

LỜI NÓI ĐẦU

Theo Mác, lao động của con người là một trong ba yếu tố quan trọng quyết định sự tồn tại của quá trình sản xuất. Lao động giữ vai trò chủ chốt trong việc tái tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội. Lao động có năng suất, có chất lượng và đạt hiệu quả cao là nhân tố đảm bảo cho sự phồn vinh của mọi quốc gia.

Cùng với sự phát triển của xã hội loài người, các hoạt động sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp ngày càng mở rộng và phát triển không ngừng kéo theo sự thay đổi về hoạt động quản lý và cơ chế quản lý kế toán luôn luôn tồn tại gắn liền với quản lý. Do vậy ngày càng có nhiều cải tiến đổi mới về mọi mặt. Để đáp ứng yêu cầu quản lý ngày càng cao đối với sự phát triển của nền sản xuất xã hội.

Trong nền kinh tế thị trường có sự quản lý của Nhà nước hiện nay, các tổ chức kinh tế, doanh nghiệp ... được tổ chức và thực hiện hoạt động sản xuất kinh doanh của mình một cách độc lập tự chủ theo quy định của Pháp luật. Họ phải tự hạch toán và đảm bảo doanh nghiệp mình hoạt động có lợi nhuận và phát triển với lợi nhuận đó, từ đó nâng cao lợi ích của doanh nghiệp, của người lao động. Đối với người lao động, tiền lương là khoản thù lao của mình sẽ nhận được sau thời gian làm việc tại Công ty. Lao động chính là hoạt động tay chân và trí óc của con người nhằm tác động biến đổi các vật tự nhiên thành những vật phẩm có ích đáp ứng nhu cầu của con người ... Tiền lương chính là biểu hiện bằng tiền mà doanh nghiệp trả cho người lao động tương ứng với thời gian chất lượng và kết quả lao động mà họ đã cống hiến. Tiền lương chính là nguồn thu nhập chủ yếu của người lao động. Ngoài ra người lao động còn được hưởng một số thu nhập khác như: Trợ cấp, BHXH, tiền thưởng ...

Trong doanh nghiệp lao động là yếu tố cơ bản quyết định quá trình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp được diễn ra liên tục, thường xuyên thì chúng ta phải tái tạo sức lao động hay ta phải trả thù lao cho người lao động trong thời gian họ tham gia vào quá trình sản xuất kinh doanh. Đối ngoài ra chi phí tiền lương là một

bộ phận chi phí cấu thành nên giá thành sản phẩm, dịch vụ do doanh nghiệp sản xuất ra.

Tổ chức sử dụng lao động hợp lý hạch toán tốt lao động và tính đúng thù lao của người lao động, thanh toán tiền lương và các khoản trích đúng thù lao của người lao động, thanh toán tiền lương và các khoản trích theo lương kịp thời sẽ kích thích người lao động quan tâm đến thời gian và chất lượng lao động. Từ đó nâng cao năng suất lao động, tiết kiệm chi phí, hạ giá thành từ đó sẽ làm tăng lợi nhuận cho doanh nghiệp. Người lao động chỉ phát huy hết khả năng của mình khi sức lao động bỏ ra được đền bù xứng đáng. Việc hạch toán, phân bổ chính xác tiền lương cùng các khoản trích theo lương vào giá thành sản phẩm sẽ một phần giúp cho doanh nghiệp có sức cạnh tranh trên thị trường nhờ giá cả hợp lý. Một công ty sẽ hoạt động và có kết quả tốt khi kết hợp hài hòa cả hai vấn đề này.

Vì thế, hạch toán tiền lương là một trong những công cụ quản lý quan trọng của doanh nghiệp, hạch toán chính xác chi phí về lao động có ý nghĩa cơ sở, căn cứ để xác định nhu cầu về số lượng, thời gian lao động và xác định kết quả lao động. Qua đó nhà quản trị quản lý được chi phí tiền lương trong giá thành sản phẩm. Mặt khác công tác hạch toán chi phí về lao động cũng giúp việc xác định nghĩa vụ của doanh nghiệp đối với Nhà nước. Đồng thời Nhà nước cũng ra nhiều quyết định liên quan đến việc trả lương và các chế độ tính lương cho người lao động. Trong thực tế, mỗi doanh nghiệp có đặc thù sản xuất và lao động riêng cho nên cách thức hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương ở mỗi doanh nghiệp cũng có sự khác nhau. Từ sự khác nhau này mà có sự khác biệt trong kết quả sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp.

Nhận thức được vấn đề trên, trong thời gian thực tập tại Công ty TNHH Gas Petrolimex Hải Phòng em đã chọn đề tài: **“Hoàn thiện tổ chức công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty TNHH Gas Petrolimex Hải Phòng”**. Do hiểu biết còn hạn chế và thời gian thực tế ngắn ngủi, cùng với sự giúp đỡ của lãnh đạo và cán bộ nhân viên phòng kế toán Công ty, em hy vọng sẽ nắm bắt được phần nào về lĩnh vực kế toán tiền lương trong Công ty.

Khoá luận của em gồm 3 phần:

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

Chương II: Tổ chức công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo tiền lương tại Công ty TNHH Gas Petrolimex Hải Phòng.

Chương III: Một số biện pháp nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty TNHH Gas Petrolimex Hải Phòng.

Trong suốt quá trình thực tập, nghiên cứu, sưu tầm tài liệu em được thầy Ths. Phạm Văn Tường tận tình quan tâm chỉ bảo, được sự giúp đỡ của toàn thể cán bộ nhân viên phòng tài chính kế toán Công ty TNHH Gas Petrolimex Hải Phòng, đây là những điều kiện rất thuận lợi giúp em hoàn thành chuyên đề này. Em xin chân thành cảm ơn và mong nhận được sự góp ý để nâng cao thêm chất lượng của đề tài này.

CHƯƠNG I**MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CHUNG LIÊN QUAN
ĐẾN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH
THEO LƯƠNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP****1.1 Khái niệm, bản chất của tiền lương và các khoản trích theo lương****1.1.1 Khái niệm****1.1.1.1 Khái niệm tiền lương.**

Trước Đại hội Đảng lần thứ VI (1986) nền kinh tế nước ta vận hành theo cơ chế tập trung quan liêu bao cấp. Và trong suốt những năm này quan niệm tiền lương là một phần thu nhập quốc dân, được Nhà nước phân phối một cách có tổ chức, có kế hoạch cho người lao động căn cứ vào số lượng và chất lượng lao động. Điều đó có nghĩa là tiền lương chịu sự tác động của quy luật cân đối, có kế hoạch và chịu sự chi phối của Nhà nước. Nhà nước ban hành các chính sách chế độ và mức lương cụ thể để áp dụng cho mỗi người lao động, bất kỳ họ là lực lượng lao động gián tiếp hay trực tiếp. Tiền lương của người lao động phụ thuộc vào kết quả hoạt động sản xuất của toàn đơn vị chứ không phụ thuộc vào năng suất của từng người. Do đó tiền lương của người làm nhiều cũng chỉ bằng người làm ít, người làm việc có hiệu quả cũng chỉ bằng người làm việc chưa hiệu quả thậm chí là kém. Chính vì lý do này mà nó đã kìm hãm phát triển được khả năng của người lao động trong việc phát huy sáng kiến cũng như đẩy mạnh hiệu quả sản xuất kinh doanh. Và hậu quả là đến những năm 80 đất nước lâm vào khủng hoảng trầm trọng về kinh tế xã hội. Trong nền kinh tế thị trường và sự hoạt động của thị trường sức lao động (hay còn gọi là thị trường lao động), sức lao động là hàng hoá, do vậy tiền lương là giá cả của sức lao động. Khi phân tích nền kinh tế tư bản chủ nghĩa, nơi mà các quan hệ thị trường thống trị mọi quan hệ kinh tế, xã hội khác. Các Mác viết “tiền công không phải là giá trị hay giá cả của sức lao động mà chỉ là hình thái cải trang của giá trị hay giá cả sức lao động”

Tiền lương phản ánh nhiều quan hệ kinh tế, xã hội khác nhau. Tiền lương trước hết là số tiền mà người sử dụng lao động (người mua sức lao động) trả cho người lao động (người bán sức lao động). Đó là quan hệ kinh tế của tiền lương. Mặt khác, do tính chất đặc biệt của hàng hoá sức lao động mà tiền lương không chỉ đơn thuần là vấn đề kinh tế mà còn là vấn đề xã hội rất quan trọng, liên quan đến đời sống và trật tự xã hội. Đó là quan hệ xã hội

Trong quá trình hoạt động, nhất là trong hoạt động kinh doanh, đối với các chủ doanh nghiệp tiền lương là một phần chi phí cấu thành chi phí sản xuất kinh doanh. Vì vậy, tiền lương luôn luôn được tính toán quản lý chặt chẽ. Đối với người lao động, tiền lương là thu nhập từ quá trình lao động của họ phần thu nhập chủ yếu với đại đa số lao động trong xã hội có ảnh hưởng đến mức sống của họ. Phần đầu nâng cao tiền lương là mục đích hết thảy của người lao động. Mục đích này tạo động lực để người lao động phát triển trình độ và khả năng lao động của mình.

Quan niệm hiện nay của Nhà nước về tiền lương như sau: Tiền lương là giá cả sức lao động được hình thành trên cơ sở giá trị sức lao động thông qua sự thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động, đồng thời chịu sự chi phối của các quy luật kinh tế, trong đó có quy luật cung cầu là quy luật chi phối chủ yếu.

+ Trong thành phần kinh tế nhà nước và khu vực hành chính sự nghiệp (khu vực lao động được nhà nước trả lương), tiền lương là số tiền mà các doanh nghiệp quốc doanh, các cơ quan, tổ chức của nhà nước trả cho người lao động theo cơ chế chính sách của nhà nước và được thể hiện trong hệ thống thang lương, bảng lương do nhà nước qui định.

+ Trong thành phần kinh tế ngoài quốc doanh, tiền lương chịu sự tác động chi phối rất lớn của thị trường và thị trường sức lao động. Tiền lương khu vực này dù vẫn nằm trong khuôn khổ pháp luật và theo những chính sách của chính phủ và là những giao dịch trực tiếp giữa chủ và thợ, những “mặc cả” cụ thể giữa một bên làm thuê và một bên đi thuê. Những hợp đồng lao động này tác động trực tiếp đến phương thức trả công. Trong cơ chế mới, cũng như các loại giá cả khác trên thị trường, tiền lương của người lao động ở khu vực sản xuất kinh doanh do thị trường

quyết định. Tuy nhiên sự quản lý vĩ mô của Nhà nước về tiền lương đối với khu vực sản xuất kinh doanh buộc các doanh nghiệp phải bảo đảm cho người lao động có thu nhập tối thiểu do Nhà nước ban hành để người lao động có thể ăn, ở, sinh hoạt và học tập ở mức cần thiết. Trong cơ chế mới, cũng như các loại giá cả khác trên thị trường, tiền lương của người lao động ở khu vực sản xuất kinh doanh do thị trường quyết định. Tuy nhiên sự quản lý vĩ mô của Nhà nước về tiền lương đối với khu vực sản xuất kinh doanh buộc các doanh nghiệp phải bảo đảm cho người lao động có thu nhập tối thiểu do Nhà nước ban hành để người lao động có thể ăn, ở, sinh hoạt và học tập ở mức cần thiết.

Đứng trên phạm vi toàn xã hội, tiền lương được xem xét và đặt trong quan hệ về phân phối thu nhập, quan hệ sản xuất tiêu dùng, quan hệ trao đổi. Do vậy chính sách tiền lương thu nhập luôn luôn là vấn đề quan tâm của mọi quốc gia.

Chúng ta cần phân biệt giữa hai khái niệm của tiền lương:

+ Tiền lương danh nghĩa: là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động. Số tiền này nhiều hay ít phụ thuộc trực tiếp vào năng xuất lao động, phụ thuộc vào trình độ, kinh nghiệm làm việc ... ngay trong quá trình lao động.

+ Tiền lương thực tế: Được hiểu là số lượng các loại hàng hoá tiêu dùng và các loại dịch vụ cần thiết mà người lao động được hưởng lương và có thể mua được bằng tiền lương thực tế đó.

1.1.1.2 Khái niệm BHXH, BHYT, KPCĐ, bảo hiểm thất nghiệp.

Gắn chặt với tiền lương là các khoản trích theo lương gồm bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, kinh phí công đoàn, bảo hiểm thất nghiệp. Đây là các quỹ xã hội thể hiện sự quan tâm của toàn xã hội đối với người lao động.

Trong trường hợp người lao động tạm thời hay vĩnh viễn mất sức lao động như khi bị ốm đau, thai sản, tai nạn nhằm giảm bớt khó khăn trong cuộc sống, đó là khoản trợ cấp nhằm giảm bớt khó khăn hay tử tuất ... sẽ được hưởng khoản trợ cấp nhằm giảm bớt khó khăn trong cuộc sống, đó là khoản trợ cấp bảo hiểm xã hội.

BHXH chính là các khoản tính vào chi phí để hình thành lên quỹ BHXH, sử dụng để chi trả cho người lao động trong những trường hợp tạm thời hay vĩnh viễn mất sức lao động.

Khoản chi trợ cấp BHXH cho người lao động khi bị ốm đau, thai sản, tai nạn lao động ... được tính trên cơ sở lương, chất lượng lao động và thời gian mà người lao động đã cống hiến cho xã hội trước đó.

Nhằm xã hội hoá việc khám chữa bệnh, người lao động còn được hưởng chế độ khám chữa bệnh không mất tiền bao gồm các khoản chi về viện phí, thuốc men, khi bị ốm đau. Điều kiện để người lao động khám chữa bệnh không mất tiền là người lao động phải có thẻ bảo hiểm y tế. Thẻ BHYT được mua từ tiền trích BHYT. Đây là chế độ chăm sóc sức khỏe cho người lao động. Ngoài ra để phục vụ cho hoạt động của tổ chức công đoàn được thành lập theo luật công đoàn, doanh nghiệp phải trích theo tỷ lệ quy định trên tiền lương phải trả và được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh trong kỳ. KPCĐ là khoản trích nộp sử dụng với mục đích cho hoạt động của tổ chức công đoàn đảm bảo quyền lợi ích chính đáng cho người lao động.

Bảo hiểm thất nghiệp là khoản tiền do người lao động, chủ doanh nghiệp cùng đóng góp đồng thời nhà nước hỗ trợ của người lao động còn một phần do nhà nước dùng hỗ trợ một phần thu nhập khi người lao động bị thất nghiệp.

1.1.2 Bản chất của tiền lương

Trong nhiều năm qua, công cuộc đổi mới kinh tế nước ta đã đạt được những thành tựu to lớn. Song tình hình thực tế cho thấy rằng sự đổi mới một số lĩnh vực xã hội còn chưa kịp với công cuộc đổi mới chung nhất của đất nước. Vấn đề tiền lương cũng chưa tạo được động lực phát triển kinh tế xã hội.

Hiện nay có nhiều ý thức khác nhau về tiền lương, song quan niệm thống nhất đều coi sức lao động là hàng hoá. 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 quyết định 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 lí cần tìm ra cơ sở để tính 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 hoá, một loại hàng hoá đặc biệt. Tiền lương chính là giá cả hàng hoá đặc biệt đó - hàng hoá sức lao động.

Hàng hoá sức lao động cũng có mặt giống như mọi hàng hoá khác là có giá trị. Người ta định giá trị ấy là số lượng tư liệu sinh hoạt cần thiết để sản xuất ra nó. Sức lao động gắn liền với con người nên giá trị sức lao động được đo bằng giá trị các tư liệu sinh hoạt đảm bảo nhu cầu tối thiểu cho cuộc sống (ăn, ở, học hành, đi lại ...) và những nhu cầu cao hơn nữa. Song nó cũng phải chịu tác động của các quy luật kinh tế thị trường.

Vì vậy, về bản chất tiền công, tiền lương là giá cả của hàng hoá sức lao động, là động lực quyết định hành vi cung ứng sức lao động. Tiền lương là một phạm trù của kinh tế hàng hoá và chịu sự chi phối của các quy luật kinh tế khách quan. Mặt khác tiền lương là một yếu tố chi phí sản xuất kinh doanh cấu thành nên giá thành của sản phẩm, lao vụ, dịch vụ.

Ngoài ra tiền lương còn là một đòn bẩy kinh tế quan trọng để nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh, tăng năng suất lao động, có tác dụng động viên khuyến khích tinh thần hăng hái lao động, kích thích và tạo mối quan tâm của người lao động đến kết quả công việc của họ. Tiền lương cũng tác động đến quyết định của các chủ doanh nghiệp để hình thành các thoả thuận hợp đồng thuê lao động.

1.1.3 Chức năng

+ Chức năng thước đo giá trị: Tiền lương biểu thị giá cả sức lao động nên có thể nói là thước đo để xác định mức tiền công các loại lao động.

+ Chức năng tích lũy: Bảo đảm tiền lương của người lao động không những duy trì được cuộc sống hàng ngày mà còn có thể dự phòng cho cuộc sống lâu dài khi họ hết khả năng lao động hoặc xảy ra bất trắc.

+ Chức năng tái sản xuất sức lao động: Quá trình tái sản xuất sức lao động được thực hiện bởi việc trả công cho người lao động thông qua lương. Bản chất của sức lao động là sản phẩm lịch sử luôn được hoàn thiện và nâng cao nhờ thường xuyên được khôi phục và phát triển, còn bản chất của tái sản xuất sức lao động là

có được một tiền lương sinh hoạt nhất định để họ có thể duy trì và phát triển sức lao động mới (nuôi dưỡng, giáo dục thế hệ sau) tích lũy kinh nghiệm và nâng cao trình độ, hoàn thiện kỹ năng lao động.

+ Chức năng kích thích lao động (đòn bẩy kinh tế): Với một mức lương thỏa đáng sẽ là động lực thúc đẩy sản xuất phát triển tăng năng suất lao động. Khi được trả công xứng đáng người lao động sẽ say mê, tích cực làm việc, phát huy tinh thần làm việc sáng tạo, họ sẽ gắn bó chặt chẽ trách nhiệm của mình với lợi ích của toàn doanh nghiệp. Do vậy, tiền lương là một công cụ khuyến khích vật chất, kích thích người lao động làm việc thực sự có hiệu quả cao.

+ Chức năng là công cụ quản lý doanh nghiệp: Mục đích cuối cùng của các nhà quản trị là lợi nhuận cao nhất. Để đạt được mục tiêu đó họ phải biết kết hợp nhịp nhàng các yếu tố trong quá trình sản xuất kinh doanh. Người sử dụng lao động tiến hành kiểm tra giám sát, theo dõi người lao động làm việc theo kế hoạch, tổ chức của mình, trả lương cho họ và phải đảm bảo chi phí mà mình bỏ ra sẽ đem lại hiệu quả và kết quả cao nhất. Qua đó người sử dụng lao động sẽ quản lý chặt chẽ về số lượng và chất lượng lao động để trả công xứng đáng cho người lao động.

+ Chức năng điều tiết lao động: Vì số lượng và chất lượng lao động ở các vùng, ngành không giống nhau, để tạo nên sự cân đối trong nền kinh tế quốc dân nhằm khai thác tối đa các nguồn lực, Nhà nước phải điều tiết lao động thông qua chế độ, chính sách tiền lương như: lương tối thiểu, bậc lương, hệ số, phụ cấp ...

1.1.4 Các nguyên tắc cơ bản trong tiền lương

- Đảm bảo nguyên tắc phân phối theo lao động, trả lương cho người lao động bằng nhau với yêu cầu công việc như nhau. Nguyên tắc này đảm bảo sự công bằng, trả lương dựa trên sự đồng đều về số lượng, chất lượng mà họ đã cống hiến.

- Bảo đảm tốc độ tăng năng suất lao động bình quân phải nhanh hơn tốc độ tăng tiền lương bình quân trong toàn đơn vị và trong kỳ kế hoạch. Vì năng suất lao động có khả năng tăng rất lớn nhờ các điều kiện khách quan như công nghệ sản xuất hiện đại, tổ chức tốt lao động ..., còn tiền lương tăng chủ yếu phụ thuộc vào các yếu tố như: nâng cao trình độ tay nghề, kinh nghiệm, giảm bớt thời gian tồn

thất ... Do vậy phải đảm bảo nguyên tắc trên để tạo cơ sở cho việc tiết kiệm chi phí, hạ giá thành sản phẩm.

- Bảo đảm thu nhập tiền lương hợp lý giữa các ngành nghề khác nhau trong xã hội, điều này làm giảm sự chênh lệch về thu nhập của dân cư, giảm bớt khoảng cách xã hội về chênh lệch giàu nghèo, bảo đảm công bằng xã hội.

- Có biện pháp khen thưởng, khuyến khích bằng vật chất khi người lao động có thành tích trong công việc đồng thời giáo dục về chính trị tư tưởng để người lao động có trách nhiệm, tinh thần vì công việc.

1.2 Vai trò và ý nghĩa của tiền lương và các khoản trích theo lương

1.2.1 Ý nghĩa và vai trò

1.2.1.1 Ý nghĩa

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, tiền thưởng, tiền ăn ca ... Chi phí tiền lương là một phần chi phí cấu thành nên giá thành sản phẩm, dịch vụ do doanh nghiệp sản xuất ra. Tổ chức sử dụng lao động hợp lý, hạch toán tốt lao động, trên cơ sở đó tính đúng thù lao lao động, thanh toán kịp thời tiền lương và các khoản liên quan từ đó kích thích người lao động quan tâm đến thời gian, kết quả và chất lượng lao động, chấp hành tốt kỷ luật lao động, nâng cao năng suất lao động, góp phần tiết kiệm chi phí về lao động sống, hạ giá thành sản phẩm, tăng lợi nhuận cho doanh nghiệp đồng thời tạo điều kiện nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động.

1.2.1.2 Vai trò

Đối với người lao động: Tiền lương là một phần cơ bản nhất trong thu nhập của người lao động, giúp họ và gia đình trang trải các chi tiêu, sinh hoạt, dịch vụ cần thiết. Trong nhiều trường hợp, tiền lương kiếm được còn ảnh hưởng đến địa vị của người lao động trong gia đình, trong mối quan hệ với các bạn đồng nghiệp cũng như giá trị tương đối của họ đối với tổ chức và xã hội. Khả năng kiếm được tiền công cao hơn sẽ thúc đẩy họ ra sức học tập để nâng cao giá trị của họ từ đó đóng góp nhiều hơn cho doanh nghiệp mà họ làm việc. Không phải ngẫu nhiên mà

tiền lương trở thành tiêu chí đầu tiên quan trọng của người lao động khi quyết định làm việc cho một đơn vị tổ chức nào đó.

Tiền lương phải đảm bảo vai trò khuyến khích vật chất đối với người lao động. Họ luôn muốn tăng tiền lương để thoả mãn nhu cầu của bản thân. Tiền lương có vai trò như một đòn bẩy kinh tế kích thích người lao động ngày càng cống hiến nhiều hơn cho doanh nghiệp và xã hội.

Tiền lương có vai trò trong quản lý lao động: Doanh nghiệp trả lương cho người lao động không chỉ bù đắp những hao phí lao động đã bỏ ra mà còn thông qua tiền lương để kiểm tra, giám sát thái độ, tinh thần lao động để đảm bảo hiệu quả công việc. Để đạt được mục tiêu lợi nhuận cao doanh nghiệp phải quản lý lao động tốt để tiết kiệm chi phí, hạ giá thành.

Tiền lương có vai trò điều phối lao động: Tiền lương đóng vai trò quyết định trong việc phân phối lao động. Khi người lao động nhận được mức lương thoả đáng họ sẽ có trách nhiệm hơn trong công việc, sẵn sàng nhận nhiệm vụ cho dù phải làm gì, ở đâu. Tiền lương được trả hợp lý sẽ thu hút được người lao động, sắp xếp và bố trí lao động phù hợp ở các ngành, nghề và các vùng miền dần xoá đi khoảng cách và phân chia vùng miền tạo điều kiện hơn cho sự phát triển của xã hội.

Đối với xã hội: Đứng ở khía cạnh kinh tế vi mô, tiền lương cao giúp người lao động có sức mua cao hơn và từ đó làm tăng sự thịnh vượng của một cộng đồng xã hội nhưng khi sức mua tăng, giá cả cũng sẽ tăng và làm giảm mức sống của những người thu nhập thấp, không theo kịp mức tăng của giá cả. Bên cạnh đó, giá cả tăng có thể làm cầu về sản phẩm dịch vụ giảm và từ đó làm giảm công ăn việc làm. Đứng ở khía cạnh kinh tế vĩ mô, tiền lương là một phần quan trọng của thu nhập quốc dân, là công cụ kinh tế quan trọng để nhà nước điều tiết thu nhập giữa các tầng lớp dân cư trong xã hội cũng như điều tiết mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động. Thu nhập bình quân đầu người cũng là một tiêu chí quan trọng để đánh giá sự thịnh vượng và phát triển của một quốc gia.

***Đối với người sử dụng lao động:** Tiền lương là một yếu tố của sản xuất, nếu yếu tố sản xuất tốt tất yếu sản phẩm thu được sẽ mang lại lợi ích cao

1.2.2 Các nhân tố ảnh hưởng đến tiền lương

1.2.2.1 Quy định của pháp luật:

Tìm hiểu và tuân thủ đúng các quy định của pháp luật về các vấn đề lao động trước khi xây dựng cơ chế trả lương là việc làm bắt buộc. Doanh nghiệp cần lưu ý đến các vấn đề như mức lương tối thiểu Nhà nước quy định hợp đồng và lương thử việc, lương thời vụ, lương trong kỳ thai sản, ốm đau, nghỉ việc ...

1.2.2.2 Thị trường bên ngoài:

- Khảo sát mức lương trên thị trường lao động: Liên tục rà soát lại các mức lương trong doanh nghiệp dựa trên các mức lương của đối thủ cạnh tranh và dựa trên mức lương chuẩn trên thị trường. Điều này sẽ làm cho nhân viên hết băn khoăn xem mức lương hiện tại của họ có cạnh tranh không?

- Tính đến yếu tố biến động của giá cả sinh hoạt: Khi xác định mức lương cần xem xét đến yếu tố biến động của giá cả sinh hoạt. Khi nền kinh tế quốc dân vẫn còn trong giai đoạn chuyển đổi và mức lương chung còn thấp, việc xem xét các nhu cầu cơ bản của con người có ý nghĩa đặc biệt quan trọng.

1.2.2.3 Các yếu tố bên trong doanh nghiệp

- Xác định đơn giá và quỹ tiền lương của doanh nghiệp: Xác định doanh nghiệp cần phải chi bao nhiêu cho tiền lương và tỷ lệ trên doanh thu là bao nhiêu và đó chính là đơn giá tiền lương trong năm. Đơn giá này sẽ là cơ sở để xác định lương cơ bản cho các nhóm chức danh, căn cứ để tính lương khoán trên doanh thu hay đơn vị sản phẩm.

- Phản ánh giá trị công việc: Khi xác định mức lương cho một người, phải xem xét giá trị công việc người đó mang lại cho doanh nghiệp.

- Thâm niên công tác: Mặc dù giá trị công việc là yếu tố chính trong quy trình xác định mức lương song vẫn phải xem xét các yếu tố như thâm niên công tác(số năm phục vụ, kinh nghiệm ...) theo các giá trị xã hội phổ biến.

- Căn cứ vào kết quả làm việc: Việc tăng lương và chia tiền thưởng phải dựa trên kết quả làm việc. Cần phải có một hệ thống đánh giá kết quả làm việc hoàn chỉnh để tạo động lực cho những nhân viên có kết quả làm việc cao.

1.2.2.4 *Vùng địa lý: ở một số nơi có địa bàn khó khăn, vùng sau vùng xa, hải đảo ... mức lương có thể được ưu đãi mức lương cao hơn bình thường nhằm thu hút lao động để phát triển đồng đều giữa các khu vực.*

1.1.2.5 *Nhóm các yếu tố khác: Tình trạng sức khỏe có quan hệ với thời gian lao động, khối lượng và chất lượng công việc thực hiện nên nó có quan hệ tỷ lệ thuận đối với thu nhập của người lao động.*

1.3 Một số khái niệm khác liên quan đến tiền lương và các khoản trích theo lương.

1.3.1 Phụ cấp

Phụ cấp lương là tiền trả công lao động ngoài tiền lương cơ bản. Nó bổ sung cho lương cơ bản bù đắp thêm cho người lao động khi họ làm việc trong điều kiện không ổn định hoặc không thuận lợi mà chưa được tính đến khi xác định lương cơ bản.

Phụ cấp lương thường có hai loại là phụ cấp chung cho các lao động xã hội và phụ cấp đặc thù riêng cho từng loại ngành nghề.

Ngoài phụ cấp chức vụ lãnh đạo (gồm 7 mức: 0,1; 0,2 ; 0,3; 0,4; 0,5; 0,6; 0,7) tính trên lương tối thiểu còn có các khoản phụ cấp lương sau:

- Phụ cấp làm đêm, thêm giờ, thêm ca: áp dụng đối với công nhân viên chức làm việc từ 22 giờ đến 6 giờ sáng.

$$= \frac{\text{Mức lương tối thiểu} \times \text{hệ số}}{208h} \times \text{Hệ số } 1,3 (1,4) \times \text{Số giờ làm đêm}$$

Hệ số 1,3: dùng cho công việc không thường xuyên làm đêm.

Hệ số 1,4: dùng cho công việc thường xuyên làm đêm.

Làm thêm giờ: thanh toán theo Bảng chấm công làm thêm giờ- Mẫu 01b- LĐTL

$$= \frac{\text{Mức lương tối thiểu} \times \text{hệ số}}{208h} \times \text{Hệ số } 1,5 (2 ; 3) \times \text{Số giờ làm thêm}$$

- Tiền thưởng thường xuyên: là khoản tiền thưởng trả cùng với tiền lương hàng tháng, được coi như một khoản tiền lương tăng thêm khi người lao động làm ra nhiều sản phẩm chất lượng tốt, hoàn thành sớm kế hoạch, tiết kiệm vật tư có tác dụng làm giảm giá thành sản phẩm mà vẫn bảo đảm chất lượng sản phẩm ... khoản thưởng này sử dụng lương để thưởng.

- Thưởng định kỳ: là khoản tiền thưởng sau các kỳ thi đua lao động tiên tiến, chiến sĩ thi đua,.. hoặc khi người lao động có thành tích đặc biệt (chống hoả hoạn, bắt cướp...) khoản này sử dụng quỹ khen thưởng để thưởng.

1.3.3 Quỹ tiền lương và các khoản trích theo lương

1.3.3.1 Quỹ tiền lương

Quỹ tiền lương là toàn bộ số tiền lương tính theo số công nhân viên của doanh nghiệp do doanh nghiệp trực tiếp quản lý và chi trả lương.

Có 3 cách phân loại quỹ lương của doanh nghiệp:

* Phân loại theo tính kế hoạch: có quỹ lương kế hoạch và quỹ lương thực hiện.

+ Quỹ lương kế hoạch: là tổng số tiền lương được tính vào thời điểm đầu kỳ kế hoạch, căn cứ vào cấp bậc, thang lương và kế hoạch sản xuất của doanh nghiệp.

+ Quỹ lương thực hiện: là tổng số tiền lương thực tế đã thực hiện trong kỳ được tính theo sản lượng thực tế đã thực hiện trong kỳ. Quỹ lương thực hiện có thể khác với quỹ lương kế hoạch.

* Phân loại theo đối tượng hưởng: quỹ lương của công nhân sản xuất, quỹ lương của người lao động còn lại trong doanh nghiệp.

* Phân loại theo tính chất chính phụ:

+ Quỹ lương chính: bao gồm số tiền lương tính theo thời gian, theo sản phẩm và các phụ cấp tính theo lương để trả cho cán bộ công nhân viên trong doanh nghiệp.

+ Quỹ lương phụ: bao gồm tiền trả cho cán bộ công nhân viên của doanh nghiệp trong thời gian nghỉ việc theo chế độ như: lễ, phép, tết ... hoặc nghỉ vì lý do bất thường (ngừng việc không mong muốn...)

Việc phân chia tiền lương thành tiền lương chính và tiền lương phụ có ý nghĩa quan trọng đối với công tác kế toán và phân tích tiền lương trong giá thành sản xuất. Tiền lương chính của công nhân sản xuất gắn liền với quá trình làm ra

sản phẩm và được hạch toán trực tiếp vào chi phí sản xuất từng loại sản phẩm. Tiền lương phụ của công nhân trực tiếp sản xuất không gắn liền với từng loại sản phẩm, nên được hạch toán gián tiếp vào chi phí sản xuất từng loại sản phẩm theo một tiêu chuẩn phân bổ nhất định.

Quỹ lương của doanh nghiệp bao gồm các thành phần sau:

- Tiền lương tính theo thời gian.
- Tiền lương tính theo sản phẩm.
- Tiền lương công nhật, lương khoán.
- Tiền lương trả cho người lao động chế tạo ra sản phẩm hỏng trong phạm vi chế độ quy định.
- Tiền lương trả cho người lao động trong thời gian ngừng việc do thiết bị máy móc ngừng hoạt động vì nguyên nhân khách quan.
- Tiền lương trả cho người lao động trong thời gian điều động công tác hoặc đi làm nghĩa vụ của Nhà nước và xã hội.
- Tiền lương trả cho người lao động nghỉ phép định kỳ, nghỉ phép theo chế độ của Nhà nước.
- Tiền lương trả cho người đi học nhưng vẫn thuộc biên chế.
- Tiền trả nhuận bút, bài giảng.
- Tiền thưởng có tính chất thưởng xuyên.
- Các phụ cấp theo chế độ quy định và các khoản phụ cấp khác được ghi trong quỹ lương.

1.3.3.2 Quỹ bảo hiểm xã hội (BHXH)

Bảng tỷ lệ trích BHXH, BHYT, KPC, BHTN

Bắt đầu từ 1/1/2010

Các quỹ	Người lao động (Trừ vào 1 người)	Người sử dụng lao động (Tính vào chi phí)	Trích từ ngân sách hoặc các quỹ khác
Quỹ BHXH	6%	16%	0%
Quỹ BHYT	1.5%	3%	0%
Quỹ KPCĐ	0%	2%	0%
Quỹ BHTN	1%	1%	1%
Cộng	8.5%	22%	1%

BHXH là khoản tiền do người lao động và chủ doanh nghiệp cùng đóng góp vào quỹ BHXH để chi trả cho người lao động trong những trường hợp người lao động không làm việc vì những nguyên nhân nào đó như nghỉ hưu, tử tuất, ốm đau, thai sản ...

Quỹ BHXH được tạo ra bằng cách trích theo tỷ lệ % trên tiền lương cơ bản và các khoản phụ cấp mang tính chất lương của công nhân để tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp và khấu trừ vào tiền lương công nhân.

Khoản chi trợ cấp BHXH cho người lao động khi bị ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, hưu trí và tử tuất được tính trên cơ sở số lượng, chất lượng lao động và thời gian lao động mà người lao động đã cống hiến cho xã hội trước đó.

Theo quy định hiện nay (bắt đầu từ ngày 1/1/2010) thì tỷ lệ trích BHXH là 22% lương cơ bản và các khoản phụ cấp mang tính chất tiền lương của người lao động.

Trong đó:

- Tính vào chi phí sản xuất kinh doanh là 16%.
- Tính vào lương của người lao động là 6%.

1.3.3.3 Quỹ bảo hiểm y tế (BHYT)

BHYT là khoản tiền do người lao động và người sử dụng lao động cùng đóng góp nhằm chi dùng trong việc chăm sóc sức khỏe cho người lao động.

BHYT được trích theo tỷ lệ 4,5% trên lương cơ bản và các khoản phụ cấp mang tính chất lương của công nhân. Trong đó:

- 3% tính vào chi phí sản xuất kinh doanh.
- 1,5% khấu trừ vào lương NLĐ.

BHYT có ý nghĩa rất lớn trong cuộc sống hàng ngày khi người lao động gặp những vấn đề khó khăn trong việc khám chữa bệnh. Nhằm xã hội hoá việc khám chữa bệnh, người lao động được hưởng chế độ khám chữa bệnh không mất tiền bao gồm các khoản về viện phí, thuốc men, khi ốm đau.

1.3.3.4 Quỹ kinh phí công đoàn (KPCĐ)

KPCĐ là khoản tiền do doanh nghiệp đóng góp để phục vụ cho hoạt động của đoàn thể, cho tổ chức công đoàn.

Quỹ KPCĐ được hình thành bằng cách trích 2% trên tổng quỹ lương phải trả cho cán bộ công nhân viên và được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh.

Quỹ KPCĐ được phân cấp quản lý và chi tiêu theo đúng chế độ quy định: 1% doanh nghiệp phải nộp cho cơ quan công đoàn cấp trên để duy trì bộ máy tổ chức của công đoàn cấp trên, còn 1% doanh nghiệp tạm giữ lại để chi tiêu cho hoạt động công đoàn cấp cơ sở. Phần chi vượt sẽ được cấp bù, ngược lại chi không hết phải nộp lên công đoàn cấp trên.

1.3.3.5 Quỹ bảo hiểm thất nghiệp

Quỹ BHTN được hình thành từ 3% tiền lương, tiền công tháng của NLĐ. Trong đó, NLĐ đóng 1%, người sử dụng LĐ đóng 1% và Nhà nước lấy từ ngân sách hỗ trợ 1%. Ngoài ra có tiền sinh lời của hoạt động đầu tư quỹ và các nguồn thu hợp pháp khác.

1.4. Kế toán chi tiết tiền lương và các khoản trích theo lương.

1.4.1 Nhiệm vụ của kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương

Ghi chép phản ánh kịp thời số lượng thời gian lao động, chất lượng sản phẩm, tính chính xác tiền lương phải trả cho người lao động. Tính chính xác số tiền BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN vào chi phí và thu từ thu nhập của người lao động.

Trả lương kịp thời cho người lao động, giám sát tình hình sử dụng quỹ lương, cung cấp tài liệu cho các phòng quản lý, chức năng, lập kế hoạch quỹ lương kỳ sau.

Tính và phân bổ chính xác đối tượng, tính giá thành.

Phân tích tình hình sử dụng quỹ lương, quỹ BHXH, BHYT, KPCĐ, đề xuất biện pháp tiếp kiệm quỹ lương, cung cấp số liệu cho kế toán tổng hợp và các bộ phận quản lý khác.

Lập báo cáo về lao động, tiền lương, BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN thuộc phạm vi trách nhiệm của kế toán. Tổ chức phân tích tình hình sử dụng lao động, quỹ tiền lương, quỹ BHXH, quỹ BHYT, BHTN, KPCĐ đề xuất các biện pháp khai thác có hiệu quả tiềm năng lao động, tăng năng suất lao động. Đấu tranh chống những hành vi vô trách nhiệm, vi phạm kỷ luật lao động, vi phạm chính sách chế độ về lao động tiền lương, BHXH, BHYT, KPCĐ, chế độ sử dụng chi tiêu KPCĐ, chế độ phân phối theo lao động.

1.4.2. Phân loại lao động trong doanh nghiệp

Trong các doanh nghiệp công nghiệp thì công việc đầu tiên có tác dụng thiết thực đối với công tác quản lý và hạch toán lao động tiền lương là phân loại lao động.

1.4.2.1 Phân loại theo tay nghề:

Phân loại lao động theo nhóm nghề nghiệp bao gồm:

+ Công nhân thực hiện chức năng sản xuất chính: Là những người làm việc trực tiếp bằng tay hoặc bằng máy móc, tham gia vào quá trình sản xuất và trực tiếp làm ra sản phẩm.

+ Công nhân sản xuất phụ: Là những người phục vụ cho quá trình sản xuất và làm các ngành nghề phụ như phục vụ cho công nhân trực tiếp hoặc có thể tham gia một cách gián tiếp vào quá trình sản xuất sản phẩm.

+ Lao động còn lại gồm có: Nhân viên kỹ thuật, nhân viên lưu thông tiếp thị, nhân viên hoàn chỉnh, kế toán, bảo vệ.

1.4.2.2 Phân loại theo bậc lương:

+ Lao động trực tiếp và gián tiếp trong doanh nghiệp có nhiều mức lương theo bậc lương, thang lương, thông thường công nhân trực tiếp sản xuất có từ 1 đến 7 bậc lương.

+ Bậc 1 và bậc 2: bao gồm phần lớn số lao động phổ thông chưa qua trường lớp đào tạo chuyên môn nào.

+ Bậc 3 và bậc 4: gồm những công nhân đã qua một quá trình đào tạo.

+ Bậc 5 trở lên: bao gồm những công nhân đã qua trường lớp chuyên môn có kỹ thuật cao.

+ Lao động gián tiếp cũng có nhiều bậc lại chia làm nhiều phần hành.

+ Việc phân loại lao động theo nhóm lương rất cần thiết cho việc bố trí lao động, bố trí nhân sự trong các doanh nghiệp.

1.4.3 Hạch toán lao động.

1.4.3.1 Hạch toán thời gian lao động

Là việc ghi chép kịp thời, chính xác thời gian lao động của từng người. Trên cơ sở đó tính lương phải trả cho chính xác. Hạch toán thời gian lao động phản ánh số ngày, giờ làm việc thực tế hoặc ngừng sản xuất, nghỉ việc của người lao động, từng bộ phận phòng ban trong doanh nghiệp.

Để hạch toán thời gian lao động trong doanh nghiệp thường sử dụng bảng chấm công. Bảng chấm công được lập hàng tháng cho từng tổ, ban, phòng, nhóm và do người phụ trách bộ phận hoặc người được uỷ quyền căn cứ vào tình hình thực tế của bộ phận mình để chấm công của từng người trong ngày theo ký hiệu quy định trong chứng từ. Cuối tháng người chấm công và phụ trách bộ phận ký vào bảng chấm công và chuyển bảng chấm công cùng các chứng từ liên quan (phiếu xin nghỉ hưởng BHXH ...) về bộ phận kế toán kiểm tra, đối chiếu quy ra công để tính lương và BHXH. Bảng chấm công là tài liệu quan trọng để tổng hợp, đánh giá phân tích tình hình sử dụng thời gian lao động, là cơ sở để kế toán tính toán kết quả lao động và tiền lương cho công nhân viên.

Bên cạnh bảng chấm công, kế toán còn sử dụng một số chứng từ khác để phản ánh cụ thể tình hình sử dụng thời gian lao động của công nhân viên trong một số trường hợp sau:

- Phiếu nghỉ hưởng BHXH: phiếu này được lập để xác nhận số ngày được nghỉ do ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, nghỉ trông con ốm, của người lao động, làm căn cứ tính trợ cấp BHXH trả thay lương theo chế độ quy định.

- Phiếu báo làm thêm giờ: là chứng từ xác nhận số giờ công, đơn giá và số tiền làm thêm được hưởng của từng công việc và là cơ sở tính trả lương cho người lao động. Phiếu có thể lập cho từng công nhân theo từng công việc của một đợt công tác hoặc có thể lập cho cả tập thể.

- Biên bản điều tra tai nạn lao động.

1.4.3.2 Hạch toán số lượng lao động

Là việc theo dõi kịp thời chính xác tình hình tăng giảm số lượng lao động theo từng loại lao động. Trên cơ sở đó làm căn cứ cho việc tính trả lương và các chế độ khác cho người lao động được kịp thời. Số lượng lao động của doanh nghiệp được phản ánh trên sổ sách thường do phòng lao động tiền lương lập nhằm nắm chắc tình hình phân bổ, sử dụng lao động hiện có.

- Bên cạnh đó doanh nghiệp còn căn cứ vào sổ lao động được mở cho từng người để quản lý nhân lực cả về số lượng lẫn chất lượng lao động về biến động và chấp hành chế độ đối với người lao động.

- Số lượng lao động tăng lên khi doanh nghiệp tuyển dụng thêm lao động. Chứng từ là các hợp đồng lao động.

- Số lượng lao động giảm khi lao động chuyển công tác khác, thôi việc, về hưu, nghỉ mất sức ... Chứng từ là các quyết định của Giám đốc doanh nghiệp.

- Để quản lý lao động về mặt số lượng, doanh nghiệp thường sử dụng Sổ theo dõi lao động của doanh nghiệp. Sổ này hạch toán về mặt số lượng từng loại lao động theo nghề nghiệp, công việc và trình độ nghề (cấp bậc kỹ thuật) của công nhân viên. Có thể lập sổ chung cho toàn doanh nghiệp và lập sổ riêng cho từng bộ phận để nắm chắc tình hình phân bổ, sử dụng lao động hiện có trong doanh nghiệp. Việc ghi chép vào sổ theo dõi lao động phải đầy đủ, kịp thời, làm cơ sở cho việc lập báo cáo về lao động và phân tích tình hình biến động về lao động trong doanh nghiệp hàng tháng, quý, năm theo yêu cầu quản lý lao động của doanh nghiệp và của cơ quan cấp trên.

1.4.3.3 Hạch toán kết quả lao động

Là ghi chép kịp thời chính xác số lượng, chất lượng sản phẩm hoàn thành của từng người để từ đó tính lương, thưởng và kiểm tra sự phù hợp của tiền lương phải trả với kết quả hoạt động thực tế, tính toán định mức lao động từng người, từng bộ phận và cả doanh nghiệp.

Để hạch toán kết quả lao động, kế toán sử dụng những loại chứng từ ban đầu khác nhau tùy theo loại hình, đặc điểm sản xuất của từng doanh nghiệp nhưng những chứng từ này đều bao gồm các nội dung cần thiết như tên công nhân, tên công việc, thời gian lao động, số lượng sản phẩm hoàn thành nghiệm thu.

- Chứng từ hạch toán lao động phải do người lập kí, cán bộ kiểm tra kỹ thuật xác nhận, lãnh đạo duyệt y. Sau đó chuyển cho nhân viên hạch toán phân xưởng để tổng hợp kết quả lao động toàn đơn vị rồi chuyển về phòng lao động tiền lương xác nhận.

- Cuối cùng chuyển về phòng kế toán của doanh nghiệp để làm căn cứ tính lương, tính thưởng. Để tổng hợp kết quả lao động thì tại mỗi phân xưởng, bộ phận nhân viên hạch toán phân xưởng phải mở sổ tổng hợp kết quả lao động. Trên cơ sở các chứng từ hạch toán kết quả lao động do các bộ phận gửi đến hàng ngày (hoặc

định kì) để ghi kết quả lao động của từng người, từng bộ phận vào sổ và cộng sổ, lập báo cáo kết quả lao động rồi gửi cho bộ phận quản lý liên quan. Phòng kế toán doanh nghiệp cũng phải mở sổ tổng hợp kết quả lao động để tổng hợp kết quả chung toàn doanh nghiệp.

Các chứng từ ban đầu được sử dụng phổ biến để hạch toán kết quả lao động là phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn thành, hợp đồng giao khoán ...

- Phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn thành: phiếu này là chứng từ xác nhận số sản phẩm hoặc công việc hoàn thành của đơn vị hoặc cá nhân người lao động. Phiếu do người giao việc lập, sau khi có đầy đủ chữ ký của người giao việc, người nhận việc, người kiểm tra chất lượng, người duyệt và được chuyển đến bộ phận kế toán làm cơ sở để lập bảng thanh toán tiền lương cho người lao động.

- Hợp đồng giao khoán: là bản ký kết giữa người giao khoán và người nhận khoán về khối lượng công việc, thời gian làm việc, trách nhiệm và quyền lợi của mỗi bên khi thực hiện công việc đó. Chứng từ này là cơ sở để thanh toán tiền công lao động cho người nhận khoán. Trường hợp khi nghiệm thu phát hiện sản phẩm hỏng thì cán bộ kiểm tra chất lượng cùng với người phụ trách bộ phận lập phiếu báo hỏng để làm căn cứ lập biên bản xử lý. Số lượng, chất lượng công việc đã hoàn thành và nghiệm thu thì được ghi vào chứng từ hạch toán kết quả lao động mà doanh nghiệp sử dụng, và sau khi đã ký duyệt nó được chuyển về phòng kế toán làm căn cứ tính lương và trả lương cho công nhân thực hiện.

1.5 Các hình thức trả lương, tính các khoản trích theo lương và phân bổ tiền lương, các khoản trích theo lương

1.5.1 Các hình thức trả lương trong doanh nghiệp

Việc tính và trả lương cho người lao động có thể thực hiện bằng nhiều hình thức khác nhau tùy theo đặc điểm hoạt động kinh doanh, tính chất công việc và trình độ quản lý của đơn vị. Mục đích của chế độ tiền lương là nhằm quán triệt nguyên tắc phân phối theo lao động, khuyến khích và thúc đẩy người lao động quan tâm đến kết quả công việc của mình, từ đó nâng được hiệu quả kinh doanh. Trên thực tế thường áp dụng các hình thức trả lương sau:

1.5.1.1 Hình thức trả lương theo thời gian

Theo hình thức này, tiền lương của người lao động được tính toán dựa trên cơ sở định mức tiền công đã được xác định cho công việc và số đơn vị thời gian (giờ hoặc ngày) thực tế làm, với điều kiện công việc phải đáp ứng các yêu cầu đặt ra. Tiền lương trả theo thời gian thường áp dụng cho các công việc khó xác định được sản phẩm lao động hoặc các công việc mà năng suất lao động không phụ thuộc vào máy móc, thiết bị hoặc quy trình sản xuất. Ưu điểm của hình thức trả lương theo thời gian là đơn giản, dễ quản lý, tính toán nhanh chóng, dễ dàng. Tuy nhiên nhược điểm của phương pháp này là tiền công của người lao động nhận được không liên quan trực tiếp đến sự đóng góp lao động của họ vì thế sự khuyến khích tinh thần lao động bị hạn chế, người lao động chỉ đi làm cho đủ thời gian mà không quan tâm đến chất lượng công việc của mình.

Tiền lương theo thời gian = Thời gian làm việc x Đơn giá lương thời gian

Hình thức trả lương theo thời gian có 2 loại là hình thức trả lương theo thời gian giản đơn và hình thức trả lương theo thời gian có thưởng.

❖ Hình thức trả lương theo thời gian giản đơn

Hình thức trả lương theo thời gian giản đơn bao gồm:

+ Lương tháng: là tiền lương trả cố định hàng tháng cho người lao động trên cơ sở hợp đồng lao động và thang lương, bậc lương cơ bản do Nhà nước quy định, thường được áp dụng cho nhân viên làm công việc quản lý hành chính, quản lý kinh tế.

Tiền lương tháng = Mức lương cơ bản x (hệ số lương + hệ số phụ cấp lương (nếu có))

+ Lương ngày: là tiền lương trả cho một ngày làm việc, áp dụng cho những công việc có thể chấm công theo ngày. Để tính và trả lương cho công nhân viên căn cứ vào số ngày làm việc thực tế trong tháng và mức lương của một ngày.

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

Lương tháng = lương ngày x số ngày làm việc thực tế

+ Lương giờ: là tiền lương trả cho một giờ làm việc.

$$\text{Lương giờ} = \frac{\text{Tiền lương tháng}}{\text{Số giờ làm việc theo chế độ quy định trong tháng}}$$

+ Lương tuần: là số tiền được trả cho một tuần làm việc.

$$\text{Lương tuần} = \frac{\text{Lương tháng} \times 12 \text{ tháng}}{52 \text{ tuần}}$$

* Ưu điểm: đơn giản, dễ tính toán và quản lý

* Hạn chế: không gắn với kết quả sản xuất kinh doanh nên không quán triệt được nguyên tắc phân phối theo lao động. Vì thế, hình thức này không khuyến khích được người lao động tăng năng suất lao động và hiệu quả công tác.

❖ Hình thức trả lương theo thời gian có thưởng.

Thực chất của chế độ trả lương này là sự kết hợp giữa hình thức trả lương theo thời gian giản đơn với tiền thưởng khi người lao động đạt được những chỉ tiêu về số lượng hoặc chất lượng đã quy định như: thưởng năng suất, sáng kiến cải tiến kỹ thuật, hoàn thành kịp tiến độ

Chế độ này chủ yếu áp dụng đối với những công nhân làm việc như công nhân sửa chữa, công nhân điều khiển, công nhân làm việc ở những khâu có trình độ cơ khí hoá

$$\text{Tiền lương} = \text{Lương theo thời gian giản đơn} + \text{tiền thưởng}$$

Hình thức trả lương này vừa phản ánh trình độ làm việc thành thạo và thời gian làm việc của người lao động, vừa gắn chặt thành tích công tác của từng người thông qua các chỉ tiêu xét thưởng đạt được. Vì vậy, nó khuyến khích người lao động quan tâm đến trách nhiệm và kết quả công tác. Do đó cùng với sự phát triển của khoa học kỹ thuật thì chế độ tiền lương này ngày càng được mở rộng.

1.5.1.2 Hình thức trả lương theo sản phẩm

Hình thức trả lương theo sản phẩm là hình thức tiền lương tính theo số lượng, chất lượng sản phẩm, công việc đã hoàn thành đảm bảo yêu cầu chất lượng và đơn giá tiền lương tính cho một đơn vị sản phẩm, công việc đó. Việc xác định tiền lương sản phẩm phải dựa trên cơ sở các tài liệu về hạch toán kết quả lao động.

$$\begin{array}{l} \text{Tiền lương} \\ \text{sản phẩm} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Khối lượng (số lượng) sản phẩm,} \\ \text{công việc hoàn thành đủ tiêu} \\ \text{chuẩn chất lượng} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{Đơn giá tiền lương} \\ \text{sản phẩm} \end{array}$$

Hình thức tiền lương sản phẩm đã quán triệt đầy đủ hơn nguyên tắc trả lương theo số lượng, chất lượng lao động, gắn chặt thu nhập về tiền lương với kết quả, có tác dụng khuyến khích người lao động nâng cao năng suất lao động. Việc tính toán tiền lương cho người lao động cũng nhanh chóng kịp thời do tiền lương tính toán đơn giản dễ hiểu. Tuy nhiên hạn chế của phương pháp này là do chú trọng đến số lượng sản phẩm, người lao động sẽ không chú ý nhiều đến chất lượng sản phẩm. Bên cạnh đó, người lao động chỉ nhận được tiền lương khi có sản phẩm làm ra, khi doanh nghiệp gặp sự cố như mất điện, thiếu nguyên liệu thì phương thức tính lương này lại không hiệu quả.

Căn cứ vào đơn giá tiền lương và đối tượng trả lương, hình thức trả lương theo sản phẩm có nhiều hình thức khác nhau đó là:

❖ Hình thức trả lương theo sản phẩm trực tiếp cá nhân

Hình thức trả lương này được áp dụng chủ yếu đối với công nhân trực tiếp sản xuất trong điều kiện quy trình lao động của họ mang tính độc lập tương đối, có thể định mức và kiểm tra nghiệm thu sản phẩm một cách cụ thể riêng biệt. Tiền lương tính theo hình thức này căn cứ vào số lượng sản phẩm mà họ đã sản xuất ra và đơn giá tiền lương của mỗi đơn vị sản phẩm.

$$\text{Tiền lương phải trả} = \text{Sản lượng thực tế} \times \text{Đơn giá tiền lương sản phẩm}$$

* Ưu điểm: Thể hiện được mối quan hệ giữa tiền lương mà người lao động nhận được và kết quả lao động. Kích thích người lao động nâng cao tay nghề, nâng cao năng suất lao động nhằm tăng thu nhập. Cách tính lương này đơn giản, dễ tính.

* Hạn chế: dễ nảy sinh hiện tượng chạy đua theo số lượng coi nhẹ chất lượng, người lao động ít quan tâm đến tiết kiệm nguyên vật liệu, giữ gìn máy móc, công việc chung của tập thể.

❖ Hình thức trả lương theo sản phẩm tập thể.

Hình thức này thường áp dụng với những công việc cần một nhóm công nhân và năng suất lao động chủ yếu phụ thuộc vào sự đóng góp của cả nhóm như lắp ráp thiết bị, sản xuất theo dây chuyền. Phương pháp này tính tổng tiền lương cho cả tập thể sau đó mới tiến hành phân bổ lương cho từng cá nhân dựa trên trình độ tay nghề từng người. Cách tính tiền lương tập thể như sau:

+ Xác định đơn giá tiền lương:

$$\text{ĐG} = \sum L / Q_{\text{đm}} \quad \text{hoặc} \quad \text{ĐG} = \sum L \times T$$

Trong đó: - ĐG là đơn giá tiền lương theo sản phẩm tập thể.

- $\sum L$: tổng tiền lương tính theo cấp bậc của cả nhóm

- $Q_{\text{đm}}$: là định mức sản lượng

- T: là mức thời gian

+ Để tính toán ra tiền lương cho từng người lao động, phương pháp phổ biến là dùng hệ số điều chỉnh. Hệ số điều chỉnh được tính theo công thức:

$$H = \frac{TL}{\sum Ki}$$

Trong đó:

- H: là hệ số điều chỉnh.

- TL: là tổng tiền lương tập thể người lao động nhận được.

- $\sum Ki$: là tổng tiền lương tập thể quy đổi theo cấp bậc và thời gian lao động

+ Sau khi tính được hệ số điều chỉnh, tiền lương của từng người trong nhóm sẽ được tính theo công thức: $TL_i = H \times Ki$

Trong đó:

- TL_i : là tiền lương từng công nhân nhận được.

- Ki : là tiền lương quy đổi của từng công nhân.

* Ưu điểm: khuyến khích được công nhân trong nhóm nâng cao chất lượng trước tập thể, quan tâm đến kết quả cuối cùng của nhóm.

* Hạn chế: sản lượng của mỗi công nhân không trực tiếp quyết định tiền lương của họ. Phân phối tiền công chưa tính đến đầy đủ nguyên tắc phân phối theo số lượng và chất lượng lao động.

❖ Hình thức trả lương theo sản phẩm gián tiếp.

Đây là tiền lương trả cho lao động gián tiếp ở các bộ phận sản xuất như bảo dưỡng máy móc thiết bị ... Họ không trực tiếp tạo ra sản phẩm mà gián tiếp ảnh hưởng đến năng suất lao động trực tiếp. Do đó, tiền lương của lao động gián tiếp được tính dựa trên kết quả lao động của lao động trực tiếp và được tính như sau:
Đơn giá tiền lương được tính theo công thức:

$$\text{ĐG} = \frac{L}{M \times Q}$$

Trong đó:

- ĐG: là đơn giá tiền lương theo sản phẩm gián tiếp
- L: là lương cấp bậc của lao động gián tiếp
- M: số máy phục vụ cùng loại
- Q: Mức sản lượng của lao động trực tiếp

+ Tiền lương của lao động gián tiếp là: $L = \text{ĐG} \times \sum Q$

Trong đó: $\sum Q$ là tổng số sản phẩm do lao động trực tiếp đạt được.

Nói chung hình thức tính lương theo sản phẩm gián tiếp khuyến khích công nhân phục vụ tốt cho công nhân chính nhưng do phụ thuộc vào kết quả của công nhân chính nên việc tính lương chưa được chính xác, chưa đảm bảo đúng hao phí lao động mà công nhân phụ bỏ ra.

❖ Hình thức trả lương theo sản phẩm có thưởng.

Hình thức này là sự kết hợp tiền lương sản phẩm trực tiếp với tiền thưởng khi người lao động hoàn thành vượt mức kế hoạch về các chỉ tiêu quy định như tiết kiệm nguyên vật liệu, nâng cao năng suất lao động....

* Ưu điểm: khuyến khích người lao động hăng say làm việc, năng suất lao động tăng cao, tiết kiệm chi phí sản xuất.

* Hạn chế: Nếu xác định mức thưởng và hình thức thưởng không hợp lý thì sẽ gây phản tác dụng vì vậy phải quy định đúng đắn các chỉ tiêu điều kiện thưởng, nguồn tiền thưởng và tỷ lệ thưởng bình quân.

❖ Hình thức trả lương theo sản phẩm lũy tiến.

Tiền lương sản phẩm lũy tiến là tiền lương sản phẩm tính theo đơn giá lương sản phẩm tăng dần áp dụng theo mức độ hoàn thành vượt mức khối lượng sản phẩm. Tiền lương trả cho công nhân viên căn cứ vào số lượng sản phẩm đã sản xuất ra theo hai loại đơn giá khác nhau: Đơn giá cố định đối với số sản phẩm trong mức quy định và đơn giá lũy tiến đối với sản phẩm vượt định mức.

Hình thức trả lương này có tác dụng khuyến khích nâng cao năng suất lao động nên nó thường được áp dụng ở những khâu trọng yếu mà việc tăng năng suất lao động có tác dụng thúc đẩy tăng năng suất lao động ở các khâu khác nhau trong thời điểm chiến dịch kinh doanh để giải quyết kịp thời hạn quy định Tuy nhiên cách tính lương này dễ dẫn đến khả năng tốc độ tăng của tiền lương bình quân nhanh hơn tốc độ tăng của năng suất lao động. Vì vậy, khi sản xuất đã ổn định, các điều kiện nêu trên không còn cần thiết thì cần chuyển sang hình thức tiền lương sản phẩm bình thường.

1.5.1.3 Hình thức trả lương khoán

Tiền lương khoán là tiền lương trả cho người lao động theo kết quả công việc mà họ hoàn thành. Theo hình thức này, người lao động sẽ nhận được một khoản tiền nhất định sau khi hoàn thành xong khối lượng công việc được giao theo đúng thời gian, chất lượng quy định đối với công việc này. Hình thức này thường áp dụng cho những công việc nếu giao chi tiết cho bộ phận sẽ không có lợi bằng giao khoán toàn bộ khối lượng công việc cho công nhân hoàn thành trong một thời gian nhất định. Hình thức này bao gồm các cách trả lương sau:

*) Khoán công việc:

Theo hình thức này, doanh nghiệp quy định mức tiền lương 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 đơn giản, có tính chất đột xuất như bốc dỡ hàng, sửa chữa nhà cửa,...

*) Khoản quỹ lương:

Theo hình thức này, người lao động biết trước số tiền lương mà họ sẽ 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. Trả lương theo hình thức này thường áp dụng cho những công việc không thể định mức cho từng bộ phận công việc.

Cách trả lương này tạo cho người lao động có sự chủ động trong việc sắp xếp tiến hành công việc từ đó tranh thủ thời gian hoàn thành công việc được giao, còn người khoán thì yên tâm về thời gian hoàn thành. Tuy nhiên, phương pháp này dễ gây ra hiện tượng làm bừa, làm ẩu, không đảm bảo chất lượng do muốn đảm bảo thời gian hoàn thành. Vì vậy, muốn áp dụng phương pháp này thì công tác kiểm nghiệm chất lượng sản phẩm phải được coi trọng, thực hiện chặt chẽ.

*) Khoản thu nhập:

Đây là hình thức trả lương mà tiền lương và tiền thưởng của tập thể và cá nhân người lao động phụ thuộc vào thu nhập thực tế mà doanh nghiệp đạt được và đơn giá theo thu nhập.

$$\text{Đơn giá khoán theo thu nhập} = \frac{\text{Quỹ lương khoán theo ĐM} \times 100\%}{\text{Tổng thu nhập}}$$

$$\frac{\text{Quỹ lương khoán theo thu nhập}}{\text{theo thu nhập}} = \frac{\text{Đơn giá khoán theo thu nhập}}{\text{theo thu nhập}} \times \frac{\text{Tổng thu nhập thực tế đạt được}}{\text{theo thu nhập}}$$

Hình thức này làm cho người lao động không những chú ý đến kết quả lao động của bản thân mình mà còn quan tâm tới 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 có cổ đông chủ yếu là công nhân viên của doanh nghiệp.

Nhìn chung trong nền kinh tế thị trường hiện nay các doanh nghiệp đặt mục tiêu lợi nhuận lên hàng đầu nên việc tiết kiệm chi phí lương là một nhiệm vụ quan trọng. Trong đó cách thức trả lương được lựa chọn sau khi nghiên cứu thực tế các loại công việc trong doanh nghiệp là biện pháp cơ bản có hiệu quả cao để tiết kiệm khoản chi phí này. Thông thường ở một doanh nghiệp thì các phần việc phát sinh đa dạng với quy mô lớn nhỏ khác nhau. Vì vậy, các hình thức trả lương được các doanh nghiệp áp dụng linh hoạt, phù hợp trong mỗi trường hợp, hoàn cảnh cụ thể để có hiệu quả kinh tế cao nhất.

1.5.2 Một số chế độ khác khi tính lương

1.5.2.1 Chế độ thưởng

Tiền thưởng thực chất là khoản tiền bổ sung cho tiền lương nhằm quán triệt hơn nguyên tắc phân phối lao động và nâng cao hiệu quả trong sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp.

Tiền thưởng là một trong những biện pháp khuyến khích vật chất đối với người lao động trong quá trình làm việc. Qua đó nâng cao năng suất lao động, nâng cao chất lượng sản phẩm, rút ngắn thời gian làm việc.

+ Đối tượng xét thưởng:

Lao động có thời gian làm việc tại doanh nghiệp từ một năm trở lên

Có đóng góp vào kết quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp

+ Mức thưởng: mức thưởng một năm không thấp hơn một tháng lương theo nguyên tắc sau:

Căn cứ vào kết quả đóng góp của người lao động đối với doanh nghiệp thể hiện qua năng suất lao động, chất lượng công việc.

Căn cứ vào thời gian làm việc tại doanh nghiệp

+ Các loại tiền thưởng: Tiền thưởng bao gồm tiền thưởng thi đua (lấy từ quỹ khen thưởng) và tiền thưởng trong sản xuất kinh doanh (thưởng nâng cao chất lượng sản phẩm, thưởng tiết kiệm vật tư, thưởng phát minh sáng kiến)

Tiền thưởng trong sản xuất kinh doanh (thường xuyên): hình thức này có tính chất lương, đây thực chất là một phần của quỹ lương được tách ra để trả cho người lao động dưới hình thức tiền thưởng cho một tiêu chí nhất định.

Tiền thưởng về chất lượng sản phẩm: Khoản tiền này được tính trên cơ sở tỷ lệ qui định chung (không quá 40%) và sự chênh lệch giá giữa sản phẩm cấp cao và sản phẩm cấp thấp.

Tiền thưởng thi đua: (không thường xuyên): Loại tiền thưởng này không thuộc quỹ lương mà được trích từ quỹ khen thưởng, khoản tiền này được trả dưới hình thức phân loại trong một kỳ (Quý, nửa năm, năm)

1.5.2.2. Chế độ phụ cấp

- Phụ cấp trách nhiệm: Nhằm bù đắp cho những người vừa trực tiếp sản xuất hoặc làm công việc chuyên môn nghiệp vụ vừa kiêm nhiệm công tác quản lý không thuộc chức vụ lãnh đạo bổ nhiệm hoặc những người làm việc đòi hỏi trách nhiệm cao chưa được xác định trong mức lương. Phụ cấp trách nhiệm được tính và trả cùng lương tháng. Đối với doanh nghiệp, phụ cấp này được tính vào đơn giá tiền lương và tính vào chi phí lưu thông.

- Phụ cấp khác: Là các khoản phụ cấp thêm cho người lao động như làm ngoài giờ, làm thêm ...

- Phụ cấp thu hút: áp dụng đối với công nhân viên chức đến làm việc tại những vùng kinh tế mới, cơ sở kinh tế và các đảo xa có điều kiện sinh hoạt đặc biệt khó khăn do chưa có cơ sở hạ tầng ảnh hưởng đến đời sống vật chất và tinh thần của người lao động.

1.6 Hạch toán thanh toán lương với người lao động

*)Xác định trình tự tính toán tổng mức tuyệt đối với người lao động trong kỳ hạn được trả, được thanh toán. Để thực hiện được nội dung này cần phải có điều kiện sau:

- Phải thu thập đủ các chứng từ có liên quan về số lượng và chất lượng lao động.
- Phải dựa vào các văn bản quy định chế độ trả lương, thưởng, phụ cấp của nhà nước.
- Phải xây dựng hình thức trả công thích hợp cho từng loại lao động trước khi đi vào công việc tính toán tiền công.

- Phải lựa chọn cách chia tiền công hợp lý cho từng người lao động, cho các loại công việc được thực hiện bằng một nhóm người lao động khác nhau về ngành nghề, cấp bậc, hiệu suất công tác.

*) Xây dựng chứng từ thanh toán tiền công và các khoản có liên quan khác tới người lao động với tư cách là chứng từ tính lương và thanh toán. Chứng từ này được hoàn thành sau khi thực hiện được sự trả công cho từng người lao động và trở thành chứng từ gốc để ghi sổ tổng hợp tiền lương và BHXH.

Lựa chọn tiêu thức thích hợp để phân bổ tiền lương và BHXH cho từng đối tượng chịu chi phí sản xuất (dựa vào bảng tính lương gián tiếp) và qua tiêu chuẩn trung gian phân bổ cho đối tượng chịu phí tiền lương cuối cùng, lập chứng từ ghi sổ cho số liệu đã phân bổ làm căn cứ ghi sổ tổng hợp của kế toán theo đúng nguyên tắc.

*) Xây dựng quan hệ ghi sổ tài khoản theo nội dung thanh toán và tính toán phân bổ tiền lương phù hợp với yêu cầu thông tin về đối tượng kế toán nêu trên.

Trên cơ sở các chứng từ hạch toán thời gian lao động, kết quả lao động, kế toán tiền lương tiến hành tính lương sau khi đã kiểm tra các chứng từ trên. Công việc tính lương, thưởng và các khoản khác phải trả cho người lao động theo hình thức trả lương đang áp dụng tại doanh nghiệp. Kế toán lao động tiền lương lập bảng thanh toán lương (bao gồm lương chính sách, lương sản phẩm, các khoản phụ cấp, trợ cấp, bảo hiểm cho từng lao động), bảng thanh toán tiền thưởng. Bảng thanh toán lương là chứng từ làm căn cứ thanh toán tiền lương, phụ cấp cho người lao động làm việc trong các đơn vị sản xuất kinh doanh. Bảng thanh toán lương được thanh toán cho từng bộ phận (phòng, ban) tương ứng với bảng chấm công. Sau đó kế toán tiền lương lập bảng thanh toán tiền lương tổng hợp cho toàn doanh nghiệp, tổ đội, phòng ban mỗi tháng một tờ. Bảng thanh toán tiền lương cho toàn doanh nghiệp sẽ được chuyển sang cho kế toán trưởng, thủ trưởng đơn vị ký duyệt. Trên cơ sở đó, kế toán viết phiếu chi và thanh toán lương cho từng bộ phận và lập bảng phân bổ tiền lương để hạch toán tiền lương vào chi phí sản xuất kinh doanh.

Việc thanh toán lương cho người lao động thường được chia làm 2 kỳ trong tháng:

+ Kỳ 1: Tạm ứng

+ Kỳ 2: Thanh toán nốt phần còn lại sau khi đã trừ đi các khoản phải khấu trừ vào lương của người lao động theo chế độ quy định.

Tiền lương được trả tận tay người lao động hoặc tập thể lĩnh lương đại diện do thủ quỹ phát. Khi nhận các khoản thu nhập, người lao động phải ký vào bảng thanh toán tiền lương.

Đối với lao động nghỉ phép vẫn được hưởng lương thì phần lương này cũng được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh. Việc nghỉ phép thường đột xuất, không đều đặn giữa các tháng trong năm do đó cần tiến hành trích trước tiền lương nghỉ phép của công nhân vào chi phí của từng kỳ hạch toán. Như vậy sẽ không làm cho giá thành sản phẩm bị biến đổi đột ngột.

$$\text{Mức trích trước tiền lương nghỉ phép của công nhân sản xuất theo kế hoạch} = \frac{\text{Tiền lương thực tế công nhân sản xuất trong tháng}}{\text{Tỷ lệ trích trước}}$$

Trong đó:

$$\text{Tỷ lệ trích trước} = \frac{\text{Tổng số tiền lương nghỉ phép theo kế hoạch năm của công nhân SX}}{\text{Tổng số tiền lương chính phải trả theo KH năm của công nhân SX}} \times 100\%$$

1.7 Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương

1.7.1 Chứng từ hạch toán

1.7.1.1 Chứng từ hạch toán lao động

Các chứng từ ban đầu về lao động là cơ sở để tính trả lương và các khoản phụ cấp trợ cấp cho người lao động; là tài liệu quan trọng để đánh giá hiệu quả các biện pháp quản lý lao động vận dụng ở doanh nghiệp. Do đó, doanh nghiệp phải vận dụng lập các chứng từ ban đầu về lao động phù hợp với các yêu cầu quản lý lao động, phản ánh rõ ràng, đầy đủ số lượng, chất lượng lao động.

Các chứng từ ban đầu gồm:

- Mẫu số: 01a- LĐTL - Bảng chấm công.

- Mẫu số: 01b- LĐTL - Bảng chấm công làm thêm giờ.
- Mẫu số: 04- LĐTL - Giấy đi đường.
- Mẫu số: 05- LĐTL - Phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn thành.
- Mẫu số: 08- LĐTL - Hợp đồng giao khoán.
- Mẫu số: 09- LĐTL - Biên bản thanh lý (nghiệm thu) hợp đồng giao khoán.

1.7.1.2 Chứng từ tính lương và các khoản trợ cấp bảo hiểm xã hội

Căn cứ vào các chứng từ ban đầu có liên quan đến tiền lương và trợ cấp bảo hiểm xã hội được duyệt, kế toán lập các bảng thanh toán sau:

- Mẫu số: 02- LĐTL - Bảng thanh toán tiền lương.
- Mẫu số: 03- LĐTL - Bảng thanh toán tiền thưởng.
- Mẫu số: 07- LĐTL - Bảng thanh toán tiền thuê ngoài.
- Mẫu số: 10- LĐTL - Bảng kê trích nộp các khoản theo lương.
- Mẫu số: 11- LĐTL - Bảng phân bổ tiền lương và BHXH.

- Bảng thanh toán tiền lương: Là chứng từ làm căn cứ để thanh toán tiền lương, phụ cấp cho công nhân viên đồng thời để kiểm tra việc thanh toán lương cho công nhân viên trong đơn vị. Bảng thanh toán lương được lập hàng tháng, lương ứng với bảng chấm công, phiếu nghỉ hưởng BHXH ... Cơ sở để lập bảng thanh toán lương là cấp các chứng từ liên quan như: Bảng chấm công, bảng tính phụ cấp, trợ cấp, phiếu nghỉ hưởng BHXH. Cuối mỗi tháng căn cứ vào các chứng từ liên quan, kế toán tiền lương lập bảng thanh toán tiền lương chuyển cho kế toán trưởng hay phụ trách kế toán và Giám đốc đơn vị duyệt. Trên cơ sở đó lập phiếu chi và phát lương cho công nhân viên. Bảng thanh toán lương được lưu tại phòng kế toán của đơn vị.

- Bảng thanh toán BHXH: là chứng từ làm căn cứ tổng hợp và thanh toán trợ cấp BHXH trả thay lương cho người lao động, lập báo cáo quyết toán BHXH với cơ quan quản lý BHXH. Tùy thuộc vào số người phải thanh toán trợ cấp BHXH trả thay lương trong tháng của đơn vị, kế toán có thể lập bảng này cho từng phòng ban, bộ phận hay cho toàn đơn vị. Cơ sở để lập bảng này là "Phiếu nghỉ hưởng BHXH", khi lập bảng phải ghi chi tiết từng trường hợp nghỉ và trong mỗi trường hợp phải phân ra số ngày, số tiền trợ cấp BHXH trả thay lương. Cuối tháng kế toán

tính tổng số ngày nghỉ và số tiền được trợ cấp trong tháng và lũy kế từ đầu năm đến tháng báo cáo cho từng người và cho toàn đơn vị. Bảng này được chuyển cho trưởng ban BHXH xác nhận và chuyển cho kế toán trưởng duyệt chi.

1.7.2 Tài khoản sử dụng

1.7.2.1 Đối với các doanh nghiệp sản xuất kinh doanh

Để tiến hành kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương, kế toán sử dụng một số tài khoản chủ yếu sau:

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

Ngoài ra kế toán còn sử dụng một số tài khoản khác như TK622: “Chi phí nhân công trực tiếp, TK 627: “Chi phí sản xuất chung, TK 641: “Chi phí bán hàng, TK 642: “Chi phí quản lý doanh nghiệp, TK: 111, 112, 138,...

1.7.2.1.1 Tài khoản 334 - Phải trả người lao động

Tài khoản này phản ánh tiền lương và các khoản thanh toán trợ cấp BHXH, tiền thưởng, và thanh toán khác có liên quan đến thu nhập của người lao động.

Kết cấu của tài khoản này như sau:

***)Bên Nợ:**

- Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng, BHXH và các khoản khác đã trả hoặc đã ứng trước cho người lao động.
- Các khoản khấu trừ vào tiền lương và thu nhập của người lao động.
- Các khoản tiền lương và thu nhập của người lao động chưa lĩnh chuyển sang các khoản thanh toán khác.

***)Bên Có:**

- Tiền lương, tiền công và các khoản thanh toán khác phải trả cho người lao động trong kỳ.

-Số dư Nợ (nếu có): số tiền trả thừa cho người lao động.

-Số dư Có: tiền lương, tiền công và các khoản khác còn phải trả công nhân viên.

*)Tài khoản này được mở chi tiết theo 2 tài khoản cấp 2:

- TK 3341 - Phải trả công nhân viên: Phản ánh các khoản phải trả và tình hình thanh toán các khoản phải trả cho công nhân viên của doanh nghiệp về tiền lương, tiền thưởng có tính chất lương, BHXH và các khoản phải trả khác thuộc về thu nhập của công nhân viên.

- TK 3348 - Phải trả người lao động khác: Phản ánh các khoản phải trả và tình hình thanh toán các khoản phải trả cho người lao động khác ngoài công nhân viên của doanh nghiệp về tiền lương, tiền thưởng (nếu có) có tính chất về tiền công và các khoản khác thuộc về thu nhập của người lao động.

1.7.2.1.2 Tài khoản 338 - Phải trả, phải nộp khác.

Tài khoản này dùng để phản ánh các khoản phải trả, phải nộp cho cơ quan pháp luật, cho các tổ chức đoàn thể xã hội, cho cấp trên về KPCĐ, BHXH, BHYT, các khoản khấu trừ vào lương, các khoản cho vay, cho mượn tạm thời, giá trị tài sản thừa chờ xử lý.

Kết cấu của tài khoản này như sau:

**) Bên Nợ:*

- Kết chuyển giá trị tài sản thừa vào tài khoản liên quan theo quyết định ghi trong biên bản xử lý.

- Bảo hiểm xa hội phải trả cho công nhân viên.

- Kinh phí công đoàn chi tại đơn vị.

- Số BHXH, BHYT, KPCĐ đã nộp cho cơ quan quản lý quỹ BHXH, BHYT, KPCĐ.

- Kết chuyển doanh thu của kỳ kế toán.

- Trả lại tiền cho khách hàng (trường hợp chưa kết chuyển sang tài khoản doanh thu bán hàng).

**) Bên Có:* - Giá trị tài sản thừa chờ giải quyết (chưa rõ nguyên nhân).

- Giá trị tài sản thừa phải trả cho cá nhân, tập thể (trong và ngoài đơn vị) theo quyết định ghi trong biên bản xử lý do xác định ngay được nguyên nhân.

- Trích BHXH, BHYT, KPCĐ tính vào chi phí sản xuất kinh doanh, khấu trừ vào tiền lương của công nhân viên.

- Các khoản thanh toán với công nhân viên về tiền nhà, điện nước ở tập thể.

- BHXH và KPCĐ vượt chi được cấp bù.
- Doanh thu nhận trước.
- Các khoản phải trả khác.

-*Số dư Nợ* (nếu có): phản ánh số đã trả, đã nộp nhiều hơn số phải trả, phải nộp hoặc số BHXH và KPCĐ vượt chi chưa được cấp bù.

-*Số dư Có*:

- + Số tiền còn phải trả, phải nộp.
- + Giá trị tài sản phát hiện thừa còn chờ xử lý.
- + BHXH, BHYT, KPCĐ đã trích chưa đủ cho cơ quan quản lý hoặc số quỹ để lại cho đơn vị chưa chi hết.
- + Doanh thu nhận trước hiện có cuối kỳ.

*) Tài khoản này có các tài khoản chi tiết cấp 2:

- TK 3381 - Tài sản thừa chờ giải quyết.
- TK 3382 - Kinh phí công đoàn.
- TK 3383 - Bảo hiểm xã hội.
- TK 3384 - Bảo hiểm y tế.
- TK 3385 - Phải trả về cổ phần hoá.
- TK 3386 - Nhận ký quỹ, ký cược ngắn hạn.
- TK 3387 - Doanh thu chưa thực hiện.
- TK 3388 - Phải trả, phải nộp khác.

1.7.2.1.3 Tài khoản 335 Chi phí phải trả

Tài khoản này dùng để phản ánh các khoản chi phí trích trước về tiền lương nghỉ phép của công nhân sản xuất, sửa chữa lớn tài sản cố định và các khoản trích trước khác.

Kết cấu của tài khoản này như sau:

-*Bên Nợ*: Các khoản chi phí thực tế phát sinh thuộc nội dung chi phí phải trả và các khoản điều chỉnh vào cuối niên độ.

-*Bên Có*: Khoản trích trước tính vào chi phí của các đối tượng có liên quan và khoản điều chỉnh vào cuối niên độ.

1.7.2.1.4 Phương pháp hạch toán

- Hàng tháng trên cơ sở tính toán tiền lương, tiền công phải trả công nhân viên, kế toán ghi sổ:

Nợ TK 662, 627, 641, 642, 241.

Có TK 334

+ Hàng tháng trích BHXH, BHYT, KPCĐ tính vào chi phí, kế toán ghi:

Nợ TK 662, 627, 641, 642, 241.

Có TK 338 (3382, 3383, 3384)

- Phản ánh các khoản BHXH phải trả trực tiếp cho công nhân viên như ốm đau, thai sản, tai nạn lao động.

Nợ TK 338 (3383)

Có TK 334

- Cuối kì tính trả số tiền thưởng phải trả cho công nhân viên từ quỹ khen thưởng.

Nợ TK 431 (4311)

Có TK 334

- Tính BHXH, BHYT trừ vào lương của người lao động.

Nợ TK 334

Có TK 338 (3383, 3384)

- Các khoản khấu trừ vào thu nhập của công nhân viên:

Nợ TK 334

Có TK 333 (3335), 141, 138

- Thanh toán lương và các khoản trích theo lương cho công nhân viên:

Nợ TK 334

Có TK 111, 112

- Nếu thanh toán bằng vật tư hàng hoá

Nợ TK 632

Có TK 152, 153, 154, 155

Nợ TK 334

Có TK 512

Có TK 333 (33311)

+ Nộp BHXH, BHYT, KPCĐ cho cơ quan quản lý quỹ:

Nợ TK 338 (3382, 3383, 3384)

Có TK 111, 112

- Chi tiêu KPCĐ, BHXH tại doanh nghiệp:

Nợ TK 338 (3382, 3383)

Có TK 111, 112

- Phản ánh BHXH, KPCĐ chi vượt được cấp bù:

Nợ TK 111, 112

Có TK 338 (3382, 3383)

-Số chi không hết phải nộp cho cơ quan quản lý quỹ:

Nợ TK 338 (3382, 3383)

Có TK 111, 112

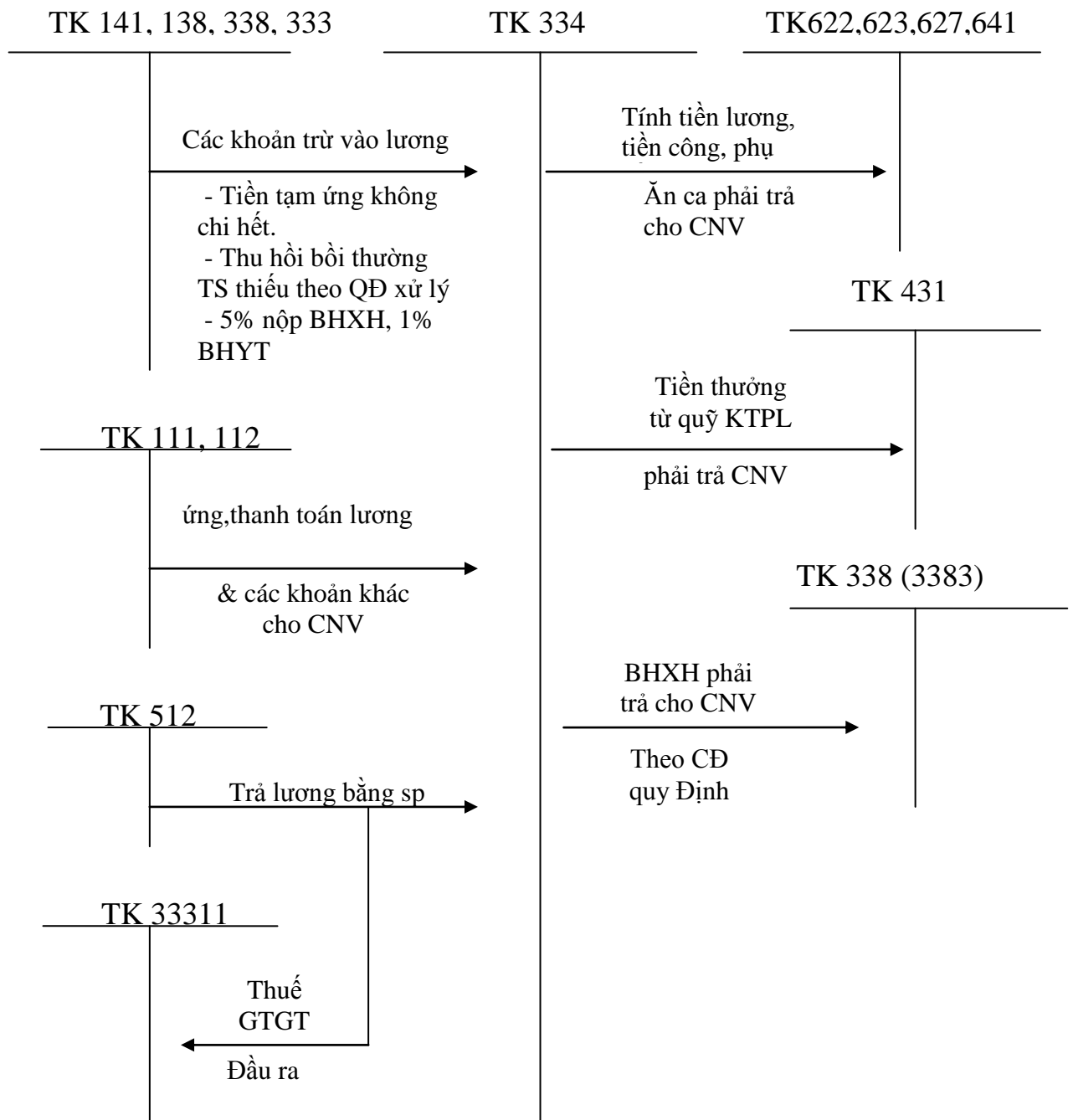
- Cuối kì kết chuyển số tiền công nhân viên đi vắng chưa lĩnh:

Nợ TK 334

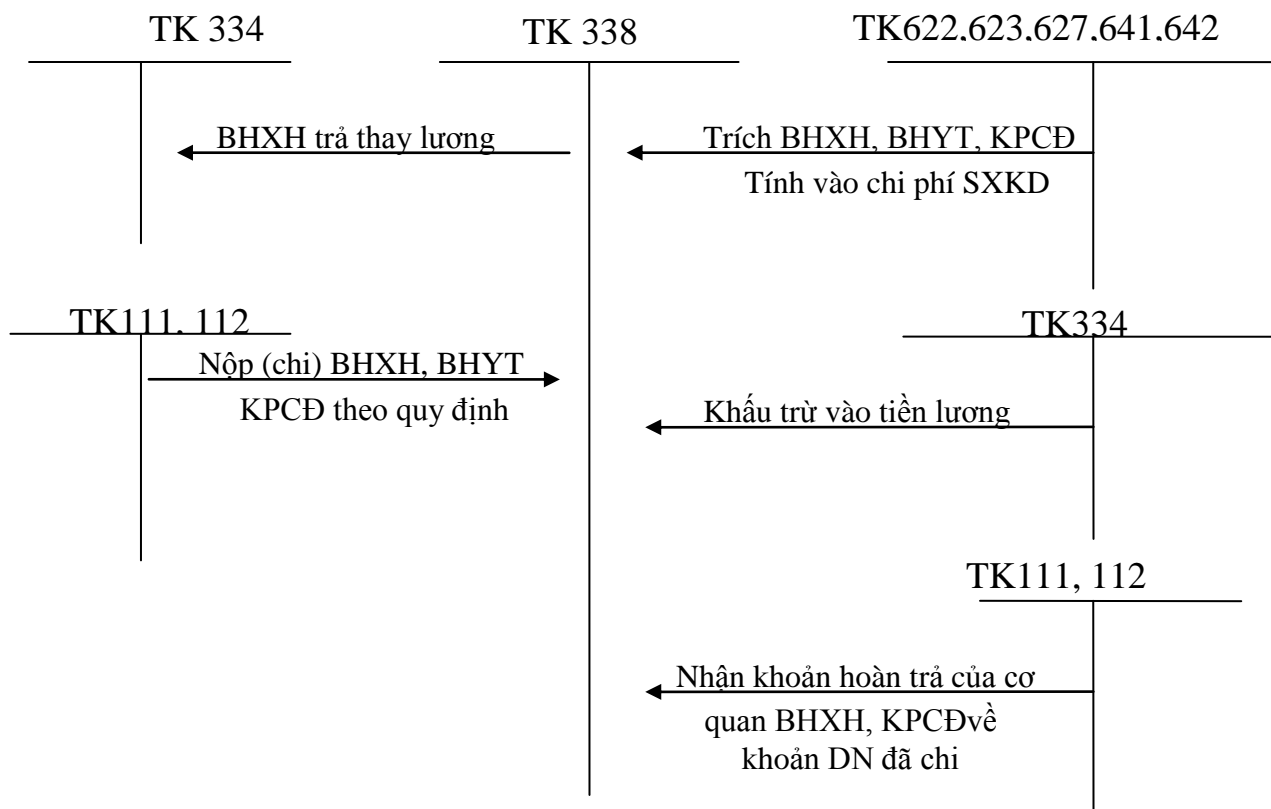
Có TK 338 (3388)

1.7.2.1.5 Sơ đồ hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương

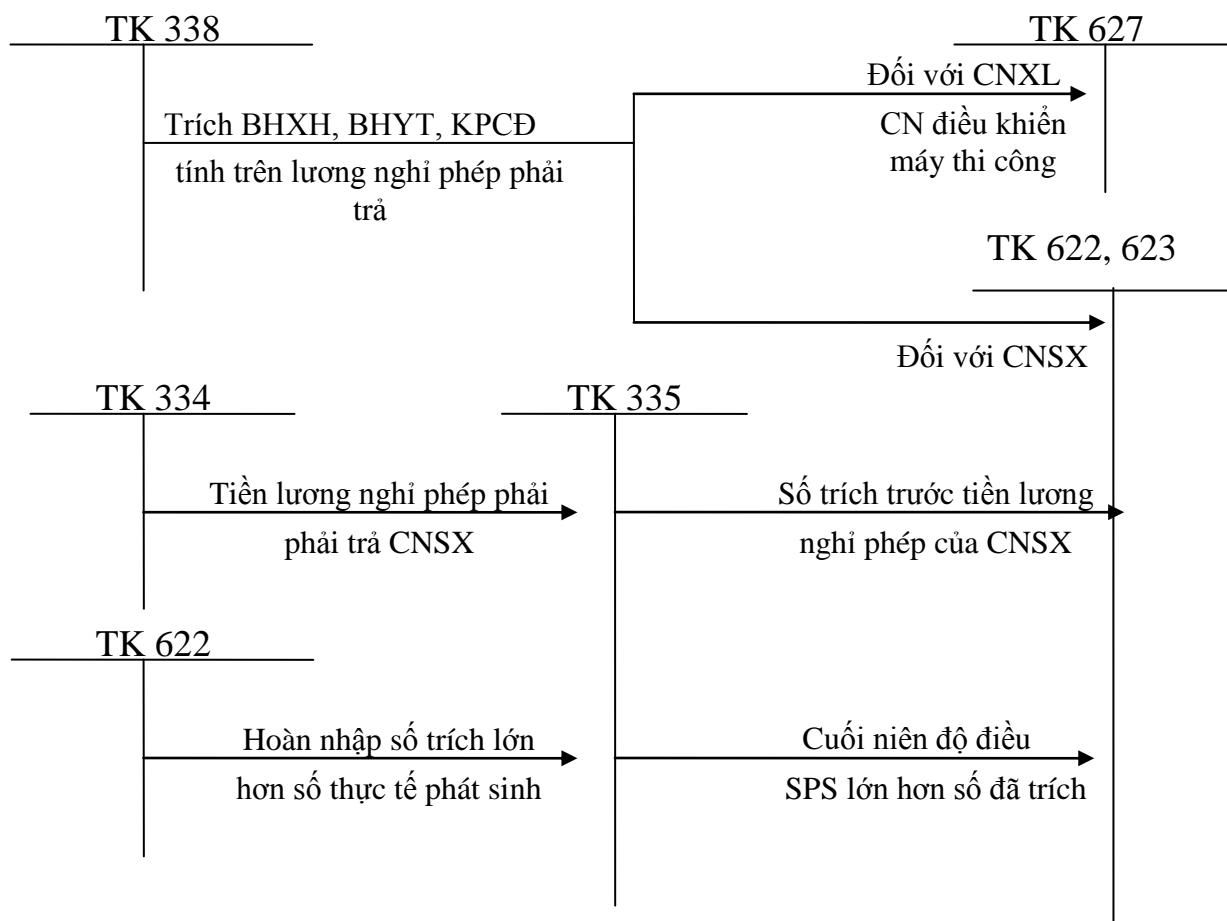
SƠ ĐỒ 1.1: SƠ ĐỒ HẠCH TOÁN TỔNG HỢP TIỀN LƯƠNG



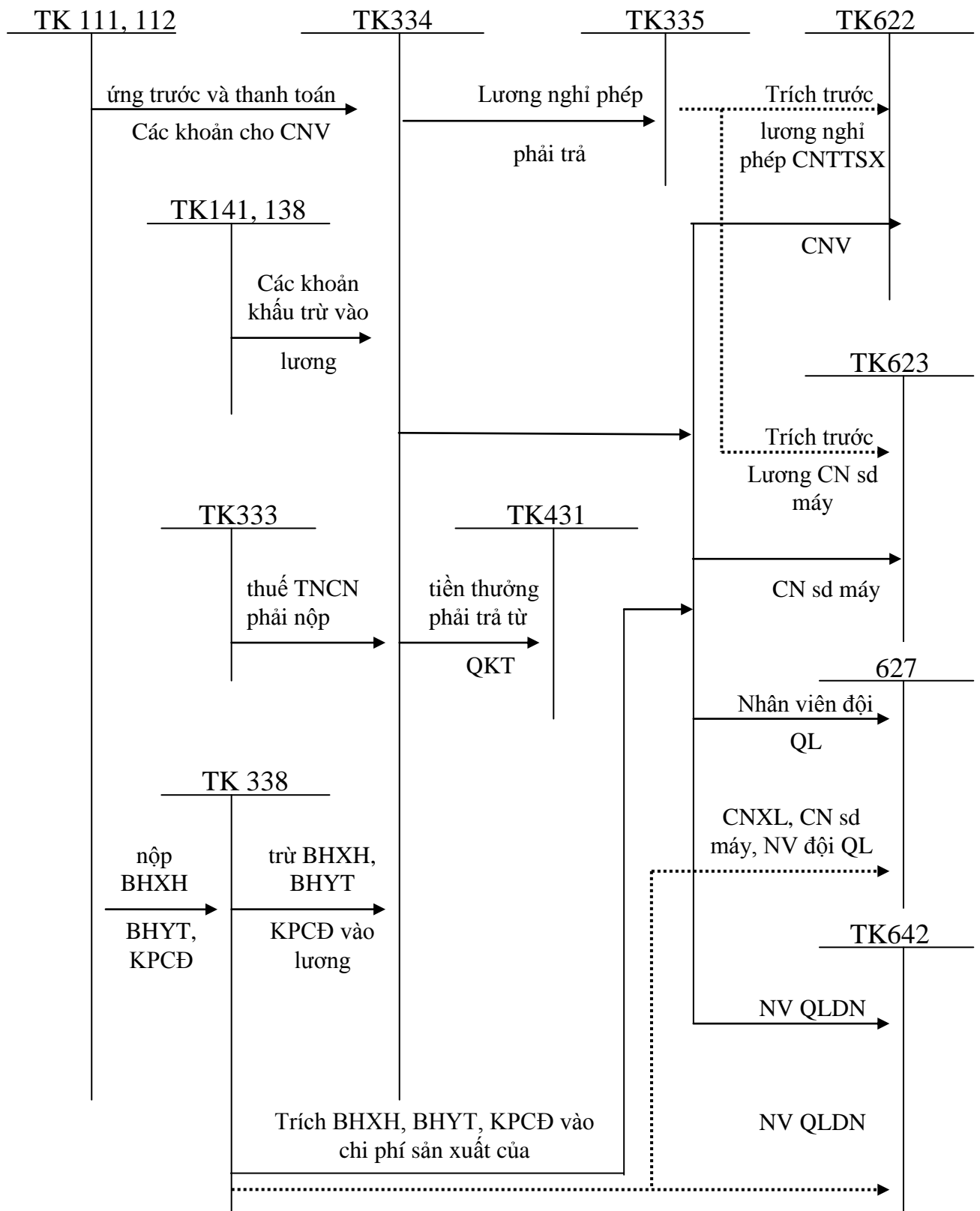
SƠ ĐỒ 1.2: SƠ ĐỒ HẠCH TOÁN CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG



SƠ ĐỒ 1.3: SƠ ĐỒ HẠCH TOÁN TỔNG HỢP CHI PHÍ PHẢI TRẢ



SƠ ĐỒ 1.4: SƠ ĐỒ HẠCH TOÁN TỔNG HỢP TIỀN LƯƠNG, TIỀN THƯỜNG, BHXH, BHYT, KPCĐ



CHƯƠNG II**TỔ CHỨC CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH GAS PETROLIMEX HẢI PHÒNG****2.1 Khái quát về công ty TNHH Gas Petrolimex Hải Phòng****2.1.1 Lịch sử hình thành và phát triển của công ty**

Công ty TNHH Gas Petrolimex Hải Phòng là công ty TNHH một thành viên có 100% vốn Công ty Cổ phần Gas Petrolimex thuộc Tổng công ty xăng dầu Việt Nam, có trụ sở đặt tại số 1 - Bến Bính - Minh Khai - Hồng Bàng - Hải Phòng. Năm 1994 với tên ban đầu là Phòng kinh doanh Gas-Công ty xăng dầu khu vực III Hải Phòng, ngày 11/10/1997 đổi tên thành Xí nghiệp Gas trực thuộc Công ty xăng dầu khu vực III.

Do là một đơn vị kinh doanh mặt hàng Gas sớm nhất trong cả nước. Công ty xăng dầu khu vực III cũng như xí nghiệp Gas có nhiều kinh nghiệm trong việc tổ chức cũng như khai thác kinh doanh mặt hàng này. Năm 1996, kho gas thượng Lý đi vào hoạt động với sức chứa 1000 tấn, xí nghiệp gas Hải Phòng chủ yếu cung cấp gas cho các tỉnh từ Quảng Bình, Quảng Trị, Thừa Thiên Huế và các tỉnh phía Bắc. Những năm 1994 - 1996, thị phần của công ty chiếm từ 80->95%.

Từ những năm 1997, nhu cầu Gas ngày càng phát triển trong lĩnh vực dân dụng và bước đầu xâm nhập vào lĩnh vực công nghiệp. Nhận ra xu thế mới, nhiều nhà kinh doanh đã ồ ạt đầu tư vào kinh doanh mặt hàng Gas với nhiều tên tuổi như Shell, Total, Đài Hải, Thăng Long tiến hành xây dựng kho bể và tung sản phẩm của mình ra thị trường. Thị trường Gas cạnh tranh hết sức gay gắt và khốc liệt. Do việc hạch toán vẫn phụ thuộc vào công ty xăng dầu khu vực III nên hoạt động của Xí nghiệp Gas ngày càng khó khăn thiếu tính chủ động kịp thời. Do đó ngày 11/01/1999 đã đổi tên xí nghiệp Gas thành chi nhánh Gas Hải Phòng. Căn cứ Quyết định 1669/12/2003/QĐ-HĐQT ngày 03/12/2003 của Bộ Thương Mại về việc chuyển Công ty gas trực thuộc Tổng Công ty xăng dầu Việt Nam thành Công ty Cổ Phần Gas Petrolimex có trụ sở chính ở 775 đường Giải Phóng-Quận Hoàng Mai-Hà Nội. Sau đó Chi nhánh gas Hải Phòng thuộc Công ty gas thành Chi nhánh Gas Petrolimex Hải Phòng có trụ sở chính tại số 1 - đường Hùng Vương - phường Sở Dầu - Hồng Bàng - Hải Phòng căn cứ điều lệ tổ chức của Công ty Cổ phần Gas

Petrolimex đã được đại hội đồng cổ đông thành lập thông qua ngày 30/12/2003. Công ty gas có trách nhiệm nhập khẩu hàng hoá, chỉ đạo kinh doanh chung còn chi nhánh gas Petrolimex Hải Phòng nhập hàng từ Công ty gas, cung cấp hàng cho thị trường Hải Phòng và các đơn vị phía Bắc thông qua các đơn vị trong ngành và hệ thống mạng lưới cửa hàng, đại lý.

Những năm 1990 - 2004, thị trường không chỉ thị trường Gas tại Hải Phòng nói riêng mà cả thị trường trong nước đều rất phức tạp, cạnh tranh gay gắt. Riêng tại Hải Phòng đã có 5 hãng kinh doanh gas với các chế độ, chính sách thị trường khác nhau, nhằm chiếm lĩnh thị trường. Tuy nhiên, dưới sự lãnh đạo của Công ty Gas, chi nhánh Gas Hải Phòng đã vượt qua nhiều khó khăn và trở ngại trong quá trình kinh doanh để duy trì sự tồn tại và đưa công ty, Chi nhánh ngày càng phát triển vững trên thị trường Hải Phòng và các tỉnh lân cận dựa trên bản sắc riêng và nét độc đáo riêng của Petrolimex trên thị trường. Đội ngũ tiếp thị của chi nhánh luôn năng động, sáng tạo tiếp cận và tiếp thị khách hàng trong cả lĩnh vực dân dụng và lĩnh vực công nghiệp. Chi nhánh đã có rất nhiều khách hàng lớn như: Sứ Hải Dương, Công nghiệp tàu thủy Ngô Quyền, ắc quy tia sáng, Thủy tinh Sanmiguel với lượng tiêu thụ Gas hàng tháng từ 200 -> 500 tấn. Theo quyết định 018 của Công ty Cổ Phần Gas Petrolimex, ngày 01/04/2005, thành lập Công ty TNHH Gas Petrolimex Hải Phòng từ chi nhánh gas Petrolimex Hải Phòng. Công ty TNHH Gas Petrolimex Hải Phòng nhập hàng từ công ty mẹ rồi cung cấp hàng cho các đơn vị phía Bắc và thị trường Hải Phòng thông qua các đơn vị trong ngành, hệ thống mạng lưới đại lý, cửa hàng, trung tâm, chi nhánh.

Hiện nay công ty đang hoạt động với tên giao dịch Công ty TNHH Gas Petrolimex Hải Phòng.

Trụ sở chính của công ty đặt tại: Số 1-Bến Bính-Minh Khai-Hồng Bàng-Hải Phòng, trực thuộc công ty Cổ Phần Gas Petrolimex.

Mã số thuế của công ty: 0200622262

điện thoại: 0313.746817 Fax: 0313.824320

Email: Hppgas@fpt.vn

Website: www.Pgas.com.vn

Logo hoạt động của công ty:



2.1.2 Ngành nghề kinh doanh

Lĩnh vực kinh doanh của Công ty TNHH Gas Petrolimex Hải Phòng: Thương mại và dịch vụ.

Mặt hàng kinh doanh chính của Công ty TNHH Gas Petrolimex Hải Phòng bao gồm (gọi tắt là Công ty): Gas rời và gas bình. Căn cứ theo nhu cầu nhập hàng của Công ty xây dựng lên. Công ty Cổ phần Gas Petrolimex (Công ty mẹ) tiến hành nhập khẩu hàng gas qua hệ thống cảng Hải Phòng và giao cho Công ty theo lệnh giao hàng và hóa đơn GTGT theo giá nhất định Công ty Cổ phần Gas quyết định giá giao cho Công ty TNHH Gas Petrolimex Hải Phòng. Công ty trên cơ sở giá giao của Công ty mẹ, giá vốn bình quân để quy định giá giao cho các cửa hàng, tổng đại lý trong ngành, ngoài ngành và giá bán cho các khách hàng công nghiệp, giá bán lẻ cho người tiêu dùng. Sau khi nhập khẩu, Công ty tiến hành đóng bình loại 9, 12, 13, 48 kg qua dàn đóng bình bán cho khách hàng dân dụng, hàn cắt công nghiệp, gas rời dùng để bán buôn cho khách hàng công nghiệp và một số khách hàng khác.

Ngoài ra Công ty được tự kinh doanh và khai thác mặt hàng bếp Gas và phụ kiện gas như: van điều áp, dây kẹp trên nguyên tắc kinh doanh có hiệu quả. Căn cứ vào nhu cầu thị trường tại Hải Phòng, Công ty tiến hành nhập hoặc mua bếp gas và phụ kiện cần thiết phục vụ gas dân dụng và gas công nghiệp của các nhà cung cấp và tiến hành bán hàng cho các đại lý, khách hàng có nhu cầu. Công ty được tự quyết định giá bán bếp và phụ kiện trên nguyên tắc đảm bảo vốn kinh doanh và có lãi.

2.1.3 Một số thành tích được

Giai đoạn 2006 - 2009 thị trường nhiên liệu có nhiều biến động, Việt Nam cũng như nhiều nước trên thế giới chịu ảnh hưởng không nhỏ trước sự biến động đó. Trước tình hình đó Công ty cũng gặp một số khó khăn nhưng đã luôn cố gắng khắc phục, đưa ra những chiến lược mới để công ty ngày một phát triển. Trong cơ chế mới, Công ty không chỉ tổ chức tốt hoạt động kinh doanh, bảo đảm cung cấp thỏa mãn nhu cầu về gas của ngành kinh tế quốc phòng và đời sống xã hội mà còn không ngừng nâng cấp, cải tạo cơ sở vật chất, kỹ thuật, đổi mới trang thiết bị, khẩn trương đẩy mạnh phát triển thị trường, tạo ra lợi thế lớn và giữ vững uy tín của

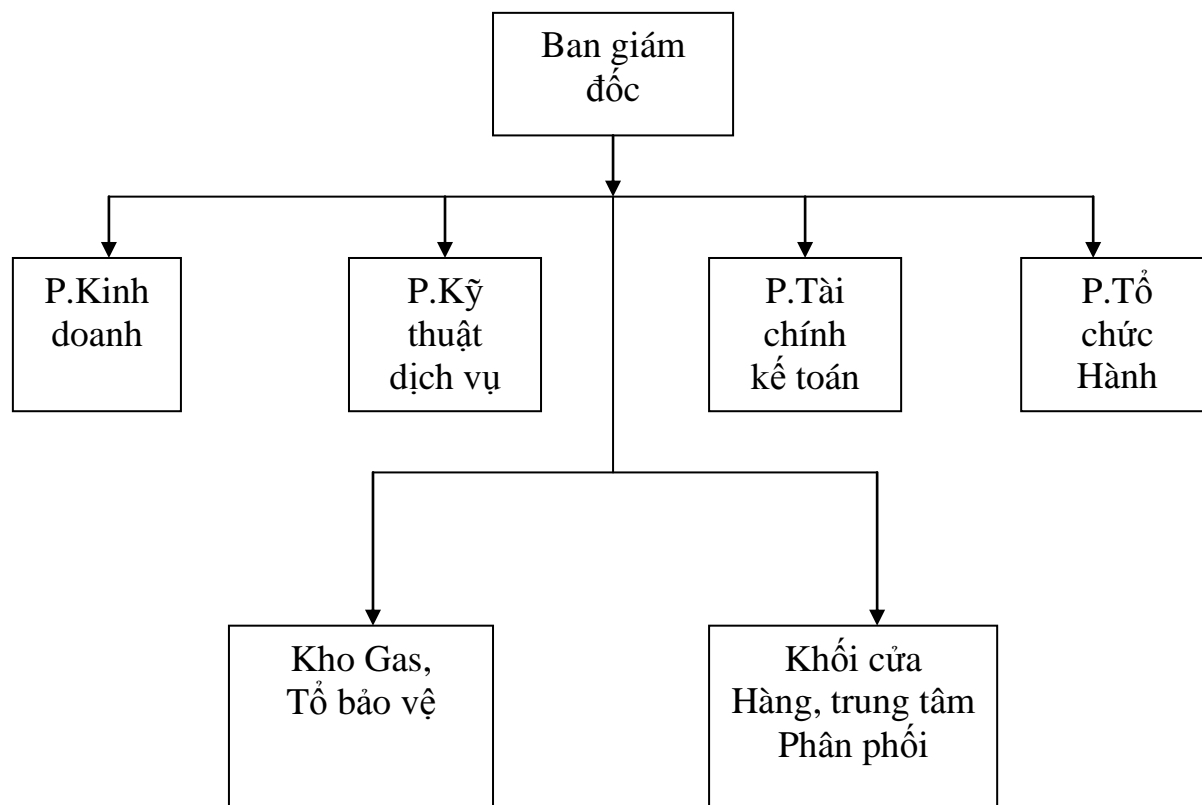
mình trên thị trường khu vực. Công ty luôn hoàn thành xuất sắc các chỉ tiêu kinh tế, kỹ thuật và nhiệm vụ chính trị ngành giao cho, luôn giữ vai trò chủ đạo trong kinh doanh Gas trên thị trường Hải phòng và các vùng lân cận, thực hiện đầy đủ nghĩa vụ với ngân sách Nhà nước. Bảng tổng hợp một số chỉ tiêu dưới đây sẽ giúp cho thấy rõ hơn những thành tích mà Công ty đã đạt được:

Chỉ tiêu	Năm 2007	Năm 2008	Năm 2009
Doanh thu	517.691.131.770	625.804.700.960	222.708.638.160
Lợi nhuận trước thuế	6.952.978.912	668.664.305	7.250.652.820
Tổng giá trị tài sản	64.879.974.093	51.864.300.957	40.520.844.199
Số lao động	115	102	97

2.1.4 Cơ cấu tổ chức bộ máy quản lý tại công ty

Cơ cấu tổ chức bộ máy quản lý có vai trò đặc biệt quan trọng trong hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty. Một cơ cấu tổ chức hợp lý, khoa học, tách bạch rõ ràng quyền hành và trách nhiệm sẽ tạo nên một môi trường làm việc thuận lợi cho mỗi cá nhân và các bộ phận.

Để điều hành công ty, đảm bảo cho hoạt động kinh doanh diễn ra liên tục, có hiệu quả, chủ động đối phó được những biến động của thị trường, Công ty TNHH Gas Hải Phòng đã tổ chức bộ máy quản lý phù hợp với quy mô, nhiệm vụ kinh doanh của mình



Sơ đồ 1.1: Cơ cấu tổ chức máy quản lý của Cty TNHH Gas Petrolimex HP

Bộ máy tổ chức của Công ty TNHH Gas Hải Phòng được tổ chức và xây dựng theo mô hình trực tuyến chức năng, bao gồm các bộ phận sau:

*** Ban giám đốc:**

+ Giám đốc Công ty: là người đứng đầu chịu trách nhiệm trước công ty Cổ phần Gas Petrolimex về mọi hoạt động kinh doanh của Công ty, trực tiếp phụ trách công tác tổ chức cán bộ, kinh doanh, công tác tài chính.

+ Phó giám đốc kinh doanh: Phụ trách và chịu trách nhiệm toàn bộ việc kinh doanh ngành hàng của Công ty

*** Các phòng ban chức năng**

+ **Phòng kinh doanh:** tham mưu giúp giám đốc tổ chức thực hiện công tác kinh doanh Gas và các thiết bị sử dụng gas công nghiệp, dân dụng có hiệu quả ngành hàng theo đúng nội dung đăng ký kinh doanh và phân cấp của Công ty.

+ **Phòng kỹ thuật và dịch vụ:** Phòng này có chức năng giúp giám đốc về công tác kỹ thuật nhằm phục vụ sản xuất kinh doanh gas bao gồm:

- Tổ chức và thực hiện công tác quản lý kỹ thuật, xây dựng cơ bản, công nghệ đầu tư, kỹ thuật hàng hoá, an toàn vệ sinh môi trường, phòng chống cháy nổ, tin học và tự động hoá phục vụ cho công tác quản lý kinh doanh, quản lý của Công ty một cách tốt nhất

- Tham mưu giúp Giám đốc Công ty chỉ đạo công tác quản lý kỹ thuật, xây dựng cơ bản, công nghệ đầu tư, kỹ thuật hàng hoá, vệ sinh môi trường, phòng chống cháy nổ một cách có hiệu quả và chấp hành đúng các quy định của pháp luật, phân cấp của Công ty.

- Tiếp thị khách hàng công nghiệp, làm dịch vụ kỹ thuật, tư vấn kỹ thuật

+ Phòng tài chính kế toán:

- Không ngừng tăng cường, nâng cao các biện pháp quản lý tài chính đối với các hoạt động kinh doanh

- Tham mưu giúp Giám đốc Công ty chỉ đạo, tổ chức thực hiện công tác kế toán tài chính của Công ty, quản lý vốn, tài sản, hàng hoá theo đúng nguyên tắc, chế độ quy định của Nhà nước và phân cấp của Công ty.

- Tổ chức thực hiện công tác hạch toán, thống kê, báo cáo kê toán tài chính theo nguyên tắc, quy định hiện hành của ngành, của Nhà nước và phân cấp của Công ty.

+ Phòng tổ chức hành chính: Có chức năng tham mưu cho Giám đốc

- Xây dựng mô hình tổ chức sản xuất kinh doanh
- Quản lý lao động và thực hiện mọi chế độ chính sách đối với người lao động
- Quản lý công tác hành chính - quản trị, văn thư, lưu trữ công văn tài liệu

*** Các đơn vị trực thuộc**

+ Kho gas Thượng lý:

- Kho gas Thượng lý là đơn vị trực thuộc công ty có chức năng tiếp nhận, tồn trữ, bảo quản, xuất cấp hàng hoá LPG (gas rời, gas bình), phụ kiện và vật tư kỹ thuật.
- Tổ chức quản lý, khai thác vận hành cơ sở vật chất kỹ thuật kho, bồn nhà xưởng máy móc thiết bị, tài sản do Công ty giao.

+ **Tổ bảo vệ kho gas:** Bảo vệ giữ gìn an toàn PCCN, đảm bảo an ninh cho toàn bộ kho gas Thượng Lý

+ **Các trung tâm phân phối, Cửa hàng giao dịch và kinh doanh gas**

- Trung tâm Phân phối gas số 1,2
- Cửa hàng gas số 1,2,3,4,5,6,7,8
- Chi nhánh gas Thái Bình, chi nhánh gas Hải Dương

Chức năng: kinh doanh gas và các thiết bị sử dụng gas

+ *Chi nhánh, Trung tâm phân phối:* Trung tâm phân phối gas (gọi tắt là Trung tâm) là đơn vị trực thuộc công ty TNHH Gas Petrolimex Hải Phòng có chức năng tổ chức công tác bán buôn cho các đại lý và các thiết bị sử dụng gas.

- Giao dịch, quảng cáo, giới thiệu sản phẩm gas, các thiết bị sử dụng gas và kinh doanh một số dịch vụ khác khi có nhu cầu.

- Tổ chức tốt công tác quản lý lao động, phương tiện, hàng hoá, tài sản được giao.

+ *Cửa hàng chuyên doanh:*

- Cửa hàng chuyên doanh gas (gọi tắt là cửa hàng) là đơn vị trực thuộc Công ty có chức năng tổ chức công tác kinh doanh gas bình và các thiết bị sử dụng gas tới người tiêu dùng.

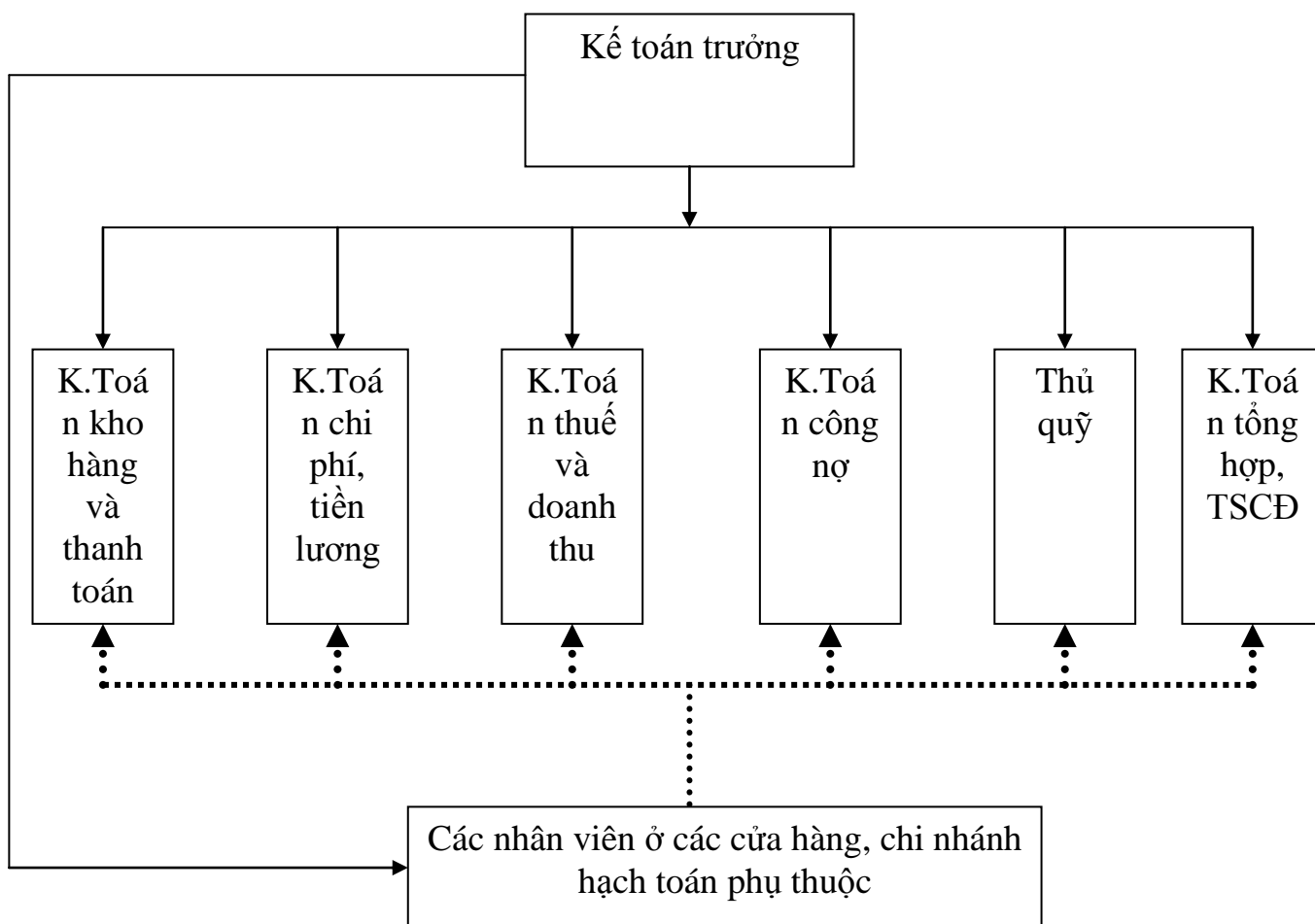
- Giao dịch, quảng cáo, giới thiệu sản phẩm gas, các thiết bị sử dụng gas và kinh doanh một số lĩnh vực, dịch vụ khác khi có nhu cầu. Tiếp thu phản ánh kịp thời các phản ứng của khách hàng đối với công tác kinh doanh, sản phẩm của Công ty.

2.1.5 Cơ cấu tổ chức bộ máy kế toán

Hạch toán kế toán giữ vai trò rất quan trọng trong việc điều hành, quản lý sản xuất kinh doanh, là công cụ hữu hiệu trong việc giám sát, kiểm tra các hoạt động kinh tế tài chính trong đơn vị cơ sở cũng như toàn bộ nền kinh tế quốc dân.

Công ty TNHH Gas Petrolimex Hải Phòng có địa bàn sản xuất kinh doanh tập trung, tập trung quyền lực trong quản lý, vì vậy Công ty tổ chức bộ máy kế toán theo mô hình kế toán tập trung. Công ty chỉ có một bộ sổ kế toán, toàn bộ thông điệp thu thập xử lý ghi sổ cho đến khâu tổng hợp số liệu để lập báo cáo tài chính đều được thực hiện ở phòng kế toán.

Để phục vụ công tác quản lý tài chính, Công ty có một phòng tài chính kế toán được tổ chức theo sơ đồ dưới đây



Sơ đồ 1.2: Sơ đồ bộ máy kế toán Công ty TNHH Gas Petrolimex HP

Ghi chú: —————> Quan hệ chỉ đạo

.....> Quan hệ cung cấp thông tin

Phòng tài chính kế toán của Công ty TNHH Gas Petrolimex Hải Phòng bao gồm 7 nhân viên kế toán với trình độ chuyên môn cử nhân đại học chuyên ngành tài chính kế toán.

- Kế toán trưởng (Trưởng phòng): người phụ trách chung, chịu trách nhiệm trước Giám đốc Công ty về công tác kế toán, thống kê chung toàn Công ty

- Kế toán tổng hợp, TSCĐ (Phó trưởng phòng kế toán): có nhiệm vụ tổng hợp số liệu, tổng hợp các báo cáo quyết toán, kế hoạch; theo dõi kịp thời chính xác tình hình tăng, giảm TSCĐ, trích khấu hao, thực hiện kiểm kê TSCĐ theo định kỳ, bảo quản và lưu hồ sơ từng loại TSCĐ.

- Kế toán công nợ: có nhiệm vụ theo dõi phản ánh chi tiết, chính xác kịp thời các khoản phải thu của khách hàng, phải trả cho người bán. Đơn đốc thu hồi công nợ của khách hàng.

- Kế toán thuế, doanh thu: có nhiệm vụ theo dõi phản ánh các khoản doanh thu, thuế phải nộp Nhà nước.

- Kế toán chi phí, tiền lương: có nhiệm vụ theo dõi và tập hợp các khoản chi phí phát sinh, theo dõi các khoản lương phụ cấp cho cán bộ CNV, trích các khoản BHXH, BHYT, BHTN.. kinh phí công đoàn của công nhân theo chế độ.

- Kế toán hàng tồn kho, thanh toán: có nhiệm vụ theo dõi và hạch toán nhập, xuất, tồn kho hàng.

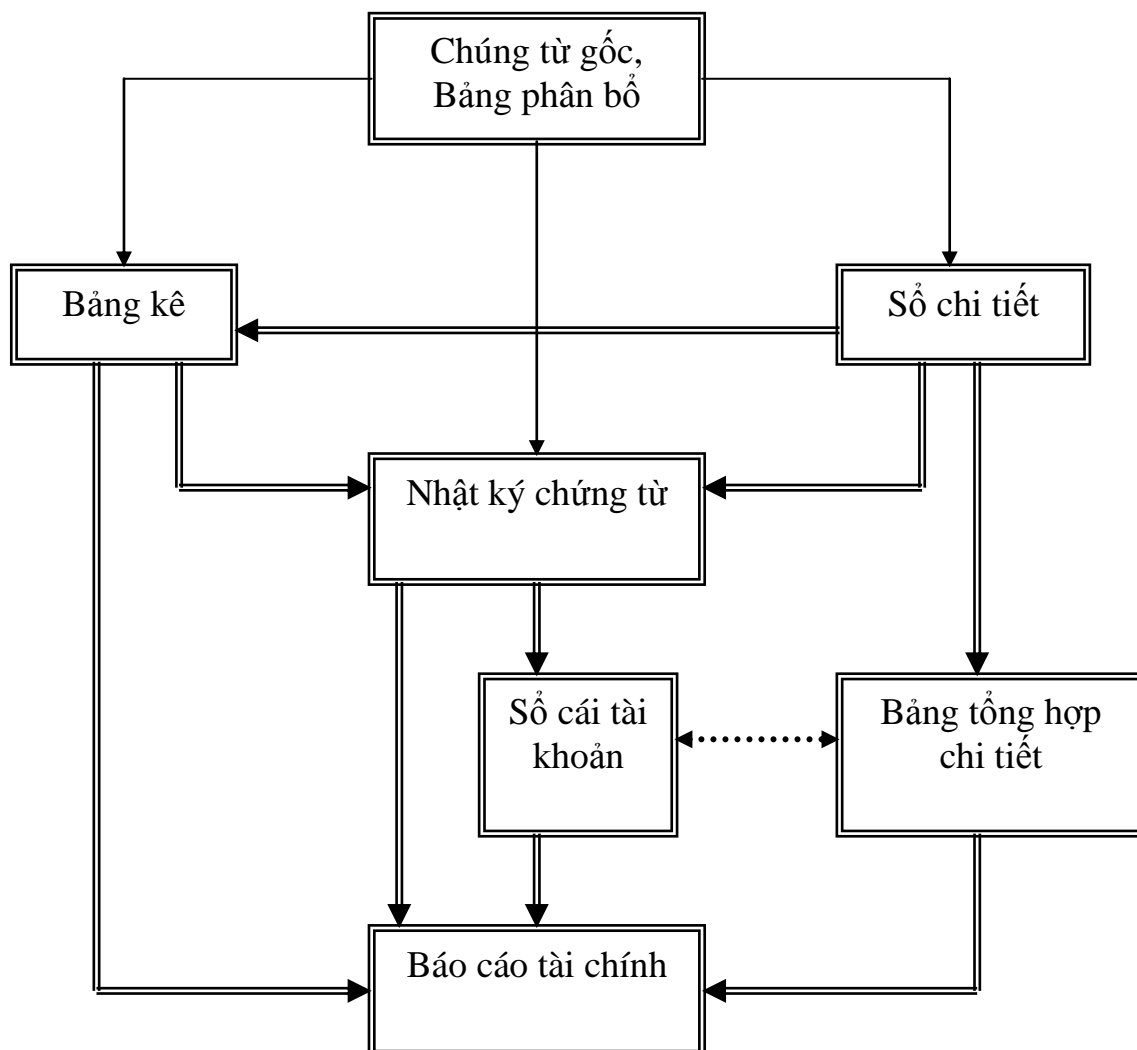
- Thủ quỹ: thu chi cân đối quỹ

- Các nhân viên nghiệp vụ cửa hàng, trung tâm, chi nhánh định kỳ tổng hợp chứng từ để gửi về phòng kế toán.

2.1.6 Hình thức sổ kế toán áp dụng

Để phù hợp với đặc điểm hoạt động của Công ty về quy mô tổ chức, yêu cầu quản lý, trình độ nghiệp vụ và khả năng của đội ngũ kế toán, Công ty TNHH Gas Petrolimex áp dụng hình thức kế toán Nhật ký - chứng từ.

**SƠ ĐỒ 1.3 TRÌNH TỰ GHI SỔ KẾ TOÁN THEO HÌNH THỨC
NHẬT KÝ - CHỨNG TỪ**



Ghi chú: —————> Ghi hàng ngày
 = = = = => Ghi cuối tháng
 <.....> Quan hệ đối chiếu

- Căn cứ vào các chứng từ kế toán đã được kiểm tra, hàng ngày kế toán lấy số liệu ghi trực tiếp vào các Nhật ký - chứng từ hoặc Bảng kê, sổ chi tiết có liên quan
- Đối với các Nhật ký - chứng từ được ghi căn cứ vào các bảng kê, sổ chi tiết thì căn cứ vào số liệu tổng cộng của bảng kê, sổ chi tiết, cuối tháng chuyển số liệu vào Nhật ký - Chứng từ

- Đối với các loại chi phí sản xuất, kinh doanh phát sinh nhiều lần hoặc mang tính chất phân bổ, các chứng từ gốc được tập hợp và phân loại trong các bảng phân bổ, sau đó lấy số liệu kết quả của bảng phân bổ ghi vào các bảng kê và các Nhật ký chứng từ có liên quan.

- Cuối tháng khóa sổ, cộng số liệu trên các Nhật ký - Chứng từ, kiểm tra, đối chiếu số liệu trên các Nhật ký - Chứng từ với các sổ, thẻ kế toán chi tiết, bảng tổng hợp chi tiết có liên quan và lấy số liệu tổng cộng của các Nhật ký - Chứng từ ghi trực tiếp vào Sổ cái.

Đối với các chứng từ có liên quan đến các sổ, thẻ kế toán chi tiết thì được ghi trực tiếp vào các sổ, thẻ có liên quan. Cuối tháng, cộng các sổ hoặc thẻ kế toán chi tiết và căn cứ vào sổ hoặc thẻ kế toán chi tiết để lập các Bảng tổng hợp chi tiết theo từng tài khoản để đối chiếu với Sổ cái.

Số liệu tổng cộng ở Sổ cái và một số chỉ tiêu trong Nhật ký - Chứng từ, Bảng kê và các Bảng tổng hợp chi tiết được dùng để lập báo cáo tài chính.

Hệ thống báo cáo kế toán tài chính

Tại Công ty TNHH Gas Petrolimex Hải Phòng, việc lập Báo cáo tài chính được tiến hành theo 3 tháng, 6 tháng, 9 tháng, 1 năm. Hệ thống báo cáo kế toán tài chính của Công ty gồm có:

- Bảng cân đối kế toán
- Báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh
- Báo cáo lưu chuyển tiền tệ
- Thuyết minh báo cáo tài chính

2.2 Thực tế công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty

2.2.1 Tình hình về lao động của công ty

Lao động là nhân tố quan trọng ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất kinh doanh và sức cạnh tranh của Công ty. Kỹ năng và trình độ lành nghề của người lao động là điều kiện quan trọng để công ty nâng cao chất lượng sản phẩm, nâng cao lợi thế cạnh tranh trong kinh doanh. Nhận thức được điều đó công ty không ngừng nâng cao trình độ cho người lao động. Một mặt chú ý đào tạo, bồi dưỡng kiến thức nâng cao trình độ, mặt khác tuyển dụng lao động mới đáp ứng được những đòi hỏi của

trang thiết bị hiện đại và phương thức quản lý mới. Vì vậy trình độ của người lao động ngày càng được nâng cao.

2.2.1.1 Cơ cấu lao động theo trình độ tại Công ty TNHH Gas Petrolimex Phòng

Chỉ tiêu	Năm 2008		Năm 2009		Chênh lệch	
	Số lao động	Tỷ trọng	Số lao động	Tỷ trọng	Số tuyệt đối	Tỷ lệ %
Đại học, trên ĐH	43	%	49	%	6	6%
Trung cấp	10	%	9	%	-1	0
Sơ cấp	45	%	39	%	-6	- 6%
LĐPT	4		0		-4	
Tổng	102	100%	97	100%	2	

Qua bảng phân tích trên ta nhận thấy lao động năm 2009 giảm so với năm 2008 về số lượng nhưng tăng về chất lượng. Để đáp ứng nhu cầu cho công việc ngày càng phức tạp và phù hợp với trang thiết bị hiện đại công ty đã tạo điều kiện cho nhân viên đi học thêm, nâng cao trình độ nhằm đáp ứng tốt yêu cầu công việc.

2.2.1.2 Cơ cấu lao động phân theo thời hạn lao động

Nội dung	Năm 2008	Năm 2009
Hợp đồng không xác định thời hạn	86	74
Hợp đồng từ 1-3 năm	6	11
Hợp đồng ngắn hạn	10	12

2.2.1.3 Cơ cấu lao động phân theo giới tính

Nội dung	Năm 2008	Năm 2009
Nam	73	73
Nữ	29	24

2.2.1.4 Mức lương bình quân

Nội dung	Năm 2008	Năm 2009
Mức lương bình quân (đồng/người/tháng)	2.794.690	3.899.602

2.2.2 Cách tính lương và quỹ tiền lương của công ty TNHH Gas Petrolimex Hải Phòng**2.2.2.1 Sự hình thành quỹ tiền lương.**

Quỹ tiền lương của Công ty được hình thành theo 2 nguồn sau:

- Quỹ lương được xác định theo đơn giá của Công ty (định kỳ)
- Nguồn bổ sung từ Công ty mẹ (không theo định kỳ)

+ Theo đơn giá của công ty giao: Định kỳ một năm một lần, công ty giao đơn giá theo 2 loại hình sản xuất kinh doanh

- *Xuất bán trực tiếp*

Quỹ lương được xác định bằng công thức:

$$\mathbf{QL1 = đơn\ giá * Doanh\ thu\ xuất\ bán\ trực\ tiếp}$$

- *Xuất điều động nội bộ công ty*

$$\mathbf{QL2 = Đơn\ giá * sản\ lượng\ xuất\ điều\ động\ nội\ bộ}$$

Vậy quỹ lương theo đơn giá của công ty giao theo định kỳ là:

$$\mathbf{QL = QL1 + QL2}$$

Hàng tháng, căn cứ vào báo cáo chi tiết tiêu thụ hàng hóa để xác định doanh thu xuất bán trực tiếp và sản lượng xuất nội bộ công ty

Trên cơ sở đó, xác định được quỹ tiền lương trong tháng:

2.2.2.2 Cơ sở để xây dựng đơn giá giao khoán trong nội bộ Công ty:

Công ty đã xây dựng được đơn giá giao khoán dựa vào các căn cứ sau:

Căn cứ vào sản lượng(hoặc doanh thu kế hoạch bình quân tháng)cho từng khối.

- Khối văn phòng + bảo vệ: Chọn tiêu thức để giao đơn giá là:

$$\% \text{tiền lương/ tổng doanh thu bán hàng (hoặc sản lượng)}$$

- Khối kho gas: chọn tiêu thức đồng tiền lương/ tổng lượng hàng xuất bán qua kho.

- Khối cửa hàng: Lấy tiêu thức là % doanh thu bán hàng

2.2.2.3 Xác định quỹ tiền lương phân phối hàng tháng của các tập thể, bộ phận

- Đối với các bộ phận thuộc khối bán hàng
- Tiền lương hàng tháng của từng bộ phận được xác định theo công thức:

$$V_j = \sum_{i=1}^n (DG_{ij} \times Q_{ij})$$

Trong đó:

- + V_j : Nguồn tiền lương của tập thể thứ j
- + $ĐG_{ij}$: Đơn giá tiền lương của hoạt động kinh doanh thứ i của tập thể thứ j
- + Q_{ij} : Là sản lượng đạt được của loại hình sản xuất kinh doanh thứ i của tập thể thứ j
- + n : Số loại hình kinh doanh của tập thể thứ J

Ví dụ 1: Trong tháng 8 năm 2009, cửa hàng gas số 4 có mức doanh thu là 32,312,877 nên quỹ lương của cửa hàng gas số 4 sẽ là: $30\% * 32,312,877 = 9,693,863$

Tổng hệ số lương của cửa hàng gas số 4 là 15,78

Vậy lương của nhân viên Nguyễn Hoàng Tùng có hệ số lương là 3,7 có số công theo Bảng chấm công là 26 công sẽ là:

$\frac{9693,863}{15,78 \times 26}$	x	3,7	x	26	=	$2272,959$
------------------------------------	---	-----	---	----	---	------------

- Đối với khối QLPV

Nguồn tiền lương hàng tháng của khối QLPV được xác định bằng công thức:

$$V_{gt} = ĐG_{gt} \times \sum_{j=1}^m V_j$$

Trong đó

- + V_{gt} : Nguồn tiền lương thanh toán trong tháng của khối QLPV
- + $ĐG_{gt}$: Đơn giá tiền lương cho khối QLPV (đơn vị tính: %)
- + V_j : Là nguồn tiền lương trong tháng của tập thể thứ J
- + m : Số tập thể thuộc khối trực tiếp trong công ty

Tại công ty quy định ngày công của một nhân viên trong tháng nếu đầy đủ là 26 ngày, tùy vào số ngày làm việc đầy đủ hay vắng mặt (do các phòng ban và cơ sở trực thuộc báo lên) mà Công ty điều chỉnh lương cơ bản một cách hợp lý.

Căn cứ vào tổng quỹ lương của từng bộ phận (theo thời gian hoặc giao khoán), kế toán sẽ tính lương cho từng người bằng cách phân bổ lương theo hệ số lương.

Lương một ngày công	=	Lương bộ phận	x	Hệ số lương nhân viên
		Tổng hệ số lương của bộ phận x 26		

$$\text{Lương tháng} = \text{lương một ngày công} \times \text{số ngày công}$$

Ví dụ 2: Trong tháng 8, lợi nhuận của công ty đạt 836,131,300 theo chỉ tiêu của tổng công ty, quỹ lương cho khối QLVP+BV là 15% lợi nhuận.

Như vậy tổng quỹ lương khối QLVP+BV đạt: $836,131,300 \times 15\% = 125,419,695$ đồng.

Trong đó phân bổ lương cho từng phòng ban như sau:

Ban GD:	14.89%
Phòng KD:	17.76%
Phòng KT:	19.44%
Phòng TCHC:	17.77%
Phòng TCKT:	24.29%
Tổ BV:	5.61%

Vậy quỹ lương của phòng TCKT là: $125,419,695 \times 24,298 = 30,475,320$

Tổng hệ số lương của phòng TCKT là 26.7. Vậy lương của chị Dung với hệ số lương 5,4 là: $30,475,320 : 26.7 \times 5.4 = 6,163,548$

2.2.2.4 Phụ cấp.

*) **Phụ cấp chức vụ** : Dùng để trợ cấp thêm cho cán bộ quản lý cấp cao nhằm khuyến khích họ có trách nhiệm hơn với chức năng, quyền hạn quản lý của mình.

Công ty có các mức phụ cấp theo quy định như sau :

Chức danh	Hệ số phụ cấp chức vụ
Giám đốc	0.6
Phó giám đốc, Kế toán trưởng	0.4
Trưởng phòng và tương đương	0.3
Phó trưởng phòng và tương đương	0.2

Ví dụ 3: Chị Trương Thị Thanh Dung - Trưởng Phòng TCKT có hệ số lương là 5.7; hệ số phụ cấp chức vụ là 0.3. Vậy mức lương phụ cấp chức vụ chị được hưởng: $0.3 \times 650,000 = 195,000$

*) **Phụ cấp trách nhiệm** : Dùng cho người vừa làm việc trực tiếp vừa tham gia quản lý, đòi hỏi phải có trách nhiệm cao trong công việc nhưng không thuộc chức danh lãnh đạo.

Hệ số phụ cấp trách nhiệm công ty áp dụng là 0,5 tính trên lương tối thiểu.

2.2.2.5 Chế độ trả lương khi lao động làm thêm

Mỗi ngày làm thêm sẽ được nhân với hệ số là 1.5, nếu đi làm vào ngày lễ thì sẽ được nhân với hệ số là 2. Trong một tháng người lao động được nghỉ các ngày chủ nhật và được nghỉ phép một ngày, ngày nghỉ phép này nếu có đơn xin nghỉ phép của người lao động thì kế toán tiền lương vẫn tính công cho ngày nghỉ đó, nếu không có đơn xin nghỉ phép thì không được hưởng lương. Nếu người lao động nghỉ quá số ngày quy định thì không được tính lương, nếu nghỉ quá nhiều nhưng không có lý do sẽ có biện pháp cảnh cáo cụ thể trong từng trường hợp. Ngoài ra người lao động được nghỉ tất cả các ngày lễ, tết và những ngày nghỉ theo quy định của Nhà nước.

Ví dụ 4: Tại cửa hàng gas số 4, anh Tùng làm thêm 2 ngày Chủ nhật trong tháng, mỗi ngày làm 8 tiếng. Vậy tiền làm thêm của anh Tùng nhận được là:
 $650000 : 26 \times 1.5 \times 3.7 \times 2 = 277,500$ đồng

2.2.3 Cách tính BHXH, BHYT, KPCĐ tại Công ty

Việc trích lập BHXH, BHYT, KPCĐ là việc bắt buộc đối với các doanh nghiệp vì đó là lợi ích của người lao động mà Nhà nước đã quy định.

2.2.3.1. Bảo hiểm xã hội (BHXH)

- Số tiền trích nộp BHXH trừ vào lương của cán bộ CNV :

$$\text{Số BHXH phải trả} = \text{lương CB} \times 5\%$$

- Số tiền DN phải nộp cho công nhân viên (Tính vào chi phí kinh doanh)

$$\text{Số BHXH phải trả} = \text{lương CB} \times 15\%$$

Ví dụ 5: Căn cứ vào cách tính lương của anh Nguyễn Hoàng Tùng như trên thì số tiền trích BHXH sẽ là:

$$\begin{aligned} &+ \text{Số tiền BHXH anh Tùng phải nộp tháng 8/2009 là:} \\ &= 2.272.959 \times 5\% = 113,648 \text{ đồng} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} &+ \text{ Số tiền Công ty phải nộp cho anh Tùng là :} \\ &= 2.272.959 \times 15\% = 340,944 \text{ đồng} \end{aligned}$$

***) Công thức tính trợ cấp BHXH**

$$\text{Số BHXH phải trả} = \text{Số ngày nghỉ tính BHXH} \times \text{Lương tính BHXH} \times \text{Tỷ lệ \% BHXH}$$

Tỷ lệ BHXH được áp dụng theo quy định của pháp luật

Ví dụ 6: Trong tháng 8, công ty có 2 người nghỉ làm:

Chị Cao Thị Thuỷ nghỉ sinh con từ tháng 7 đến tháng 10 năm 2009, lương tính BHXH của chị Thuỷ là 1,521,000. Như vậy chị được hưởng 4 tháng lương do BHXH chi trả với số tiền là: $1,521,000 \times 4 \times 100\% = 6,084,000$ đồng.

Anh Hoàng Văn Chí nghỉ ốm 3 ngày do bị tiêu chảy, lương tháng đóng BHXH của anh Chí là 1,870,000. Như vậy anh Chí được BHXH chi trả với số tiền là: $1,870,000 : 26 \times 3 \times 70\% = 151,039$ đồng

Để thanh toán BHXH cho chị Thuỷ và anh Chí, sau khi đã có Giấy chứng nhận và đầy đủ chữ ký của y, bác sỹ, trưởng ban BHXH cuối tháng kế toán tổng hợp số ngày nghỉ và trợ cấp BHXH cho toàn Công ty vào Bảng danh sách người lao động nghỉ hưởng BHXH chuyển cho Phó giám đốc, trưởng phòng TCKT duyệt rồi gửi lên cơ quan bảo hiểm xã hội có thẩm quyền. Sau đó căn cứ vào danh sách người lao động được hưởng chế độ thai sản được duyệt của cơ quan BHXH có thẩm quyền gửi về và giấy đề nghị thanh toán của người được hưởng BHXH mà lập phiếu chi thanh toán trợ cấp BHXH cho cán bộ CNV trong toàn công ty. Khi nhận tiền người lĩnh phải ký trực tiếp vào “Bảng thanh toán nghỉ hưởng BHXH”.

**GIẤY CHỨNG NHẬN NGHỈ
ỒM HƯỞNG BHXH**

Họ và tên : Cao Thị Thuỷ - Tuổi : 29

Đơn vị công tác : TNHH gas Petrolimex Hải Phòng

Lý do nghỉ việc : Sinh con

(Từ ngày 09/07/2009 đến ngày 08/10/2009)

Ngày 09 tháng 07 năm 2009

Xác nhận của phụ trách đơn vị

Y, Bác sĩ KCB

Số ngày thực nghỉ : 3 ngày

Mặt sau của tờ giấy xác nhận nghỉ ốm :

Phần BHXH :

Số sổ BHXH:

1. Số ngày nghỉ hưởng BHXH 120 ngày
2. Luỹ kế ngày nghỉ cùng chế độ.....ngày
3. Lương tháng đóng BHXH : 1,521,000 đồng
4. Lương bình quân một ngày : 58,500 đồng
5. Tỷ lệ hưởng BHXH : 100%
6. Số tiền hưởng BHXH : 6,084,000 đồng

Ngày 19 tháng 07 năm 2009

**GIẤY CHỨNG NHẬN NGHỈ
ÓM HƯỞNG BHXH**

Họ và tên : Hoàng Văn Chí - Tuổi : 33

Đơn vị công tác : TNHH gas Petrolimex Hải Phòng

Lý do nghỉ việc : Tiêu chảy cấp

(Từ ngày 12/08/2009 đến ngày 14/08/2009)

Ngày 12 tháng 08 năm 2009

Xác nhận của phụ trách đơn vị

Y, Bác sĩ KCB

Số ngày thực nghỉ : 3 ngày

Mặt sau của tờ giấy xác nhận nghỉ ốm:

Phần BHXH:

Số sổ BHXH:

1. Số ngày nghỉ hưởng BHXH : 3 ngày
2. Luỹ kế ngày nghỉ cùng chế độ.....ngày
3. Lương tháng đóng BHXH : 1,870,400 đồng
4. Lương bình quân một ngày : 71,923 đồng
5. Tỷ lệ hưởng BHXH : 70%
6. Số tiền hưởng BHXH : 151,039 đồng

Ngày 12 tháng 08 năm 2009

BẢNG THANH TOÁN NGHỈ HƯỞNG BHXH*Tháng 8 năm 2009*

Họ và tên	Phòng ban	Lương bq ngày	Lý do hưởng BHXH	Số ngày nghỉ	Mức hưởng trợ cấp	Số tiền trợ cấp	Ký nhận
Cao Thị Thuỷ	TCHC	58,500	Nghỉ sinh con	120	100%	6,084,000	
Hoàng Văn Chí	KD	71,923	Nghỉ ốm	3	70%	151,039	
Cộng						6,235,039	

Căn cứ theo bảng thanh toán BHXH, kế toán lập phiếu chi thanh toán trợ cấp BHXH cho các đối tượng :

PHIẾU CHI TIỀN MẶT

Số : 125

Ngày 15 tháng 8 năm 2009

Nợ: 3383

Có: 111

Họ và tên: **Đoàn Thị Hà**

Địa chỉ: **P.TCHC**

Lý do: **Chi tiền thai sản cho Cao Thị Thuỷ – Do BHXH chi trả**

Số tiền: **6.084. 000 đồng**

Bằng chữ: *Sáu triệu không trăm tám mươi tư ngàn đồng.*

Kèm theo: **1 chứng từ gốc**

Đã nhận đủ tiền (Viết bằng chữ): Sáu triệu không trăm tám mươi tư ngàn đồng.

Giám đốc

Kế toán trưởng

Người lập

Thủ quỹ

Người nhận

(Ký,họ tên)

(Ký, họ tên)

(Ký, họ tên)

(Ký, họ tên)

(Ký, họ tên)

Đơn vị: CÔNG TY TNHH GAS PETROLIMEX HẢI PHÒNG

Mẫu số 01 – TT

Địa chỉ: Số 1 – Bến Bính – Minh Khai – Hồng Bàng – Hải Phòng

(Ban hành theo QĐ số: 15/02/2006/QĐ BTC
ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC)

PHIẾU CHI TIỀN MẶT

S ố :146

Ngày 21 tháng 8 năm 2009

N ợ: 3383

C ó: 111

Họ và tên: **Hoàng Văn Chí**

Địa chỉ: **P.KD**

Lý do: **Chi tiền nghỉ ốm– Do BHXH chi trả**

Số tiền: **151,039 đồng**

Bằng chữ: *Một trăm năm mươi một nghìn không trăm ba mươi chín đồng chẵn.*

Kèm theo: **1 chứng từ gốc**

Đã nhận đủ tiền (Viết bằng chữ): *Một trăm năm mươi một nghìn không trăm ba mươi chín đồng chẵn.*

Giám đốc	Kế toán trưởng	Người lập	Thủ quỹ	Người nhận
<i>(Ký, họ tên)</i>	<i>(Ký, họ tên)</i>	<i>(Ký, họ tên)</i>	<i>(Ký, họ tên)</i>	<i>(Ký, họ tên)</i>

2.2.3.2 Bảo hiểm y tế (BHYT)

Ở công ty mức trích BHYT cũng theo quy định, trong đó :

- + Công ty nộp 2% tính vào chi phí SXKD trong kì
- + Người lao động nộp 1% trừ vào lương của Công nhân viên

Người lao động sẽ được cấp thẻ BHYT được khám chữa bệnh khi có nhu cầu. Người có thẻ BHYT được hưởng các chế độ theo quy định khám, chữa bệnh ngoại, nội trú.

Ví dụ 7: Căn cứ vào tiền lương trong tháng 8/2009:

- + Số tiền BHYT anh Tùng phải nộp là :

$$= 2.272.959 \times 1\% = 22,730 \text{ đồng}$$

- + Số tiền BHXH công ty phải nộp cho anh Tùng là :

$$= 2.272.959 \times 2\% = 45,459 \text{ đồng}$$

2.2.3.3 Trích KPCĐ trên lương thực lĩnh của CB - CNV trong công ty

$$\text{Mức trích KPCĐ} = \text{Lương thực lĩnh} \times 2\%$$

(Hạch toán vào CPSXKD)

Ví dụ 8: Trong tháng 8 năm 2009, lương thực lĩnh của nhân viên Nguyễn Hoàng Tùng là: $2,272,959 + 277,500 + 275,000 = 2,825,000$

$$\text{Mức trích lập KPCĐ} = 2,825,000 \times 2\% = 56,509 \text{ đồng}$$

2.2.4 Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương:

2.2.4.1 Tài khoản sử dụng:

TK 334: phải trả người lao động

TK 338: phải trả, phải nộp khác

2.2.4.2 Chứng từ sử dụng:

- Bảng chấm công
- Phiếu nghỉ hưởng BHXH
- Bảng thanh toán tiền lương
- Bảng tổng hợp thanh toán tiền lương
- Bảng phân bổ tiền lương và bảo hiểm xã hội

2.2.4.3 Sổ sách kế toán sử dụng:

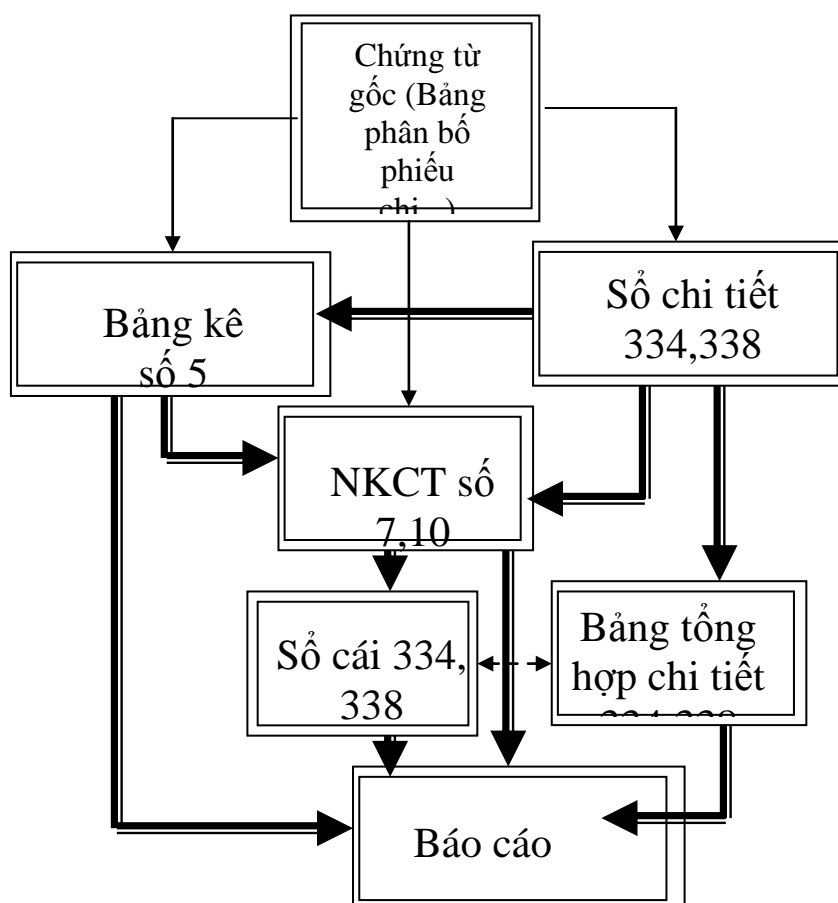
- Nhật ký chứng từ số 7

- Nhật ký chứng từ số 10
- Sổ cái tài khoản 334, 338

2.2.4.4 Quy trình hạch toán

Sơ đồ 2.7 Sơ đồ luân chuyển chứng từ và hạch toán ghi sổ tiền lương tại công ty

TNHH Gas Petrolimex Hải Phòng



Hàng ngày phụ trách các cửa hàng, chi nhánh, trung tâm phân phối ... hoặc trưởng phòng của các phòng ban chức năng theo dõi và chấm công cho từng công nhân viên của phòng mình.

Sau đó đến cuối mỗi tháng sẽ gửi bảng chấm công lên phòng tổ chức. Phòng tổ chức sẽ tập hợp và tính công cho từng công nhân viên để lập lên bảng thanh toán lương cho từng bộ phận. Từ bảng thanh toán lương của từng bộ phận lên bảng tổng hợp thanh toán lương cho toàn doanh nghiệp.

Từ bảng thanh toán lương cho toàn doanh nghiệp kế toán tiến hành hạch toán, trích các khoản theo lương và vào các sổ có liên quan.

Ví dụ 9: Ta có Bảng chấm công, bảng thanh toán lương của cửa hàng gas số 4, phòng TCKT trong tháng 8/2009 như sau:

Đơn vị: CÔNG TY TNHH GAS PETROLIMEX HẢI PHÒNG

Mẫu số 01 – TT

Địa chỉ: Số 1 – Bến Bính–Minh Khai–Hồng Bàng–Hải Phòng

(Ban hành theo QĐ số: 15/02/2006/QĐ BTC
ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC)

BẢNG CHẤM CÔNG

THÁNG 8 NĂM 2009

Cửa hàng gas số 4

STT	Họ và tên	Ngày trong tháng													
		1	2(CN)	3	4	5	6	7	8		22	23 (CN)	...	31	
1	Nguyễn Văn Đĩnh	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
2	Nguyễn Hoàng Tùng	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
3	Phú Ngọc Kết	x		x	x	x	x	x	x	x	x		x	x
4	Lương Khánh Toàn	x		x	x	x	x	x	x	x	x		x	x
5	Phú Thu Trang	x		x	x	x	x	x	x	x	x		x	x

Đơn vị: CÔNG TY TNHH GAS PETROLIMEX HẢI PHÒNG

Mẫu số 01 – TT

Địa chỉ: Số 1 – Bến Bính–Minh Khai–Hồng Bàng–Hải Phòng

(Ban hành theo QĐ số: 15/02/2006/QĐ BTC
ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC)**BẢNG CHẤM CÔNG**

THÁNG 8 NĂM 2009

Phòng TCKT

ST T	Họ và tên	Ngày trong tháng												
		1	2(CN)	3	4	5	6	7	8		22	23 (CN)	...	31
1	Trương Thị Thanh Dung	x		x	x	x	x	x	x	x		x	x
2	Đỗ Thị Hạnh	x		x	x	x	x	x	x	x		x	x
3	Bùi Văn Kha	x		x	x	x	x	x	x	x		x	x
4	Nguyễn Thị Loan	x		x	x	x	x	x	x	x		x	x
5	Trần Văn Thành	x		x	x	x	x	x	x		x		x	x
6	Hoàng Văn Quyết	x		x	x	x	x	x	x	x		x	x
7	Phạm Thị Vân	x		x	x	x	x	x	x		x		x	x

Đơn vị: CÔNG TY TNHH GAS PETROLIMEX HẢI PHÒNG

Mẫu số 01 – TT

Địa chỉ: Số 1 – Bến Bính – Minh Khai – Hồng Bàng – Hải Phòng

(Ban hành theo QĐ số: 15/02/2006/QĐ BTC
ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC)**BẢNG THANH TOÁN LƯƠNG THÁNG 08 NĂM 2009****Cửa hàng gas số 4**

T T	Họ và tên	Hệ số lương	Số NC	Lương	Lương làm thêm	Các khoản khác	Các khoản trích theo lương						Tạm ứng	Thực lĩnh
							Người sử dụng LĐ			Người LĐ				
							BHXH	KPCĐ	BHYT	BHXH	ĐPCĐ	BHYT		
1	Nguyễn Văn Đĩnh	4.3	30	2,641,547	645,000	350,000	396,232	72,730	52,830	132,077	72,730	26,415	1,000,000	2,405,325
2	Nguyễn Hoàng Tùng	3.7	28	2,272,959	277,500	275,000	340,944	56,509	45,459	113,648	56,509	22,730	500,000	2,132,572
3	Phú Ngọc Kết	3.1	27	1,904,371	116,250	200,000	285,656	44,412	38,087	95,219	44,412	19,044	500,000	1,861,646
4	Lương Khánh Toàn	2.34	26	1,437,493		200,000	215,624	32,750	28,749	71,875	32,750	14,375	500,000	1,018,493
5	Phú Thu Trang	2.34	27	1,437,493	87,750	200,000	215,624	34,450	28,749	71,875	34,450	14,375	500,000	1,104,543
	Tổng	15.78		9,693,863	1,026,500	1,225,000	1,454,079	238,907	193,877	484,693	238,907	96,939	3,000,000	8,124,824

Đơn vị: CÔNG TY TNHH GAS PETROLIMEX HẢI PHÒNG

Địa chỉ: Số 1 – Bến Bính – Minh Khai – Hồng Bàng – Hải Phòng

Mẫu số 01 – TT

(Ban hành theo QĐ số: 15/02/2006/QĐ BTC

ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC)

BẢNG THANH TOÁN LƯƠNG THÁNG 08 NĂM 2009**Phòng TCKT**

T T	Họ và tên	Hệ số lương	Số NC	Lương CB	Lương làm thêm	Các khoản khác	Các khoản trích theo lương						Tạm ứng	Thực lĩnh
							Người sử dụng LĐ			Người LĐ				
							BHXH	KPCĐ	BHYT	BHXH	ĐPCĐ	BHYT		
	Trương Thị Thanh Dung	5.4	26	6,163,548	-	1,057,685	924,532	144,425	123,270	308,177	144,425	61,635	4,000,000	2,706,996
2	Đỗ Thị Hạnh	3.8	26	4,337,312	-	290,408	650,597	92,554	86,746	216,866	92,554	43,373	1,500,000	2,774,927
3	Bùi Văn Kha	3.2	26	3,652,473	-	244,554	547,871	77,941	63,050	182,624	77,941	36,525	1,500,000	2,099,937
4	Nguyễn Thị Loan	2.9	26	3,310,053	-	221,636	496,508	70,634	66,200	165,503	70,634	33,100	1,500,000	1,762,452
5	Trần Văn Thành	3.5	26	3,994,892	-	267,492	599,234	85,248	79,890	199,745	85,248	39,945	1,500,000	2,437,446
6	Hoàng Văn Quyết	4.1	26	4,679,731	-	702,000	701,960	107,635	93,594	223,987	107,635	46,797	2,500,000	2,503,312
7	Phạm Thị Vân	3.8	26	4,337,312	-	290,408	650,597	92,554	86,746	216,866	92,554	43,373	1,500,000	2,774,927
	Tổng	26.7		30,475,320	-	3,013,500	4,571,298	669,776	609,506	1,523,766	669,776	304,753	14,000,000	16,990,525

Từ bảng chấm công kế toán lập bảng thanh toán lương cho từng phòng và cho toàn công ty. Sau đó lập phiếu chi rồi trả lương cho người lao động. Về trình tự hạch toán lương kế toán tiền lương hạch toán của:

(1) Cửa hàng gas số 4 như sau:

❖ Tiền lương thực trả:

Nợ TK 641: 11,945,363

Có TK 334: 11,945,363

❖ Trả lương cho cán bộ công nhân viên :

Nợ TK 334 : 8,124,824

Có TK 111: 8,124,824 (Lương tháng–BHXH–BHYT–ĐKCD -Tạm ứng)

❖ Tính các khoản trích theo lương theo quy định của nhà nước:

Các khoản trích theo lương của người lao động gồm có:

*) Tính vào chi phí:

- BHXH (15% tính trên lương cơ bản)

- BHYT (2% tính trên lương cơ bản)

- KPCĐ (2% tính trên lương thực lĩnh)

*) Trích vào lương của người lao động : BHXH (5%), BHYT (1%)

Nợ TK 334: 581,632 (6% * Lương tháng)

Có TK 3383 : 484,693 (5% * Lương tháng)

Có TK 3384 : 96.939 (1% * Lương tháng)

*) Tính vào chi phí sản xuất kinh doanh trong kì:

Nợ TK 641 : 1,886,863

Có TK 3382 : 238,907 (2% * Lương tháng)

Có TK 3383 : 1,454,079 (15 % * Lương tháng)

Có TK 3384 : 193,877 (2% * Lương tháng)

(2) Phòng TCKT như sau:

❖ Tiền lương thực trả:

Nợ TK 642: 33,488,820

Có TK 334: 33,488,820

❖ Trả lương cho cán bộ công nhân viên:

Nợ TK 334 : 16,990,525

Có TK 111: 16,990,525 (Lương tháng–BHXH–BHYT–ĐKCD-Tạm ứng)

❖ Tính các khoản trích theo lương theo quy định của nhà nước

Các khoản trích theo lương của người lao động gồm có:

*) Tính vào chi phí

- BHXH (15% tính trên lương cơ bản)

- BHYT (2% tính trên lương cơ bản)

- KPCĐ (2% tính trên lương thực lĩnh)

*) Trích vào lương của người lao động : BHXH (5%), BHYT (1%)

Nợ TK 334: 1,828,519 (6% * Lương tháng)

Có TK 3383 : 1,523,766 (5% * Lương tháng)

Có TK 3384 : 304,753 (1% * Lương tháng)

*) Tính vào chi phí sản xuất kinh doanh trong kì :

Nợ TK 642 : 5,850,580

Có TK 3382 : 669,776 (2% * Lương tháng)

Có TK 3383 : 4,571,298 (15 % * Lương tháng)

Có TK 3384 : 609,506 (2% * Lương tháng)

Sau khi đã lập Bảng thanh toán lương, phản ánh các khoản phải trả người lao động và các chi phí phát sinh trong kì kế toán tiền lương lập phiếu chi cho việc thanh toán lương.

Từ cách hạch toán riêng cho từng bộ phận như trên kế toán tổng hợp số liệu tất cả các phòng ban và vào sổ như sau :

(3) Toàn doanh nghiệp

❖ Tiền lương thực trả :

Nợ 641: 254,288,980

Nợ TK 642: 142,141,335

Có TK 334 : 396,430,315

❖ Trả lương cho cán bộ công nhân viên :

Nợ TK 334 : 225,081,094

Có TK 111: 225,081,094 (lương tháng–BHXH–BHYT–ĐKCD-Tạm ứng)

❖ Tính các khoản trích theo lương theo quy định của nhà nước :

Các khoản trích theo lương của người lao động gồm có :

*) Tính vào chi phí :

- BHXH (15% tính trên lương cơ bản)

- BHYT (2% tính trên lương cơ bản)

- KPCĐ (2% tính trên lương thực lĩnh)

*) Trích vào lương của người lao động : BHXH (5%), BHYT (1%)

Nợ TK 334: 21,920,615 (6% * Lương tháng)

 Có TK 3383 : 18,267,179 (5% * Lương tháng)

 Có TK 3384 : 3,653,436 (1% * Lương tháng)

*) Tính vào chi phí sản xuất kinh doanh trong kì :

Nợ 641: 45,872,841

Nợ TK 642 : 24,164,175

 Có TK 3382 : 7,928,606 (2% * Lương tháng)

 Có TK 3383 : 54,801,538 (15 % * Lương tháng)

 Có TK 3384 : 7,306,871 (2% * Lương tháng)

Ta có Bảng tổng hợp thanh toán lương và Bảng phân bổ tiền lương tại tháng 8 năm 2009 tại Công ty như sau :

Đơn vị: CÔNG TY TNHH GAS PETROLIMEX HẢI PHÒNG

Mẫu số 01 – TT

Địa chỉ: Số 1 – Bến Bính–Minh Khai–Hồng Bàng–Hải Phòng

(Ban hành theo QĐ số: 15/02/2006/QĐ BTC

ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC)

BẢNG TỔNG HỢP THANH TOÁN LƯƠNG THÁNG 08 NĂM 2009

TT	Tên đơn vị	Tổng tiền lương	Trong đó		Giảm trừ			Số thực lĩnh
			T/ứng lương	Còn lại	BHXH	BHYT	ĐPCĐ	
I	Khối văn phòng	142,141,335	51,500,000	90,641,335	6,270,985	1,254,197	2,842,827	80,273,326
1	Ban giám đốc	22,936,599	6,000,000	16,936,599	933,949	186,790	458,732	15,357,128
2	Tổ bảo vệ VP	7,400,000	1,500,000	5,900,000	351,500	70,300	148,000	5,330,200
3	Phòng kinh doanh	26,968,960	10,000,000	16,968,960	1,128,561	225,712	539,379	15,075,308
4	Phòng tài chính kế toán	33,488,820	14,000,000	19,488,820	1,523,766	304,753	669,876	16,990,524
5	Phòng kỹ thuật	26,855,896	10,000,000	16,855,896	1,218,837	243,767	537,118	14,856,174
6	Phòng TCHC	24,491,060	10,000,000	14,491,060	1,114,373	222,875	489,821	12,663,991
II	Khối cửa hàng,chi nhánh	254,288,980	90,000,000	164,288,980	11,996,195	2,399,239	5,085,780	144,807,766
7	Chi nhánh Hải Dương	46,039,554	15,000,000	31,039,554	1,190,178	398,036	920,791	27,730,549
8	Chi nhánh Thái Bình	49,225,836	16,000,000	33,225,836	2,109,350	421,870	984,517	29,710,099
9	Trung tâm phân phối gas số 1	36,688,676	13,000,000	23,688,676	1,580,943	16,189	733,774	21,057,771
10	Trung tâm phân phối gas số 2	40,084,525	9,000,000	31,084,525	1,722,759	44,516	801,691	28,215,739
11	CH gas số 1	13,928,959	4,000,000	9,928,959	610,687	122,137	278,579	8,917,556
12	CH gas số 2	20,067,710	6,000,000	14,067,710	887,127	177,425	401,354	12,601,803
13	CH gas số 3	12,686,765	4,000,000	8,686,765	572,054	114,411	253,735	7,746,565
14	CH gas số 4	11,945,363	3,000,000	8,945,363	484,693	96,939	238,907	8,124,824
		
	Tổng	396,430,315	141,500,000	254,930,315	18,267,179	3,653,436	7,928,606	225,081,094

Đơn vị: **CÔNG TY TNHH GAS PETROLIMEX HẢI PHÒNG**

Địa chỉ: Số 1 –Bến Bính–Minh Khai–Hồng Bàng–Hải Phòng

Mẫu số 01 – TT(Ban hành theo QĐ số: 15/02/2006/QĐ BTC
ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC)**PHIẾU CHI**

Số CT :120

Ngày 10/8/2009

Nợ : 334

Có : 111

Họ và tên người nhận tiền :.....

Địa chỉ : Công ty TNHH gas Petrolimex HP

Lý do chi : Tạm ứng lương T8/2009

Số tiền : 141,500,000

Bằng chữ : *Một trăm bốn một triệu năm trăm nghìn đồng chẵn*

Kèm theo : 1. chứng từ gốc

Đã nhận đủ tiền : 141,500,000

*Nhận ngày 10 tháng 08 năm 2009***Tổng giám đốc***(Ký, họ tên)***Kế toán trưởng***(Ký, họ tên)***Người lập***(Ký, họ tên)***Thủ quỹ***(Ký, họ tên)***Người nhận***(Ký, họ tên)*

Đơn vị: CÔNG TY TNHH GAS PETROLIMEX HẢI PHÒNG

Mẫu số 01 – TT

Địa chỉ: Số 1 – Bến Bính – Minh Khai – Hồng Bàng – Hải Phòng

(Ban hành theo QĐ số: 15/02/2006/QĐ BTC

ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC)

BẢNG PHÂN BỐ LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG

Tháng 08 năm 2009

TT	Đối tượng	TK 334-phải trả CNV				TK 338-Phải trả, phải nộp khác				Tổng cộng
		Lương	Lương làm thêm	Các khoản khác	Cộng có TK334	KPCĐ(2%)	BHXH(15%)	BHYT(2%)	Cộng có TK 338	
I	Tài khoản 642	125,419,695	-	16,721,604	142,141,335	2,842,827	18,812,954	2,508,394	24,164,175	166,305,510
1	Ban giám đốc	18,678,985	-	4,257,614	22,936,599	458,732	2,801,848	373,580	3,634,159	26,570,758
2	Tổ bảo vệ VP	7,030,000	-	370,000	7,400,000	148,000	1,054,500	140,600	1,343,100	8,743,000
3	Phòng kinh doanh	22,571,218	-	4,397,742	26,968,960	539,379	3,385,683	451,424	4,376,486	31,345,446
4	Phòng tài chính kế toán	30,475,320		3,013,500	33,488,820	669,776	4,571,298	609,506	5,850,581	39,339,401
5	Phòng kỹ thuật	24,376,740		2,479,156	26,855,896	537,118	3,656,511	487,535	4,681,164	31,537,060
6	Phòng TCHC	22,287,468		2,203,592	24,491,060	489,821	3,343,120	445,749	4,278,691	28,769,751
II	Tài khoản 641	239,923,893	24.640.525	14,365,087	254,288,980	5,085,780	35,988,583	4,798,478	45,872,841	285,796,730
1	Chi nhánh Hải Dương	39,803,565	4,015,521	2,220,468	46,039,554	920,791	5,970,535	796,071	7,687,397	53,726,951
2	Chi nhánh Thái Bình	42,187,000	4,578,298	2,460,538	49,225,836	984,517	6,328,050	843,740	8,156,307	57,382,143
3	Trung tâm phân phối gas số 1	31,618,866	3,055,224	2,014,586	36,688,676	733,774	4,742,830	632,377	6,108,981	42,797,657
4	Trung tâm phân phối gas số 2	34,451,588	3,523,487	2,109,450	40,084,525	801,691	5,167,738	689,032	6,658,460	46,742,985
5	CH gas số 1	12,213,734	1,312,725	1,402,500	13,928,959	278,579	1,832,060	244,275	2,354,914	16,283,873
6	CH gas số 2	17,742,543	1,821,000	1,504,167	20,067,710	401,354	2,661,381	354,851	3,417,587	23,485,297
7	CH gas số 3	11,441,081	1,245,297	1,387,215	12,686,765	253,735	1,716,162	228,822	2,198,719	14,885,484
8	CH gas số 4	9,693,863	1,026,500	1,225,000	11,945,363	238,907	1,454,079	193,877	1,886,864	13,832,227
	Tổng	365,343,588	24.640.525	31.086.727	396,430,315	7,928,606	54,801,538	7,306,871	70,037,015	466,467,330

Đơn vị: CÔNG TY TNHH GAS PETROLIMEX HẢI PHÒNG

Mẫu số 01 – TT

Địa chỉ: Số 1 – Bến Bính – Minh Khai – Hồng Bàng – Hải Phòng

(Ban hành theo QĐ số: 15/02/2006/QĐ BTC
ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC)**NHẬT KÝ CHỨNG TỪ SỐ 7****Ghi Có các TK 334,338**

Tháng 8-2009

TK Có			
TK Nợ	334	338	Tổng
641	254,288,980	45,872,841	285,796,730
Cửa hàng số 1	13,928,959	2,354,914	16,283,873
Cửa hàng số 2	20,067,710	3,417,587	23,485,297
Cửa hàng số 3	12,686,765	2,198,719	14,885,484
Cửa hàng số 4	11,945,363	1,886,864	13,832,227
...			
642	142,141,335	24,164,175	166,305,510
Ban giám đốc	22,936,599	3,634,159	26,570,758
Phòng kế toán	33,488,820	5,850,581	39,339,401
Phòng KT	26,855,896	4,681,164	31,537,060
...	
Cộng	396,430,315	70,037,015	466,467,33

Ngày 31 tháng 08 năm 2009

Người lập biểu

Kế toán trưởng

Công ty TNHH Gas Petrolimex Hải Phòng

Số 1-Bến Bình-Hồng Bàng-Hải Phòng

Mẫu số S04a10 - DN

(Ban hành theo QĐ 15/2006/QĐ-BTC

ngày 20/3/2006 của Bộ trưởng BTC)

NHẬT KÝ CHỨNG TỪ SỐ 10**Ghi Có TK 338: Phải trả, phải nộp khác**

Tháng 8-2009

TT	Diễn giải	SDDK	Ghi Nợ TK 338, ghi Có các TK				Ghi Có TK 338, ghi Nợ các TK					SDCK
			111	112	...	Cộng	641	642	334	...	Cộng	
1	Tính ra KPCĐ		7,928,606			7,928,606	5,085,780	2,842,827	-		7,928,606	
2	Tính ra BHXH		13,068,716	60,000,000		73,068,716	35,988,583	18,812,954	18,267,179		73,068,716	
3	Tính ra BHYT		460,308	10,500,000		10,960,308	4,798,478	2,508,394	3,653,436		10,960,308	
4	Phải trả khác											
...			
Cộng			21,457,631	70,500,000		91,957,631	45,872,841	24,164,175	21,920,615		91,957,631	

(Đã ghi Sổ Cái TK 338 ngày 31/8/2009)

Người ghi sổ

Kế toán tổng hợp

Kế toán trưởng

Công ty TNHH Gas Petrolimex Hải Phòng
Số 1-Bến Bính-Hồng Bàng-Hải Phòng

Mẫu số S05 - DN
(Ban hành theo QĐ 15/2006/QĐ-BTC
ngày 20/3/2006 của Bộ trưởng BTC)

SỔ CÁI
Tài khoản 334: Phải trả công nhân viên
Năm 2009

	Số dư đầu năm
Nợ	Có
	92.939.128

Ghi Có các TK, đối ứng Nợ TK	Tháng 1	...	Tháng 8	Cộng
1111	289,183,527		225,081,094		...
1121	-		-		...
141	178,000,000		141,500,000	
338	25,832,914		21,920,615
...	
Phát sinh Nợ	435,371,634		396,430,315		
Phát sinh Có	450,371,634		396,430,315		
Số dư	Nợ				
	Có	107,939,128		125,276,365	

(Nguồn tài liệu: Trích Sổ Cái TK 334)

SỔ CÁI**Tài khoản 338: Phải trả, phải nộp khác****Năm 2009**

Số dư đầu năm	
Nợ	Có
	64,260,757

Tháng 1	...	Tháng 8	Cộng
2,256,498		21,457,631		-
0,000,000		70,500,000		-
2,256,498		91,957,631		-
7,256,498		91,957,631		-
69,260,757		80,735,821		-

Công ty TNHH Gas Petrolimex Hải Phòng

Số 1-Bến Bính-Hồng Bàng-Hải Phòng

Mẫu số 01 - TT

Ban hành theo QĐ số BTC15/2006/QĐ –BTC

PHIẾU CHI

Số CT : 173

Ngày 31/08/2009

Nợ : 334

Có : 111

Họ và tên người nhận tiền: Theo bảng thanh toán lương T8/09

Địa chỉ : Công ty TNHH gas Petrolimex HP

Lý do chi : Thanh toán lng T8/2009

Số tiền : **225,081,094**Bằng chữ : **Hai trăm hai mươi năm triệu không trăm tám một nghìn không trăm chín tư đồng chẵn**

Kèm theo : 1 chứng từ gốc

Đã nhận đủ tiền :

Nhận ngày 31 tháng 08 năm 2009

Tổng giám đốc

(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng

(Ký, họ tên)

Người lập

(Ký, họ tên)

Thủ quỹ

(Ký, họ tên)

Người nhận

(Ký, họ tên)

CHƯƠNG III:
MỘT SỐ KIẾN NGHỊ NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC
KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH
THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH GAS PETROLIMEX HẢI
PHÒNG.

3.1. Đánh giá thực trạng công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH Gas Petrolimex Hải Phòng.

3.1.1. Ưu điểm.

- Đội ngũ cán bộ kế toán tại công ty là những người có trình độ chuyên môn, có kinh nghiệm, làm việc với tinh thần trách nhiệm cao, không ngừng học hỏi trau dồi, cập nhập thông tin một cách nhanh chóng để áp dụng vào công tác kế toán, được bố trí công việc phù hợp với trình độ để tạo hiệu quả cao trong công việc.
- Công ty còn trang bị hệ thống máy vi tính cho các nhân viên phòng kế toán, giảm bớt được khối lượng công việc, đáp ứng được yêu cầu quản lý của công ty.
- Công ty luôn chấp hành các chính sách chế độ kế toán tài chính của Nhà nước về các vấn đề tiền lương cũng như các khoản trích theo lương, ghi chép một cách đầy đủ, hợp thức các nghiệp vụ kinh tế phát sinh có liên quan.
- Công ty đã tạo được một mô hình quản lý khoa học, tập trung phù hợp với yêu cầu của nền kinh tế thị trường, bộ máy quản lý hoạt động nhịp nhàng, tất cả giúp cho giám đốc điều hành một cách có hiệu quả. Bộ máy kế toán được tổ chức theo hình thức tập trung tạo điều kiện cho thực hiện hạch toán thu chi một cách tập trung.
- Công ty đã áp dụng hình thức kế toán Nhật ký chứng từ là hoàn toàn phù hợp với đặc điểm và điều kiện tại công ty. Quy định mở và ghi chép trên các bảng kê, nhật ký chứng từ, sổ chi tiết tương đối chặt chẽ và khoa học, đã kết hợp rộng rãi việc ghi chép nghiệp vụ kinh tế phát sinh theo trình tự thời gian với việc hệ thống hóa các nghiệp vụ theo nội dung kinh tế.

- Công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương đảm bảo được tính thống nhất về phạm vi, phương pháp tính đảm bảo việc số liệu đưa ra luôn phản ánh một cách trung thực, hợp lý, rõ ràng, dễ hiểu.
- Công ty đã áp dụng linh hoạt hình thức trả lương dựa trên doanh số bán ra hoặc lợi nhuận..cụ th ể như vậy sẽ khuyến khích người lao động hăng say làm việc để tăng doanh số,lợi nhuận cho công ty và cho chính h ọ.
- Công ty quản lý thời gian lao động khá chặt chẽ thông qua các Bảng chấm công ...thể hiện việc đánh giá tình hình lao động của từng công nhân là chi tiết, công nhân có đi làm đều hay những đóng góp của người lao động trong việc thúc đẩy công việc kinh doanh thuận lợi, nhanh chóng và thông suốt.
- Công tác hạch toán lao động tiền lương và các khoản trích theo lương được thực hiện một cách nghiêm túc, sáng tạo, linh hoạt phù hợp với đặcđiểm hoạt động kinh doanh của công ty, đồng thời thường xuyên sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với trình độ của nhân viên phòng kế toán và tiến trình phát triển của công ty. Những quy định trong quy định về lao động tiền lương và các khoản trích theo lương được thực hiện nghiêm chỉnh. Công việc hạch toán lao động tiền lương không chỉ được thực hiện duy nhất ở phòng kế toán mà tại các phòng ban, đơn vị thành viên người lao động đều có thể kiểm tra, đánh giá được kết quả công việc của mình, mức lương mình được hưởng.

Công tác kế toán nói chung và công tác hạch toán kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương nói riêng đã thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ của mình là cung cấp thông tin cho nhà quản lý một cách chính xác, đầy đủ, kịp thời. Đồng thời, nó cũng là công cụ khuyến khích người lao động hăng say làm việc, xác định đúng các khoản chi phí nói chung và phân bổ đúng đối tượng.

Hệ thống chứng từ, sổ sách và các báo cáo kế toán được áp dụng theo đúng chế độ của Bộ tài chính. Hệ thống chứng từ kế toán được tập hợp đầy đủ và lưu trữ tốt, chứng từ đảm bảo tính hợp lý, hợp lệ góp phần tạo điều kiện thuận lợi cho việc tổ chức hạch toán, thanh toán lương và các khoản trích theo lương được đầy đủ, chính xác và nhanh chóng.

Vấn đề an toàn lao động cũng được công ty hết sức chú trọng, cung cấp đầy đủ về phòng hộ lao động theo quy định. Giám đốc, các phòng ban chức năng có trách nhiệm hướng dẫn mọi người trong đơn vị mình về an toàn lao động, vệ sinh lao động theo đúng quy định của Nhà nước.

=> Nói chung, công tác hạch toán kế toán tại công ty nói chung, công tác hạch toán kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương nói riêng luôn được tuân thủ đúng các quy định và đang từng bước đổi mới, hoàn thiện theo chế độ kế toán mới ban hành theo Quyết định số 15/2006/QĐ – BTC ban hành ngày 20/3/2006 của Bộ trưởng Bộ tài chính và Nghị định số 205/NĐ – CP về hệ thống thang bảng lương mới cho cán bộ công nhân viên.

3.1.2 Nhược điểm.

Thứ nhất: Về hệ thống sổ sách, công ty mới chỉ thực hiện việc ghi chép Sổ Cái các TK 334, 338 mà chưa mở sổ chi tiết cho các TK 3382, 3383, 3384 việc làm này sẽ khiến cho công tác ghi chép các khoản chi về kinh phí công đoàn, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế không rõ ràng minh bạch. Ngoài ra, trong Bảng thanh toán lương không nên cho cột “Người sử dụng lao động” vào đó.

Thứ hai: Cách phát lương cho các đơn vị thành viên còn mang tính phổ thông (phát lương theo hình thức trực tiếp) như vậy sẽ mất nhiều thời gian, chi phí đi lại giữa các đơn vị đến công ty tốn kém, nguy hiểm, dễ xảy ra sơ suất, nhầm lẫn, mất cắp, bị cướp...

Thứ ba: Hiện nay công ty đang áp dụng hình thức kế toán Nhật ký chứng từ để ghi chép nhưng hình thức Nhật ký - Chứng từ là không thuận tiện cho công tác kế toán, không còn phù hợp nếu như sau này công ty muốn mở rộng sản xuất kinh doanh. Hơn nữa, hình thức này còn có những khó khăn trong công tác ghi sổ, không thuận lợi trong công tác chuyên môn hoá công tác kế toán. Công ty nên áp dụng hình thức kế toán Nhật ký chung. Với hình thức này sẽ giúp cho công ty quản lý chặt chẽ hơn vì hình thức tất cả các nghiệp vụ kinh tế phát sinh đều được ghi vào sổ Nhật ký chung theo trình tự.

Thứ tư: Theo dõi thời gian lao động qua bảng chấm công chỉ thấy được số lượng buổi làm việc của người lao động mà không theo dõi được tình trạng đi

muộn, về sớm. Như vậy không thể đánh giá chính xác tinh thần lao động của từng người lao động.

Thứ 5: Công ty chưa tiến hành trích BHTN, thu và hạch toán thuế TNCN theo qui định.

Thứ 6: Việc tập hợp số liệu từ các chi nhánh, cửa hàng còn chậm.

Thứ 7: Công ty trích thêm khoản đoàn phí công đoàn (2%) và phản ánh trên Bảng thanh toán lương là sai nguyên tắc vì trên thực tế khoản trích 2% cho Kinh phí công đoàn đã bao gồm đoàn phí công đoàn.

Thứ 8: Hiện nay công ty đã có biện pháp thưởng, khuyến khích vật chất nhưng về cơ bản thì biện pháp này chưa được thường xuyên và cũng chưa thực sự động viên, kích thích người lao động làm việc. Nếu có những hình thức thưởng và mức thưởng hợp lý hơn sẽ làm cho người lao động gắn bó với doanh nghiệp hơn, phát huy được tính tích cực, chủ động sáng tạo của người lao động trong hoạt động sản xuất kinh doanh, làm tăng năng suất lao động, doanh nghiệp sẽ thu được nhiều lợi nhuận hơn.

3.2 Một số ý kiến nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH Gas Petrolimex Hải Phòng.

3.2.1 Yêu cầu hoàn thiện

Trong điều kiện nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung chuyển đổi sang kinh tế thị trường chịu sự quản lý của Nhà nước các doanh nghiệp phải tự vận động để tồn tại và đi lên bằng chính thực lực của mình, các doanh nghiệp phải năng động, sản xuất kinh doanh có lãi, tự mình tìm các nguồn vốn kinh doanh để sản xuất đồng thời phải bảo toàn và phát triển nguồn vốn. Để đạt được điều đó công tác kế toán trong doanh nghiệp nói chung và công tác kế toán tiền lương nói riêng cần thiết phải được hoàn thiện hơn trong cơ chế quản lý kinh tế mới và yêu cầu của việc hoàn thiện đó là:

- Cung cấp số liệu, thông tin về tiền lương và các khoản trích theo lương một cách trung thực, khách quan, dễ hiểu.
- Số liệu kế toán phải kịp thời, chính xác.
- Số liệu kế toán phải đảm bảo rõ ràng, minh bạch, công khai.

3.2.2 Nguyên tắc hoàn thiện

Hoàn thiện công tác kế toán tiền lương nhằm mang lại hiệu quả và lợi nhuận cao hơn cho doanh nghiệp. Phương hướng hoàn thiện công tác kế toán tiền lương nói riêng cũng như công tác kế toán nói chung muốn có tính khả thi thì trước hết phải tuân thủ những yêu cầu sau:

- Hoàn thiện dựa trên cơ sở phù hợp với đặc điểm tổ chức sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Hệ thống kế toán ban hành là một bản thiết kế tổng hợp, khi áp dụng vào doanh nghiệp được quyền cải biến để phù hợp với đặc điểm cũng như cơ cấu tổ chức sản xuất của đơn vị mình trong phạm vi nhất định nhằm mang lại hiệu quả cao nhất.

- Hoàn thiện dựa trên nguyên tắc tôn trọng cơ chế tài chính và chế độ kế toán mặc dù việc tổ chức công tác kế toán ở các đơn vị kinh tế cụ thể được phép áp dụng và cải biến, không bắt buộc phải dập khuôn hoàn toàn theo chế độ tài chính.

- Hoàn thiện trên cơ sở đáp ứng yêu cầu thông tin phải nhanh chóng kịp thời, chính xác phù hợp với yêu cầu quản lý của doanh nghiệp giúp cho người quản lý nắm bắt được tình hình sản xuất kinh doanh toàn doanh nghiệp.

- Hoàn thiện dựa trên nguyên tắc tiết kiệm chi phí vì mục đích của doanh nghiệp là kinh doanh có lợi nhuận, do đó kết quả mang lại bao giờ cũng cao hơn chi phí bỏ ra.

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

Hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương có ý nghĩa vô cùng to lớn cho quá trình hoạt động sản xuất kinh doanh của một doanh nghiệp. Có một chế độ tiền lương hợp lý không chỉ giúp cho doanh nghiệp tiết kiệm được chi phí mà còn là một chính sách thu hút lao động có hiệu quả cho doanh nghiệp. Vì vậy mà việc hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương không nằm ngoài những mục tiêu sau:

- 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 và trách nhiệm của người lao động và người sử dụng lao động.
- Tiền lương trở thành công cụ, động lực thúc đẩy sản xuất phát triển, kích thích người lao động làm việc có hiệu quả.
- Tiền lương trở thành công cụ khuyến khích áp dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật và sáng tạo của người lao động.
- Tiền lương đảm bảo cho người lao động thỏa mãn những nhu cầu tối thiểu trong đời sống hàng ngày và từng bước nâng cao đời sống của họ.

3.2.4. Một số ý kiến nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH Gas Petrolimex Hải Phòng.

Biện pháp 1 : Công ty nên mở sổ theo dõi chi tiết với TK 334, TK 338.

Việc mở sổ chi tiết TK 334, TK 338 sẽ giúp 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 cho từng bộ phận trong từng tháng. Việc mở sổ chi tiết theo dõi cho từng tài khoản là căn cứ quan trọng để đối chiếu sổ cái. Mẫu sổ chi tiết TK 334, TK 338 như sau :

Đơn vị: CÔNG TY TNHH GAS PETROLIMEX HẢI PHÒNG

Mẫu số 01 – TT

Địa chỉ: Số 1 – Bến Bính – Minh Khai – Hồng Bàng – Hải Phòng

(Ban hành theo QĐ số: 15/02/2006/QĐ BTC
ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC)

SỔ CHI TIẾT

TK 334 (338) - Chi tiết theo từng đối tượng

Tháng....Năm...

Ngày tháng	Diễn giải	TK đối ứng	Số PS		Số dư	
			Nợ	Có	Nợ	Có
	<u>SDDK</u>					
	Số phát sinh trong kì					
					
	Cộng phát sinh trong kì					
	<u>SDDK</u>					

Căn cứ vào các số liệu tiền lương của Công ty tháng 8 năm 2009 ta có thể lập Sổ chi tiết theo đối tượng cho từng tài khoản liên quan như sau:

Đơn vị: CÔNG TY TNHH GAS PETROLIMEX HẢI PHÒNG

Mẫu số 01 – TT

Địa chỉ: Số 1 – Bến Bính–Minh Khai–Hồng Bàng–Hải Phòng

(Ban hành theo QĐ số: 15/02/2006/QĐ BTC
ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC)

SỔ CHI TIẾT

TK 334 - Phải trả Công nhân viên-Phòng TCKT

Ngày tháng	Diễn giải	TK đối ứng	Số PS		Số dư	
			Nợ	Có	Nợ	Có
	Tháng 8/2009					9,023,500
	<u>SDDK</u>					
	SPS trong kì					
	Tháng 8					
10/08	Tạm ứng lương tháng 08/09	1111	14,000,000			
30/08	Tính ra lương phải trả cho CBCNV	6642		33,488,820		
	Trích các khoản theo lương		2,498,295			
31/08	Thanh toán hết lương 08/09	1111	16,990,525			
	Cộng PS tháng 08/09		33,488,420	33,488,820		
	<u>SDCK</u>					9,023,500

Kế toán trưởng

Người lập biểu

Đơn vị: CÔNG TY TNHH GAS PETROLIMEX HẢI PHÒNG

Mẫu số 01 – TT

Địa chỉ: Số 1 – Bến Bính – Minh Khai – Hồng Bàng – Hải Phòng

(Ban hành theo QĐ số: 15/02/2006/QĐ BTC
ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC)**SỔ CHI TIẾT**

TK 334 - Phải trả Công nhân viên-Cửa hàng gas số 4

Ngày tháng	Diễn giải	TK đối ứng	Số PS		Số dư	
			Nợ	Có	Nợ	Có
	Tháng 8/2009					2,325,036
	<u>SDDK</u>					
	SPS trong kì					
	Tháng 8					
10/08	Tạm ứng lương tháng 08/09	1111	3,000,000			
30/08	Tính ra lương phải trả cho CBCNV	641		11,945,363		
	Trích các khoản theo lương		820,539			
31/08	Thanh toán hết lương 08/09	1111	8,124,824			
	Cộng PS tháng 08/09		11,945,363	11,945,363		
	<u>SDCK</u>					2,325,036

*Kế toán trưởng**Người lập biểu*

Đơn vị: CÔNG TY TNHH GAS PETROLIMEX HẢI PHÒNG

Mẫu số 01 – TT

Địa chỉ: Số 1 – Bến Bính–Minh Khai–Hồng Bàng–Hải Phòng

(Ban hành theo QĐ số: 15/02/2006/QĐ BTC
ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC)**SỔ CHI TIẾT**

TK 3382 - Kinh phí công đoàn

Ngày tháng	Diễn giải	TK đối ứng	Số PS		Số dư	
			Nợ	Có	Nợ	Có
	<u>SĐĐK</u>					20,237,850
	SPS trong kì					
	Tháng 8					
30/08	Kinh phí công đoàn	641		5,085,780		
	T8/09	642		2,842,827		
31/08	Nộp kinh phí công đoàn trong kì	1112	7,928,606			
	Cộng PS tháng 08/09		7,928,606	7,928,606		
	<u>SDCK</u>					20,237,850

*Kế toán trưởng**Người lập biểu*

Đơn vị: CÔNG TY TNHH GAS PETROLIMEX HẢI PHÒNG

Mẫu số 01 – TT

Địa chỉ: Số 1 – Bến Bính – Minh Khai – Hồng Bàng – Hải Phòng

(Ban hành theo QĐ số: 15/02/2006/QĐ BTC
ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC)**SỔ CHI TIẾT**

TK 3383 - Bảo hiểm xã hội

Ngày tháng	Diễn giải	TK đối ứng	Số PS		Số dư	
			Nợ	Có	Nợ	Có
	SDDK					60,497,971
	SPS trong kì					
	Tháng 8					
30/08	BHXH T8/09 tính vào CPSXKD	641 642		35,988,583 18,812,954		
	BHXH NLĐ chịu	334		18,267,179		
31/08	Nộp BHXH trong kì	1112	73,068,716			
	Cộng PS tháng 08/09					
	SDCK					60,497,971

*Kế toán trưởng**Người lập biểu*

Đơn vị: CÔNG TY TNHH GAS PETROLIMEX HẢI PHÒNG

Mẫu số 01 – TT

Địa chỉ: Số 1 – Bến Bính – Minh Khai – Hồng Bàng – Hải Phòng

(Ban hành theo QĐ số: 15/02/2006/QĐ BTC
ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC)**SỔ CHI TIẾT**

TK 3384 - Bảo hiểm y tế

Ngày tháng	Diễn giải	TK đối ứng	Số PS		Số dư	
			Nợ	Có	Nợ	Có
	SDDK					0
	SPS trong kì	
	Tháng 7					
30/08	BHYT tính vào CPSXKD T7/08	641 642		4,798,477 2,508,394		
	BHYT NLĐ chịu	334		3,653,436		
31/08	Nộp BHYT trong kì	1112			10,960,307	
	Cộng PS tháng 07/08			10,960,307	10,960,307	
	SDCK					0

*Kế toán trưởng**Người lập biểu*

Đơn vị: CÔNG TY TNHH GAS PETROLIMEX HẢI PHÒNG

Mẫu số 01 – TT

Địa chỉ: Số 1 – Bến Bính – Minh Khai – Hồng Bàng – Hải Phòng

(Ban hành theo QĐ số: 15/02/2006/QĐ BTC
ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC)**BẢNG THANH TOÁN LƯƠNG THÁNG 08 NĂM 2009****Cửa hàng gas số 4**

TT	Họ và tên	Hệ số lương	Số NC	Lương	Lương làm thêm	Các khoản khác	Các khoản trích theo lương			Tạm ứng	Thực lĩnh
							BHXH	ĐPCĐ	BHYT		
1	Nguyễn Văn Đĩnh	4.3	30	2,641,547	645,000	350,000	132,077	72,730	26,415	1,000,000	2,405,325
2	Nguyễn Hoàng Tùng	3.7	28	2,272,959	277,500	275,000	113,648	56,509	22,730	500,000	2,132,572
3	Phú Ngọc Kết	3.1	27	1,904,371	116,250	200,000	95,219	44,412	19,044	500,000	1,861,646
4	Lương Khánh Toàn	2.34	26	1,437,493	-	200,000	71,875	32,750	14,375	500,000	1,018,493
5	Phú Thu Trang	2.34	27	1,437,493	87,750	200,000	71,875	34,450	14,375	500,000	1,104,543
	Tổng	15.78		9,693,863	1,026,500	1,225,000	484,693	238,907	96,939	3,000,000	8,124,824

Đơn vị: CÔNG TY TNHH GAS PETROLIMEX HẢI PHÒNG

Mẫu số 01 – TT

Địa chỉ: Số 1 – Bến Bính – Minh Khai – Hồng Bàng – Hải Phòng

(Ban hành theo QĐ số: 15/02/2006/QĐ BTC
ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC)**BẢNG THANH TOÁN LƯƠNG THÁNG 08 NĂM 2009****Phòng TCKT**

TT	Họ và tên	Hệ số lương	Số NC	Lương cơ bản	Lương làm thêm	Các khoản khác	Các khoản trích theo lương			Tạm ứng	Thực lĩnh
							BHXH	ĐPCĐ	BHYT		
1	Trương Thị Thanh Dung	5.4	26	6,163,548	-	1,057,685	308,177	144,425	61,635	4,000,000	2,706,996
2	Đỗ Thị Hạnh	3.8	26	4,337,312	-	290,408	216,866	92,554	43,373	1,500,000	2,774,927
3	Bùi Văn Kha	3.2	26	3,652,473	-	244,554	182,624	77,941	36,525	1,500,000	2,099,937
4	Nguyễn Thị Loan	2.9	26	3,310,053	-	221,636	165,503	70,634	33,100	1,500,000	1,762,452
5	Trần Văn Thành	3.5	26	3,994,892	-	267,492	199,745	85,248	39,945	1,500,000	2,437,446
6	Hoàng Văn Quyết	4.1	26	4,679,731	-	702,000	223,987	107,635	46,797	2,500,000	2,503,312
7	Phạm Thị Vân	3.8	26	4,337,312	-	290,408	216,866	92,554	43,373	1,500,000	2,774,927
	Tổng	26.7		30,475,320	-	3,013,500	1,523,766	669,776	304,753	14,000,000	16,990,525

Biện pháp 2: Trả lương qua hệ thống máy ATM.

Cùng với tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế được thể hiện ngay trong sự kiện quan trọng Việt Nam gia nhập tổ chức Thương mại quốc tế WTO, thì nền kinh tế Việt Nam trong hai năm gần đây đã có sự thay đổi rõ nét, không ngừng lớn mạnh, thu hút các doanh nghiệp nước ngoài đầu tư vào các lĩnh vực tiềm năng của đất nước trong đó phải kể đến hệ thống ngân hàng đang phát triển rục rờ.

Đi cùng với nhu cầu giao thương kinh tế, việc hình thành nên mạng lưới ngân hàng rộng khắp không còn là của riêng Nhà nước quản lý nữa mà đã có sự lớn mạnh của các ngân hàng liên doanh, ngân hàng quốc tế, ngân hàng tư nhân đã đáp ứng được bước phát triển nhảy vọt của nền kinh tế trong nước. Liên tục các chi nhánh ngân hàng được thành lập ở tất cả các tỉnh, các thành phố, các quận, huyện đã giải quyết một số lượng lớn không chỉ về nguồn vốn kinh doanh, công ăn việc làm mà còn giải quyết một vấn đề cấp bách hiện nay đó là vấn đề trả lương cũng như vấn đề đánh thuế thu nhập cá nhân của người lao động. Vì thế, hiện nay việc trả lương cho công nhân một cách trực tiếp thông qua kế toán tiền lương và thủ quỹ công ty không còn là vấn đề nan giải mà đã được giải quyết một cách hợp lý, tránh tình trạng công nhân tập trung đông đúc trong những ngày phát tạm ứng hay trong những ngày lĩnh lương, gây mất trật tự, đặc biệt là mất thời gian đối với những công ty có số lượng lao động khá đông đảo như Công ty TNHH Gas Petrolimex Hải Phòng.

Một vấn đề nữa đó là công ty không chỉ quản lý đơn vị trong nội thị thành phố Hải Phòng mà còn quản lý các cửa hàng, trung tâm phân phối, chi nhánh trực thuộc khác, các đơn vị này nằm rải rác dọc theo tỉnh chứ không hoạt động tập trung. Do đó, việc tiến hành trả lương cho công nhân viên thông qua hệ thống ngân hàng không những giải quyết được vấn đề thời gian (trả lương cho công nhân viên đúng theo thời gian quy định) mà còn giải quyết được vấn đề an toàn cho người giữ tiền, người lĩnh lương cho các đơn vị.

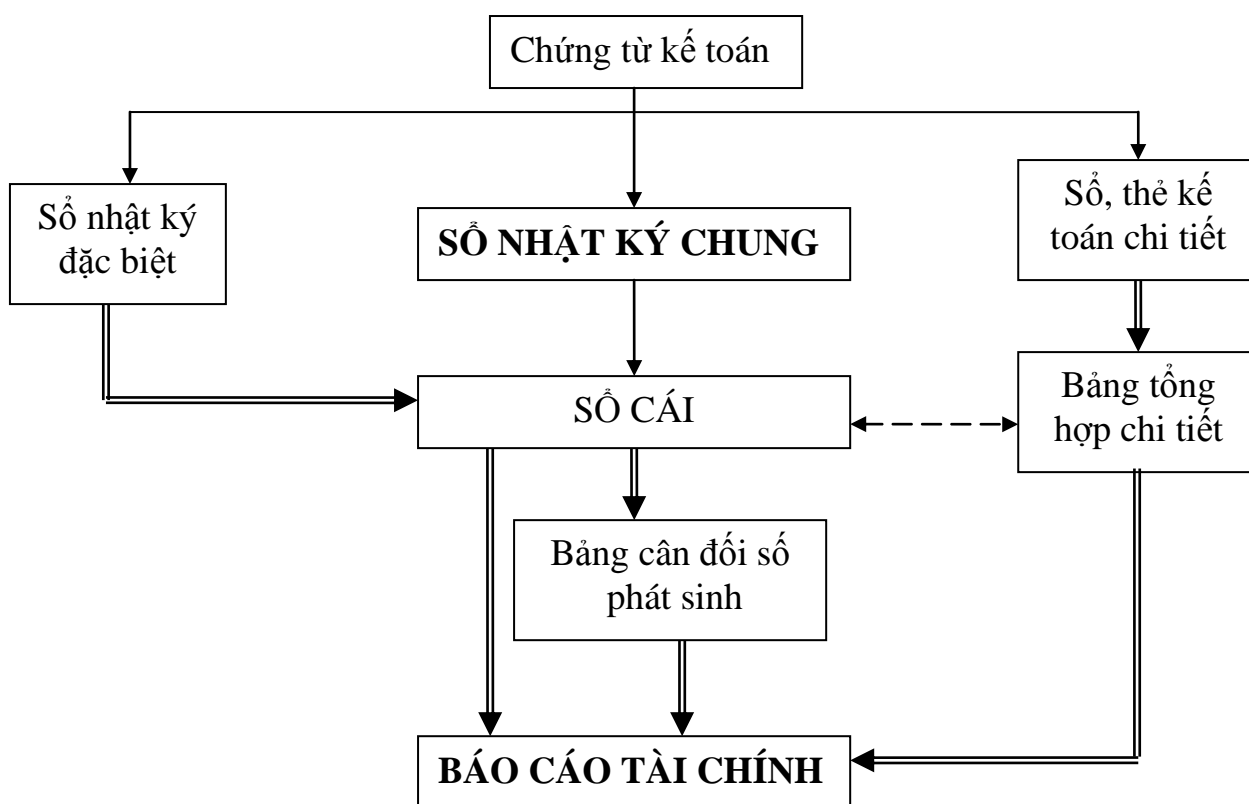
Việc tiến hành trả lương cho người lao động thông qua hệ thống máy ATM cũng không hề làm mất đi khả năng tự tính toán số tiền mà người lao động được

hường vì họ vẫn có thể kiểm tra đối chiếu thông qua hệ thống sổ sách của công ty nếu có yêu cầu.

Biện pháp 3: Cùng với sự phát triển của xã hội hiện nay, nền sản xuất cũng không ngừng phát triển để đáp ứng cho các yêu cầu mới - yêu cầu của công tác quản lý về khối lượng cũng như chất lượng thông tin hạch toán ngày càng tăng. Đặc biệt công tác quản trị doanh nghiệp trong cơ chế thị trường cạnh tranh đòi hỏi phải có tính toán chính xác kịp thời để đưa ra các quyết định đúng đắn. Tất cả những điều này thể hiện sự cần thiết phải áp dụng phần mềm kế toán trong công tác hạch toán kế toán nói chung và hạch toán kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương nói riêng. Trong khi đó, công ty TNHH Gas Petrolimex Hải Phòng mới chỉ đang thử nghiệm phần mềm kế toán mà chưa chính thức đưa vào sử dụng. Chính vì thế để cho quá trình hạch toán kế toán được thuận lợi, nhanh chóng và đầy đủ công ty nên kiểm tra, hoàn tất nhanh chóng, chính xác quá trình thử nghiệm để để sớm chọn ra phần mềm thích hợp nhất để áp dụng tại công ty.

Để giúp cho việc áp dụng phần mềm kế toán vào trong quá trình ghi chép sổ sách kế toán công ty nên sử dụng hình thức kế toán Nhật ký chung. Trong thời gian tham gia lớp học Chứng chỉ nghiệp vụ kế toán máy tại Trung tâm kế toán của trường ĐHDL Hải Phòng em nhận thấy được rất rõ ràng những tiện ích của việc sử dụng một phần mềm kế toán chuyên dụng trong công tác hạch toán kế toán của một công ty, nhanh chóng và tiết kiệm được một khối lượng lớn thời gian cũng như số lượng kế toán viên cần thiết trong phòng kế toán. Việc sử dụng các phần mềm này cũng rất đơn giản, không bị phức tạp hóa trong việc đưa vào các công thức tính toán. Các nhân viên kế toán chỉ cần mở phần mềm hệ thống đã được cài đặt sẵn, nhập số liệu từ các chứng từ hợp lý, hợp lệ ban đầu vào phần “Nhập dữ liệu” hệ thống sẽ tự động chạy chi tiết các số liệu vào các sổ sách có liên quan đến nghiệp vụ. Các kế toán viên có thể kiểm tra ngay các nghiệp vụ này có chính xác không khi vào xem các sổ sách liên quan. Cuối tháng, phần mềm sẽ tự động khóa sổ cuối tháng và chuyển tiếp các số liệu này sang tháng tiếp theo.

**TRÌNH TỰ GHI SỔ KẾ TOÁN THEO HÌNH THỨC
KẾ TOÁN NHẬT KÝ CHUNG**



Ghi chú:

- (1) Ghi hàng ngày \longrightarrow
- (2) Ghi cuối tháng \Longrightarrow
- (3) Đối chiếu, kiểm tra \longleftrightarrow

Nguyên tắc, đặc trưng cơ bản của hình thức kế toán Nhật ký chung

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 theo nội dung kinh tế (định khoản kế toán) của nghiệp vụ đó. Sau đó lấy số liệu trên các sổ Nhật ký để ghi sổ Cái theo từng nghiệp vụ phát sinh.

Hình thức kế toán Nhật ký chung gồm các loại sổ sách sau:

- Sổ Nhật ký chung, sổ Nhật ký đặc biệt
- Sổ Cái
- Sổ, thẻ kế toán chi tiết

Biện pháp 4: Như nhận xét ở trên, ngày công lao động là yếu tố quan trọng để tính ra lương cơ bản cho người lao động. Ngoài việc phản ánh mức độ hao phí mà người lao động bỏ ra, nó còn phản ánh tính thần trách nhiệm, thái độ với công việc được giao. Do đó việc chấm công chính xác sẽ là căn cứ để tính lương đảm bảo thu nhập, đời sống của người lao động.

Tại công ty kế toán lao động, tiền lương có nhiệm vụ tổng hợp ngày công làm việc thực tế. Số liệu chấm công được giao cho các phòng ban trực tiếp chấm. Cán bộ lao động tiền lương không trực tiếp theo dõi việc chấm công mà trên bảng chấm công không thể hiện được việc đi làm đúng giờ, đi trễ, về sớm của người lao động mà việc đi sớm về muộn của công nhân không thể hiện được trên Bảng chấm công. Do vậy để khắc phục tình trạng này kế toán tiền lương thường xuyên theo dõi việc chấm công, theo dõi giờ công làm việc thực tế để việc chấm công được chính xác hơn.

Biện pháp 5:

* Doanh nghiệp phải trích nộp BHTN cho người lao động.

- Tỷ lệ trích: 1% tính vào CPSX, 1% trừ vào lương.

- Bút toán ghi sổ:

+ Trích 1% từ lương người lao động:	Nợ TK 334
	Có TK 3389

+ Trích 1% tính vào chi phí sản xuất kinh doanh:	Nợ TK 641
	Nợ TK 642
	Có TK 3389

+ Nộp BHTN:	Nợ TK 3389
	Có TK 111 (112)

* Doanh nghiệp phải hạch toán và thu thuế thu nhập cá nhân của người lao động, công nhân viên trong công ty và nộp về ngân sách nhà nước. Năm 2009, thuế thu nhập cá nhân được tính cho 6 tháng cuối năm với tổng lương 6 tháng chịu thuế thì người có thu nhập đó phải nộp thuế TNCN nhưng hàng tháng doanh nghiệp vẫn tạm trích của những người có thu nhập chịu thuế rồi cuối năm hạch toán bù trừ cụ thể.

-Bút toán ghi sổ:

+ Tính thuế thu nhập cá nhân: Nợ TK 334

Có TK 3335

+ Nộp thuế thu nhập cá nhân: Nợ TK 3335

Có TK 111 (112)

Biện pháp 6: Hiện tại việc cập nhật số liệu từ các cửa hàng, chi nhánh, trung tâm phân phối còn chậm (từ 7 đến 10 ngày một lần), như vậy sẽ hạn chế việc cập nhật thông tin khối quản lý đối với các đơn vị này, hơn nữa, để càng lâu, chúng tôi, số sách càng nhiều, việc hạch toán, vào sổ lâu, mất thời gian và khó khăn hơn. Vì vậy công ty nên rút ngắn thời gian cập nhật số liệu từ các đơn vị xuống cho phù hợp. Hơn thế, để tồn tại trước sự cạnh tranh gay gắt trên thị trường công ty nên thường xuyên trau dồi, bổ sung kiến thức nghiệp vụ, kiến thức chuyên môn, kiến thức toàn bộ máy quản lý. Điều này sẽ nâng cao hiệu quả SXKD của công ty đồng thời dần loại bỏ những cán bộ thiếu chuyên môn, trình độ làm việc kém hiệu quả và hình thành đội ngũ cán bộ chuyên nghiệp, năng động có trách nhiệm đáp ứng được mọi yêu cầu của công việc và cơ chế quản lý mới. Xây dựng quy chế phù hợp trong kinh doanh làm sao gắn trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền hạn với lợi ích của cán bộ công nhân viên.

Biện pháp 7: Không được trích thêm khoản kinh phí công đoàn trên lương của người lao động vì trên thực tế công ty đã trích khoản kinh phí công đoàn theo quy định, khoản này sẽ được giữ lại một phần tại công ty để sử dụng cho các hoạt động công đoàn. Ví dụ Bảng thanh toán lương cửa hàng gas số 4 và phòng TCKT sẽ được điều chỉnh như sau:

Đơn vị: CÔNG TY TNHH GAS PETROLIMEX HẢI PHÒNG

Mẫu số 01 – TT

Địa chỉ: Số 1 – Bến Bính – Minh Khai – Hồng Bàng – Hải Phòng

(Ban hành theo QĐ số: 15/02/2006/QĐ BTC
ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC)**BẢNG THANH TOÁN LƯƠNG THÁNG 08 NĂM 2009****Cửa hàng gas số 4**

TT	Họ và tên	Hệ số lương	Số NC	Lương	Lương làm thêm	Các khoản khác	Các khoản trích theo lương		Tạm ứng	Thực lĩnh
							BHXH	BHYT		
1	Nguyễn Văn Đĩnh	4.3	30	2,641,547	645,000	350,000	132,077	26,415	1,000,000	2,478,055
2	Nguyễn Hoàng Tùng	3.7	28	2,272,959	277,500	275,000	113,648	22,730	500,000	2,189,081
3	Phú Ngọc Kết	3.1	27	1,904,371	116,250	200,000	95,219	19,044	500,000	1,906,058
4	Lương Khánh Toàn	2.34	26	1,437,493		200,000	71,875	14,375	500,000	1,051,243
5	Phú Thu Trang	2.34	27	1,437,493	87,750	200,000	71,875	14,375	500,000	1,138,993
	Tổng	15.78		9,693,863	1,026,500	1,225,000	484,693	96,939	3,000,000	8,124,824

Đơn vị: CÔNG TY TNHH GAS PETROLIMEX HẢI PHÒNG

Mẫu số 01 – TT

Địa chỉ: Số 1 – Bến Bính–Minh Khai–Hồng Bàng–Hải Phòng

(Ban hành theo QĐ số: 15/02/2006/QĐ BTC
ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC)**BẢNG THANH TOÁN LƯƠNG THÁNG 08 NĂM 2009****Phòng TCKT**

TT	Họ và tên	Hệ số lương	Số NC	Lương CB	Lương làm thêm	Các khoản khác	Các khoản trích theo lương		Tạm ứng	Thực lĩnh
							BHXH	BHYT		
	Trương Thị Thanh Dung	5.4	26	6,163,548	-	1,057,685	308,177	61,635	4,000,000	2,851,421
2	Đỗ Thị Hạnh	3.8	26	4,337,312	-	290,408	216,866	43,373	1,500,000	2,867,481
3	Bùi Văn Kha	3.2	26	3,652,473	-	244,554	182,624	36,525	1,500,000	2,177,878
4	Nguyễn Thị Loan	2.9	26	3,310,053	-	221,636	165,503	33,100	1,500,000	1,833,086
5	Trần Văn Thành	3.5	26	3,994,892	-	267,492	199,745	39,945	1,500,000	2,522,694
6	Hoàng Văn Quyết	4.1	26	4,679,731	-	702,000	223,987	46,797	2,500,000	2,610,947
7	Phạm Thị Vân	3.8	26	4,337,312	-	290,408	216,866	43,373	1,500,000	2,867,481
	Tổng	26.7		30,475,320	-	3,013,500	1,523,766	304,753	14,000,000	17,660,301

Biện pháp 8 : Trong mỗi doanh nghiệp vấn đề tiền lương luôn được người lao động quan tâm vì nó liên quan trực tiếp đến quyền lợi của người lao động, đó chính là giá trị của sức lao động mà họ bỏ ra. Đi cùng với nó là các chính sách khen thưởng và kỉ luật được thực hiện song song tại doanh nghiệp góp phần thúc đẩy ý thức lao động cũng như làm tăng khả năng sáng tạo của mỗi người lao động trong quá trình công tác của họ. Việc một doanh nghiệp có làm tăng được năng suất lao động, tăng thu hút lao động giỏi về làm việc cho doanh nghiệp mình hay không đó chính là nhờ vào các chính sách tiền lương cũng như có chế độ thưởng – phạt chính xác, công minh.

Trong khoảng thời gian thực tập tại Công ty TNHH Gas Petrolimex Hải Phòng em nhận thấy quá trình hoạt động kinh doanh luôn mang lại phần lợi nhuận cao, doanh thu luôn vượt so với định mức hàng năm đặt ra, chính vì thế mà đời sống công nhân viên không ngừng được nâng cao, thu nhập hàng tháng ổn định. Đi kèm với tiền lương, công nhân viên còn được hưởng tiền thưởng hàng tháng dựa trên mức doanh thu vượt định mức mà công ty đạt được. Song, để đạt được hiệu quả tối ưu trong việc nâng cao ý thức làm việc của người lao động em xin đưa ra ý kiến về vấn đề khen thưởng như sau:

-Đối với nhân viên làm việc lâu năm, có năng lực tốt đã đạt đến hệ số cao nhất trong bảng hệ số lương Công ty nên có một khoản phụ cấp thâm niên hay một khoản tiền thưởng đối với kết quả công việc của họ. Như vậy sẽ tạo động lực kích thích họ cống hiến hơn nữa cho sự phát triển của Công ty. Khoản thưởng này có thể được phân thành nhiều mức, mức thưởng do công ty quy định hoặc thưởng trên tỷ lệ phần trăm lương cơ bản.

-Không dùng cách khen thưởng bình quân vì áp dụng hình thức này sẽ dễ dẫn đến tính không công bằng giữa những người làm việc nhiều hay ít trong tháng mà nên dùng hình thức khen thưởng theo số công lao động trong tháng của người lao động so với định mức ngày công lao động. Khi khen thưởng ngoài việc dựa trên tiêu chuẩn cấp bậc, số ngày công lao động thì còn nên kết hợp đánh giá phân loại lao động, mà mỗi loại là một mức khen thưởng khác nhau để có được những đánh giá chính xác nhất về đóng góp của người lao động cũng như khuyến khích họ trong công việc.

KẾT LUẬN

Quản lý lao động và tiền lương là một nội dung quan trọng trong công tác quản lý sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Tổ chức tốt công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương giúp cho công tác quản lý lao động của doanh nghiệp đi vào nề nếp, tăng năng suất lao động và hiệu quả sản xuất kinh doanh.

Nhận thức rõ được điều này Công ty TNHH Gas Petrolimex Hải Phòng đã sử dụng tiền lương là một đòn bẩy, một công cụ hiệu quả để quản lý và khuyến khích người lao động hăng say lao động sản xuất, gắn tiền lương với năng suất, chất lượng và hiệu quả của từng bộ phận và cá nhân người lao động.

Qua thời gian thực tập, em đã nắm bắt được phần nào thực tế công tác kế toán tại Công ty. Em đã có điều kiện nghiên cứu, tiếp cận thực tế, bổ túc những kiến thức đã được lĩnh hội ở trường trong 4 năm học qua. Và đây cũng chính là một cơ hội giúp em tích lũy được kinh nghiệm phục vụ cho công việc sau khi ra trường.

Vì thời gian có hạn và trình độ bản thân em còn hạn chế nên bài viết của em không thể tránh khỏi những thiếu sót. Do vậy em rất mong nhận được sự chỉ bảo, đóng góp ý kiến của các thầy cô để bài viết của em được hoàn thiện hơn.

Cuối cùng em xin gửi lời cảm ơn chân thành tới các thầy cô giáo trong khoa, đặc biệt là thầy giáo-Ths Phạm Văn Tường đã trực tiếp hướng dẫn em hoàn thành Khóa luận tốt nghiệp. Bên cạnh đó, em cũng xin gửi lời cảm ơn sâu sắc tới các cán bộ phòng kế toán tài chính cũng như ban lãnh đạo Công ty TNHH Gas Petrolimex Hải Phòng đã chỉ bảo, giúp đỡ em.

Một lần nữa em xin chân thành cảm ơn!

Sinh viên

Ninh Thị Phương Liên

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Hệ thống kế toán Việt Nam quyền 1 và 2 theo Quyết định của Bộ tài chính (Nhà xuất bản lao động xã hội).
2. Kế toán doanh nghiệp của P.GS-TS Ngô Thế Chi, TS Trương Thị Thủy (Nhà xuất bản thống kê Hà Nội).
3. Những văn bản hướng dẫn mới về tiền lương, thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, BHXH, thi đua khen thưởng (Nhà xuất bản lao động năm 2000).
4. Pháp luật về lao động tiền lương và BHXH của Mạc Hoa, Châu Loan (Nhà xuất bản TP HCM).
5. Chi phí tiền lương của doanh nghiệp nhà nước trong nền kinh tế thị trường của tác giả Bùi Tiến Quý, Vũ Quang Thọ (Nhà xuất bản chính trị quốc gia).

MỤC LỤC

LỜI NÓI ĐẦU	1
CHƯƠNG I MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CHUNG LIÊN QUAN ĐẾN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP.....	4
1.1 Khái niệm, bản chất của tiền lương và các khoản trích theo lương	4
<i>1.1.1 Khái niệm</i>	<i>4</i>
<i>1.1.2 Bản chất của tiền lương</i>	<i>7</i>
<i>1.1.3 Chức năng</i>	<i>8</i>
<i>1.1.4 Các nguyên tắc cơ bản trong tiền lương.....</i>	<i>9</i>
1.2 Vai trò và ý nghĩa của tiền lương và các khoản trích theo lương.....	10
<i>1.2.1 Ý nghĩa và vai trò</i>	<i>10</i>
<i>1.2.2 Các nhân tố ảnh hưởng đến tiền lương.....</i>	<i>12</i>
1.3 Một số khái niệm khác liên quan đến tiền lương và các khoản trích theo lương.	13
<i>1.3.1 Phụ cấp.....</i>	<i>13</i>
<i>1.3.2 Tiền thưởng</i>	<i>14</i>
<i>1.3.3 Quỹ tiền lương và các khoản trích theo lương.....</i>	<i>15</i>
1.4. Kế toán chi tiết tiền lương và các khoản trích theo lương.	18
<i>1.4.1 Nhiệm vụ của kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương</i>	<i>18</i>
<i>1.4.2. Phân loại lao động trong doanh nghiệp</i>	<i>19</i>
<i>1.4.3 Hạch toán lao động.</i>	<i>19</i>
1.5 Các hình thức trả lương, tính các khoản trích theo lương và phân bổ tiền lương, các khoản trích theo lương.....	22
<i>1.5.1 Các hình thức trả lương trong doanh nghiệp</i>	<i>22</i>
<i>1.5.2 Một số chế độ khác khi tính lương</i>	<i>30</i>
1.6 Hạch toán thanh toán lương với người lao động	31
1.7 Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương	33
<i>1.7.1 Chứng từ hạch toán.....</i>	<i>33</i>
<i>1.7.2 Tài khoản sử dụng</i>	<i>35</i>

CHƯƠNG II TỔ CHỨC CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH GAS PETROLIMEX HẢI PHÒNG	43
2.1 Khái quát về công ty TNHH Gas Petrolimex Hải Phòng.....	43
2.1.1 Lịch sử hình thành và phát triển của công ty.....	43
2.1.2 Ngành nghề kinh doanh	45
2.1.3 Một số thành tích được.....	45
2.1.4 Cơ cấu tổ chức bộ máy quản lý tại công ty.....	46
2.1.5 Cơ cấu tổ chức bộ máy kế toán	49
2.1.6 Hình thức sổ kế toán áp dụng	51
2.2 Thực tế công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty	53
2.2.1 Tình hình về lao động của công ty	53
2.2.2 Cách tính lương và quỹ tiền lương của công ty TNHH Gas Petrolimex Hải Phòng	55
2.2.3 Cách tính BHXH, BHYT, KPCĐ tại Công ty	58
2.2.4 Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương:	66
CHƯƠNG III: MỘT SỐ KIẾN NGHỊ NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH GAS PETROLIMEX HẢI PHÒNG.	83
3.1. Đánh giá thực trạng công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH Gas Petrolimex Hải Phòng.	83
3.1.1. Ưu điểm.	83
3.1.2 Nhược điểm.	85
3.2 Một số ý kiến nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH Gas Petrolimex Hải Phòng.....	86
3.2.1 Yêu cầu hoàn thiện	86
3.2.2 Nguyên tắc hoàn thiện.....	87
3.2.3 Mục đích của việc hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.	87
3.2.4. Một số ý kiến nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH Gas Petrolimex Hải Phòng.....	88
KẾT LUẬN	103
TÀI LIỆU THAM KHẢO	104