

LỜI MỞ ĐẦU

Phát triển kinh tế một cách bền vững là một trong những vấn đề đặc biệt quan trọng góp phần nâng cao vị thế của một quốc gia trên trường quốc tế. Trong đó mỗi doanh nghiệp là một tế bào góp phần vào sự phát triển kinh tế của đất nước. Nước ta đã gia nhập tổ chức thương mại thế giới WTO với một nền kinh tế vận hành theo cơ chế thị trường. Đó là một thuận lợi nhưng cũng đặt ra nhiều thách thức đối với các doanh nghiệp, đặc biệt là trong tình trạng nền kinh tế có nhiều biến động và lạm phát cao như hiện nay thì khả năng phải tự gánh chịu những tổn thất do hoạt động không có hiệu quả là rất lớn. Các doanh nghiệp không chỉ phải cạnh tranh với nhau mà còn phải cạnh tranh với các doanh nghiệp nước ngoài với ưu thế về vốn và khoa học kỹ thuật cũng như trình độ quản lý.

Làm thế nào để có thể tồn tại và phát triển được với các doanh nghiệp khác trong nước và nước ngoài? Đây luôn là nỗi băn khoăn rất lớn đối với các nhà quản lý, một doanh nghiệp được coi là phát triển khi lao động có năng xuất, có chất lượng và đạt hiệu quả cao. Như vậy, nhìn từ góc độ “ Những vấn đề cơ bản trong sản xuất ” thì lao động là một trong những yếu tố quan trọng. Trong quá trình lao động người công nhân đã hao tổn một lượng sức lao động nhất định, do đó muốn quá trình sản xuất kinh doanh diễn ra liên tục thì người công nhân phải được tái sản xuất sức lao động. Trên cơ sở tính toán giữa sức lao động mà người công nhân bỏ ra với lượng sản phẩm tạo ra cũng như doanh thu thu về từ những sản phẩm đó, doanh nghiệp trích ra một phần để trả cho người lao động đó chính là tiền công của người công nhân (tiền lương).

Là một doanh nghiệp Nhà nước, nên đối với Công ty cổ phần kinh doanh xuất nhập khẩu thủy sản Hải Phòng việc xây dựng một cơ chế trả lương phù hợp, hạch toán đủ và thanh toán kịp thời nhằm nâng cao đời sống, tạo niềm tin, khuyến khích người lao động hăng say làm việc là một việc rất cần thiết luôn được đặt ra hàng đầu. Nhận thức được vấn đề trên, em đã chọn đề tài

“Hoàn thiện tổ chức công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần kinh doanh xuất nhập khẩu thuỷ sản Hải Phòng”.

Nội dung của khoá luận ngoài phần mở đầu và kết luận được chia làm 3 chương :

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

Chương II: Thực trạng tổ chức công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần kinh doanh xuất nhập khẩu thuỷ sản Hải Phòng.

Chương III: Một số biện pháp nhằm hoàn thiện tổ chức công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần kinh doanh xuất nhập khẩu thuỷ sản Hải Phòng.

Trong thời gian làm khoá luận tại công ty cổ phần kinh doanh xuất nhập khẩu thuỷ sản Hải Phòng được sự giúp đỡ, chỉ bảo nhiệt tình của các cô chú phòng kế toán, ban lãnh đạo công ty và sự hướng dẫn, chỉ dạy của tiến sĩ Nghiêm Thị Thà em đã có cơ hội được tiếp xúc tìm hiểu công tác kế toán tại công ty, đối chiếu với những lý luận được trang bị trên ghế nhà trường từ đó đúc kết được những kiến thức và kinh nghiệm quý báu thể hiện trong bản khoá luận sau đây.

Do thời gian và trình độ có hạn nên khoá luận của em không tránh khỏi những thiếu sót. Rất mong nhận được những ý kiến nhận xét và đóng góp của các thầy cô giáo và các bạn sinh viên để bài khoá luận được hoàn thiện hơn.

Em xin chân thành cảm ơn!

Hải Phòng, ngày 30 tháng 06 năm 2010

Sinh viên

Phạm Thị Ánh Phượng

CHƯƠNG I: LÝ LUẬN CHUNG VỀ KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP

1.1 Một số vấn đề chung về tiền lương.

1.1.1 Tiền lương.

a) Khái niệm:

Quá trình sản xuất là sự kết hợp đồng thời quá trình tiêu hao các yếu tố cơ bản (Lao động, đối tượng lao động và tư liệu lao động). Trong đó, lao động với tư cách là hoạt động chân tay và trí óc con người, sử dụng các tư liệu lao động nhằm tác động, biến đổi các đối tượng lao động thành các vật phẩm có ích cho nhu cầu sinh hoạt của mình. Để đảm bảo tiến hành liên tục quá trình tái sản xuất, trước hết cần phải bảo đảm tái sản xuất sức lao động, nghĩa là sức lao động mà con người bỏ ra phải được bồi hoàn dưới dạng thù lao lao động. Tiền lương (tiền công) chính là phần thù lao lao động được biểu hiện bằng tiền mà doanh nghiệp trả cho người lao động căn cứ vào thời gian, khối lượng và chất lượng công việc của họ.

Ở Việt Nam trước đây trong nền kinh tế bao cấp, tiền lương được hiểu là một phần thu nhập quốc dân, được Nhà nước phân phối một cách có kế hoạch cho người lao động theo số lượng và chất lượng lao động. Khi chuyển sang nền kinh tế thị trường, với nhiều thành phần kinh tế tham gia hoạt động kinh doanh, có sự quản lý vĩ mô của Nhà nước, tiền lương được hiểu theo đúng nghĩa của nó. Nhà nước định hướng cơ bản cho chính sách lương mới bằng một hệ thống áp dụng cho mỗi người lao động làm việc trong các thành phần kinh tế quốc dân và Nhà nước công nhận sự hoạt động của thị trường sức lao động.

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 có sức lao động và người sử dụng sức lao động, đồng thời chịu sự chi phối của các quy luật kinh tế trong đó có quy luật cung cầu, giá cả thị trường và Pháp luật hiện hành của Nhà nước.”

✓ Tiền lương danh nghĩa: là thu nhập bằng tiền mà người lao động nhận

được sau khi làm việc.

✓ Tiền lương thực tế: là khối lượng tư liệu sinh hoạt và dịch vụ mà người lao động có thể mua sắm được bằng tiền lương danh nghĩa.

✓ Tiền lương tối thiểu: được xem là “cái ngưỡng” cuối cùng để từ đó xây dựng các mức lương khác nhau tạo thành hệ thống tiền lương thống nhất chung cho cả nước. Theo luật pháp Việt Nam thì tiền lương tối thiểu là mức lương thấp nhất để trả công cho một người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường. Mức lương tối thiểu chung được điều chỉnh tùy thuộc vào mức tăng trưởng kinh tế, chỉ số giá sinh hoạt và cung cầu lao động theo từng thời kỳ.

b) Bản chất của tiền lương:

Về mặt kinh tế: Tiền lương chính là biểu hiện bằng tiền của giá cả sức lao động, do đó tiền lương là một phạm trù kinh tế gắn liền với lao động, tiền tệ và nền sản xuất hàng hoá. Mặt khác trong điều kiện tồn tại nền sản xuất hàng hoá, 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 đòn bẩy kinh tế quan trọng để nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh, tăng năng xuất lao động, có tác dụng động viên khuyến khích tinh thần hăng hái lao động, kích thích tạo mối quan tâm của người lao động đến kết quả lao động của họ.

Về mặt xã hội: Tiền lương là khoản thu nhập của người lao động để bù đắp các nhu cầu tối thiểu của người lao động ở một thời điểm kinh tế xã hội nhất định. Khoản tiền đó phải được thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động có tính đến mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định. Trong đó mức lương tối thiểu và khoản lương trả cho người lao động phải đủ để tái sản xuất sức lao động cho người lao động và một phần cho gia đình họ cũng như bảo hiểm lúc hết tuổi lao động.

c) Chức năng của tiền lương:

Tiền lương là một phạm trù kinh tế tổng hợp và bao gồm các chức năng sau:

✓ Tiền lương là công cụ để thực hiện các chức năng phân phối thu nhập

quốc dân, các chức năng thanh toán giữa người sử dụng sức lao động và người lao động.

✓ Tiền lương nhằm tái sản xuất sức lao động thông qua việc trao đổi tiền tệ do thu nhập mang lại với các vận dụng sinh hoạt cần thiết cho người lao động và gia đình của họ.

✓ Kích thích con người tham gia lao động bởi lẽ tiền lương là một bộ phận quan trọng của thu nhập, chi phối và quyết định mức sống của người lao động. Do đó nó là công cụ quan trọng của quản lý. Người ta sử dụng nó để thúc đẩy người lao động hăng hái lao động và sáng tạo coi như là một công cụ tạo động lực trong sản xuất kinh doanh.

d) Đặc điểm của tiền lương:

✓ Tiền lương là yếu tố đầu vào của quá trình sản xuất kinh doanh, là vốn ứng trước và đây là một khoản chi phí trong giá thành sản phẩm.

✓ Trong quá trình lao động sức lao động của con người bị hao mòn dần cùng với quá trình tạo ra sản phẩm. Muốn duy trì và nâng cao khả năng làm việc của con người thì cần phải tái sản xuất sức lao động. Do đó tiền lương là một trong những tiền đề vật chất có khả năng tái tạo sức lao động trên cơ sở bù lại sức lao động đã hao phí, bù lại thông qua sự thoả mãn các nhu cầu tiêu dùng của người lao động.

✓ Đối với các nhà quản lý thì tiền lương là một trong những công cụ để quản lý doanh nghiệp. Thông qua việc trả lương cho người lao động, người sử dụng lao động có thể tiến hành kiểm tra, theo dõi, giám sát người lao động làm việc theo kế hoạch tổ chức của mình để đảm bảo tiền lương bỏ ra phải đem lại kết quả và hiệu quả cao. Như vậy người sử dụng sức lao động quản lý một cách chặt chẽ về số lượng và chất lượng lao động của mình để trả công xứng đáng.

1.1.2 Các hình thức tiền lương, quỹ tiền lương.

1.1.2.1 Các hình thức tiền lương:

Hiện nay ở nước ta việc tính trả lương cho người lao động trong các doanh nghiệp được tiến hành theo hai hình thức chủ yếu: hình thức tiền lương theo thời gian và hình thức tiền lương theo sản phẩm.

a) Hình thức tiền lương theo thời gian:

Theo hình thức này, tiền lương trả cho người lao động được tính theo thời gian làm việc, cấp bậc và thang lương theo tiêu chuẩn Nhà nước quy định. Hình thức này thường được áp dụng trong các đơn vị hành chính sự nghiệp, các cơ quan quản lý hành chính hoặc những người làm công tác quản lý lao động gián tiếp tại các doanh nghiệp. Hình thức trả lương theo thời gian cũng được áp dụng cho các đối tượng lao động mà kết quả không thể xác định bằng sản phẩm cụ thể. Đây là hình thức tiền lương được tính theo thời gian lao động, cấp bậc kỹ thuật, chức vụ và tháng lương của người lao động.

$$\text{Tiền lương theo thời gian} = \text{Thời gian làm việc} \times \text{Đơn giá tiền lương theo thời gian}$$

Tuỳ theo yêu cầu và khả năng quản lý thời gian lao động của doanh nghiệp, việc tính trả lương theo thời gian có thể tiến hành trả lương theo thời gian giản đơn và trả lương theo thời gian có thưởng.

❖ Trả lương theo thời gian giản đơn:

Lương theo thời gian giản đơn bao gồm:

✓ Lương tháng: đã được quy định cho từng bậc lương trong tháng lương thường áp dụng cho nhân viên làm công việc quản lý hành chính, quản lý kinh tế.

$$\text{Mức lương tháng} = \text{Mức lương cơ bản} \times \text{Hệ số lương} \times \text{Tổng hệ số các khoản phụ cấp}$$

✓ Lương tuần: là tiền lương trả cho một tuần làm việc. Lương tuần thường được áp dụng cho các đối tượng lao động có thời gian ổn định mang tính thời vụ.

$$\text{Mức lương tuần} = \frac{\text{Tiền lương tháng} \times 12 \text{ tháng}}{52 \text{ tuần}}$$

✓ Lương ngày: căn cứ vào số ngày làm việc thực tế trong tháng và mức lương của một ngày để tính trả lương, áp dụng trả lương cho nhân viên trong thời gian học tập, hội họp hoặc làm nhiệm vụ khác, người lao động theo hợp

đồng ngắn hạn.

$$\text{Mức lương ngày} = \frac{\text{Tiền lương tháng}}{\text{Số ngày làm việc quy định tháng}}$$

✓ Lương giờ: căn cứ vào mức lương ngày chia cho 8 giờ và số giờ làm việc thực tế. Lương giờ thường được áp dụng trả lương cho từng trường hợp ngừng việc hoặc trả lương làm thêm.

$$\text{Mức lương giờ} = \frac{\text{Tiền lương ngày}}{\text{Số giờ làm việc trong ngày}}$$

❖ Trả lương theo thời gian có thưởng:

Thực chất của hình thức này là sự kết hợp giữa tiền lương thời gian giản đơn với tiền thưởng khi đảm bảo và vượt các chỉ tiêu đã quy định như: tiết kiệm thời gian lao động, tiết kiệm nguyên vật liệu, tăng năng xuất lao động, hay đảm bảo giờ công ngày công...

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

❖ Ưu nhược điểm của hình thức tiền lương theo thời gian: dễ làm, dễ tính toán nhưng chưa đảm bảo nguyên tắc phân phối theo lao động vì hình thức này chưa tính đến một cách đầy đủ chất lượng lao động, chưa phát huy hết khả năng sẵn có của người lao động. Vì vậy để khắc phục bớt những hạn chế này ngoài việc tổ chức theo dõi ghi chép đầy đủ thời gian làm việc của công nhân viên, doanh nghiệp cần phải thường xuyên kiểm tra tiến độ làm việc và chất lượng công việc và công nhân viên kết hợp với chế độ khen thưởng hợp lý.

b) Hình thức tiền lương theo sản phẩm:

Theo hình thức này tiền lương tính trả cho người lao động căn cứ vào kết quả lao động, số lượng, chất lượng sản phẩm công việc, lao vụ đã hoàn thành và đơn giá tiền lương cho một đơn vị sản phẩm, công việc và lao vụ đó.

Tiền lương sản phẩm = Khối lượng (số lượng) sản phẩm, công việc hoàn thành, đủ tiêu chuẩn chất lượng x Đơn giá tiền lương sản phẩm.

Tuỳ theo mối quan hệ giữa người lao động với kết quả lao động, tuỳ theo yêu cầu quản lý về nâng cao chất lượng sản phẩm, tăng nhanh sản phẩm và chất lượng sản phẩm mà doanh nghiệp có thể thực hiện theo các hình thức tiền lương sản phẩm như sau:

- ❖ Tiền lương theo sản phẩm trực tiếp không hạn chế:

Hình thức này được áp dụng chủ yếu đối với công nhân trực tiếp sản xuất căn cứ vào số lượng sản phẩm mà họ đã sản xuất ra và đơn giá của mỗi đơn vị sản phẩm không hạn chế khối lượng sản phẩm, công việc là hao hụt hay vượt mức quy định.

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

- ❖ Tiền lương sản phẩm gián tiếp:

Đây là tiền lương trả cho công nhân viên phụ cùng tham gia sản xuất với công nhân viên chính đã hưởng lương theo sản phẩm, được xác định căn cứ vào hệ số giữa mức lương sản phẩm đã sản xuất ra. Tuy nhiên cách trả lương này có hạn chế: do phụ thuộc vào kết quả sản xuất của công nhân chính nên việc trả lương chưa được chính xác, chưa thực sự đảm bảo đúng hao phí lao động mà công nhân phụ đã bỏ ra.

- ❖ Tiền lương tính theo sản phẩm có thưởng:

Đây là sự kết hợp tiền lương sản phẩm trực tiếp với tiền thưởng khi người lao động hoàn thành vượt mức các chỉ tiêu quy định như tiết kiệm nguyên vật liệu, nâng cao chất lượng sản phẩm...

- ❖ Tiền lương theo sản phẩm lũy tiến:

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 số sản phẩm vượt định mức.

Hình thức trả lương này có tác dụng khuyến khích nâng cao năng xuất lao động nên nó thường được áp dụng ở những khâu trọng yếu mà việc tăng năng xuất lao động có tác dụng thúc đẩy tăng năng xuất ở những khâu khác nhau trong thời điểm chiến dịch kinh doanh để giải quyết kịp thời hạn quy định... Tuy nhiên cách trả lương này dễ dẫn đến khả năng tốc độ tăng của tiền lương bình

quân nhanh hơn tốc độ tăng của năng xuất lao động. Vì vậy khi sản xuất đã ổn định, các điều kiện nêu trên không còn cần thiết thì chuyển sang hình thức tiền lương bình thường.

❖ **Tiền lương khoán:**

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 loại công việc này.

Có 3 phương pháp khoán: Khoán công việc, khoán quỹ lương và khoán thu nhập.

✓ **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.

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

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

✓ **Khoán quỹ lương:** Theo hình thức này người lao động biết trước số tiền lương mà họ sẽ nhận được sau khi hoàn thành công việc 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 cách khoán quỹ lương áp dụng cho những công việc không thể định mức cho từng bộ phận công việc hoặc những công việc mà xét ra giao khoán từng công việc chi tiết thì không có lợi về mặt kinh tế, thường là những công việc cần hoàn thành đúng thời hạn.

Trả lương theo cách này tạo cho người lao động có sự chủ động trong việc sắp xếp tiến hành công việc của mình từ đó tranh thủ thời gian hoàn thành công việc được giao. Còn đối với người giao khoán thì yên tâm về thời gian hoàn thành. Nhược điểm cho phương pháp trả lương này là dễ gây ra hiện tượng làm

bừa, làm ầu, không đảm bảo chất lượng do muốn đảm bảo thời gian kiểm nghiệm chất lượng sản phẩm trước khi giao nhận phải được coi trọng, thực hiện chặt chẽ.

✓ **Khoán thu nhập:**

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

Hình thức trả lương này buộc người lao động không chỉ quan tâm đến kết quả lao động của bản thân mình mà phải quan tâm đến kết quả mọi hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Do vậy nó phát huy được sức mạnh tập thể trong tất cả các khâu của quá trình sản xuất kinh doanh. Tuy nhiên người lao động chỉ yên tâm với hình thức trả lương này khi họ có thẩm quyền trong việc kiểm tra kết quả tài chính của doanh nghiệp, cho nên hình thức trả lương này thường thích ứng nhất với các doanh nghiệp cổ phần mà cổ đông chủ yếu là công nhân viên của doanh nghiệp.

❖ **Ưu nhược điểm của hình thức tiền lương tính theo sản phẩm:**

Ưu điểm: Đảm bảo nguyên tắc phân phối theo lao động làm cho người lao động quan tâm đến số lượng và chất lượng lao động của mình. Đồng thời, tiền lương tính theo sản phẩm phát huy đầy đủ vai trò đòn bẩy kinh tế kích thích sản xuất phát triển thúc đẩy tăng năng xuất lao động, tăng sản phẩm tạo ra cho xã hội.

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

➡ Nhìn chung ở các doanh nghiệp hoạt động trong nền kinh tế thị trường, đặt lợi nhuận lên mục tiêu hàng đầu nên việc tiết kiệm được 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 tính kinh tế cao nhất.

1.1.2.2 Quỹ tiền lương.

Quỹ tiền lương là toàn bộ số tiền phải trả cho tất cả các loại lao động mà doanh nghiệp quản lý, sử dụng kể cả trong và ngoài doanh nghiệp. Theo nghị định số 235/HĐBT ngày 19/09/1985 của Hội đồng Bộ trưởng (nay là Chính phủ), quỹ tiền lương gồm các khoản sau:

- Tiền lương hàng tháng, ngày theo hệ số thang bảng lương Nhà nước.
- Tiền lương trả theo sản phẩm.
- Tiền công nhật cho lao động ngoài biên chế.
- Tiền lương trả cho người lao động khi làm ra sản phẩm hỏng trong 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.
- Các loại tiền thưởng thường xuyên.
- Các phụ cấp theo chế độ quy định và các khoản phụ cấp khác được ghi trong quỹ lương.

Cần lưu ý là quỹ lương không bao gồm các khoản tiền thưởng không thường xuyên như thưởng phát minh sáng kiến... Các khoản trợ cấp không

thường xuyên như trợ cấp khó khăn đột xuất... công tác phí, học bổng, sinh hoạt phí của học sinh, sinh viên hoặc bảo hộ lao động.

Về phương diện hạch toán, tiền lương cho công nhân viên trong doanh nghiệp sản xuất được chia làm 2 loại: tiền lương chính và tiền lương phụ.

Tiền lương chính là tiền lương trả cho công nhân viên trong thời gian công nhân viên thực hiện nhiệm vụ chính của họ, nghĩa là thời gian có tiêu hao thực sự sức lao động bao gồm tiền lương trả theo cấp bậc và các khoản phụ cấp kèm theo (phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp khu vực, phụ cấp làm đêm thêm giờ...).

Tiền lương phụ là tiền lương trả cho công nhân viên trong thời gian thực hiện nhiệm vụ khác ngoài nhiệm vụ chính của họ và thời gian công nhân viên được nghỉ theo đúng chế độ (nghỉ phép, nghỉ lễ, đi học, đi họp, nghỉ vì ngừng sản xuất...). Ngoài ra tiền lương trả cho công nhân sản xuất sản phẩm hỏng trong phạm vi chế độ quy định cũng được xếp vào lương phụ.

Việc phân chia tiền lương thành lương chính và lương phụ có ý nghĩa quan trọng đối với công tác kế toán và phân tích tiền lương trong giá thành sản phẩm. 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 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.

Quản lý chi tiêu quỹ tiền lương phải trong mối quan hệ với việc thực hiện kế hoạch sản xuất kinh doanh của đơn vị nhằm vừa chi tiêu tiết kiệm và hợp lý quỹ lương vừa đảm bảo hoàn thành và hoàn thành vượt mức kế hoạch sản xuất của doanh nghiệp.

1.1.3 Phụ cấp, tiền thưởng và các khoản trích theo lương.

1.1.3.1 Phụ cấp:

Phụ cấp lương là khoản tiền bổ sung cho lương chức vụ, cấp bậc, cấp hàm khi điều kiện lao động, mức độ phức tạp của công việc và điều kiện sinh hoạt có yếu tố không ổn định.

Phụ cấp lương có vai trò bù đắp hao phí lao động cho người lao động mà

tiền lương cấp bậc, chức vụ, chuyên môn nghiệp vụ chưa đầy đủ. Chế độ phụ cấp lương đảm bảo cho người lao động tái sản xuất sức lao động tốt hơn góp phần nâng cao hiệu quả sản xuất, công tác của bản thân người lao động và tập thể.

Phụ cấp lương có thể biểu hiện dưới dạng vô hình hoặc hữu hình. Các khoản phụ cấp lương như:

- Phụ cấp khu vực
- Phụ cấp trách nhiệm công việc
- Phụ cấp nguy hiểm độc hại
- Phụ cấp tiền ăn ca
- Phụ cấp có điều kiện
- Phụ cấp lao động

1.1.3.2 Tiền thưởng

Tiền thưởng là khoản tiền bổ sung cho tiền lương nhằm khuyến khích người lao động khi họ hoàn thành vượt mức kế hoạch. Tiền thưởng gồm 2 loại tiền thưởng: thưởng thường xuyên và thưởng định kỳ.

✓ Thưởng thường xuyên: được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh trong kỳ và bản chất là một phần tiền lương của người lao động cho từng cá nhân đặc biệt. Một số hình thức thưởng thường xuyên như: thưởng tiết kiệm vật tư, thưởng nâng cao chất lượng sản phẩm...

✓ Thưởng định kỳ: nguồn chi từ thưởng định kỳ lấy từ quỹ khen thưởng và phúc lợi, thưởng định kỳ nhằm bổ sung thu nhập cho người lao động, khuyến khích người lao động gắn bó với công việc... Thông thường có các hình thức thưởng định kỳ như: thưởng thi đua vào dịp cuối năm, thưởng sáng kiến hay chế tạo sản phẩm mới...

1.1.3.3 Các khoản trích theo lương

a) Quỹ bảo hiểm xã hội(BHXH):

Theo khái niệm của tổ chức lao động quốc tế (ILO), bảo hiểm xã hội được hiểu là sự bảo vệ của xã hội các thành viên của mình, thông qua một loạt các biện pháp cộng đồng để chống lại tình trạng khó khăn về kinh tế - xã hội do bị

mất hoặc giảm thu nhập, gây ra bởi ốm đau, mất khả năng lao động, tuổi già, bệnh tật, chết...

Về đối tượng, trước kia BHXH chỉ áp dụng đối với những doanh nghiệp Nhà nước. Hiện nay, theo Nghị định số 45/CP chính sách BHXH được áp dụng đối với mọi thành phần kinh tế, với tất cả các thành viên trong xã hội và cho mọi người có thu nhập cao hoặc có điều kiện tham gia BHXH để được hưởng trợ cấp BHXH cao hơn. Đồng thời chế độ BHXH còn quy định nghĩa vụ đóng góp cho những người được hưởng chế độ ưu đãi.

Theo nghị định số 43/CP ngày 22/06/1993 quy định tạm thời chế độ BHXH của Chính phủ, quỹ BHXH được hình thành chủ yếu từ sự đóng góp của người sử dụng lao động, người lao động và một phần hỗ trợ của Nhà nước. Việc quản lý và sử dụng quỹ BHXH phải thống nhất theo chế độ của Nhà nước và theo nguyên tắc hạch toán độc lập.

Theo công ước về BHXH lao động quốc tế, BHXH bao gồm: chăm sóc y tế, trợ cấp ốm đau, trợ cấp thất nghiệp, trợ cấp tuổi già, trợ cấp tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, trợ cấp mất người nuôi sống. Hiện nay Việt Nam đang thực hiện BHXH các khoản sau: ốm đau, thai sản, tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, hưu chí, tử tuất, bảo hiểm thất nghiệp.

Theo quy định hiện hành: Hàng tháng doanh nghiệp tiến hành trích lập quỹ BHXH theo tỷ lệ quy định là 22%. Trong đó:

- 16% thuộc trách nhiệm đóng góp của doanh nghiệp bằng cách trừ vào chi phí.
- 6% thuộc trách nhiệm đóng góp của người lao động bằng cách trừ lương.

Quỹ BHXH dùng để tạo ra nguồn vốn tài trợ cho công nhân viên trong trường hợp ốm đau, thai sản...và tổng hợp chỉ tiêu để quyết toán với cơ quan chuyên trách.

b) Quỹ bảo hiểm y tế(BHYT):

Bảo hiểm y tế thực chất là trợ cấp về y tế cho người tham gia bảo hiểm nhằm giúp họ một phần nào đó tiền khám, chữa bệnh, tiền viện phí, tiền thuốc thang.

Về đối tượng, BHYT áp dụng cho những người tham gia đóng BHYT thông qua việc mua thẻ bảo hiểm trong đó chủ yếu là người lao động. Theo quy định của chế độ tài chính hiện hành thì quỹ BHYT được hình thành từ 2 nguồn:

- 1,5% tiền lương cơ bản do người lao động đóng bằng cách trừ vào lương.
- 3% quỹ tiền lương cơ bản tính vào chi phí sản xuất do người sử dụng lao động chịu.

Doanh nghiệp phải nộp 100% quỹ BHYT cho cơ quan quản lý quỹ.

c) Kinh phí công đoàn(KPCĐ):

Công đoàn là một tổ chức đoàn thể đại diện cho người lao động, nói lên tiếng nói chung của người lao động, đứng ra đấu tranh bảo vệ quyền lợi cho người lao động, đồng thời công đoàn cũng là người trực tiếp hướng dẫn thái độ của người lao động với công việc, với người sử dụng lao động.

KPCĐ được hình thành do việc trích lập và tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp hàng tháng, theo tỷ lệ 2% trên tổng số lương thực tế phải trả cho công nhân viên trong kỳ. Trong đó doanh nghiệp phải nộp 50% kinh phí công đoàn thu được lên công đoàn cấp trên, còn lại 50% để lại chi tiêu tại công đoàn cơ sở.

d) Bảo hiểm thất nghiệp(BHTN):

BHTN là một loại hình phúc lợi tạm thời dành cho những người bị cho nghỉ việc ngoài ý muốn. Nó giúp người lao động có thời gian tìm việc khác hoặc tái đào tạo để chuyển ngành nghề. Loại hình bảo hiểm này còn giúp cho người thất nghiệp duy trì được tâm lý ổn định và cảm giác an toàn trong cuộc sống.

Đối tượng áp dụng: BHTN áp dụng bắt buộc đối với người lao động và người sử dụng lao động:

Người lao động tham gia BHTN là công dân Việt Nam làm việc theo hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc mà các hợp đồng này không xác định thời hạn hoặc xác định thời hạn từ đủ mười hai tháng đến ba mươi sáu tháng.

Người sử dụng lao động tham gia BHTN bao gồm cơ quan Nhà nước, đơn vị sự nghiệp, đơn vị vũ trang nhân dân, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức chính trị xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội - nghề nghiệp, tổ chức

xã hội khác, cơ quan tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế hoạt động trên lãnh thổ Việt Nam, doanh nghiệp, hợp tác xã, hộ kinh doanh cá thể, tổ hợp tác, tổ chức khác và cá nhân có thuê mướn, sử dụng và trả công cho từ mười lao động trở lên.

Theo quy định hiện hành: Hàng tháng doanh nghiệp tiến hành trích lập quỹ BHTN theo tỷ lệ quy định là 2%. Trong đó:

- 1% thuộc trách nhiệm đóng góp của doanh nghiệp bằng cách trừ vào chi phí.

- 1% thuộc trách nhiệm đóng góp của người lao động bằng cách trừ lương.

➡ Tăng cường quản lý lao động, cải tiến và hoàn thiện chế độ tiền lương, chế độ sử dụng quỹ BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN được xem là một phương tiện hữu hiệu để kích thích người lao động gắn bó với hoạt động sản xuất kinh doanh, rèn luyện tay nghề, nâng cao năng xuất lao động góp phần thực hiện tốt kế hoạch sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

1.2 Tổ chức kế toán quản trị tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp.

Mục đích hạch toán lao động trong doanh nghiệp ngoài việc giúp cho công tác quản lý lao động còn là đảm bảo tính lương chính xác cho từng người lao động.

1.2.1 Hạch toán số lượng lao động.

Để quản lý lao động về mặt số lượng, doanh nghiệp sử dụng “Sổ sách theo dõi lao động của doanh nghiệp” thường do phòng lao động theo dõi. Sổ này hạch toán về mặt số lượng từng loại lao động theo nghề nghiệp, công việc và trình độ tay nghề (cấp bậc kỹ thuật) của công nhân viên. Phòng lao động có thể lập sổ chung cho toàn doanh nghiệp và lập riêng cho từng bộ phận để nắm chắc tình hình phân bổ, sử dụng lao động hiện có trong doanh nghiệp.

1.2.2 Hạch toán thời gian lao động.

Hạch toán thời gian lao động là công việc đảm bảo ghi chép kịp thời chính xác số ngày công, giờ công làm việc thực tế trong ngày như nghỉ việc, ngừng việc của từng người lao động, từng bộ phận sản xuất, từng phòng ban

trong doanh nghiệp. Trên cơ sở này để tính lương phải trả cho từng người.

Bảng chấm công là chứng từ ban đầu quan trọng nhất để hạch toán thời gian lao động trong các doanh nghiệp. Bảng chấm công dùng để ghi chép thời gian làm việc trong tháng thực tế và vắng mặt của cán bộ công nhân viên trong tổ, đội, phòng, ban...Bảng chấm công phải lập riêng cho từng tổ sản xuất, từng phòng ban và dùng trong một tháng. Danh sách người lao động ghi trong sổ sách lao động của từng bộ phận được ghi trong bảng chấm công, số liệu của chúng phải khớp nhau. Tổ trưởng tổ sản xuất hoặc trưởng các phòng ban là người trực tiếp ghi bảng chấm công căn cứ vào số lao động có mặt, vắng mặt đầu ngày làm việc ở đơn vị mình. Trong bảng chấm công những ngày nghỉ theo quy định như ngày lễ, tết, thứ bảy, chủ nhật đều phải được ghi rõ ràng.

Bảng chấm công phải để lại một địa điểm công khai để người lao động giám sát thời gian lao động của mình. Cuối tháng tổ trưởng, trưởng phòng tập hợp tình hình sử dụng lao động cung cấp cho kế toán phụ trách. Nhân viên kế toán kiểm tra và xác nhận hàng ngày trên bảng chấm công, sau đó tiến hành tập hợp số liệu báo cáo tổng hợp lên phòng lao động tiền lương. Cuối tháng, các bảng chấm công được chuyển cho phòng kế toán tiền lương để tiến hành tính lương. Đối với các trường hợp nghỉ việc do ốm đau, tai nạn lao động...thì phải có phiếu nghỉ ốm do bệnh viện, cơ sở y tế cấp và xác nhận. Còn đối với các trường hợp ngừng việc xảy ra trong ngày do bất cứ nguyên nhân gì đều phải được phản ánh vào biên bản ngừng việc, trong đó nêu rõ nguyên nhân ngừng việc và người chịu trách nhiệm, để làm căn cứ tính lương và xử lý thiệt hại xảy ra. Những chứng từ này được chuyển lên phòng kế toán làm căn cứ tính trợ cấp, BHXH sau khi đã được tổ trưởng ghi vào bảng chấm công những ký hiệu quy định.

1.2.3 Hạch toán kết quả lao động.

Hạch toán kết quả lao động là một nội dung quan trọng trong toàn bộ công tác quản lý và hạch toán lao động ở các doanh nghiệp sản xuất. Công việc tiến hành là ghi chép chính xác kịp thời số lượng, chất lượng sản phẩm hoặc khối lượng công việc hoàn thành của từng cá nhân, tập thể làm căn cứ tính

lượng và trả lương chính xác.

Tuỳ thuộc vào loại hình và đặc điểm sản xuất của từng doanh nghiệp, người ta sử dụng các chứng từ ban đầu khác nhau để hạch toán kết quả lao động. Các chứng từ ban đầu được sử dụng phổ biến để hạch toán kết quả lao động và phiếu xác nhận sản phẩm công việc hoàn thành, hợp đồng giao khoán...

✓ Phiếu xác nhận sản phẩm công việc hoàn thành là chứng cứ xác nhận số sản phẩm (công việc) hoàn thành của đơn vị hoặc cá nhân người lao động. Phiếu này do người giao việc lập và phải có đầy đủ chữ ký của người giao việc, người nhận việc, người kiểm tra chất lượng sản phẩm và người duyệt. Phiếu được chuyển cho kế toán tiền lương để tính lương áp dụng trong hình thức trả lương theo sản phẩm.

✓ Hợp đồng giao khoán công việc là chứng từ giao khoán ban đầu đối với trường hợp giao khoán công việc. Đó là bản kí kết giữa người giao khoán và người nhận giao khoán với khối lượng công việc, thời gian làm việc, trách nhiệm và quyền lợi mỗi bên khi thực hiện công việc đó. Chứng từ này là cơ sở 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 được nghiệm thu 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 tiền lương làm căn cứ tính lương và trả lương cho công nhân thực hiện.

1.2.4 Tính tiền lương và các khoản trích theo lương.

Cuối tháng trên cơ sở tài liệu hạch toán về thời gian lao động và kết quả lao động cũng như những chế độ, chính sách về lao động, tiền lương, BHXH mà Nhà nước ban hành, kế toán tiến hành tính lương và trợ cấp BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN, cho từng cán bộ công nhân viên. Sau khi có kết quả tính toán tiền lương phải trả cho từng người được tổng hợp cho từng bộ phận và phản ánh vào bảng thanh toán tiền lương lập chung cho cả công ty.

Trường hợp công nhân viên được hưởng trợ cấp BHXH thì căn cứ vào số

ngày thực tế nghỉ việc được hưởng trợ cấp BHXH phản ánh trên các chứng từ hạch toán lao động liên quan như: Phiếu nghỉ hưởng BHXH, biên bản điều tra tai nạn lao động...kết hợp với bảng trợ cấp BHXH để tính toán lập bảng thanh toán BHXH. Bảng thanh toán BHXH được lập cho từng bộ phận sử dụng lao động hoặc cho toàn doanh nghiệp căn cứ vào kết quả tính trợ cấp BHXH cho từng người.

Trên cơ sở các chế độ về lao động, tiền lương, BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN Nhà nước ban hành, các doanh nghiệp tùy thuộc vào đặc điểm ngành mình phải tổ chức tốt lao động nhằm nâng cao kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh, đồng thời tính toán, thanh toán kịp thời đầy đủ tiền lương, tiền thưởng, BHXH, BHYT đúng chính sách chế độ. Sử dụng tốt kinh phí công đoàn nhằm khuyến khích người lao động thực hiện tốt nhiệm vụ góp phần thực hiện tốt kế hoạch sản xuất kinh doanh của đơn vị. Các khoản phải nộp về BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN hàng tháng, hàng quý, doanh nghiệp có thể lập uỷ nhiệm chi để chuyển tiền hoặc chi tiền mặt để nộp cho cơ quan quản lý theo quy định của Nhà nước và Pháp luật.

Tiền lương của công ty thông thường trả làm hai kỳ trong tháng. Kỳ 1 tạm ứng lương cho người lao động, kỳ 2 trả hết số lương còn lại cho người lao động sau khi trừ đi các khoản khấu trừ vào lương như: BHXH, BHYT và các khoản khác.

Đối với công nhân viên nghỉ phép hàng năm theo chế độ quy định thì công nhân trong quá trình nghỉ phép đó vẫn được hưởng lương đầy đủ như thời gian đi làm. Tiền lương nghỉ phép phải được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh một cách hợp lý vì nó có ảnh hưởng đến giá thành sản phẩm. Trong trường hợp doanh nghiệp không bố trí được cho công nhân viên nghỉ phép đều đặn trong năm, để đảm bảo cho giá thành không bị đột biến, tiền lương nghỉ phép của công nhân được tính vào chi phí sản xuất thông qua phương pháp trích trước theo kế hoạch. Cuối năm sẽ tiến hành điều chỉnh số trích trước cho phù hợp với số thực tế chi phí tiền lương vào chi phí sản xuất. Trích trước lương nghỉ phép chỉ được thực hiện với công nhân trực tiếp sản xuất.

$$\text{Số trích trước theo kế hoạch TLNP của CNSX trong tháng} = \frac{\text{Số tiền lương chính phải trả cho CNSX trong tháng}}{\text{tỷ lệ trích trước theo kế hoạch TLNP của CNSX}}$$

$$\text{Tỷ lệ trích trước} = \frac{\text{Số tiền lương nghỉ phép theo kế hoạch của công nhân nghỉ phép trong năm}}{\text{Tổng số tiền lương theo kế hoạch của công nhân sản xuất trong năm}} \times 100\%$$

1.3 Tổ chức kế toán tài chính tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp.

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

Trong một doanh nghiệp, để công tác kế toán hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình và trở thành một công cụ đắc lực phục vụ công tác quản lý toàn doanh nghiệp thì nhiệm vụ của bất kỳ công tác kế toán nào đều phải dựa trên đặc điểm, vai trò của đối tượng được kế toán. Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương cũng không nằm ngoài quy luật này. Tính đúng thù lao lao động và thanh toán đầy đủ tiền lương và các khoản trích theo lương cho người lao động một mặt kích thích người lao động quan tâm đến thời gian lao động, chất lượng và kết quả lao động mặt khác góp phần tính đúng tính đủ chi phí và giá thành sản phẩm, hay chi phí của hoạt động. Vì vậy kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương phải thực hiện những nhiệm vụ cơ bản sau đây:

✓ Theo dõi, ghi chép, phản ánh, tổng hợp chính xác, đầy đủ kịp thời về số lượng, chất lượng, thời gian và kết quả lao động. Tính toán các khoản tiền lương, tiền thưởng các khoản trợ cấp phải trả cho người lao động và tình hình thanh toán các khoản đó cho người lao động. Kiểm tra việc sử dụng lao động, việc chấp hành chính sách chế độ về lao động, tiền lương trợ cấp BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN và việc sử dụng các quỹ này.

✓ Tính toán và phân bổ các khoản chi phí tiền lương và các khoản trích theo lương vào chi phí sản xuất, kinh doanh theo từng đối tượng. Hướng

dẫn và kiểm tra các bộ phận trong doanh nghiệp thực hiện đúng chế độ ghi chép ban đầu về lao động, tiền lương, BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN, mở sổ, thẻ kế toán và hạch toán lao động, tiền lương và các khoản trích theo lương đúng chế độ.

✓ Lập báo cáo về lao động, tiền lương, BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN, phân tích tình hình sử dụng lao động, quỹ tiền lương và các khoản trích theo lương, đề xuất biện pháp để khai thác có hiệu quả tiềm năng lao động, ngăn ngừa những vi phạm kỷ luật lao động, vi phạm chính sách chế độ về lao động, tiền lương và các khoản trích theo lương.

1.3.2 Chứng từ và tài khoản sử dụng.

1.3.2.1 Chứng từ sử dụng:

- Bảng chấm công.
- Bảng thanh toán tiền lương.
- Bảng thanh toán tiền thưởng.
- Giấy đi đường.
- Phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn thành.
- Bảng thanh toán tiền thuê ngoài.
- Hợp đồng giao khoán.
- Bảng kê trích nộp các khoản trích theo lương.
- Bảng phân bổ tiền lương và bảo hiểm xã hội.
- Các phiếu chi, chứng từ, tài liệu khác có liên quan.

Các chứng từ trên có thể làm căn cứ để ghi sổ trực tiếp hoặc làm cơ sở để tổng hợp rồi mới ghi sổ kế toán.

1.3.2.2 Tài khoản sử dụng.

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

Tài khoản 334: Phải trả người lao động

338: Phải trả, phải nộp khác

335: Chi phí phải trả

Ngoài ra còn sử dụng các tài khoản khác có liên quan như:

Tài khoản 641: Chi phí bán hàng

642: Chi phí quản lý doanh nghiệp

111: Tiền mặt

112: Tiền gửi ngân hàng

a) Tài khoản 334: Phải trả công nhân viên.

Tài khoản này dùng để phản ánh các khoản phải trả và tình hình thanh toán các khoản phải trả cho người lao động của doanh nghiệp về tiền lương, tiền công, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội và các khoản phải trả khác thuộc về thu nhập của người lao động.

Kết cấu và nội dung phản ánh của tài khoản 334:

✓ Bên Nợ:

- Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng có tính chất lương, bảo hiểm xã hội và các khoản khác đã trả, đã chi, đã ứng trước cho người lao động.

- Các khoản khấu trừ vào tiền lương, tiền công của người lao động.

✓ Bên Có:

Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng có tính chất lương, bảo hiểm xã hội và các khoản khác phải trả, phải chi cho người lao động.

✓ Số dư bên Có:

Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng có tính chất lương và các khoản khác còn phải trả cho người lao động.

Tài khoản 334 có thể có số dư bên Nợ. Số dư bên Nợ của tài khoản 334 rất cá biệt phản ánh số tiền đã trả lớn hơn số phải trả về tiền lương, tiền công, tiền thưởng và các khoản khác cho người lao động.

✓ Tài khoản 334 có 2 tài khoản cấp II:

Tài khoản 3341: Phải trả công nhân viên.

Tài khoản 3342: Phải trả người lao động khác

b) Tài khoản 338: Phải trả, phải nộp khác.

Tài khoản này dùng để phản ánh số tiền trích và thanh toán bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, kinh phí công đoàn, bảo hiểm thất nghiệp tại đơn vị cơ sở.

Kết cấu và nội dung phản ánh của tài khoản 338:

✓ Bên Nợ:

- Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp phải trả cho công nhân viên.
- Kinh phí công đoàn chi tại đơn vị.
- Số bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, kinh phí công đoàn, bảo hiểm thất nghiệp đã nộp cho cơ quan quản lý quỹ BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN.

✓ Bên Có:

- Trích BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN vào chi phí sản xuất kinh doanh.
- Trích BHXH, BHYT, BHTN khấu trừ vào lương của công nhân viên.
- Kinh phí công đoàn vượt chi được cấp bù.
- Số BHXH đã chi trả công nhân viên khi được cơ quan BHXH thanh toán.

✓ Số dư bên Có:

BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN đã trích chưa nộp cho cơ quan quản lý hoặc kinh phí công đoàn được để lại cho đơn vị chưa chi hết.

✓ Số dư bên Nợ:

Phản ánh số đã trả, đã nộp nhiều hơn số phải trả, phải nộp hoặc số bảo hiểm xã hội đã chi trả công nhân viên chưa được thanh toán và kinh phí công đoàn vượt chi chưa được cấp bù.

✓ Tài khoản 338 có 4 tài khoản cấp II liên quan đến tiền công, tiền lương:

Tài khoản 3382: Kinh phí công đoàn

Tài khoản 3383: Bảo hiểm xã hội

Tài khoản 3384: Bảo hiểm y tế

Tài khoản 3389: Bảo hiểm thất nghiệp.

c) Tài khoản 335: Chi phí phải trả

Tài khoản này dùng để hạch toán những khoản chi phí thực tế chưa phát sinh như: chi phí tiền lương phải trả cho công nhân sản xuất trong thời gian nghỉ phép, nhưng được tính trước vào chi phí sản xuất kinh doanh kỳ này cho các đối tượng chịu chi phí để đảm bảo khi các khoản chi trả phát sinh thực tế không gây phát sinh đột biến cho chi phí sản xuất kinh doanh

Kết cấu và nội dung phản ánh của tài khoản 335:

✓ Bên Nợ:

- Chi phí tiền lương phải trả cho công nhân sản xuất trong thời gian nghỉ phép thực tế phát sinh được tính vào chi phí phải trả.

- Số chênh lệch về chi phí phải trả lớn hơn số chi phí thực tế được ghi giảm chi phí.

✓ Bên Có:

Chi phí tiền lương phải trả cho công nhân sản xuất trong thời gian nghỉ phép dự tính trước và ghi nhận vào chi phí sản xuất kinh doanh.

✓ Số dư bên Có:

Chi phí phải trả đã tính vào chi phí sản xuất kinh doanh nhưng thực tế chưa phát sinh.

1.3.3 Trình tự kế toán, sổ kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.

1.3.3.1 Trình tự kế toán.

a) Tài khoản 334: Phải trả công nhân viên.

✓ Tính tiền lương, các khoản phụ cấp theo quy định phải trả cho người lao động:

Nợ TK 622: Chi phí nhân công trực tiếp

Nợ TK 627 (6271): Chi phí sản xuất chung

Nợ TK 641 (6411): Chi phí bán hàng

Nợ TK 642 (6421): Chi phí quản lý doanh nghiệp

Có TK 334: Phải trả người lao động (3341, 3348).

✓ Tiền thưởng trả cho công nhân viên:

- Khi xác định số tiền thưởng trả công nhân viên từ quỹ khen thưởng, ghi:

Nợ TK 431 (4311): Quỹ khen thưởng, phúc lợi

Có TK 334 (3341): Phải trả công nhân viên.

- Khi xuất quỹ chi trả tiền thưởng:

Nợ TK 334 (3341): Phải trả công nhân viên

Có TK 111, 112, ...

✓ Tính tiền BHXH phải trả cho công nhân viên:

Nợ TK 338 (3383): Phải trả, phải nộp khác

Có TK 334 (3341): Phải trả công nhân viên.

- ✓ Tính tiền lương nghỉ phép thực tế phải trả cho công nhân viên:

Nợ TK 627, 641, 642

Nợ TK 335: Chi phí phải trả (Doanh nghiệp có trích trước tiền lương nghỉ phép)

Có TK 334 (3341): Phải trả công nhân viên.

- ✓ Các khoản phải khấu trừ vào lương và thu nhập của công nhân viên như: tạm ứng, BHXH, BHYT, BHTN, tiền thu về bồi thường tài sản thiếu:

Nợ TK 334: Phải trả người lao động

Có TK 141: Tạm ứng

Có TK 3383: Bảo hiểm xã hội

Có TK 3384: Bảo hiểm y tế

Có TK 3389: Bảo hiểm thất nghiệp

Có TK 138: Phải thu khác

- ✓ Tính tiền thuế thu nhập cá nhân của công nhân viên phải nộp Nhà nước:

Nợ TK 334: Phải trả công nhân viên

Có TK 333 (3335): Thuế và các khoản phải nộp Nhà nước

- ✓ Khi ứng trước hoặc thực trả tiền lương, tiền công cho công nhân viên

Nợ TK 334: Phải trả công nhân viên

Có TK 111, 112,...

b) Tài khoản 338: Phải trả, phải nộp khác.

- ✓ Hàng tháng trích BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN vào chi phí sản xuất kinh doanh:

Nợ TK 622: Chi phí nhân công trực tiếp

Nợ TK 627: Chi phí sản xuất chung

Nợ TK 641: Chi phí bán hàng

Nợ TK 642: Chi phí quản lý doanh nghiệp

Có TK 338 (3382, 3383, 3384, 3389): Phải trả, phải nộp khác

- ✓ Tính số tiền BHXH, BHYT, BHTN trừ vào lương của công nhân viên:

Nợ TK 334: Phải trả công nhân viên

Có TK 338 (3383, 3384, 3389): Phải trả, phải nộp khác

✓ Nộp BHXH, KPCĐ, BHTN cho cơ quan quản lý quỹ và khi mua thẻ BHYT cho công nhân viên:

Nợ TK 338: Phải trả, phải nộp khác

Có TK 111, 112...

✓ Tính BHXH phải trả cho công nhân viên khi nghỉ ốm đau, thai sản,...

Nợ TK 338 (3383): Phải trả, phải nộp khác

Có TK 334: Phải trả công nhân viên

✓ Chi tiêu KPCĐ tại đơn vị:

Nợ TK 338 (3382): Phải trả, phải nộp khác

Có TK 111, 112,...

✓ Kinh phí công đoàn chi vượt được cấp bù, khi nhận được tiền ghi:

Nợ TK 111, 112

Có TK 338: Phải trả, phải nộp khác

c) Tài khoản 335: Chi phí phải trả

Trích trước vào chi phí về tiền lương nghỉ phép của công nhân sản xuất:

Nợ TK 622: Chi phí nhân công trực tiếp

Có TK 335: Chi phí phải trả

Khi tính tiền lương nghỉ phép thực tế phải trả cho công nhân sản xuất:

Nợ TK 622: Chi phí nhân công trực tiếp (Nếu số phải trả lớn hơn số trích trước)

Nợ TK 335: Chi phí phải trả (Số đã trích trước)

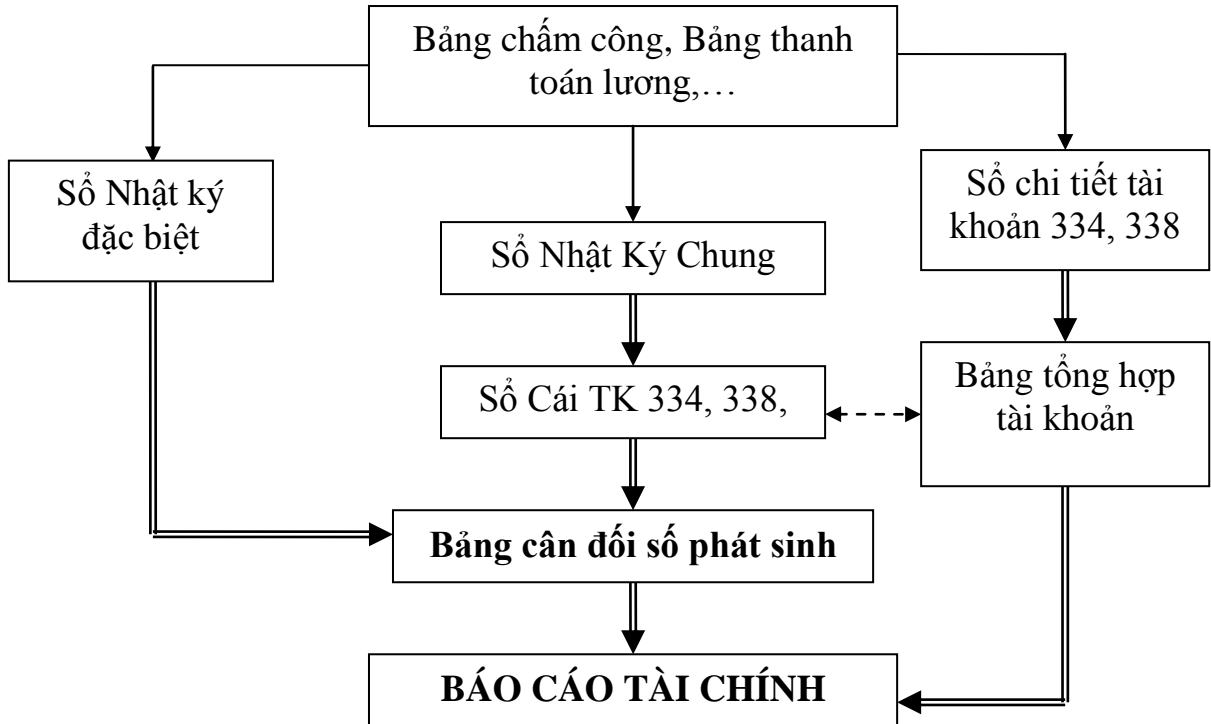
Có TK 334: Phải trả người lao động (Tổng tiền lương nghỉ phép thực tế phải trả)

Có TK 622: Chi phí nhân công trực tiếp (Nếu số phải trả nhỏ hơn số trích trước)

1.3.3.2 Sổ kế toán tiền lương.

Mỗi doanh nghiệp tùy thuộc vào yêu cầu, trình độ, điều kiện cụ thể của đơn vị có thể lựa chọn một trong năm hình thức ghi sổ kế toán sau:

❖ Hình thức kế toán Nhật ký chung



Ghi chú:

Ghi hàng ngày:



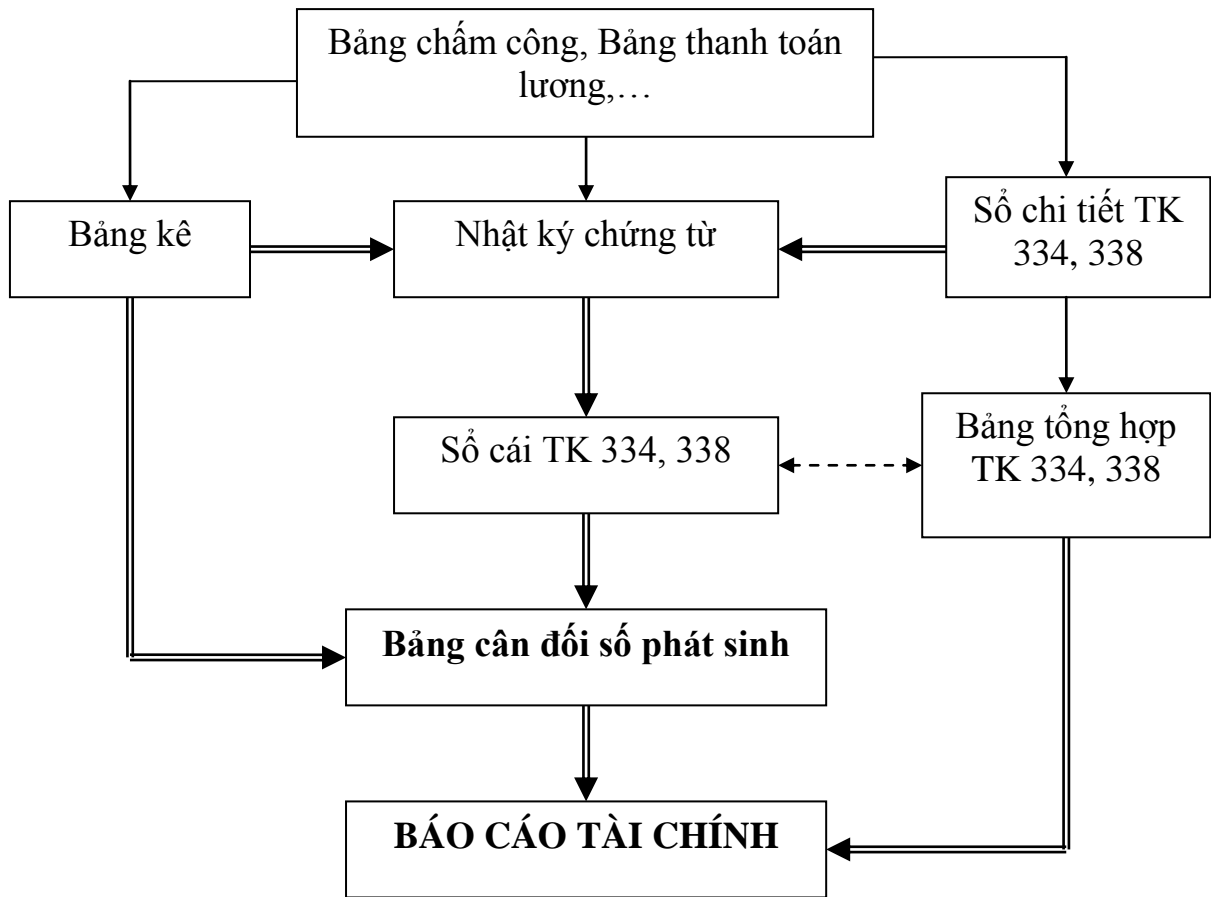
Ghi cuối tháng hoặc định kỳ:



Quan hệ đối chiếu, kiểm tra:



❖ Hình thức kế toán Nhật ký chứng từ:



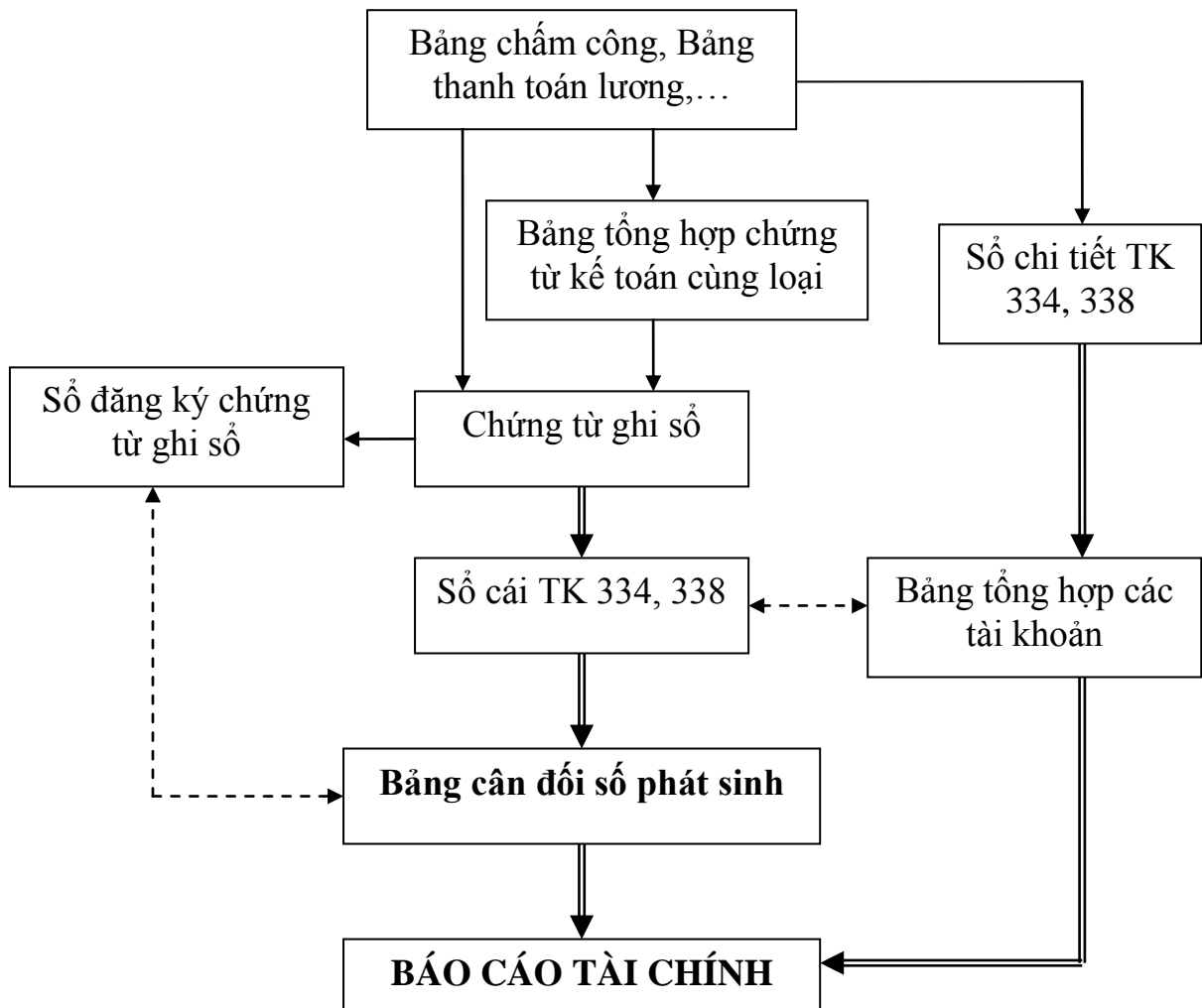
Ghi chú:

Ghi hàng ngày: →

Ghi cuối tháng, định kỳ: ==>

Quan hệ đối chiếu, kiểm tra: ←- - ->

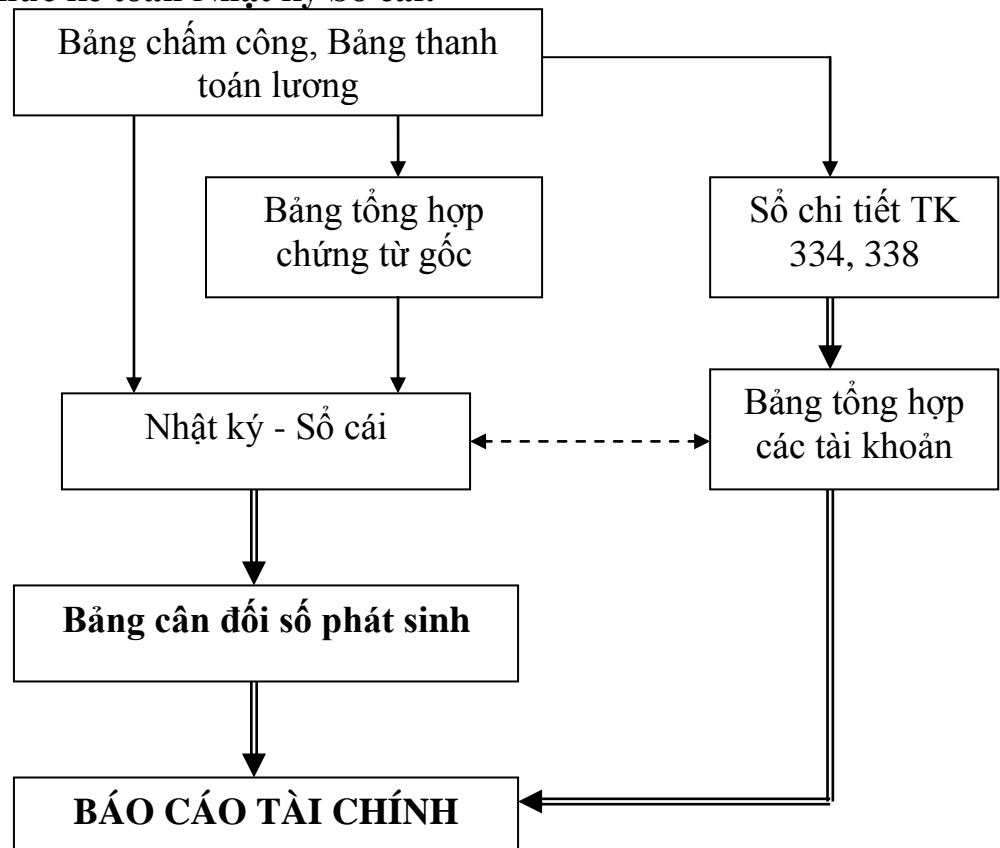
❖ Hình thức kế toán Chứng từ ghi sổ:



Ghi chú:

- Ghi hàng ngày: →
- Ghi cuối tháng, định kỳ: →
- Quan hệ đối chiếu, kiểm tra: ↔

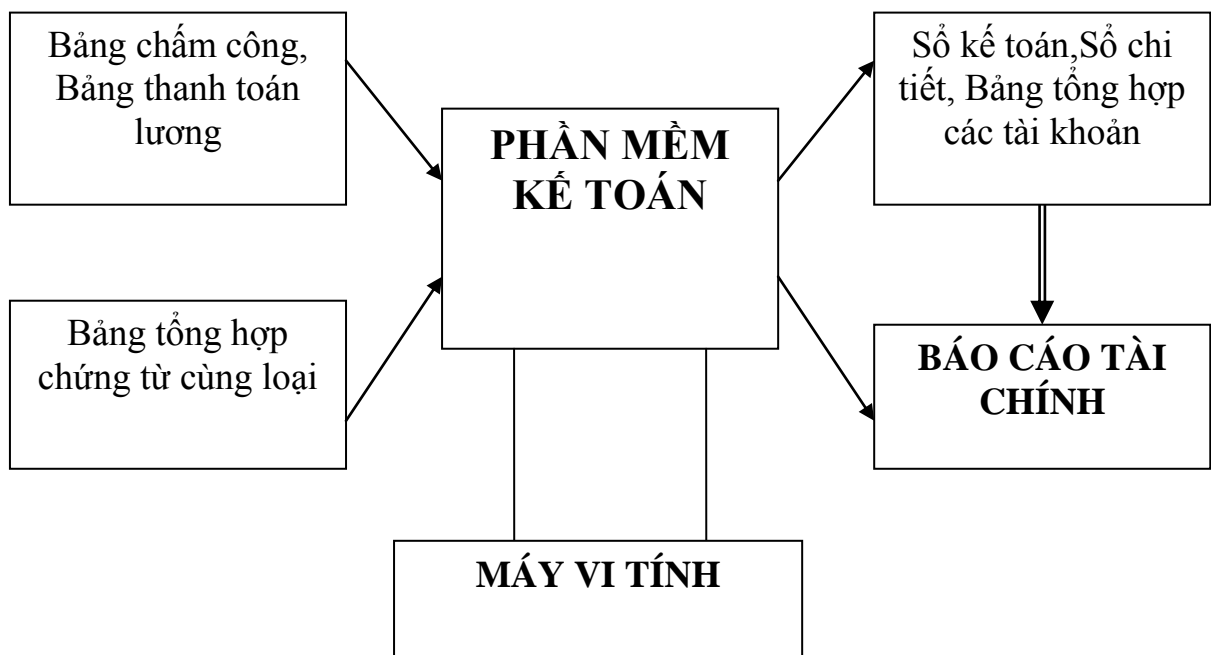
❖ Hình thức kế toán Nhật ký Sổ cái:



Ghi chú:

- Ghi hàng ngày:
- Ghi cuối tháng, định kỳ:
- Quan hệ đối chiếu, kiểm tra:

❖ Hình thức kế toán máy:



CHƯƠNG II:

THỰC TRẠNG KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN KINH DOANH XUẤT NHẬP KHẨU THỦY SẢN HẢI PHÒNG

2.1 Đặc điểm chung về công ty cổ phần kinh doanh xuất nhập khẩu thủy sản Hải Phòng

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

Được thành lập ngày 8/8/1985 với tên là Công ty kinh doanh dịch vụ thủy sản Hải Phòng. Công ty trực thuộc sở thủy sản thành phố Hải Phòng, được thành lập với nhiệm vụ chủ yếu là thu mua thủy hải sản từ vùng biển Hải Phòng và các vùng lân cận sau đó chế biến và mang đi xuất khẩu.

Ban đầu khi mới thành lập, từ sự tiếp nhận trụ sở tại số 24 Võ Thị Sáu và cửa hàng dịch vụ Cửa Cấm tại Cảng Cửa Cấm thành phố Hải Phòng với đội ngũ công nhân còn sơ khai công ty đã dần dần phát triển. Đến tháng 2/1995 ban giám đốc của công ty đã quyết định mở rộng lĩnh vực kinh doanh thành lập nhà hàng Vũ Minh tại số 84 Quang Trung và nhà hàng Thủy Sản Tổng Hợp tại số 20 Lý Tự Trọng. Nhiệm vụ của công ty lúc này là thu mua thủy hải sản, chế biến cung cấp cho hai nhà hàng kinh doanh và đồng thời xuất ra nước ngoài.

Năm 1999 Công ty thuê cơ sở tại Cát Bà để tiến hành nuôi cá trong lồng bè. Cơ sở tại đây có trách nhiệm nuôi trồng các loại hải sản nước ngọt như tôm sú, cá mè, cá chép, cá quả, cá chim trắng... để giao cho các nhà hàng, khách sạn. Hằng năm cơ sở thu về cho công ty hàng trăm triệu đồng.

06/07/2004 Sở thủy sản thành phố Hải Phòng quyết định sát nhập Công ty kinh doanh dịch vụ thủy sản Hải Phòng với xí nghiệp đánh cá Hải Phòng sau đó đổi tên thành công ty chế biến thủy sản xuất khẩu Hải Phòng đặt tại địa chỉ số 13 Võ Thị Sáu quận Ngô Quyền thành phố Hải Phòng. Giấy phép đăng kí kinh doanh số 126583 do Sở Kế hoạch và Đầu tư thành phố Hải Phòng cấp ngày 29/08/2004.

08/2005 Công ty ra quyết định số 247/QĐ-2005 về việc mua mảnh đất

rộng 5000 m² tại huyện Tiên Lãng thành phố Hải Phòng để lập trại nuôi tôm giống. Tại đây công ty cho nghiên cứu và ương giống các loại tôm như: tôm sú nước ngọt, tôm càng xanh và các giống tôm khác.

12/2008 sở thuỷ sản thành phố Hải Phòng ra quyết định số 327/QĐ/TCCB-LĐ về việc cổ phần hoá công ty chế biến thuỷ sản xuất khẩu Hải Phòng theo quy định của chính phủ. Công ty chính thức chuyển đổi thành công ty cổ phần trong đó Nhà nước chiếm 51% tổng số vốn và đổi tên thành Công ty cổ phần kinh doanh xuất nhập khẩu thuỷ sản Hải Phòng.

4/2009 Công ty tiến hành sửa chữa khu văn phòng do đó công ty tạm thời chuyển về số 103 đường Ngô Quyền phường Máy Chai quận Ngô Quyền thành phố Hải Phòng.

Trải qua 19 năm xây dựng và trưởng thành, Công ty cổ phần kinh doanh xuất nhập khẩu thuỷ sản Hải Phòng đã trải qua bao thăng trầm thay đổi nhưng tập thể cán bộ công nhân viên trong công ty đã luôn đoàn kết chủ động sáng tạo khắc phục những khó khăn, cải tiến kỹ thuật, áp dụng những tiên bộ khoa học vào sản xuất đưa công ty đi lên trở thành một công ty thuỷ sản hàng đầu của Việt Nam.

*** Ngành nghề sản xuất của công ty hiện nay là:**

- Bán các loại tôm giống, cá nước ngọt.
- Xuất nhập khẩu và bán các loại sứa đông lạnh, cá lục nguyên con, mực cỡ lớn...

- Kinh doanh nhà hàng

-

*** Vốn kinh doanh của công ty:**

Vốn kinh doanh của công ty được hình thành từ 4 nguồn chính: vốn ngân sách do Nhà nước cấp, vốn tự bổ sung, vốn đi vay và vốn từ nguồn vốn khác. Nguồn vốn kinh doanh của công ty cổ phần kinh doanh xuất nhập khẩu thuỷ sản Hải Phòng tại thời điểm 2/2009 (giai đoạn cổ phần của công ty) như sau:

Tổng số:	14.224.616.040
Trong đó: - Vốn ngân sách cấp:	10.000.000.000
- Các quỹ:	189.084.000
- Vốn khác:	2.241.315.728
- Nguồn vốn đầu tư xây dựng cơ bản:	
	1.794.216.314

*** Tình hình lao động:**

Tổng số lao động trong danh sách là 106 người trong đó có 27 người trình độ đại học, 12 người tốt nghiệp cao đẳng, 19 người học xong trung cấp. Đội ngũ công nhân của công ty có kinh nghiệm lâu năm, đoàn kết cùng góp sức đưa công ty phát triển đi lên.

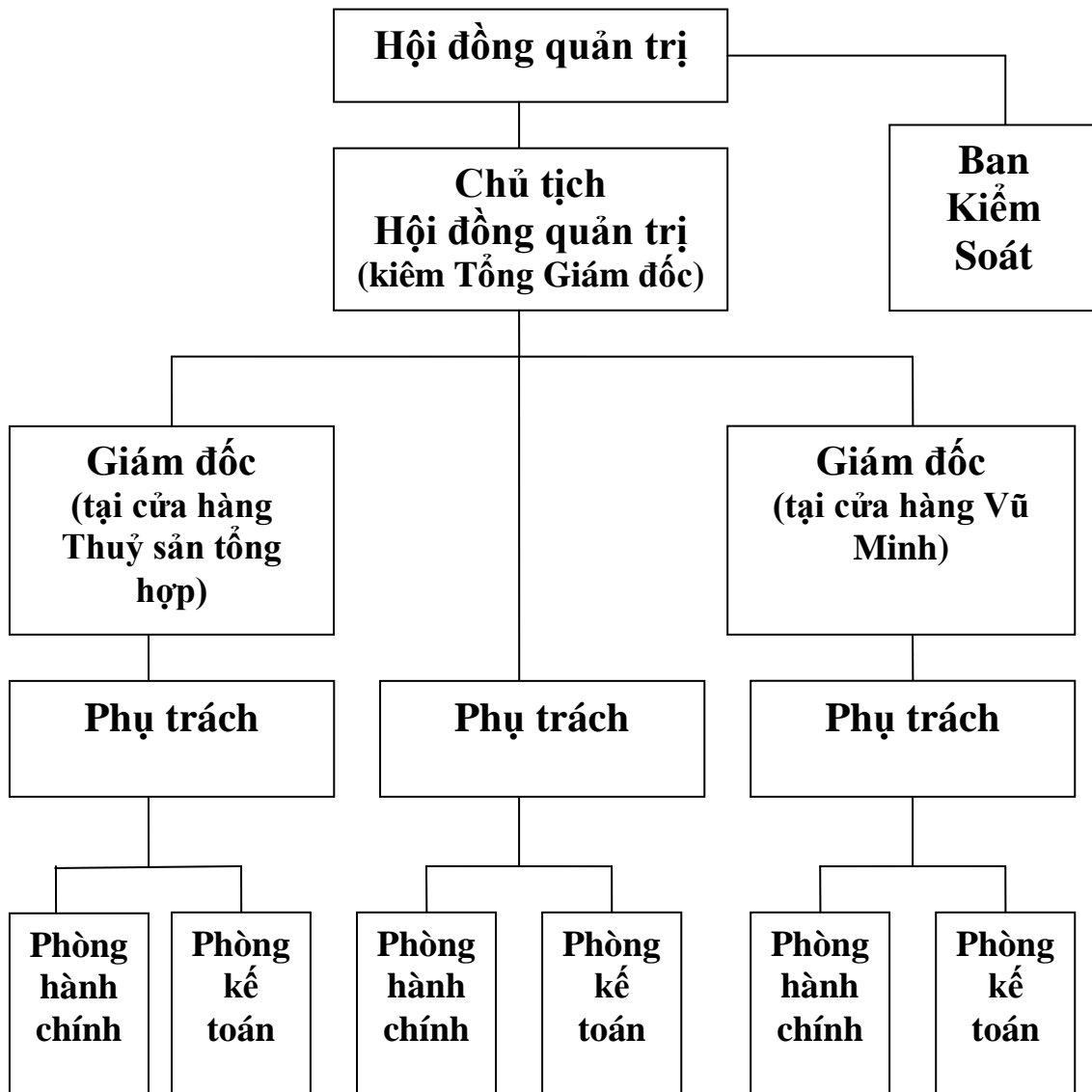
***Thuế và các khoản nộp ngân sách Nhà nước:**

Công ty cổ phần kinh doanh xuất nhập khẩu thuỷ sản Hải Phòng thuộc đối tượng nộp thuế giá trị gia tăng theo phương pháp khấu trừ. Hàng quý, hàng năm công ty thực hiện nộp thuế đủ và đúng kỳ hạn, thực hiện nghiêm chỉnh các nghĩa vụ đối với ngân sách Nhà nước.

Công ty được Cục thuế thành phố Hải Phòng cấp giấy chứng nhận đăng ký thuế ngày 16/02/2008 (cấp lại). Mã số thuế: 0200871124.

2.1.2 Cơ cấu tổ chức bộ máy quản lý:

Sơ đồ 2.1: Sơ đồ bộ máy quản lý Công ty cổ phần kinh doanh xuất nhập khẩu thủy sản Hải Phòng



❖ **Hội đồng quản trị:**

Hội đồng quản trị là cơ quan quản lý cao nhất của công ty, có toàn quyền nhân danh công ty để quyết định, thực hiện các quyền và nghĩa vụ của công ty.

* Hội đồng quản trị có các quyền và nghĩa vụ sau đây:

a) Quyết định chiến lược, kế hoạch phát triển trung hạn và kế hoạch kinh doanh hàng năm của công ty.

b) Kiến nghị loại cổ phần và số cổ phần được quyền chào bán của từng

loại. Quyết định giá chào bán cổ phần mới, huy động thêm vốn theo hình thức khác.

c) Quyết định phương án đầu tư và dự án đầu tư trong thẩm quyền và giới hạn theo quy định của Điều lệ công ty.

d) Quyết định giải pháp phát triển thị trường, tiếp thị và công nghệ, thông qua hợp đồng mua bán vay, cho vay và hợp đồng khác có giá trị bằng hoặc lớn hơn 50% tổng giá trị tài sản được ghi trong báo cáo tài chính gần nhất của công ty.

e) Bổ nhiệm, miễn nhiệm, cách chức, giám sát, chỉ đạo giám đốc và người quản lý khác trong điều hành công việc kinh doanh hằng ngày của công ty.

g) Quyết định cơ cấu tổ chức, quy chế quản lý nội bộ công ty, quyết định thành lập công ty con, thành lập chi nhánh, văn phòng đại diện và việc góp vốn, mua cổ phần của doanh nghiệp khác.

h) Duyệt chương trình, nội dung phục vụ họp đại hội đồng cổ đông, triệu tập họp đại hội đồng cổ đông. Trình báo cáo quyết toán hàng năm lên đại hội đồng cổ đông.

i) Kiến nghị mức cổ tức được trả, quyết định thời hạn và thủ tục trả cổ tức hoặc xử lý lỗ phát sinh trong quá trình kinh doanh.

k) Kiến nghị việc tổ chức lại giải thể hoặc phá sản công ty.

❖ Chủ tịch hội đồng quản trị kiêm tổng giám đốc công ty.

Chủ tịch hội đồng quản trị kiêm giám đốc công ty có nhiệm vụ quản lý toàn bộ mọi hoạt động của công ty, soạn thảo công bố chính sách, chiến lược, chịu trách nhiệm cao nhất đối với chất lượng sản phẩm, phân công trách nhiệm quyền hạn cho các cán bộ lãnh đạo từ cấp trưởng phòng trở lên, sắp xếp, bố trí cán bộ, tổ chức sản xuất theo yêu cầu của hệ thống chất lượng. Tổ chức chỉ đạo, phê duyệt các báo cáo, hợp đồng tiêu thụ sản phẩm.

Ngoài ra, chủ tịch hội đồng quản trị còn có trách nhiệm lập chương trình kế hoạch hoạt động của hội đồng quản trị. Tổ chức việc thông qua quyết định và giám sát quá trình thực hiện các quyết định của hội đồng quản trị. Chủ tọa họp

Đại hội đồng cổ đông.

❖ **Giám đốc các chi nhánh:**

Giám đốc các chi nhánh quản lý toàn bộ mọi hoạt động của chi nhánh, soạn thảo chính sách chiến lược đối với chất lượng sản phẩm của chi nhánh mình. Sắp xếp, bố trí cán bộ, tổ chức sản xuất, chỉ đạo phê duyệt các báo cáo, hợp đồng tiêu thụ sản phẩm. Báo cáo lên cấp trên tình hình hoạt động của chi nhánh, các thông tin cần thiết, các hợp đồng với giá trị lớn và chịu trách nhiệm cao nhất đối với mọi tổn thất của chi nhánh.

❖ **Phó giám đốc:**

Thay mặt giám đốc giải quyết công việc được uỷ quyền khi giám đốc đi vắng sau đó báo cáo lại.

❖ **Ban kiểm soát:**

Ban kiểm soát thực hiện giám sát hội đồng quản trị, giám đốc trong việc quản lý và điều hành công ty, chịu trách nhiệm trước đại hội đồng cổ đông trong thực hiện các nhiệm vụ được giao.

Kiểm tra tính hợp lý, hợp pháp, tính trung thực và mức độ cẩn trọng trong quản lý, điều hành hoạt động kinh doanh, trong tổ chức kế toán, thống kê và lập báo cáo tài chính.

Kiến nghị Hội đồng quản trị hoặc Đại hội đồng cổ đông các biện pháp sửa đổi bổ sung, cải tiến cơ cấu tổ chức quản lý, điều hành hoạt động kinh doanh của công ty.

❖ **Phòng hành chính:**

Quản lý công tác hành chính, văn thư, bảo mật, thông tin liên lạc, đánh máy, in văn bản, quản lý xe chỉ huy, chăm sóc sức khỏe cán bộ công nhân viên.

Hàng ngày báo cáo lên giám đốc các vấn đề cần xin ý kiến và quyết định.

❖ **Phòng tài chính kế toán:**

Quản lý công tác tài chính, theo dõi hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty dưới hình thức tiền tệ, mua sắm thiết bị, vật tư, tập hợp các chi phí sản xuất, tính giá thành sản phẩm, tình hình tiêu thụ sản phẩm, xác định kết quả hoạt

động kinh doanh của công ty, báo cáo quyết toán tài chính quý, năm trình giám đốc phê duyệt và báo cáo các cơ quan chức năng có liên quan.

Quản lý công tác tổ chức lao động, thực hiện chi trả các khoản lương, BHXH và các chế độ chính sách đối với cán bộ công nhân viên, quản lý công tác an toàn lao động, công tác huấn luyện khảo thi nâng bậc, nâng lương...

2.1.3 Cơ cấu bộ máy sản xuất:

* Công ty dịch vụ Cửa Cẩm Hải Phòng:

Địa chỉ: Cảng Cửa Cẩm - Hải Phòng.

* Kho đông lạnh:

Địa chỉ: Máy Chai – Ngô quyền - Hải Phòng.

* Nhà hàng Vũ Minh:

Địa chỉ: 84 Quang Trung – Hồng Bàng - Hải Phòng.

* Nhà hàng Thủy sản tổng hợp:

Địa chỉ: 20 Lý Tự Trọng - Hồng Bàng - Hải Phòng.

* Trại nuôi tôm giống:

Địa chỉ: Tiên Lãng - Hải Phòng.

* Khu nuôi cá lồng bè:

Địa chỉ: Cát Bà - Hải Phòng.

2.1.4 Tổ chức công tác kế toán tại công ty:

2.1.4.1 Cơ cấu tổ chức bộ máy kế toán:

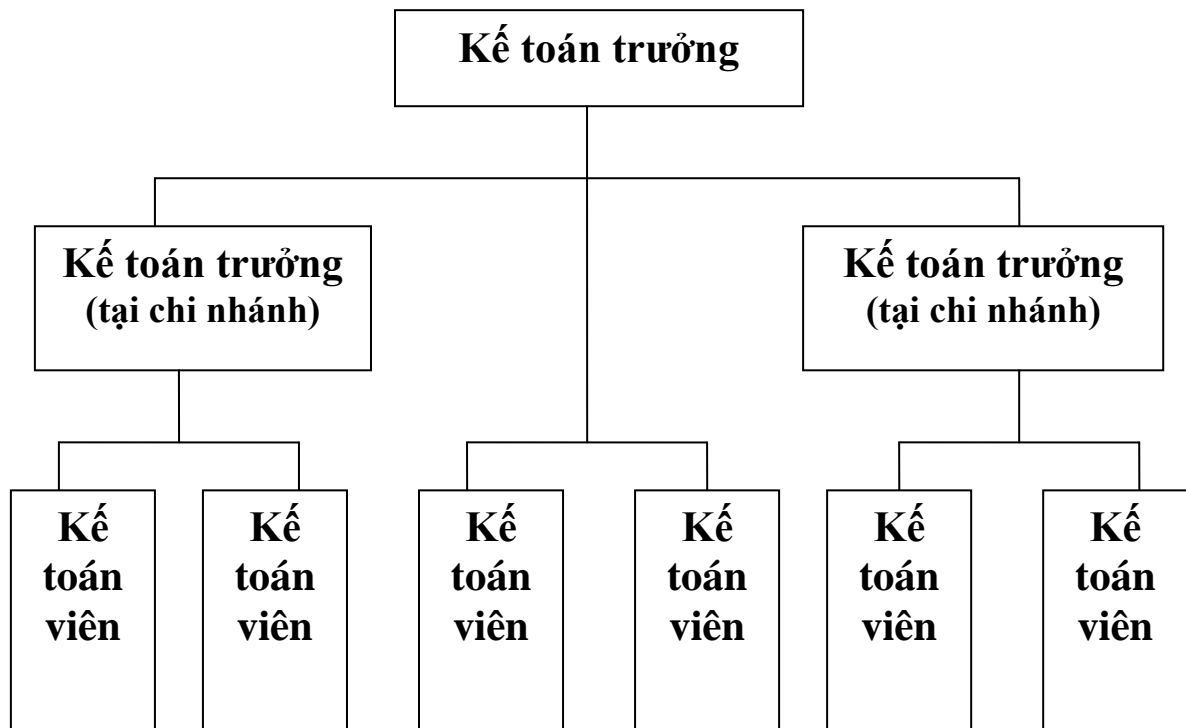
- Tổ chức mọi công việc kế toán để thực hiện đầy đủ có chất lượng các nội dung trong công việc kế toán của công ty.

- Hướng dẫn đơn đốc kiểm tra thực hiện đầy đủ kịp thời chứng từ kế toán của công ty.

- Ngoài ra, bộ máy kế toán còn phân công kiểm kê tài sản, tổ chức bảo quản, lưu trữ hồ sơ tài liệu theo đúng quy định.

- Bộ máy kế toán của công ty gồm 13 người: đứng đầu là kế toán trưởng tại văn phòng công ty, bên dưới là kế toán trưởng tại các chi nhánh và các kế toán viên.

Sơ đồ 2.2: Sơ đồ cơ cấu tổ chức bộ máy kế toán công ty cổ phần kinh doanh xuất nhập khẩu thuỷ sản Hải Phòng.



✓ **Kế toán trưởng: (trưởng phòng tài chính kế toán)**

Điều hành bộ máy kế toán của công ty, chịu trách nhiệm trước giám đốc về kế toán tài chính của đơn vị, có nhiệm vụ hướng dẫn, kiểm tra công tác kế toán tại các chi nhánh và văn phòng, duyệt các chứng từ mua bán, chứng từ thu chi phát sinh.

✓ **Kế toán trưởng tại chi nhánh công ty:**

Điều hành bộ máy kế toán tại các chi nhánh, chịu trách nhiệm trước giám đốc và kế toán trưởng tại văn phòng công ty, có nhiệm vụ hướng dẫn, đôn đốc, kiểm tra công tác kế toán tại chi nhánh mình, duyệt các chứng từ mua bán, chứng từ thu chi phát sinh trong quyền hạn, báo cáo và nộp các hoá đơn lên tổng công ty để phục vụ cho việc tổng hợp.

✓ **Kế toán viên:** Theo dõi, phản ánh chính xác, kịp thời số liệu, tình hình biến động của các nghiệp vụ kế toán phát sinh như: tiền mặt, tài sản cố định, nguyên vật liệu, tiền lương.

Báo cáo đầy đủ kịp thời các vấn đề nảy sinh trong quá trình kế toán để

kế toán trưởng quyết định.

- ***Kế toán thanh toán***: có nhiệm vụ theo dõi các khoản thu, chi bằng tiền của doanh nghiệp, khoá sổ kế toán tiền mặt mỗi ngày để có số liệu đối chiếu với thủ quỹ. Kiểm tra chứng từ đầu vào, thanh toán với người bán, người tạm ứng.

- ***Kế toán vật tư, thủ kho***: Theo dõi tình hình xuất nhập vật tư của một kho trong công ty

- ***Kế toán tiền lương***: Làm lương khối cơ quan, các khoản bảo hiểm, thanh toán các chế độ đi công tác, nghỉ phép, theo dõi chế độ quản lý ăn ca....

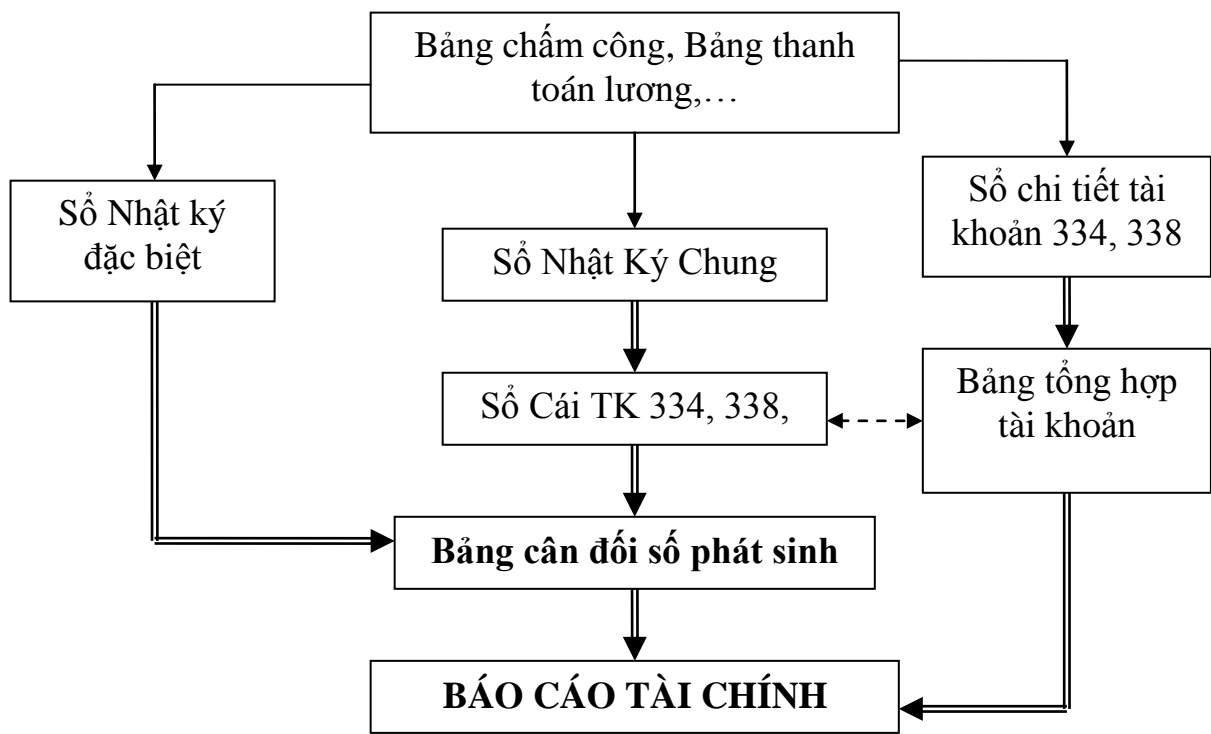
- ***Kế toán chi phí giá thành***: Phụ trách phân bán hàng, theo dõi và tính toán doanh thu.

✓ **Thủ quỹ:**

Có nhiệm vụ cấp phát tiền cân đối quỹ. Thường xuyên kiểm tra, bảo quản kết tiền của công ty. Giữ và chịu trách nhiệm đóng dấu vào các văn bản cần thiết phục vụ cho quá trình kinh doanh của công ty.

2.1.4.2 Hình thức kế toán:

Sơ đồ 2.3: Trình tự ghi sổ kế toán theo hình thức kế toán Nhật ký chung



Ghi chú:

- Ghi hàng ngày: →
- Ghi cuối tháng hoặc định kỳ: →
- Quan hệ đối chiếu, kiểm tra: ↔

Hàng ngày, căn cứ vào các chứng từ đã kiểm tra được dùng làm căn cứ ghi sổ, trước hết ghi nghiệp vụ phát sinh vào sổ Nhật ký chung, sau đó căn cứ số liệu đã ghi trên sổ Nhật ký chung để ghi vào sổ cái theo các tài khoản kế toán phù hợp. Đồng thời với việc ghi sổ Nhật ký chung các nghiệp vụ phát sinh được ghi vào các sổ chi tiết có liên quan.

Cuối tháng, cuối quý, cuối năm, kế toán trưởng cộng số liệu trên sổ cái rồi lập Bảng cân đối số phát sinh. Sau khi đã đối chiếu khớp đúng số liệu ghi trên sổ cái và bảng tổng hợp chi tiết (được lập từ các sổ kế toán chi tiết) được dùng để lập các báo cáo tài chính.

2.2 Thực trạng công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần kinh doanh xuất nhập khẩu thuỷ sản Hải Phòng.

2.2.1 Kế toán lao động

Công ty đã đảm bảo đủ việc làm cho người lao động, các công việc giao cho người lao động trên cơ sở kế hoạch có định mức, có điều kiện và khả năng hoàn thành. Do vậy trong những năm qua công ty luôn hoàn thành tốt kế hoạch và các chỉ tiêu đề ra.

Công ty hoạt động chủ yếu trong lĩnh vực dịch vụ nhà hàng và kinh doanh xuất nhập khẩu thuỷ sản nên cần nhiều lao động hay trong quá trình hoạt động có một số công nhân xin thôi việc nên thường xuyên phải tuyển dụng mới lao động.

Biểu: Cơ cấu lao động (Tính đến thời điểm ngày 31/12/2009).

Chỉ tiêu	Giới tính		Độ tuổi		Trình độ				công việc	
	Nam	Nữ	18 - 30	>30	ĐH	CĐ	TC	PT	BH	QL
Số người	55	51	72	34	27	12	19	48	80	26
Tỉ trọng (%)	51,9	48,1	67,9	32,1	25,5	11,3	17,9	45,3	75,5	24,5

❖ Cơ cấu về giới:

Tỷ lệ nam và nữ trong công ty nhìn chung là ngang bằng nhau. Trong đó nam có 55 lao động chiếm 51,9 % và nữ có 51 lao động chiếm 48,1 %, tỷ lệ này là phù hợp đối với công ty cổ phần kinh doanh xuất nhập khẩu thuỷ sản Hải Phòng. Là một doanh nghiệp kinh doanh chủ yếu ở hai lĩnh vực dịch vụ nhà hàng và xuất nhập khẩu thuỷ sản nên công ty cần có một đội ngũ công nhân vừa chăm chỉ, khéo léo vừa khoẻ mạnh, nhiệt tình. Do đó lao động nam chủ yếu làm tại kho lạnh, trại nuôi tôm giống Tiên Lãng và khu nuôi cá lồng bè Cát Bà; còn lao động nữ phục vụ tại văn phòng tổng công ty, nhà hàng Vũ Minh và nhà hàng thuỷ sản tổng hợp.

Nhìn vào bảng số liệu trên ta có thể nhận thấy rằng ban giám đốc công ty

đã quản lý hiệu quả công tác tuyển và sử dụng nhân công sao cho công việc được thuận lợi mà lại tiết kiệm chi phí tối đa cho doanh nghiệp.

❖ Cơ cấu về độ tuổi.

Người lao động trong độ tuổi từ 18 đến 30 là chủ yếu, có 72 lao động chiếm 67,9 %. Đây là lao động có sức khoẻ tốt, khả năng tiếp thu nhanh và linh hoạt trong công việc. Tuy nhiên đa số lao động nữ trong độ tuổi lập gia đình nên có bất lợi về khoảng thời gian nghỉ lập gia đình và sinh con, khoảng thời gian này có thể gây biến động trong sản xuất, vì vậy để việc kinh doanh không bị gián đoạn thì doanh nghiệp cần có kế hoạch tổ chức lao động thật tốt.

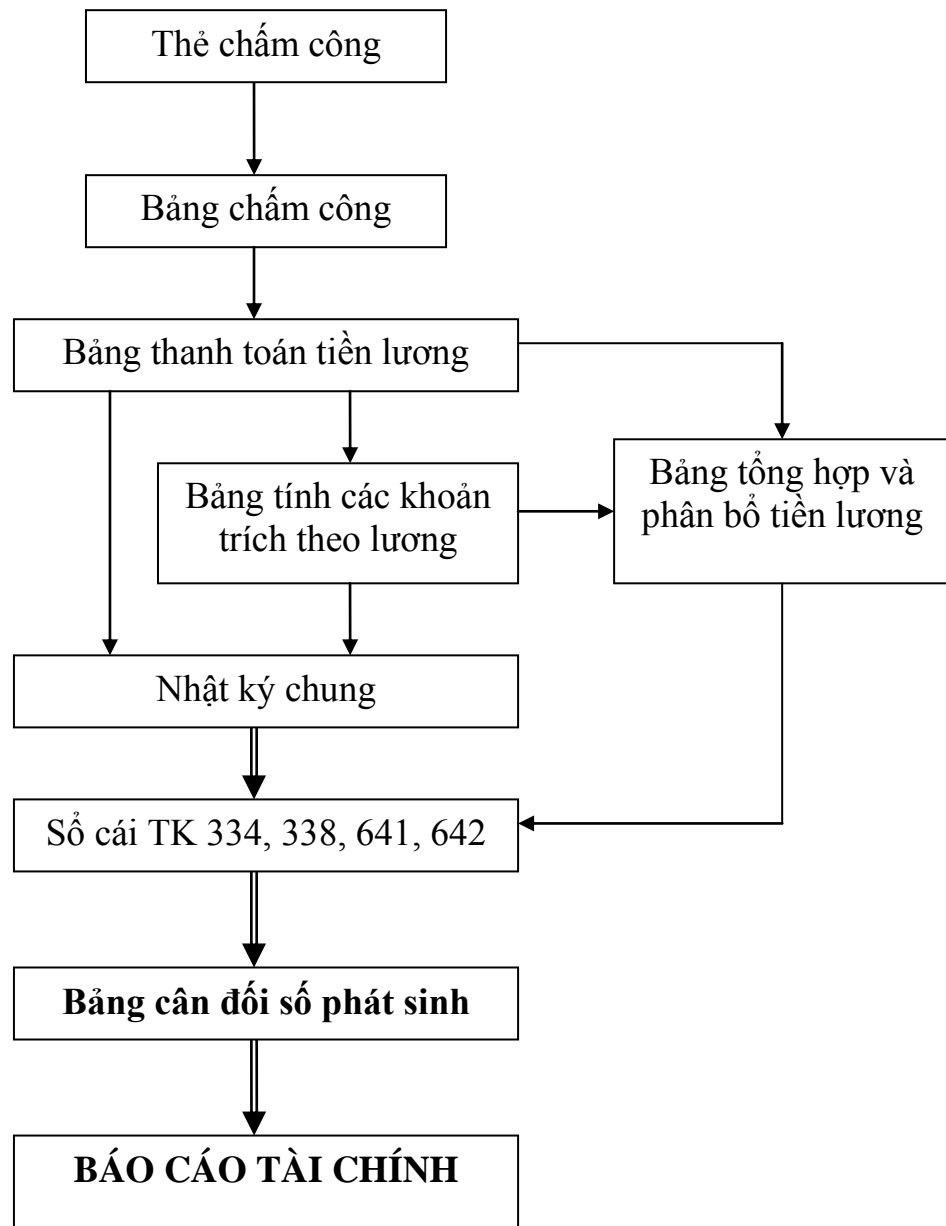
Lao động trong độ tuổi từ 30 đến 50 có 34 lao động chiếm tỷ lệ nhỏ là 32,1 %. Đây là lực lượng lao động ổn định nhất, sức lao động dẻo dai và nhiều kinh nghiệm thường được phân công trong công việc quản lý.

❖ Cơ cấu về trình độ.

Trình độ lao động trong công ty nói chung là không cao nhưng phù hợp với doanh nghiệp. Lao động tốt nghiệp đại học có 27 người chiếm 25,5 %; lao động trình độ cao đẳng có 12 người chiếm 11,3 % số lao động này chủ yếu làm công việc văn phòng, quản lý như giám đốc, kế toán, trưởng phòng, phụ trách... lao động trình độ trung cấp có 19 người chiếm 17,9 %; lao động học xong phổ thông có 48 người chiếm 45,3 % chủ yếu là công nhân viên tham gia trực tiếp vào quá trình kinh doanh của công ty.

❖ Cơ cấu theo tính chất công việc.

Công ty cổ phần kinh doanh xuất nhập khẩu thuỷ sản Hải Phòng tập trung hạch toán nhân công theo hai tiêu thức là bán hàng và quản lý, do đó không có chi phí nhân công trực tiếp. Qua bảng tổng hợp số liệu trên ta thấy cứ 4 nhân viên bán hàng tương ứng với 1 nhân viên quản lý, tỷ lệ đó là thích hợp để công việc kinh doanh được thuận lợi mà bộ máy quản lý của công ty cũng không công kèn tiết kiệm chi phí tối đa cho doanh nghiệp.

2.2.2 Kế toán lương và các khoản trích theo lương.**2.2.2.1 Sơ đồ luân chuyển chứng từ của kế toán tiền lương.****2.2.2.2 Kế toán tiền lương tại công ty cổ phần kinh doanh xuất nhập khẩu thuỷ sản Hải Phòng.****a) Phương pháp xây dựng quỹ lương:**

Hiện nay, quỹ tiền lương của công ty bao gồm:

❖ Lương cơ bản:

Mức lương cơ bản cho cán bộ công nhân viên được quy định riêng cho từng người tùy thuộc vào năng lực làm việc và thời gian mà người lao động đã gắn bó với công ty. Hiện tại mức lương cơ bản thấp nhất của công nhân viên

công ty là 1.000.000 đ/tháng.

Tại thời điểm tháng 12/2009 mức lương cơ bản trung bình của công nhân viên công ty là 2.230.882 đ/tháng.

Để khuyến khích người lao động ở lại làm việc với công ty thì doanh nghiệp tiến hành tăng lương cơ bản cho người lao động mỗi 6 tháng một lần. Cụ thể là cứ 6 tháng phụ trách của chi nhánh công ty sẽ lập danh sách nhân viên xét duyệt tăng lương rồi gửi lên tổng công ty. Sau đó tổng công ty sẽ quyết định tăng lương cho những cán bộ công nhân viên gắn bó và nỗ lực trong công việc, mức tăng lương là 10 % lương cơ bản.

Ví dụ 1: Lương cơ bản của ông Phạm Đình Tiến tại thời điểm 30/05/2009 là 1.500.000đ/ tháng. Nếu giám đốc cửa hàng thuỷ sản Vũ Minh nhận thấy nhân viên Phạm Đình Tiến có nỗ lực trong công việc và đề xuất với tổng công ty tăng lương. Ban giám đốc công ty ký giấy chấp thuận tăng lên 10 % lương cơ bản thì vào tháng 06/2009 mức lương cơ bản của ông Phạm Đình Tiến sẽ là:

$$1.500.000 + 1.500.000 \times 10 \% = 1.650.000 \text{ (đồng)}.$$

❖ **Phụ cấp:**

Gồm phụ cấp trách nhiệm áp dụng cho các nhân viên quản lý. Tùy thuộc vào chức vụ cũng như mức độ trách nhiệm của từng nhân viên mà mức phụ cấp dao động từ 200.000 đến 500.000 đ/ tháng.

❖ **Tiền thưởng:**

Tiền thưởng thường xuyên: Theo quy định của công ty thì cán bộ công nhân viên đi làm đủ các ngày theo quy định, không nghỉ tự do sẽ nhận được tiền khuyến khích là 100.000 đ/ tháng. Nếu lao động nghỉ 01 ngày làm việc thì sẽ không nhận được phần tiền thưởng này nữa. Đây là một hình thức thưởng thường xuyên cho người lao động để khuyến khích họ gắn bó với công việc hơn.

Tiền thưởng định kỳ: ngoài việc thưởng thường xuyên như trên thì doanh nghiệp có các khoản thưởng định kỳ cho người lao động vào ngày 01/05, ngày tết dương lịch hay việc phát tháng lương thứ 13 cho người lao động. Phần tiền thưởng này được lấy từ quỹ khen thưởng phúc lợi của công ty.

b) Nguyên tắc tính lương.

Tại công ty cổ phần kinh doanh xuất nhập khẩu thuỷ sản Hải Phòng áp dụng hình thức trả lương theo thời gian cho toàn bộ cán bộ công nhân viên.

Tiền lương thực lĩnh trong tháng của công nhân viên được tính theo công thức sau:

$$\text{Tiền lương thực lĩnh} = \text{Tiền lương cơ bản} + \text{Tiền thưởng} + \text{Phụ cấp} - \text{Các khoản khấu trừ vào lương}$$

✓ Lương cơ bản được hưởng:

Lương của người lao động được tính dựa vào mức lương cơ bản, ngày công thực tế của người lao động trong tháng và ngày công theo quy định của công ty.

Lương cơ bản được hưởng của công nhân viên được tính theo công thức sau:

$$\text{Lương cơ bản được hưởng} = \frac{\text{Mức lương cơ bản}}{\text{Số ngày công theo quy định}} \times \text{Số ngày công thực tế}$$

✓ Ngày công theo quy định của công ty được hiểu như sau:

- Đối với công nhân viên tại văn phòng tổng công ty, kho lạnh, trại nuôi tôm giống Tiên Lãng và khu nuôi cá lồng bè Cát Bà thì trong một tháng người lao động được nghỉ tất cả các ngày chủ nhật, các ngày lễ theo quy định của Nhà nước.

- Đối với công nhân viên tại cửa hàng thuỷ sản Vũ Minh, cửa hàng thuỷ sản Tổng hợp thì cán bộ công nhân viên được phân công thay phiên nhau nghỉ 01 ngày bất kỳ trong tuần nhưng không phải ngày chủ nhật và các ngày lễ theo quy định của Nhà nước sẽ được sắp xếp nghỉ bù vào ngày khác để phục vụ cho hoạt động kinh doanh của công ty.

Ví dụ 1: Tính tiền lương cho bà Đỗ Thị Oanh là trưởng phòng kế toán tại văn phòng tổng công ty với các thông tin sau:

- Ngày công theo quy định của công ty trong tháng 12/2009 là 27 ngày.
- Ngày công thực tế của Đỗ Thị Oanh trong tháng 12/2009 là 27 ngày.

- Mức lương cơ bản của bà là 3.500.000 đ
- Phụ cấp trách nhiệm 300.000 đ

Vậy ta tính được lương của bà Đỗ Thị Oanh trong tháng 12/2009 như sau:

- Lương cơ bản: 3.500.000
- Tiền thưởng: 100.000
- Phụ cấp: 300.000
- Phần khấu trừ vào lương: $3.500.000 \times 8\% = 280.000$

Vậy tiền lương thực lĩnh của bà Đỗ Thị Oanh là :

$$3.500.000 + 100.000 + 300.000 - 280.000 = 3.620.000 \text{ (đồng).}$$

Ví dụ 2: Tính tiền lương cho ông Phạm Đình Tiến là nhân viên phục vụ tại cửa hàng thuỷ sản Vũ Minh với các thông tin sau:

- Ngày công theo quy định của công ty trong tháng 12/2009 là 27 ngày.
- Ngày công thực tế của Phạm Đình Tiến trong tháng 12/2009 là 23 ngày.
- Mức lương cơ bản của ông là: 1.650.000 đ

Vậy ta tính được lương của ông Phạm Đình Tiến trong tháng 12/2009 như sau:

- Lương cơ bản: $1.650.000 \times 23/27 = 1.405.500$
- Tiền thưởng: 0
- Phần khấu trừ vào lương: $1.405.500 \times 8\% = 112.440$

Vậy tiền lương thực lĩnh của ông Phạm Đình Tiến là:

$$1.405.500 - 112.440 = 1.293.060 \text{ (đồng).}$$

CÔNG TY CỔ PHẦN KINH DOANH XUẤT NHẬP KHẨU THUỶ SẢN HẢI PHÒNG
BẢNG CHẤM CÔNG
 Tháng 12 năm 2009
 Đơn vị: văn phòng

ST T	Họ và tên	Chức vụ	Ngày trong tháng																															Tổng số công	
			1	2	3	4	5	CN	7	8	9	10	11	12	CN	14	15	16	17	18	19	CN	21	22	23	24	25	26	CN	28	29	30	31		
1	Lê Bá Thuỷ	GĐ	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	27	
2	Nguyễn Văn Chuyên	NV	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	26		
3	Bùi Đức Cường	TBKS	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	27	
4	Đỗ Trung Duyên	P. GĐ	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	27	
5	Bùi Chính Văn	NVKS	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	27	
6	Đỗ Thị Oanh	TPKT	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	27	
7	Nguyễn Thu Hiền	KT	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	27	
8	Trần Thị Huệ	TQ	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	Cô	Cô	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	25	
9	Phạm Công	BV	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	31

CÔNG TY CỔ PHẦN KINH DOANH XUẤT NHẬP KHẨU THỦY SẢN HẢI PHÒNG
BẢNG THANH TOÁN LƯƠNG

Tháng 12 năm 2009

Đơn vị: Văn phòng

STT	Họ và tên	C vụ	Lương HĐ	Sc	Lương cơ bản	Thưởng	Phụ cấp	Tổng thu nhập	Các khoản giảm trừ	Còn lĩnh	Ký nhận
1	2	3	4	5	$6 = 4 \times 5 / 26$	7	8	$9 = 6 + 7 + 8$	$10 = 6 \times 8\%$	$11 = 9 - 10$	14
1	Lê Bá Thủy	GD	5.500.000	27	5.500.000	100.000	500.000	6.100.000	440.000	5.660.000	
2	Nguyễn Văn Chuyên	NV	2.500.000	26	2.500.000			2.500.000		2.500.000	
3	Bùi Đức Cường	TB KS	3.000.000	27	3.000.000	100.000	200.000	3.300.000	240.000	3.060.000	
4	Đỗ Trung Duyên	PGD	4.000.000	27	4.000.000	100.000	500.000	4.600.000	320.000	4.280.000	
5	Bùi Chính Văn	BKS	3.000.000	27	3.000.000	100.000		3.100.000	240.000	2.860.000	
6	Đỗ Thị Oanh	TPKT	3.500.000	27	3.500.000	100.000	300.000	3.900.000	280.000	3.620.000	
7	Nguyễn Thu Hiền	KT	2.000.000	27	2.000.000	100.000		2.100.000	160.000	1.940.000	
8	Trần Thị Huệ	TQ	2.000.000	25	2.000.000			2.000.000	160.000	1.840.000	
9	Phạm Công	BV	1.500.000	31	1.500.000	100.000		1.600.000	120.000	1.480.000	
	Cộng		27.000.000		27.000.000	700.000	1.500.000	29.200.000	1.960.000	27.240.000	

CÔNG TY CỔ PHẦN KINH DOANH XUẤT NHẬP KHẨU THỦY SẢN HẢI PHÒNG
BẢNG TÍNH CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG

Tháng 12 năm 2009

Đơn vị: Văn phòng

STT	Họ và tên	Chức vụ	Lương cơ bản	Các khoản giảm trừ lương				Trích theo lương tính vào CPSX		
				BHXH	BHYT	KPCĐ	Cộng	BHXH	BHYT	Cộng
1	2	3	4	5=4x5%	6=4x1%	7=4x2%	8=5+6+7	9=4x15%	10=4x2%	11=9+10
1	Lê Bá Thủy	GĐ	5.500.000	275.000	55.000	110.000	440.000	825.000	110.000	935.000
2	Nguyễn Văn Chuyên	NV	2.500.000							
3	Bùi Đức Cường	TB KS	3.000.000	150.000	30.000	60.000	240.000	450.000	60.000	510.000
4	Đỗ Trung Duyên	PGĐ	4.000.000	200.000	40.000	80.000	320.000	600.000	80.000	680.000
5	Bùi Chính Văn	BKS	3.000.000	150.000	30.000	60.000	240.000	450.000	60.000	510.000
6	Đỗ Thị Oanh	TPKT	3.500.000	175.000	35.000	70.000	280.000	525.000	70.000	595.000
7	Nguyễn Thu Hiền	KT	2.000.000	100.000	20.000	40.000	160.000	300.000	40.000	340.000
8	Trần Thị Huệ	TQ	2.000.000	100.000	20.000	40.000	160.000	300.000	40.000	340.000
9	Phạm Công	BV	1.500.000	75.000	15.000	30.000	120.000	225.000	30.000	255.000
	Cộng		27.000.000	1.225.000	270.000	540.000	2.160.000	4.050.000	540.000	4.590.000

CÔNG TY CỔ PHẦN KINH DOANH XUẤT NHẬP KHẨU THỦY SẢN HẢI PHÒNG
BẢNG CHẤM CÔNG

Tháng 12 năm 2009

Đơn vị: Kho lạnh

STT	Họ và tên	Chức vụ	Ngày trong tháng																															Tổng số công
			1	2	3	4	5	CN	7	8	9	10	11	12	CN	14	15	16	17	18	19	CN	21	22	23	24	25	26	CN	28	29	30	31	
1	Đặng Hồng Nguyệt	KT	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X			X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	25	
2	Phạm Lê Trang	KT	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	27	
3	Như Thị Bưởi	NV	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	27	
4	Bùi Văn Chung	NV	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	27	
5	Trần Thu Hằng	NV	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	26	
6	Võ Hoàng Lan	NV	Đ	Đ	Đ	Đ	Đ		Đ	Đ	Đ	Đ	Đ		Đ	Đ	Đ	Đ	Đ	Đ		Đ	Đ	Đ	Đ	Đ	Đ		Đ	Đ	Đ	Đ		
7	Bùi Mạnh Hùng	NV	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	27	
8	Nguyễn Văn Trọng	NV	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	Cô	Cô	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	25	
9	Phúc Thị Phương	NV	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	27	
10	Nguyễn Văn Tường	NV	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	27	
11	Phạm Tiến Thành	NV	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	27	
12	Vũ Ngọc Thịnh	NV	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	27	
13	Phạm Tấn Thìn	NV	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	27	
14	Nguyễn Văn Công	NV	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	27	

CÔNG TY CỔ PHẦN KINH DOANH XUẤT NHẬP KHẨU THUỶ SẢN HẢI PHÒNG
BẢNG THANH TOÁN LƯƠNG

Tháng 12 năm 2009

Đơn vị: Kho lạnh

STT	Họ và tên	C vụ	Lương HĐ	Sc	Lương cơ bản	Thưởng	Phụ cấp	Tổng thu nhập	Các khoản giảm trừ	Còn lĩnh	Ký nhận
1	2	3	4	5	$6 = 4 \times 5 / 26$	7	8	$9 = 6 + 7 + 8$	$10 = 6 \times 8\%$	$11 = 9 - 10$	14
1	Đặng Hồng Nguyệt	KT	2.500.000	25	2.314.800		200.000	2.514.800	185.184	2.329.616	
2	Phạm Lê Trang	KT	2.000.000	27	2.000.000	100.000		2.100.000	160.000	1.940.000	
3	Như Thị Bưởi	NV	2.020.000	27	2.020.000	100.000		2.120.000	161.600	1.958.400	
4	Bùi Văn Chung	NV	2.020.000	27	2.020.000	100.000		2.120.000	161.600	1.958.400	
5	Trần Thu Hằng	NV	2.000.000	26	2.000.000			2.000.000	160.000	1.840.000	
6	Võ Hoàng Lan	NV	2.040.000								
7	Bùi Mạnh Hùng	NV	2.050.000	27	2.050.000	100.000		2.150.000	164.000	1.986.000	
8	Nguyễn Văn Trọng	NV	2.000.000	25	1.851.900			1.851.900	148.152	1.703.748	
9	Phúc Thị Phương	NV	1.850.000	27	1.850.000	100.000		1.950.000	148.000	1.802.000	
10	Nguyễn Văn Tường	NV	1.500.000	27	1.500.000	100.000		1.600.000	120.000	1.480.000	
11	Phạm Tiến Thành	NV	2.500.000	27	2.500.000	100.000		2.600.000	200.000	2.400.000	
12	Vũ Ngọc Thịnh	NV	1.200.000	27	1.200.000	100.000		1.300.000	96.000	1.204.000	
13	Phạm Tất Thìn	NV	2.460.000	27	2.460.000	100.000		2.560.000	196.800	2.363.200	
14	Nguyễn Văn Công	NV	2.600.000	27	2.600.000	100.000		2.700.000	208.000	2.492.000	
	Cộng		28.740.000		26.366.700	1.000.000	200.000	27.566.700	2.109.336	25.457.364	

CÔNG TY CỔ PHẦN KINH DOANH XUẤT NHẬP KHẨU THỦY SẢN HẢI PHÒNG
BẢNG TÍNH CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG

Tháng 12 năm 2009

Đơn vị: Kho lạnh

STT	Họ và tên	Chức vụ	Lương cơ bản	Các khoản giảm trừ lương				Trích theo lương tính vào CPSX		
				BHXH	BHYT	KPCĐ	Cộng	BHXH	BHYT	Cộng
1	2	3	4	5=4x5%	6=4x1%	7=4x2%	8=5+6+7	9=4x15%	10=4x2%	11=9+10
1	Đặng Hồng Nguyệt	KT	2.314.800	115.740	23.148	46.296	185.184	347.220	46.296	393.516
2	Phạm Lê Trang	KT	2.000.000	100.000	20.000	40.000	160.000	300.000	40.000	340.000
3	Như Thị Bưởi	NV	2.020.000	101.000	20.200	40.400	161.600	303.000	40.400	343.400
4	Bùi Văn Chung	NV	2.020.000	101.000	20.200	40.400	161.600	303.000	40.400	343.400
5	Trần Thu Hằng	NV	2.000.000	100.000	20.000	40.000	160.000	300.000	40.000	340.000
6	Võ Hoàng Lan	NV								
7	Bùi Mạnh Hùng	NV	2.050.000	102.500	20.500	41.000	164.000	307.500	41.000	348.500
8	Nguyễn Văn Trọng	NV	1.851.900	92.595	18.519	37.038	148.152	277.785	37.038	314.823
9	Phúc Thị Phương	NV	1.850.000	92.500	18.500	37.000	148.000	277.500	37.000	314.500
10	Nguyễn Văn Tường	NV	1.500.000	75.000	15.000	30.000	120.000	225.000	30.000	255.000
11	Phạm Tiến Thành	NV	2.500.000	125.000	25.000	50.000	200.000	375.000	50.000	425.000
12	Vũ Ngọc Thịnh	NV	1.200.000	60.000	12.000	24.000	96.000	180.000	24.000	204.000
13	Phạm Tất Thìn	NV	2.460.000	123.000	24.600	49.200	196.800	369.000	49.200	418.200
14	Nguyễn Văn Công	NV	2.600.000	130.000	26.000	52.000	208.000	390.000	52.000	442.000
	Cộng		26.366.700	1.318.335	263.667	527.334	2.109.336	3.955.005	527.334	4.482.339

CÔNG TY CỔ PHẦN KINH DOANH XUẤT NHẬP KHẨU THUỶ SẢN HẢI PHÒNG

BẢNG CHẤM CÔNG

Tháng 12 năm 2009

Đơn vị: Tam Bạc

STT	Họ và tên	Chức vụ	Ngày trong tháng																												Tổng số công		
			1	2	3	4	5	CN	7	8	9	10	11	12	CN	14	15	16	17	18	19	CN	21	22	23	24	25	26	CN	28		29	30
1	Vũ Hoàng Minh	GD	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	27
2	Phạm Thị Sao	KT	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	27	
3	Lê Hồng Thu	KT		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	27	
4	Bùi Chính Nghĩa	QL	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	27	
5	Phạm Thị Lan	QL	X	X		X	X	X	X			X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	26	
6	Trần Bá Hùng	NV	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	27	
7	Nguyễn Thị Hằng	NV	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	27	
...
16	Phi Hồng Nhung	NV	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	27	
17	Vân Hồng Nhi	NV	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	27	
18	Bùi Nguyễn Nha	NV		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	27	
19	Phạm Đình Tiến	NV		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	Ô	Ô	Ô	Ô	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	23
20	Phạm Thị Thuý	NV	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	27	
21	Nguyễn Lan	NV	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	27	
22	Phạm Lan Anh	NV	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	27	
23	Vũ Hoài Nam	NV	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	27	
24	Hoàng Thị Ánh	NV	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	27	
25	Lê Văn Bửu	NV	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	27	

CÔNG TY CỔ PHẦN KINH DOANH XUẤT NHẬP KHẨU THUỶ SẢN HẢI PHÒNG
BẢNG THANH TOÁN LƯƠNG

Tháng 12 năm 2009

Đơn vị: Tam Bạc

STT	Họ và tên	C vụ	Lương HĐ	Sc	Lương cơ bản	Thưởng	Phụ cấp	Tổng thu nhập	Các khoản giảm trừ	Còn lĩnh	Ký nhận
1	2	3	4	5	$6 = 4 \times 5 / 26$	7	8	$9 = 6 + 7 + 8$	$10 = 6 \times 8\%$	$11 = 9 - 10$	14
1	Vũ Hoàng Minh	GĐ	4.500.000	27	4.500.000	100.000	500.000	5.100.000	360.000	4.740.000	
2	Phạm Thị Sao	KT	3.000.000	27	3.000.000	100.000	200.000	3.300.000	240.000	3.060.000	
3	Lê Hồng Thu	KT	2.500.000	27	2.500.000	100.000		2.600.000	200.000	2.400.000	
4	Bùi Chính Nghĩa	QL	2.500.000	27	2.500.000	100.000	200.000	2.800.000	200.000	2.600.000	
5	Phạm Thị Lan	QL	2.500.000	26	2.500.000			2.500.000	200.000	2.300.000	
6	Trần Bá Hùng	NV	2.000.000	27	2.000.000	100.000		2.100.000	160.000	1.940.000	
7	Nguyễn Thị Hằng	NV	2.000.000	27	2.000.000	100.000		2.100.000	160.000	1.940.000	
...	
16	Phi Hồng Nhung	NV	2.500.000	27	2.500.000	100.000		2.600.000	200.000	2.400.000	
17	Văn Hồng Nhi	NV	2.200.000	27	2.200.000	100.000		2.300.000	176.000	2.124.000	
18	Bùi Nguyễn Nha	NV	2.200.000	27	2.200.000	100.000		2.300.000	176.000	2.124.000	
19	Phạm Đình Tiến	NV	1.650.000	23	1.405.500			1.405.500	112.440	1.293.060	
20	Phạm Thị Thuý	NV	2.400.000	27	2.400.000	100.000		2.500.000	192.000	2.308.000	
21	Nguyễn Lan	NV	2.200.000	27	2.200.000	100.000		2.300.000	176.000	2.124.000	
22	Phạm Lan Anh	NV	1.800.000	27	1.800.000	100.000		1.900.000	144.000	1.756.000	
23	Vũ Hoài Nam	NV	2.000.000	27	2.000.000	100.000		2.100.000	160.000	1.940.000	
24	Hoàng Thị Ánh	NV	2.600.000	27	2.600.000	100.000		2.700.000	208.000	2.492.000	
25	Lê Văn Bửu	NV	2.000.000	27	2.000.000	100.000		2.100.000	160.000	1.940.000	
	Cộng		58.800.000		58.146.800	2.000.000	900.000	61.046.800	4.651.744	56.395.056	

CÔNG TY CỔ PHẦN KINH DOANH XUẤT NHẬP KHẨU THUỶ SẢN HẢI PHÒNG
BẢNG TÍNH CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG

Tháng 12 năm 2009

Đơn vị: Tam Bạc

STT	Họ và tên	Chức vụ	Lương cơ bản	Các khoản giảm trừ lương				Trích theo lương tính vào CPSX		
				BHXH	BHYT	KPCĐ	Cộng	BHXH	BHYT	Cộng
1	2	3	4	5=4x5%	6=4x1%	7=4x2%	8=5+6+7	9=4x15%	10=4x2%	11=9+10
1	Vũ Hoàng Minh	GD	4.500.000	225.000	45.000	90.000	360.000	675.000	90.000	765.000
2	Phạm Thị Sao	KT	3.000.000	150.000	30.000	60.000	240.000	450.000	60.000	510.000
3	Lê Hồng Thu	KT	2.500.000	125.000	25.000	50.000	200.000	375.000	50.000	425.000
4	Bùi Chính Nghĩa	QL	2.500.000	125.000	25.000	50.000	200.000	375.000	50.000	425.000
5	Phạm Thị Lan	QL	2.500.000	125.000	25.000	50.000	200.000	375.000	50.000	425.000
6	Trần Bá Hùng	NV	2.000.000	100.000	30.000	60.000	160.000	300.000	60.000	360.000
7	Nguyễn Thị Hằng	NV	2.000.000	100.000	20.000	40.000	160.000	300.000	40.000	340.000
...
16	Phi Hồng Nhung	NV	2.500.000	125.000	25.000	50.000	200.000	375.000	50.000	425.000
17	Văn Hồng Nhi	NV	2.200.000	110.000	22.000	44.000	176.000	330.000	44.000	374.000
18	Bùi Nguyễn Nha	NV	2.200.000	110.000	22.000	44.000	176.000	330.000	44.000	374.000
19	Phạm Đình Tiến	NV	1.405.500	70.275	14.055	28.110	112.440	210.825	28.110	238.935
20	Phạm Thị Thuý	NV	2.400.000	120.000	24.000	48.000	192.000	360.000	48.000	408.000
21	Nguyễn Lan	NV	2.200.000	110.000	22.000	44.000	176.000	330.000	44.000	374.000
22	Phạm Lan Anh	NV	1.800.000	90.000	18.000	36.000	144.000	270.000	36.000	306.000
23	Vũ Hoài Nam	NV	2.000.000	100.000	20.000	40.000	160.000	300.000	40.000	340.000
24	Hoàng Thị Ánh	NV	2.600.000	130.000	26.000	52.000	208.000	390.000	52.000	442.000
25	Lê Văn Bửu	NV	2.000.000	100.000	20.000	40.000	160.000	300.000	40.000	340.000
	Cộng		58.146.800	2.907.340	581.468	1.162.936	4.651.744	8.722.020	1.162.936	9.884.956

CÔNG TY CỔ PHẦN KINH DOANH XUẤT NHẬP KHẨU THUỶ SẢN HẢI PHÒNG

BẢNG CHẤM CÔNG

Tháng 12 năm 2009

Đơn vị: Lý Tự Trọng

STT	Họ và tên	Chức vụ	Ngày trong tháng																												Tổng số công			
			1	2	3	4	5	CN	7	8	9	10	11	12	CN	14	15	16	17	18	19	CN	21	22	23	24	25	26	CN	28		29	30	31
1	Phạm Hồng Long	GD	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X			X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	26
2	Nguyễn Thị Như	KT	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	26		
3	Lê Hoàn Ngát	KT		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	26	
4	Bá Nguyễn Hoàng	QL	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	27	
5	Phạm Thị Thuý	QL	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	26		
6	Nguyễn Nha	QL	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	27	
7	Nguyễn Thuý Ngọc	TK	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	27		
...
33	Nguyễn Ngọc Ánh	NV	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	27		
34	Văn Thị Hằng	NV	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	27	
35	Bùi Thị Loan	NV		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	26	
36	Phan Huy Hùng	NV		X	X	X	X	X		H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	27	
37	Phạm Tiến Huy	NV	X	X	X		X	X	X	X	H	H	H	H	H	H	H	H	H	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	27	
38	Vũ Hữu Mỹ	NV	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	27	
39	Phạm Hoàng Oanh	NV	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	26	
40	Vũ Lê Hiếu	NV	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	26	
41	Hoàng Ván Vượng	NV	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	27	
42	Lê Tiến Anh	NV	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	27	

CÔNG TY CỔ PHẦN KINH DOANH XUẤT NHẬP KHẨU THUỶ SẢN HẢI PHÒNG
BẢNG THANH TOÁN LƯƠNG

Tháng 12 năm 2009

Đơn vị: Lý Tự Trọng

STT	Họ và tên	C vụ	Lương HD	Sc	Lương cơ bản	Thưởng	Phụ cấp	Tổng thu nhập	Các khoản giảm trừ	Còn lĩnh	Ký nhận
1	2	3	4	5	$6 = 4 \times 5 / 26$	7	8	$9 = 6 + 7 + 8$	$10 = 6 \times 8\%$	$11 = 9 - 10$	14
1	Phạm Hồng Long	GD	4.500.000	26	4.500.000		500.000	5.000.000	360.000	4.640.000	
2	Nguyễn Thị Như	KT	3.500.000	26	3.500.000		200.000	3.700.000	280.000	3.420.000	
3	Lê Hoàn Ngát	KT	2.500.000	26	2.500.000	100.000		2.600.000	200.000	2.400.000	
4	Bá Nguyên Hoàng	QL	3.000.000	27	3.000.000	100.000		3.100.000	240.000	2.860.000	
5	Phạm Thị Thuý	QL	3.000.000	26	3.000.000	100.000		3.100.000	240.000	2.860.000	
6	Nguyễn Nha	QL	3.000.000	27	3.000.000	100.000		3.100.000	240.000	2.860.000	
7	Nguyễn Thuý Ngọc	TK	2.500.000	27	2.500.000	100.000		2.600.000	200.000	2.400.000	
...	
33	Nguyễn Ngọc Ánh	NV	2.000.000	27	2.000.000	100.000		2.100.000	160.000	1.940.000	
34	Văn Thị Hằng	NV	2.500.000	27	2.500.000	100.000		2.600.000	200.000	2.400.000	
35	Bùi Thị Loan	NV	2.000.000	26	2.000.000	100.000		2.100.000	160.000	1.940.000	
36	Phan Huy Hùng	NV	3.500.000	27	3.500.000	100.000		3.600.000	280.000	3.320.000	
37	Phạm Tiên Huy	NV	2.500.000	27	2.500.000	100.000		2.600.000	200.000	2.400.000	
38	Vũ Hữu Mỹ	NV	1.650.000	27	1.650.000	100.000		1.750.000	132.000	1.618.000	
39	Phạm Hoàng Oanh	NV	2.000.000	26	2.000.000	100.000		2.100.000	160.000	1.940.000	
40	Vũ Lê Hiếu	NV	1.650.000	26	1.650.000	100.000		1.750.000	132.000	1.618.000	
41	Hoàng Văn Vượng	NV	1.500.000	27	1.500.000	100.000		1.600.000	120.000	1.400.000	
42	Lê Tiến Anh	NV	1.800.000	27	1.800.000	100.000		1.900.000	144.000	1.756.000	
	Cộng		89.550.000		89.320.000	3.800.000	700.000	93.820.000	7.145.600	86.674.400	

CÔNG TY CỔ PHẦN KINH DOANH XUẤT NHẬP KHẨU THUỶ SẢN HẢI PHÒNG
BẢNG TÍNH CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG

Tháng 12 năm 2009

Đơn vị: Lý Tự Trọng

STT	Họ và tên	Chức vụ	Lương cơ bản	Các khoản giảm trừ lương				Trích theo lương tính vào CPSX		
				BHXH	BHYT	KPCĐ	Cộng	BHXH	BHYT	Cộng
1	2	3	4	5=4x5%	6=4x1%	7=4x2%	8=5+6+7	9=4x15%	10=4x2%	11=9+10
1	Phạm Hồng Long	GĐ	4.500.000	225.000	45.000	90.000	360.000	675.000	90.000	765.000
2	Nguyễn Thị Như	KT	3.500.000	175.000	35.000	70.000	280.000	525.000	70.000	595.000
3	Lê Hoàn Ngát	KT	2.500.000	125.000	25.000	50.000	200.000	375.000	50.000	425.000
4	Bá Nguyễn Hoàng	QL	3.000.000	150.000	30.000	60.000	240.000	450.000	60.000	510.000
5	Phạm Thị Thuý	QL	3.000.000	150.000	30.000	60.000	240.000	450.000	60.000	510.000
6	Nguyễn Nha	QL	3.000.000	150.000	30.000	60.000	240.000	450.000	60.000	510.000
7	Nguyễn ThuýNgọc	TK	2.500.000	125.000	25.000	50.000	200.000	375.000	50.000	425.000
...
33	Nguyễn Ngọc Ánh	NV	2.000.000	100.000	20.000	40.000	160.000	300.000	40.000	340.000
34	Văn Thị Hằng	NV	2.500.000	125.000	25.000	50.000	200.000	375.000	50.000	425.000
35	Bùi Thị Loan	NV	2.000.000	100.000	20.000	40.000	160.000	300.000	40.000	340.000
36	Phan Huy Hùng	NV	3.500.000	175.000	35.000	70.000	280.000	525.000	70.000	595.000
37	Phạm Tiến Huy	NV	2.500.000	125.000	25.000	50.000	200.000	375.000	50.000	425.000
38	Vũ Hữu Mỹ	NV	1.650.000	82.500	16.500	33.000	132.000	247.500	33.000	280.000
39	Phạm Hoàng Oanh	NV	2.000.000	100.000	20.000	40.000	160.000	300.000	40.000	340.000
40	Vũ Lê Hiếu	NV	1.650.000	82.500	16.500	33.000	132.000	247.500	33.000	280.000
41	Hoàng Văn Vượng	NV	1.500.000	75.000	15.000	30.000	120.000	225.000	30.000	255.000
42	Lê Tiến Anh	NV	1.800.000	90.000	18.000	36.000	144.000	270.000	36.000	306.000
	Cộng		89.550.000	4.477.500	895.500	1.791.000	7.145.600	13.432.500	1.791.000	15.223.500

CÔNG TY CỔ PHẦN KINH DOANH XUẤT NHẬP KHẨU THỦY SẢN HẢI PHÒNG
BẢNG TỔNG HỢP VÀ PHÂN BỐ TIỀN LƯƠNG
 Tháng 12 năm 2009

S T T	Ghi có tài khoản Ghi nợ tài khoản	TK 334- Phải trả CNV			TK 338- Phải trả, phải nộp khác				TK 335	Tổng cộng
		Lương	Khoản khác	Cộng có TK 334	KPCĐ	BHXH	BHYT	Cộng có TK 338		
...
5	334 - Phải trả CNV				4.693.270	11.608.175	2.346.635	18.648.080		18.648.080
	3341 - Phải trả CNV tại VP				540.000	1.225.000	270.000	2.160.000		2.160.000
	3342 - Phải trả CNV tại KL				527.334	1.318.335	263.667	2.109.336		2.109.336
	3343 - Phải trả CNV tại TB				1.162.936	2.907.340	581.468	4.651.744		4.651.744
	3344 - Phải trả CNV tại LTT				1.791.000	4.477.500	895.500	7.145.600		7.145.600
	3345 - Phải trả CNV tại TL				442.000	1.105.000	221.000	1.768.000		1.768.000
	3346 - Phải trả CNV tại CB				230.000	575.000	115.000	920.000		920.000
6	3383 - Bảo hiểm xã hội	10.785.000		10.785.000						10.785.000
7	641 – Chi phí bán hàng(TL)	168.158.700	7.400.000	175.558.700	0	22.258.305	3.367.774	25.618.079		201.176.779
	6411 - CPBH tại VP	0	0	0	0	0	0	0		0
	6412 - CPBH tại KL	22.051.900	900.000	22.951.900	0	3.307.785	441.038	3.748.823		29.087.523
	6413 - CPBH tại TB	43.146.800	1.600.000	44.746.800	0	6.472.020	862.936	7.334.956		52.081.756
	6414 - CPBH tại LTT	67.320.000	3.300.000	70.620.000	0	10.132.500	1.351.000	11.483.500		82.103.500
	6415 - CPBH tại TL	22.100.000	1.000.000	23.100.000	0	3.315.000	442.000	3.757.000		26.857.000
	6416 - CPBH tại CB	11.500.000	600.000	12.100.000	0	1.725.000	230.000	1.955.000		14.055.000
8	642 – CP QLDN (TL)	68.314.800	5.000.000	73.314.800	0	10.247.220	1.366.296	11.613.516		84.928.316
	6421 – CP QLDN tại VP	27.000.000	2.200.000	29.200.000	0	4.050.000	540.000	4.590.000		33.790.000
	6422 - CP QLDN tại KL	4.314.800	300.000	4.614.800	0	647.220	86.296	733.516		5.348.316
	6423 – CP QLDN tại TB	15.000.000	1.300.000	16.300.000	0	2.250.000	300.000	2.550.000		18.850.000
	6424 - CP QLDN tại LTT	22.000.000	1.200.000	23.200.000	0	3.300.000	440.000	3.740.000		26.940.000

c) Phương pháp trả lương:

Hàng tháng công ty có một kỳ trả lương duy nhất vào ngày mùng 05 hàng tháng nếu ngày 05 trùng vào ngày nghỉ thì việc trả lương cho nhân viên sẽ thực hiện vào ngày đi làm đầu tiên sau đó.

Công ty cổ phần kinh doanh xuất nhập khẩu thuỷ sản Hải Phòng trả lương cho công nhân viên bằng tiền mặt.

Căn cứ vào bảng thanh toán lương kế toán lập phiếu thanh toán và phiếu chi lương, xin chữ ký của kế toán trưởng, giám đốc, thủ quỹ của chi nhánh rồi tiến hành chi trả lương cho cán bộ công nhân viên. Sau đó kế toán trưởng của chi nhánh có trách nhiệm chuyển bảng chấm công và bảng thanh toán lương về văn phòng tổng công ty để nhập bảng tổng hợp và phân bổ tiền lương phục vụ cho việc lập các báo cáo tài chính.

Đơn vị: Cty CP KD XNK thuỷ sản Hải Phòng. Địa chỉ: 103 Ngô Quyền	PHIẾU CHI Số: 147 Ngày 02 tháng 12 năm 2009 NQ: 334	Mẫu số 02-TT QĐ số 1141-BTC/11-95 Quyển số:		
CÓ: 111				
Họ và tên người nhận tiền: Nguyễn Thị Ngọc Anh.....				
Địa chỉ: Nhân viên công ty.....				
Lý do chi: chi tiền trả lương cho cán bộ công nhân viên tại văn phòng tổng công ty				
Số tiền: 29.200.000.....(Viết bằng chữ): Hai mươi chín triệu hai trăm nghìn đồng chẵn				
Kèm theo: 01 chứng từ gốc.				
Đã nhận đủ tiền.....				
Ngày 08 tháng 12 năm 2009				
Thủ trưởng đơn vị	Kế toán trưởng	Người lập phiếu	thủ quỹ	Người nhận tiền
Lê Bá Thuỷ	Đỗ Thị Oanh	Nguyễn Thu Hiền	Trần Thị Huệ	Nguyễn Hiền

2.2.2.3 Kế toán các khoản trích theo lương.

Trong năm 2009 công ty cổ phần kinh doanh xuất nhập khẩu thủy sản Hải Phòng tiến hành hạch toán các khoản trích theo lương với tổng % trích là 25% trên mức lương cơ bản. Trong đó tính vào chi phí sản xuất kinh doanh là 17%, khấu trừ vào lương công nhân viên là 8%. Cụ thể trích các quỹ như sau:

a) Quỹ Bảo hiểm xã hội:

Quỹ bảo hiểm xã hội dùng để chi trả cho người lao động trong thời gian nghỉ do ốm đau, thai sản... Ở công ty cũng theo chế độ của năm 2009 thì BHXH được tính là 20% trên tổng mức lương cơ bản, trong đó 15% tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của công ty và 5% khấu trừ vào lương của cán bộ công nhân viên. Công ty sẽ nộp hết 20% này cho cơ quan bảo hiểm.

Trong tháng 12 năm 2009 tổng mức tiền lương cơ bản của các nhân viên tham gia bảo hiểm là: 236.473.500 đồng.

Vậy tổng số tiền BHXH phải nộp cho cơ quan bảo hiểm là:

$$236.473.500 \times 20\% = 47.294.700 \text{ (đồng).}$$

Trong đó:

Số tiền tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của công ty là:

$$236.43.500 \times 15\% = 35.471.025 \text{ (đồng).}$$

Số tiền khấu trừ vào lương của cán bộ công nhân viên là:

$$236.473.500 \times 5\% = 11.823.675 \text{ (đồng).}$$

Ví dụ 1: Tính BHXH phải nộp cho bà Nguyễn Thị Thu Hiền là kế toán tại văn phòng tổng công ty với mức lương cơ bản là: 2.000.000 đồng.

Tổng số tiền BHXH bà Nguyễn Thị Thu Hiền phải nộp cho cơ quan bảo hiểm là:

$$2.000.000 \times 20\% = 400.000 \text{ (đồng).}$$

Trong đó:

Công ty sẽ nộp hộ BHXH cho bà bằng cách tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của công ty là:

$$2.000.000 \times 15\% = 300.000 \text{ (đồng).}$$

Bà Nguyễn Thị Thu Hiền sẽ nộp nốt 5% BHXH bằng cách trừ vào lương

tương ứng với số tiền là:

$$2.000.000 \times 5\% = 100.000 \text{ (đồng)}.$$

Ví dụ 2: Tính BHXH phải nộp cho ông Bá Nguyễn Hoàng là quản lý tại cửa hàng thủy sản Tổng hợp với mức lương cơ bản là 3.000.000 đồng.

Tổng số tiền BHXH ông Bá Nguyễn Hoàng phải nộp cho cơ quan bảo hiểm là:

$$3.000.000 \times 20\% = 600.000 \text{ (đồng)}.$$

Trong đó:

Công ty sẽ nộp hộ BHXH cho ông bằng cách tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của công ty là:

$$3.000.000 \times 15\% = 450.000 \text{ (đồng)}.$$

Ông Bá Nguyễn Hoàng sẽ nộp nốt 5% BHXH bằng cách trừ vào lương tương ứng với số tiền là:

$$3.000.000 \times 5\% = 150.000 \text{ (đồng)}.$$

b) Quỹ Bảo hiểm y tế:

Quỹ BHYT dùng để chi trả tiền khám chữa bệnh, thuốc men cho người lao động có tham gia đóng bảo hiểm bị ốm.

Theo quy định năm 2009 cũng như ở công ty thì bảo hiểm y tế trích 3% trên tổng mức lương cơ bản của những công nhân viên tham gia đóng bảo hiểm. Trong đó 2% tính vào chi phí sản xuất kinh doanh, 1% còn lại khấu trừ vào lương của công nhân viên. Công ty sẽ nộp hết 3% này cho cơ quan bảo hiểm.

Vậy tổng số tiền BHYT phải nộp cho cơ quan bảo hiểm là:

$$236.473.500 \times 3\% = 7.094.205 \text{ (đồng)}.$$

Trong đó:

Số tiền tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của công ty là:

$$236.473.500 \times 2\% = 4.729.470 \text{ (đồng)}.$$

Số tiền khấu trừ vào lương của cán bộ công nhân viên là:

$$236.473.500 \times 1\% = 2.364.735 \text{ (đồng)}.$$

Ví dụ 1: Tính tiền bảo hiểm y tế phải nộp cho ông Nguyễn Văn Công là nhân viên tại kho lạnh với mức lương cơ bản là 2.600.000 đồng.

Tổng số tiền BHYT ông Nguyễn Văn Công phải nộp cho cơ quan bảo hiểm là:

$$2.600.000 \times 3\% = 78.000 \text{ (đồng).}$$

Trong đó:

Công ty sẽ nộp hộ BHYT cho ông bằng cách tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của công ty là:

$$2.600.000 \times 2\% = 52.000 \text{ (đồng).}$$

Ông Nguyễn Văn Công sẽ nộp nốt 1% BHYT bằng cách trừ vào lương tương ứng với số tiền là:

$$2.600.000 \times 1\% = 26.000 \text{ (đồng).}$$

Ví dụ 2: Tính tiền bảo hiểm y tế phải nộp cho bà Phạm Thị Sao là kế toán tại cửa hàng thuỷ sản Vũ Minh với mức lương cơ bản là 3.000.000 đồng.

Tổng số tiền BHYT bà Phạm Thị Sao phải nộp cho cơ quan bảo hiểm là:

$$3.000.000 \times 3\% = 90.000 \text{ (đồng).}$$

Trong đó:

Công ty sẽ nộp hộ BHYT cho bà bằng cách tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của công ty là:

$$3.000.000 \times 2\% = 60.000 \text{ (đồng).}$$

Bà Phạm Thị Sao sẽ nộp nốt 1% BHYT bằng cách trừ vào lương tương ứng với số tiền là:

$$3.000.000 \times 1\% = 30.000 \text{ (đồng).}$$

c) Kinh phí công đoàn:

Kinh phí công đoàn là tổ chức bảo vệ quyền lợi cho người lao động trong doanh nghiệp. Theo quy định năm 2009 của Nhà nước thì KPCĐ được hình thành do việc trích lập và tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp hàng tháng, theo tỷ lệ 2% trên tổng số lương thực tế phải trả cho công nhân viên trong kỳ. Trong đó doanh nghiệp phải nộp 50% kinh phí công đoàn thu được lên công đoàn cấp trên, còn lại 50% để lại chi tiêu tại công đoàn cơ sở.

Nhưng tại công ty cổ phần kinh doanh xuất nhập khẩu thuỷ sản Hải Phòng kế toán lại trích lập 2% trên mức lương cơ bản của công nhân viên và số tiền đó

được trừ thẳng vào lương của cán bộ công nhân viên.

✓ Theo quy định:

Tổng số tiền kinh phí công đoàn trích lập là:

$$248.873.500 \times 2\% = 4.977.470 \text{ (đồng).}$$

Số tiền kinh phí công đoàn công ty phải nộp cho cơ quan công đoàn cấp trên là:

$$248.873.500 \times 1\% = 2.488.735 \text{ (đồng).}$$

Số tiền kinh phí công đoàn để lại cơ sở hoạt động là:

$$248.873.500 \times 1\% = 2.488.735 \text{ (đồng).}$$

✓ Công ty thực hiện:

Tổng số tiền kinh phí công đoàn trích lập là:

$$236.473.500 \times 2\% = 4.729.470 \text{ (đồng).}$$

Số tiền kinh phí công đoàn công ty phải nộp cho cơ quan công đoàn cấp trên là: 2.488.735 (đồng)

Số tiền kinh phí công đoàn để lại cơ sở hoạt động là:

$$4.729.470 - 2.488.735 = 2.240.735 \text{ (đồng)}$$

✓ Số chênh lệch:

Tổng số tiền kinh phí công đoàn trích lập là:

$$4.977.470 - 4.729.470 = 248.000 \text{ (đồng).}$$

Số tiền kinh phí công đoàn công ty phải nộp cho cơ quan công đoàn cấp trên là: 0 (đồng).

Số tiền kinh phí công đoàn để lại cơ sở hoạt động là:

$$2.488.735 - 2.240.735 = 248.000 \text{ (đồng).}$$

Ví dụ 1: Tính số tiền KPCĐ phải nộp của ông Phan Huy Hùng là đầu bếp tại cửa hàng thủy sản Tổng Hợp với mức lương cơ bản là 3.500.000 đồng.

Số tiền kinh phí công đoàn ông Phan Huy Hùng phải nộp bằng cách trừ lương là:

$$3.500.000 \times 2\% = 70.000 \text{ (đồng).}$$

2.2.2.4 Thủ tục trích BHXH phải trả trực tiếp cho công nhân viên.

Đối với trợ cấp bảo hiểm xã hội phải trả trực tiếp cho công nhân viên, kế

toán tiền lương của công ty căn cứ vào các giấy tờ hợp lệ (giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng BHXH, giấy khám sức khoẻ, giấy chứng nhận nằm viện, ...) lập phiếu trợ cấp lương cơ bản theo tỷ lệ mà công nhân viên được hưởng:

$$\text{Trợ cấp BHXH} = \text{TL}_n \times S_n \times \%H$$

Trong đó:

TL_n: Tiền lương ngày của công nhân viên được hưởng BHXH.

S_n : Số ngày nghỉ hưởng BHXH.

%H : Tỷ lệ hưởng BHXH.

✓ Tỷ lệ hưởng BHXH được quy định như sau:

- Trường hợp người lao động hoặc con người lao động ốm đau thì tỷ lệ hưởng BHXH là 75%
- Trường hợp tai nạn lao động, thai sản thì tỷ lệ hưởng BHXH là: 100%.

✓ Sau khi tập hợp các phiếu thanh toán trợ cấp BHXH trong một quý kế toán lập bảng thanh toán trợ cấp BHXH cho toàn công ty và gửi đến phòng BHXH thành phố Hải Phòng làm thủ tục nhận tiền về chi trả bảo hiểm cho người lao động.

Ví dụ1: Trả BHXH thay lương cho chị Võ Hoàng Lan là công nhân tại kho lạnh của công ty. nghỉ chế độ thai sản.

Theo điều 35 luật BHXH thì người lao động hưởng chế độ thai sản hưởng bằng 100% mức bình quân tiền lương, tiền công tháng đóng bảo hiểm xã hội của sáu tháng liền kề trước khi nghỉ việc.

GIẤY CHỨNG NHẬN NGHỈ VIỆC HƯỞNG BHXH

Quyển số: 375248

Họ và tên: Võ Hoàng Lan

Tuổi: 26

Đơn vị: Công ty cổ phần kinh doanh xuất nhập khẩu thuỷ sản Hải Phòng.

Căn bệnh: Sinh con.

Số ngày nghỉ: 120 ngày.

Từ ngày: 25/08/2009 Đến ngày: 25/12/2009

Ngày 27 tháng 12 năm 2009

Xác nhận của đơn vị phụ trách

Y bác sĩ khám chữa bệnh

PHIẾU BẢO HIỂM XÃ HỘI

Số BHXH: 125761

1)Số ngày nghỉ thực tế: 120 ngày.

2)Luỹ kế ngày nghỉ cùng chế độ: 240 ngày

3)Lương tháng đóng BHXH: 2.040.000 đồng.

4)Tỷ lệ % nghỉ hưởng BHXH: 100%

5)Số tiền hưởng BHXH: 8.160.000 đồng

Ngày 27 tháng 12 năm 2009

Cán bộ cơ quan Bảo hiểm

BẢNG THANH TOÁN BẢO HIỂM XÃ HỘI

Quý IV năm 2009

STT	Họ và tên	Chế độ	Số ngày nghỉ	% hưởng BHXH	Mức lương tháng	Số tiền trợ cấp	Ký nhận
1	Trần Thị Huệ	Con ốm	15	75	2.000.000	750.000	
2	Võ Hoàng Lan	Thai sản	120	100	2.040.000	8.160.000	
3	Nguyễn Thuý Ngọc	Ốm đau	30	75	2.500.000	1.875.000	
	Tổng cộng					10.785.000	

Ngày 30 tháng 12 năm 2009

Người lập

Kế toán trưởng

Giám đốc

2.2.3 Kế toán thuế Thu nhập cá nhân cho người lao động.

✓ Theo Nghị định số 100/2008/NĐ-CP của Chính phủ thì thuế xuất thuế Thu nhập cá nhân áp cho phần thu nhập từ tiền công, tiền lương áp dụng cho cá nhân cư trú được trình bày dưới bảng sau:

BIỂU THUẾ THU NHẬP CÁ NHÂN LUYỆN TIỀN

Bậc thuế	Phần thu nhập tính thuế /năm (triệu đồng)	Phần thu nhập tính thuế/tháng (triệu đồng)	Thuế suất (%)
1	Đến 60	Đến 5	5
2	Trên 60 đến 120	Trên 5 đến 10	10
3	Trên 120 đến 216	Trên 10 đến 18	15
4	Trên 216 đến 384	Trên 18 đến 32	20
5	Trên 384 đến 624	Trên 32 đến 52	25
6	Trên 624 đến 960	Trên 52 đến 80	30
7	Trên 960	Trên 80	35

✓ Giảm trừ gia cảnh:

• Giảm trừ gia cảnh là số tiền được trừ vào thu nhập chịu thuế trước khi tính thuế đối với thu nhập từ kinh doanh, thu nhập từ tiền lương, tiền công của đối tượng nộp thuế là cá nhân cư trú.

• Mức giảm trừ gia cảnh đối với đối tượng nộp thuế là 4 triệu đồng/ tháng, 48 triệu đồng/ năm. Mức 4 triệu đồng/ tháng là mức tính bình quân cho cả năm, không phân biệt một số tháng trong năm tính thuế không có thu nhập hoặc thu nhập dưới 4 triệu đồng/ tháng.

• Mức giảm trừ gia cảnh đối với mỗi người phụ thuộc mà người nộp thuế có trách nhiệm nuôi dưỡng là 1,6 triệu đồng/ tháng kể từ tháng phát sinh nghĩa vụ nuôi dưỡng.

✓ Cách tính thuế:

Thuế thu nhập cá nhân đối với thu nhập từ kinh doanh, từ tiền lương, tiền công là tổng số thuế được tính theo từng bậc thu nhập và thuế suất tương ứng theo biểu lũy tiến từng phần, trong đó số thuế tính theo từng bậc thu nhập được xác định bằng thu nhập tính thuế của bậc thu nhập nhân (x) với thuế suất tương ứng của bậc thu nhập đó.

Áp dụng những quy định trên ta có thể thấy được công ty không có ai phải đóng thuế thu nhập cá nhân.

Ví dụ 1: Tính cho ông Lê Bá Thuỷ

Tại thời điểm tháng 12 năm 2009 lương của ông Lê Bá Thuỷ là 6.100.000 đồng.

- Đóng BHXH, BHYT, KPCĐ là:

$$5.500.000 \times 8\% = 440.000 \text{ (đồng).}$$

- Giảm trừ cho bản thân: 4.000.000 (đồng).

- Giảm trừ gia cảnh (2 con dưới 18 tuổi): 3.200.000 (đồng).

Vậy ông Lê Bá Thuỷ không phải đóng thuế TNCN.

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

1) Ngày 31/12/2009 tính lương phải trả cho người lao động:

Nợ TK 641: 175.558.700

Nợ TK 642: 73.314.800

Có TK 334: 248.873.500

2) Ngày 31/12/2009 tính các khoản trích theo lương tính vào chi phí sản xuất kinh doanh:

Nợ TK 641: 25.618.079

Nợ TK 642: 11.613.516

Có TK 3383: 32.505.525

Có TK 3384: 4.734.070

3) Tính BHXH, BHYT, KPCĐ khấu trừ vào lương của người lao động:

Nợ TK 334: 18.648.080

Có TK 3382: 4.693.270

Có TK 3383: 11.608.175

Có TK 3384: 2.346.635

4) Chi tiền mặt thanh toán lương cho cán bộ công nhân viên.

Nợ TK 334: 230.225.420

Có TK 111: 230.225.420

5) Nộp BHXH, BHYT, KPCĐ quý III/2009 cho cơ quan cấp trên:

Nợ TK 3382: 2.488.735

Nợ TK 3383: 47.294.700

Nợ TK 3384: 7.094.205

Có TK 111: 56.877.640

NHẬT KÝ CHUNG

Năm 2009

Đơn vị tính: VNĐ

Chứng từ		Diễn giải	Đã vào sổ cái	TK đối ứng		Số phát sinh
Ngày tháng	Số hiệu			Nợ	Có	
		THÁNG 12				
...
25/12	PC 185	Trả tiền in lịch	X	642	111	2.850.000
25/12	PC 185	Trả tiền in lịch - Thuế	X	133	111	285.000
26/12	PT 109	Rút TGNH về nhập quỹ	X	111	112	50.000.000
26/12	UNC58	Mua 4 máy in, photo, fax	X	211	112	111.560.000
26/12	UNC58	Mua 4 máy in, photo, fax	X	113	112	11.156.000
...
31/12	BL 12	Tính lương phải trả cho CNV bán hàng	X	641	334	175.558.700
31/12	BL 12	Tính lương phải trả cho CNV quản lý	X	642	334	73.314.800
31/12	BL 12	Các khoản trích theo lương tính vào chi phí	X	641	338	25.618.079
31/12	BL 12	Các khoản trích theo lương tính vào chi phí	X	642	338	11.613.516
31/12	BL 12	BHXH, BHYT, KPCĐ trừ vào lương	X	334	338	18.648.080
31/12	BL 12	Chi tiền mặt thanh toán lương	X	334	111	230.225.420
31/12	BTHBH	Tính tiền BHXH phải trả	X	338	334	10.785.000
31/12	PC 206	Nộp tiền BH quý III	X	338	111	56.877.640
...
		Cộng phát sinh năm				256.478.210.000

SỔ CÁI

Năm: 2009

Tài khoản: 334 – Phải trả công nhân viên.

Chứng từ		Diễn giải	TK đôi ứng	Số tiền	
Ngày tháng	Số hiệu			Nợ	Có
		Số dư đầu năm			0
...
		THÁNG 12			
31/12	BL 12	Tính lương phải trả	641		175.558.700
31/12	BL 12	Tính lương phải trả	642		73.314.800
31/12	TTL 12	Tính KPCĐ trừ vào lương (2%)	3382	4.693.270	
31/12	TTL 12	Tính BHXH trừ vào lương (5%)	3383	11.608.175	
31/12	TTL 12	Tính BHYT trừ vào lương (1%)	3384	2.346.635	
31/12	BL 12	Trả tiền lương cho CNV	111	230.225.420	
31/12	BTH	Tính tiền BHXH phải trả	338		10.785.000
31/12	DSKT	Quyết định thưởng tết dương lịch	431		20.000.000
31/12	PC 207	Chi thưởng tết dương lịch	111	20.000.000	
		Cộng phát sinh tháng 12		268.873.500	279.658.500
		Cộng phát sinh năm		3.250.980.000	3.245.580.350
		Số dư cuối kỳ			<u>5.399.650</u>

SỔ CÁI

Năm: 2009

Tài khoản: 338 – Phải trả, phải nộp khác.

Chứng từ		Diễn giải	TK đổi ứng	Số tiền	
Ngày tháng	Số hiệu			Nợ	Có
		Số dư đầu năm			<u>1.250.870</u>
...
		THÁNG 12			<u>32.558.626</u>
...
31/12	BTHL 12	BHXH tính vào CPBH	641		22.258.305
31/12	BTHL 12	BHXH tính vào CP QLDN	642		10.247.220
31/12	TTHL 12	BHYT tính vào CPBH	641		3.367.774
31/12	BTHL 12	BHYT tính vào CP QLDN	642		1.366.296
31/12	TTL 12	KPCĐ trừ vào lương	334		4.693.270
31/12	TTL 12	BHXH trừ vào lương	334		11.608.175
31/12	TTL 12	BHYT trừ vào lương	334		2.346.635
31/12	PC 206	Nộp KPCĐ lên cấp trên	111	2.488.735	
31/12	PC 206	Nộp BHXH lên cơ quan BH	111	47.294.700	
31/12	PC 206	Nộp BHYT lên cơ quan BH	111	7.094.205	
31/12	BTH	Tính tiền BHXH phải trả	334	10.785.000	
		Cộng phát sinh tháng 12		66.235.675	55.887.675
		Cộng phát sinh năm		2.107.891.364	2.149.547.120
		Số dư cuối kỳ			<u>42.906.626</u>

CHƯƠNG III: MỘT SỐ BIỆN PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN KINH DOANH XUẤT NHẬP KHẨU THUỶ SẢN HẢI PHÒNG

3.1 Nhận xét chung về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần kinh doanh xuất nhập khẩu thuỷ sản Hải Phòng

Công ty cổ phần kinh doanh xuất nhập khẩu thuỷ sản Hải Phòng từ khi ra đời đến nay đã chứng tỏ được khả năng, vị thế của mình trên trường quốc tế. Trước những biến động to lớn của thị trường trong thời gian vừa qua nhiều công ty đã tuyên bố phá sản hoặc giải thể nhưng công ty vẫn đứng vững và vượt qua. Để đạt được kết quả này, công ty đã không ngừng đổi mới từng bước hoàn thiện công tác quản lý, công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương. Bởi tiền lương là một trong những yếu tố quan trọng để thu hút và giữ chân người lao động đặc biệt người lao động có tay nghề cao đồng thời là một bộ phận cấu thành lên giá trị của sản phẩm. Vì vậy việc quản lý chặt chẽ quỹ lương và trả lương cho người lao động một cách xứng đáng là một yếu tố thuận lợi cho sự phát triển của công ty.

Từ đó, công ty đã tìm được hướng đi cho riêng mình, từng bước khắc phục khó khăn vươn lên khẳng định vị thế và đạt được nhiều thành tích đáng khích lệ, hoàn thành nghĩa vụ đóng góp với Nhà nước, nâng cao đời sống cán bộ công nhân viên trong công ty.

Qua thời gian tìm hiểu thực tế về cách tính và cách hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần kinh doanh xuất nhập khẩu thuỷ sản Hải Phòng, dưới góc độ là sinh viên lần đầu tiên làm quen với thực tế, em xin đưa ra một số ý kiến nhận xét về công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương của công ty như sau:

3.1.1 Ưu điểm:

✓ Công ty cổ phần kinh doanh xuất nhập khẩu thủy sản Hải Phòng là công ty Nhà nước, trải qua hàng chục năm hoạt động nên việc tổ chức công tác kế toán tại công ty đã được cải cách phù hợp với quy định của Nhà nước và đặc điểm ngành nghề kinh doanh nên rất thuận tiện cho cán bộ kế toán trong công tác thu thập, xử lý thông tin.

✓ Về tổ chức bộ máy kế toán: Bộ máy kế toán tại công ty được tổ chức theo mô hình vừa tập trung vừa phân tán đảm bảo đáp ứng được khối lượng công việc. Công ty lựa chọn hình thức kế toán Nhật ký chung thích hợp với đặc điểm, tính chất, quy mô sản xuất kinh doanh của công ty.

✓ Các thông tin do bộ phận kế toán cung cấp nhanh chóng, chính xác, đầy đủ nên việc kiểm tra đối chiếu số liệu giữa các bộ phận và lập các báo cáo tài chính được thuận lợi, dễ dàng. Đồng thời, giúp nhà quản lý nắm bắt được tình hình hoạt động kinh doanh và tài chính của công ty để có những giải pháp, đưa ra những quyết định chính xác, kịp thời thúc đẩy hoạt động kinh doanh của công ty đạt hiệu quả cao nhất.

✓ Đội ngũ cán bộ kế toán tại công ty là những người có trình độ chuyên môn khá, tinh thần trách nhiệm cao, sự phối hợp hài hoà giữa các nhân viên trong phòng cũng như giữa các chi nhánh nhỏ với tổng công ty; là những người nhiệt tình, linh hoạt trong việc xử lý các nghiệp vụ kinh tế phát sinh và tổng hợp thông tin kế toán.

✓ Về hệ thống sổ sách kế toán: Công ty cổ phần kinh doanh xuất nhập khẩu thủy sản Hải Phòng áp dụng hệ thống chứng từ, sổ sách do Bộ Tài chính quy định, đảm bảo tính hợp lý, nhất quán giữa các sổ sách. Việc lưu trữ sổ sách kế toán được phân công bảo quản tốt.

✓ Về hạch toán kế toán: Từ việc hạch toán ban đầu đến việc kiểm tra hợp lý, hợp lệ các chứng từ được tiến hành khá cẩn thận, đảm bảo các số liệu hạch toán có căn cứ pháp lý, tránh phản ánh sai lệch các nghiệp vụ kinh tế phát sinh. Việc lập và luân chuyển chứng từ theo đúng quy định hiện hành, cung cấp kịp thời số liệu cho các đối tượng quan tâm.

✓ Hiện nay, tất cả các nghiệp vụ kế toán của công ty đều thực hiện và xử lý trên máy vi tính, đảm bảo việc tính toán nhanh chóng, chính xác mang tính khoa học

✓ Công đoàn công ty rất quan tâm đến đời sống của cán bộ công nhân viên trong công ty như: nếu một công nhân hay người thân của họ ốm đau thì công đoàn công ty đều tổ chức đến thăm hỏi động viên. Vào những dịp lễ tết công đoàn tổ chức những buổi liên hoan hay đi tham quan cho công nhân viên khiến họ rất phấn khởi và thêm gắn bó với công ty.

✓ Về tình hình lao động: Công ty hiện có một lực lượng lao động có kiến thức trình độ chuyên môn nghiệp vụ khá cao. Đội ngũ công nhân trải qua nhiều năm lao động có kinh nghiệm và khả năng đáp ứng mọi nhu cầu sản xuất, kinh doanh của công ty. Bên cạnh đó đội ngũ cán bộ quản lý không ngừng bồi dưỡng, nâng cao trình độ nghiệp vụ, công ty thường xuyên mở lớp đào tạo và gửi cán bộ đi học lên cao hơn nhờ vậy mà đáp ứng được nhiệm vụ sản xuất, kinh doanh của mình.

✓ Về hình thức trả lương: Công ty chấp hành đầy đủ các chế độ chính sách về tiền lương mới của Nhà nước. Việc quản lý và phân phối quỹ tiền lương của công ty đảm bảo tính công khai, dân chủ, rõ ràng, có sức gắn kết tiền lương, tiền thưởng với hiệu quả sản xuất kinh doanh, kết quả hoàn thành công việc của cán bộ công nhân viên tạo động lực thúc đẩy sản xuất phát triển.

3.1.2 Tồn tại:

➤ Công ty chưa thực hiện kế toán quản trị, mới chỉ có kế toán tài chính nên việc tổng hợp, phân tích và xử lý thông tin để từ đó xây dựng các phương án, đưa ra các quyết định cho công ty còn tốn thời gian và chưa có hiệu quả.

➤ Công ty chưa sử dụng phần mềm kế toán trong điều kiện phát triển thông tin như hiện nay, mặc dù các phần hành kế toán đã được xử lý trên máy vi tính song vẫn mang tính thủ công, chưa đem lại hiệu quả cao trong công việc.

➤ Trích lập các khoản trích theo lương không đúng tỷ lệ quy định: Tại công ty cổ phần kinh doanh xuất nhập khẩu thuỷ sản Hải Phòng kế toán đã tiến

hành trích BHXH, BHYT đúng, đủ và rõ ràng, nhưng công ty trích kinh phí công đoàn sai tỷ lệ quy định và căn cứ trích lập. Theo quy định, kinh phí công đoàn sẽ trích 2% trên tổng thu nhập của người lao động và tính vào chi phí sản xuất kinh doanh hàng tháng của doanh nghiệp. Còn tại công ty, kế toán đã trích lập kinh phí công đoàn bằng cách tính 2% trên mức lương cơ bản của người lao động và trừ trực tiếp khoản đó vào lương của cán bộ công nhân viên. Từ đó đã làm cho kinh phí công đoàn chênh lệch một khoản là:

$$4.977.470 - 4.729.470 = 248.000 \text{ (đồng).}$$

Và làm cho chi phí sản xuất kinh doanh giảm đi 4.977.470 (đồng), lợi nhuận của doanh nghiệp từ đó mà tăng lên làm sai lệch thông tin trong các báo cáo tài chính của công ty. Đây là việc làm trái với chế độ và ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi chính đáng của người lao động do đó sẽ có tác động xấu đến thái độ làm việc của cán bộ công nhân viên trong công ty.

➤ Kế toán tiền lương căn cứ vào bảng chấm công để tính ra lương phải trả cho người lao động cũng còn nhiều hạn chế do việc đi muộn về sớm của công nhân viên trong công ty không được thể hiện trên bảng chấm công. Do vậy việc quản lý quỹ thời gian của người lao động cũng khó kiểm soát dẫn đến thất thoát thời gian lao động.

➤ Vấn đề tính lương làm thêm chưa được quan tâm và sử dụng để khích lệ và tạo tinh thần làm việc, gắn bó lâu dài giữa người lao động và công ty.

➤ Kế toán của công ty không mở sổ chi tiết tài khoản 334, 338 với từng khoản mục, từng đối tượng dẫn đến khó khăn trong việc theo dõi đối chiếu sổ sách.

➤ Phương pháp trả lương của công ty không còn phù hợp, chưa áp dụng được những dịch vụ mới. Hiện tại công ty vẫn trả lương bằng tiền mặt, hàng tháng đến kỳ trả lương kế toán phải đến ngân hàng rút tiền về công ty để tiến hành trả lương cho người lao động. Như vậy sẽ có rủi ro trên đường đi và việc phát lương cho người lao động cũng mất công và cũng không tiện lợi cho công nhân viên.

➤ Việc ghi các nghiệp vụ kinh tế phát sinh được dồn vào cuối tháng công việc nhiều nên không tránh khỏi nhầm lẫn sai lệch trong các số liệu tài chính.

3.2 Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần kinh doanh xuất nhập khẩu thuỷ sản Hải Phòng.

3.2.1 Sự cần thiết phải hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần kinh doanh xuất nhập khẩu thuỷ sản Hải Phòng.

Mỗi doanh nghiệp tùy thuộc vào đặc điểm quản lý, tổ chức sản xuất kinh doanh và tính chất công việc có thể xây dựng các chế độ quản lý và hạch toán kế toán khác nhau. Tuy nhiên do sự thay đổi về hình thái xã hội, đặc thù sản xuất mà có những tồn tại nhất định đòi hỏi các nhà quản lý doanh nghiệp phải luôn luôn nỗ lực khắc phục để ngày càng hoàn thiện hơn trong công tác kế toán doanh nghiệp của mình và với kế toán tiền lương cũng vậy.

✓ Mục tiêu:

- Việc hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương hướng tới các mục tiêu:

- Tiền lương trở thành công cụ, động lực thúc đẩy sản xuất kinh doanh phát triển, khuyến khích người lao động làm việc có hiệu quả nhất.

- Tiền lương phải đảm bảo cho người lao động thoả mãn các nhu cầu tối thiểu trong đời sống hàng ngày và từng bước nâng cao đời sống của họ.

- Cung cấp thông tin rõ ràng, dễ hiểu cho người lao động và những đối tượng quan tâm.

- Phát huy vai trò chủ động, sáng tạo, trách nhiệm của người lao động cũng như người sử dụng lao động.

✓ Nguyên tắc: Hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương phải tuân thủ các điều khoản được quy định trong bộ luật lao động, các chính sách chế độ tiền lương do Nhà nước ban hành.

- Hoàn thiện kế toán tiền lương phải đảm bảo thực hiện đúng chế độ kế toán hiện hành và không làm phá vỡ tính thống nhất của chế độ kế toán. Hoàn thiện trên cơ sở tôn trọng cơ chế tài chính, chế độ kế toán. Mỗi quốc gia đều phải có một cơ chế tổ chức, việc tổ chức công tác kế toán các đơn vị kinh tế cụ thể được phép vận dụng và cải tiến chế độ không bắt buộc phải dập khuôn hoàn toàn theo chế độ.

- Kế toán là công cụ quản lý vì vậy các kiến nghị hoàn thiện kế toán phải đảm bảo cho công ty phát huy được tác dụng đồng thời phải đảm bảo khả năng mang lại lợi ích kinh tế thiết thực cho doanh nghiệp. Cụ thể, chi phí thực hiện các biện pháp đó phải nhỏ hơn kết quả sử dụng có như vậy việc thực hiện mới đem lại hiệu quả thực sự đối với doanh nghiệp.

3.2.2 Một số kiến nghị hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần kinh doanh xuất nhập khẩu thủy sản Hải Phòng:

Hải Phòng:

Biện pháp 01: Tại công ty, số liệu chấm công đưa về cho kế toán tiền lương tổng hợp và công khai cho người lao động. Vì vậy tình trạng thất thoát giờ lao động và một số hoạt động tiêu cực không thể tránh khỏi và khó kiểm soát được. Xét thấy công ty cổ phần kinh doanh xuất nhập khẩu thủy sản Hải Phòng hoạt động chủ yếu trong lĩnh vực dịch vụ thương mại, lại trả lương theo hình thức lương thời gian do vậy việc để thất thoát giờ lao động sẽ ảnh hưởng trực tiếp và nhanh chóng đến doanh thu và gây cái nhìn thiếu thiện cảm từ phía đối tác về thái độ làm việc của công nhân viên. Ngày nay, khoa học phát triển công ty có thể áp dụng một số hình thức chấm công phổ biến ở Việt Nam như quét thẻ nhân viên, chấm công bằng dấu vân tay,... Để mang lại hiệu quả tốt nhất trong việc quản lý giờ công lao động.

Biện pháp 02: Công ty nên có chế độ lương làm thêm giờ cho người lao động. Vì tại công ty công nhân viên thường phải làm khuya đến 10 hoặc 11 giờ và làm cả vào ngày chủ nhật, ngày lễ tết mà lương vẫn chỉ được tính như ngày giờ bình thường cho dù có được nghỉ bù thì người lao động vẫn thấy không thoả đáng. Với người lao động vấn đề tiền lương không thích hợp dễ gây ra những

hành động không tốt, sự không thoả mái trong công việc có thể làm mất năng xuất, giảm nhiệt tình và tinh thần làm việc. Đặc biệt những lao động có trình độ chuyên môn cao, kinh nghiệm làm việc dày dặn, gắn bó với công ty lâu cũng dễ bị lung lay và chuyển chỗ làm sang công ty khác. Đó là mất mát lớn nhất của một doanh nghiệp.

Biện pháp 03: Kế toán tiền lương nên tiến hành tính toán và lập kế hoạch cho quỹ lương, tiến hành phân tích so sánh quỹ lương để từ đó thấy được những mặt mạnh cũng như những điểm còn yếu trong công tác quản lý người lao động để cung cấp thông tin cho ban giám đốc công ty có được phương án, định hướng và kế hoạch kịp thời cho hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Đồng thời cũng giúp các nhà tài chính quan tâm đến công ty có những quyết định đầu tư đúng đắn.

Biện pháp 04: Tiến hành điều chỉnh việc trích lập kinh phí công đoàn cho đúng nguyên tắc của Bộ Tài chính nghĩa là trích 2% trên tổng thu nhập của người lao động và tính vào chi phí sản xuất kinh doanh trong kỳ của doanh nghiệp. Tránh hiện tượng sai lệch số liệu trên báo cáo tài chính tác động không tốt đến quyết định của các nhà đầu tư. Mặt khác cũng ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi chính đáng của người lao động. Thường xuyên phân công các cán bộ kế toán tìm hiểu về thông tin, kiến thức mới trên các phương tiện như: internet, sách báo, truyền hình, ... để bổ sung cho các kiến thức kế toán còn hạn chế của mình, tự nâng cao trình độ chuyên môn.

Biện pháp 05: Việc mở sổ chi tiết tài khoản 334, 338 sẽ giúp công tác kế toán được kịp thời, cụ thể làm căn cứ đối chiếu, kiểm tra, so sánh thuận lợi hơn. Việc mở sổ theo dõi chi tiết cho từng tài khoản cấp II cũng giúp cho việc lập bảng tổng hợp được nhanh chóng, kịp thời tránh nhầm lẫn và số liệu mang tính chính xác cao hơn trong công tác đối chiếu giữa sổ cái và bảng phân bổ, tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương. Mẫu sổ chi tiết tài khoản 334, 338 được trình bày như sau:

CÔNG TY CỔ PHẦN KINH DOANH XUẤT NHẬP KHẨU THUỶ SẢN HẢI PHÒNG

SỔ CHI TIẾT PHẢI TRẢ CÔNG NHÂN VIÊN

Tài khoản: 334.1 - Phải trả công nhân viên tại văn phòng

Chứng từ		Diễn giải	TK đối ứng	Số phát sinh		Số dư	
Số hiệu	Ngày tháng			NỢ	CÓ	NỢ	CÓ
		THÁNG 12					<u>1.248.750</u>
31/12	BL 12	Tính lương phải trả	642		29.200.000		30.448.750
31/12	TTL 12	Tính KPCĐ trừ vào lương (2%)	3382	540.000			29.908.750
31/12	TTL 12	Tính BHXH trừ vào lương (5%)	3383	1.225.000			28.683.750
31/12	TTL 12	Tính BHYT trừ vào lương (1%)	3384	270.000			28.413.750
31/12	BL 12	Trả tiền lương cho CNV	111	27.240.000			1.173.750
31/12	BTH BH	Tính tiền BHXH phải trả	338		750.000		1.923.750
31/12	DSKT	Quyết định thưởng tết dương lịch	431		4.500.000		6.423.750
31/12	PC 207	Chi thưởng tết dương lịch	111	4.500.000			1.923.750
		Cộng phát sinh trong tháng		31.675.000	31.600.000		
		Số dư cuối tháng					<u>1.923.750</u>

CÔNG TY CỔ PHẦN KINH DOANH XUẤT NHẬP KHẨU THUỶ SẢN HẢI PHÒNG

SỔ CHI TIẾT PHẢI TRẢ CÔNG NHÂN VIÊN

Tài khoản: 334.2 - Phải trả công nhân viên tại kho lạnh

Chứng từ		Diễn giải	TK đối ứng	Số phát sinh		Số dư	
Số hiệu	Ngày tháng			NỢ	CÓ	NỢ	CÓ
		THÁNG 12					<u>4.170.300</u>
31/12	BL 12	Tính lương phải trả	641		22.951.900		27.122.200
31/12	BL 12	Tính lương phải trả	642		4.614.800		31.737.000
31/12	TTL 12	Tính KPCĐ trừ vào lương (2%)	3382	527.334			31.209.666
31/12	TTL 12	Tính BHXH trừ vào lương (5%)	3383	1.318.335			29.891.331
31/12	TTL 12	Tính BHYT trừ vào lương (1%)	3384	263.667			29.627.664
31/12	BL 12	Trả tiền lương cho CNV	111	25.457.364			4.170.300
31/12	BTH BH	Tính tiền BHXH phải trả	338		8.160.000		12.330.300
31/12	DSKT	Quyết định thưởng tết dương lịch	431		2.700.000		15.030.300
31/12	PC 207	Chi thưởng tết dương lịch	111	2.700.000			12.330.300
		Cộng phát sinh trong tháng		30.266.700	38.426.700		
		Số dư cuối tháng					<u>12.330.300</u>

CÔNG TY CỔ PHẦN KINH DOANH XUẤT NHẬP KHẨU THUỶ SẢN HẢI PHÒNG

SỔ CHI TIẾT PHẢI TRẢ CÔNG NHÂN VIÊN

Tài khoản: 334.3 - Phải trả công nhân viên tại Tam Bạc

Chứng từ		Diễn giải	TK đối ứng	Số phát sinh		Số dư	
Số hiệu	Ngày tháng			NỢ	CÓ	NỢ	CÓ
		THÁNG 12					<u>0</u>
31/12	BL 12	Tính lương phải trả	641		44.746.800		44.746.800
31/12	BL 12	Tính lương phải trả	642		16.300.000		61.046.800
31/12	TTL 12	Tính KPCĐ trừ vào lương (2%)	3382	1.162.936			59.883.864
31/12	TTL 12	Tính BHXH trừ vào lương (5%)	3383	2.907.340			56.976.524
31/12	TTL 12	Tính BHYT trừ vào lương (1%)	3384	581.468			56.395.056
31/12	BL 12	Trả tiền lương cho CNV	111	56.395.056			0
31/12	DSKT	Quyết định thưởng tết dương lịch	431		5.300.000		5.300.000
31/12	PC 207	Chi thưởng tết dương lịch	111	5.300.000			0
		Cộng phát sinh trong tháng		66.346.800	66.346.800		
		Số dư cuối tháng					<u>0</u>

CÔNG TY CỔ PHẦN KINH DOANH XUẤT NHẬP KHẨU THUỶ SẢN HẢI PHÒNG

SỔ CHI TIẾT PHẢI TRẢ CÔNG NHÂN VIÊN

Tài khoản: 334.4 - Phải trả công nhân viên tại Lý Tự Trọng

Chứng từ		Diễn giải	TK đối ứng	Số phát sinh		Số dư	
Số hiệu	Ngày tháng			NỢ	CÓ	NỢ	CÓ
		THÁNG 12					<u>0</u>
31/12	BL 12	Tính lương phải trả	641		70.620.000		70.620.000
31/12	BL 12	Tính lương phải trả	642		23.200.000		93.820.000
31/12	TTL 12	Tính KPCĐ trừ vào lương (2%)	3382	1.791.000			92.029.000
31/12	TTL 12	Tính BHXH trừ vào lương (5%)	3383	4.477.500			87.551.500
31/12	TTL 12	Tính BHYT trừ vào lương (1%)	3384	895.500			86.656.000
31/12	BL 12	Trả tiền lương cho CNV	111	86.600.400			55.600
31/12	BTHBH	Tính tiền BH phải trả	338		1.875.000		1.930.600
31/12	DSKT	Quyết định thưởng tết dương lịch	431		8.700.000		10.630.600
31/12	PC 207	Chi thưởng tết dương lịch	111	8.700.000			1.930.000
		Cộng phát sinh trong tháng		102.464.400	104.395.000		
		Số dư cuối tháng					<u>1.930.000</u>

CÔNG TY CỔ PHẦN KINH DOANH XUẤT NHẬP KHẨU THUỶ SẢN HẢI PHÒNG

SỔ CHI TIẾT PHẢI TRẢ CÔNG NHÂN VIÊN

Tài khoản: 3382 – Kinh phí công đoàn

Chứng từ		Diễn giải	TK đối ứng	Số phát sinh		Số dư	
Số hiệu	Ngày tháng			NỢ	CÓ	NỢ	CÓ
		THÁNG 12					<u>1.580.326</u>
31/12	TTL 12	KPCĐ trừ vào lương	334		4.693.270		6.273.596
		KPCĐ trừ vào lương – VP	334.1		540.000		
		KPCĐ trừ vào lương – KL	334.2		527.334		
		KPCĐ trừ vào lương – TB	334.3		1.162.936		
		KPCĐ trừ vào lương – LTT	334.4		1.791.000		
		KPCĐ trừ vào lương – TL	334.5		442.000		
		KPCĐ trừ vào lương - CB	334.6		230.000		
31/12	PC 206	Nộp KPCĐ quý III lên cấp trên	111	2.488.735			3.784.861
...
		Cộng phát sinh tháng 12		2.488.735	4.693.270		
		Số dư cuối tháng					<u>3.784.861</u>

CÔNG TY CỔ PHẦN KINH DOANH XUẤT NHẬP KHẨU THUỶ SẢN HẢI PHÒNG

SỔ CHI TIẾT PHẢI TRẢ CÔNG NHÂN VIÊN

Tài khoản: 3383 – Bảo hiểm xã hội

Chứng từ		Diễn giải	TK đối ứng	Số phát sinh		Số dư	
Số hiệu	Ngày tháng			NỢ	CÓ	NỢ	CÓ
		THÁNG 12					47.294.700
31/12	TTL 12	BHXXH tính vào chi phí BH – KL	641.2		3.307.785		50.602.485
		BHXXH tính vào chi phí BH – TB	641.3		6.472.020		57.074.505
		BHXXH tính vào chi phí BH – LTT	641.4		10.132.500		67.207.005
		BHXXH tính vào chi phí BH – TL	641.5		3.315.000		70.522.005
		BHXXH tính vào chi phí BH – CB	641.6		1.725.000		72.247.005
31/12	TTL 12	BHXXH tính vào chi phí QL - VP	642.1		4.050.000		76.297.005
		BHXXH tính vào chi phí QL – KL	642.2		647.220		76.944.225
		BHXXH tính vào chi phí QL – TB	642.3		2.250.000		79.194.225
		BHXXH tính vào chi phí QL - LTT	642.4		3.300.000		82.494.225
31/12	TTL 12	BHXXH trừ vào lương - VP	334.1		1.225.000		83.719.225
		BHXXH trừ vào lương – KL	334.2		1.318.335		85.037.560
		BHXXH trừ vào lương – TB	334.3		2.907.340		87.944.900

		BHXH trừ vào lương – LTT	334.4		4.477.500		92.422.400
		BHXH trừ vào lương – TL	334.5		1.105.000		93.527.400
		BHXH trừ vào lương - CB	334.6		575.000		94.102.400
31/12	TTL 12	Nộp BHXH lên cấp trên	111	47.294.700			47.294.700
31/12	BTH BH	Tính tiền BH phải trả	334	10.785.000			36.509.700
		Cộng phát sinh tháng 12		58.079.700	47.294.700		
		Số dư cuối tháng					<u>36.509.700</u>

CÔNG TY CỔ PHẦN KINH DOANH XUẤT NHẬP KHẨU THUỶ SẢN HẢI PHÒNG

SỔ CHI TIẾT PHẢI TRẢ CÔNG NHÂN VIÊN

Tài khoản: 3384 – Bảo hiểm y tế

Chứng từ		Diễn giải	TK đối ứng	Số phát sinh		Số dư	
Số hiệu	Ngày tháng			NỢ	CÓ	NỢ	CÓ
		THÁNG 12					<u>7.094.205</u>
31/12	TTL 12	BHYT tính vào chi phí BH – KL	641.2		441.038		7.535.243
		BHYT tính vào chi phí BH – TB	641.3		862.936		8.398.179
		BHYT tính vào chi phí BH – LTT	641.4		1.351.000		10.749.179
		BHYT tính vào chi phí BH – TL	641.5		442.000		10.191.179
		BHYT tính vào chi phí BH – CB	641.6		230.000		10.421.179
31/12	TTL 12	BHYT tính vào chi phí QL - VP	642.1		540.000		10.961.179
		BHYT tính vào chi phí QL – KL	642.2		86.296		12.047.475
		BHYT tính vào chi phí QL – TB	642.3		300.000		12.347.475
		BHYT tính vào chi phí QL - LTT	642.4		440.000		12.787.475
31/12	TTL 12	BHYT trừ vào lương - VP	334.1		270.000		13.057.475
		BHYT trừ vào lương – KL	334.2		263.667		13.321.142
		BHYT trừ vào lương – TB	334.3		581.468		13.902.610

		BHYT trừ vào lương – LTT	334.4		895.500		14.007.110
		BHYT trừ vào lương – TL	334.5		221.000		14.228.110
		BHYT trừ vào lương - CB	334.6		115.000		14.343.110
31/12	TTL 12	Nộp BHYT lên cấp trên	111	7.094.205			7.094.205
		Cộng phát sinh tháng 12		7.094.205	7.094.205		
		Số dư cuối tháng					<u>7.094.205</u>

Biện pháp 06: Trả lương qua hệ thống máy ATM.

Cùng với tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế của nền kinh tế Việt Nam thì hệ thống ngân hàng cũng phát triển rực rỡ với các dịch vụ đa dạng đáp ứng tốt nhu cầu của khách hàng với sự hỗ trợ mạnh mẽ của khoa học công nghệ thông tin là việc ra đời của máy ATM rộng khắp thì việc sử dụng thẻ rút tiền trở nên phổ biến với người lao động. Về phía doanh nghiệp việc trả lương cho người lao động có những lợi ích sau:

- Giảm khối lượng công việc cho phòng kế toán
- Tránh được rủi ro trong quá trình vận chuyển tiền
- Tiện dụng cho người lao động
- Kiểm soát được phần thuế thu nhập doanh nghiệp

Mặt khác việc mở thẻ ATM là hết sức đơn giản, chi phí nhỏ, doanh nghiệp có thể dễ dàng thực hiện. Đồng thời việc sử dụng thẻ ATM cũng rất đơn giản không gây khó khăn cho người lao động và việc trả lương qua thẻ ATM không làm mất đi khả năng tự tính lương của người lao động vì doanh nghiệp có thể phát phiếu lương cho công nhân viên trước khi chuyển khoản, nếu có thắc mắc sẽ được bộ phận kế toán giải quyết.

Biện pháp 07: Áp dụng phần mềm kế toán.

Việc áp dụng phần mềm kế toán có thể đem lại nhiều tiện ích cho doanh nghiệp: nhanh chóng, tiết kiệm thời gian cũng như công việc.

Việc sử dụng phần mềm kế toán khá đơn giản, không bị phức tạp hoá trong việc đưa vào các công thức tính toán.

Khi có các nghiệp vụ kinh tế phát sinh chỉ cần mở phần mềm, hệ thống đã được cài đặt sẵn, nhập số liệu từ các chứng từ hợp lý, hợp lệ. Khi đã nhập xong dữ liệu hệ thống sẽ tự động chạy chi tiết các số liệu vào sổ sách có liên quan đến nghiệp vụ.

Các kế toán viên có thể kiểm tra ngay các nghiệp vụ này có chính xác hay không khi xem các sổ sách liên quan.

Định kỳ, cuối tháng phần mềm sẽ tự động khoá sổ và chuyển tiếp số liệu này sang tháng tiếp theo.

Đồng thời công ty đang áp dụng hình thức kế toán Nhật ký chung, đây là hình thức rất phù hợp để áp dụng các phần mềm kế toán.

Chi phí để mua phần mềm kế toán cũng không quá lớn, căn cứ vào giá thị trường hiện nay thì chỉ từ 4 triệu đến dưới 10 triệu đồng. Với mức chi phí này cân nhắc với những tiện ích mà phần mềm đem lại thì quý công ty nên đầu tư. Đồng thời với tình hình tài chính như hiện nay của công ty thì việc sử dụng phần mềm kế toán máy là có thể đầu tư được.

KẾT LUẬN

Cũng như rất nhiều công ty mới bước đầu quá trình cổ phần hoá, công ty cổ phần kinh doanh xuất nhập khẩu thuỷ sản Hải Phòng cũng gặp rất nhiều thách thức và cơ hội mới. Trong những năm gần đây ban lãnh đạo công ty đã không ngừng nỗ lực nhằm vượt qua thử thách, khó khăn nắm bắt được những cơ hội mới và bước đầu giành được nhiều thành công đáng khích lệ. Góp phần vào những thành công ấy có sự đóng góp không nhỏ của công tác kế toán tài chính nói chung và kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương, quản lý ngày công giờ công của người lao động nói riêng.

Khoá luận hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần kinh doanh xuất nhập khẩu thuỷ sản Hải Phòng đề cập đến những vấn đề sau:

- Về lý luận: nêu lên những vấn đề lý luận cơ bản về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp.

- Về thực tế: Phản ánh một cách khá đầy đủ thực trạng tổ chức công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần kinh doanh xuất nhập khẩu thuỷ sản Hải Phòng.

- Về kiến nghị, đề xuất: em đã đối chiếu phần lý luận với thực tế đã nghiên cứu tìm hiểu trong khoá luận từ đó đề xuất và nêu ra một số ý kiến nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty. Xong phần kiến nghị còn mang tính lý thuyết mong được quý công ty tham khảo.

Trong suốt quá trình thực tập, học tập và nghiên cứu để hoàn thiện khoá luận tốt nghiệp của mình, em đã nhận được sự giúp đỡ chỉ bảo nhiệt tình của các cô chú, anh chị trong bộ phận kế toán cũng như ban lãnh đạo công ty đặc biệt là sự chỉ bảo tận tình của Tiến sĩ Nghiêm Thị Thà. Tuy nhiên do thời gian thực tập để tìm hiểu thực tế không nhiều và kiến thức bản thân còn hạn chế nên khoá luận của em không tránh khỏi nhiều thiếu sót. Em mong nhận được sự góp ý, giúp đỡ của thầy cô và những người quan tâm.

Em xin chân thành cảm ơn!

MỤC LỤC

LỜI MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG I: LÝ LUẬN CHUNG VỀ KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP	3
1.1 Một số vấn đề chung về tiền lương.	3
1.1.1 Tiền lương.	3
1.1.2.2 Quỹ tiền lương.	11
1.1.3 Phụ cấp, tiền thưởng và các khoản trích theo lương.	12
1.1.3.1 Phụ cấp:	12
1.1.3.2 Tiền thưởng	13
1.1.3.3 Các khoản trích theo lương	13
1.2 Tổ chức kế toán quản trị tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp.	16
1.2.1 Hạch toán số lượng lao động.	16
1.2.2 Hạch toán thời gian lao động.	16
1.2.3 Hạch toán kết quả lao động.	17
1.2.4 Tính tiền lương và các khoản trích theo lương.	18
1.3 Tổ chức kế toán tài chính tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp.	20
1.3.1 Nhiệm vụ của kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.	20
1.3.2 Chứng từ và tài khoản sử dụng.	21
1.3.2.1 Chứng từ sử dụng:	21
1.3.2.2 Tài khoản sử dụng.	21
1.3.3 Trình tự kế toán, sổ kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.	24
1.3.3.1 Trình tự kế toán.	24
1.3.3.2 Sổ kế toán tiền lương.	27
CHƯƠNG II: THỰC TRẠNG KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN KINH DOANH XUẤT NHẬP KHẨU THỦY SẢN HẢI PHÒNG	31

2.1 Đặc điểm chung về công ty cổ phần kinh doanh xuất nhập khẩu thuỷ sản Hải Phòng	31
2.1.1 Quá trình hình thành và phát triển của công ty.	31
2.1.3 Cơ cấu bộ máy sản xuất:	37
2.1.4 Tổ chức công tác kế toán tại công ty:	37
2.1.4.1 Cơ cấu tổ chức bộ máy kế toán:	37
2.1.4.2 Hình thức kế toán:	40
2.2 Thực trạng công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần kinh doanh xuất nhập khẩu thuỷ sản Hải Phòng.	41
2.2.1 Kế toán lao động	41
2.2.2 Kế toán lương và các khoản trích theo lương.	43
2.2.2.1 Sơ đồ luân chuyển chứng từ của kế toán tiền lương.	43
2.2.2.2 Kế toán tiền lương tại công ty cổ phần kinh doanh xuất nhập khẩu thuỷ sản Hải Phòng.	43
2.2.2.3 Kế toán các khoản trích theo lương.	61
2.2.3 Kế toán thuế Thu nhập cá nhân cho người lao động.	67
2.2.4 Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương.	69
CHƯƠNG III: MỘT SỐ BIỆN PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN KINH DOANH XUẤT NHẬP KHẨU THUỶ SẢN HẢI PHÒNG.	73
3.1 Nhận xét chung về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần kinh doanh xuất nhập khẩu thuỷ sản Hải Phòng	73
3.1.1 Ưu điểm:	74
3.1.2 Tồn tại:	75
3.2 Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần kinh doanh xuất nhập khẩu thuỷ sản Hải Phòng.	77
3.2.1 Sự cần thiết phải hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần kinh doanh xuất nhập khẩu thuỷ sản Hải	

Phòng.....	77
3.2.2 Một số kiến nghị hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần kinh doanh xuất nhập khẩu thuỷ sản	
Hải Phòng:.....	78
KẾT LUẬN.....	91