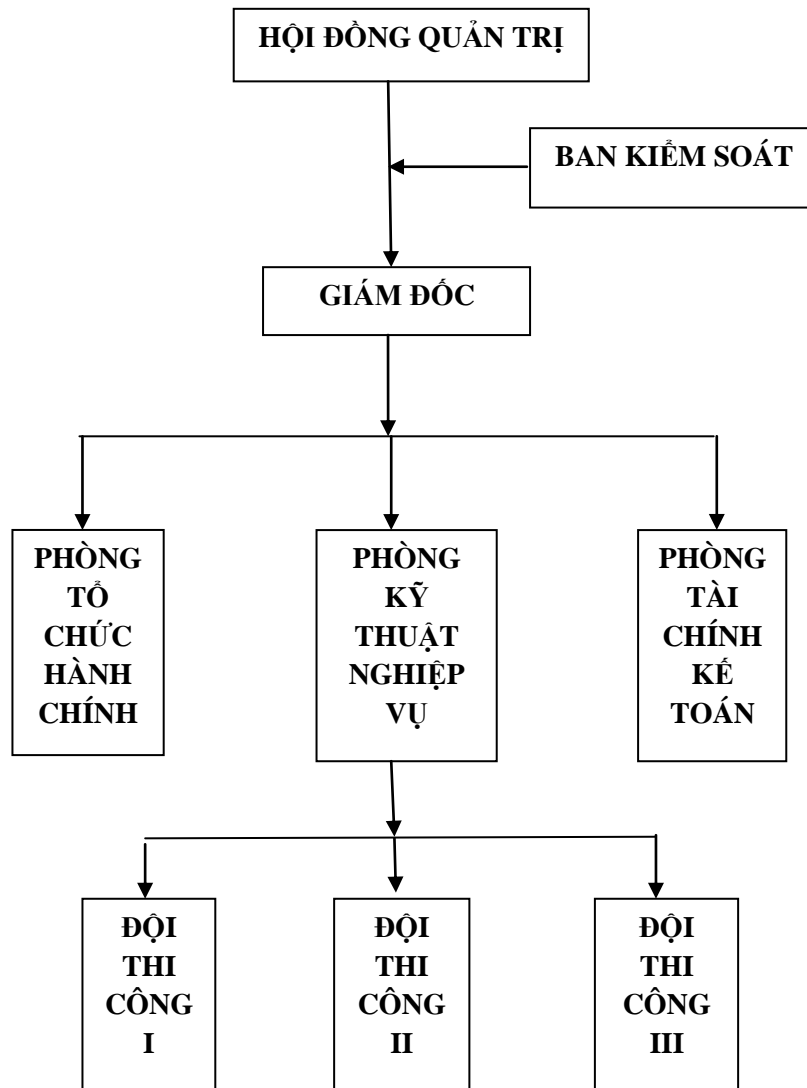
Viễn thông

- Phá dỡ
- Chuẩn bị mặt bằng
- Lắp đặt hệ thống điện
- Lắp đặt hệ thống cấp, thoát nước
- Lắp đặt hệ thống xây dựng khác: lắp đặt nhôm kính
- Hoàn thiện công trình xây dựng
- Bán buôn gạch ốp lát và thiết bị vệ sinh
- Bán buôn vật liệu, thiết bị lắp đặt khác công trình xây dựng: Nhôm

kính

- Bán lẻ gạch ốp lát, thiết bị vệ sinh trong các cửa hàng chuyên doanh
- Vận tải hàng hóa bằng đường bộ
- Cho thuê máy móc, thiết bị xây dựng
- Xây dựng công trình công ích
- Xây dựng công trình bưu chính Viễn thông, Thủy lợi

1.2. Cơ cấu tổ chức bộ máy quản lý của doanh nghiệp



Qua sơ đồ ta thấy chức năng các phòng ban như sau:

- **Chủ tịch hội đồng quản trị:** là người đứng đầu công ty chỉ đạo về chiến lược công ty, là người triệu tập và là chủ tọa cuộc họp Hội đồng quản trị và Hội đồng cổ đông, là người giám sát quá trình tổ chức thực hiện các quyết định của Hội đồng quản trị
- **Ban kiểm soát:** là những người thay mặt cổ đông để kiểm soát mọi hoạt động kinh doanh, quản lý và điều hành của công ty. Ban kiểm soát có 6 thành viên do Đại hội cổ đông bầu và bãi miễn với đa số phiếu bằng thẻ thức trực tiếp và bỏ phiếu kín. Các kiểm soát viên tự đề cử thành viên làm trưởng ban kiểm

soát. Trưởng ban kiểm soát phải là người đại diện cổ đông có cổ phần lớn của công ty.

- **Giám đốc:** là người đại diện pháp luật, chỉ đạo trực tiếp phân công lao động phù hợp, là người theo sát và đảm bảo chiến lược đề ra, theo dõi lợi nhuận và chi phí; điều phối, củng cố và đánh giá dữ liệu tài chính và chuẩn bị các báo cáo đặc biệt

- **Phòng tổ chức hành chính:** có nhiệm vụ quản lý toàn bộ nhân lực con người trong Công ty thực hiện chính sách của Đảng, Nhà nước đối với cán bộ công nhân viên đảm bảo quyền lợi cho công nhân, sắp xếp bố trí thay đổi nhân lực sao cho phù hợp với tay nghề và sức khỏe của từng người

- **Phòng kỹ thuật nghiệp vụ:** là bộ phận tham mưu giúp Giám đốc trong lĩnh vực xây dựng và theo dõi kế hoạch sản xuất kinh doanh; kế hoạch đầu tư của công ty; quản lý đầu tư xây dựng cơ bản, quản lý kỹ thuật các công trình và quản lý theo dõi công tác hợp đồng kinh tế

- **Phòng tài chính kế toán:** có nhiệm vụ thu thập, tổng hợp và xử lý các số liệu thông tin về công tác tài chính kế toán, tham mưu cho giám đốc về hiệu quả của dòng vốn kinh doanh cũng như trong việc lựa chọn và quyết định các phương án kinh doanh.

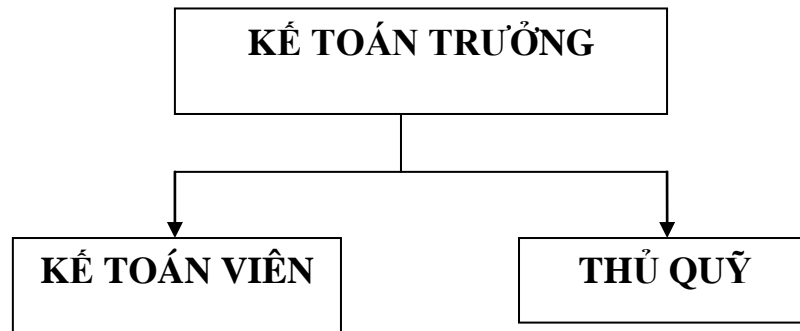
- **Các đội thi công:** trực tiếp thực hiện sản xuất và thực hiện tốt các công việc được giao từ cấp trên theo chuyên môn của mình, đồng thời hỗ trợ nhau trong công việc khi được điều động

1.3. Đặc điểm tổ chức bộ máy kế toán của công ty

1.3.1. Mô hình tổ chức bộ máy kế toán của công ty

Để tổ chức bộ máy kế toán hợp lý, gọn nhẹ, có hiệu quả đảm bảo cung cấp thông tin kịp thời, chính xác, công ty đã lựa chọn hình thức tổ chức bộ máy kế toán tập trung. Hình thức này tạo điều kiện thuận lợi cho việc kiểm tra, chỉ đạo nghiệp vụ và đảm bảo sự lãnh đạo tập trung thống nhất của Kế toán trưởng cũng

như sự chỉ đạo kịp thời của ban lãnh đạo công ty đối với hoạt động kinh doanh nói chung và công tác kế toán nói riêng.



- **Kế toán trưởng**: có nhiệm vụ tổ chức, điều hành toàn bộ công tác hạch toán trong doanh nghiệp. Xuất phát từ vai trò kế toán trong công tác quản lý nên Kế toán trưởng có vị trí quan trọng trong bộ máy quản lý của doanh nghiệp. Kế toán trưởng không chỉ là người tham mưu mà còn là người kiểm tra, giám sát hoạt động của doanh nghiệp, trước hết là các hoạt động tài chính. Với vai trò và quyền hạn của mình, Kế toán trưởng sẽ thực hiện phân công công việc và trách nhiệm cho các kế toán viên đảm bảo các phần hành kế toán được trôi chảy, qua đó sẽ kiểm tra được tiến độ thực hiện và điều chỉnh, phối hợp công việc một cách nhanh chóng để tăng cường được năng suất và hiệu quả hoạt động của bộ máy kế toán.

- **Kế toán viên**: có nhiệm vụ theo dõi tình hình tiêu thụ sản phẩm tại các đại lý cũng như tình hình thanh toán công nợ của người mua, theo dõi tình hình tăng giảm của TSCĐ, quản lý tình hình sử dụng TSCĐ, theo dõi khấu hao, tình hình tăng giảm nguyên vật liệu, tình hình nhập, xuất, tồn kho về cả số lượng và giá cả. Cuối tháng lập bảng phân bổ chuyển cho kế toán tổng hợp tập hợp chi phí và tính giá thành. Đồng thời có nhiệm vụ thanh toán với người bán, thanh toán các khoản tạm ứng, phải thu, phải trả và theo dõi việc thanh toán đối với Ngân sách Nhà nước.

- **Thủ quỹ:** có nhiệm vụ đảm bảo các hoạt động quản lý và thu chi trong các hoạt động giao dịch của công ty

1.3.2. Hình thức kế toán áp dụng tại doanh nghiệp với kế toán tiền lương

Doanh nghiệp áp dụng Chế độ kế toán ban hành theo **quyết định số 15/2006/QĐ/BTC ngày 20/03/2006 của Bộ tài chính**

Để đáp ứng được yêu cầu quản lý, tạo điều kiện cho công tác hạch toán được thuận lợi, công ty đã áp dụng hình thức kế toán **CHỨNG TỪ GHI SỔ**.

- Theo hình thức này, hằng ngày căn cứ vào các chứng từ kế toán hoặc Bảng Tổng hợp chứng từ kế toán cùng loại đã được kiểm tra, được dùng làm căn cứ ghi sổ, kế toán lập Chứng từ ghi sổ. Căn cứ vào Chứng từ ghi sổ để ghi vào sổ Đăng ký Chứng từ ghi sổ, sau đó được dùng để ghi vào Sổ Cái. Các chứng từ kế toán sau khi làm căn cứ lập Chứng từ ghi sổ được dùng để ghi vào Sổ, Thẻ kế toán chi tiết có liên quan.

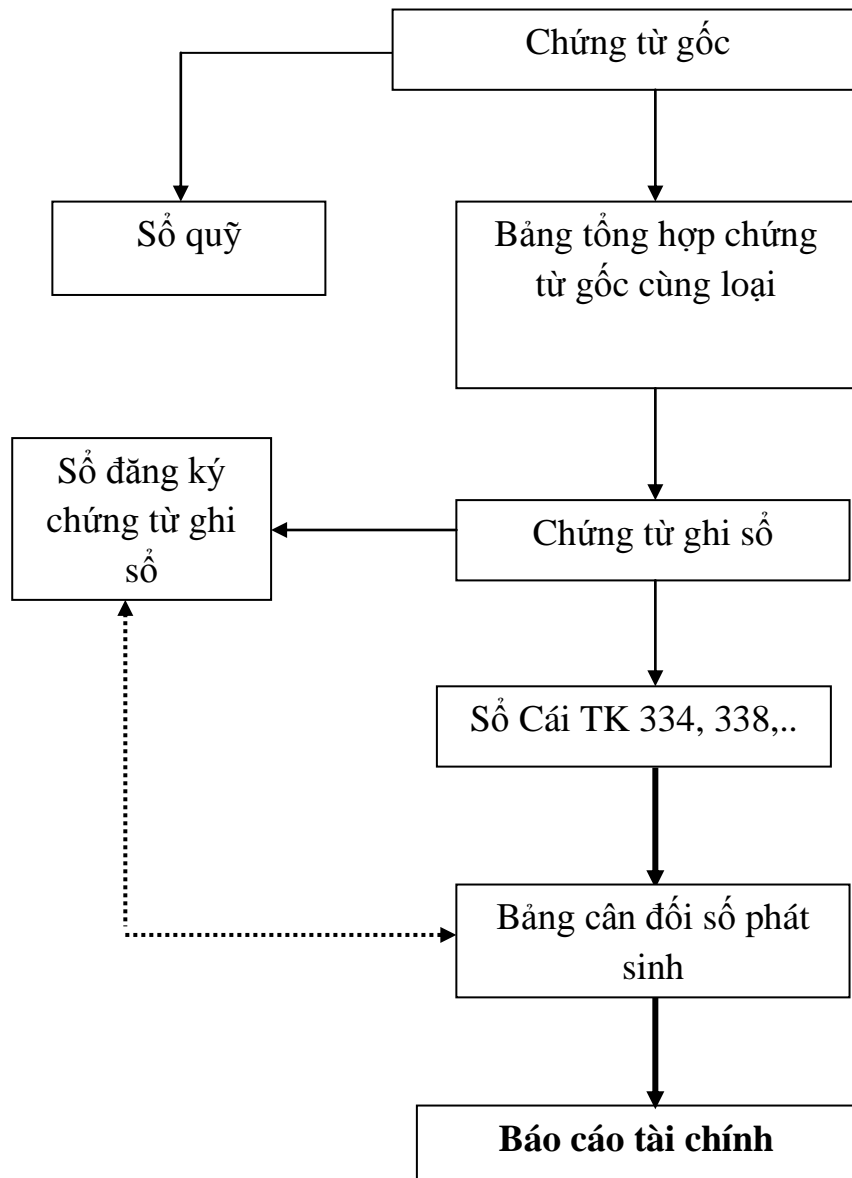
- Cuối tháng, khóa sổ tính ra tổng số tiền của các nghiệp vụ kinh tế, tài chính phát sinh trong tháng trên sổ Đăng ký Chứng từ ghi sổ, tính ra Tổng số phát sinh Nợ, Tổng số phát sinh Có và Số dư của từng tài khoản trên Sổ Cái. Căn cứ vào Sổ Cái lập Bảng Cân đối số phát sinh.

- Sau khi đối chiếu khớp đúng, dựa trên Sổ Cái và Bảng tổng hợp chi tiết để lập Báo cáo tài chính

- Các loại sổ sách sử dụng:

- Chứng từ ghi sổ
- Sổ Đăng ký Chứng từ ghi sổ
- Sổ Cái
- Sổ chi tiết
- Bảng tổng hợp chi tiết

Trình tự ghi sổ kế toán theo hình thức kế toán **CHỨNG TỪ GHI SỔ**



Ghi chú:

Ghi hàng ngày \longrightarrow

Ghi cuối tháng \longrightarrow

Đối chiếu, kiểm tra \longleftrightarrow

2. THỰC TRẠNG KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ THƯƠNG MẠI VÀ XÂY DỰNG MINH VŨ

2.1. Tình hình quản lý lao động

Để hạch toán lao động trước hết kế toán phải nắm bắt được số lao động toàn công ty tại các phòng ban phân xưởng; đồng thời phản ánh kịp thời, chính xác tình hình sử dụng lao động, kiểm tra việc chấp hành kỷ luật lao động. Chứng từ để hạch toán lao động là bảng chấm công. Bảng chấm công được lập riêng cho từng bộ phận, trong đó ghi rõ ngày làm việc, ngày nghỉ của từng lao động. Cuối tháng, bảng chấm công được chuyển cho cán bộ tiền lương dùng để tổng hợp thời gian lao động và tính lương cho từng phòng, từng tổ và từng cá nhân lao động.

Công ty có một đội ngũ cán bộ công nhân viên có trình độ, tâm huyết và giàu kinh nghiệm quản lý. Bên cạnh đó, ở các tổ đội xây dựng tập trung những công nhân lành nghề có trách nhiệm với công việc.

Công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ là một doanh nghiệp hạch toán kinh tế độc lập với tổng số 21 cán bộ công nhân viên (không kể số lượng lao động theo thời vụ). Lao động trong công ty có thể phân thành:

– *Khối lao động gián tiếp*: hưởng lương quản lý doanh nghiệp, bao gồm toàn bộ cán bộ công nhân viên làm trong các phòng ban quản lý công ty, quản lý đội thi công

– *Khối lao động trực tiếp*: đây là bộ phận người lao động trực tiếp làm sản phẩm. tiền lương của họ được tính theo đơn giá, khối lượng công việc.

Về cơ cấu toàn bộ lao động của công ty được phân loại trong bảng sau:

| Chỉ tiêu | Tổng số lao động | Giới tính | | Độ tuổi | | Trình độ | | | | Tính chất công việc | |
|--------------|------------------|-----------|----|---------|------|----------|----------|-----------|-----------|---------------------|-----------|
| | | Nam | Nữ | 18-30 | ≥ 30 | Đại học | Cao đẳng | Trung cấp | Phổ thông | Trực tiếp | Gián tiếp |
| Số người | 21 | 17 | 4 | 9 | 12 | 9 | - | 6 | 6 | 7 | 14 |
| Tỷ trọng (%) | 100 | 81 | 19 | 43 | 57 | 43 | - | 28,5 | 28,5 | 33 | 67 |

- *Cơ cấu về giới*: lao động nam chiếm đa số (81%), tỷ lệ này phù hợp với đặc điểm của công việc phần lớn thuộc về xây dựng. Vì công việc đòi hỏi phải có sức khỏe và thể lực tốt.
- *Cơ cấu về độ tuổi*: lực lượng lao động trong công ty chủ yếu là lao động ở độ tuổi trên 30 chiếm 57%. Đây là lực lượng lao động ổn định, sức lao động dẻo dai và nhiều kinh nghiệm. Lao động trong độ tuổi từ 18 - 30 chiếm tỷ trọng 43%; đây là lực lượng lao động có sức khỏe tốt, khả năng ứng dụng và đổi mới nhanh nhạy, linh hoạt trong công việc
- *Cơ cấu về trình độ*: trình độ lao động của doanh nghiệp nói chung là chưa cao nhưng phù hợp với lĩnh vực kinh doanh, sản xuất của doanh nghiệp. Lao động có trình độ đại học chiếm 43% - lực lượng này chủ yếu làm công việc văn phòng và quản lý. Lao động có trình độ trung cấp chiếm 28,5% chủ yếu làm ở phòng kỹ thuật, công trình. Còn lại là lực lượng lao động phổ thông chiếm tỷ lệ lớn nhất 28,5% chủ yếu làm việc ở các đội thi công
- *Cơ cấu lao động theo tính chất công việc*: lao động trực tiếp (33%) chiếm tỷ lệ lớn hơn lao động gián tiếp (67%). Tỷ lệ này phù hợp với quy mô hoạt động ngày càng mở rộng của công ty với chức năng chủ yếu là nhận thầu, thi công các công trình xây dựng lớn và nhỏ.

2.2. Thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ

2.2.1. Phương pháp xây dựng quỹ lương của công ty

Quỹ lương là toàn bộ số tiền lương tính theo số cán bộ công nhân viên của doanh nghiệp do doanh nghiệp trực tiếp quản lý và chi trả lương. Hiện nay quỹ lương của công ty bao gồm:

- *Lương cơ bản:*

Mức lương cơ bản cho cán bộ công nhân viên được quy định riêng cho từng người, phụ thuộc vào năng lực làm việc và thời gian mà người lao động gắn bó với doanh nghiệp

- *Phụ cấp:*

Bao gồm phụ cấp trách nhiệm áp dụng cho nhân viên quản lý, tùy vào chức vụ cũng như mức độ trách nhiệm của từng người. Ngoài ra còn phụ cấp tiền xăng xe, nhà trọ, tiền điện thoại,...

- *Tiền thưởng:*

Công ty thực hiện chế độ thưởng định kỳ cho người lao động như vào ngày lễ, Tết hay việc thưởng tháng lương thứ 13 cho người lao động vào dịp Tết âm lịch. Khoản tiền thưởng này được lấy từ quỹ khen thưởng phúc lợi

2.2.2. Các hình thức trả lương tại công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ

Tại công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ áp dụng 2 hình thức trả lương cho công nhân viên. Bao gồm:

- *Hình thức trả lương theo thời gian:* áp dụng cho cán bộ công nhân viên thuộc bộ phận văn phòng

- *Hình thức trả lương khoán:* áp dụng cho bộ phận trực tiếp sản xuất bao gồm những công nhân trong đội sản xuất của công ty và công nhân thuê ngoài, làm theo thời vụ.

2.2.2.1. Hình thức trả lương theo thời gian

Theo hình thức này, tiền lương trả cho người lao động tính theo thời gian làm việc, cấp bậc và tháng lương tiêu chuẩn do Nhà nước quy định. Thời gian làm việc của người lao động càng dài thì hệ số lương càng cao nhưng nó chỉ tăng đến mức giới hạn của thang lương thì không còn tăng nữa. Chế độ trả lương này áp dụng cho khối lao động gián tiếp.

Căn cứ tính lương là hệ số lương của người lao động và mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định. Bảng chấm công được hoàn thành vào ngày cuối cùng của tháng. Công ty tính số công là 26 công/tháng. Bảng chấm công do từng phòng ban theo dõi, ghi chép một cách cụ thể ngày nghỉ và lý do nghỉ. Riêng lãnh đạo, cán bộ, trưởng, phó các phòng ban còn được cộng thêm hệ số cấp bậc, chức vụ.

Lương cơ bản

$$\text{Lương thời gian} = \frac{\text{26 ngày công}}{\text{26 ngày công}} \times \text{Số ngày làm việc thực tế}$$

Trong đó:

$$\text{Lương cơ bản} = \text{Hệ số lương} \times \text{Mức lương tối thiểu}$$

Các khoản phụ cấp theo quy định của Nhà nước và quy chế của công ty:

– Phụ cấp trách nhiệm: áp dụng cho các cán bộ quản lý cao cấp trong công ty nhằm động viên, khuyến khích tinh thần trách nhiệm của họ với quyền hạn chức năng quản lý của mình.

$$\text{Mức phụ cấp trách nhiệm} = \text{Hệ số trách nhiệm} \times \text{Mức lương tối thiểu}$$

Hệ số trách nhiệm được quy định như sau:

| Chức vụ | Hệ số trách nhiệm |
|--------------------------|-------------------|
| Giám đốc | 0,4 |
| Trưởng phòng, Đội trưởng | 0,3 |
| Phó phòng, Đội phó | 0,25 |
| Kế toán trưởng | 0,2 |
| Kế toán viên | 0,1 |

– Phụ cấp ăn trưa: là khoản tiền công ty hỗ trợ thêm cho cán bộ công nhân viên nhằm nâng cao sức khỏe và giảm bớt một phần chi phí cho họ.

Phụ cấp ăn trưa = Số ngày thực tế đi làm x 18.000

– Phụ cấp điện thoại: nhân viên làm ở vị trí phải giao dịch, liên lạc nhiều với khách hàng, tùy theo vị trí công ty sẽ có mức phụ cấp thêm phù hợp.

– Phụ cấp xăng xe: đối với nhân viên làm việc trong hoàn cảnh phải di chuyển nhiều, tùy theo vị trí công ty sẽ hỗ trợ thêm tiền xăng đi lại.

Ví dụ: Tính tiền lương thực tế phải trả cho ông Bùi Đăng Đức – Giám đốc công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ tháng 12/2012.

- + Ngày công quy định: 26 ngày
- + Ngày công làm việc thực tế: 26 ngày
- + Mức lương tối thiểu nhà nước quy định: 1.050.000
- + Hệ số lương: 4,32
- + Hệ số trách nhiệm: 0,4
- + Phụ cấp ăn trưa: $18.000 \times 26 = 468.000$
- + Phụ cấp khác (xăng xe, điện thoại): 350.000

Từ đó ta có thể tính:

$$1.050.000 \times 4,32$$

$$\text{Lương thời gian} = \frac{1.050.000 \times 4,32}{26} \times 26 = 4.536.000$$

$$\text{Phụ cấp trách nhiệm} = 1.050.000 \times 0,4 = 420.000$$

$$\text{Tổng lương} = 4.536.000 + 420.000 + 468.000 + 350.000 = 5.774.000$$

Dưới đây là bảng chấm công tại khối văn phòng công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ (biểu số 2.1). Căn cứ vào bảng chấm công tại văn phòng, kế toán tính và lập bảng thanh toán lương cho bộ phận văn phòng (biểu số 2.2)

Đề tài Nghiên cứu khoa học

Biểu số 2.1:

Đơn vị: công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ

Mẫu số: 01a – LĐTL

(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ – BTC ngày 20/3/2006) của Bộ trưởng BTC)

BẢNG CHẤM CÔNG

Bộ phận: Văn phòng

Tháng 12 năm 2012

| STT | Họ và tên | Chức danh | Ngày trong tháng | | | | | | | | | | | | Số công |
|-----|-------------------|----------------|------------------|---|---|---|---|-----|----|----|----|----|----|----|---------|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | ... | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | |
| 1 | Bùi Đặng Đức | Giám đốc | X | | X | X | X | ... | X | X | X | X | | X | 26 |
| 2 | Nguyễn Hồng Dương | TP hành chính | X | | X | X | X | ... | X | X | X | X | | X | 26 |
| 3 | Bùi Hữu Đạt | PP hành chính | X | | X | X | X | ... | | X | X | X | | X | 25 |
| 4 | Nguyễn Thị Nguyệt | Kế toán trưởng | X | | X | X | X | ... | X | X | X | X | | X | 26 |
| 5 | Cao Thị Vân Anh | Kế toán | X | | X | X | X | ... | X | X | X | X | | X | 26 |
| 6 | Quách Văn Hà | Thủ kho | X | | X | X | X | ... | X | X | X | X | | X | 26 |
| 7 | Trịnh Quang Hưng | TP kỹ thuật | X | | X | X | X | ... | X | X | X | X | | X | 26 |
| 8 | Phạm Văn Hiến | PP kỹ thuật | X | | X | X | X | ... | X | X | X | X | | X | 26 |
| | Tổng cộng | | | | | | | | | | | | | | |

Đề tài Nghiên cứu khoa học

Biểu 2.2:

Mẫu số: 02 – LĐTL

Đơn vị: công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ (Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ – BTC ngày 20/3/2006 của Bộ trưởng BTC)

BẢNG THANH TOÁN TIỀN LƯƠNG

Bộ phận: Văn phòng

Tháng 12 năm 2012

| S T T | Họ và tên | Chức vụ | HS lương | Lương tối thiểu | Lương thời gian | | Phụ cấp | | | Tổng số | Các khoản khấu trừ lương | | | | Thực lĩnh |
|-------------|-------------------|------------|-------------|--------------------|-----------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|-------------------|--------------------------|----------------|----------------|------------------|-------------------|
| | | | | | Số công | Số tiền | Trách nhiệm | Ăn trưa | Khác | | BHXH (7%) | BHYT (1,5%) | BHTN (1%) | Cộng | |
| 1 | Bùi Đăng Đức | GD | 4,32 | 1.050.000 | 26 | 4.536.000 | 420.000 | 468.000 | 350.000 | 5.774.000 | 346.920 | 74.340 | 49.560 | 470.820 | 5.303.180 |
| 2 | Nguyễn Hồng Dương | TPHC | 3,99 | 1.050.000 | 26 | 4.189.500 | 315.000 | 468.000 | 350.000 | 5.322.500 | 315.315 | 67.568 | 45.045 | 427.928 | 4.894.573 |
| 3 | Bùi Hữu Đạt | PPHC | 3,66 | 1.050.000 | 25 | 3.695.192 | 252.404 | 450.000 | 300.000 | 4.697.596 | 287.385 | 61.583 | 41.055 | 390.023 | 4.307.574 |
| 4 | Nguyễn Thị Nguyệt | KTT | 3,99 | 1.050.000 | 26 | 4.198.500 | 210.000 | 468.000 | 300.000 | 5.167.500 | 307.965 | 65.993 | 43.995 | 417.953 | 4.749.548 |
| 5 | Cao Thị Vân Anh | KT | 3,33 | 1.050.000 | 26 | 3.496.500 | 105.000 | 468.000 | 250.000 | 4.319.500 | 252.105 | 54.023 | 36.015 | 342.143 | 3.977.358 |
| 6 | Quách Văn Hà | Thủ kho | 2,94 | 1.050.000 | 26 | 3.087.000 | 0 | 468.000 | 200.000 | 3.755.000 | 216.090 | 46.305 | 30.870 | 293.265 | 3.461.735 |
| 7 | Trịnh Quang Hưng | TPKT | 3,99 | 1.050.000 | 26 | 4.189.500 | 315.000 | 468.000 | 300.000 | 5.272.500 | 315.315 | 67.568 | 45.045 | 427.928 | 4.844.573 |
| 8 | Phạm Văn Hiên | PPKT | 3,66 | 1.050.000 | 26 | 3.843.000 | 262.500 | 468.000 | 300.000 | 4.873.500 | 287.385 | 61.583 | 41.055 | 390.023 | 4.483.478 |
| | Cộng | | | | | 31.226.192 | 1.879.904 | 3.726.000 | 2.350.000 | 39.182.096 | 2.328.480 | 498.960 | 332.640 | 3.160.080 | 36.022.016 |

Ví dụ 2: Tính lương thực tế phải trả tháng 12/2012 cho anh Đỗ Thanh Bình – đội trưởng đội thi công số 1

- + Ngày công quy định: 26 ngày
- + Ngày công làm việc thực tế: 23 ngày
- + Mức lương tối thiểu theo quy định: 1.050.000
- + Hệ số lương: 3,99
- + Hệ số trách nhiệm: 0,3
- + Ăn trưa = 23 x 18.000 = 414.000
- + Phụ cấp khác: 300.000

Từ đó ta có thể tính:

$$\text{Lương thời gian} = \frac{1.050.000 \times 3,99}{26} \times 23 = 3.706.096$$

$$\text{Phụ cấp trách nhiệm} = \frac{1.050.000 \times 0,3}{26} \times 23 = 278.654$$

$$\text{Tổng lương} = 3.706.096 + 278.654 + 414.000 + 300.000 = 4.698.750$$

Dưới đây là bảng chấm công của bộ phận trực tiếp sản xuất (biểu số 2.3). Căn cứ vào bảng chấm công, kế toán tình và lập bảng thanh toán lương cho bộ phận trực tiếp sản xuất (biểu số 2.4)

Ký hiệu: Ô: ốm, điều dưỡng

Biểu số 2.3:

Đơn vị: công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ

Mẫu số: 01a – LĐTL

(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ – BTC ngày 20/3/2006) của Bộ trưởng BTC)

BẢNG CHẤM CÔNG

Bộ phận: Đội thi công. Tháng 12 năm 2012

| STT | Họ và tên | Chức danh | Ngày trong tháng | | | | | | | | | | | | | Quy racông | |
|-----|------------------|----------------|------------------|---|---|---|---|-----|----|----|----|----|----|----|-------------------|--------------------|--|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | ... | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | Số công thời gian | Số công hưởng BHXH | |
| 1 | Đỗ Thanh Bình | ĐT ĐTC số 1 | X | | X | X | X | ... | X | X | X | X | | X | 23 | | |
| 2 | Nguyễn Mạnh Tuấn | ĐT ĐTC số 2 | X | | X | X | X | ... | X | X | X | X | | X | 26 | | |
| 3 | Lê Đức Mạnh | ĐT ĐTC số 3 | X | | X | X | X | ... | | X | X | X | | X | 26 | | |
| 4 | Võ Đình Nam | ĐP ĐTC số 1 | X | | X | X | X | ... | X | X | X | X | | X | 25 | | |
| 5 | Lương Văn Thắng | ĐP ĐTC số 2 | X | | X | X | X | ... | X | X | X | X | | X | 26 | | |
| 6 | Phạm Văn Tiến | ĐP ĐTC số 3 | X | | X | X | X | ... | Ô | Ô | Ô | X | | X | 23 | 3 | |
| 7 | Hoàng Văn Hiếu | Kỹ sư xây dựng | X | | X | X | X | ... | X | X | X | X | | X | 26 | | |
| 8 | Lê Văn Phương | Kỹ sư điện | X | | X | X | X | ... | X | X | X | X | | X | 26 | | |
| 9 | Nguyễn Triệu Anh | Kỹ sư thủy lợi | X | | X | X | X | ... | X | X | X | X | | X | 26 | | |
| 10 | Hứa Hoài Nam | Cán bộ KT | X | | X | X | X | ... | X | X | X | X | | X | 25 | | |
| 11 | Đinh Mạnh Đạt | Cán bộ KT | X | | X | X | X | ... | X | X | X | X | | X | 26 | | |
| 12 | Đặng Văn Dương | Cán bộ KT | X | | X | X | X | ... | X | X | X | X | | X | 26 | | |
| 13 | Nguyễn Tuấn Anh | Cán bộ KT | X | | X | X | X | ... | X | X | X | X | | X | 26 | | |
| | Tổng cộng | | | | | | | | | | | | | | | | |

Đề tài Nghiên cứu khoa học

Biểu số 2.4:

Đơn vị: công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ

Mẫu số: 02 – LĐTL

(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ – BTC ngày 20/3/2006 của Bộ trưởng BTC)

BẢNG THANH TOÁN TIỀN LƯƠNG

Bộ phận: Đội thi công. Tháng 12 năm 2012

| S T T | Họ và tên | Chức vụ | HS lương | Lương tối thiểu | Lương thời gian | | Phụ cấp | | | Tổng số | Các khoản khấu trừ lương | | | | Thực Lĩnh |
|-------------|------------------|------------|-------------|--------------------|-----------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|-------------------|--------------------------|----------------|----------------|------------------|-------------------|
| | | | | | Số công | Số tiền | Trách nhiệm | Ăn trưa | Khác | | BHXH (7%) | BHYT (1,5%) | BHTN (1%) | Cộng | |
| 1 | Đỗ Thanh Bình | ĐT 1 | 3,99 | 1.050.000 | 23 | 3.706.096 | 278.654 | 414.000 | 300.000 | 4.698.750 | 315.315 | 67.568 | 45.045 | 427.928 | 4.270.823 |
| 2 | Nguyễn Mạnh Tuấn | ĐT 2 | 3,66 | 1.050.000 | 26 | 3.843.000 | 315.000 | 468.000 | 300.000 | 4.926.000 | 219.060 | 62.370 | 41.580 | 395.010 | 4.530.990 |
| 3 | Lê Đức Mạnh | ĐT 3 | 3,66 | 1.050.000 | 26 | 3.843.000 | 315.000 | 468.000 | 300.000 | 4.926.000 | 219.060 | 62.370 | 41.580 | 395.010 | 4.530.990 |
| 4 | Võ Đình Nam | ĐP 1 | 3,66 | 1.050.000 | 25 | 3.695.192 | 252.404 | 450.000 | 250.000 | 4.647.596 | 287.385 | 61.583 | 41.055 | 390.023 | 4.257.574 |
| 5 | Lương Văn Thắng | ĐP 2 | 3,66 | 1.050.000 | 26 | 3.843.000 | 262.500 | 468.000 | 250.000 | 4.823.500 | 287.385 | 61.583 | 41.055 | 390.023 | 4.433.478 |
| 6 | Phạm Văn Tiến | ĐP 3 | 3,33 | 1.050.000 | 23 | 3.093.058 | 232.212 | 414.000 | 250.000 | 3.989.269 | 263.130 | 56.385 | 37.590 | 357.105 | 3.632.164 |
| 7 | Hoàng Văn Hiếu | KSXD | 3,33 | 1.050.000 | 26 | 3.496.500 | - | 468.000 | 200.000 | 4.164.500 | 244.755 | 52.448 | 34.965 | 332.168 | 3.832.333 |
| 8 | Lê Văn Phương | KSD | 3,33 | 1.050.000 | 26 | 3.496.500 | - | 468.000 | 200.000 | 4.164.500 | 244.755 | 52.448 | 34.965 | 332.168 | 3.832.333 |
| 9 | Nguyễn Triệu Anh | KSTL | 3,33 | 1.050.000 | 26 | 3.496.500 | - | 468.000 | 200.000 | 4.164.500 | 244.755 | 52.448 | 34.965 | 332.168 | 3.832.333 |
| 10 | Hứa Hoài Nam | CBKT | 3,45 | 1.050.000 | 25 | 3.483.173 | - | 450.000 | 200.000 | 4.133.173 | 253.575 | 54.338 | 36.225 | 344.138 | 3.789.036 |
| 11 | Đinh Mạnh Đạt | CBKT | 3,45 | 1.050.000 | 26 | 3.622.500 | - | 468.000 | 200.000 | 4.290.500 | 253.575 | 54.338 | 36.225 | 344.138 | 3.946.363 |
| 12 | Đặng Văn Dương | CBKT | 3,45 | 1.050.000 | 26 | 3.622.500 | - | 468.000 | 200.000 | 4.290.500 | 253.575 | 54.338 | 36.225 | 344.138 | 3.946.363 |
| 13 | Nguyễn Tuấn Anh | CBKT | 3,45 | 1.050.000 | 26 | 3.622.500 | - | 468.000 | 200.000 | 4.290.500 | 253.575 | 54.338 | 36.225 | 344.138 | 3.946.363 |
| | Cộng | | | | | 46.863.519 | 1.655.770 | 5.940.000 | 3.050.000 | 57.509.288 | 3.483.900 | 746.550 | 497.700 | 4.728.150 | 52.781.138 |

2.2.2.2. Hình thức trả lương khoán

a) Khoán theo giờ

Công ty áp dụng hình thức trả lương khoán theo giờ đối với công nhân thuê ngoài, cụ thể là công nhân điều khiển máy thi công. Tiền lương của công nhân điều khiển máy thi công sẽ được tính theo đơn giá 1 giờ công nhân với số giờ làm việc thực tế. Mức lương sẽ được thỏa thuận rõ trong hợp đồng thuê.

$$\text{Tiền lương} = \frac{\text{Số giờ công làm việc thực tế}}{\text{Đơn giá giờ công theo quy định}} \times \text{Tiền thuế khấu trừ}$$

Ví dụ: Tính tiền lương cho công nhân điều khiển máy thi công (thuê ngoài) Nguyễn Văn Long tháng 12/2012

- Số giờ làm việc thực tế: 14 giờ
 - Đơn giá 1 giờ công: 200.000 đồng
- ⇒ Tiền lương = 14 x 200.000 = 2.800.000 đồng

Dưới đây là bảng thanh toán lương cho công nhân điều khiển máy thi công thuê ngoài (biểu số 2.5)

Biểu số 2.5:

Đơn vị: Công ty Cổ phần Đầu tư

Mẫu số 07 – LĐTL

Thương mại và Xây dựng Minh Vũ

(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ-

BTC ngày 20/3/2006 của Bộ trưởng

BTC)

BẢNG THANH TOÁN TIỀN THUÊ NGOÀI

Tháng 12/2012

Đối tượng: Công nhân điều khiển máy thi công

Công trình: Nhà máy nổ BDVH xã Tiên Minh – Tiên Lãng – Hp

| STT | Họ và tên | Số công (giờ) | Đơn giá | Tổng lĩnh |
|------------|------------------|--------------------------|----------------|-------------------|
| 1 | Nguyễn Văn Long | 14 | 200.000 | 2.800.000 |
| 2 | Trịnh Xuân Công | 14 | 200.000 | 2.800.000 |
| 3 | Phạm Duy Thái | 14 | 200.000 | 2.800.000 |
| 4 | Hứa Ngọc Tuấn | 16 | 200.000 | 3.200.000 |
| | Cộng | 58 | | 11.600.000 |

b) *Khoán theo ngày*

Công ty áp dụng hình thức trả lương khoán theo ngày công đối với công nhân thuê ngoài, làm theo thời vụ, đi theo công trình. Mức lương của từng người được thỏa thuận rõ trong hợp đồng lao động và được sự đồng ý của người lao động và người sử dụng lao động.

Do đặc thù của công việc nên số ngày công làm việc tính là 30 ngày để đảm bảo kịp tiến độ công trình.

$$\begin{array}{r} \text{Số tiền} \\ \text{thực lĩnh} \end{array} = \begin{array}{r} \text{Số ngày} \\ \text{công làm} \\ \text{thực tế} \end{array} \times \begin{array}{r} \text{Đơn giá ngày công} \\ \text{theo quy định} \end{array} - \begin{array}{r} \text{Tiền thuế} \\ \text{khấu trừ} \end{array}$$

Ví dụ: Tính lương của anh Phạm Văn Thành – cán bộ kỹ thuật (thuê ngoài) tháng 12/2012

- + Số ngày công làm việc thực tế: 30 ngày
- + Đơn giá 1 ngày công: 180.000

Từ đó ta có thể tính được:

$$\text{Tiền lương} = 30 \times 180.000 = 5.400.000$$

Dưới đây là bảng chấm công của công nhân thuê ngoài (biểu số 2.6). Căn cứ vào bảng chấm công, kế toán tính và lập bảng thanh toán lương cho công nhân thuê ngoài (biểu số 2.7)

Đề tài Nghiên cứu khoa học

Biểu số 2.6:

Đơn vị: công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ

Mẫu số: 01a – LĐTL

(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ – BTC ngày 20/3/2006) của Bộ trưởng BTC)

BẢNG CHẤM CÔNG CÔNG NHÂN THUÊ NGOÀI

Tháng 12 năm 2012

| STT | Họ và tên | Chức danh | Ngày trong tháng | | | | | | | | | | | | | Số công |
|-----|------------------|-----------------|------------------|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|-----|-----|---------|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | ... | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | | |
| 1 | Phạm Văn Thành | Cán bộ kỹ thuật | X | | X | X | X | ... | X | X | X | X | | X | 28 | |
| 2 | Trần Văn Hạnh | Cán bộ kỹ thuật | X | | X | X | X | ... | X | X | X | X | | X | 30 | |
| 3 | Lê Mạnh Linh | Công nhân | X | | X | X | X | ... | | X | X | X | | X | 30 | |
| 4 | Đào Văn Đức | Công nhân | X | | X | X | X | ... | X | X | X | X | | X | 29 | |
| 5 | Vũ Văn Vân | Công nhân | X | | X | X | X | ... | X | X | X | X | | X | 30 | |
| 6 | Đỗ Văn Chính | Công nhân | X | | X | X | X | ... | X | X | X | X | | X | 30 | |
| 7 | Đỗ Văn Huân | Công nhân | X | | X | X | X | ... | X | X | X | X | | X | 30 | |
| 8 | Bùi Văn Cảnh | Công nhân | X | | X | X | X | ... | X | X | X | X | | X | 29 | |
| 9 | Nguyễn Đình Nam | Công nhân | X | | X | X | X | ... | X | X | X | X | | X | 28 | |
| 10 | Lê Văn Thìn | Công nhân | X | | X | X | X | ... | X | X | X | X | | X | 30 | |
| ... | ... | ... | ... | | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | | ... | ... | |
| | Tổng cộng | | | | | | | | | | | | | | | |

Biểu số 2.7:

Đơn vị: Công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại
và Xây dựng Minh Vũ

Mẫu số 07 – LĐTL

(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ-BTC ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC)

BẢNG THANH TOÁN TIỀN THUÊ NGOÀI

Tháng 12/2012

Công trình: Nhà máy nổ BĐVH xã Tiên Minh – Tiên Lãng – Hải Phòng
Họ và tên người thuê: Võ Đình Nam. Bộ phận: Đội thi công số 1

| STT | Họ và tên | Địa chỉ | Số công | Đơn giá | Tiền thuế khấu trừ | Tổng lĩnh | Ký nhận |
|-----|-----------------|------------------|---------|---------|--------------------|--------------------|---------|
| 1 | Phạm Văn Thành | Tiên Lãng – HP | 28 | 180.000 | | 5.040.000 | |
| 2 | Trần Văn Hạnh | Tiên Lãng – HP | 30 | 180.000 | | 5.400.000 | |
| 3 | Lê Mạnh Linh | Tiên Lãng – HP | 30 | 180.000 | | 5.400.000 | |
| 4 | Đào Văn Đức | Tiên Lãng – HP | 29 | 180.000 | | 5.220.000 | |
| 5 | Vũ Văn Vân | Vĩnh Bảo – HP | 30 | 180.000 | | 5.400.000 | |
| 6 | Đỗ Văn Chính | Vĩnh Bảo – HP | 30 | 180.000 | | 5.400.000 | |
| 7 | Đỗ Văn Huân | Vĩnh Bảo – HP | 30 | 170.000 | | 5.100.000 | |
| 8 | Bùi Văn Cảnh | Thủy Nguyên – HP | 29 | 170.000 | | 4.930.000 | |
| 9 | Nguyễn Đình Nam | Tiên Lãng – HP | 28 | 170.000 | | 4.760.000 | |
| 10 | Lê Văn Thìn | Tiên Lãng – HP | 30 | 170.000 | | 5.100.000 | |
| ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| | Cộng | | | | | 155.250.000 | |

Biểu số 2.8:

Đơn vị: công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ

BẢNG TỔNG HỢP THANH TOÁN TIỀN LƯƠNG

Tháng 12/2012

| S T T | Bộ phận | Số C N | Tiền lương | Phụ cấp | Tổng lương | Các khoản khấu trừ | | | | Thực lĩnh |
|-------------|--------------------------------|--------------|--------------------|-------------------|--------------------|--------------------|------------------|----------------|------------------|--------------------|
| | | | | | | BHXH (7%) | BHYT (1,5%) | BHTN (1%) | Cộng | |
| 1 | Trực tiếp sản xuất | 7 | 24.840.173 | 4.658.000 | 29.498.173 | 1.748.565 | 374.693 | 249.795 | 2.373.053 | 27.125.120 |
| 2 | Công nhân thuê ngoài | 30 | 155.250.000 | - | 155.250.000 | - | - | - | - | 155.250.000 |
| 3 | CN điều khiển MTC (thuê ngoài) | 4 | 11.600.000 | - | 11.600.000 | - | - | - | - | 11.600.000 |
| 4 | Quản lý | 6 | 22.023.346 | 5.987.769 | 28.011.115 | 1.735.335 | 371.858 | 247.905 | 2.355.098 | 25.656.017 |
| 5 | Văn phòng | 8 | 31.266.192 | 7.955.904 | 39.222.096 | 2.328.480 | 498.960 | 332.640 | 3.160.080 | 36.062.016 |
| | Cộng | | 244.979.711 | 18.601.673 | 263.581.384 | 5.812.380 | 1.245.511 | 830.340 | 7.888.231 | 255.693.153 |

2.2.3. *Hạch toán các khoản trích theo lương*

Đối với công nhân viên thuộc biên chế chính thức ở Công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ, ngoài tiền lương được nhận họ còn được hưởng các khoản trợ cấp phúc lợi xã hội khác như Bảo hiểm xã hội (BHXH), Bảo hiểm y tế (BHYT), Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN). Bên cạnh phần đóng góp của công nhân viên thì công ty cũng đóng góp vào các quỹ này theo tỷ lệ quy định của Nhà nước.

Bảng tổng hợp tỷ lệ trích theo lương tại Công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ

| Quỹ | Doanh nghiệp | Người lao động | Tổng |
|----------------|---------------------|-----------------------|--------------|
| 1. BHXH | 17% | 7% | 24% |
| 2. BHYT | 3% | 1,5% | 4,5% |
| 3. BHTN | 1% | 1% | 2% |
| 4. KPCĐ | 2% | - | 2% |
| Tổng | 23% | 9,5% | 32,5% |

Công ty chỉ trích các khoản BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ đối với những cán bộ công nhân viên có trong danh sách công ty. Còn đối với những công nhân thuê ngoài thì công ty không trích các khoản trích theo lương.

a) Quỹ Bảo hiểm xã hội

Quỹ BHXH được dùng để chi trả cho người lao động trong thời gian nghỉ ốm, thai sản,... Công ty áp dụng mức trích theo tỷ lệ 24% trên tổng mức lương cơ bản của công ty và phụ cấp trách nhiệm. Trong đó 17% công ty tính vào chi phí sản xuất và 7% khấu trừ trực tiếp vào tiền lương của người lao động.

$$\text{Quỹ BHXH} = (\text{Lương cơ bản} + \text{Phụ cấp trách nhiệm}) \times 24\%$$

Ví dụ: Tính BHXH của Kế toán trưởng Nguyễn Thị Nguyệt

$$+ \text{ Lương cơ bản} = 1.050.000 \times 3,99 = 4.189.500 \text{ đồng}$$

$$+ \text{ Phụ cấp trách nhiệm} = 1.050.000 \times 0,2 = 210.000 \text{ đồng}$$

⇒ Tổng số tiền phải nộp cho cơ quan Bảo hiểm

$$= (4.189.500 + 210.000) \times 24\% = 4.399.500 \times 24\% = 1.055.880 \text{ đồng}$$

Trong đó công ty nộp cho chị Nguyệt là $= 4.399.500 \times 17\% = 747.915$ đồng

Số tiền khấu trừ vào lương của chị Nguyệt $= 4.399.500 \times 7\% = 307.965$ đồng

b) Quỹ Bảo hiểm y tế (BHYT)

Quỹ BHYT được dùng để chi trả tiền khám bệnh thuốc men cho người lao động có tham gia bảo hiểm bị ốm. Theo quy định hiện hành cũng như của công ty thì BHYT được trích là 4,5% trên tổng mức lương cơ bản và phụ cấp trách nhiệm. Trong đó trích 3% vào chi phí sản xuất mà công ty phải nộp; 1,5% khấu trừ vào lương của công nhân viên.

Công ty mua thẻ bảo hiểm y tế năm cho công nhân theo mức quy định sẵn trong hợp đồng lao động. Sau đó đến cuối tháng khấu trừ vào lương và tính vào chi phí sản xuất kinh doanh.

$$\text{Quỹ BHYT} = (\text{Lương cơ bản} + \text{Phụ cấp trách nhiệm}) \times 4,5\%$$

Ví dụ: Tính BHYT của Kế toán trưởng Nguyễn Thị Nguyệt

$$+ \text{ Lương cơ bản} = 1.050.000 \times 3,99 = 4.189.500 \text{ đồng}$$

$$+ \text{ Phụ cấp trách nhiệm} = 1.050.000 \times 0,2 = 210.000 \text{ đồng}$$

⇒ Tổng số tiền phải nộp cho cơ quan Bảo hiểm

$$= (4.189.500 + 210.000) \times 4,5\% = 4.399.500 \times 4,5\% = 197.978 \text{ đồng}$$

Trong đó công ty nộp cho chị Nguyệt là $= 4.399.500 \times 3\% = 131.985$ đồng

Số tiền khấu trừ vào lương của chị Nguyệt $= 4.399.500 \times 1,5\% = 65.993$ đồng

c) Quỹ Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN)

BHTN là khoản hỗ trợ tài chính tạm thời cho người lao động mất việc mà đáp ứng đủ yêu cầu của luật định.

Đối tượng được nhận bảo hiểm thất nghiệp là những người bị mất việc không do lỗi của cá nhân họ. Người lao động vẫn đang cố gắng tìm kiếm việc làm, sẵn sàng làm công việc mới và luôn nỗ lực nhằm chấm dứt tình trạng thất nghiệp. Những người lao động này sẽ được hỗ trợ một khoản tiền theo tỷ lệ nhất định. Ngoài ra, chính sách BHTN còn hỗ trợ học nghề và tìm việc làm đối với người lao động tham gia BHTN.

Theo quy định cũng như tại công ty thì BHTN được trích 2%. Trong đó 1% tính vào chi phí sản xuất của doanh nghiệp, 1% được khấu trừ vào lương của công nhân viên.

$$\text{Quỹ BHTN} = \frac{(\text{Lương cơ bản} + \text{Phụ cấp trách nhiệm})}{100} \times 2\%$$

Ví dụ: Tính BHTN của Kế toán trưởng Nguyễn Thị Nguyệt

+ Lương cơ bản = 1.050.000 x 3,99 = 4.189.500 đồng

+ Phụ cấp trách nhiệm = 1.050.000 x 0,2 = 210.000 đồng

⇒ Số tiền nộp cho cơ quan Bảo hiểm

$$= (4.189.500 + 210.000) \times 2\% = 4.399.500 \times 2\% = 87.990 \text{ đồng}$$

Trong đó công ty nộp cho chị Nguyệt = 4.399.500 x 1% = 43.995 đồng

Số tiền được khấu trừ vào lương của chị Nguyệt = 4.399.500 x 1% = 43.995 đồng

d) Quỹ Kinh phí công đoàn (KPCĐ)

Kinh phí công đoàn là tổ chức bảo vệ quyền lợi cho người lao động. KPCĐ được hình thành do việc trích lập và tính vào chi phí kinh doanh của công ty

hàng tháng theo tỷ lệ là 2% trên tổng số lương thực tế trả cho công nhân viên trong kỳ.

$$\text{Quỹ KPCĐ} = \text{Tổng lương thực tế của người lao động} \times 2\%$$

Trong đó:

$$\text{Tổng lương thực tế} = \text{Lương cơ bản} + \text{Các khoản phụ cấp}$$

Ví dụ: Căn cứ vào tiền lương thực tế của Kế toán trưởng Nguyễn Thị Nguyệt, tính số tiền KPCĐ công ty phải nộp trong tháng 12/2012

$$+ \text{ Lương căn bản} = 1.050.000 \times 3,99 = 4.189.500 \text{ đồng}$$

$$+ \text{ Tổng các khoản phụ cấp} = 210.000 + 468.000 + 300.000 = 978.000 \text{ đồng}$$

Từ đó ta có thể tính:

$$\text{Tiền lương thực tế của chị Nguyệt} = 4.189.500 + 978.000 = 4.749.548 \text{ đồng}$$

⇒ Mức trích KPCĐ tính vào chi phí của doanh nghiệp:

$$4.749.548 \times 2\% = 103.350 \text{ đồng}$$

2.2.4. Thuế Thu nhập cá nhân (TNCN)

Thuế Thu nhập cá nhân là khoản tiền mà người có thu nhập phải trích nộp một phần tiền lương hoặc từ các nguồn thu nhập khác vào ngân sách nhà nước.

Cách tính Thuế Thu nhập cá nhân:

$$\text{Thuế TNCN phải nộp} = \text{Thu nhập tính thuế} \times \text{Thuế suất theo biểu thuế lũy tiến}$$

Trong đó:

$$\text{Thu nhập tính thuế} = \text{Tổng thu nhập chịu thuế} - \text{Các khoản đóng góp Bảo hiểm bắt buộc (BHXH, BHYT,...), các khoản giảm trừ (giảm trừ gia cảnh, giảm trừ đối với các khoản đóng góp từ thiện, nhân đạo)}$$

Thuế suất thuế TNCN đối với thu nhập từ tiền lương, tiền công được áp dụng theo biểu thuế lũy tiến từng phần theo quy định tại Điều 22 Luật Thuế TNCN:

| Bậc thuế | Phần thu nhập tính thuế (triệu đồng/tháng) | Thuế suất (%) |
|----------|---|---------------|
| 1 | Đến 5 | 5 |
| 2 | Trên 5 đến 10 | 10 |
| 3 | Trên 10 đến 18 | 15 |
| 4 | Trên 18 đến 32 | 20 |
| 5 | Trên 32 đến 52 | 25 |
| 6 | Trên 52 đến 80 | 30 |
| 7 | Trên 80 | 35 |

(Theo thông tư số 84/2008/TT-BTC)

Theo chương III của Nghị định số 60/2012/NĐ-CP ngày 30/07/2012, tại Điều 8 của Thông tư có quy định: Miễn thuế thu nhập cá nhân từ ngày 01/07/2012 đến hết ngày 31/12/2012 đối với cá nhân, hộ kinh doanh có thu nhập tính thuế từ tiền lương, tiền công và từ kinh doanh đến mức phải chịu thuế thu nhập cá nhân ở bậc 1 của Biểu thuế lũy tiến từng phần quy định tại Điều 22 Luật Thuế thu nhập cá nhân số 04/2007/QH12 ngày 21 tháng 11 năm 2007. Cá nhân, hộ kinh doanh có thu nhập tính thuế từ tiền lương, tiền công và từ kinh doanh đến mức phải chịu thuế thu nhập cá nhân từ bậc 2 trở lên của Biểu thuế lũy tiến

từng phần quy định tại Điều 22 Luật Thuế thu nhập cá nhân số 04/2007/QH12 ngày 21 tháng 11 năm 2007 thì phải nộp thuế thu nhập cá nhân từ bậc 1 của Biểu thuế lũy tiến từng phần.

Như vậy, áp dụng theo nghị định trên thì trong tháng 12 công ty không có cá nhân nào phải nộp thuế TNCN.

2.2.5. Thủ tục tính BHXH phải trả cho công nhân viên

Theo Luật Bảo hiểm xã hội, người lao động được hưởng BHXH trong các trường hợp sau:

- Trợ cấp ốm đau: ngày được nghỉ (trừ ngày lễ, chủ nhật) người làm công tác tính BHXH sẽ tính cho người lao động hưởng 75% lương cơ bản.
- Chế độ trợ cấp thai sản: nữ công nhân viên sinh con thứ nhất, thứ hai được nghỉ theo chế độ 4 tháng, được hưởng 4 tháng lương theo hệ số cấp bậc. Trợ cấp một lần bằng 2 tháng lương cơ bản tháng đóng BHXH. Trợ cấp khi nghỉ việc sinh con, nuôi con hoặc nuôi con nuôi bằng tiền lương đóng BHXH tháng trước khi nghỉ. Mức trợ cấp nghỉ việc thai sản, khám thai, nạo sảy thai thì được hưởng 100% lương cơ bản.
- Trợ cấp tai nạn lao động: trong thời gian nghỉ việc chữa bệnh, người lao động được hưởng đủ lương và chi phí khám chữa bệnh từ khi sơ cứu đến khi điều trị xong, người lao động được hưởng mức trợ cấp sau:
 - + Nếu suy giảm từ 5% đến 30% khả năng lao động thì được hưởng trợ cấp 1 lần từ 4 đến 12 tháng lương tối thiểu.
 - + Nếu mức suy giảm từ 31% đến 100% khả năng lao động thì được hưởng từ 0,4% đến 1,6% lương tối thiểu.

Để có thể hưởng trợ cấp BHXH thì người lao động phải nộp cho kế toán các chứng từ theo quy định như: sổ khám chữa bệnh, biên lai thu viện phí, giấy chứng sinh (hoặc giấy khai sinh), giấy nghỉ hưởng BHXH có chữ ký của bác sĩ,

dầu của bệnh viện thì mới được làm chế độ chi trả BHXH. Kế toán sẽ tiến hành kiểm tra tính đầy đủ, hợp lệ của các chứng từ để làm căn cứ lập “Phiếu thanh toán trợ cấp BHXH” cho cán bộ công nhân viên, đồng thời phản ánh số ngày nghỉ chế độ trên bảng chấm công.

| | | | |
|----------------|--------------------------|---------------------|---------------------------|
| <i>Trợ cấp</i> | <i>Mức lương đóng BH</i> | <i>Số ngày nghỉ</i> | <i>Tỷ lệ hưởng</i> |
| <i>BHXH</i> | = | <i>26</i> | <i>X tính BHXH X BHXH</i> |

Ví dụ: Tính trợ cấp BHXH cho anh Phạm Văn Tiến – đội phó đội thi công số 3 do bị cảm cúm. Số ngày nghỉ tính BHXH là 3 ngày

Biểu 2.9: Giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng BHXH

| | |
|--|--|
| Bệnh viện Việt Tiệp Hải Phòng | Mẫu số: C65-HD |
| Địa chỉ: số 1 đường Nhà thương – Lê Chân – Hải Phòng | (Ban hành theo QĐ số: 51/2007/QĐ-BTC ngày 22/6/2007 của Bộ trưởng BTC) |
| GIẤY CHỨNG NHẬN NGHỈ VIỆC HƯỞNG BHXH | |
| <i>Quyển số: 08</i> | |
| <i>Số: 36</i> | |
| Họ và tên: Phạm Văn Tiến . Ngày tháng năm sinh: 17/7/1975 | |
| Đơn vị công tác: đội thi công số 3 – công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ | |
| Lý do nghỉ việc: cảm cúm | |
| Số ngày nghỉ: 3 ngày (từ ngày 26/12/2012 đến ngày 28/12/2012) | |
| <i>Ngày 26 tháng 12 năm 2012</i> | |
| Xác nhận của đơn vị phụ trách | Y bác sĩ khám chữa bệnh |

Biểu 2.10: Phiếu nghỉ hưởng BHXH

| PHIẾU NGHỈ HƯỞNG BHXH | | | | | | | | |
|---|-----------------------|----------|-------------|--|------------|-------------|----------------------------|---|
| Đơn vị: Công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ | | | | | | | | |
| Họ và tên: Phạm Văn Tiến. Tuổi: 28 | | | | | | | | |
| Bộ phận: đội thi công số 3 | | | | | | | | |
| Tên cơ quan y tế | Ngày tháng khám | Lý do | Căn bệnh | Số ngày cho nghỉ | | | Số ngày thực nghỉ | Xác nhận của phụ trách bệnh viện |
| | | | | Tổng số | Từ ngày | Đến ngày | | |
| Bệnh viện Việt Tiệp Hải Phòng | 26/12 | ốm | | 3 | 26/12 | 28/12 | 3 | T |
| Cán bộ cơ quan Bảo hiểm | | | | <i>Ngày 26 tháng 12 năm 2012</i> Phụ trách BHXH tại đơn vị | | | | |

Kế toán căn cứ vào giấy chứng nhận nghỉ ốm và phiếu nghỉ BHXH của cơ quan y tế để lập phiếu thanh toán trợ cấp BHXH

Biểu 2.11:

PHIẾU THANH TOÁN TRỢ CẤP BHXH

Họ và tên: Phạm Văn Tiến. Tuổi: 28

Nghề nghiệp: kỹ sư xây dựng

Đơn vị công tác: đội thi công số 3 – công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ

Thời gian đóng bảo hiểm: 4 năm

Số ngày được nghỉ: 3 ngày

Trợ cấp mức: $(1.050.000 \times (2,34 + 0,25) : 26) \times 3 \times 75\% = 235.341$ đồng

(Bằng chữ: hai trăm ba mươi lăm nghìn ba trăm bốn mươi một đồng)

Ngày 30 tháng 12 năm 2012

Người lĩnh tiền

Giám đốc

Biểu 2.12:

BẢNG THANH TOÁN BHXH

Tháng 12 năm 2012

| STT | Họ và tên | Đơn vị | Năm sinh | Lý do nghỉ | Số ngày nghỉ | Số tiền trợ cấp | Ký nhận |
|------------|------------------|-------------------|-----------------|-------------------|---------------------|------------------------|----------------|
| 1 | Phạm Văn Tiến | Đội thi công số 3 | 1985 | ốm | 3 | 235.341 | |
| | Cộng | | | | | 235.341 | |

Sau khi bảng thanh toán BHXH được kế toán trưởng và giám đốc ký duyệt, kế toán lập phiếu chi tiền thanh toán BHXH cho người lao động và tiến hành thanh toán vào tháng kế tiếp đó. Như vậy, kế toán sẽ thanh toán cho anh Phạm Văn Tiến vào tháng 1/2013.

Biểu số 2.13:

Mẫu số 11 – LĐTL

Đơn vị: công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ

(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ – BTC ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC)

BẢNG PHÂN BỐ TIỀN LƯƠNG VÀ BẢO HIỂM XÃ HỘI

Tháng 12/2012

| S T T | Ghi Có TK Ghi Nợ TK | TK334 – phải trả người lao động | | | TK338 – phải trả, phải nộp khác | | | | Tổng cộng |
|-------------|-------------------------------|---------------------------------|-------------------|--------------------|---------------------------------|-------------------|------------------|------------------|--------------------|
| | | Lương | Các khoản khác | Cộng có TK334 | KPCĐ | BHXH | BHYT | BHTN | |
| 1 | TK622 – CPNCTT | 24.840.173 | 4.658.000 | 29.498.173 | 589.963 | 4.246.515 | 749.385 | 249.795 | 35.333.831 |
| 2 | TK622 – CPNC thuê ngoài | 155.250.000 | - | 155.250.000 | - | - | - | - | 155.250.000 |
| 3 | TK 623 – CPCNĐKMTC thuê ngoài | 11.600.000 | - | 11.600.000 | - | - | - | - | 11.600.000 |
| 4 | TK627 - CPSXC | 22.023.346 | 5.987.769 | 28.011.115 | 560.222 | 4.214.385 | 743.715 | 247.905 | 33.777.342 |
| 5 | TK642 - CPQLDN | 31.226.192 | 7.955.904 | 39.222.096 | 783.642 | 5.654.880 | 997.920 | 332.640 | 46.991.178 |
| 6 | TK334 – Phải trả CNV | - | - | - | - | 5.812.380 | 1.245.510 | 860.340 | 7.888.230 |
| | Cộng | 244.979.711 | 18.601.673 | 263.581.384 | 1.933.827 | 19.928.160 | 3.736.530 | 1.660.680 | 290.840.581 |

2.2.6. Hình thức thanh toán lương

Hàng tháng công ty tiến hành trả lương vào một kỳ duy nhất đó là ngày 15 của tháng. Nếu ngày 15 của tháng trùng vào ngày nghỉ hoặc ngày lễ thì việc trả lương cho công nhân viên sẽ thực hiện vào ngày đi làm đầu tiên sau đó. Công ty trả lương cho công nhân bằng tiền mặt. Căn cứ vào bảng thanh toán lương kế toán lập phiếu thanh toán và phiếu chi xin đầy đủ chữ ký rồi tiến hành chi trả lương.

Biểu số 2.14:

Đơn vị: công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ

Mẫu số 05 – TT

(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ –
BTC ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng
BTC)

GIẤY ĐỀ NGHỊ THANH TOÁN

Ngày 10 tháng 12 năm 2012

Kính gửi: Giám đốc công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ

Kế toán trưởng công ty

Họ và tên người đề nghị thanh toán: Cao Thị Vân Anh

Bộ phận: phòng kế toán

Nội dung thanh toán: chi trả tiền lương tháng 11/2012

Số tiền: 234.596.359

Viết bằng chữ: hai trăm ba mươi bốn triệu năm trăm chín mươi sáu nghìn ba trăm năm mươi chín đồng.

(Kèm theo: ... chứng từ gốc)

Người đề nghị thanh toán

Kế toán trưởng

Người duyệt

Biểu số 2.15:

Đơn vị: công ty Cổ phần Đầu tư
và Xây dựng Minh Vũ

Mẫu số: 02 - TT

(Ban hành theo QĐ số: 15/2006/QĐ-
BTC ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng
BTC)

PHIẾU CHI

Ngày 15 tháng 12 năm 2012

Số: 0257

Nợ TK334

Có TK111

Họ và tên người nhận tiền: Cao Thị Vân Anh

Địa chỉ: Phòng kế toán

Lý do chi: chi trả tiền lương chi công nhân viên tháng 11/2012

Số tiền: 234.596.359

(viết bằng chữ): hai trăm ba mươi bốn triệu năm trăm chín mươi sáu
nghìn ba trăm năm mươi chín đồng.

Kèm theo: ... chứng từ gốc.

Ngày 15 tháng 12 năm 2012

| | | | | |
|-----------------|----------------|----------------|------------------|-------------------|
| Giám đốc | Kế toán | Thủ quỹ | Người lập | Người nhận |
| (Ký, họ tên, | trưởng | (Ký, họ | phiếu | tiền |
| đóng dấu) | (Ký, họ tên) | tên) | (Ký, họ tên) | (Ký, họ tên) |

2.3. Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ

1. Ngày 15/12 thanh toán tiền lương tháng 11/2012 cho công nhân viên

Nợ TK 334: 234.596.359

Có TK 111: 234.596.359

2. Ngày 31/12 kế toán tính tiền lương phải trả cho công nhân viên trong tháng

Nợ TK 622: 184.748.173

Nợ TK 623: 11.600.000

Nợ TK 627: 28.011.115

Nợ TK 642: 39.222.096

Có TK 334: 263.581.384

3. Tính các khoản trích theo lương vào chi phí sản xuất kinh doanh

Nợ TK 622: 5.835.658

Nợ TK 627: 5.766.227

Nợ TK 642: 7.769.082

Có TK 338: 19.370.967

4. Tính các khoản trích theo lương khấu trừ vào lương người lao động

Nợ TK 334: 7.888.231

Có TK 338: 7.888.231

5. Ngày 31/12 chuyển khoản nộp cho cơ quan Bảo hiểm

Nợ TK 338: 27.259.198

Có TK 112: 27.259.198

Căn cứ vào Bảng chấm công, Bảng thanh toán lương và Bảng tổng hợp chứng từ gốc cùng loại, kế toán lập Chứng từ ghi sổ. Căn cứ và Chứng từ ghi sổ để ghi vào Sổ đăng ký chứng từ ghi sổ, sau đó ghi Sổ cái TK 334, TK 338

Biểu số 2.16:

Đơn vị: công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ

BẢNG TỔNG HỢP CHỨNG TỪ GỐC CÙNG LOẠI

Từ ngày 01/12/2012 đến 31/12/2012

| NT ghi sổ | Chứng từ | | ND nghiệp vụ kinh tế phát sinh | Ghi Có TK 334 | | | | |
|-----------|----------|-------|--|--------------------|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | SH | NT | | Tổng số tiền | Ghi Nợ các TK | | | |
| | | | | | TK 622 | TK 623 | TK 627 | TK 642 |
| 31/12 | BTTL12 | 31/12 | Lương phải trả công nhân TTSX | 29.498.173 | 19.498.173 | | | |
| 31/12 | BTTL12 | 31/12 | Lương phải trả công nhân thuê ngoài | 155.250.000 | 155.250.000 | | | |
| 31/12 | BTTL12 | 31/12 | Lương phải trả CN điều khiển máy thi công (thuê ngoài) | 11.600.000 | | 11.600.000 | | |
| 31/12 | BTTL12 | 31/12 | Lương phải trả công nhân SXC | 28.011.115 | | | 28.011.115 | |
| 31/12 | BTTL12 | 31/12 | Lương phải trả nhân viên QLDN | 39.222.096 | | | | 39.222.096 |
| | | | Cộng | 263.581.384 | 184.748.173 | 11.600.000 | 28.011.115 | 39.222.096 |

Người lập biểu

Phụ trách kế toán

Biểu số 2.17:

Đơn vị: công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ

BẢNG TỔNG HỢP CHỨNG TỪ GỐC CÙNG LOẠI

Từ ngày 01/12/2012 đến 31/12/2012

| NT ghi số | Chứng từ | | ND nghiệp vụ kinh tế phát sinh | Ghi Có TK 338 | | | | |
|--------------|----------|-------|--------------------------------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| | SH | NT | | Tổng số tiền | Ghi Nợ các TK | | | |
| | | | | | TK 622 | TK 627 | TK 642 | TK 334 |
| 31/12 | BTTL 12 | 31/12 | CPNCTT tính vào chi phí | 5.835.658 | 5.835.658 | | | |
| 31/12 | BTTL 12 | 31/12 | CPSXC tính vào chi phí | 5.766.227 | | 5.766.227 | | |
| 31/12 | BTTL 12 | 31/12 | CPQLDN tính vào chi phí | 7.769.082 | | | 7.769.082 | |
| 31/12 | BTTL 12 | 31/12 | Khấu trừ vào lương người lao động | 7.888.231 | | | | 7.888.231 |
| | | | Cộng | 27.259.198 | 5.835.658 | 5.766.227 | 7.769.082 | 7.888.231 |

Người lập biểu

Phụ trách kế toán

Biểu số 2.18:

Đơn vị: công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ

BẢNG TỔNG HỢP CHỨNG TỪ GỐC CÙNG LOẠI

Từ ngày 01/12/2012 đến ngày 31/12/2012

| NT ghi số | Chứng từ | | ND nghiệp vụ kinh tế phát sinh | Ghi Nợ TK 334 | |
|-----------|--------------------|-------|---------------------------------------|--------------------|--------------------|
| | SH | NT | | Tổng số tiền | Ghi Có TK 111 |
| 15/12 | BTTL 11 PC 0257 | 15/12 | Trả lương tháng 11 cho người lao động | 234.596.359 | 234.596.359 |
| | | | Cộng | 234.596.359 | 234.596.359 |

Người lập biểu

Phụ trách kế toán

Biểu số 2.19:

Đơn vị: công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ

/

BẢNG TỔNG HỢP CHỨNG TỪ GỐC CÙNG LOẠI

Từ ngày 01/12/2012 đến ngày 31/12/2012

| NT ghi số | Chứng từ | | ND nghiệp vụ kinh tế phát sinh | Ghi Nợ TK 338 | |
|-----------|-------------|-------|-----------------------------------|-------------------|-------------------|
| | SH | NT | | Tổng số tiền | Ghi Có TK 112 |
| 31/12 | UNC 0808 | 31/12 | Nộp bảo hiểm cho cơ quan Bảo hiểm | 27.259.198 | 27.259.198 |
| | | | Cộng | 27.259.198 | 27.259.198 |

Người lập biểu

Phụ trách kế toán

Biểu số 2.20:

Đơn vị: công ty Cổ phần Đầu tư

Mẫu số S02a – DN

Thương mại và Xây dựng Minh Vũ

(Ban hành theo QĐ số 15/2006/ QĐ –

BTC ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng

BTC)

CHỨNG TỪ GHI SỔ

Số:20/12

Ngày 15 tháng 12 năm 2012

| Trích yếu | Số hiệu tài khoản | | Số tiền | Ghi chú |
|---------------------------------------|-------------------|-----|--------------------|---------|
| | Nợ | Có | | |
| A | B | C | 1 | D |
| Trả lương tháng 11 cho người lao động | 334 | 111 | 234.596.359 | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| Cộng | | | 234.596.359 | |

Kèm theo: ... chứng từ gốc

Ngày 15 tháng 12 năm 2012

Người lập

Kế toán trưởng

(Ký, họ tên)

(Ký, họ tên)

Biểu số 2.21:

Đơn vị: công ty Cổ phần Đầu tư

Mẫu số S02a – DN

Thương mại và Xây dựng Minh Vũ

(Ban hành theo QĐ số 15/2006/ QĐ –

BTC ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng

BTC)

CHỨNG TỪ GHI SỔ

Số:45/12

Ngày 31 tháng 12 năm 2012

| Trích yếu | Số hiệu tài khoản | | Số tiền | Ghi chú |
|-------------------------------|-------------------|-----|--------------------|---------|
| | Nợ | Có | | |
| A | B | C | 1 | D |
| Lương phải trả người lao động | 622 | 334 | 184.748.173 | |
| | 623 | 334 | 11.600.000 | |
| | 627 | 334 | 28.011.115 | |
| | 642 | 334 | 39.222.096 | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| Cộng | | | 263.581.384 | |

Kèm theo: ... chứng từ gốc

Ngày 31 tháng 12 năm 2012

Người lập
(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng
(Ký, họ tên)

Biểu số 2.22:

Mẫu số S02a – DN

Đơn vị: công ty Cổ phần Đầu tư (Ban hành theo QĐ số 15/2006/ QĐ –
Thương mại và Xây dựng Minh Vũ BTC ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng
BTC)

CHỨNG TỪ GHI SỔ

Số:46/12

Ngày 31 tháng 12 năm 2012

| Trích yếu | Số hiệu tài khoản | | Số tiền | Ghi chú |
|--|-------------------|-----|-------------------|---------|
| | Nợ | Có | | |
| A | B | C | 1 | D |
| Tổng hợp các khoản trích theo lương | 622 | 338 | 5.835.658 | |
| | 627 | 338 | 5.766.227 | |
| | 642 | 338 | 7.769.082 | |
| | 334 | 338 | 7.888.231 | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| Cộng | | | 27.259.198 | |

Kèm theo: ... chứng từ gốc

Ngày 31 tháng 12 năm 2012

Người lập
(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng
(Ký, họ tên)

Biểu số 2.23:

Đơn vị: công ty Cổ phần Đầu tư

Mẫu số S02a – DN

Thương mại và Xây dựng Minh Vũ

(Ban hành theo QĐ số 15/2006/ QĐ –

BTC ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng

BTC)

CHỨNG TỪ GHI SỔ

Số:47/12

Ngày 31 tháng 12 năm 2012

| Trích yếu | Số hiệu tài khoản | | Số tiền | Ghi chú |
|-----------------------------------|-------------------|-----|-------------------|---------|
| | Nợ | Có | | |
| A | B | C | 1 | D |
| Nộp bảo hiểm cho cơ quan Bảo hiểm | 338 | 112 | 27.259.198 | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| Cộng | | | 27.259.198 | |

Kèm theo: ... chứng từ gốc

Ngày 31 tháng 12 năm 2012

Người lập

Kế toán trưởng

(Ký, họ tên)

(Ký, họ tên)

Biểu số 2.24:

Đơn vị: Công ty Cổ phần Đầu tư

Mẫu số S02b – DN

Thương mại và Xây dựng Minh Vũ

(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ –

BTC ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng

BTC)

SỔ ĐĂNG KÝ CHỨNG TỪ GHI SỔ

Năm 2012

| Chứng từ ghi sổ | | Số tiền |
|-----------------|------------|-----------------------|
| Số hiệu | Ngày tháng | |
| ... | ... | ... |
| 20/12 | 15/12 | 234.596.359 |
| ... | ... | ... |
| 45/12 | 31/12 | 263.581.384 |
| 46/12 | 31/12 | 27.259.198 |
| 47/12 | 31/12 | 27.259.198 |
| ... | ... | ... |
| Cộng | | 38.528.904.619 |

Sổ này có ... trang, đánh số từ trang...

Ngày mở sổ...

Ngày 31 tháng 12 năm 2012

Người ghi sổ

Kế toán trưởng

Giám đốc

(Ký, họ tên)

(Ký, họ tên)

(Ký họ tên, đóng dấu)

(Trích từ sổ đăng ký CTGS tháng 12/2012 của công ty CPĐTTM và XD Minh Vũ)

Đề tài Nghiên cứu khoa học

Biểu số 2.25:

Đơn vị: công ty Cổ phần Đầu tư

Mẫu số: S02c1 – DN

Thương mại và Xây dựng Minh Vũ (Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ – BTC
ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC)

SỔ CÁI

Từ ngày 01/12/2012 đến 31/12/2012

Tên tài khoản: Phải trả công nhân viên. Số hiệu: 334

| NT ghi sổ | Chứng từ ghi sổ | | Diễn giải | TK đối ứng | Số tiền | |
|-----------|-----------------|-------|---|------------|--------------------|--------------------|
| | SH | NT | | | Nợ | Có |
| | | | Số dư đầu kỳ | | | 234.596.359 |
| | | | Số phát sinh trong kỳ | | | |
| 15/12 | 20/12 | 15/12 | Trả lương tháng 11/2012 cho CNV | 111 | 234.596.359 | |
| 31/12 | 45/12 | 31/12 | Tính lương phải trả CNTTSX | 622 | | 184.748.173 |
| | | | Tính lương phải trả CN điều khiển máy thi công (thuê ngoài) | 623 | | 11.600.000 |
| | | | Tính lương phải trả CN SXC | 627 | | 28.011.115 |
| | | | Tính lương phải trả nhân viên quản lý | 642 | | 39.222.096 |
| 31/12 | 46/12 | 31/12 | Các khoản trích theo lương khấu trừ vào lương | 338 | 7.888.231 | |
| | | | Cộng phát sinh | | 242.484.590 | 263.581.384 |
| | | | Số dư cuối kỳ | | | 255.693.153 |

Ngày 31 tháng 12 năm 2012

Người ghi sổ

Kế toán trưởng

Giám đốc

Đề tài Nghiên cứu khoa học

Biểu số 2.26:

Mẫu số: S02c1 – DN

Đơn vị: công ty Cổ phần Đầu tư (Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ – BTC
Thương mại và Xây dựng Minh Vũ ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC)

SỔ CÁI

Từ ngày 01/12/2012 đến 31/12/2012

Tên tài khoản: Phải trả, phải nộp khác

Số hiệu: 338

| NT ghi số | Chứng từ ghi số | | Diễn giải | TK đối ứng | Số tiền | |
|-----------------|--------------------|-------|---|------------------|-------------------|-------------------|
| | SH | NT | | | Nợ | Có |
| | | | Số dư đầu kỳ | | | 0 |
| | | | Số phát sinh trong kỳ | | | |
| 31/12 | 46/12 | 31/12 | Các khoản trích theo lương tính vào chi phí | 622 | | 5.835.658 |
| | | | | 627 | | 5.766.227 |
| | | | | 642 | | 7.769.082 |
| 31/12 | 46/12 | 31/12 | Các khoản trích theo lương khấu trừ vào lương | 334 | | 7.888.231 |
| 31/12 | 47/12 | 31/12 | Nộp Bảo hiểm | 112 | 27.259.198 | |
| | | | Cộng phát sinh | | 27.259.198 | 27.259.198 |
| | | | Số dư cuối kỳ | | | 0 |

Ngày 31 tháng 12 năm 2012

Người ghi sổ

Kế toán trưởng

Giám đốc

CHƯƠNG III

MỘT SỐ BIỆN PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG NHẪM TĂNG CƯỜNG CÔNG TÁC QUẢN LÝ CHI PHÍ TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ THƯƠNG MẠI VÀ XÂY DỰNG MINH VŨ

1. NHẬN XÉT CHUNG VỀ CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ THƯƠNG MẠI VÀ XÂY DỰNG MINH VŨ

Qua quá trình thực tập tại công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ và đi sâu tìm hiểu đề tài “Hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ” em nhận thấy công tác kế toán ở công ty có những ưu điểm và nhược điểm sau:

1.1. Ưu điểm

– **Hoạt động kinh doanh:** Công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ là công ty được thành lập từ năm 2008. Tuy mới được thành lập trong thời gian ngắn nhưng công ty không ngừng phấn đấu để ngày một lớn mạnh, phát triển cả về chiều rộng lẫn chiều sâu, tạo một vị trí vững chắc trong ngành xây dựng. Để đạt được thành tựu như ngày hôm nay là cả một quá trình phấn đấu liên tục của Ban lãnh đạo, tập thể cán bộ công nhân viên toàn thể công ty. Việc vận dụng nhanh nhạy và sáng tạo các quy luật kinh tế thị trường, đồng thời thực hiện chủ trương cải tiến quản lý kinh tế và các chính sách kinh tế của Nhà nước giúp công ty đạt được những thành tựu tương đối khả quan. Bên cạnh đó, công ty không ngừng nâng cao điều kiện làm việc cũng như đời sống của cán bộ công nhân viên, khuyến khích tinh thần trách nhiệm của họ trong lao động.

– **Đội ngũ kế toán:** Đội ngũ kế toán tại công ty là những người trẻ tuổi, có năng lực chuyên môn, năng động, nhiệt tình, có trách nhiệm và sáng tạo trong công việc, luôn chấp hành tốt quy định của công ty. Bên cạnh đó họ cũng luôn chịu khó học hỏi, cập nhật và bổ sung những thay đổi mới của chế độ áp dụng vào công ty cho kịp thời. Các nhân viên trong bộ máy kế toán cũng phối hợp nhịp nhàng ăn khớp với nhau và hoạt động có hiệu quả.

– **Tổ chức bộ máy kế toán:** Hoạt động kế toán của công ty luôn tuân thủ chế độ Kế toán do Bộ tài chính ban hành, chế độ chính sách, thể lệ tài chính và quy định trong điều lệ tổ chức kế toán Nhà nước. Đồng thời hoạt động kế toán của công ty thiết kế phù hợp với yêu cầu sản xuất kinh doanh của chính công ty, đảm bảo tiết kiệm và hiệu quả.

– **Hình thức kế toán:** Công ty hiện đang áp dụng hình thức kế toán “Chứng từ ghi sổ” rất đơn giản trong việc ghi chép, giảm được khối lượng sổ sách, dễ dàng trong việc đối chiếu khớp đúng về số liệu trong việc ghi chép, phản ánh.

– **Quản lý lao động:** Việc bố trí, sử dụng lao động tại công ty là hợp lý, giảm bớt được sự chồng chéo của lao động gián tiếp, tăng lực lượng lao động trực tiếp sản xuất đem lại hiệu quả sản xuất của công ty. Công ty có kế hoạch điều phối và bố trí lao động một cách hợp lý tạo ra sự phấn khởi và gắn bó giữa toàn thể công nhân viên trong công ty làm cho người lao động cống hiến hết mình trong công việc được giao góp phần tăng năng suất lao động đảm bảo các chỉ tiêu được giao.

– **Hình thức trả lương:** Công ty áp dụng hai hình thức trả lương phù hợp với đặc thù ngành nghề kinh doanh của công ty.

– **Hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương:** Việc hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương được công ty theo dõi một cách thường xuyên, chính xác, kịp thời. Việc thanh toán lương cho cán bộ công nhân viên được kịp thời, đúng hạn quy định đã tạo cho người lao động một sự tin tưởng, an tâm làm việc, do đó đã kích thích người lao động, nâng cao năng lực của người

lao động. Chính vì vậy mà công ty luôn nắm bắt rõ tình hình làm việc, thu nhập của mỗi công nhân để số hưởng hoàn thiện tính công bằng trong việc tính lương và quản lý chặt chẽ được tình hình biến động của quỹ lương, quỹ BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ.

1.2. Nhược điểm

Bên cạnh những thành tích đạt được, công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ cũng còn một số tồn tại:

- Quản lý lao động: chưa chặt chẽ, hình thức kỷ luật chưa nghiêm khắc, chưa có tính răn đe đối với người lao động. Việc chấm công chưa được giám sát chặt chẽ. Trên bảng chấm công chỉ thể hiện được số ngày đi làm và số ngày nghỉ mà không thể hiện được việc đi sớm về muộn cũng như chưa đánh giá được chất lượng công tác của từng người lao động. Bên cạnh đó, việc công nhân nghỉ tự do nhiều ngày mà chưa có hình thức xử phạt nghiêm khắc, công ty mới dừng lại ở việc trừ lương những ngày nghỉ đó.
- Công ty vẫn còn hạn chế trong vấn đề tiền thưởng cho người lao động, chủ yếu mới chỉ thưởng vào cuối năm, chưa có hình thức hợp lý để khuyến khích động viên tinh thần người lao động.
- Việc tính lương cho công nhân trực tiếp sản xuất tại các đội thi công thì chỉ căn cứ vào số lượng thời gian lao động mà chưa tính đến chất lượng của công việc của từng người trong tháng. Để đảm bảo tính công bằng trong việc tính lương thì công ty phải có biện pháp nhằm xác định chất lượng công tác của từng cá nhân.
- Nhìn chung, mức lương và mức thưởng của người lao động chưa cao, điều này ảnh hưởng đến ý thức trách nhiệm cũng như sự gắn bó của người lao động vì mức lương chưa thỏa mãn được cuộc sống của họ.
- Chưa tiến hành phân tích quỹ lương: công ty không có mức lương kế hoạch nên không có chỉ tiêu để so sánh với quỹ lương thực tế, điều này làm cho nhà

quản lý không thể xác định việc thực hiện lương trong kỳ có đảm bảo đúng kế hoạch đề ra hay không.

- Công ty áp dụng Chế độ kế toán ban hành theo Quyết định 15 là chưa thực sự phù hợp, vì quy mô của công ty là vừa và nhỏ.
- Hệ thống sổ sách của công ty chưa hoàn thiện: công ty không tiến hành theo dõi chi tiết các khoản khấu trừ vào lương, không mở hệ thống sổ chi tiết TK334 và TK 338. Điều này gây cản trở cho việc theo dõi các chi phí này và khi cần kiểm tra so sánh thì lại không có dữ liệu.
- Hình thức thanh toán lương không còn phù hợp nhưng chưa áp dụng được các phương pháp mới: hiện nay công ty vẫn tiến hành trả lương bằng tiền mặt, hàng tháng đến kỳ trả lương kế toán phải đến ngân hàng rút tiền về công ty để tiến hành chi trả lương cho công nhân viên. Như vậy sẽ có rủi ro trên đường đi và việc phát lương cho người lao động cũng mất nhiều thời gian và công sức.
- Thời gian thanh toán lương: việc thanh toán lương cho công nhân viên 1 lần trong tháng có thể không đảm bảo giải quyết nhu cầu sinh hoạt cho công nhân viên, làm họ có thể thiếu tiền tiêu dùng trong khi thời hạn lĩnh lương chưa tới.
- Chưa chú trọng nhiều đến người lao động thuê ngoài mặc dù số lượng công nhân thuê ngoài là lớn nhưng công ty không cho họ tham gia đóng bảo hiểm.
- Công ty không sử dụng phần mềm kế toán máy trong điều kiện công nghệ thông tin rất phát triển nên khiến công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương cũng như trong các phần hành kế toán khác diễn ra chậm, không đáp ứng kịp thời khối lượng công việc khi cần thiết. Nó ảnh hưởng đến tốc độ tiếp cận, xử lý thông tin, công nghệ thực hiện thủ công, hiệu quả công việc chưa cao, chưa khoa học.

2. SỰ CẦN THIẾT, MỤC TIÊU VÀ NGUYÊN TẮC CỦA VIỆC HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ THƯƠNG MẠI VÀ XÂY DỰNG MINH VŨ

2.1. Sự cần thiết và mục tiêu của việc hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương

2.1.1. Sự cần thiết của việc hoàn thiện công tác tiền lương và các khoản trích theo lương

Nền kinh tế thị trường hiện nay đang diễn ra cuộc cạnh tranh gay gắt giữa các doanh nghiệp, vì vậy quản lý doanh nghiệp phải tìm mọi cách để chi phí hoạt động là thấp nhất và lợi nhuận là cao nhất. Muốn làm được điều đó thì các doanh nghiệp phải cố gắng tiết kiệm chi phí và hạ thấp giá thành sản phẩm. Một trong những công cụ của hệ thống quản lý kinh tế có chức năng cung cấp thông tin, kiểm tra giám sát các hoạt động kinh tế của doanh nghiệp là kế toán. Vì vậy hoàn thiện công tác kế toán luôn là mối ưu tiên hàng đầu của các doanh nghiệp.

Trong những thông tin mà kế toán cung cấp thì tiền lương và các khoản thanh toán với cán bộ công nhân viên có một vị trí rất quan trọng trong hệ thống kinh tế tài chính vì nó là bộ phận cấu thành nên chi phí sản xuất kinh doanh. Việc tổ chức lao động phải đảm bảo hợp lý, đúng người, đúng việc,... Vì vậy phải quản lý tốt lao động tiền lương và các khoản trích theo lương. Để làm được các việc trên thì đòi hỏi nhà quản lý phải nắm bắt được các thông tin về nguồn nhân lực, nắm rõ về luật lao động. Điều này chỉ có thể thực hiện qua công tác kế toán tại công ty. Bộ máy kế toán của công ty phù hợp, hiệu quả, góp phần đáng kể trong việc nâng cao lợi nhuận của công ty. Vì vậy hoàn thiện công tác kế toán nói chung không thể tách rời việc hoàn thiện công tác tiền lương và các khoản trích theo lương.

2.1.2. Mục tiêu của việc hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương

- Tiền lương trở thành công cụ, động lực thúc đẩy sản xuất kinh doanh phát triển, kích thích người lao động làm việc có hiệu quả cao nhất.
- Tiền lương phải đảm bảo cho người lao động thỏa mãn các nhu cầu tối thiểu trong đời sống hàng ngày và từng bước nâng cao đời sống của họ.

- Cung cấp thông tin rõ ràng, dễ hiểu cho người lao động và các đối tượng quan tâm khác.
- Phát huy vai trò chủ động, sáng tạo, trách nhiệm của người lao động cũng như người sử dụng lao động

2.2. Nguyên tắc hoàn thiện công tác tiền lương và các khoản trích theo lương

- Hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương phải tuân thủ các điều khoản được quy định trong Bộ luật Lao động, các chính sách, chế độ tiền lương do Nhà nước ban hành.
- Hoàn thiện kế toán tiền lương phải đảm bảo thực hiện đúng chế độ kế toán hiện hành và không phá vỡ tính thống nhất của chế độ kế toán.

3. MỘT SỐ BIỆN PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG NHẪM TĂNG CƯỜNG QUẢN LÝ CHI PHÍ TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ THƯƠNG MẠI VÀ XÂY DỰNG MINH VŨ

3.1. Hoàn thiện chứng từ kế toán

Ngày công lao động là yếu tố quan trọng để tính lương cơ bản cho người lao động. Ngoài việc phản ánh số ngày làm việc thực tế trong tháng nó còn thể hiện tinh thần trách nhiệm của người lao động. Vì thế việc chấm công chính xác là hết sức cần thiết để đảm bảo sự công bằng cho sức lực người lao động đã bỏ ra cũng như là cơ sở để ban lãnh đạo đánh giá thái độ làm việc của từng người lao động trong đơn vị, đồng thời giúp cho việc quản lý chi phí tiền lương nói riêng và quản lý chi phí nói chung được hợp lý và chính xác hơn.

Tại công ty, kế toán có nhiệm vụ tổng hợp ngày công làm việc thực tế của người lao động. Còn số liệu chấm công hàng ngày do những người được giao nhiệm vụ chấm công ở các phòng ban trực tiếp chấm. Do đó, việc đi trễ về sớm thường không đảm bảo giờ công làm việc và không được thể hiện trong bảng

chăm công. Để khắc phục tình trạng này, cán bộ lao động tiền lương nên theo dõi việc chăm công ở các phòng ban để việc chăm công được chính xác hơn.

Công ty có thể sử dụng Thẻ chăm công có giờ đến, giờ về và yêu cầu người lao động ký xác nhận. Cuối ngày thẻ chăm công được ghi chép vào bảng chăm công làm căn cứ tính lương.

| Họ và tên: | | | | | | | | |
|------------------------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|-----------------|---------|
| Số thẻ: | | | | | | | | |
| Bộ phận: | | | | | | | | |
| THẺ CHĂM CÔNG | | | | | | | | |
| <i>Tháng...năm....</i> | | | | | | | | |
| Ngày | Sáng | | Chiều | | Tối | | Số giờ làm thêm | Ký nhận |
| | Giờ đến | Giờ về | Giờ đến | Giờ về | Giờ đến | Giờ về | | |
| 1 | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | |
| ... | | | | | | | | |
| 30 | | | | | | | | |
| 31 | | | | | | | | |
| Cộng | | | | | | | | |

Sử dụng Thẻ chăm công giúp cho việc quản lý chi phí chính xác và hiệu quả, tránh tình trạng làm ít hưởng nhiều, làm hao hụt quỹ lương của công ty. Căn cứ vào Thẻ chăm công cũng giúp cho nhà quản lý đưa ra những chính sách khuyến khích người lao động thông qua những hình thức khen thưởng đối với những người lao động có đóng góp tích cực; đồng thời có những hình thức phạt nghiêm khắc đối với những người lao động ý thức kém. Qua đó, củng cố được ý thức trách nhiệm của người lao động, giúp cho công tác quản lý chi phí không bị hao hụt mà hiệu quả và chính xác.

3.2. Hoàn thiện hệ thống sổ chi tiết cho TK 334 và TK 338

Hiện nay công ty không mở sổ chi tiết cho TK 334 và TK 338. Việc này làm cho việc theo dõi rất khó khăn và khi cần kiểm tra lấy số liệu cũng rất rắc rối, lại phải tính toán và chia ra mới ra được số liệu của từng khoản.

Việc mở sổ chi tiết cho TK 334 và TK 338 sẽ giúp cho công tác hạch toán được kịp thời, chính xác làm căn cứ để so sánh, đối chiếu sổ sách, thuận lợi cho việc theo dõi chi phí tiền lương của từng bộ phận theo từng tháng. Đồng thời, việc mở sổ theo dõi các TK 3382, 3383, 3384 và 3389 là căn cứ quan trọng để lập sổ tổng hợp chi tiết vào cuối tháng và đối chiếu với sổ cái, giúp cho việc hạch toán chi phí tiền lương chính xác hơn.

Sau đây em xin tổng hợp lại các khoản trích theo lương và lập sổ chi tiết và bảng tổng hợp chi tiết cho TK 334, TK 338 tháng 12/2012 tại công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ.

a) Các khoản trích theo lương tính vào chi phí

Nợ TK 622: 5.835.658

Nợ TK 627: 5.766.227

Nợ TK 642: 7.769.082

Có TK 3382: 1.933.827

Có TK 3383: 14.115.780

Có TK 3384: 2.491.020

Có TK 3389: 830.340

b) Các khoản trích theo lương khấu trừ vào lương

Nợ TK 334: 7.888.230

Có TK 3383: 5.812.380

Có TK 3384: 1.245.510

Có TK 3389: 830.340

Đề tài Nghiên cứu khoa học

Biểu số 3.1:

Đơn vị: công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ

Mẫu số S38 – DN

(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ – BTC ngày 20/3/2006 của Bộ trưởng BTC)

SỔ CHI TIẾT

Từ ngày 01/12/2012 đến 31/12/2012

Tài khoản: Phải trả công nhân viên. Số hiệu: 334

Đối tượng: Khối văn phòng

| Chứng từ | | Diễn giải | TK đối ứng | Số phát sinh | | Số dư | |
|------------|---------------|--|------------------|-------------------|-------------------|-------|-------------------|
| Số hiệu | Ngày tháng | | | Nợ | Có | Nợ | Có |
| | | Số dư đầu tháng | | | | | 38.540.000 |
| | | Số phát sinh trong tháng | | | | | |
| 20/12 | 15/12 | Trả lương tháng 11 cho người lao động | 111 | 38.540.000 | | | 0 |
| 45/12 | 31/12 | Tính lương phải trả người lao động | 642 | | 39.222.096 | | 39.222.096 |
| 46/12 | 31/12 | Các khoản trích theo lương khấu trừ vào lương của người lao động | 3383 | 2.328.480 | | | 36.893.616 |
| | | | 3384 | 498.960 | | | 36.394.656 |
| | | | 3389 | 332.640 | | | 36.062.016 |
| | | Cộng phát sinh | | 41.700.080 | 39.222.096 | | |
| | | Số dư cuối kỳ | | | | | 36.062.016 |

Người ghi sổ

Ngày 31 tháng 12 năm 2012

Kế toán trưởng

Đề tài Nghiên cứu khoa học

Biểu số 3.2:

Đơn vị: công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ

Mẫu số S38 – DN

(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ – BTC ngày 20/3/2006 của Bộ trưởng BTC)

SỔ CHI TIẾT

Từ ngày 01/12/2012 đến 31/12/2012

Tài khoản: Phải trả công nhân viên. Số hiệu: 334

Đối tượng: Công nhân trực tiếp sản xuất

| Chứng từ | | Diễn giải | TK đối ứng | Số phát sinh | | Số dư | |
|------------|---------------|--|------------------|--------------------|--------------------|-------|--------------------|
| Số hiệu | Ngày tháng | | | Nợ | Có | Nợ | Có |
| | | Số dư đầu tháng | | | | | 172.467.173 |
| | | Số phát sinh trong tháng | | | | | |
| 20/12 | 15/12 | Trả lương tháng 11 cho người lao động | 111 | 172.467.173 | | | 0 |
| 45/12 | 31/12 | Tính lương phải trả người lao động | 622 | | 184.748.173 | | 184.748.173 |
| 46/12 | 31/12 | Các khoản trích theo lương khấu trừ vào lương của người lao động | 3383 | 1.748.565 | | | 182.999.608 |
| | | | 3384 | 374.693 | | | 182.624.915 |
| | | | 3389 | 249.795 | | | 182.375.120 |
| | | Cộng phát sinh | | 174.840.226 | 184.748.173 | | |
| | | Số dư cuối kỳ | | | | | 182.375.120 |

Người ghi sổ

Ngày 31 tháng 12 năm 2012

Kế toán trưởng

Đề tài Nghiên cứu khoa học

Biểu số 3.3:

Đơn vị: công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và
Xây dựng Minh Vũ

Mẫu số S38 – DN

(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ – BTC ngày 20/3/2006 của Bộ trưởng BTC)

SỔ CHI TIẾT

Từ ngày 01/12/2012 đến 31/12/2012

Tài khoản: Phải trả công nhân viên. Số hiệu: 334

Đối tượng: Công nhân điều khiển máy thi công (thuê ngoài)

| Chứng từ | | Diễn giải | TK đối ứng | Số phát sinh | | Số dư | |
|------------|---------------|------------------------------------|------------------|--------------|-------------------|-------|------------|
| Số hiệu | Ngày tháng | | | Nợ | Có | Nợ | Có |
| | | Số dư đầu tháng | | | | | 0 |
| | | Số phát sinh trong tháng | | | | | |
| 45/12 | 31/12 | Tính lương phải trả người lao động | 623 | | 11.600.000 | | 11.600.000 |
| | | Cộng phát sinh | | 0 | 11.600.000 | | |
| | | Số dư cuối kỳ | | | | | 0 |

Người ghi sổ

Ngày 31 tháng 12 năm 2012
Kế toán trưởng

Biểu số 3.4:

Mẫu số S38 – DN

Đơn vị: công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng (Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ – BTC ngày 20/3/2006 của Minh Vũ

Bộ trưởng BTC)

SỔ CHI TIẾT

Từ ngày 01/12/2012 đến 31/12/2012

Tài khoản: Phải trả công nhân viên. Số hiệu: 334

Đối tượng: Công nhân quản lý

| Chứng từ | | Diễn giải | TK đối ứng | Số phát sinh | | Số dư | |
|------------|---------------|--|------------------|-------------------|-------------------|-------|-------------------|
| Số hiệu | Ngày tháng | | | Nợ | Có | Nợ | Có |
| | | Số dư đầu tháng | | | | | 23.589.186 |
| | | Số phát sinh trong tháng | | | | | |
| 20/12 | 15/12 | Trả lương tháng 11 cho người lao động | 111 | 23.589.186 | | | 0 |
| 45/12 | 31/12 | Tính lương phải trả người lao động | 627 | | 28.011.115 | | 28.011.115 |
| 46/12 | 31/12 | Các khoản trích theo lương khấu trừ vào lương của người lao động | 3383 | 1.735.335 | | | 26.275.780 |
| | | | 3384 | 371.858 | | | 25.903.922 |
| | | | 3389 | 247.905 | | | 25.656.017 |
| | | Cộng phát sinh | | 25.944.284 | 28.011.115 | | |
| | | Số dư cuối kỳ | | | | | 25.656.017 |

Người ghi sổ

Ngày 31 tháng 12 năm 2012

Kế toán trưởng

Biểu số 3.5:

Đơn vị: công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ

BẢNG TỔNG HỢP

Từ ngày 01/12/2012 đến 31/12/2012

Tài khoản: Phải trả công nhân viên. Số hiệu: 334

| STT | Đối tượng | Số dư đầu kỳ | | Số phát sinh trong kỳ | | Số dư cuối kỳ | |
|-----|---------------------------------------|--------------|--------------------|-----------------------|--------------------|---------------|--------------------|
| | | Nợ | Có | Nợ | Có | Nợ | Có |
| 1 | Công nhân trực tiếp sản xuất (622) | | 172.467.173 | 174.840.226 | 184.748.173 | | 182.375.120 |
| 2 | CN điều khiển máy thi công (623) | | 0 | 0 | 11.600.000 | | 11.600.000 |
| 3 | Công nhân quản lý (627) | | 23.589.186 | 25.944.284 | 28.011.115 | | 25.656.017 |
| 4 | Nhân viên khối văn phòng (642) | | 38.540.000 | 41.700.080 | 39.222.096 | | 36.062.016 |
| | Cộng | | 234.596.359 | 242.484.590 | 263.581.384 | | 255.693.153 |

Người ghi sổ

Ngày 31 tháng 12 năm 2012

Kế toán trưởng

Đề tài Nghiên cứu khoa học

Biểu số 3.6:

Đơn vị: công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ

Mẫu số S38 – DN

(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ – BTC ngày 20/3/2006 của Bộ trưởng BTC)

SỔ CHI TIẾT

Từ ngày 01/12/2012 đến 31/12/2012

Tài khoản: Kinh phí công đoàn. Số hiệu: 3382

| Chứng từ | | Diễn giải | TKĐ U' | Số phát sinh | | Số dư | |
|----------|-------|---|-----------|------------------|------------------|-------|-----------|
| SH | NT | | | Nợ | Có | Nợ | Có |
| | | Số dư đầu tháng | | | | | 0 |
| | | Số phát sinh trong tháng | | | | | |
| 46/12 | 31/12 | Các khoản trích theo lương tính vào chi phí | 622 | | 589.963 | | 589.963 |
| | | | 627 | | 560.222 | | 1.150.185 |
| | | | 642 | | 783.643 | | 1.933.828 |
| 47/12 | 31/12 | Nộp Bảo hiểm | 112 | 1.933.828 | | | 0 |
| | | Cộng phát sinh | | 1.933.828 | 1.933.828 | | |
| | | Số dư cuối kỳ | | | | | 0 |

Người ghi sổ

Ngày 31 tháng 12 năm 2012
Kế toán trưởng

Đề tài Nghiên cứu khoa học

Biểu số 3.7:

Mẫu số S38 – DN

Đơn vị: công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng
Minh Vũ

(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ – BTC ngày 20/3/2006 của Bộ trưởng BTC)

SỔ CHI TIẾT

Từ ngày 01/12/2012 đến 31/12/2012

Tài khoản: Bảo hiểm xã hội. Số hiệu: 3383

| Chứng từ | | Diễn giải | TK đối ứng | Số phát sinh | | Số dư | |
|----------|-------|---|---------------|-------------------|-------------------|-------|------------|
| SH | NT | | | Nợ | Có | Nợ | Có |
| | | Số dư đầu tháng | | | | | 0 |
| | | Số phát sinh trong tháng | | | | | |
| 46/12 | 31/12 | Các khoản trích theo lương tính vào chi phí | 622 | | 4.246.515 | | 4.246.515 |
| | | | 627 | | 4.214.385 | | 8.460.900 |
| | | | 642 | | 5.654.880 | | 14.115.780 |
| 46/12 | 31/12 | Các khoản trích theo lương khấu trừ vào lương | 334 | | 5.812.380 | | 19.928.160 |
| 47/12 | 31/12 | Nộp Bảo hiểm | 112 | 19.928.160 | | | 0 |
| | | Cộng phát sinh | | 19.928.160 | 19.928.160 | | |
| | | Số dư cuối kỳ | | | | | 0 |

Người ghi sổ

Ngày 31 tháng 12 năm 2012

Kế toán trưởng

Đề tài Nghiên cứu khoa học

Biểu số 3.8:

Đơn vị: công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại
và Xây dựng Minh Vũ

Mẫu số S38 – DN

(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ – BTC ngày 20/3/2006 của Bộ trưởng BTC)

SỔ CHI TIẾT

Từ ngày 01/12/2012 đến 31/12/2012

Tài khoản: Bảo hiểm y tế. Số hiệu: 3384

| Chứng từ | | Diễn giải | TK đối ứng | Số phát sinh | | Số dư | |
|----------|-------|---|---------------|------------------|------------------|-------|-----------|
| SH | NT | | | Nợ | Có | Nợ | Có |
| | | Số dư đầu tháng | | | | | 0 |
| | | Số phát sinh trong tháng | | | | | |
| 46/12 | 31/12 | Các khoản trích theo lương tính vào chi phí | 622 | | 749.385 | | 749.385 |
| | | | 627 | | 743.715 | | 1.493.100 |
| | | | 642 | | 997.920 | | 2.491.020 |
| 46/12 | 31/12 | Các khoản trích theo lương khấu trừ vào lương | 334 | | 1.245.510 | | 3.736.530 |
| 47/12 | 31/12 | Nộp Bảo hiểm | 112 | 3.736.530 | | | 0 |
| | | Cộng phát sinh | | 3.736.530 | 3.736.530 | | |
| | | Số dư cuối kỳ | | | | | 0 |

Người ghi sổ

Ngày 31 tháng 12 năm 2012
Kế toán trưởng

Đề tài Nghiên cứu khoa học

Biểu số 3.9:

Đơn vị: công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại
và Xây dựng Minh Vũ

Mẫu số S38 – DN

(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ – BTC ngày 20/3/2006 của Bộ trưởng BTC)

SỔ CHI TIẾT

Từ ngày 01/12/2012 đến 31/12/2012

Tài khoản: Bảo hiểm thất nghiệp. Số hiệu: 3389

| Chứng từ | | Diễn giải | TK đối ứng | Số phát sinh | | Số dư | |
|----------|-------|---|------------------|------------------|------------------|-------|-----------|
| SH | NT | | | Nợ | Có | Nợ | Có |
| | | Số dư đầu tháng | | | | | 0 |
| | | Số phát sinh trong tháng | | | | | |
| 46/12 | 31/12 | Các khoản trích theo lương tính vào chi phí | 622 | | 249.795 | | 249.795 |
| | | | 627 | | 247.905 | | 497.700 |
| | | | 642 | | 332.640 | | 830.340 |
| 46/12 | 31/12 | Các khoản trích theo lương khấu trừ vào lương | 334 | | 830.340 | | 1.660.680 |
| 47/12 | 31/12 | Nộp Bảo hiểm | 112 | 1.660.680 | | | 0 |
| | | Cộng phát sinh | | 1.660.680 | 1.660.680 | | |
| | | Số dư cuối kỳ | | | | | 0 |

Người ghi sổ

Ngày 31 tháng 12 năm 2012
Kế toán trưởng

Biểu số 3.10:

Đơn vị: công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ

BẢNG TỔNG HỢP

Từ ngày 01/12/2012 đến 31/12/2012

Tài khoản: Phải trả, phải nộp khác. Số hiệu: 338

| STT | Đối tượng | Số dư đầu kỳ | | Số phát sinh trong kỳ | | Số dư cuối kỳ | |
|-----|--------------------------------|--------------|----------|-----------------------|-------------------|---------------|----------|
| | | Nợ | Có | Nợ | Có | Nợ | Có |
| 1 | Kinh phí công đoàn (3382) | | 0 | 1.933.828 | 1.933.828 | | 0 |
| 2 | Bảo hiểm xã hội (3383) | | 0 | 19.928.160 | 19.928.160 | | 0 |
| 3 | Bảo hiểm y tế (3384) | | 0 | 3.736.530 | 3.736.530 | | 0 |
| 4 | Bảo hiểm thất nghiệp (3389) | | 0 | 1.660.680 | 1.660.680 | | 0 |
| | Cộng | | 0 | 27.259.198 | 27.259.198 | | 0 |

Người ghi sổ

Ngày 31 tháng 12 năm 2012

Kế toán trưởng

3.3. Áp dụng phần mềm hỗ trợ công tác hạch toán kế toán

Kinh tế ngày càng phát triển và khoa học càng được ứng dụng nhiều trong công việc đặc biệt trong công tác kế toán để làm giảm bớt khối lượng công việc cho con người. Đặc biệt Công ty cũng cần phải có những thông tin chính xác để ra quyết định đúng đắn để đảm bảo nhu cầu cạnh tranh gay gắt đang diễn ra trên thị trường. Bên cạnh đó công nghệ thông tin rất phát triển góp một phần không nhỏ cho công tác quản lý.

Vì vậy để đáp ứng nhu cầu thời đại và yêu cầu công việc công ty nên sử dụng phần mềm kế toán máy thay vì làm kế toán trên bảng tính Excel. Việc áp dụng phần mềm kế toán mang lại cho doanh nghiệp rất nhiều tiện lợi và đặc biệt là giảm khối lượng công việc, áp lực cho nhân viên kế toán. Bên cạnh đó, việc áp dụng phần mềm kế toán giúp cho việc tính toán một cách nhanh chóng và chính xác hơn, giúp cho việc quản lý chi phí kịp thời và chính xác.

Việc sử dụng phần mềm cũng khá đơn giản không phức tạp trong tính toán. Khi áp dụng phần mềm ta được rất nhiều tiện lợi, có nghiệp vụ kinh tế phát sinh kế toán chỉ cần mở phần mềm, hệ thống đã được cài đặt sẵn và nhập số liệu vào sau đó hệ thống sẽ tự chạy chi tiết các số liệu vào sổ sách có liên quan. Các kế toán có thể xem nghiệp vụ có chính xác hay không khi xem các sổ sách liên quan. Bên cạnh đó khi phát hiện những sai sót kế toán có thể sửa chữa trực tiếp được mà không cần ghi thêm bút toán nào. Cuối tháng hệ thống sẽ tự động khoá sổ cuối tháng và chuyển tiếp số liệu sang tháng tiếp theo. Hệ thống cũng tự cập nhật vào các báo cáo tài chính và lưu trữ sổ sách.

Sử dụng phần mềm kế toán có rất nhiều lợi ích cho doanh nghiệp. Với chi phí ban đầu chỉ ra dưới 10 triệu, doanh nghiệp có thể sở hữu những phần mềm tốt và dễ sử dụng, đơn giản và phù hợp với các chế độ kế toán tại Việt Nam. Việc sử dụng phần mềm cũng hết sức đơn giản với sự trợ giúp của các nhân viên

thuộc đơn vị bán phần mềm. Chi phí đào tạo nhân viên là không đáng kể vì các phần mềm phần lớn là dễ sử dụng và bản thân kế toán của doanh nghiệp đã tiếp xúc và làm việc với máy vi tính nhiều nên vấn đề tiếp thu cách sử dụng phần mềm cũng rất nhanh chóng.

Tại công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ, với số lượng công việc tương đối nhiều, số lượng nhân viên kế toán ít nên việc áp dụng phần mềm là rất phù hợp. Khi đó, việc tính toán và hạch toán các nghiệp vụ cũng chính xác và nhanh chóng hơn, giảm bớt áp lực cho nhân viên. Đối với kế toán trưởng, có thể tiết kiệm thời gian trong việc đối chiếu, tổng hợp số liệu, sổ sách. Đối với ban lãnh đạo, có thể quản lý đầy đủ các thông tin tài chính phục vụ cho việc điều chỉnh các hoạt động sản xuất kinh doanh một cách kịp thời và hiệu quả. Bên cạnh đó còn tiết kiệm được nhân lực, chi phí và tăng cường tính chuyên nghiệp của đội ngũ nhân viên.

Để sử dụng phần mềm kế toán hiệu quả hơn, doanh nghiệp cần xem xét các vấn đề như sau:

- Lựa chọn được phần mềm kế toán phù hợp với đặc điểm kinh doanh của doanh nghiệp đồng thời lưu ý các vấn đề mà doanh nghiệp gặp phải.
- Xác định rõ đối tượng cần quản lý.
- Nhân viên sử dụng phần mềm phải nắm rõ được đặc điểm và cách sử dụng phần mềm.

Hiện nay trên thị trường có rất nhiều phần mềm kế toán như MISA, Fast Accounting, VietSun, METADATA,... với chi phí mua bản quyền là tương đối rẻ nên doanh nghiệp nên xem xét và lựa chọn một phần mềm phù hợp để giảm tải bớt những rủi ro của công tác kế toán thủ công. Với việc thay đổi về nhu cầu quản lý tài chính của công ty, hoàn toàn có thể nâng cấp lên phiên bản tốt hơn

Đề tài Nghiên cứu khoa học

hay mở rộng quy mô ứng dụng. Phần mềm kế toán giúp tối ưu hóa quá trình kinh doanh để có thể quản lý một cách đơn giản và dễ dàng hơn. Hơn nữa, nó dễ dàng chia sẻ dữ liệu cho các chương trình kinh doanh khác và thực hiện các báo cáo phục vụ cho kinh doanh. Bên cạnh đó còn giúp quản lý các đầu mục chi phí một cách hợp lý.. Từ đó, giúp tiết kiệm chi phí và nâng cao hiệu quả cho công ty.

Ví dụ: Phần mềm kế toán **MISA SME.NET 2012 R45**

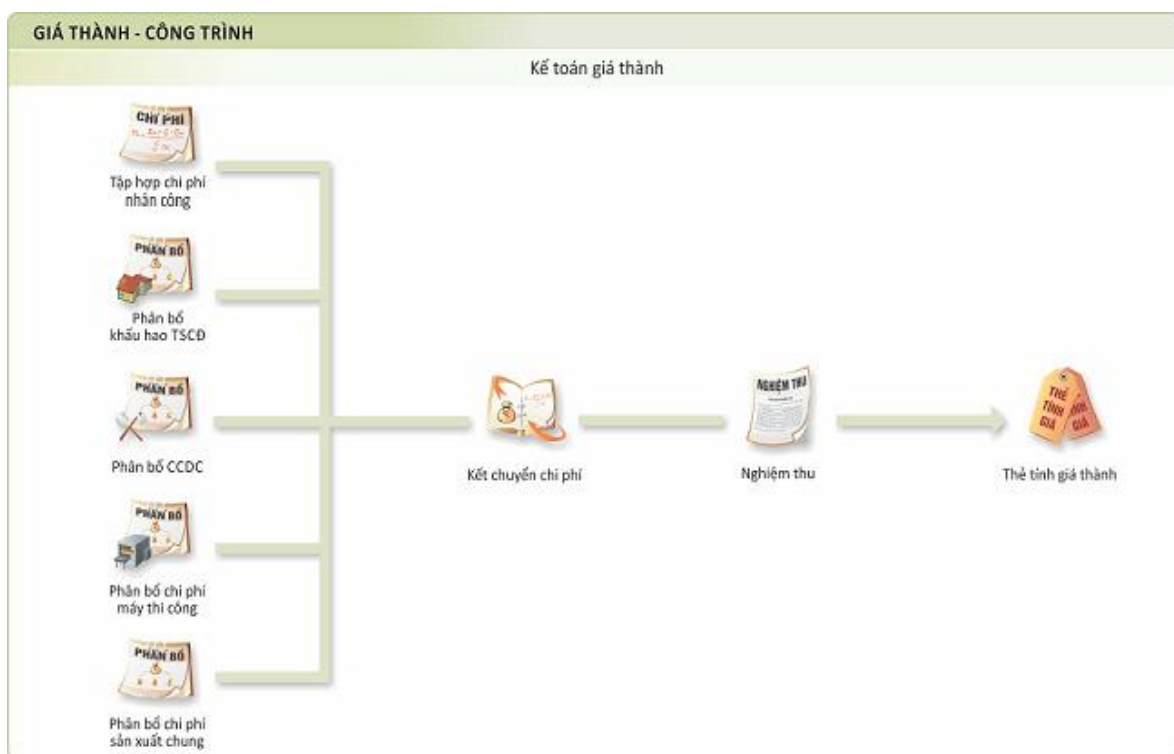


Phần mềm kế toán MISA SME.NET 2012 gồm 13 phân hệ, được thiết kế dành cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ, với mục tiêu giúp doanh nghiệp không

Đề tài Nghiên cứu khoa học

cần đầu tư nhiều chi phí, không cần hiểu biết nhiều về tin học và kế toán mà vẫn có thể sở hữu và làm chủ được hệ thống phần mềm kế toán, quản lý mọi nghiệp vụ kinh tế phát sinh của mình. Với MISA SME.NET 2012 doanh nghiệp có thể kiểm soát được số liệu trực tuyến tại bất cứ đâu, bất cứ khi nào thông qua Internet. Đặc biệt, MISA SME.NET 2012 hỗ trợ doanh nghiệp tạo mẫu, phát hành, in, quản lý và sử dụng hóa đơn theo Nghị định 51/2010/NĐ-CP.

Hoặc như công ty có thể sử dụng phần mềm kế toán trong lĩnh vực xây lắp và xây dựng công trình như Phần mềm quản trị Tài chính Kế toán AMIS.VN. Đây là phần mềm kế toán online theo công nghệ điện toán đám mây, người dùng có thể sử dụng mọi lúc, mọi nơi, trên mọi thiết bị qua Internet. Phần mềm này làm thỏa mãn các nghiệp vụ đặc thù của doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực xây lắp và xây dựng công trình như: quản lý giá thành theo công trình, quản lý hàng tồn kho, quản lý công nợ theo công trình, hợp đồng, ...



3.4. Hoàn thiện chế độ thưởng phạt cho người lao động

– Công ty cần đẩy mạnh công tác khen thưởng, lấy vật chất làm đòn bẩy kinh tế để kích thích sản xuất không ngừng phát triển. Em xin đưa ra một số kiến nghị về khen thưởng như sau:

+ Đối với những nhân viên làm lâu năm, có năng lực tốt thì công ty nên có thêm một khoản phụ cấp thâm niên hoặc tiền thưởng đối với kết quả của họ.

+ Đối với những nhân viên đi làm đầy đủ số công quy định thì nên khuyến khích họ bằng tiền lương chuyên cần với mức phụ cấp là 200.000đ/tháng.

+ Đối với những công nhân trực tiếp sản xuất cũng như công nhân thuê ngoài, nên thưởng cho họ nếu họ làm vượt mức kế hoạch, hoàn thành công việc trước thời hạn mà vẫn đảm bảo về chất lượng sản xuất, từ đó mang lại uy tín cho công ty.

+ Mỗi năm một lần có thể trích từ quỹ phúc lợi để tổ chức cho công nhân viên đi tham quan, tham gia các hoạt động thể thao văn nghệ. Như vậy công ty sẽ tạo được niềm tin và sự nhiệt tình trong công việc, trong tập thể người lao động.

– Bên cạnh công tác khen thưởng, công ty phải áp dụng chính sách xử phạt nghiêm minh đối với những trường hợp vi phạm quy định của công ty như: đi làm muộn, nghỉ làm không lý do, chểnh mảng công gian lận, không hoàn thành kế hoạch, chỉ tiêu giao khoán hoặc những vi phạm làm tăng chi phí sản xuất, không đảm bảo chất lượng sản phẩm.

3.5. Hoàn thiện hình thức thanh toán lương hàng tháng cho công nhân viên

Công ty nên áp dụng hình thức trả lương cho người lao động thông qua tài khoản tiền gửi ở Ngân hàng. Việc thanh toán lương qua thẻ mang lại lợi ích cho cả 2 phía doanh nghiệp và người lao động. Nó làm giảm bớt sự lưu thông về tiền mặt, công kênh trong quá trình vận chuyển. Về phía doanh nghiệp, giúp giảm được khối lượng công việc cho phòng kế toán, tránh rủi ro trong quá trình vận chuyển tiền. Về phía người lao động, họ có thể chủ động trong việc lĩnh lương mà không mất thời gian chờ đợi, xếp hàng lấy lương.

KẾT LUẬN

Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương là việc làm không thể thiếu được trong công tác tổ chức kế toán của doanh nghiệp, giúp cho công tác quản lý lao động của đơn vị đi vào nề nếp, thúc đẩy công nhân viên chấp hành kỷ luật lao động, tăng năng suất lao động và tăng hiệu quả công tác, tạo cơ sở cho việc trả lương và trợ cấp BHXH đúng chế độ chính sách. Đồng thời, việc đánh giá, xem xét sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động là việc làm cũng không kém phần quan trọng. Vì nếu công tác lương làm tốt thì sẽ thúc đẩy người lao động tăng năng suất, nâng cao hiệu quả công việc.

Đề tài nghiên cứu khoa học “ Hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương nhằm tăng cường công tác quản lý chi phí tại công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ” đã đạt được các vấn đề sau:

Về thực trạng:

- Đội ngũ kế toán tại công ty là những người trẻ tuổi, có năng lực chuyên môn, năng động, nhiệt tình, có trách nhiệm và sáng tạo trong công việc, luôn chấp hành tốt quy định của công ty. Bên cạnh đó họ cũng luôn chịu khó học hỏi, cập nhật và bổ sung những thay đổi mới của chế độ áp dụng vào công ty cho kịp thời.
- Hình thức kế toán: Công ty hiện đang áp dụng hình thức kế toán “Chứng từ ghi sổ” rất đơn giản trong việc ghi chép, giảm được khối lượng sổ sách, dễ dàng trong việc đối chiếu khớp đúng về số liệu trong việc ghi chép, phản ánh.
- Quản lý lao động: Việc bố trí, sử dụng lao động tại công ty là hợp lý, giảm bớt được sự công kênh của lao động gián tiếp, tăng lực lượng lao động trực tiếp sản xuất đem lại hiệu quả sản xuất của công ty.

– Hình thức trả lương: Công ty áp dụng hai hình thức trả lương phù hợp với đặc thù ngành nghề kinh doanh của công ty.

– Hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương: Việc hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương được công ty theo dõi một cách thường xuyên, chính xác, kịp thời.

Về kiến nghị: Qua quá trình nghiên cứu thực trạng công tác tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Minh Vũ em xin đưa ra một số kiến nghị ảnh hưởng lớn tới doanh nghiệp như sau:

– Hoàn thiện chứng từ kế toán: sử dụng Thẻ chấm công để việc chấm công lao động hợp lý, chính xác, công bằng.

– Hoàn thiện sổ chi tiết và bảng tổng hợp chi tiết cho TK 334 và TK 338 giúp cho việc đối chiếu, kiểm tra, quản lý chi phí dễ dàng và chính xác hơn.

– Áp dụng phần mềm kế toán.

Ngoài những kiến nghị trên thì còn một số kiến nghị khác. Làm được những việc này giúp cho công ty có thể phát triển hơn, việc quản lý lao động được chặt chẽ và có hiệu quả hơn, đáp ứng kịp với quy định mới của Nhà nước, giảm khối lượng công việc cho kế toán, đáp ứng nhu cầu phát triển của thời đại. Đó là những kiến nghị sau:

– Hoàn thiện hình thức thanh toán lương.

– Hoàn thiện chế độ thưởng phạt cho người lao động.