

Khóa luận tốt nghiệp

CHƯƠNG 1	5
1.1. Một số vấn đề chung về tiền lương và các khoản trích theo lương	5
1.1.1. Tiền lương.....	5
1.1.2. Các hình thức trả lương.....	9
1.1.3. Quỹ tiền lương, các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp.....	11
1.1.4. Trích trước tiền lương nghỉ phép theo kế hoạch của công nhân trực tiếp sản xuất ...	15
1.2.1. Nguyên tắc, yêu cầu và thủ tục hạch toán kế toán	16
1.2.1.1. Thủ tục hạch toán.....	16
1.2.1.2. Nguyên tắc và yêu cầu hạch toán kế toán.....	17
1.2.2. Tổ chức chứng từ, tài khoản	18
1.2.2.1. Chứng từ kế toán sử dụng.....	18
1.2.2.2. Tài khoản kế toán sử dụng.....	18
1.2.2.3. Phương pháp hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương.....	20
1.2.2.4. Sơ đồ hạch toán.....	22
1.2.3. Hệ thống sổ sách sử dụng trong kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương	24
1.2.3.1. Hình thức nhật ký – sổ cái:.....	24
1.2.3.2. Hình thức chứng từ ghi sổ.....	24
1.2.3.3. Hình thức nhật ký - chứng từ	24
1.2.3.4. Hình thức kế toán máy	25
1.2.3.5. Hình thức nhật ký chung.....	25
CHƯƠNG 2	26
2.1. Tổng quan về công ty cổ phần sơn Hải Phòng số 2	26
2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển của công ty.....	26
2.1.2. Ngành nghề kinh doanh.....	26
2.1.3. Cơ cấu tổ chức bộ máy của công ty.....	31
2.1.4. Bộ máy kế toán của công ty.....	35
2.2. Kế toán chi tiết tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần sơn Hải Phòng số 2	38
2.2.1. Phương pháp quản lý lao động và tiền lương tại công ty	38
2.2.2. Các hình thức và cách tính lương tại công ty	40
2.2.2.1. Hình thức trả lương theo thời gian lao động.....	40
2.2.2.2. Hình thức trả lương theo sản phẩm.....	46
PHIẾU NHẬP THÀNH PHẨM VÀ BÁN THÀNH PHẨM	47
2.2.3. Tình hình trích nộp và chi trả các khoản trợ cấp BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ tại công ty. 55	
2.2.3.1. BHXH, BHYT, BHTN.....	55
2.2.3.2. KPCĐ.....	61

Khóa luận tốt nghiệp

2.3. Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần sơn Hải Phòng số 2.....	61
2.3.1. Tổ chức chứng từ hạch toán lao động tiền lương	61
2.3.1.1. Các chứng từ được sử dụng trong hạch toán.....	61
2.3.1.2. Trình tự ghi sổ kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty	61
2.3.2. Tài khoản kế toán sử dụng	62
2.3.3. Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương.....	63
CHƯƠNG 3:.....	70
3.1 . Một số nhận xét chung về công tác kế toán tại công ty.....	70
3.2 . Nhận xét về công tác hạch toán kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần sơn Hải Phòng số 2	71
3.2.1 Ưu điểm	71
3.2.2 Nhược điểm:	73
3.3 . Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần sơn Hải Phòng số 2.....	74
3.4 . Điều kiện thực hiện các giải pháp.....	76
KẾT LUẬN.....	79

Lời mở đầu

Sự đổi mới cơ chế quản lý kinh tế đòi hỏi nền tài chính quốc gia phải được tiếp tục đổi mới một cách toàn diện nhằm tạo ra sự ổn định của môi trường kinh tế. Tổng thể của doanh nghiệp và giải pháp tiền tệ, tài chính không chỉ có nhiệm vụ khai thác nguồn lực tài chính, tăng thu nhập, tăng trưởng kinh tế, mà còn phải quản lý và sử dụng có hiệu quả mọi nguồn lực. Hạch toán kế toán là bộ phận cấu thành quan trọng trong hệ thống công cụ quản lý kinh tế, tài chính, có vai trò tích cực trong quản lý điều hành và kiểm soát các hoạt động kinh tế với tư cách là công cụ quản lý kinh tế. Tiền lương là một lĩnh vực gắn liền với hoạt động kinh tế. Chính sách tiền lương được vận dụng linh hoạt ở mỗi doanh nghiệp, phụ thuộc vào đặc điểm tổ chức quản lý, tổ chức sản xuất kinh doanh và tính chất công việc. Tiền lương có vai trò là đòn bẩy kinh tế, tác động trực tiếp đến người lao động. Chi phí nhân công chiếm tỷ trọng tương đối lớn trong tổng số chi phí của doanh nghiệp. Chi phí nhân công với tư cách là biểu hiện giá trị sức lao động: phản ánh các khoản chi ra của doanh nghiệp về lao động trong cấu thành chi phí sản xuất kinh doanh, là yếu tố tổng hòa các mối quan hệ giữa lợi ích của người lao động với lợi ích của doanh nghiệp.

Từ nhiều năm nay, Đảng và nhà nước ta đã nghiên cứu xây dựng và không ngừng đổi mới chế độ tiền lương và thu nhập của người lao động cũng như các chế độ về BHXH, BHYT, KPCĐ và năm 2009 luật BHTN có hiệu lực. Mục đích của sự đổi mới là giúp nâng cao đời sống cho người lao động

Có thể nói rằng, kế toán tiền lương có vai trò đặc biệt cần thiết và quan trọng đối với hoạt động sản xuất kinh doanh nói chung và tài chính của doanh nghiệp nói riêng. Nhận thức được tầm quan trọng đó cũng như sự giúp đỡ nhiệt tình của các anh chị kế toán tại phòng kế toán của công ty cổ phần sơn Hải Phòng số 2 trong thời gian thực tập tại đây và đặc biệt là sự chỉ bảo tận tình của cô giáo Thạc sĩ Ngô Thị Thanh Huyền đã giúp em đi sâu nghiên cứu đề tài “ Hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần sơn Hải Phòng số 2”.

Về chuyên đề này, nội dung khóa luận của em gồm các chương:

Khóa luận tốt nghiệp

Chương 1: Một số vấn đề lý luận về tiền lương, các khoản trích theo lương và kế toán tiền lương, các khoản trích theo lương trong các doanh nghiệp.

Chương 2: Thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần sơn Hải Phòng số 2

Chương 3: Một số giải pháp nhằm hoàn thiện kế toán tiền lương tại công ty cổ phần sơn Hải phòng số 2

CHƯƠNG 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ TIỀN LƯƠNG, CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG VÀ KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG, CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP

1.1. Một số vấn đề chung về tiền lương và các khoản trích theo lương

1.1.1. Tiền lương

❖ Khái niệm về tiền lương

Để tiến hành hoạt động sản xuất kinh doanh cần phải có 3 yếu tố cơ bản: Tư liệu lao động, đối tượng lao động và lao động. Trong đó lao động có yếu tố có tính chất quyết định.

Lao động là hoạt động chân tay và trí óc của con người nhằm biến đổi những vật thể tự nhiên thành những vật thể cần thiết thoả mãn nhu cầu của xã hội.

Trong một chế độ xã hội, việc sáng tạo ra của cải vật chất không thể tách rời khỏi lao động, lao động là điều kiện cần cho sự tồn tại và phát triển của xã hội. Tiền lương là một phạm trù kinh tế gắn liền với lao động, tiền tệ và nền sản xuất hàng hoá.

Tiền lương là biểu hiện bằng tiền của bộ phận sản phẩm xã hội mà người lao động được sử dụng để bù đắp hao phí lao động của mình trong quá trình sản xuất, nhằm tái sản xuất sức lao động, là một bộ phận cấu thành lên giá trị sản xuất.

Ngoài tiền lương hưởng theo số lượng và chất lượng lao động, người lao động còn được hưởng các khoản như: tiền thưởng, tiền trợ cấp....

❖ Vai trò, ý nghĩa của tiền lương

Vai trò của tiền lương: Tiền lương là một phạm trù kinh tế phản ánh mặt phân phối của quan hệ sản xuất xã hội. Do đó, chế độ tiền lương hợp lý góp phần làm cho quan hệ sản xuất phù hợp với tính chất và trình độ phát triển của lực lượng sản xuất. Ngược lại chế độ tiền lương không phù hợp sẽ triệt tiêu động lực của nền sản xuất xã hội. Vì vậy, tiền lương có vai trò rất

quan trọng trong công tác quản lý đời sống và chính trị xã hội. Nó thể hiện ở các vai trò sau:

+ Tiền lương phải đảm bảo vai trò khuyến khích vật chất đối với người lao động. Mục tiêu cơ bản của người lao động khi tham gia thị trường lao động là tiền lương. Họ muốn tăng tiền lương để thoả mãn nhu cầu ngày càng cao của bản thân. Tiền lương có vai trò như một đòn bẩy kinh tế, kích thích người lao động cống hiến nhiều hơn cho doanh nghiệp về cả số lượng và chất lượng lao động.

+ Tiền lương có vai trò quản lý người lao động: Doanh nghiệp trả lương cho người lao động không chỉ bù đắp sức lao động đã hao phí mà còn thông qua tiền lương để kiểm tra, giám sát người lao động làm việc theo ý đồ của mình, đảm bảo hiệu quả lao động. Trong nền kinh tế thị trường bất cứ doanh nghiệp nào cũng đều quan tâm đến lợi nhuận và mong muốn lợi nhuận ngày càng cao. Lợi nhuận sản xuất kinh doanh gắn chặt với việc trả lương cho người lao động. Để đạt được mục tiêu đó doanh nghiệp phải quản lý lao động tốt để tiết kiệm chi phí, hạ giá thành sản phẩm, giảm chi phí nhân công.

+ Tiền lương đảm bảo vai trò điều phối lao động: Tiền lương đóng vai trò quyết định trong việc ổn định và phát triển kinh tế. Vì vậy, với mức tiền lương thoả đáng người lao động tự nhận công việc được giao dù bất cứ ở đâu, làm gì. Khi tiền lương được trả một cách hợp lý sẽ thu hút người lao động, sắp xếp điều phối các ngành, các vùng, các khâu trong quá trình sản xuất một cách hợp lý, có hiệu quả.

Ý nghĩa của tiền lương:

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

+ Đối với doanh nghiệp: Tiền lương là một trong những yếu tố đầu vào của quá trình sản xuất, cấu thành nên giá thành sản phẩm. Do đó, thông qua các chính sách tiền lương có thể đánh giá được hiệu quả kinh tế của việc sử dụng lao động.

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

❖ Chức năng của tiền lương:

+ Chức năng kích thích người lao động: Tiền lương góp phần tạo cơ cấu lao động hợp lý trong toàn bộ nền kinh tế. Khi người lao động được trả công xứng đáng sẽ tạo niềm say mê hứng thú và tích cực làm việc, phát huy tinh thần sáng tạo, tự học hỏi để nâng cao trình độ chuyên môn, gắn trách nhiệm cá nhân với trách nhiệm tập thể.

+ Chức năng thước đo giá trị sức lao động: Tiền lương biểu thị giá trị sức lao động, là thước đo để xác định mức tiền công các loại lao động, là căn cứ để thuê mướn lao động, là cơ sở để xác định đơn giá sản phẩm.

+ Chức năng tái tạo sức lao động: Thu nhập của người lao động dưới hình thức tiền lương được sử dụng một phần đáng kể vào việc tái sản xuất giản đơn sức lao động mà chính bản thân họ đã bỏ ra cho quá trình lao động, nhằm mục đích duy trì năng lực làm việc lâu dài, có hiệu quả trong các quá trình sau và phần còn lại đảm bảo cho các nhu cầu thiết yếu của các thành viên gia đình người lao động. Tiền lương hoà nhập và biến động cùng với biến động của nền kinh tế. Sự thay đổi về các điều kiện kinh tế, sự biến động trên các lĩnh vực hàng hoá, giá cả có ảnh hưởng trực tiếp tới đời sống của họ. Vì vậy, việc trả lương cho người lao động phải đủ bù đắp những hao phí lao động tính cả trước, trong và sau quá trình lao động, cũng như những biến

động về giá cả trong sinh hoạt, những rủi ro hoặc chi phí khác phục vụ cho việc nâng cao tay nghề...

Ngoài các chức năng kể trên còn có một số chức năng khác như: chức năng điều hoà lao động, chức năng giám sát...

❖ Bản chất của tiền lương

Trong nền kinh tế bao cấp, tiền lương không phải là giá cả sức lao động, vì nó không được thừa nhận là hàng hoá, không ngang giá trị theo quy luật cung cầu. Thị trường sức lao động theo danh nghĩa không tồn tại trong nền kinh tế quốc dân và phụ thuộc vào quy định của nhà nước.

Chuyển sang cơ chế thị trường thì sức lao động là một hàng hoá của thị trường yếu tố sản xuất. Tính chất hàng hoá của sức lao động có thể bao gồm lực lượng lao động làm việc trong khu vực kinh tế tư nhân và cả công chức làm việc trong lĩnh vực quản lý nhà nước, quản lý xã hội. Tuy nhiên do đặc thù riêng trong việc sử dụng lao động của từng khu vực mà các quan hệ thuê mướn, mua bán hợp đồng lao động, thoả thuận về tiền lương cũng khác nhau. Mặt khác, tiền lương là tiền trả cho sức lao động tức giá cả hàng hoá sức lao động mà người lao động và người thuê lao động thoả thuận với nhau theo quy luật cung cầu, giá cả thị trường. Tiền lương là bộ phận cơ bản của người lao động.

Tiền lương là một trong những yếu tố đầu vào của quá trình sản xuất kinh doanh và đối với chủ doanh nghiệp thì tiền lương là một phần cấu thành chi phí nên nó được tính toán, quản lý chặt chẽ. Đối với người lao động thì tiền lương là thu nhập từ lao động của họ, là phần thu nhập chủ yếu đối với đa số người lao động và chính mục đích này đã tạo động lực cho người lao động nâng cao trình độ và khả năng làm việc của mình.

❖ Nguyên tắc trả lương

- Trả lương theo sức lao động và chất lượng lao động: Theo nguyên tắc này ai tham gia công việc nhiều, có hiệu quả, trình độ tay nghề cao thì được trả lương cao và ngược lại. Ngoài ra, nguyên tắc này còn được biểu hiện ở chỗ trả lương ngang nhau cho người lao động như nhau, không phân biệt giới tính, dân tộc trong trả lương. Để thực hiện tốt nguyên tắc này các doanh nghiệp phải có quy chế trả lương, trong đó quy định rõ ràng các chỉ tiêu đánh giá công việc.

- Đảm bảo tốc độ tăng năng suất lao động bình quân nhanh hơn tốc độ tăng tiền lương bình quân. Nguyên tắc này có tính quy luật, tăng tiền lương và tăng năng suất lao động có mối quan hệ chặt chẽ với nhau. Nó đảm bảo cho mối quan hệ hài hoà giữa tích lũy và tiêu dùng, giữa lợi ích trước mắt và lợi ích lâu dài. Theo nguyên tắc này không cho tiêu dùng vượt quá khả năng sản xuất mà cần đảm bảo tích lũy.
- Trả lương theo yếu tố thị trường: Nguyên tắc này được xây dựng trên cơ sở phải có thị trường lao động. Mức tiền lương trả cho người lao động phải căn cứ vào mức lương trên thị trường.
- Đảm bảo mối quan hệ hợp lý về tiền lương giữa những người lao động làm nghề khác nhau trong nền kinh tế quốc dân. Nguyên tắc này dựa trên cơ sở các nguyên tắc phân phối lao động. Yêu cầu của nguyên tắc này là đảm bảo mối quan hệ hợp lý trong trả công lao động.
- Tiền lương phụ thuộc vào khả năng tài chính: Nguyên tắc này bắt nguồn từ cách nhìn nhận vấn đề tiền lương là một chính sách xã hội - bộ phận cấu thành trong tổng thể các chính sách kinh tế - xã hội của nhà nước, có mối quan hệ với thực trạng tài chính quốc gia cũng như thực trạng tài chính tại cơ sở. Yêu cầu của nguyên tắc này doanh nghiệp không nên quy định cứng các mức lương cho người lao động
- Kết hợp hài hoà giữa danh lợi trong trả lương: Nguyên tắc này xuất phát từ mối quan hệ hài hoà giữa lợi ích xã hội, lợi ích tập thể và lợi ích người lao động

1.1.2. Các hình thức trả lương

Việc tính và trả chi phí lao động có thể có nhiều hình thức khác nhau tùy theo đặc điểm hoạt động sản xuất kinh doanh, tính chất công việc và trình độ quản lý của doanh nghiệp. Mục đích của việc quy định các hình thức trả lương là nhằm quán triệt nguyên tắc phân phối theo lao động. Theo Điều 7 nghị định số 114/2002/NĐ-CP ngày 31/12/2002 nhà nước quy định cụ thể phương pháp tính lương trong các doanh nghiệp. Doanh nghiệp nhà nước hay các loại hình doanh nghiệp khác cũng áp dụng theo ba hình thức trả lương: trả lương theo thời gian, trả lương theo sản phẩm và tiền lương khoán.

Khóa luận tốt nghiệp

Điều 58 Bộ luật lao động quy định: Người sử dụng lao động có quyền lựa chọn các hình thức trả lương nhưng phải duy trì hình thức trả lương đã chọn trong một thời gian nhất định và phải thông báo cho người lao động biết.

Trả lương theo thời gian: là hình thức trả lương cho người lao động căn cứ vào thời gian làm việc thực tế và trình độ tay nghề. Nghĩa là căn cứ vào thời gian làm việc và cấp bậc lương quy định cho các ngành nghề để tính trả lương cho người lao động. Cách tính này thường áp dụng cho lao động làm công tác văn phòng như hành chính, quản trị, tài vụ kế toán... hoặc những loại công việc chưa xây dựng được định mức lao động, chưa có giá lương sản phẩm.

+ Lương tháng: là tiền lương trả cố định cho một tháng trên cơ sở hợp đồng lao động

Cách tính:

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

Trong đó:

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

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

H_{pc} : Hệ số các khoản phụ cấp

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

Ưu điểm:

+ Phù hợp với công việc không định mức hoặc không nên định mức

+ Tính toán đơn giản, dễ hiểu, áp dụng cho những lao động làm việc ở bộ phận gián tiếp, những nơi không có điều kiện xác định chính xác khối lượng công việc hoàn thành.

Nhược điểm: Do chưa thực sự gắn với kết quả sản xuất nên 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, chưa khuyến khích người lao động quan tâm đến kết quả lao động.

Để khắc phục những hạn chế của hình thức trả lương theo thời gian, có thể kết hợp trả lương theo thời gian với chế độ tiền thưởng để khuyến khích người lao động hăng hái làm việc.

Hình thức trả lương khoán: là hình thức trả lương cho người lao động theo khối lượng, chất lượng công việc hoàn thành trong thời gian cụ thể. Hình thức này thường áp dụng đối với khối lượng công việc hoặc từng công việc cần được hoàn thành trong thời gian nhất định.

Trong các doanh nghiệp thuộc ngành xây dựng có thể thực hiện theo cách khoán gọn quỹ lương, theo các hạng mục công trình cho từng tổ, đội sản xuất. Trên cơ sở xây dựng các định mức kỹ thuật và số lượng lao động trong biên chế đã xác định thì doanh nghiệp sẽ tính toán và giao khoán quỹ lương cho từng bộ phận theo nguyên tắc hoàn thành kế hoạch công tác, nhiệm vụ được giao còn quỹ lương thực tế phụ thuộc vào mức hoàn thành công việc.

Hình thức tiền lương khoán làm cho người lao động quan tâm đến số lượng và chất lượng lao động của mình, người lao động có tinh thần trách nhiệm cao với sản phẩm mình làm ra.

$$\text{Tiền lương khoán} = \text{Đơn giá khoán} * \text{Khối lượng công việc}$$

Hình thức trả lương theo sản phẩm: là hình thức trả lương cho người lao động căn cứ vào số lượng, chất lượng sản phẩm họ làm ra và đơn giá tiền lương tính cho một đơn vị sản phẩm.

1.1.3. Quỹ tiền lương, các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp

Quỹ tiền lương trong doanh nghiệp: là toàn bộ tiền lương mà doanh nghiệp trả cho tất cả lao động thuộc doanh nghiệp quản lý. Thành phần quỹ tiền lương bao gồm nhiều khoản như lương thời gian, lương sản phẩm, phụ cấp, tiền thưởng... Trong sản xuất, quỹ lương là một yếu tố chi phí của doanh nghiệp

Theo quy định của Bộ luật lao động, Điều 182 quy định “Nơi sử dụng lao động từ 10 người trở lên thì người sử dụng lao động phải lập sổ lao động, sổ lương, sổ BHXH.

Khóa luận tốt nghiệp

- Phụ cấp theo tiền lương: Phụ cấp là tiền trả cho người lao động ngoài tiền lương, để bù đắp thêm do có những yếu tố không ổn định hoặc vượt quá điều kiện bình thường nhằm khuyến khích người lao động yên tâm làm việc

Theo Thông tư số 10_LĐTBXH ngày 19/04/1995 quy định các loại phụ cấp: Phụ cấp khu vực, phụ cấp thu hút, phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp lưu động, phụ cấp độc hại và nguy hiểm, phụ cấp đất đỏ, phụ cấp ca đêm.

- Tiền thưởng: Chế độ tiền thưởng bao gồm những quy định của nhà nước và đơn vị sử dụng lao động nhằm động viên người lao động làm việc có năng suất, chất lượng và hiệu quả. Tiền thưởng cho người lao động phải được xác định phù hợp với phần tiền lương cơ bản và làm sao để tiền lương không mất đi tác dụng của nó đối với người lao động.

Chế độ thưởng ở các đơn vị sản xuất kinh doanh rất đa dạng và phong phú về hình thức. Quỹ tiền lương được tạo thành từ nhiều nguồn khác nhau của doanh nghiệp: Hiệu quả sản xuất kinh doanh, từ chất lượng sản phẩm... Cơ sở thưởng được xác định từ hiệu quả của doanh nghiệp, việc làm lợi của người lao động cho doanh nghiệp... do quy chế thưởng đã quy định.

Quỹ tiền lương trong doanh nghiệp cần được quản lý và kiểm tra chặt chẽ đảm bảo việc sử dụng hợp lý và có hiệu quả. Quỹ tiền lương thực tế phải thường xuyên đối chiếu với kế hoạch trong mối quan hệ với việc thực hiện kế hoạch sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp trong kỳ nhằm phát hiện các khoản tiền lương không hợp lý, kịp thời đề ra các biện pháp nâng cao năng suất lao động góp phần hạ chi phí giá thành.

Bảo hiểm xã hội (BHXH): Là sự trợ giúp về mặt vật chất cần thiết được pháp luật quy định, nhằm phục hồi nhanh chóng sức khỏe, duy trì sức lao động xã hội, góp phần giảm bớt những khó khăn về kinh tế để ổn định đời sống cho người lao động và gia đình họ trong các trường hợp ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hết tuổi lao động, mất việc làm, gặp rủi ro hoặc chết.

Quỹ BHXH được hình thành từ các nguồn:

Theo quy định cũ thì tỷ lệ trích như sau:

Khóa luận tốt nghiệp

+ Người sử dụng lao động góp 15% so với tổng quỹ lương cơ bản của người lao động trong doanh nghiệp, tính vào chi phí sản xuất kinh doanh. Trong đó, 10% để chi cho các chế độ hưu trí, tử tuất và 5% để chi cho các chế độ ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

+ Người lao động góp 5% tiền lương tháng để chi cho các chế độ hưu trí và tử tuất.

+ Nhà nước đóng góp và hỗ trợ thêm để đảm bảo thực hiện chế độ BHXH đối với người lao động

Theo chế độ hiện hành (được áp dụng từ ngày 1/1/2010)

Theo chế độ hiện hành quỹ BHXH được hình thành bằng cách trích theo tỷ lệ 22% trên tổng tiền lương phải trả cho công nhân viên trong từng kỳ kế toán, trong đó :

- + Người sử dụng lao động phải chịu 16% trên tổng quỹ lương và được tính vào chi phí SXKD.
- + Người lao động phải chịu 6% trên tổng quỹ lương bằng cách khấu trừ vào lương của họ.

Việc tổ chức thu BHXH do tổ chức BHXH Việt Nam thực hiện.

Quỹ BHXH được quản lý thống nhất theo chế độ tài chính của nhà nước, hạch toán độc lập và được nhà nước bảo hộ. Hàng tháng, các doanh nghiệp căn cứ vào kế hoạch quỹ lương để đăng ký mức nộp với cơ quan BHXH tỉnh, thành phố. Chậm nhất là ngày cuối tháng đồng thời với việc trả lương, doanh nghiệp trích nộp BHXH.

Cuối mỗi quý, doanh nghiệp cùng cơ quan BHXH đối chiếu danh sách trả lương và quỹ tiền lương để lập bảng xác nhận số BHXH đã nộp và sử lý số chênh lệch theo quy định. Nếu nộp chậm, doanh nghiệp sẽ phải chịu nộp phạt theo mức lãi suất ngân hàng.

Bảo hiểm y tế (BHYT): là khoản tiền do người lao động và chủ doanh nghiệp đóng góp để chi dùng cho việc chăm sóc sức khỏe của người lao động.

Theo quy định cũ tỷ lệ trích như sau:

Khóa luận tốt nghiệp

Quỹ BHYT được tính bằng 3% trên tổng quỹ lương cơ bản. Trong đó:

+ Người sử dụng lao động nộp 2% trên tổng quỹ lương cơ bản và tính vào chi phí sản xuất kinh doanh

+ Khấu trừ vào lương của người lao động 1%

Quỹ BHYT được nộp lên cơ quan chuyên môn (thường dưới hình thức mua BHYT) để bảo vệ, chăm sóc sức khỏe cho công nhân viên. Quỹ BHYT được sử dụng chi trả cho người lao động thông qua mạng lưới y tế. Khi người lao động ốm đau thì mọi chi phí khám chữa bệnh đều được cơ quan BHYT chi trả thông qua dịch vụ khám chữa bệnh ở cơ sở y tế chứ không trả trực tiếp cho người lao động.

Theo chế độ hiện hành:

Quỹ BHYT được hình thành bằng cách trích theo tỷ lệ 4.5% trên tổng tiền lương phải trả cho công nhân viên, trong đó:

- Người sử dụng lao động phải chịu 3% và được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh.
- Người lao động phải chịu 1.5% bằng cách khấu trừ vào lương của họ.

Toàn bộ 4.5% trích được doanh nghiệp nộp hết cho công ty BHYT tỉnh hoặc thành phố. Quỹ này được dùng để mua BHYT cho công nhân viên.

Quỹ kinh phí công đoàn (KPCĐ): Quỹ kinh phí công đoàn là khoản tiền do chủ doanh nghiệp đóng góp để phục vụ cho hoạt động của tổ chức công đoàn.

Luật công đoàn 30/06/1990 đã xác định “ công đoàn là tổ chức chính trị xã hội rộng lớn nhất của giai cấp công nhân và của người lao động Việt Nam (gọi chung là người lao động) tự nguyện lập ra dưới sự lãnh đạo của Đảng cộng sản Việt Nam, là thành viên trong hệ thống chính trị của xã hội Việt Nam, là trường học chủ nghĩa xã hội của người lao động”.

Quỹ KPCĐ được trích bằng 2% trên lương thực tế của người lao động, tính vào chi phí sản xuất kinh doanh

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

hành theo đúng quy định, tổ chức công đoàn các cấp có trách nhiệm quản lý việc sử dụng quỹ theo đúng mục đích.

Quỹ bảo hiểm thất nghiệp (BHTN): Là khoản tiền do người lao động, người sử dụng lao động đóng góp cộng thêm một phần hỗ trợ của nhà nước. Quỹ dùng để hỗ trợ người lao động khi họ bị mất việc làm. Đây là một chính sách mới của nhà nước góp phần ổn định đời sống và hỗ trợ cho người lao động được học nghề và tìm việc làm, sớm đưa họ trở lại làm việc.

Quỹ BHTN được hình thành từ các nguồn:

- + Từ người lao động: Người lao động đóng góp 1% phần lương cơ bản
- + Từ người sử dụng lao động: Doanh nghiệp đóng góp 1% trên lương cơ bản của lao động trong doanh nghiệp, được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh.
- + Nhà nước hỗ trợ: Hàng tháng Nhà nước hỗ trợ từ Ngân sách bằng 1% quỹ tiền lương, tiền công tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp của những người lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp và mỗi năm chuyển một lần.

Tuy nhiên, từ ngày 1/1/2010 căn cứ trích BHTN là tổng tiền lương phải trả cho công nhân viên

Quỹ BHTN do cơ quan chuyên môn quản lý. Hàng tháng căn cứ vào quỹ lương doanh nghiệp trích nộp BHTN. Việc chi trả BHTN cho người lao động do tổ chức bảo hiểm xã hội chi trả theo quy định.

Để kính thích người lao động rèn luyện tay nghề, nâng cao trình độ, gắn bó lâu dài với công ty. Doanh nghiệp cần sử dụng có hiệu quả lực lượng lao động, hoàn thiện công tác tổ chức tiền lương và chế độ sử dụng quỹ BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN.

1.1.4. Trích trước tiền lương nghỉ phép theo kế hoạch của công nhân trực tiếp sản xuất

❖ **Khái niệm:**

Theo quy định hàng năm người lao động được nghỉ phép theo số ngày nhất định được hưởng nguyên lương cấp bậc. Để điều hòa khoản tiền lương của công

Khóa luận tốt nghiệp

nhân sản xuất, tính giá thành sản phẩm ổn định, kế toán phải tiến hành trích trước tiền lương công nhân nghỉ phép vào chi phí nhằm hình thành nguồn vốn, khi nào tiền lương công nhân nghỉ phép thực sự phát sinh sẽ lấy từ nguồn trích trước để chi.

❖ Mức trích tiền lương nghỉ phép của công nhân hàng tháng:

Hàng năm người lao động được nghỉ từ 10 đến 15 ngày hưởng nguyên lương, thường tập chung vào các ngày lễ, tết, hè... Do đó, việc phân bổ lương phép thực tế sẽ không đồng đều trong chi phí sản xuất kinh doanh giữa các tháng trong năm, nhất là đối với công nhân trực tiếp sản xuất sản phẩm, vì khi họ nghỉ việc sẽ không có sản phẩm nhưng tiền lương vẫn phải chi làm cho giá thành tăng cao có thể tạo ra lỗ giả, nên kế toán phải điều hòa tiền lương nghỉ phép của công nhân trực tiếp sản xuất.

Mức trích trước tiền lương phép kế hoạch của công nhân trực tiếp sản xuất	=	Tiền lương thực tế phải trả công nhân trực tiếp sản xuất trong tháng	*	Tỷ lệ trích trước
---------------------------------------------------------------------------	---	----------------------------------------------------------------------	---	-------------------

Tỷ lệ trích trước	=	$\frac{\text{Tổng số lương nghỉ phép kế hoạch năm của CNTT SX}}{\text{Tổng số lương chính kế hoạch năm của CNTT SX}}$	*	100%
-------------------	---	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	------

Cũng có thể trên cơ sở kinh nghiệm nhiều năm, doanh nghiệp tự xác định một tỷ lệ trích trước tiền lương phép kế hoạch một cách hợp lý.

1.2. Tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.

1.2.1. Nguyên tắc, yêu cầu và thủ tục hạch toán kế toán

1.2.1.1. Thủ tục hạch toán

Để thanh toán tiền lương, tiền công và các khoản phụ cấp cho người lao động, hàng tháng kế toán lập “Bảng thanh toán lương” cho từng đối tượng, từng tổ sản xuất và từng phòng ban dựa trên kết quả tính lương đã có cho từng người .

Khoản thanh toán trợ cấp BHXH cũng được lập tương tự.

Sau khi kế toán trưởng kiểm tra xác nhận và ký, giám đốc duyệt, “Bảng thanh toán lương” sẽ được căn cứ để trả lương và BHXH cho người lao động.

Các khoản thanh toán lương, thanh toán BHXH, bảng kê danh sách những người chưa lĩnh lương cùng với các chứng từ và báo cáo thu chi tiền mặt phải kịp thời chuyển cho phòng kế toán để kiểm tra ghi sổ.

1.2.1.2. Nguyên tắc và yêu cầu hạch toán kế toán

Tại các doanh nghiệp sản xuất, hạch toán chi phí lương là một công việc phức tạp trong hạch toán chi phí. Việc hạch toán chính xác chi phí tiền lương có vai trò quan trọng, nó là cơ sở để xác định giá thành và giá bán sản phẩm. Đồng thời nó còn là căn cứ để xác định các khoản phải nộp cho ngân sách nhà nước và các khoản phải nộp cho cơ quan phúc lợi xã hội. Do vậy, để đảm bảo cung cấp thông tin kịp thời cho quản lý thì việc hạch toán tiền lương phải tuân thủ theo các nguyên tắc nhất định, đó là phân loại tiền lương một cách hợp lý. Trên thực tế tiền lương có nhiều loại với tính chất khác nhau.

Trong hạch toán tiền lương cần tuân thủ các nguyên tắc sau:

- Ghi chép, phản ánh tiền lương và các khoản trích theo lương, phân bổ chi phí nhân công theo đúng đối tượng lao động
- Sử dụng đúng, đầy đủ các chứng từ ghi chép ban đầu về hạch toán tiền lương, mở sổ cần thiết và hạch toán tiền lương theo đúng chế độ, đúng phương pháp.
- Thường xuyên cũng như định kỳ tổ chức phân tích tình hình sử dụng lao động, quản lý và chi tiêu quỹ lương, cung cấp các thông tin kinh tế cần thiết cho các bộ phận liên quan đến quản lý lao động và tiền lương.

1.2.2. Tổ chức chứng từ, tài khoản

1.2.2.1. Chứng từ kế toán sử dụng

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

1.2.2.2. Tài khoản kế toán sử dụng

Tài khoản 334: Phải trả người lao động

- 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 thưởng, BHXH và các khoản phải trả khác thuộc về thu nhập của người lao động.
- Tài khoản 334 có hai tài khoản cấp 2:
 - + TK 3341 - Phải trả công nhân viên
 - + TK 3348 - Phải trả người lao động khác
- Kế cấu:
 - Bên nợ:*
 - + Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng có tính chất lương, BHXH và các khoản đã trả, đã chi, đã ứng trước cho người lao động.
 - + Các khoản khấu trừ vào tiền lương, tiền công, tiền thưởng có tính chất lương và các khoản phải trả, phải chi cho người lao động.
 - Bên có:*
 - + Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng có tính chất lương và các khoản khác phải trả 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 dư bên nợ: Nó phản ánh số tiền đã trả lớn hơn số tiền phải trả về tiền lương, tiền công, tiền thưởng và các khoản khác cho người lao động.

Tài khoản 338: Phải trả, phải nộp khác

- Tài khoản này phản ánh tình hình thanh toán về các khoản phải trả, phải nộp ngoài nội dung được phản ánh ở TK334. Trong công tác kế toán tiền lương được theo dõi trên 4 tài khoản sau:

TK3382: Kinh phí công đoàn (KPCĐ)

- Phản ánh tình hình trích và thanh toán KPCĐ tại đơn vị
- Kết cấu:

Bên nợ: + Chi tiêu KPCĐ tại cơ sở
+ KPCĐ đã nộp

Bên có: + Trích KPCĐ vào chi phí kinh doanh

- Số dư bên có: KPCĐ chưa nộp, chưa chi
- Số dư bên nợ: KPCĐ vượt chi

TK3383: Bảo hiểm xã hội (BHXH)

- Phản ánh tình hình trích và thanh toán BHXH ở đơn vị.
- Kết cấu:

Bên nợ: + BHXH phải trả cho người lao động
+ BHXH đã nộp cho cơ quan quản lý BHXH

Bên có: + Trích BHXH vào chi phí sản xuất kinh doanh
+ Trích BHXH trừ vào tiền lương của công nhân viên

- Số dư bên có: BHXH chưa nộp
- Số dư bên nợ: BHXH vượt chi

TK3384: Bảo hiểm y tế (BHYT)

- Phản ánh tình hình trích và thanh toán BHYT theo quy định
- Kết cấu:

Bên nợ: + Nộp BHYT

Bên có: + Trích BHYT vào chi phí sản xuất kinh doanh

+ Trích BHYT trừ vào tiền lương của công nhân viên

- Số dư bên có: BHYT chưa nộp

TK3388: Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN):

- Phản ánh tình hình trích nộp BHTN tại đơn vị

- Kết cấu:

Bên có: + Trích BHTN vào chi phí sản xuất kinh doanh

+ Trích BHTN trừ vào tiền lương của công nhân viên

Bên nợ: + BHTN đã nộp cho cơ quan quản lý

- Số dư bên có: BHTN chưa nộp

❖ Ngoài ra kế toán còn sử dụng các nhóm TK chi phí:

- TK622: “Chi phí nhân công trực tiếp”

- TK6271: “ Chi phí nhân viên phân xưởng”

- TK6411: “ Chi phí nhân viên bán hàng”

- TK6421: “ Chi phí nhân viên quản lý doanh nghiệp”

❖ Các TK khác liên quan: TK 111, TK112, TK335, TK333...

1.2.2.3. Phương pháp hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương

- Tính tiền lương, phụ cấp và các khoản có tính chất tiền lương phải trả cho người lao động, kế toán ghi:

Nợ TK622, 6271

Nợ TK6411, 6421

Có TK334

- Tiền thưởng lấy từ quỹ khen thưởng phải trả cho người lao động, trợ cấp phúc lợi, trợ cấp BHXH, kế toán ghi:

Nợ TK4311, 4312

Nợ TK3383

Có TK334

- Các khoản khấu trừ vào tiền lương theo quy định

Nợ TK334

Có TK338

Khóa luận tốt nghiệp

Có TK141

Có TK138

Có TK3335

- Đối với các doanh nghiệp sản xuất mang tính chất thời vụ và doanh nghiệp có trích trước lương phép của công nhân trực tiếp sản xuất thì số lương phép thực tế phải trả cho người lao động thực tế phát sinh trong kỳ, kế toán ghi:

Nợ TK335

Có TK334

- Xác định số tiền còn phải thanh toán cho người lao động và tiến hành thanh toán:

Nợ TK334

Có TK111, 112

Nếu thanh toán bằng hiện vật

BT1: Nợ TK632

Có TK152, 155, 156...

BT2: Nợ TK334

Có TK512

Có TK3331

- Kế toán các khoản trích theo lương theo tỷ lệ quy định:

Nợ TK622,6271,6411,6421: 22%

Nợ TK334: 8.5%

Có TK338: 30.5%

- Khi nhận trợ cấp BHXH do cơ quan BHXH cấp:

Nợ TK111, 112

Có TK3383

- Khi nhận KPCĐ do cơ quan công đoàn cấp trên cấp:

Nợ TK111,112

Có TK3382

- Nộp BHXH, KPCĐ, BHTN, BHYT cho cơ quan quản lý quỹ

Nợ TK338

Có TK111, 112

- Phản ánh trợ cấp BHXH phải trả cho người lao động

Nợ TK3383

Có TK334

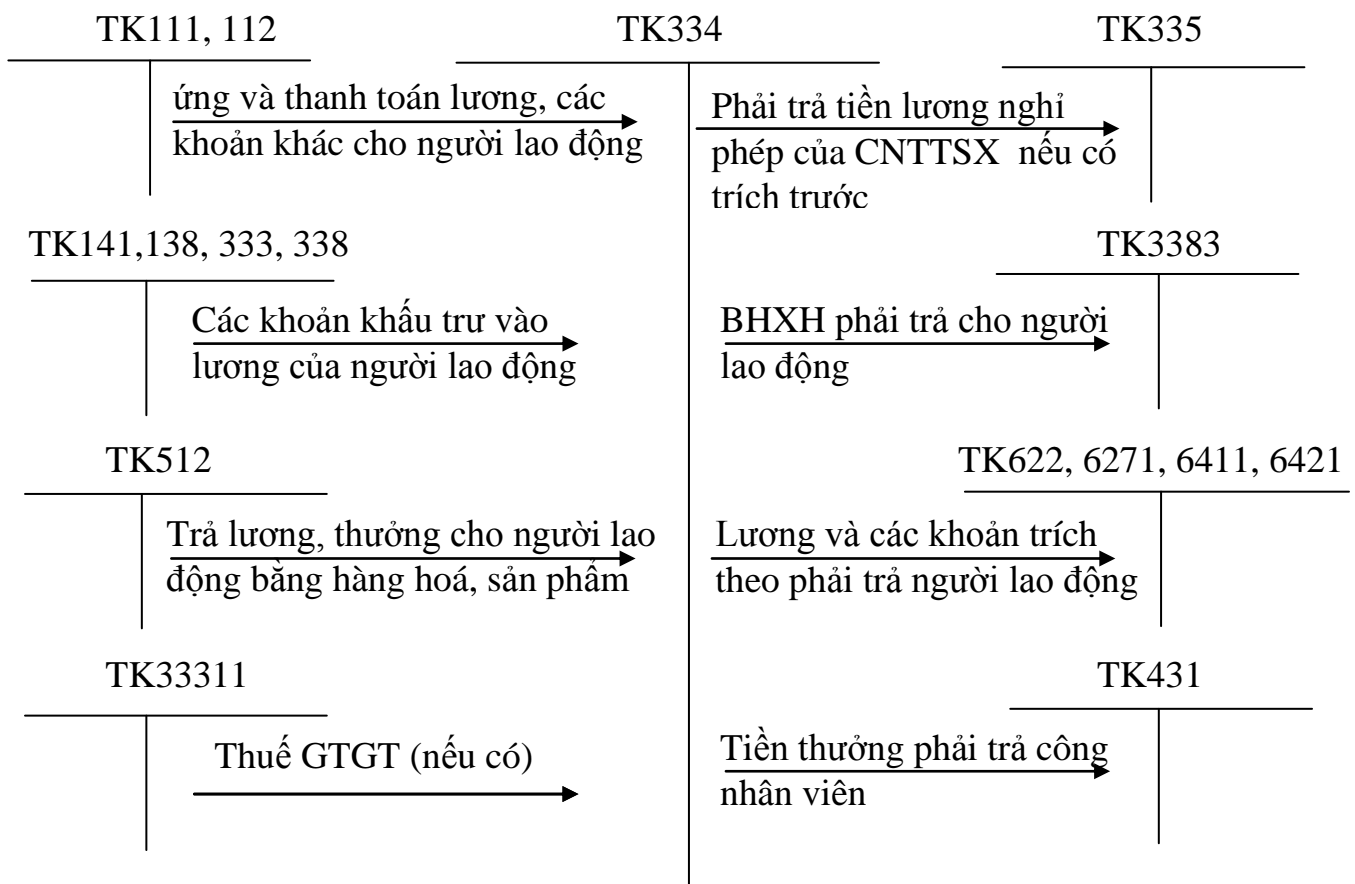
- Chi tiêu KPCĐ để lại doanh nghiệp

Nợ TK3382

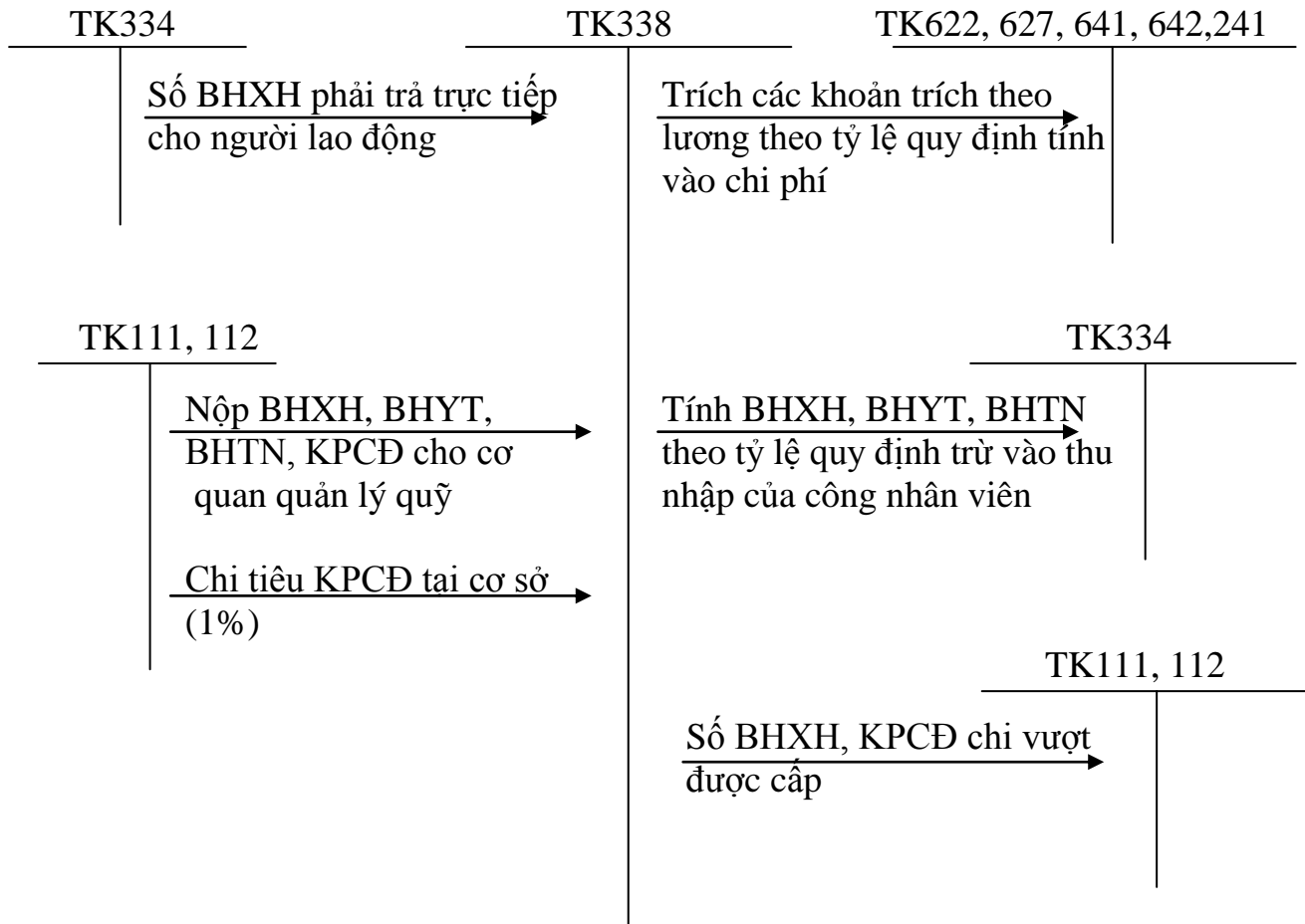
Có TK111, 112

1.2.2.4. Sơ đồ hạch toán

Sơ đồ hạch toán các khoản phải trả người lao động:



Sơ đồ hạch toán các khoản trích theo lương:



1.2.3. Hệ thống sổ sách sử dụng trong kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương

Công tác kế toán trong một đơn vị thường nhiều và phức tạp, không chỉ thể hiện ở số lượng các phần hành kế toán cần thiết. Do vậy, cần phải sử dụng nhiều loại sổ sách khác nhau cả về phương pháp và kết cấu nội dung hạch toán, tạo thành một hệ thống sổ sách kế toán.

Các loại sổ sách kế toán này được liên hệ với nhau một cách chặt chẽ theo trình tự hạch toán của mỗi phần hành. Mỗi hệ thống sổ sách kế toán được xây dựng nó đã là một hình thức tổ chức nhất định mà doanh nghiệp cần phải thực hiện. Các DN khác nhau về loại hình, quy mô, điều kiện kinh tế sẽ hình thành một hình thức sổ sách khác nhau.

Trên thực tế, DN có thể lựa chọn 1 trong 5 hình thức tổ chức sổ sách kế toán sau:

1.2.3.1. Hình thức nhật ký – sổ cái:

Theo hình thức này kế toán sử dụng các sổ:

- Sổ “Nhật ký - sổ cái” dùng để phản ánh tất cả các nghiệp vụ kinh tế phát sinh theo từng đối tượng là trình tự thời gian và hệ thống hóa theo nội dung kinh tế.
- Các sổ hạch toán chi tiết: dùng phản ánh chi tiết, cụ thể từng đối tượng kế toán gồm sổ chi tiết như TK334, TK338, TK111, TK112....

1.2.3.2. Hình thức chứng từ ghi sổ

Các loại sổ sách kế toán thuộc hình thức này:

- Chứng từ ghi sổ: là sổ kế toán tổng hợp dùng để phản ánh toàn bộ các nghiệp vụ kinh tế phát sinh theo trình tự thời gian.
- Sổ cái: là sổ kế toán tổng hợp dùng để kiểm tra, đối chiếu với số liệu trên sổ đăng ký chứng từ ghi sổ.
- Các sổ hoặc thẻ chi tiết TK334, 338, 111, 112, 622, 6271, ...

1.2.3.3. Hình thức nhật ký - chứng từ

Các sổ sách kế toán thuộc hình thức này:

- Nhật ký – chứng từ: là sổ kế toán tổng hợp dùng để phản ánh toàn bộ các nghiệp vụ kinh tế phát sinh theo về có của tài khoản
- Bảng kê: được sử dụng khi các chỉ tiêu hạch toán chi tiết của một số tài khoản không thể kết hợp phản ánh trực tiếp trên nhật ký – chứng từ được.
- Sổ cái: là sổ kế toán tổng hợp mở ra cho cả năm. Sổ này ghi một lần vào cuối tháng hoặc quý sau khi đã khóa sổ và kiểm tra đối chiếu số liệu trên nhật ký – chứng từ.
- Sổ, thẻ kế toán, chứng từ: là căn cứ để ghi vào bảng kê và nhật ký – chứng từ có liên quan.

1.2.3.4. Hình thức kế toán máy

Theo hình thức này, công việc kế toán được thực hiện theo một chương trình phần mềm kế toán trên máy vi tính. Tuy không thể hiện được đầy đủ quy trình ghi sổ kế toán, nhưng in được đầy đủ sổ kế toán báo cáo tài chính theo quy định.

Phần mềm kế toán được thiết kế theo hình thức kế toán nào thì sẽ có các loại sổ của hình thức kế toán đó nhưng không hoàn toàn giống mẫu sổ của hình thức ghi tay.

1.2.3.5. Hình thức nhật ký chung

Các loại sổ kế toán thuộc hình thức này

- Sổ nhật ký chung: là sổ kế toán tổng hợp dùng để ghi chép các nghiệp vụ kinh tế phát sinh theo trình tự thời gian. Bên cạnh đó, thực hiện việc phản ánh theo quan hệ đối ứng tài khoản để thực hành và ghi sổ cái.
- Sổ cái: là sổ kế toán tổng hợp dùng để ghi chép các nghiệp vụ kinh tế phát sinh trong liên độ kế toán theo tài khoản được mở.
- Sổ, thẻ kế toán chi tiết: dùng để ghi chép chi tiết các đối tượng kế toán nhằm phục vụ yêu cầu thanh toán một số chỉ tiêu tổng hợp, phân tích và kiểm tra của DN mà các sổ sách tổng hợp không đáp ứng được.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN SƠN HẢI PHÒNG SỐ 2

2.1. Tổng quan về công ty cổ phần sơn Hải Phòng số 2

2.1.1 Quá trình hình thành và phát triển của công ty

Tên doanh nghiệp: Công ty cổ phần sơn Hải Phòng số 2

Tên giao dịch tiếng anh: Hai Phong paint joint stock company No.2

Tên viết tắt: HPP 2

Địa chỉ: Khu công nghiệp Tràng Duệ, xã Lê Lợi, huyện An Dương, thành phố Hải Phòng

Điện thoại: (0313)929268 – (0313) 929258

Fax : (0313)929269

Mã số thuế: 0200762164

Giấy phép ĐKKD số 0203003498 do Sở Kế hoạch và đầu tư Hải Phòng cấp ngày 25/9/2007

Tổng vốn đầu tư ban đầu là 19 tỉ. Trong đó:

Công ty cổ phần sơn Hải Phòng chiếm 51% vốn điều lệ

Công ty TNHH Xuân An chiếm 12%

Công ty TNHH Nam Ngân chiếm 12%

Công ty đầu tư và phát triển thi trường chiếm 12%

Và 1 số đối tác khác chiếm 13%

2.1.2 Ngành nghề kinh doanh

Theo giấy phép ĐKKD số 0203003498 do Sở Kế hoạch và đầu tư Hải Phòng cấp ngày 25/9/2007, Công ty cổ phần sơn Hải Phòng số 2 được tiến hành các hoạt động sau:

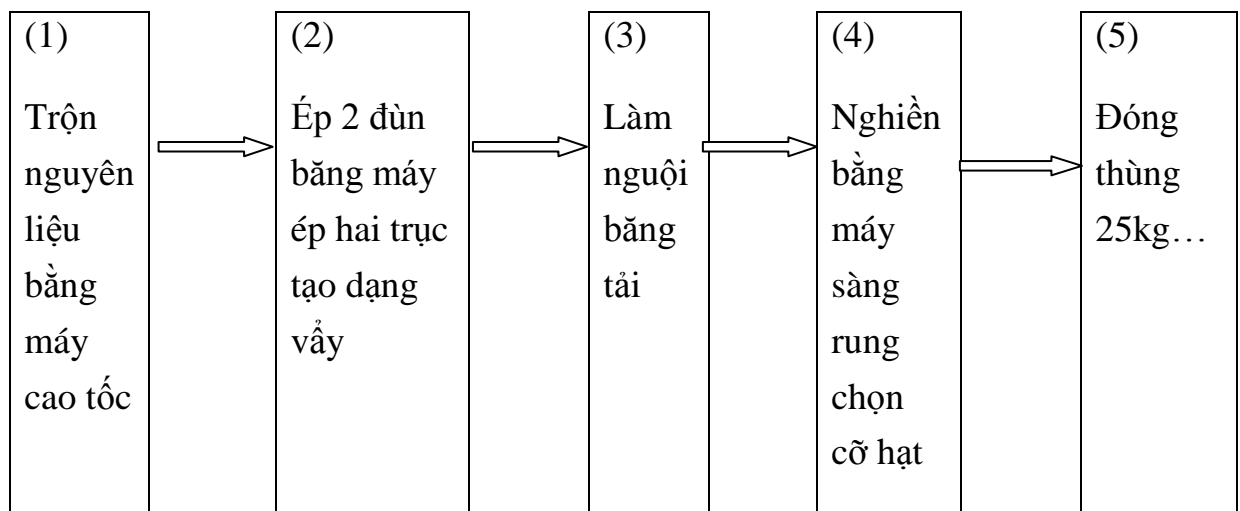
- Sản xuất sơn, vécni và các chất sơn, ma tít
- Sản xuất mực in
- Đại lý
- Môi giới: môi giới hàng hoá

Khóa luận tốt nghiệp

- Vận tải hàng hoá bằng đường bộ: vận tải hàng hoá bằng ô tô
- Kho bãi và lưu giữ hàng hoá
- Dịch vụ đại lý tàu biển
- Cung cấp dịch vụ ăn uống theo hợp đồng không thường xuyên với khách hàng (phục vụ tiệc, hội họp, đám cưới...)
- Hoạt động chuyên môn, khoa học và công nghệ khác còn lại chưa đưa và đầu tư: tư vấn chuyển giao công nghệ hoá học.

Trong đó, lĩnh vực hoạt động chính mà công ty đang kinh doanh đó là sản xuất sơn nước và sơn tĩnh điện.

Quy trình sản xuất sơn tĩnh điện:



Quy trình sản xuất sơn nước:

Phân tán bột độn: cho từ từ vào thùng phân tán các nguyên liệu sau:

- Nước không ion
- Oxit titan
- Bột độn các loại như caolan, bột đá...
- Chất phát tán (chọn loại anion, cation, hoặc không ion)

Sau khi tiến hành xong quá trình này cần thiết kiểm tra hiệu quả phân tán (bằng thiết bị thí nghiệm hoặc quan sát bằng mắt)

Khóa luận tốt nghiệp

Nghiền paste: nguyên liệu từ công đoạn phân tán chuyển vào thùng nghiền, sử dụng công nghệ nghiền rọ (basket mills)

Sau đó cho vào thùng nghiền các nguyên liệu sau:

Chất làm đặc dạng bột: có thể sử dụng các polymer tự nhiên có khả năng trương nở tốt như Esacol, Xenllulo, hoặc các chất làm đặc khác

- ❖ Polymer tổng hợp hệ acrylic urethan..., lưu ý phải pha loãng, chất làm đặc trước với nước ấm (40 độ) trước khi cho vào
- ❖ Nước để điều chỉnh độ nhớt (nếu cần xác định theo phân tích)
- ❖ Chất phá bọt: có thể dùng hệ dầu khoáng hoặc nhũ tương
- ❖ Chất bảo quản, diệt khuẩn(chống thối): hệ chất diệt khuẩn có thể chứa hoặc không chứa formaldehyd- tuy nhiên hệ không chứa formaldehyde an toàn môi trường hơn và không ảnh hưởng tới màu sắc của sơn này. Giai đoạn này cần kiểm soát được nhiệt độ phát sinh trong quá trình nghiền, thiết bị cần có hệ thống tái nhiệt, làm mát, hoặc điều chỉnh tốc độ nghiền.

Phối màu thành phẩm: Bán thành phẩm từ công đoạn nghiền chuyển vào thùng phối màu sơn sau đó cho vào thùng màu phối màu sơn các nguyên liệu sau đây:

- ❖ Nước không ion
- ❖ Rượu đa chức (polyetylen glycol, etylen glucol...)
- ❖ Texanol: để giảm nhiệt độ tạo màng cho sơn
- ❖ Chất diệt nấm mốc- tùy theo yêu cầu có thể sử dụng loại có khả năng tốt dưới ánh nắng mặt trời hoặc trong nhà.
- ❖ Chất làm đặc dạng nước để tăng độ nhớt
- ❖ Chất chỉnh pH(căn cứ theo kết quả đo độ pH)
- ❖ Chất làm đặc liên kết: để chống văng sơn khi thi công sơn sau này.

Sử dụng hệ HASE, polime tự nhiên đã được biến tính hoặc polime tổng hợp acrylic, PU.

Sau khi hoàn thành mẻ sơn cần kiểm tra các tính chất của sơn:

- Sơn thử kiểm tra độ nhạy, độ phủ, dàn mặt.

Khóa luận tốt nghiệp

- Kiểm tra độ pH
- Độ cứng màng sơn

Sơn trắng sau khi đã đạt các kết quả thử nghiệm, được sản xuất hàng loạt và lưu trữ coi như màu trắng nền.

Tùy theo yêu cầu thị trường và gam màu, sẽ lấy ra phối với màu theo từng mảng nhỏ theo đơn đặt hàng, màu dùng là màu nước đã được sản xuất từ trước hoặc nhập.

Giai đoạn này dùng các thiết bị khuấy tốc độ thấp, sản phẩm sơn sau đó được rót ra và đóng thùng thành phẩm.

✚ Kết quả đạt được những năm gần đây:

Chúng ta hãy nhìn vào một số chỉ tiêu đánh giá kết quả hoạt động kinh doanh của công ty trong hai năm như sau:

Một số chỉ tiêu đánh giá kết quả hoạt động SXKD

ĐVT: đồng

Chỉ tiêu	Năm 2008	Năm 2009	Chênh lệch	
			Số tiền	Tỷ lệ (%)
Doanh thu bàn hàng	21,339,380,129	32,711,032,604	11,371,652,475	53.3
Giá vốn hàng bán	16,471,380,038	25,322,390,220	8,851,010,182	53.7
Tổng lợi nhuận trước thuế	781,852,099	677,597,038	-104,255,061	-13%
Tổng tài sản	34,068,675,715	43,087,353,251	9,018,677,536	26.5

Một doanh nghiệp khi mới bước chân vào thị trường kinh doanh thì trong những năm đầu, hoạt động kinh doanh thường đem lại hiệu quả không cao, thậm chí còn thua lỗ. Bởi vì ở những năm đầu, doanh nghiệp đặt mục tiêu cạnh tranh, tìm kiếm khách hàng... lên trên hết. Công ty cổ phần sơn Hải Phòng số 2 cũng vậy, trong những năm đầu chiến lược kinh doanh của công ty ngoài mục tiêu về lợi

nhuận thì chiến lược mở rộng thị trường, tìm kiếm khách hàng, tạo dựng uy tín và thương hiệu trên thị trường cũng không kém phần quan trọng.

Nhìn vào kết quả trên ta thấy trong hai năm qua, mặc dù năm 2009 LN giảm so với năm 2008 tuy nhiên đây không phải do công ty hoạt động kém hiệu quả đi, mà do tình hình chung của nền kinh tế toàn cầu. Tuy vậy, công ty cũng có những mặt tích cực, cụ thể:

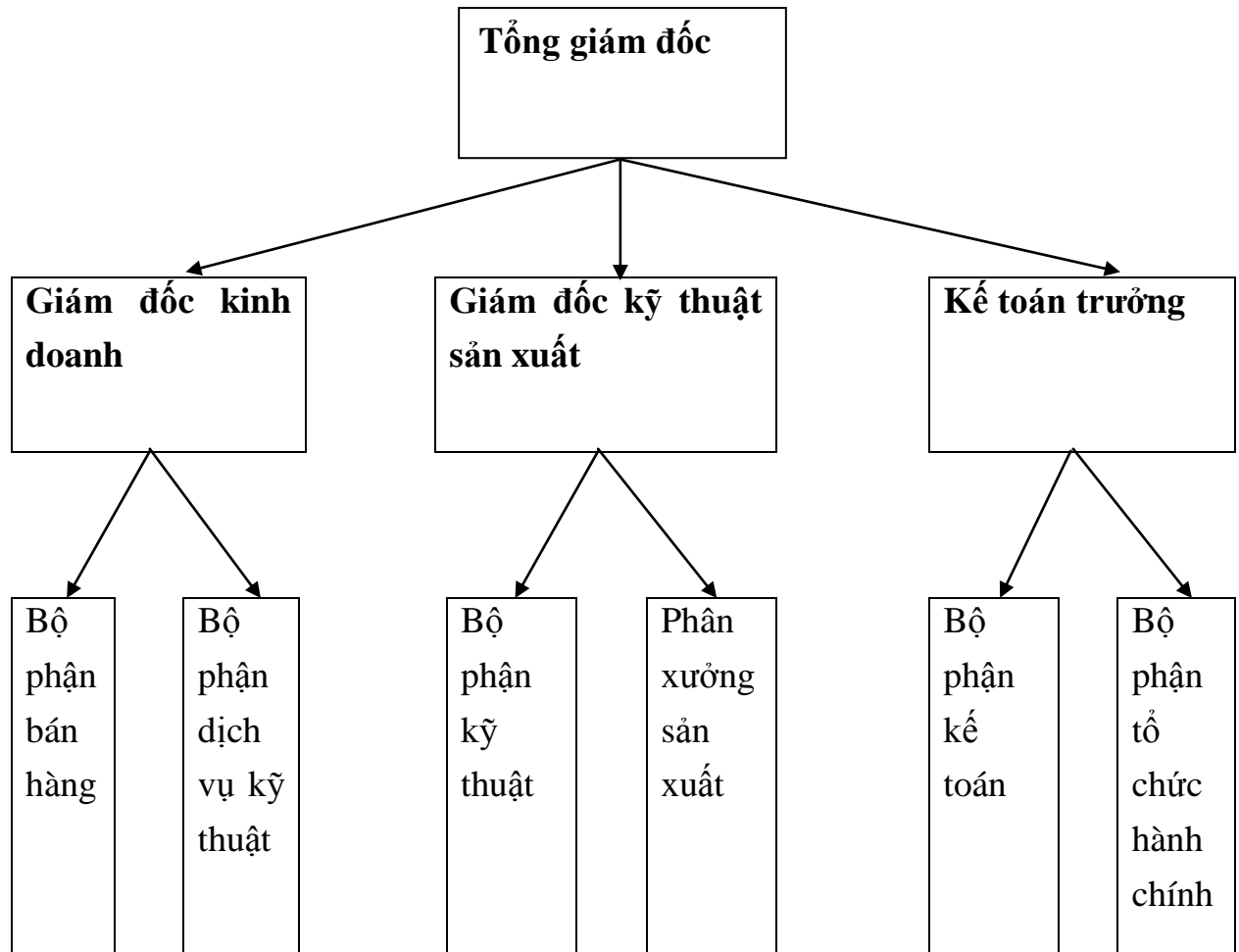
Tổng tài sản của năm 2009 đã tăng 9,018,677,536 đồng tương đương với tỷ lệ tăng 26,5% so với năm 2008. Nguyên nhân là do năm 2009 công ty hoàn thiện cơ sở vật chất, mua sắm nhiều loại máy móc phục vụ cho hoạt động sản xuất của doanh nghiệp.

Giá vốn hàng bán tăng 8,851,010,182 đồng tương đương với tỷ lệ tăng 53,7% từ đó làm doanh thu tăng 11,371,652,475 đồng tương đương với tỷ lệ tăng là 53,3% so với năm 2008. Lợi nhuận trước thuế đạt 677,597,038 đồng

Từ kết quả trên ta thấy, mặc dù lợi nhuận công ty đạt được là không cao, nhưng công ty vẫn duy trì hoạt động ở mức lãi có thể, điều đó nói lên sự cố gắng của công ty trong tổ chức hoạt động kinh doanh. Dựa trên kết quả này, trong tương lai hoạt động kinh doanh của công ty sẽ đem lại hiệu quả rất tốt, tạo điều kiện cho công ty có vị trí vững chắc trên thị trường và ngày càng phát triển.

2.1.3 Cơ cấu tổ chức bộ máy của công ty

Sơ đồ bộ máy quản lý:



Chức năng nhiệm vụ của các bộ phận:

Tổng giám đốc: Là người quản lý công ty, do Đại hội đồng cổ đông bầu ra, bãi nhiệm hoặc miễn nhiệm. Tổng giám đốc có toàn quyền quyết định mọi vấn đề liên quan đến mục đích, quyền lợi của công ty trừ những vấn đề thuộc thẩm quyền của ĐHĐ Cổ đông. Tổng giám đốc là người trực tiếp quản lý và điều hành mọi hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty theo quyết định của ĐHĐ Cổ đông, các điều lệ của công ty và tuân thủ pháp luật. Tổng giám đốc còn là đại diện pháp nhân của công ty trong mọi giao dịch.

Phòng kinh doanh:

Chức năng: Tham mưu giúp lãnh đạo công ty trong công tác xây dựng kế hoạch và tổ chức triển khai nhiệm vụ sản xuất kinh doanh của công ty. Quản lý, hướng dẫn

Khóa luận tốt nghiệp

nhiệm vụ kinh doanh của toàn công ty và tổ chức mạng lưới kinh doanh, quản lý kỹ thuật ngành hàng, chất lượng hàng hoá mà công ty kinh doanh.

Nhiệm vụ chủ yếu của phòng kinh doanh:

- ❖ Xây dựng kế hoạch sản xuất kinh doanh của công ty. Theo dõi, đôn đốc và kiểm tra việc thực hiện kế hoạch đã giao trong toàn công ty. Tham mưu giúp lãnh đạo công ty lập kế hoạch kinh doanh cho công ty theo từng tháng, quý, năm phù hợp với nhu cầu thị trường. Quản lý hàng hoá xuất nhập và tồn kho của công ty.
- ❖ Giúp lãnh đạo công ty quản lý hàng hóa xuất nhập khẩu. Tổ chức các hợp đồng mua bán hàng hóa của công ty. Tổng hợp thông tin kinh tế, giá cả, thị trường về các vật tư có liên quan, xây dựng chiến lược thị trường, chính sách đối với khách hàng.
- ❖ Giúp lãnh đạo công ty xây dựng cơ chế kinh doanh hàng năm và phối hợp kinh doanh giữa các đơn vị thành viên của công ty, cân đối khối lượng sản xuất kinh doanh giữa các đơn vị thành viên nhằm đảm bảo thị trường cân đối cung cầu.
- ❖ Giúp lãnh đạo công ty tổ chức và chỉ đạo công tác thống kê nhằm cung cấp kịp thời chính xác các thông tin kinh tế, các số liệu thực hiện kế hoạch sản xuất kinh doanh của công ty và các đơn vị thành viên

Phòng tổng hợp

Bộ phận tổ chức hành chính

Chức năng: Tham mưu cho lãnh đạo công ty trong cách tổ chức bộ máy, tổ chức sản xuất kinh doanh, đổi mới và phát triển doanh nghiệp, lựa chọn, bố trí các cán bộ trong công ty, chỉ đạo hướng dẫn kiểm tra việc thực hiện bộ luật lao động và thực hiện các chế độ chính sách với người lao động, quản lý tiền lương, đào tạo thi đua khen thưởng, kỉ luật.., bảo vệ chính trị nội bộ, bảo vệ công ty, quân sự tự vệ, công tác bảo hộ lao động, y tế và hành chính quản trị.

Nhiệm vụ chủ yếu của tổ chức hành chính:

- ❖ Giúp lãnh đạo công ty quản lý công tác cán bộ: tuyển chọn, phân công công tác, nhận xét, đánh giá, bổ nhiệm, miễn nhiệm, khen thưởng, kỷ luật và điều động cán bộ.

- ❖ Xây dựng quy chế tiền lương, quy chế tuyển dụng lao động, tổ chức quản lý lao động, thực hiện chế độ tiền lương, thưởng, chế độ hưu trí, thôi việc, bảo hiểm xã hội và các chính sách khác liên quan đến cán bộ và người lao động.
- ❖ Xây dựng tổ chức các chương trình đào tạo lại nguồn nhân lực, thực hiện các chế độ liên quan đến đào tạo nguồn nhân lực, thực hiện các công tác liên quan đến giáo dục quốc phòng trong công ty.
- ❖ Chủ động xây dựng đề án đổi mới, cải cách hệ thống tổ chức, phát triển doanh nghiệp trong công ty về các vấn đề thành lập, tách, nhập, bổ sung các phòng chuyên môn nghiệp vụ. Xây dựng và bổ sung các điều lệ tổ chức và hoạt động, ngành nghề kinh doanh của công ty.

Bộ phận tổ chức kế toán

Chức năng: Là phòng nghiệp vụ, tham mưu giúp lãnh đạo công ty trong lĩnh vực quản lý nói chung, tài chính kế toán nói riêng đảm bảo đúng quy định của nhà nước và thúc đẩy tổ chức kinh doanh phát triển. Tổ chức và khai thác mọi tiềm năng tài chính trong và ngoài doanh nghiệp, nhằm thỏa mãn nhu cầu thường xuyên, nhu cầu tài chính cho nhiệm vụ sản xuất kinh doanh đạt hiệu quả kinh tế kỹ thuật cao nhất. Tổ chức các công tác hạch toán kế toán trong doanh nghiệp định kỳ, phân tích các hoạt động kinh tế để giúp tổng giám đốc công ty điều chỉnh kịp thời chiến lược kinh doanh nói chung và tình hình tài chính của doanh nghiệp nói riêng. Kiểm tra, giám sát việc thực hiện chế độ quản lý tài chính của nhà nước, quy định của công ty về công tác quản lý trong doanh nghiệp. Thực hiện chế độ thông tin báo cáo theo quy định của cơ quan chức năng nhà nước, cấp trên và lãnh đạo doanh nghiệp.

Nhiệm vụ chủ yếu của tài chính kế toán

- ❖ Tổng hợp, xác minh, cung cấp số liệu thực hiện trong công ty theo quy định của chế độ kế toán tài chính, phân tích các hoạt động sản xuất kinh doanh từ đó đưa ra các chỉ tiêu phản ánh tình hình hoạt động của công ty
- ❖ Tham gia lập và thẩm định tài chính dự án đầu tư, các hợp đồng thương mại của công ty. Tổ chức huy động vốn để thực hiện nhiệm vụ kinh doanh và các dự án đầu tư của công ty

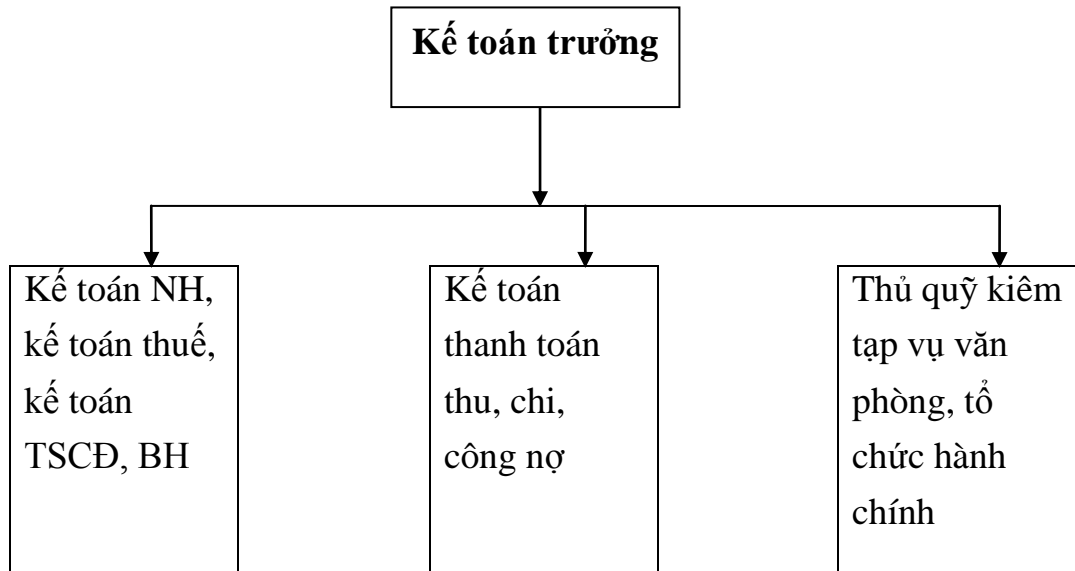
- ❖ Chủ trì kiểm tra việc thực hiện chế độ kế toán, tài chính các đơn vị thành viên. Quản lý việc hình thành các quỹ tập chung, tư vấn sử lý các vấn đề liên quan đến công nợ của công ty và các đơn vị thành viên.
- ❖ Nghiên cứu xây dựng quy chế tài chính của công ty, tổ chức thực hiện công tác kế toán, lập báo cáo tài chính, phân tích tài chính, xác định kết quả kinh doanh và tình hình sử dụng vốn và tài sản của công ty

Phòng kỹ thuật sản xuất

- *Chức năng:* Là phòng chuyên môn có chức năng sản xuất giúp lãnh đạo làm rõ được quy trình sản xuất cũng như hoạt động của các phân xưởng.
- *Nhiệm vụ chủ yếu:*
 - ❖ Chủ trì nghiên cứu, xây dựng chiến lược định hướng phát triển dài hạn và chính sách trong lĩnh vực phát triển của công ty, báo cáo cho tổng giám đốc xem xét thông qua và phê duyệt rồi trình lên hội đồng quản trị.
 - ❖ Căn cứ chiến lược, quy định phát triển tổng thể, đề xuất các dự án đầu tư phát triển của công ty, lựa chọn các nhà sản xuất kinh doanh có tiềm năng về sản xuất cao để liên doanh thực hiện việc đầu tư
 - ❖ Giám sát hoạt động của các phân xưởng nói chung, cũng như của công nhân nói riêng để biết xem hoạt động đó có tốt hay không, từ đó tìm ra cách quản lý tốt hơn, cách sản xuất tốt nhất, đem lại hiệu quả kinh tế cũng như năng suất cao đảm bảo chất lượng sản phẩm

2.1.4 Bộ máy kế toán của công ty

Sơ đồ bộ máy kế toán:



Phòng kế toán có nhiệm vụ hạch toán chi tiết và hạch toán tổng hợp, lập báo cáo kế toán, phân tích hoạt động kinh tế và kiểm tra công tác kế toán của công ty.

- Đứng đầu là kế toán trưởng có nhiệm vụ tổ chức và kiểm tra công tác kế toán chỉ đạo hạch toán các khâu các bộ phận, tập trung các phần hành kế toán chi tiết lên sổ tổng hợp sau đó đối chiếu và lập báo cáo tổng hợp, lên báo cáo quyết toán, mở sổ theo dõi các quỹ của công ty.
- Kế toán NH, kế toán thuế, kế toán TSCĐ, kế toán BH có nhiệm vụ theo dõi khách hàng trả tiền qua NH, rút tiền mặt về nhập quỹ, theo dõi tình hình tăng giảm TSCĐ, KHTSCĐ.
- Kế toán thu, chi, thanh toán công nợ có nhiệm vụ theo dõi các khoản tiền thu vào, chi ra, theo dõi các khoản nợ phải thu, phải trả cho từng đối tượng khách hàng, thường xuyên đôn đốc khách hàng thanh toán kịp thời.
- Thủ quỹ có nhiệm vụ căn cứ vào các chứng từ hợp pháp, hợp lệ thu tiền nhập vào và chi ra. Bảo quản tiền và lập báo cáo hàng ngày cho kế toán theo dõi. Ngoài ra còn phải làm nhiệm vụ nhân viên tạp vụ, hành chính và theo dõi các khoản trích nộp BHXH, BHYT cho cán bộ công nhân viên.

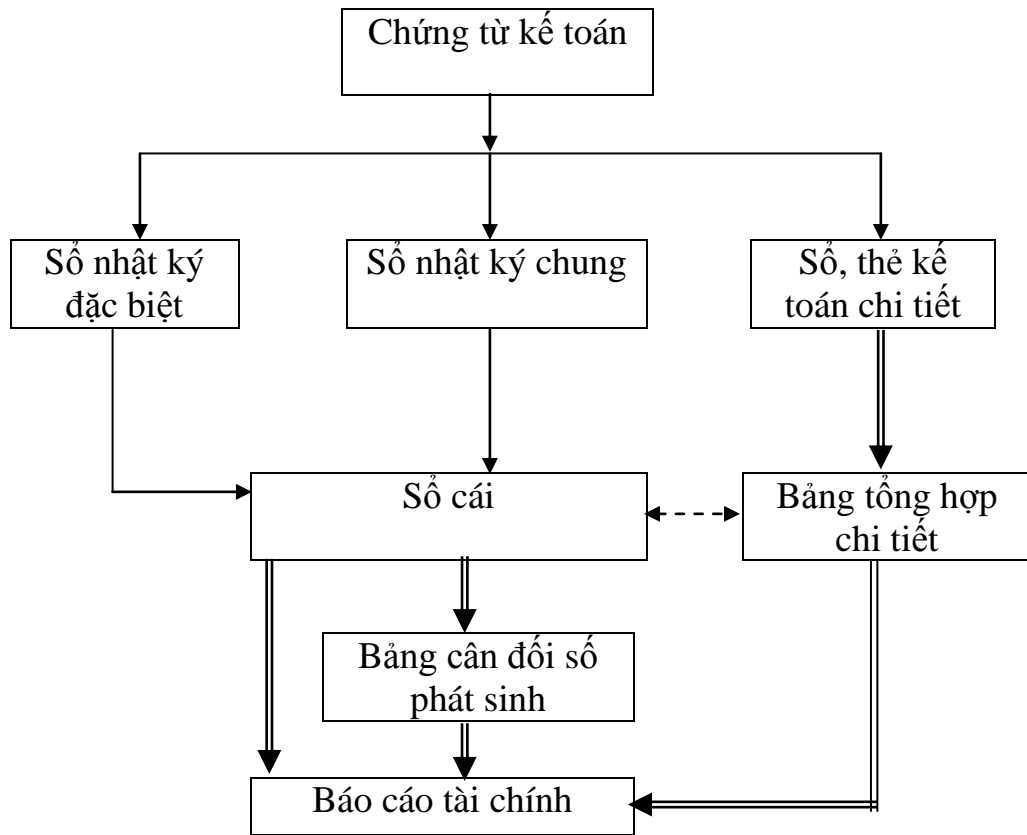
Nhận xét:

Cơ cấu tổ chức bộ máy của công ty gọn nhẹ, công việc giao chặt chẽ, dễ dàng tới từng người, do đó trách nhiệm của từng người rất cụ thể không ai ỷ lại cho ai, mọi người đều có trách nhiệm hơn với công việc của mình.

Hình thức kế toán của công ty:

- Hình thức kế toán áp dụng tại công ty cổ phần sơn Hải Phòng số 2 là hình thức Nhật ký chung
- Bộ máy kế toán tại công ty được tổ chức theo mô hình tập trung, mọi nghiệp vụ kinh tế phát sinh đều được gửi về phòng Tổng Hợp để kiểm tra, xử lý và ghi sổ kế toán. Công ty hoạch toán hàng tồn kho theo phương pháp kê khai thường xuyên, tính giá trị hàng tồn kho theo phương pháp bình quân gia quyền cả kì dự trữ và tính thuế GTGT theo phương pháp khấu trừ. Hệ thống chứng từ và tài khoản kế toán của công ty áp dụng theo chuẩn mực kế toán mới ban hành theo quyết định số 15/2006/QĐ – BTC ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng Bộ Tài Chính
- Niên độ kế toán bắt đầu từ 01/01 đến hết ngày 31/12 năm báo cáo
- Đơn vị tiền tệ áp dụng chung là đồng Việt Nam (VNĐ)
- Khấu hao tài sản cố định theo phương pháp đường thẳng

Sơ đồ luân chuyển chứng từ của hình thức Nhật ký chung:



Ghi chú:

Ghi hàng ngày: \longrightarrow

Ghi định kỳ: \Longrightarrow

Kiểm tra, đối chiếu: \longleftrightarrow

Hàng ngày, căn cứ vào các chứng từ đã được kiểm tra dùng làm căn cứ ghi sổ. Trước hết ghi vào Nhật ký chung, sau đó, căn cứ vào số liệu đã ghi trên sổ nhật ký chung để ghi vào sổ cái tài khoản phù hợp. Nếu đơn vị có mở sổ, thẻ kế toán chi tiết thì đồng thời với việc ghi sổ nhật ký chung, các nghiệp vụ phát sinh được ghi và các sổ, thẻ kế toán chi tiết liên quan.

Trường hợp đơn vị mở sổ nhật ký chung đặc biệt thì hàng ngày căn cứ vào các chứng từ dùng làm căn cứ ghi sổ, ghi nghiệp vụ phát sinh vào sổ nhật ký đặc biệt (đảm bảo nguyên tắc không được ghi trùng). Định kỳ hay cuối tháng, tùy khối lượng nghiệp vụ phát sinh, kế toán tổng hợp số liệu và ghi vào sổ cái tài khoản phù hợp.

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

Về nguyên tắc, tổng số phát sinh nợ và tổng số phát sinh có trên bảng cân đối số phát sinh phải bằng tổng số phát sinh nợ và tổng số phát sinh có trên sổ nhật ký chung.

2.2. Kế toán chi tiết tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần sơn Hải Phòng số 2

2.2.1. Phương pháp quản lý lao động và tiền lương tại công ty

Để cho quá trình tái sản xuất xã hội và sản xuất kinh doanh ở doanh nghiệp được diễn ra thường xuyên, liên tục thì một vấn đề thiết yếu là phải tái sản xuất sức lao động. Người lao động phải có vật phẩm tiêu dùng. Vì vậy, khi họ tham gia lao động ở các doanh nghiệp thì đòi hỏi các doanh nghiệp phải trả thù lao cho họ.

Chi phí về lao động là một trong những yếu tố chi phí cơ bản cấu thành lên giá thành sản phẩm. Việc sử dụng hợp lý lao động cũng chính là tiết kiệm về chi phí lao động sống, giúp giảm giá thành sản xuất, tăng lợi nhuận cho doanh nghiệp, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho cán bộ công nhân viên và gia đình họ.

Quản lý lao động tiền lương là một nội dung quan trọng trong công tác quản lý sản xuất kinh doanh của đơn vị.

Khóa luận tốt nghiệp

Cơ cấu lao động trong công ty:

STT	Phân loại lao động	Năm 2008		Năm 2009	
		Số lượng	Tỷ trọng(%)	Số lượng	Tỷ trọng(%)
1	Theo giới tính	120		135	
	Nam	85	70,8	97	71,9
	Nữ	35	29,2	38	28,1
2	Theo độ tuổi	29		28	
3	Theo trình độ học vấn	120		135	
	Đại học	40	33,3	56	41,5
	Cao đẳng	39	32,5	45	33,3
	Trung cấp	16	13,3	9	6,7
	Phổ thông trung học	25	20,9	25	18,5
4	Tổng số lao động	120		135	

Theo bảng phân loại lao động năm 2009 của công ty cổ phần sơn Hải Phòng số 2 ta thấy tình hình sử dụng lao động của công ty có những thay đổi rõ rệt, điều đó là do sự mở rộng về quy mô sản xuất, sự đầu tư mới về máy móc thiết bị, công nghệ. Số lượng lao động của năm 2009 tăng so với năm 2008 là 15 người tương đương với tỷ lệ tăng 12,5%, điều này rất phù với đặc điểm của công ty và tình hình kinh tế toàn cầu.

Số lao động năm 2009 tuy tăng không nhiều nhưng chất lượng lao động lại có sự thay đổi khá rõ so với năm 2008. Số lượng lao động với trình độ đại học, cao đẳng đều tăng so với năm trước. Trình độ đại học năm 2009 là 56 người, tăng 16 người, chiếm tỷ trọng 41,5% tổng lao động toàn công ty. Trình độ cao đẳng năm 2009 là 45 người, tăng 6 người, chiếm tỷ trọng 33,3% tổng lao động toàn công ty. Lao động phổ thông trong công ty về con số không thay đổi, nhưng xét về tỷ trọng thì đã giảm so với năm 2008. Nhờ chính sách khuyến khích học tập nhằm nâng cao trình độ của công ty mà số lượng lao động với trình độ trung cấp đã giảm đáng kể, từ 16 người năm 2008, tới năm 2009 thì số lượng chỉ còn 9 người tương đương với 6,7%.

Cùng với xu hướng nâng cao số lượng và chất lượng cán bộ công nhân viên, công ty còn tiến hành trẻ hóa đội ngũ lao động. Độ tuổi lao động trung bình năm 2009 là 28 tuổi giảm 1 tuổi so với năm 2008.

2.2.2. Các hình thức và cách tính lương tại công ty

Lao động của công ty về cơ bản chia thành lao động gián tiếp và lao động trực tiếp. Để đảm bảo cho cán bộ công nhân viên trong DN công tác và hoàn thành tốt nhiệm vụ, ngày càng gắn bó hơn thì đòi hỏi công ty phải đảm bảo cuộc sống vật chất và tinh thần cho họ, mà yếu tố cần và đủ làm được điều đó là chính sách sử dụng lao động tốt, kết hợp với chế độ thù lao thỏa đáng. Hạch toán kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương sẽ góp phần quan trọng trong việc quản lý lao động tiền lương, góp phần hoạch định chính sách lao động tiền lương có hiệu quả. Hình thức trả lương là một trong những nội dung thiết yếu của chính sách lao động tiền lương nên rất cần được doanh nghiệp quan tâm. Hiện nay, tại công ty để thúc đẩy phát triển sản xuất và khích lệ tinh thần làm việc của người lao động công ty đã áp dụng hình thức trả lương theo thời gian cho người lao động gián tiếp và trả lương theo sản phẩm đối với lao động trực tiếp.

2.2.2.1. Hình thức trả lương theo thời gian lao động

Hình thức trả lương theo thời gian lao động được áp dụng cho những lao động gián tiếp sản xuất, đó là những lao động không tham gia trực tiếp vào quy trình sản xuất ra sản phẩm nhưng lại là bộ phận lao động khá quan trọng trong công ty. Theo hình thức trả lương này thì tiền lương được trả căn cứ vào cấp bậc chức vụ của từng cán bộ công nhân viên, đây là hình thức trả lương đơn giản, thuần túy, chỉ căn cứ vào tiền lương chính của người lao động và thời gian công tác thực tế. Vì vậy, không bảo đảm được nguyên tắc phân phối lao động cũng như đảm nhận được vị trí quan trọng của mình.

Khi áp dụng hình thức trả lương này công ty sử dụng bảng chấm công, trong đó ghi rõ ngày làm việc, nghỉ việc của từng người. Bảng này do trưởng các phòng ban trực tiếp ghi. Định kỳ cuối tháng dùng để tổng hợp thời gian lao động và tính lương.

Theo quy định của Chính phủ, công ty áp dụng chế độ ngày công như sau:

Khóa luận tốt nghiệp

- Số ngày trong năm: 360 ngày
- Số ngày làm việc: 312 ngày
- Ngày nghỉ chế độ theo quy định của nhà nước: 9 ngày
- Nghỉ phép: 7 ngày
- Ngày nghỉ: 48 ngày
- Ngoài ra còn có chế độ ốm đau, tai nạn....

Sau đây là bảng chấm công

Khóa luận tốt nghiệp

Công ty cổ phần sơn Hải Phòng số 2

Bộ phận: Tổng hợp

Bảng chấm công

Tháng 10 năm 2009

STT	Họ tên	Chức vụ	Các ngày trong tháng																		Quy ra số công						
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	...	24	25	26	27	28	29	30	31	Phép	Hưởng lương thời gian	CN	Tổng	Hưởng BHXH
1	Nguyễn Thị Lan		x	x	x	/	x	x	x	x	x	x	/	...	x	/	x		x	x	x	x	1	26		26	
2	Nguyễn Thu Thủy		x	x	x	/	x	x	x	x	x	/	/	...	x	/	/	x	x	x	/	x		22		22	5
3	Phạm Thanh Vân		x	x	x	/	x	x	x	x	x	x	/	...	x	/	x	x	x	x	x	x		27		27	
4	Đào Thị Thùy		x	x	x	/	x	x	x	x	x	x	/	...	x	/	x	x	x	x	/	x		26		26	
5	Phạm Văn Hiếu		x	x	x	/	x	x	x	x	x	x	/	...	x	/	x	x	x	x	x	x		27	0.5	27.5	
6	Lê Thanh Hải		x	x	x	/	x	x	x	x	x	x	/	...	x	x	x	x	x	x	x	x		27		27	
7	Hoàng Đức Trọng		x	x	x	/	x	x	x	x	/	/	/	...	x	/	x	x	x	x	/	x		21		21	
8	Phạm Văn Hùng		x	x	x	/	x	x	x	x	x	x	/	...	x	/	x	x	x	x	x	x		26		26	

Người duyệt

(Ký, họ tên)

Bộ phận phụ trách

(Ký, họ tên)

Người chấm công

(ký, họ tên)

Cánh tính lương:

Ta có:

$$L_{cb} = H_{SL} * L_{tt}$$

Trong đó: L_{cb} : Lương cơ bản của mỗi công nhân viên

H_{SL} : Hệ số lương do nhà nước quy định

L_{tt} : Lương tối thiểu (lương tối thiểu năm 2009 khu vực 2 là 740,000 đ)

$$\text{Lương thời gian} = \frac{L_{cb}}{26 \text{ ngày}} * \text{số ngày làm việc trong tháng}$$

Tổng thu nhập = Lương thời gian + Lương ngày lễ, phép + Phụ cấp + Lương làm thêm + thưởng

Thực lĩnh = Σ Thu nhập – Các khoản khấu trừ - Tạm ứng

Ví dụ 1: Trích bảng tính lương tháng 10 của bộ phận tổng hợp

Căn cứ vào bảng chấm công, kế toán tính được số ngày làm việc sau đó chuyển vào bảng thanh toán lương, với sự hỗ trợ của máy tính, kế toán tính được các chỉ tiêu trên bảng thanh toán lương

Tính lương cho chị Phạm Thanh Vân phòng tổng hợp

- Hệ số lương : 2.56
- Hệ số phụ cấp: 0.4
- Lương tối thiểu: 740,000 đ
- Số ngày công: 27 ngày
- Mức lương đóng BHXH là : $540,000 * 2.18 = 1,177,200$
- Phụ cấp khác : 100,000 đ
- Thưởng : 295,089
- Tạm ứng trong tháng 1,000,000

Ta có:

- Tiền lương cơ bản = $2.56 * 740,000 = 1,894,400$ đ
- Tiền lương thời gian = $1,894,400 / 26 * 27 = 1,967,262$ đ
- Phụ cấp hệ số = $1,967,262 * 0.4 = 757,760$ đ
- Tổng thu nhập = $1,967,262 + 757,760 + 100,000 + 295,089 = 3,120,111$ đ

Các khoản giảm trừ: 113,605 đ. Trong đó:

Khóa luận tốt nghiệp

- BHXH = $1,177,200 * 5\% = 58,860$ đ
- BHYT = $1,177,200 * 1\% = 11,772$ đ
- BHTN = $1,177,200 * 1\% = 11,772$ đ
- KPCĐ = $3,120,111 * 1\% = 31,201$ đ

Còn lĩnh = $3,120,111 - 113,605 - 1,000,000 = 2,006,506$ đ

Bảng biểu minh họa:

Bảng chấm công tháng 10/2009 (Xem bên trên)

Khóa luận tốt nghiệp

Đơn vị: **CÔNG TY CỔ PHẦN SƠN HẢI PHÒNG**

Bộ phận: Tổng hợp

BẢNG THANH TOÁN TIỀN LƯƠNG

Tháng 10/2009

S T T	HỌ VÀ TÊN	Bậc lương	Tiền lương 1 tháng	Hệ số	Tiền lương					Vượt 15%	Tổng cộng	Các khoản khấu trừ				Thuế TNCN	Thực lĩnh	Ký nhận	
					Lương thời gian		Phụ cấp hệ số	Làm thêm(1,5), lương lễ, phép				Phụ cấp khác	Tạm ứng kỳ I	BHXH6 %	KPCĐ 1%,				BHTN 1%
					Công	Tiền		Công	Tiền										
1	Nguyễn Thị Lan	6.3	4,662,000	1.7	26	4,662,000	7,925,400				699,300	13,286,700	6,000,000	142,236	132,867	23,706	296,038	6,691,853	
2	Nguyễn Thu Thủy	5.3	3,922,000	0.8	22	3,318,615	2,654,892				497,792	6,471,300	3,000,000	102,060	64,713	17,010	37,612	3,249,905	
3	Phạm Thanh Vân	2.56	1,894,400	0.4	27	1,967,262	757,760			100,000	295,089	3,120,111	1,000,000	70,632	31,201	11,772		2,006,506	
4	Phạm Văn Hiếu	2.96	2,190,400	0.8	26	2,190,400	1,752,320				328,560	4,271,280		75,816	42,713	12,636		4,140,115	
5	Hoàng Đức Trọng	1.99	1,472,600	0.4	27.5	1,557,558	589,040	0.5	42,479		233,634	2,422,710	1,000,000	58,320	24,227	9,720		1,330,443	
6	Phạm Văn Hùng	2.18	1,613,200	0.3	27	1,675,246	483,960				251,287	2,410,493	1,000,000	77,760	24,105	12,960		1,295,668	
7	Hoàng Văn Thiện	2.57	1,901,800	0.4	21	1,536,069	614,428				230,410	2,380,907	1,000,000	70,632	23,809	11,772		1,274,694	
8	Phú Thị Cúc	2	1,480,000	0.1	26	4,662,000	148,000				222,000	1,850,000	500,000	90,720	18,500	15,120		1,225,660	
	Tổng cộng					18,387,150	14,925,800		42,479	100,000	2,758,073	36,213,501	13,500,000	688,176	362,135	114,696	333,649	21,214,844	

Hải Phòng, ngày 31 tháng 10 năm 2009

Tổng giám đốc

(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng

(Ký, họ tên)

Kế toán thanh toán

(Ký, họ tên)

2.2.2.2. Hình thức trả lương theo sản phẩm

Trả lương theo sản phẩm được áp dụng cho người lao động trực tiếp. Hình thức trả lương này dựa vào số lượng sản phẩm hoàn thành và được định giá tiền lương theo sản phẩm đó. Để đảm bảo tốt việc trả lương theo sản phẩm thì việc xác định mức lao động phải được quan tâm, chú ý.

Với hình thức trả lương này công ty đã thực hiện đầy đủ nguyên tắc phân phối theo lao động, gắn thu nhập của người lao động với kết quả mà họ làm ra. Do đó, có tác dụng khuyến khích người lao động tăng năng suất. Tuy nhiên khi áp dụng hình thức trả lương này, công ty đã không chú ý nhiều đến chất lượng sản phẩm.

Tiền lương sản phẩm trực tiếp (một loại sản phẩm): Tính cho công nhân trực tiếp sản xuất

$$\begin{array}{l} \text{Tổng số lương} \\ \text{phải trả công} \\ \text{nhân trong} \\ \text{tháng} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Đơn giá} \\ \text{lương} \\ \text{sản} \\ \text{phẩm} \end{array} * \begin{array}{l} \text{Tổng số lượng} \\ \text{sản phẩm hoàn} \\ \text{thành trong} \\ \text{tháng} \end{array}$$

$$\begin{array}{l} \text{Tiền lương} \\ \text{phải trả cho} \\ \text{một công} \\ \text{nhân trong} \\ \text{tháng} \end{array} = \frac{\begin{array}{l} \text{Tổng số lương} \\ \text{phải trả công} \\ \text{nhân trong tháng} \end{array}}{\begin{array}{l} \text{Tổng số ngày} \\ \text{công của công} \\ \text{nhân} \end{array}} * \begin{array}{l} \text{Số ngày làm} \\ \text{việc trong} \\ \text{tháng của một} \\ \text{công nhân} \end{array}$$

Ví dụ 2: Trích bảng thanh toán lương tháng 10 của bộ phận phân xưởng sản xuất sơn tĩnh điện

Căn cứ vào số liệu trên Phiếu nhập thành phẩm và bán thành phẩm kế toán tính được tổng số sản phẩm nhập trong tháng

Khóa luận tốt nghiệp

Công ty cổ phần sơn Hải Phòng số 2

BM.17.04

Lần ban hành: 01

PHIẾU NHẬP THÀNH PHẨM VÀ BÁN THÀNH PHẨM

Ngày: 21/10/2009

Số : C10009

Đơn vị sản xuất: công ty cổ phần sơn Hải Phòng số 2

Đơn vị kiểm tra: KCS

Các sản phẩm trong phiếu nhập đạt các chỉ tiêu kỹ thuật theo tiêu chuẩn hiện hành

STT	Mã lô	Mã SP	Tên vật tư (hàng hóa)	Quy cách kg/th	Số thùng	Số lượng	Ghi chú
1		K100H5U	Sơn tĩnh điện loại 10kg	10	20	200	
2		H420G01	Sơn tĩnh điện loại 5kg	5	20	100	

Người lập biểu
(ký, họ tên)

Thủ kho nhập
(ký, họ tên)

Kỹ thuật
(ký, họ tên)

Phân xưởng
(ký, họ tên)

Sau đó lấy tổng sản phẩm nhân với đơn giá tiền công cho một đơn vị sản phẩm là 420 đ/kg, ta tính được số tiền lương phải trả cho người lao động trong tháng. Đồng thời dựa vào bảng chấm công của từng phân xưởng để tính tổng số công lao động trong tháng. Lấy tổng số tiền lương phải trả cho người lao động chia cho tổng số công lao động để tính ra đơn giá cho một ngày công.

Căn cứ vào bảng chấm công, tính số công làm việc của mỗi công nhân đưa và bảng thanh toán tiền lương, sau đó với sự hỗ trợ của máy tính, kế toán tính được

Khóa luận tốt nghiệp

tiền lương và các khoản trích theo lương cho người lao động dựa vào đơn giá một ngày công được tính ở trên.

Công nhân làm thêm ca ba sẽ được tính theo lương sản phẩm, đồng thời được nhận phụ cấp 30% trên đơn giá một ngày công

Tính tiền lương tháng 10 cho anh Vũ Văn Thái ở phân xưởng sơn tĩnh điện

- Đơn giá tiền lương của 1kg sản phẩm: 420đ
- Số lượng sản phẩm hoàn thành của cả phân xưởng trong tháng: 33,792.68 kg
- Số ngày công: 26 ngày trong đó: 25 công tính theo lương sản phẩm, 1 công tính theo lương thời gian
- Tổng số ngày công tính lương sản phẩm của cả phân xưởng: 187 công
- Bạc lương : 2.4
- Mức lương đóng BHXH: $540,000 * 2.4 = 1,296,000$

Tổng số lương phải trả CN trong tháng = $33,792.68 * 420 = 14,192,926$ đ

Tiền lương sản phẩm trung bình một ngày công = $14,192,926 / 187 = 75,898$ đ/ngày

Số tiền lương sản phẩm của anh Thái = $75,898 * 25 = 1,897,450$ đ

Tiền lương thời gian của anh Thái = $(2.4 * 740,000 / 26) * 1 = 68,308$ đ

Tiền công làm thêm (1.5 lương thời gian) = $(2.4 * 740,000 / 26) * 1.5 * 2 = 204,923$ đ

Phụ cấp ca 3(30% trung bình tiền lương sản phẩm một ngày công) :

$$= (75,898 * 30%) * 5 = 113,847 \text{ đ}$$

Tổng thu nhập của anh Thái = $1,897,450 + 68,308 + 204,923 + 113,847 = 2,284,528$ đ

Các khoản trích theo lương : 113,565 đ trong đó:

- BHXH = $1,296,000 * 5\% = 64,800$ đ
- BHYT = $1,296,000 * 1\% = 12,960$ đ
- BHTN = $1,296,000 * 1\% = 12,960$ đ
- KPCĐ = $2,284,528 * 1\% = 22,845$ đ
- Tạm ứng trong tháng : 500,000 đ

Còn lĩnh = $2,284,528 - 113,565 - 500,000 = 1,670,963$ đ

Bảng biểu minh họa

Khóa luận tốt nghiệp

Công ty cổ phần sơn Hải Phòng số 2

Bộ phận: PX. Sơn tĩnh điện

Bảng chấm công Tháng 10 năm 2009

STT	Họ tên	Chức vụ	Các ngày trong tháng																												Quy ra số công						
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	...	24	25	26	27	28	29	30	31	Hưởng lương sản phẩm	Hưởng lương thời gian	CN	K3	Hưởng BHXH										
1	Huỳnh Chí Dũng		x	x	x	/	x	x	x	x	x	x	/	...	x	/	x	x	x	x	x	x	x	/	...	x	/	x	x	x	x	x	18				
2	Đặng Trung Ất		x	x	x	/	x	x	x	x	x	/	/	...	x	/	/	x	x	x	/	x											26	1		3	
3	Nguyễn Trọng Thi		x	x	x	/	x	x	x	x	x	/	...	x	/	x	x	x	x	x	x	x											22	1		2	
4	Vũ Văn Thái		x	x	x	/	x	x	x	x	x	/	...	x	/	x	x	x	x	/	x												25	1	2	5	
5	Đặng Hồng Việt		x	x	x	/	x	x	x	x	x	/	...	x	/	x	x	x	x	x	x												25	1			
6	Vũ Văn Cảnh		x	x	x	/	x	x	x	x	x	/	...	x	x	x	x	x	x	x	x												27		1		
7	Phú Văn Diễm		x	x	x	/	x	x	x	x	/	/	/	...	x	/	x	x	x	/	x												20	1		3	
8	Vũ Văn Du		x	x	x	/	x	x	x	x	x	/	...	x	/	x	x	x	x	x	x												24	2		3	

Bộ phận phụ trách

(Ký, họ tên)

Người duyệt

(Ký, họ tên)

Người chấm công

(ký, họ tên)

Khóa luận tốt nghiệp

Đơn vị: **CÔNG TY CỔ PHẦN SƠN HẢI PHÒNG**

Bộ phận: PX Sơn Tĩnh Điện

BẢNG THANH TOÁN TIỀN LƯƠNG

Tháng 10/2009

S T T	HỌ VÀ TÊN	Bậc lương	Tiền lương 1 tháng	Hệ số	Tiền lương							Tổng cộng	Các khoản khấu trừ				Thực lĩnh	Ký nhận	
					Lương thời gian		Lương sản phẩm		Làm thêm(1,5), lương lễ, phép		Phụ cấp K3		Tạm ứng kỳ I	BHXH 6%	KPCĐ 1%,	BHTN 1%			
			Công		Tiền	Công	75,898	Công	Tiền	công	22,769								
1	Huỳnh Chí Dũng	2.81	4,662,000			-	18	1,366,164	0	-		-	1,366,164	500,000	91,044	13,662	15,174	746,284	
2	Đặng Trung Át	2.4	3,922,000		1	68,308	26	1,973,348	0	-	3	68,308	2,109,964	500,000	77,760	21,100	12,960	1,498,144	
3	Nguyễn Trọng Thi	2.4	1,894,400		1	68,308	22	1,669,756	0	-	2	45,539	1,783,602	500,000	77,760	17,836	12,960	1,175,046	
4	Vũ Văn Thái	2.4	2,190,400		1	68,308	25	1,897,450	2	204,923	5	113,847	2,284,528	500,000	77,760	22,845	12,960	1,670,962	
5	Đặng Hồng Việt	2.4	1,472,600		1	68,308	25	1,897,450	0	-		-	1,965,758	500,000	77,760	19,658	12,960	1,355,380	
6	Vũ Văn Cảnh	2.4	1,613,200			-	27	2,049,246	1	102,462		-	2,151,708	500,000	77,760	21,517	12,960	1,539,470	
7	Phú Văn Diễm	2.4	1,901,800		1	68,308	20	1,517,960	0	-	3	68,308	1,654,576	500,000	77,760	16,546	12,960	1,047,310	
8	Vũ Văn Du	2.4	1,480,000		2	136,615	24	1,821,552	0	-	3	68,308	2,026,476	500,000	77,760	20,265	12,960	1,415,491	
	Tổng cộng				7	478,154	187	14,192,926	3	307,385	16	364,310	15,342,775	4,000,000	635,364	153,428	105,894	10,448,089	

Hải Phòng, ngày 31 tháng 10 năm 2009

Tổng giám đốc

(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng

(Ký, họ tên)

Kế toán thanh toán

(Ký, họ tên)

Tính tiền lương sản phẩm gián tiếp:

Hình thức này được áp dụng để tính lương cho các nhân viên quản lý phân xưởng, được dựa trên bình quân tiền lương sản phẩm một ngày của công nhân sản xuất tại phân xưởng đó và hệ số phụ trách (theo quy định 2.5)

$$\begin{array}{l} \text{Tiền lương} \\ \text{sản phẩm} \\ \text{cho nhân} \\ \text{viên quản lý} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Tiền lương sản} \\ \text{phẩm bình quân} \\ \text{1 ngày của CNSX} \\ \text{tại PX đó} \end{array} * 2.5$$

Ví dụ 3: Trích bảng thanh toán lương tháng 10 của bộ phận quản lý sản xuất

Để tính tiền lương cho bộ phận quản lý phân xưởng kê toán căn cứ vào:

- Bảng chấm công: Để tính số công lao động của mỗi người quản lý, dùng số liệu đó để đưa vào bảng thanh toán lương
- Đơn giá bình quân một ngày công của công nhân sản xuất của phân xưởng đó. Đối với bộ phận quản lý phân xưởng do trách nhiệm trong công việc. Vì vậy, họ được hưởng lương cao hơn công nhân 2.5 lần

Với sự hỗ trợ của máy tính kế toán sẽ tính được các chỉ tiêu trên bảng thanh toán lương

Tính lương cho anh Trần Đình Công bộ phận quản lý phân xưởng sơn tĩnh điện

- Tiền lương sản phẩm bình quân 1 ngày của CN: 75,898 đ
- Số công theo lương sản phẩm : 26 công
- Số công theo lương thời gian: 3 công
- Bạc lương : 3.85 → Tiền lương 1 tháng = 3.85*740,000 = 2,849,000 đ
- Hệ số: 0.8
- Mức lương đóng BHXH = 3.69*540,000 = 1,992,600 đ
- Phụ cấp khác 200,000 đ
- Phụ cấp ca 3(30% lương sản phẩm) = 75,898*2.5*0.3 = 170,772 đ
- Tạm ứng trong tháng : 2,000,000
- Tiền lương thời gian = (2,849,000 + 2,849,000*0.8)/26*3 = 591,715 đ
- Tiền lương sản phẩm = 75,898*2.5*26 = 4,933,370 đ

Tổng thu nhập = 591,715 + 4,933,370 + 170,772 + 200,000 = 5,895,857 đ

Các khoản trích theo lương: 198,441 đ

Khóa luận tốt nghiệp

- BHXH & BHYT = $1,992,600 \times 6\% = 119,556$ đ
- KPCĐ = $5,895,857 \times 1\% = 58,959$ đ
- BHTN = $1,992,600 \times 1\% = 19,926$ đ

Thực lĩnh = $5,895,857 - 2,000,000 - 198,441 = 3,697,417$ đ

Khóa luận tốt nghiệp

Đơn vị: **CÔNG TY CỔ PHẦN SƠN HẢI PHÒNG**

Bộ phận: Quản lý phân xưởng

BẢNG THANH TOÁN TIỀN LƯƠNG

Tháng 10/2009

S T T	HỌ VÀ TÊN	Bậc lương	Tiền lương 1 tháng	Hệ số	Tiền lương								Tổng cộng	Các khoản khấu trừ				Thực lĩnh	Ký nhận	
					Lương thời gian		Lương sản phẩm		Phụ cấp khác	Làm thêm(1,5),		Phụ cấp K3		Tạm ứng kỳ I	BHXH 6%	KPCĐ 1%,	BHTN 1%			
			Công		Tiền	Công	75,898	Công		Tiền	công	56,924								
			740.000			Công	Tiền	Công	75,898	Công	Tiền	công		56,924						
1	Trần Đình Công	3.85	2,849,000	0.8	3	591,715	26	4,933,370	200,000			3	170,772	5,895,857	2,000,000	119,556	58,959	19,926	3,697,417	
2	Vũ Văn Lý	3.27	2,419,800	1.1	2	390,891	24	4,553,880	200,000			3	170,772	5,315,543	2,000,000	91,044	53,155	15,174	3,156,169	
	Tổng cộng				5	982,606	50	9487250	400000			6	341,544	11,211,400	4,000,000	210,600	112,114	35,100	6,853,586	

Hải Phòng, ngày 31 tháng 10 năm 2009

Tổng giám đốc

(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng

(Ký, họ tên)

Kế toán thanh toán

(Ký, họ tên)

2.2.3. Tình hình trích nộp và chi trả các khoản trợ cấp BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ tại công ty.

2.2.3.1. BHXH, BHYT, BHTN

Công ty thực hiện trích theo tỷ lệ 25%. Trong đó, 18% trích vào chi phí sản xuất kinh doanh (BHXH trích 15%, BHYT trích 2%, BHTN trích 1%) còn lại 7% do cán bộ công nhân viên đóng góp bằng cách khấu trừ vào lương (trong đó 5% là BHXH, 1% BHTN, 1% BHYT)

Việc trích BHXH, BHYT, BHTN của công ty được tính trên mức lương 540,000đ và hệ số đăng ký của từng người.

Các khoản trích đưa vào chi phí:

- BHXH = $\sum H_{đki} * 540,000 * 15\%$
- BHYT = $\sum H_{đki} * 540,000 * 2\%$
- BHTN = $\sum H_{đki} * 540,000 * 1\%$

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

- BHXH = $\sum H_{đki} * 540,000 * 5\%$
- BHYT = $\sum H_{đki} * 540,000 * 1\%$
- BHTN = $\sum H_{đki} * 540,000 * 1\%$

Trong đó : $H_{đki}$: hệ số đăng ký của mỗi công nhân

Ví dụ3: Trích bảng thanh toán lương tháng 10 của bộ phận quản lý phân xưởng

Căn cứ vào hệ số đăng ký của từng cán bộ công nhân viên, mức lương 540,000đ và sự hỗ trợ của máy tính, kế toán tính được các khoản trích BHXH, BHYT, BHTN của mỗi người lao động, sau đó sẽ được đưa vào bảng thanh toán lương để khấu trừ vào lương.

Bảng tính các khoản trích theo lương

STT	Họ và tên	Hệ số đăng ký	Căn cứ trích (540,000)	BHXH&BHYT (6%)	BHTN (1%)
1	Trần Đình Công	3.69	1,992,600	119,556	19,926
2	Vũ Văn Lý	2.81	1,517,400	91,044	15,174
	Tổng			210,600	35,100

Khóa luận tốt nghiệp

Đơn vị: **CÔNG TY CỔ PHẦN SƠN HẢI PHÒNG**

Bộ phận: Quản lý phân xưởng

BẢNG THANH TOÁN TIỀN LƯƠNG

Tháng 10/2009

S T T	HỌ VÀ TÊN	Bậc lương	Tiền lương 1 tháng	Hệ số	Tiền lương								Tổng cộng	Các khoản khấu trừ				Thực lĩnh	Ký nhận	
					Lương thời gian		Lương sản phẩm		Phụ cấp khác	Làm thêm(1,5),		Phụ cấp K3		Tạm ứng kỳ I	BHXH 6%	KPCĐ 1%,	BHTN 1%			
			Công		Tiền	Công	75,898	Công		Tiền	công	56,924								
			740.000			Công	Tiền	Công	75,898	Công	Tiền	công		56,924						
1	Trần Đình Công	3.85	2,849,000	0.8	3	591,715	26	4,933,370	200,000			3	170,772	5,895,857	2,000,000	119,556	58,959	19,926	3,697,417	
2	Vũ Văn Lý	3.27	2,419,800	1.1	2	390,891	24	4,553,880	200,000			3	170,772	5,315,543	2,000,000	91,044	53,155	15,174	3,156,169	
	Tổng cộng				5	982,606	50	9487250	400000			6	341,544	11,211,400	4,000,000	210,600	112,114	35,100	6,853,586	

Hải Phòng, ngày 31 tháng 10 năm 2009

Tổng giám đốc

(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng

(Ký, họ tên)

Kế toán thanh toán

(Ký, họ tên)

Trong tháng khi cán bộ công nhân viên bị ốm đau, tai nạn... công ty sẽ tiến hành tính và chi trả trợ cấp BHXH cho họ. Trong thời gian nghỉ việc không hưởng lương, thông thường người lao động phải nộp cho kế toán tiền lương các chứng từ theo quy định như: giấy khám sức khỏe của cơ sở y tế hoặc bệnh viện, giấy chứng nhận nghỉ ốm hưởng BHXH... Căn cứ vào các chứng từ trên, kế toán lập phiếu thanh toán trợ cấp BHXH cho người lao động.

Ví dụ 4: Trích một nghiệp vụ phát sinh trong tháng 10/2009 tại công ty

Chị Nguyễn Thị Thu Thủy phòng tổng hợp nghỉ 5 ngày vì ốm:

Trước hết, chị Thủy phải viết đơn xin nghỉ việc vì ốm. Để nhận được sự trợ cấp của BHXH chị phải có một số giấy tờ sau:

Khóa luận tốt nghiệp

TÊN CƠ SỞ Y TẾ

GIẤY CHỨNG NHẬN NGHỈ ỒN HƯỞNG BHXH

Quyển số :03

số:021

Họ và tên :Nguyễn Thị Thu Thủy.....Tuổi 28.....

Đơn vị công tác:Công ty cổ phần sơn Hải Phòng số2.....

Lý do nghỉ việc: Sốt vi rút

Số ngày nghỉ : 5 ngày (từ ngày 12/10/2009 đến ngày 16/10/2009)...

Ngày ...12..tháng 10 năm 2009

Xác nhận của phụ trách đơn vị
(ký, ghi rõ họ tên)

Xác nhận của cán bộ y tế
(ký, ghi rõ họ tên)

Phần BHXH

Số ngày thực nghỉ được hưởng BHXH:.....05.....ngày

Lý kê ngày nghỉ cùng chế

độ:.....05.....ngày

Lương tháng đóngBHXH:.....1,701,000 đồng

Lương bình quân ngày :....65,423

Tỷ lệ hưởng BHXH:.....75.....%

Số tiền hưởng BHXH:..245,337 đ

Ngày 17 tháng 10 năm 2009

CÁN BỘ CƠ QUAN BHXH

PHỤ TRÁCH BHXH CỦA ĐƠN VỊ

(ký, ghi rõ họ tên)

(ký, ghi rõ họ tên)

- Mức lương đóng BHXH là : $3.15 \times 540,000 = 1,701,000$ đ

Theo quy định của BHXH nếu nghỉ ốm dưới 1 tháng thì được hưởng 75% lương cơ bản đóng BHXH. Vậy mức trợ cấp chi Thủy được hưởng là:

$$(1,701,000 \times 75\%) / 26 \times 5 = 245,337$$

Cuối tháng, kế toán công ty lập bảng thanh toán BHXH chuyển cho giám đốc, kế toán trưởng, cán bộ phụ trách BHXH của công ty ký duyệt.

Công ty cổ phần sơn Hải phòng số 2

BẢNG THANH TOÁN TIỀN TRỢ CẤP BHXH
Tháng 10 năm 2009

STT	Họ và tên	Đơn vị công tác	Năm sinh	Số ngày nghỉ	Số tiền trợ cấp	Ký nhận
1	Nguyễn Thị Thu Thủy	P. Tổng hợp	1982	05	245,337	
	Tổng				245,337	

Ngày 31/10/2009

Giám đốc Kế toán trưởng Cán bộ phụ trách BHXH đơn vị Người lập biểu

Sau khi lập bảng thanh toán trợ cấp BHXH, sang tháng sau kế toán viết phiếu chi thanh toán tiền trợ cấp cho cán bộ công nhân viên.

Khóa luận tốt nghiệp

Đơn vị: CÔNG TY CỔ PHẦN HẢI PHÒNG
Địa chỉ: khu Công Nghiệp Trảng Duệ - Lê Lợi - An Dương - HP
Mã số thuế: 0200762164
Telefax: 0313.835618

Mẫu số 01 – TT
Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ – BTC
ngày 20/3/2006 của Bộ Tài Chính

Số CT **T11/PC 18**

PHIẾU CHI

Ngày:05/11/2009

Tài khoản ghi nợ: 334

Tài khoản ghi có: 111

Người nhận tiền: Nguyễn Thị Thu Thủy

Địa chỉ: Phòng tổng hợp

Lý do: Thanh toán tiền trợ cấp BHXH

Số tiền: 245,337 đ

Bằng chữ: hai trăm bốn năm nghìn ba trăm ba bảy đồng

Kèm theo:

Đã nhận đủ số tiền (viết bằng chữ):

Ngày:05/11/2009

Thủ trưởng đơn vị
(ký, họ tên)

Kế toán trưởng
(ký, họ tên)

Thủ quỹ
(ký, họ tên)

Người nhận tiền
(ký, họ tên)

2.2.3.2. KPCĐ

Công ty thực hiện trích KPCĐ đưa vào chi phí sản xuất kinh doanh theo tỷ lệ quy định 2% trên lương thực tế phải trả công nhân viên. Ngoài ra công ty còn thu thêm 1% trên lương thực tế của người lao động (đây là quy định của công ty).

Trích KPCĐ 2% tính vào chi phí sản xuất kinh doanh

$$\text{KPCĐ} = \sum \text{TL}_{\text{tt}} * 2\%$$

Trích KPCĐ 1% khấu trừ vào lương của cán bộ công nhân viên

$$\text{KPCĐ} = \sum \text{TL}_{\text{tt}} * 1\%$$

Ngoài ra công ty còn thực hiện một số chế độ khác:

- Phụ cấp ngày lễ, tết, làm ca,...
- Lương ăn ca. Theo quy định của công ty, mỗi công nhân đều được bao cấp một bữa ăn trưa với giá 15,000 đồng/bữa.

2.3. Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần sơn Hải Phòng số 2

2.3.1. Tổ chức chứng từ hạch toán lao động tiền lương

2.3.1.1. Các chứng từ được sử dụng trong hạch toán

- Bảng chấm công, bảng tính lương
- Bảng thanh toán lương và BHXH
- Phiếu nghỉ hưởng BHXH
- Phiếu báo làm thêm giờ
-

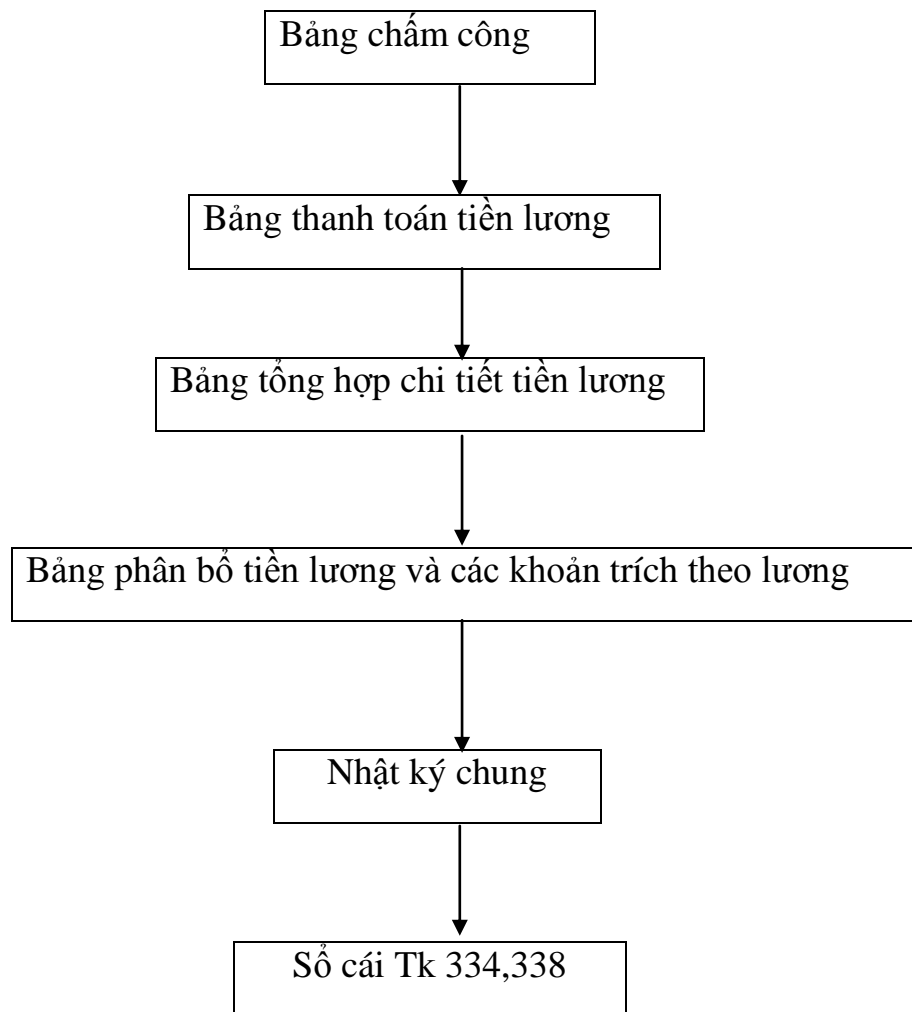
2.3.1.2. Trình tự ghi sổ kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty

Khi tính lương thời gian kế toán sử dụng bảng chấm công

Khi tính lương theo sản phẩm kế toán sử dụng: bảng kê khai khối lượng sản phẩm hoàn thành kèm theo phiếu kiểm tra chất lượng sản phẩm, bảng chấm công, phiếu nhập kho sản phẩm....

Các chứng từ trên có thể là căn cứ ghi sổ trực tiếp hoặc làm cơ sở để tổng hợp rồi mới ghi vào sổ sách kế toán. Hàng tháng, kế toán tiến hành tổng hợp tiền lương phải trả trong kỳ theo từng phòng ban và trích BHXH, BHYT, BHTN và KPCĐ theo quy định trên cơ sở tổng hợp tiền lương phải trả.

Sơ đồ luân chuyển chứng từ:



2.3.2. Tài khoản kế toán sử dụng

- Tài khoản 334: Phải trả công nhân viên
- Tài khoản 338: Phải trả phải nộp khác, TK này được mở chi tiết:
 - + TK 3381: Tài sản thừa chờ xử lý
 - + TK 3382: Kinh phí công đoàn
 - + TK3383: Bảo hiểm xã hội
 - + TK3384: Bảo hiểm y tế
 - + TK 3385: Độc hại, ăn ca
 - + TK 3388: Phải trả phải nộp khác
- Các tài khoản liên qua khác: TK 662, 627, 641, 642, 111, 112...

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

Kế toán tổng hợp tiền lương:

Sau khi tính toán tiền lương thời gian, tiền lương sản phẩm và các khoản trích BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ cho từng người, từng phòng ban kế toán tiền lương lập bảng thanh toán tiền lương và BHXH cho các phòng ban tương ứng, sau đó chuyển lại cho họ đối chiếu.

Từ các bảng thanh toán tiền lương của các phòng ban, kế toán lập bảng tổng hợp tiền lương của toàn công ty. Kế toán dựa vào bảng tổng hợp tiền lương để phân bổ tiền lương và xác định kết quả kinh doanh

Ví dụ 5: Trích bảng tổng hợp tiền lương tháng 10/2009 và bảng phân bổ tiền lương tháng 10/2009 của công ty:

Khóa luận tốt nghiệp

Công ty cổ phần sơn Hải Phòng số 2

BẢNG TỔNG HỢP THANH TOÁN TIỀN LƯƠNG

Tháng 10/2009

Số : T10/010

S T T	Bộ phận , Phân xưởng	Số người	Tổng lương	Tạm ứng	Truy thu BHXH& BHYT	Truy thu KPCĐ	Truy thu BHTN	Truy thu thuế TNCN	Thực lĩnh	Ký nhận
1	Phòng tổng hợp	8	36,213,501	13,500,000	688,176	362,135	114,696	377,578	21,170,916	
2	Phòng kinh doanh	8	29,872,413	10,000,000	485,028	296,265	71,361	0	18,805,676	
3	Quản lý phân xưởng	2	11,211,400	4,000,000	210,600	112,114	35,100	0	6,853,586	
4	Phân xưởng sơn tĩnh điện	8	15,342,775	4,000,000	635,364	153,428	105,894	0	10,448,089	
..									
	Tổng		139,755,763	51,000,000	2,101,396	1,785,462	422,024	686,911	83,759,971	

Giám đốc

(Ký, ghi rõ họ tên)

Kế toán trưởng

(Ký, ghi rõ họ tên)

Người lập biểu

(Ký, ghi rõ họ tên)

Khóa luận tốt nghiệp

Công ty cổ phần sơn Hải Phòng số 2

BẢNG PHÂN BỐ TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG

Tháng 10/2009

Số: T10/345

STT	Bộ phận sử dụng	TK 334	TK 338				Tổng
			BHXH & BHYT(17%)	KPCĐ(2%)	BHTN(1%)	Cộng TK338	
1	TK622	51,150,000	8,695,500	1,023,000	511,500	10,230,000	61,380,000
	PX. Sơn nước	35,807,225	6,087,228	716,145	358,072	7,161,445	42,968,670
	PX. Sơn tĩnh điện	15,342,775	2,608,272	306,856	153,428	3,068,555	18,411,330
2	TK627	11,211,400	1,905,938	224,228	112,114	2,242,280	13,453,680
	PX. Sơn nước	5,315,543	903,642	106,311	53,155	1,063,109	6,378,652
	PX. Sơn tĩnh điện	5,895,857	1,002,296	117,917	58,959	1,179,171	7,075,028
3	TK641	20,240,123	3,440,821	404,802	202,401	4,048,025	24,288,148
4	TK642	57,154,240	9,716,221	1,143,085	571,542	11,430,848	68,585,088
	Cộng	139,755,763	23,758,480	2,795,115	1,397,558	27,951,153	167,706,916

Ngày 31 tháng 10 năm 2010

Người lập bảng

(ký, họ tên)

Kế toán trưởng

(ký, họ tên)

Kế toán tổng hợp các khoản trích theo lương

Dựa trên số liệu của bảng tổng hợp thanh toán lương và bảng phân bổ tiền lương và các khoản trích theo lương, kế toán tiến hành tổng hợp BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ.

Đưa vào chi phí sản xuất kinh doanh

$$\text{BHXH trích theo lương} = \sum H_{\text{đki}} * 540,000 * 15\%$$

$$\text{BHYT trích theo lương} = \sum H_{\text{đki}} * 540,000 * 2\%$$

$$\text{BHTN trích theo lương} = \sum H_{\text{đki}} * 540,000 * 1\%$$

$$\text{KPCĐ trích theo lương} = \sum TL_{\text{tt}} * 2\%$$

Trừ và lương của người lao động

$$\text{BHXH trích theo lương} = \sum H_{\text{đki}} * 540,000 * 5\%$$

$$\text{BHYT trích theo lương} = \sum H_{\text{đki}} * 540,000 * 1\%$$

$$\text{BHTN trích theo lương} = \sum H_{\text{đki}} * 540,000 * 1\%$$

$$\text{KPCĐ trích theo lương} = \sum TL_{\text{tt}} * 1\%$$

Trong đó:

$H_{\text{đki}}$: Hệ số đăng ký của công nhân viên

TL_{tt} : Lương thực tế của công nhân viên

Các khoản trích theo lương của khối hưởng lương theo thời gian được tổng hợp và hạch toán vào chi phí quản lý doanh nghiệp, các khoản trích theo lương của khối hưởng lương theo sản phẩm được tổng hợp và hạch toán vào chi phí sản xuất.

Từ bảng tổng hợp phân bổ tiền lương và các khoản trích theo lương kế toán lấy số liệu để ghi vào sổ nhật ký chung, sổ cái.

Khóa luận tốt nghiệp

Công ty cổ phần sơn Hải Phòng số 2

SỔ NHẬT KÝ CHUNG

Năm 2009

Chứng từ		Diễn giải	TK		Số tiền
Ngày	Số		Nợ	Có	
31/10		Số trang trước chuyển sang			297,578,795,781
				
31/10	T10/345	Tính tiền lương cho bộ phận trực tiếp sản xuất	622	334	51,150,000
31/10	T10/345	Trích các khoản trích theo lương cho bộ phận trực tiếp sản xuất	622	338	10,230,000
31/10	T10/345	Tính tiền lương cho bộ phận QLPX	627	334	11,211,400
31/10	T10/345	Trích các khoản trích theo lương cho bộ phận QLSX	627	338	2,242,280
31/10	T10/345	Tính tiền lương cho bộ phận bán hàng	641	334	20,240,123
31/10	T10/345	Trích các khoản trích theo lương cho bộ phận bán hàng	641	338	4,048,025
31/10	T10/345	Tính tiền lương cho bộ phận QLDN	642	334	57,154,240
31/10	T10/345	Trích các khoản trích theo lương cho bộ phận	642	338	11,430,848
...
		Cộng PS			392,304,676,423

Đơn vị tính: VNĐ

Người ghi sổ

(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng

(Ký, họ tên)

Ngày tháng năm

Giám đốc

(Ký, họ tên)

(Trích sổ nhật ký chung tháng 10/2009)

Khóa luận tốt nghiệp

Công ty cổ phần sơn Hải Phòng số 2

SỔ CÁI

TK 334 – Phải trả người lao động

Năm 2009

Chứng từ		Diễn giải	TK Đ.U'	Số tiền	
Ngày	Số			Nợ	Có
		Số dư đầu kỳ			75,835,065
	
31/10	T10/345	Tính tiền lương cho CNTTSX	622		51,150,000
31/10	T10/345	Tính tiền lương cho bộ phận QLPX	627		11,211,400
31/10	T10/345	Tính tiền lương cho bộ phận bán hàng	641		20,240,123
31/10	T10/345	Tính tiền lương cho bộ phận QLDN	642		57,154,240
	
		Cộng PS		2,186,813,144	2,380,389,264
		Tồn cuối kỳ			269,411,185

ĐVT: VNĐ

Ngày tháng năm

Người ghi sổ

Kế toán trưởng

Giám đốc

(Ký, họ tên)

(Ký, họ tên)

(Ký, họ tên)

Khóa luận tốt nghiệp

Công ty cổ phần sơn Hải Phòng số 2

SỔ CÁI

TK 338 – Các khoản phải trả khác

Năm 2009

Chứng từ		Diễn giải	TK Đ.U'	Số tiền	
Ngày	Số			Nợ	Có
		Số dư đầu kỳ			364,711,888
	
31/10	T10/345	Trích các khoản trích theo lương cho CNTT SX	622		10,230,000
31/10	T10/345	Trích các khoản trích theo lương cho bộ phận QLPX	627		2,242,280
31/10	T10/345	Trích các khoản trích theo lương cho bộ phận bán hàng	641		4,048,025
31/10	T10/345	Trích các khoản trích theo lương cho bộ phận QLDN	642		11,430,848
	
		Cộng PS		585,220,584	950,394,428
		Tồn cuối kỳ			729,885,732

ĐVT: VNĐ

Ngày tháng năm

Người ghi sổ

Kế toán trưởng

Giám đốc

(Ký, họ tên)

(Ký, họ tên)

(Ký, họ tên)

CHƯƠNG 3:

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN SƠN HẢI PHÒNG SỐ 2

3.1. Một số nhận xét chung về công tác kế toán tại công ty

Trong nền kinh tế thị trường hiện nay, khi các doanh nghiệp đang chạy đua với nhau một cách khốc liệt, các nhà quản lý doanh nghiệp cần tìm mọi cách để chi phí hoạt động là thấp nhất và lợi nhuận là cao nhất. Muốn làm được điều đó thì các doanh nghiệp phải cố gắng tiết kiệm chi phí và hạ giá thành sản phẩm.

Các doanh nghiệp muốn làm ăn có hiệu quả và đem lại lợi nhuận cao thì họ phải thường xuyên cập nhật thông tin cần thiết phục vụ cho hoạt động sản xuất kinh doanh của mình. Một trong những công cụ của hệ thống quản lý kinh tế có chức năng cung cấp thông tin, kiểm tra, giám sát các hoạt động kinh tế của doanh nghiệp đó là kế toán. Kế toán là một bộ phận quan trọng của hệ thống quản lý tài chính, là động lực thúc đẩy doanh nghiệp làm ăn có hiệu quả hơn, là công cụ sắc bén được sử dụng có hiệu lực trong quản lý hoạt động sản xuất kinh doanh. Tổ chức kế toán, hạch toán một cách khoa học rất quan trọng trong quản lý. Vì vậy, hoàn thiện công tác kế toán luôn là mục tiêu hàng đầu của các doanh nghiệp.

Trong những thông tin mà kế toán cung cấp thì thông tin về tiền lương và các khoản thanh toán với cán bộ công nhân viên có vị trí quan trọng trong hệ thống kinh tế tài chính. Vì nó là bộ phận cấu thành nên chi phí sản xuất hoặc chi phí kinh doanh. Hạch toán về tiền lương và các khoản thanh toán lương với cán bộ công nhân viên nâng cao năng suất lao động. Vì vậy, việc tính và phân bổ tiền lương và các khoản trích theo lương phải được thực hiện đúng nguyên tắc. Tuy nhiên mỗi doanh nghiệp, mỗi xã hội đều có một hình thức, quan niệm, cách thức trả lương khác nhau, xong mỗi doanh nghiệp đều tìm thấy cho mình một cách tính, cách chi trả, hạch toán một cách phù hợp với đặc điểm kinh doanh của đơn vị mình.

Trong suốt quá trình hình thành và phát triển của công ty cổ phần Sơn Hải Phòng số 2 đã khẳng định được chỗ đứng của mình trong nền kinh tế. Công ty đã không ngừng trưởng thành và lớn mạnh về cơ sở vật chất, trình độ quản lý. Công ty đã biết khai thác, phát huy và sử dụng có hiệu quả nội lực, tiềm năng sẵn có của mình. Đó là nhờ vào sự cố gắng không biết mệt mỏi của ban giám đốc và tập thể cán bộ công nhân viên công ty.

Nhìn chung công ty có bộ máy quản lý chặt chẽ, các phòng ban được phân công nhiệm vụ một cách cụ thể, rõ ràng. Tuy trong quá trình phát triển công ty không khỏi gặp những trở ngại, khó khăn nhưng công ty vẫn phấn đấu vươn

lên, đảm bảo công ăn việc làm cho cán bộ công nhân viên, khắc phục những mặt yếu, phát huy những điểm mạnh để qua đó tìm được những hướng đi phù hợp với quy luật phát triển của thị trường.

Bên cạnh đó, bộ máy kế toán của công ty được tổ chức tương đối hợp lý. Với đội ngũ kế toán trẻ, năng động, nhiệt tình ham học hỏi trong công việc. Mỗi nhân viên đều được phân công nhiệm vụ phù hợp với khả năng, trình độ của từng người. Trong nội bộ phòng kế toán, mỗi người đều có nhiệm vụ cụ thể, riêng biệt nhưng lại có mối quan hệ mật thiết với nhau đảm bảo các nghiệp vụ kinh tế phát sinh được hạch toán kịp thời, chính xác và thông suốt. Mỗi kế toán viên đều cố gắng hoàn thiện nhiệm vụ được giao, không ngừng học hỏi, trau dồi nâng cao nghiệp vụ.

3.2. Nhận xét về công tác hạch toán kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần sơn Hải Phòng số 2

3.2.1 Ưu điểm

Thứ nhất: Công ty có đội ngũ lãnh đạo và công tác quản lý hoạt động hợp lý, được thể hiện:

- Công ty có đội ngũ lãnh đạo, quản lý có năng lực, có bề dày kinh nghiệm trong chỉ đạo điều hành sản xuất kinh doanh cùng với đội ngũ cán bộ công nhân viên lành nghề, được trang bị hệ thống máy tính hiện đại.
- Tại mỗi phòng ban trong công ty đều có bảng chấm công thể hiện sự quản lý chặt chẽ và có hiệu quả của công ty. Bảng chấm công do trưởng các phòng ban theo dõi và khi có công nhân trong phòng ban, phân xưởng nghỉ với các lý do khác nhau thì người chấm công sẽ có trách nhiệm ghi chép đầy đủ, công tác đó rất quan trọng, nhằm ổn định công việc đồng thời cũng phản ánh đúng công sức lao động của mỗi thành viên tại đơn vị. Ngoài việc theo dõi người lao động có đi làm hay không, người chấm công còn phải theo dõi hôm nay họ được điều đi làm công việc gì? hưởng lương theo lương thời gian hay lương sản phẩm?... Điều này có ảnh hưởng đến việc tính tiền công, tiền lương sau này, vì vậy công việc này phải được theo dõi đầy đủ, chính xác, tránh nhầm lẫn trong việc tính lương cho người lao động

Thứ hai: Về hệ thống kế toán của công ty

- Bộ máy kế toán của công ty làm việc tích cực và có sự phân công rõ ràng, ai làm việc của người đó đồng thời cũng chịu trách nhiệm trước phần việc của mình khi xảy ra sai sót
- Hệ thống chứng từ kế toán trong kế toán tiền lương và các nghiệp vụ khác trong công ty được tổ chức một cách hợp lý, tuân thủ theo đúng nguyên tắc ghi chép, luân chuyển chứng từ của chế độ kế toán hiện hành. Các chứng từ kế toán tiền lương và các nghiệp vụ khác được lập đầy đủ, được ghi chép,

theo dõi và kiểm tra thường xuyên. Công ty sử dụng đầy đủ các chứng từ kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương như: bảng chấm công, bảng thanh toán lương và BHXH...

- Bộ máy kế toán được tổ chức phù hợp với yêu cầu của công ty và phù hợp với hình thức kế toán nhật ký chung của công ty. Công ty đã trang bị thiết bị máy tính có tốc độ xử lý thông tin nhanh và đảm bảo chính xác cao, thuận lợi cho việc kiểm tra đối chiếu sổ sách trong công ty.

Thứ ba: Về bộ máy kế toán của công ty

- Được sự quan tâm, chỉ đạo của lãnh đạo công ty kết hợp với bộ máy kế toán của công ty được tổ chức theo mô hình tập chung rất khoa học. Công tác kế toán ở công ty được tiến hành tập trung tại phòng tổng hợp. Các bộ phận kế toán đảm nhiệm các công việc khác nhau.
- Phòng tổng hợp phối hợp chặt chẽ với các phòng ban về những công việc có liên quan trực tiếp đến công tác kế toán. Đặc biệt là sự phối hợp tốt công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương một cách chính xác, đầy đủ, kịp thời đã giúp công ty phân tích được tình hình lao động và thu nhập của từng bộ phận trong công ty.

Thứ tư: Cách tính và trả lương cho người lao động trong công ty

- Cách tính và trả lương theo hình thức trả lương theo thời gian và theo sản phẩm là phù hợp với một công ty cổ phần trong thời đại kinh tế thị trường hiện nay
- Nếu trong tháng doanh thu bán hàng vượt mức kế hoạch, thì cán bộ công nhân viên sẽ được tiền thưởng điều này góp phần làm tăng thu nhập cho cán bộ công nhân viên và có ý nghĩa quan trọng trong việc kích thích tinh thần làm việc, giúp họ hăng say trong công việc đưa đến hiệu quả làm việc cao
- Việc theo dõi tính toán BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN đã giúp người lao động được hưởng các chế độ trợ cấp tốt hơn, khiến họ gắn bó với công ty hơn

Thứ năm: Về công tác hạch toán kế toán lao động tiền lương và các khoản trích theo lương

- Việc hạch toán tiền lương, tiền thưởng, trợ cấp... tại công ty rất thuận lợi cho người lao động, đảm bảo việc tái sản xuất sức lao động và đời sống gia đình họ
- Công tác hạch toán kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương do đội ngũ cán bộ chuyên sâu có kinh nghiệm đảm nhiệm, nên việc hạch toán đảm bảo đầy đủ, chính xác, kịp thời... theo pháp lệnh quy định

- Việc thực hiện trích nộp đầy đủ các quỹ BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ, thuế thu nhập cá nhân là thực hiện tốt nghĩa vụ của công ty đối với nhà nước
- Việc phản ánh tiền lương và các khoản trích theo lương kịp thời, đầy đủ đã giúp cho công ty phân tích tình hình lao động và thu nhập của từng bộ phận trong công ty, từ đó, công ty có kế hoạch điều phối và bố trí lao động hợp lý, khoa học tạo tiền đề cho việc nâng cao năng suất lao động, khuyến khích sự sáng tạo tăng thu nhập cao cho công ty và thu nhập cho cá nhân

3.2.2 Nhược điểm:

Mặc dù công ty cổ phần sơn Hải Phòng số 2 đã có nhiều cố gắng trong công tác cải thiện chế độ tiền lương cũng như trong việc tổ chức hạch toán tiền lương và đã đạt được những thành tích đáng kể như đã nêu, song công ty cũng còn những tồn tại cần khắc phục

Thứ nhất:

- Các hình thức trả lương của công ty chưa thực sự đa dạng, linh hoạt cho các đối tượng lao động
- Tại một số bộ phận của doanh nghiệp công nhân vừa hưởng lương theo thời gian vừa hưởng lương theo sản phẩm (do công ty điều động và giao công việc). Vì vậy việc tính lương trở nên phức tạp hơn

Thứ hai:

- Chế độ khen thưởng cho cán bộ công nhân viên trong công ty còn chưa kích thích họ lao động cần cù, chăm chỉ, tăng năng suất, làm việc hết mình, phát minh sáng kiến, cải tiến kỹ thuật

Tiền thưởng có ý nghĩa khuyến khích vật chất rất lớn đối với cán bộ công nhân viên, là động lực giúp công nhân tăng năng suất lao động, tiết kiệm vật tư và còn đưa ra nhiều sáng kiến giúp thúc đẩy nhanh tiến độ công việc.

Nếu sử dụng tiền thưởng một cách hợp lý sẽ phát huy tác dụng của nó. Tiền thưởng chính là công cụ hữu hiệu giúp doanh nghiệp khuyến khích người lao động phát huy hết hiệu quả khả năng của mình. Công ty vẫn chưa khai thác hết vấn đề này.

Thứ ba:

- Mặc dù hiện nay công ty đã trang bị hệ thống máy tính giúp cho công việc kế toán được tinh giảm một cách đáng kể, tuy nhiên công ty vẫn chưa thiết lập phần mềm kế toán máy

Thứ tư:

- Trên bảng thanh toán lương các khoản trích BHXH, BHYT, BHTN không ghi rõ căn cứ trích, ngoài ra hai khoản trích BHXH và BHYT được ghi gộp với nhau điều này sẽ làm cho người lao động khó khăn trong việc phân biệt rõ tác dụng của mỗi khoản trích

Thứ năm:

- Công ty chỉ tiến hành trả lương cho cán bộ công nhân viên bằng tiền mặt, chưa thực hiện trả lương cho cán bộ công nhân viên bằng thẻ ATM. Công tác thanh toán lương vì vậy chưa thuận tiện, vẫn còn sai sót, gây vất vả cho thủ quỹ

Thứ sáu:

- Công ty chưa có phương pháp quản lý người lao động hợp lý. Vì vậy, một số công nhân thường xuyên nghỉ làm. Điều này ảnh hưởng đến hiệu suất sử dụng máy móc thiết bị.

Thứ bảy: Sổ cái và sổ nhật ký chung của công ty không đúng mẫu sổ quy định

3.3. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần sơn Hải Phòng số 2

Kế toán tiền lương có vai trò quan trọng đối với hoạt động của doanh nghiệp. Tiền lương không đơn giản chỉ là một khoản chi phí doanh nghiệp trả cho người lao động mà còn được coi là công cụ hữu hiệu nhất kích thích nâng cao năng suất lao động, giảm chi phí sản xuất kinh doanh góp phần nâng cao lợi nhuận của doanh nghiệp. Kế toán tiền lương tại doanh nghiệp vì vậy phải luôn luôn chủ động tìm tòi nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương tại doanh nghiệp. Thực tế công tác này ở công ty cổ phần sơn Hải Phòng số 2 đã có nhiều thế mạnh cần tiếp tục phát huy, tuy vậy vẫn còn những hạn chế nhất định mà trong khả năng hiện tại của công ty cần từng bước khắc phục để hoàn thiện hơn. Trên cơ sở những nghiên cứu về lý luận, về đặc điểm tình hình chung và thực trạng công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty. Em xin đưa ra một số đề xuất sau:

Thứ nhất: Sử dụng phần mềm kế toán

- Với việc áp dụng hình thức kế toán theo hình thức Nhật ký chung là rất phù hợp với tình hình cũng như quy mô hoạt động của công ty, nhưng bên cạnh đó với xu hướng trong thời đại ngày nay và quy mô hoạt động của mình công ty cũng nên sử dụng phần mềm kế toán máy nhằm tinh giảm khối lượng công việc, đáp ứng việc cung cấp thông tin nhanh nhất kịp thời để lãnh đạo công ty đưa ra những quyết định đúng đắn. Việc tính, hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương nhờ đó hoàn toàn có thể tự động. Để thực hiện được việc tính lương tự động thì phần mềm kế toán cần xây dựng được phương thức tính lương từ đó tạo ra bảng tính lương và các khoản trích theo lương. Việc tự động tính lương sẽ giảm bớt rất nhiều công việc tính toán và giúp cho việc tính lương được tiến hành nhanh chóng, kịp thời trả lương khi có kết quả lao động.

Do vậy công ty nên tăng nguồn kinh phí đào tạo và trang bị phần mềm kế toán để đem lại hiệu quả kinh tế cho doanh nghiệp

Thứ hai: Thanh toán lương cho người lao động thông qua tài khoản tại ngân hàng

- Hiện nay, ngày càng phát triển các hệ thống thanh toán không dùng tiền mặt, hàng loạt các ngân hàng trong nước và quốc tế đã xây dựng hệ thống rút tiền tự động bằng thẻ hay sử dụng tài khoản cá nhân. Đây là bước phát triển của hệ thống ngân hàng Việt Nam, giảm bớt sự lưu thông về tiền mặt, tránh được những phiền phức mà tiền mặt gây ra như: không an toàn, công kênh trong quá trình vận chuyển...

Vì vậy, công ty nên trả tiền cho người lao động thông qua tài khoản ở ngân hàng. Với cách thức như vậy công ty vừa tiết kiệm được một phần chi phí nhân công, tiết kiệm được thời gian, tránh xảy ra sai sót, giảm bớt công việc cho thủ quỹ đồng thời người lao động cũng chủ động hơn trong việc lĩnh lương.

Thứ ba: Thực hiện trích riêng BHXH và BHYT đồng thời đưa ra căn cứ trích các khoản trích theo lương

- Khi lập bảng thanh toán tiền lương kế toán cần tách riêng hai phần BHXH và BHYT khấu trừ vào lương của người lao động theo tỷ lệ lần lượt là 5% và 1%, giúp họ dễ dàng trong việc phân biệt tác dụng của mỗi khoản trích. Bên

cạnh đó cần bổ sung thêm phần căn cứ để trích các khoản trích theo lương để những người cần xem thông tin này có thể hiểu rõ hơn.

Thứ tư: Xây dựng chế độ tiền thưởng hợp lý

- Tiền thưởng có vai trò rất qua trọng, nó kích thích người lao động làm việc tận tụy hơn, có trách nhiệm với công việc hơn. Vì vậy, công ty cần có một chế độ khen thưởng hợp lý. Ngoài hình thức khen thưởng định kỳ, và các dịp lễ tết để kịp thời khen thưởng động viên những cá nhân, tập thể đã có những cống hiến giúp công ty ngày càng tốt hơn

Thứ năm: chuyên môn hoá trong sản xuất

- Trong quá trình sản xuất, việc điều động công nhân đi làm một công việc khác không đúng chuyên ngành của họ sẽ làm giảm năng suất lao động dẫn đến giảm thu nhập của người lao động và của cả doanh nghiệp. Vì vậy, việc thực hiện chuyên môn hoá trong sản xuất là điều cần thiết phải thực hiện

Thứ sáu: Cần quản lý việc nghỉ phép của người lao động chặt chẽ hơn

- Người lao động giữ vai trò rất quan trọng trong quá trình sản xuất. Vì thế, việc nghỉ ngơi để duy trì và tái sản xuất sức lao động là hoàn toàn hợp lý. Tuy nhiên, công ty cần quản lý chặt chẽ hơn về số ngày nghỉ, lý do nghỉ việc của công nhân. Nếu làm tốt việc này sẽ giúp doanh nghiệp đạt được hiệu suất sử dụng máy móc thiết bị tối đa, giảm chi phí khấu hao, tăng lợi nhuận sản xuất kinh doanh

Thứ bảy: Công ty nên sử dụng mẫu sổ theo đúng quy định của chế độ kế toán hiện hành

3.4. Điều kiện thực hiện các giải pháp

Để hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty thì không chỉ cần sự cố gắng từ một phía mà cần phải có sự kết hợp của cá nhân, doanh nghiệp và nhà nước

- *Đối với cá nhân – nhân viên kế toán:* Họ phải nhận thức được công việc kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương rất quan trọng, vì nó là một bộ

phận cấu thành nên giá thành sản xuất. Vì vậy, người làm nghề vụ kế toán tiền lương phải là người có trình độ chuyên môn, tức là người hiểu biết về lĩnh vực tiền lương và các chính sách chế độ về BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ. Muốn vậy, nhân viên kế toán phải thường xuyên nghiên cứu, học hỏi, tìm hiểu những thay đổi chính sách của nhà nước, tình hình kinh tế trong và ngoài nước để kịp thời tiếp nhận những thay đổi về chính sách, pháp luật kinh tế của nhà nước, chuẩn mực kế toán, kịp thời tiếp cận với sự thay đổi của nền kinh tế thế giới.

- *Đối với doanh nghiệp:* Để đạt được trình độ như mong muốn, nhân viên kế toán tiền lương phải nhận được sự hỗ trợ từ phía công ty. Muốn vậy, công ty phải nhận thức được tầm quan trọng của việc hạch toán và chi trả lương. Trả lương một cách hợp lý không những giúp đảm bảo đời sống cho người lao động mà còn thúc đẩy tăng năng suất lao động, khuyến khích tính sáng tạo trong sản xuất từ đó hạ giá thành sản phẩm.

Vì vậy, công ty phải lựa chọn nhân viên có trình độ chuyên môn trong việc kế toán tiền lương, đồng thời tạo điều kiện để họ có thể nâng cao trình độ thông qua các khóa tập huấn của Bộ tài chính hoặc cử đi học các khóa học ngắn và dài hạn.

- *Đối với nhà nước:* Nền kinh tế nước ta chịu sự quản lý vĩ mô của nhà nước, bởi vậy, pháp luật và chính sách của nhà nước ảnh hưởng không nhỏ đến sự phát triển của nền kinh tế. Để giúp các doanh nghiệp nhận rõ được vai trò quan trọng của việc kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương nhà nước phải:

- + Có hệ thống pháp luật chặt chẽ, nghiên cứu và sửa đổi kịp thời các chính sách kinh tế, các chuẩn mực kế toán phù hợp với điều kiện phát triển của đất nước.

- + Đưa ra các biện pháp thưởng phạt nghiêm minh, rõ ràng đối với những doanh nghiệp thực hiện tốt các quy định pháp luật của nhà nước hoặc các doanh nghiệp vi phạm. Điều này sẽ là một động lực giúp doanh nghiệp tuân thủ pháp luật nhà nước, tạo điều kiện cho nền kinh tế đất nước phát triển lành mạnh.

Khóa luận tốt nghiệp

Tóm lại, việc hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương là rất quan trọng không chỉ đối với các doanh nghiệp mà còn đối với sự phát triển kinh tế chung của đất nước.

KẾT LUẬN

Trong nền kinh tế thị trường, sử dụng có hiệu quả lao động là yếu tố quan trọng quyết định sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp. Để kích thích người lao động làm việc tích cực, mọi doanh nghiệp đều phải quán triệt nguyên tắc đảm bảo công bằng trong việc thanh toán tiền lương, việc tính đúng, tính đủ tiền lương là vấn đề mà không chỉ doanh nghiệp mà người lao động rất quan tâm.

Thực tế ở công ty cổ phần Sơn Hải phòng Số 2 cho thấy công ty đã và đang vận dụng chế độ lương hiện hành của nhà Nước có bổ sung theo thực tế của doanh nghiệp khá hiệu quả.

Tuy nhiên, tiền lương thực tế còn phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố khác, các yếu tố này không cố định vì vậy, công các kế toán tiền lương của công ty cũng không tránh khỏi những điều bất cập.

Song em hy vọng rằng, với sự năng động sáng tạo và tinh thần làm việc không mệt mỏi của cán bộ công nhân viên công ty thì sai sót chỉ là tạm thời.

Trong quá trình thực tập tại công ty với thời gian không đủ dài, kinh nghiệm thực tế cũng như trình độ bản thân còn nhiều hạn chế. Vì vậy bài viết chưa thể hiện đầy đủ các vấn đề liên quan đến công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương của công ty. Qua đề tài em chỉ muốn đề cập đến một số phương pháp “hoàn thiện công tác tiền lương và các khoản trích theo lương” tại công ty với mục đích góp phần phản ánh và tính toán chính xác tiền lương và các khoản trích theo lương, đồng thời phát huy hơn nữa tác dụng tích cực chế độ hạch toán kinh tế trong điều kiện kinh doanh theo cơ chế thị trường, giúp công ty phát triển một cách bền vững

Em xin chân thành cảm ơn sự hướng dẫn tận tình của cô giáo thạc sỹ Ngô Thị Thanh Huyền cùng với ban lãnh đạo công ty cùng toàn bộ các anh chị phòng tổng hợp công ty cổ phần Sơn Hải phòng Số 2 đã giúp đỡ em hoàn thành bài viết này

Em rất mong nhận được sự góp ý, chỉ bảo của các thầy cô, các bạn để hoàn thiện những hiểu biết và kế toán.

Em xin chân thành cảm ơn!

Hải phòng ngày 8 tháng 6 năm 2010