

## LỜI MỞ ĐẦU

Lao động là hoạt động chân tay và trí óc của con người nhằm tác động biến đổi các vật tự nhiên thành các vật phẩm đáp ứng nhu cầu của con người. Trong mọi chế độ xã hội, việc sáng tạo ra của cải vật chất đều không tách rời khỏi lao động. Lao động là điều kiện đầu tiên, cần thiết cho sự tồn tại và phát triển của xã hội loài người, là yếu tố cơ bản nhất, quyết định nhất trong quá trình sản xuất. Marx viết: “lao động của con người là một trong ba yếu tố quan trọng quyết định sự tồn tại của quá trình sản xuất. Lao động không những tạo ra của cải vật chất để nuôi sống con người mà còn cải tạo bản thân con người, phát triển con người cả về thể lực lẫn trí lực.”

Theo quan điểm của David Ricardo: ông coi lao động là hàng hoá, vì thế tiền công (tiền l-ơng) là giá cả thị trường của lao động, giá cả thị trường của lao động (tiền l-ơng danh nghĩa) chịu tác động của quy luật cung cầu về lao động. Giá cả tự nhiên của lao động (tiền l-ơng thực tế) là giá trị những t- liệu sinh hoạt nuôi sống người công nhân và gia đình anh ta, giá cả này lên xuống tùy thuộc vào sự lên xuống của t- liệu sinh hoạt, trình độ phát triển của t- liệu sản xuất và phong tục tập quán của xã hội. Do vậy tiền l-ơng mang tính lịch sử và xã hội.

Người lao động bỏ sức lao động của mình để làm việc thì họ cũng mong muốn nhận lại phần thu nhập tương xứng với những gì họ đã bỏ ra. Doanh nghiệp muốn đạt năng suất lao động cao đòi hỏi doanh nghiệp đó phải có chế độ l-ơng hợp lý, kích thích được người lao động làm việc hăng say, nhiệt tình, tận tâm với công việc. Một trong những công cụ giúp nhận biết được chế độ tiền l-ơng của doanh nghiệp có hợp lý không là thông qua công tác kế toán tiền l-ơng.

Nhận thức được tầm quan trọng của công tác kế toán tiền l-ơng trong doanh nghiệp và qua quá trình thực tập tại Công ty TNHH một thành viên Đóng tà Hạ Long, được tiếp cận với các nghiệp vụ kế toán tiền l-ơng nên em quyết định chọn đề tài: ***"Hoàn thiện kế toán tiền l-ơng và các khoản trích theo l-ơng tại Công ty TNHH một thành viên Đóng tà Hạ Long"*** làm khoá luận tốt nghiệp của mình.

Nội dung của khóa luận gồm 3 phần nh- sau:

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

**PHẦN II: THỰC TRẠNG KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH MỘT THÀNH VIÊN ĐÓNG TÀU HẠ LONG.**

**PHẦN III: MỘT SỐ KIẾN NGHỊ NHẪM HOÀN THIỆN KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH MỘT THÀNH VIÊN ĐÓNG TÀU HẠ LONG.**

Do trình độ hiểu biết và kinh nghiệm của bản thân cũng nh- phạm vi của đề tài còn hạn chế. Vì vậy, khoá luận tốt nghiệp của em không thể tránh khỏi những thiếu sót, em rất mong nhận đ- ợc ý kiến đóng góp của các thầy cô giáo, các chuyên gia của Công ty và bạn đọc để khoá luận tốt nghiệp của em đ- ợc hoàn thiện hơn.

Em xin chân thành cảm ơn cô giáo – *Tiến sĩ Nghiêm Thị Thà* cùng ban lãnh đạo Công ty TNHH một thành viên Đóng tà Hạ Long, đặc biệt là các anh chị phòng kế toán đã nhiệt tình h- ớng dẫn và giúp đỡ em hoàn thành đề tài này.

## PHẦN THỨ NHẤT

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

#### 1.1. Tổng quan về tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp.

##### 1.1.1. Tiền lương.

##### 1.1.1.1. Khái niệm:

Trên thực tế, thuật ngữ “tiền lương” thường được sử dụng trong khu vực Nhà nước mà nguồn chi trả tiền lương được lấy từ ngân sách Nhà nước. Đối với khu vực ngoài Nhà nước, thông thường vẫn sử dụng thuật ngữ “tiền công” hoặc “thu nhập”, tuy nhiên xét về bản chất các thuật ngữ này đều có điểm chung và được hiểu một cách thống nhất là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo thời gian lao động hay theo sản phẩm.

Trong thời kỳ bao cấp: Tiền lương được trả theo chế độ bình quân, vừa bằng tiền vừa bằng hiện vật, không dựa trên kết quả lao động.

Trong nền kinh tế thị trường: Tiền lương là một phạm trù kinh tế gắn liền với lao động, tiền tệ và nền sản xuất hàng hoá. Tiền lương gắn liền với thời gian và kết quả lao động mà người lao động đã tham gia thực hiện trong quá trình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, là một yếu tố quan trọng hình thành nên giá thành sản phẩm của doanh nghiệp.

Tóm lại: “Tiền lương là biểu hiện bằng tiền của giá trị sức lao động, là giá cả của yếu tố sức lao động mà người sử dụng (Nhà nước, chủ doanh nghiệp) phải trả cho người cung ứng lao động (người lao động), tuân thủ các nguyên tắc cung cầu, giá cả thị trường và pháp luật hiện hành của nhà nước.”

+ Tiền lương danh nghĩa: Là thu nhập bằng tiền mà người lao động nhận được sau khi làm việc.

+ Tiền lương thực tế: Là khối lượng tiêu thụ sinh hoạt và dịch vụ mà người lao động có thể mua sắm được bằng tiền lương danh nghĩa.

+ Tiền lương tối thiểu: Được xem là “cái ngưỡng” cuối cùng để từ đó xây dựng các mức lương khác nhau tạo thành hệ thống tiền lương thống nhất chung cho cả nước. Theo luật pháp Việt Nam thì tiền lương tối thiểu là mức lương thấp nhất

để trả công cho một người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường. Mức lương tối thiểu chung được điều chỉnh tùy thuộc vào mức tăng trưởng kinh tế, chỉ số giá sinh hoạt và cung cầu lao động theo từng thời kỳ.

### **1.1.1.2. Bản chất, chức năng của tiền lương.**

#### **a) Các quan điểm cơ bản về tiền lương:**

Lịch sử xã hội loài người trải qua nhiều hình thái kinh tế xã hội khác nhau, phản ánh trình độ phát triển của lực lượng sản xuất và quan hệ sản xuất. Một trong những đặc điểm của quan hệ sản xuất xã hội là hình thức phân phối. Phân phối là một trong những khâu quan trọng của tái sản xuất và trao đổi. Như vậy trong các hoạt động kinh tế thì sản xuất đóng vai trò quyết định, phân phối và các khâu khác phụ thuộc vào sản xuất và do sản xuất quyết định ngược lại có ảnh hưởng trực tiếp, tích cực trở lại sản xuất.

Tổng sản phẩm xã hội là do người lao động tạo ra phải được đem phân phối cho tiêu dùng cá nhân, tích lũy tái sản xuất mở rộng và tiêu dùng công cộng. Hình thức phân phối vật phẩm cho tiêu dùng cá nhân dưới chủ nghĩa xã hội (CNXH) được tiến hành theo nguyên tắc: “Làm theo năng lực, hưởng theo lao động”. Bởi vậy, “phân phối theo lao động là một quy luật kinh tế”. Phân phối theo lao động dưới chế độ CNXH chủ yếu là tiền lương, tiền thưởng. Tiền lương dưới CNXH khác hẳn tiền lương dưới chế độ tư bản chủ nghĩa.

Tiền lương dưới chế độ XHCN được hiểu theo cách đơn giản nhất đó là: số tiền mà người lao động nhận được sau một thời gian lao động nhất định hoặc sau khi đã hoàn thành một công việc nào đó. Còn theo nghĩa rộng: tiền lương là một phần thu nhập của nền kinh tế quốc dân biểu hiện dưới hình thức tiền tệ được Nhà nước phân phối kế hoạch cho công nhân viên chức phù hợp với số lượng và chất lượng lao động của mỗi người đã cống hiến.

Như vậy nếu xét theo quan điểm sản xuất tiền lương là khoản đãi ngộ của sức lao động đã được tiêu dùng để làm ra sản phẩm. Trả lương thỏa đáng cho người lao động là một nguyên tắc bắt buộc nếu muốn đạt hiệu quả kinh doanh cao.

Nếu xét trên quan điểm phân phối thì tiền lương là phần tài liệu tiêu dùng cá nhân dành cho người lao động, được phân phối dựa trên cơ sở cân đối giữa quỹ hàng hóa xã hội với công sức đóng góp của từng người. Nhà nước điều tiết toàn bộ

hệ thống các quan hệ kinh tế: sản xuất, cung cấp vật t-, tiêu hao sản phẩm, xây dựng giá và ban hành chế độ, trả công lao động. Trong lĩnh vực trả công lao động Nhà nước quản lý tập trung bằng cách quy định mức l-ong tối thiểu ban hành hệ thống thang l-ong và phụ cấp. Trong hệ thống chính sách của Nhà nước quy định theo khu vực kinh tế quốc doanh và đ-ợc áp đặt từ trên xuống. Sở dĩ nh- vậy là xuất phát từ nhận thức tuyệt đối hoá quy luật phân phối theo lao động và phân phối quỹ tiêu dùng cá nhân trên phạm vi toàn xã hội.

Những quan niệm trên đây về tiền l-ong đã bị coi là không phù hợp với những điều kiện đặc điểm của một nền sản xuất hàng hoá.

### **b) Bản chất phạm trù tiền l-ong theo cơ chế thị tr- ờng:**

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

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

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

Vì vậy, về bản chất tiền công, tiền l-ong là giá cả của hàng hoá sức lao động, là động lực quyết định hành vi cung ứng sức lao động. Tiền l-ong là một phạm trù của kinh tế hàng hoá và chịu sự chi phối của các quy luật kinh tế khách quan. Tiền l-ong cũng tác động đến quyết định của các chủ doanh nghiệp để hình thành các thoả thuận hợp đồng thuê lao động.

### **c) Chức năng của tiền l-ong:**

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

- Tiền l-ong là công cụ để thực hiện các chức năng phân phối thu nhập quốc dân, các chức năng thanh toán giữa ng-ời sử dụng sức lao động và ng-ời lao động.
- Tiền l-ong nhằm tái sản xuất sức lao động thông qua việc trao đổi tiền tệ do thu nhập mang lại với các vật dụng sinh hoạt cần thiết cho ng-ời lao động và gia đình họ.
- Kích thích con ng-ời tham gia lao động, bởi lẽ tiền l-ong là một bộ phận quan trọng của thu nhập, chi phối và quyết định mức sống của ng-ời lao động. Do đó nó là công cụ quan trọng trong quản lý. Ng-ời ta sử dụng nó để thúc đẩy ng-ời lao động hăng hái lao động và sáng tạo, coi nh- là một công cụ tạo động lực trong sản xuất kinh doanh (SXKD).

#### **1.1.1.3. Đặc điểm của tiền l-ong:**

- Tiền l-ong là yếu tố đầu vào của quá trình sản xuất kinh doanh, là vốn ứng tr-ớc và đây là một khoản chi phí trong giá thành sản phẩm.
- Trong quá trình lao động sức lao động của con ng-ời bị hao mòn dần cùng với quá trình tạo ra sản phẩm. Muốn duy trì và nâng cao khả năng làm việc của con ng-ời thì cần phải tái sản xuất sức lao động. Do đó tiền l-ong là một trong những tiền đề vật chất có khả năng tái tạo sức lao động trên cơ sở bù lại sức lao động đã hao phí, bù lại thông qua sự thoả mãn các nhu cầu tiêu dùng của ng-ời lao động.
- Đối với các nhà quản lý thì tiền l-ong là một trong những công cụ để quản lý doanh nghiệp. Thông qua việc trả l-ong cho ng-ời lao động, ng-ời sử dụng lao động có thể tiến hành kiểm tra, theo dõi, giám sát ng-ời lao động làm việc theo kế hoạch tổ chức của mình để đảm bảo tiền l-ong bỏ ra phải đem lại kết quả và hiệu quả cao. Nh- vậy ng-ời sử dụng sức lao động quản lý một cách chặt chẽ về số l-ong và chất l-ong lao động của mình để trả công xứng đáng.

**1.1.2. Các hình thức tiền l-ong, quỹ tiền l-ong.****1.1.2.1. Các hình thức tiền l-ong:**

Hiện nay ở n-ớc ta, việc tính trả l-ong cho ng-ời lao động trong các doanh nghiệp đ-ợc tiến hành theo hai hình thức chủ yếu: hình thức tiền l-ong theo thời gian và hình thức tiền l-ong theo sản phẩm.

**a) Hình thức tiền l-ong theo thời gian:**

Theo hình thức này, tiền l-ong trả cho ng-ời lao động đ-ợc tính theo thời gian làm việc, cấp bậc và thang l-ong theo tiêu chuẩn Nhà n-ớc qui định. Hình thức này th-ờng đ-ợc áp dụng trong các đơn vị hành chính sự nghiệp, các cơ quan quản lý hành chính hoặc những ng-ời làm công tác quản lý lao động gián tiếp tại các doanh nghiệp. Hình thức trả l-ong theo thời gian cũng đ-ợc áp dụng cho các đối t-ợng lao động mà kết quả không thể xác định bằng sản phẩm cụ thể.

$$\text{Tiền l-ong thời gian phải trả công nhân viên} = \text{Thời gian làm việc} \times \text{Đơn giá tiền l-ong theo thời gian.}$$

Tuỳ theo yêu cầu và khả năng quản lý thời gian lao động của doanh nghiệp, việc tính trả l-ong theo thời gian có thể tiến hành trả l-ong theo thời gian giản đơn và trả l-ong theo thời gian có th-ởng.

**\* Trả l-ong theo thời gian giản đơn:**

L-ong theo thời gian giản đơn bao gồm:

+ L-ong tháng: là tiền l-ong trả cho ng-ời lao động theo bậc l-ong quy định, gồm có tiền l-ong cấp bậc và các khoản phụ cấp (nếu có). Đ-ợc áp dụng cho nhân viên làm công tác quản lý hành chính, quản lý kinh tế và các nhân viên thuộc các ngành hoạt động không có tính chất sản xuất.

+ Tiền l-ong tuần: là tiền l-ong trả cho một tuần làm việc xác định trên cơ sở tiền l-ong tháng nhân (x) với 12 tháng và chia (:) cho 52 tuần.

+ Tiền l-ong ngày: là tiền l-ong trả cho một ngày làm việc xác định trên cơ sở tiền l-ong tháng chia cho 26

+ L-ong giờ: Là tiền l-ong trả cho một giờ làm việc và đ-ợc xác định bằng cách lấy tiền l-ong ngày chia cho số giờ tiêu chuẩn theo quy định của luật lao động (không quá 8 giờ/ ngày)

**\* Trả l-ong theo thời gian có th-ởng:**

Thực chất của hình thức này là sự kết hợp giữa tiền l-ong thời gian giản đơn với tiền th-ởng khi đảm bảo và v-ượt các chỉ tiêu đã quy định nh-: Tiết kiệm thời gian lao động, tiết kiệm nguyên vật liệu, tăng năng suất lao động hay đảm bảo giờ công, ngày công...

\* *Ưu nh-ợc điểm của hình thức tiền l-ong theo thời gian:* Dễ làm, dễ tính toán nh-ng ch-a đảm bảo nguyên tắc phân phối theo lao động vì hình thức này ch-a tính đến một cách đầy đủ chất l-ợng lao động, ch-a phát huy hết khả năng sẵn có của ng-ời lao động, ch-a khuyến khích ng-ời lao động quan tâm đến kết quả lao động. Vì vậy để khắc phục bớt những hạn chế này, ngoài việc tổ chức theo dõi ghi chép đầy đủ thời gian làm việc của công nhân viên, doanh nghiệp cần phải th-ờng xuyên kiểm tra tiến độ làm việc và chất l-ợng công việc của công nhân viên kết hợp với chế độ khen th-ởng hợp lý.

**b) Hình thức tiền l-ong theo sản phẩm:**

Theo hình thức này tiền l-ong tính trả cho ng-ời lao động căn cứ vào kết quả lao động, số l-ợng và chất l-ợng sản phẩm công việc, lao vụ đã hoàn thành và đơn giá tiền l-ong cho một đơn vị sản phẩm, công việc và lao vụ đó.

**Tiền l-ong sản phẩm = Khối l-ợng sản phẩm (công việc) hoàn thành đủ tiêu chuẩn chất l-ợng x Đơn giá tiền l-ong sản phẩm.**

So với hình thức tiền l-ong thời gian, hình thức tiền l-ong sản phẩm có nhiều -u điểm hơn. Đó là quán triệt đầy đủ hơn nguyên tắc trả l-ong theo số l-ợng, chất l-ợng lao động, gắn chặt thu thập về tiền l-ong và kết quả.

Tuỳ theo mối quan hệ giữa ng-ời lao động với kết quả lao động, tuỳ theo yêu cầu quản lý về nâng cao chất l-ợng sản phẩm, tăng nhanh sản phẩm và chất l-ợng sản phẩm mà doanh nghiệp có thể thực hiện theo các hình thức tiền l-ong sản phẩm sau:

**\* Tiền l-ong theo sản phẩm trực tiếp:**

Hình thức này đ-ợc áp dụng chủ yếu đối với công nhân trực tiếp sản xuất, căn cứ vào số l-ợng sản phẩm mà họ đã sản xuất ra và đơn giá của mỗi đơn vị sản phẩm.

**Tiền l-ong phải trả = Sản l-ợng thực tế x Đơn giá tiền l-ong**



**\* Tiền l-ong sản phẩm gián tiếp:**

Đây là tiền l-ong trả cho công nhân viên phụ cùng tham gia sản xuất với công nhân viên chính đã h-ởng l-ong theo sản phẩm, đ-ợc xác định căn cứ vào hệ số giữa mức l-ong sản phẩm đã sản xuất ra. Tuy nhiên cách trả l-ong này có hạn chế: Do phụ thuộc vào kết quả sản xuất của công nhân chính nên việc trả l-ong ch-a đ-ợc chính xác, ch-a thật sự đảm bảo đúng hao phí lao động mà công nhân phụ đã bỏ ra.

**\* Tiền l-ong tính theo sản phẩm có th-ởng:**

Đây là sự kết hợp tiền l-ong sản phẩm trực tiếp với tiền th-ởng khi ng-ời lao động hoàn thành v-ợt mức các chỉ tiêu qui định nh- tiết kiệm nguyên vật liệu, nâng cao chất lượng sản phẩm...

**\* Tiền l-ong theo sản phẩm lũy tiến:**

Tiền l-ong trả cho công nhân viên căn cứ vào số l-ợng sản phẩm đã sản xuất ra theo hai loại đơn giá khác nhau: Đơn giá cố định đối với số sản phẩm trong mức qui định và đơn giá lũy tiến đối với số sản phẩm v-ợt định mức.

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

**\* Tiền l-ong khoán:**

Theo hình thức này, ng-ời lao động sẽ nhận đ-ợc một khoản tiền nhất định sau khi hoàn thành xong khối l-ợng công việc đ-ợc giao, theo đúng thời gian, chất l-ợng qui định đối với loại công việc này.

Có 3 ph-ong pháp khoán: Khoán công việc, khoán quỹ l-ong và khoán thu nhập.

+ *Khoán công việc:* Theo hình thức này, doanh nghiệp qui định mức tiền l-ong cho mỗi công việc hoặc khối l-ợng sản phẩm hoàn thành. Ng-ời lao động căn cứ vào mức l-ong này có thể tính đ-ợc tiền l-ong của mình thông qua khối l-ợng công việc mình đã hoàn thành.

**Tiền l-ong khoán công việc = Mức l-ong quy định cho từng công việc x****Khối l-ong công việc đã hoàn thành**

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

+ *Khoán quỹ l-ong*: Theo hình thức này, ng-ời lao động biết tr-ớc số tiền l-ong mà họ sẽ nhận đ-ợc sau khi hoàn thành công việc và thời gian hoàn thành công việc đ-ợc giao. Căn cứ vào khối l-ong từng công việc hoặc khối l-ong sản phẩm và thời gian cần thiết để hoàn thành mà doanh nghiệp tiến hành khoán quỹ l-ong.

Trả l-ong theo cách khoán quỹ l-ong áp dụng cho những công việc không thể định mức cho từng bộ phận công việc hoặc những công việc mà xét ra giao khoán từng công việc chi tiết thì không có lợi về mặt kinh tế, th-ờng là những công việc cần hoàn thành đúng thời hạn.

Trả l-ong theo cách này tạo cho ng-ời lao động có sự chủ động trong việc sắp xếp tiến hành công việc của mình từ đó tranh thủ thời gian hoàn thành công việc đ-ợc giao. Còn đối với ng-ời giao khoán thì yên tâm về thời gian hoàn thành.

Nh-ợc điểm cho ph-ong pháp trả l-ong này là dễ gây ra hiện t-ợng làm bù, làm ầu, không đảm bảo chất l-ợng do muốn đảm bảo thời gian.

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

Hình thức trả l-ong này buộc ng-ời lao động không chỉ quan tâm đến kết quả lao động của bản thân mình mà phải quan tâm đến kết quả mọi hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Do vậy nó phát huy đ-ợc sức mạnh tập thể trong tất cả các khâu của quá trình sản xuất kinh doanh. Tuy nhiên ng-ời lao động

chỉ yên tâm với hình thức trả l-ong này khi họ có thẩm quyền trong việc kiểm tra kết quả tài chính của doanh nghiệp, cho nên hình thức trả l-ong này th-ờng thích ứng nhất với các doanh nghiệp cổ phần mà cổ đông chủ yếu là công nhân viên của doanh nghiệp.

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

### **1.1.2.2. Quỹ tiền l-ong.**

Quỹ tiền l-ong là toàn bộ số tiền phải trả cho tất cả các loại lao động mà doanh nghiệp quản lý, sử dụng kể cả trong và ngoài doanh nghiệp.

Quỹ tiền l-ong gồm các khoản sau:

- Tiền l-ong hàng tháng, ngày theo hệ số thang bảng l-ong Nhà n-ớc.
- Tiền l-ong trả theo sản phẩm
- Tiền công nhật cho lao động ngoài biên chế
- Tiền l-ong trả cho ng-ời lao động khi làm ra sản phẩm hỏng trong qui định.
- Tiền l-ong trả cho ng-ời lao động trong thời gian ngừng việc do thiết bị máy móc ngừng hoạt động vì nguyên nhân khách quan.
- Tiền l-ong trả cho ng-ời lao động trong thời gian điều động công tác hoặc đi làm nghĩa vụ của Nhà n-ớc và xã hội.
- Tiền l-ong trả cho ng-ời lao động nghỉ phép định kỳ, nghỉ phép theo chế độ của Nhà n-ớc.
- Tiền l-ong trả cho ng-ời đi học nh-ng vẫn thuộc biên chế.
- Các loại tiền th-ởng th-ờng xuyên
- Các phụ cấp theo chế độ qui định và các khoản phụ cấp khác đ-ợc ghi trong quỹ l-ong.

Cần l-ưu ý là quỹ l-ong không bao gồm các khoản tiền th-ởng không th-ờng xuyên như thưởng phát minh sáng kiến... các khoản trợ cấp không th-ờng xuyên

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

Về ph-ong diện hạch toán, tiền l-ong cho công nhân viên trong doanh nghiệp sản xuất đ- ợc chia làm hai loại: tiền l-ong chính và tiền l-ong phụ.

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

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

Việc phân chia tiền l-ong thành l-ong chính và l-ong phụ có ý nghĩa quan trọng đối với công tác kế toán và phân tích tiền l-ong trong giá thành sản xuất. Tiền l-ong chính của công nhân sản xuất gắn liền với quá trình làm ra sản phẩm và đ- ợc hạch toán trực tiếp vào chi phí sản xuất từng loại sản phẩm. Tiền l-ong phụ của công nhân sản xuất không gắn liền với từng loại sản phẩm, nên đ- ợc hạch toán gián tiếp vào chi phí sản xuất từng loại sản phẩm theo một tiêu chuẩn phân bổ nhất định.

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

### **1.1.3. Các khoản trích theo l-ong.**

#### **1.1.3.1. Bảo hiểm xã hội (BHXH):**

Bảo hiểm xã hội là một chính sách kinh tế xã hội quan trọng của Nhà n- ớc, nó không chỉ có ý nghĩa về mặt kinh tế mà còn phản ánh chế độ xã hội. BHXH là sự bảo hiểm ở mức độ nhất định về mặt kinh tế cho ng- ời lao động và gia đình họ. BHXH chỉ thực hiện chức năng bảo đảm khi ng- ời lao động và gia đình họ gặp rủi ro, khó khăn nh- : Ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp...

Theo công - ớc về BHXH lao động quốc tế, BHXH bao gồm:

- Chăm sóc y tế, trợ cấp ốm đau, trợ cấp thất nghiệp, trợ cấp tuổi già, trợ cấp tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, trợ cấp mất ng- ời nuôi sống.

Hiện nay ở Việt Nam đang thực hiện bảo hiểm xã hội các khoản sau:

- Trợ cấp ốm đau, thai sản, tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, mất sức lao động.

Trong các doanh nghiệp đi đôi với quỹ tiền l- ơng là quỹ BHXH. Quỹ BHXH dùng để trợ cấp cho ng- ời lao động có tham gia đóng góp trong các tr- ờng hợp:

- Ng- ời lao động mất khả năng lao động, h- u trí, trợ cấp thôi việc.

- Ng- ời lao động mất khả năng lao động tạm thời: ốm đau, thai sản, tai nạn lao động.

Theo qui định hiện hành: Hàng tháng doanh nghiệp tiến hành trích lập quỹ BHXH theo tỷ lệ qui định là 20%. Trong đó:

+15% thuộc trách nhiệm đóng góp của doanh nghiệp bằng cách trừ vào chi phí.

+ 5% thuộc trách nhiệm đóng góp của ng- ời lao động bằng cách trừ vào l- ơng.

Quỹ BHXH do cơ quan BHXH thống nhất quản lý.

### **1.1.3.2. Bảo hiểm y tế (BHYT):**

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

Về đối t- ợng, BHYT áp dụng cho những ng- ời tham gia đóng bảo hiểm y tế thông qua việc mua thẻ bảo hiểm trong đó chủ yếu là ng- ời lao động. Theo quy định của chế độ tài chính hiện hành thì quỹ BHXH đ- ợc hình thành từ 2 nguồn:

+ 1% tiền l- ơng cơ bản do ng- ời lao động đóng.

+ 2% quỹ tiền l- ơng cơ bản tính vào chi phí sản xuất do ng- ời sử dụng lao động chịu.

Doanh nghiệp phải nộp 100% quỹ bảo hiểm y tế cho cơ quan quản lý quỹ.

### **1.1.3.3. Kinh phí công đoàn (KPCĐ):**

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

KPCĐ đ- ợc hình thành do việc trích lập và tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp hàng tháng, theo tỷ lệ 2% trên tổng số l- ơng thực tế phải trả cho công nhân viên trong kỳ. Trong đó, doanh nghiệp phải nộp 50% kinh phí

Công đoàn thu đ- ợc lên Công đoàn cấp trên, còn lại 50% để lại chi tiêu tại Công đoàn cơ sở.

#### **1.1.4. Yêu cầu quản lý tiền l- ơng và các khoản trích theo l- ơng trong doanh nghiệp.**

Các khoản tiền l- ơng, BHXH, BHYT và KPCĐ đã tạo nên chi phí về lao động sống trong tổng chi phí của doanh nghiệp. Việc tính toán và xác định chi phí về lao động sống phải dựa trên cơ sở quản lý và theo dõi quá trình hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Bên cạnh đó một trong những yêu cầu quản lý lao động nữa là phải tính toán đầy đủ, chính xác, đúng chế độ tiền l- ơng, thanh toán kịp thời tiền l- ơng, tiền th- ờng và các khoản trích theo l- ơng cho ng- ời lao động có ý nghĩa rất quan trọng. Nó là đòn bẩy kinh tế kích thích ng- ời lao động gắn bó với hoạt động sản xuất lao động. Hạch toán chính xác tiền l- ơng và sử dụng lao động hợp lý là một trong những cách hạ giá sản phẩm.

#### **1.2. Tổ chức kế toán quản trị tiền l- ơng và các khoản trích theo l- ơng trong doanh nghiệp.**

##### **1.2.1. Kế toán chi tiết tiền l- ơng và các khoản trích theo l- ơng.**

Mục đích hạch toán lao động trong doanh nghiệp, ngoài việc giúp cho công tác quản lý lao động còn là đảm bảo tính l- ơng chính xác cho từng ng- ời lao động. Nội dung của hạch toán lao động bao gồm hạch toán số l- ợng lao động, thời gian lao động và chất l- ợng lao động.

##### **1.2.1.1. Hạch toán số l- ợng lao động:**

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

##### **1.2.1.2. Hạch toán thời gian lao động:**

Hạch toán thời gian lao động là công việc đảm bảo ghi chép kịp thời chính xác số ngày công, giờ công làm việc thực tế nh- ngày nghỉ việc, ngừng việc của

từng ng-ời lao động, từng bộ phận sản xuất, từng phòng ban trong doanh nghiệp. Trên cơ sở này để tính l-ơng phải trả cho từng ng-ời.

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

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

### **1.2.1.3. Hạch toán kết quả lao động:**

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

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

Phiếu xác nhận sản phẩm công việc hoàn thành là chứng từ xác nhận số sản phẩm (công việc) hoàn thành của đơn vị hoặc cá nhân người lao động.

Phiếu này do người giao việc lập và phải có đầy đủ chữ ký của người giao việc, người nhận việc, người kiểm tra chất lượng sản phẩm và người duyệt. Phiếu được chuyển cho kế toán tiền lương để tính lương áp dụng trong hình thức trả lương theo sản phẩm.

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

#### **1.2.1.4. Tính tiền lương và các khoản trích theo lương:**

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

Trường hợp công nhân viên được hưởng trợ cấp BHXH, thì căn cứ vào số ngày thực tế nghỉ việc được hưởng trợ cấp BHXH phản ánh trên các chứng từ hạch toán lao động liên quan như: Phiếu nghỉ hưởng BHXH, biên bản điều tra tai nạn lao động... , kết hợp với bảng trợ cấp BHXH để tính toán lập Bảng thanh toán



BHXH. Bảng thanh toán BHXH được lập cho từng bộ phận sử dụng lao động hoặc cho toàn doanh nghiệp căn cứ vào kết quả tính trợ cấp BHXH cho từng người.

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

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

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

Số trích trước theo kế hoạch tiền lương nghỉ phép của CNSX trong tháng	=	Số tiền lương chính phải trả cho CNSX trong tháng	X	Tỷ lệ trích trước theo kế hoạch tiền lương nghỉ phép của CNSX
--	---	---	---	---

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

### 1.2.2. Phân tích tình hình thực hiện quỹ lương:

Mục đích phân tích quỹ tiền lương nhằm tăng cường hiệu quả sử dụng lao động (năng suất lao động) song song với việc quan tâm đến thu nhập của người lao động (tiền lương bình quân).

Phương pháp so sánh:

- So sánh trực tiếp:

$$\Delta QL = QL_{TH} - QL_{KH}$$

$$\% = \frac{\Delta QL}{QL_{KH}} 100\%$$

Phương pháp này giúp cho quản lý doanh nghiệp có thể xác định được số chênh lệch tương đối (%) và số chênh lệch tuyệt đối giữa quỹ lương kế hoạch đặt ra và quỹ lương thực tế của doanh nghiệp trong kỳ kế toán. Từ đó có thể xác định được doanh nghiệp có đạt được các mục tiêu đề ra hay không, có phát triển kinh doanh tốt không để tìm ra các nguyên nhân từ đó giúp nhà quản lý điều chỉnh đường lối kinh doanh mang lại lợi nhuận cao hơn cho doanh nghiệp.

- So sánh điều chỉnh:

$$\Delta QL = QL_{TH} - QL_{KH} * \frac{D_o}{D_1}$$

$$\% = \frac{\Delta QL^{đc}}{QL_{KH} * \frac{D_1}{D_0}}$$

Với  $D_1, D_0$  là doanh thu thực hiện và doanh thu kế hoạch của doanh nghiệp.

Với phương pháp so sánh điều chỉnh sẽ giúp cho các nhà quản lý biết được trong kỳ kinh doanh quỹ lương doanh nghiệp có tiết kiệm được chi phí cho doanh nghiệp, tăng năng suất lao động đồng thời tăng lợi nhuận cho doanh nghiệp và phúc lợi XH thông qua hệ số điều chỉnh. Sử dụng hệ số điều chỉnh là tỷ lệ giữa doanh

thu thực hiện được và doanh thu kế hoạch để thấy được trong kỳ kế toán. Từ đó xác định các kế hoạch kinh doanh phù hợp cho các kỳ kế toán tiếp theo.

- Thay thế liên hoàn: Phân tích ảnh hưởng của từng nhân tố đến quỹ lương của doanh nghiệp.

### **1.3. Tổ chức kế toán tài chính tiền l-ong và các khoản trích theo l-ong trong doanh nghiệp.**

#### **1.3.1. Chứng từ và tài khoản sử dụng:**

##### ***a) Chứng từ sử dụng:***

Hạch toán tiền l-ong, BHXH, BHYT, KPCĐ chủ yếu sử dụng các chứng từ nh- :

+ Bảng chấm công.

+ Biên bản nghiệm thu khối l-ong sản phẩm.

+ Bảng thanh toán l-ong.

+ Bảng phân bổ tiền l-ong và BHXH.

- Các phiếu chi, các chứng từ, tài liệu khác và các khoản khấu trừ, trích nộp liên quan. Các chứng từ trên có thể là căn cứ để ghi sổ trực tiếp hoặc làm cơ sở để tổng hợp rồi mới ghi và sổ kế toán.

##### ***b) Tài khoản sử dụng:***

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

- TK 334: Phải trả công nhân viên.

- TK 338: Phải trả, phải nộp khác.

- TK 335: Chi phí phải trả.

Ngoài ra còn sử dụng các TK liên quan khác nh- :

- TK 622: Chi phí nhân công trực tiếp

- TK 621: Chi phí bán hàng

- TK 642: Chi phí quản lý doanh nghiệp

- TK 111: Tiền mặt

- TK 112: Tiền gửi ngân hàng....

**\* TK 334 - Phải trả công nhân viên:**

Tài khoản này đ- ợc dùng để phản ánh các khoản thanh toán với CNV của doanh nghiệp về tiền l- ơng, tiền công, phụ cấp, BHXH tiền th- ưởng và các khoản khác thuộc về thu nhập của họ.

Kết cấu và nội dung phản ánh của TK334:

Bên Nợ: + Phản ánh các khoản khấu trừ vào tiền công, tiền l- ơng của CNV.

+ Tiền l- ơng, tiền công và các khoản khác đã trả cho CNV.

+ Kết chuyển tiền l- ơng công nhân viên chức ch- a lĩnh.

Bên Có: Phản ánh tiền l- ơng, tiền công và các khoản khác phải trả cho CNV

D- Có: Tiền l- ơng, tiền công và các khoản khác còn phải trả CNVC.

TK 334 có thể có số d- bên Nợ trong tr- ờng hợp cá biệt (nếu có) phản ánh số tiền l- ơng trả thừa cho CNV.

**\* TK 338: Phải trả và phải nộp khác:**

Dùng để phản ánh các khoản phải trả, phải nộp cho cơ quan pháp luật, cho các tổ chức, đoàn thể xã hội, cho cấp trên về KPCĐ, BHXH, BHYT, các khoản khấu trừ vào l- ơng theo Quyết định của Tòa án (tiền nuôi con khi li dị, nuôi con ngoài giá thú, án phí...) giá trị tài sản thừa chờ xử lý, các khoản vay tạm thời, nhận ký quỹ, ký c- ợc ngắn hạn, các khoản thu hộ, giữ hộ.

Bên Nợ: + Các khoản đã nộp cho cơ quan quản lý các quỹ

+ Các khoản đã chi về kinh phí Công đoàn

+ Xử lý giá trị tài sản thừa

+ Các khoản đã trả, đã nộp và đã chi khác.

+ Kết chuyển doanh thu ch- a thực hiện và doanh thu bán hàng t- ơng ứng từng kỳ kế toán.

Bên Có: + Trích kinh phí Công đoàn, BHXH, BHYT theo tỉ lệ quy định.

+ Tổng số doanh thu ch- a thực hiện thực tế phát sinh trong kỳ.

+ Các khoản phải nộp, phải trả hay thu hộ

+ Giá trị tài sản thừa chờ xử lý

+ Số đã nộp, đã trả lớn hơn số phải nộp, phải trả đ- ợc hoàn lại.

D- Nợ (nếu có): Số trả thừa, nộp thừa, v- ợt chi ch- a đ- ợc thanh toán.

D- Có: Số tiền còn phải trả, phải nộp hay giá trị tài sản thừa chờ xử lý.

TK 338 chi tiết làm 6 tiểu khoản:

- TK 3381: Tài sản thừa chờ giải quyết
- TK 3382: Kinh phí công đoàn
- TK 3383: Bảo hiểm xã hội
- TK 3384: Bảo hiểm y tế
- TK 3387: Doanh thu ch- a thực hiện
- TK 3388: Phải trả, phải nộp khác.

**\* TK 335 - Chi phí phải trả:**

Tài khoản này dùng để phản ánh các khoản đ- ợc ghi nhận là chi phí hoạt động sản xuất kinh doanh trong kỳ nh- ng thực tế ch- a phát sinh mà sẽ phát sinh trong kỳ hoặc nhiều kỳ sau.

Bên nợ: + Các chi phí thực tế phát sinh thuộc nội dung chi phí phải trả.

+ Chi phí phải trả lớn hơn số chi phí thực tế đ- ợc hạch toán giảm chi phí kinh doanh.

Bên có: Chi phí phải trả dự tính tr- ớc đã ghi nhận và hạch toán vào chi phí hoạt động sản xuất kinh doanh.

D- có: Chi phí phải trả đã tính vào chi phí hoạt động sản xuất kinh doanh nh- ng thực tế ch- a phát sinh.

**1.3.2. Trình tự kế toán, sổ kế toán tiền l- ơng và các khoản trích theo l- ơng:**

**a) Trình tự kế toán:**

**\* TK 334 - Phải trả công nhân viên:**

- Hàng tháng tính ra tổng số tiền l- ơng và các khoản phụ cấp mang tính chất tiền l- ơng phải trả cho công nhân viên (bao gồm tiền l- ơng, tiền công, phụ cấp khu vực, chức vụ, tiền ăn giữa ca, tiền thưởng trong sản xuất...) và phân bổ cho các đối t- ợng sử dụng, kế toán ghi:

Nợ TK 622 (chi tiết đối t- ợng) Phải trả cho công nhân trực tiếp sản xuất, chế tạo ra sản phẩm hay thực hiện các lao vụ, dịch vụ.

Nợ TK 627 (6271): Phải trả nhân viên phân x- ớng

Nợ TK 641 (6411): Phải trả nhân viên bán hàng, tiêu thụ sản phẩm

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

Có TK 334: Tổng số tiền l- ơng phải trả.

- Số tiền th- ờng phải trả cho công nhân viên:

Nợ TK 431 (4311)Th- ờng thi đua từ quỹ khen th- ờng

Có TK 334 Tổng số tiền th- ờng phải trả.

- Số BHXH phải trả trực tiếp cho CNV (ốm đau, thai sản, TNLĐ...)

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

Có TK 334: Phải trả ng- ời lao động

- Các khoản khấu trừ vào thu nhập của CNV theo quy định, sau khi đóng BHXH, BHYT, và thuế thu nhập cá nhân, tổng số các khoản khấu trừ không v- ợt quá 30% số còn lại.

Nợ TK 334: Tổng số các khoản khấu trừ

Có TK 333 (3338) Thuế thu nhập phải nộp

Có TK 141: Số tạm ứng trừ vào l- ơng.

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

- Thanh toán thù lao (tiền công, tiền lương...) Bảo hiểm xã hội, tiền thưởng cho công nhân viên chức.

+ Nếu thanh toán bằng tiền:

Nợ TK 334: Các khoản đã thanh toán

Có TK 111: Thanh toán bằng Tiền mặt

Có TK 112: Thanh toán bằng chuyển khoản

+ Nếu thanh toán bằng vật t- , hàng hoá:

Bút toán 1: Nợ TK 632: Giá vốn vật t- , hàng hóa

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

Bút toán 2: Ghi nhận giá thanh toán:

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

Có TK 3331: Thuế VAT phải nộp.

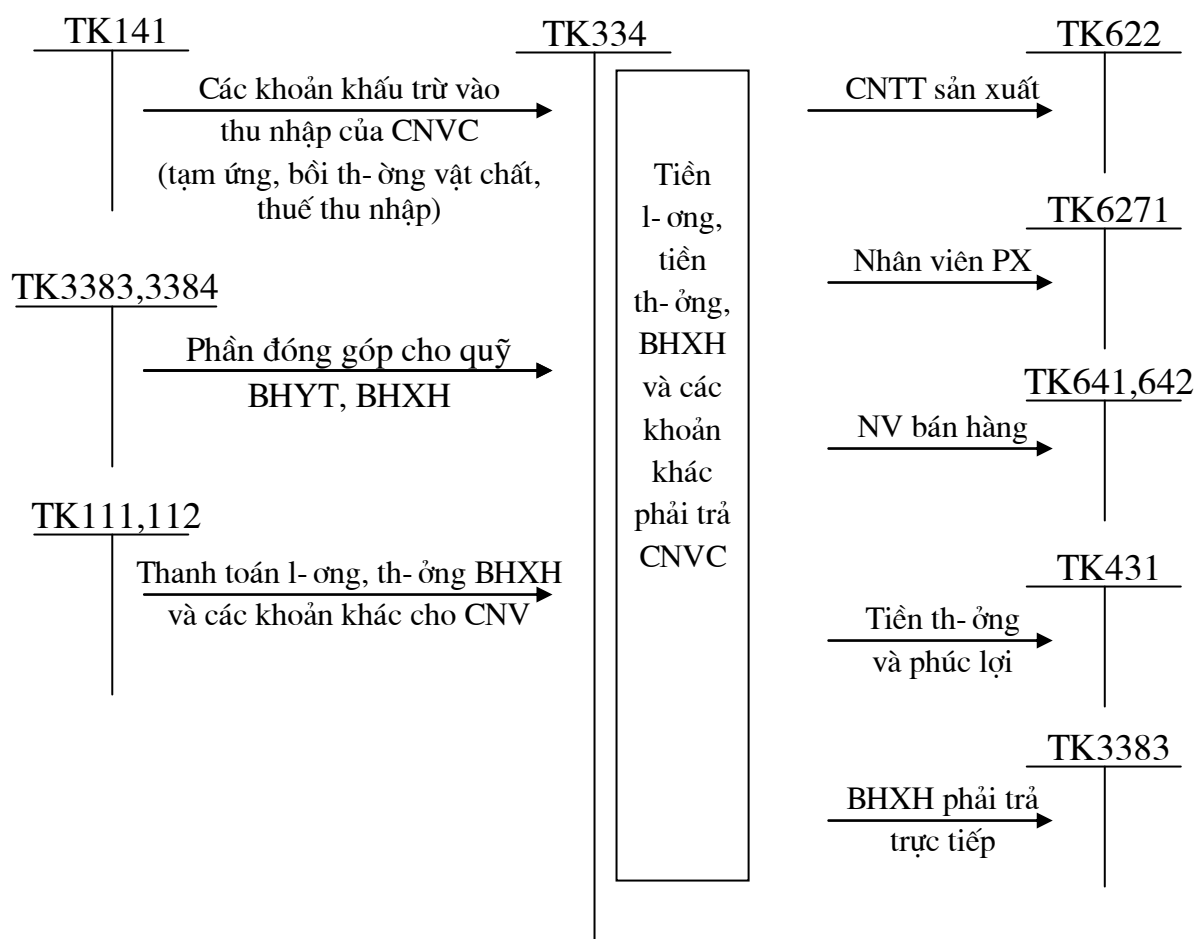
Có TK 512: Doanh thu bán hàng nội bộ

\* Cuối kỳ kế toán kết chuyển số tiền l- ơng công nhân viên đi vắng ch- a lĩnh.

Nợ TK 334

Có TK 338 (3388)

## Sơ đồ hạch toán các khoản thanh toán với CNVC

**\* TK 338: Phải trả và phải nộp khác:**

- Hàng tháng căn cứ vào quỹ lương cơ bản kế toán trích BHXH, BHYT, kinh phí công đoàn theo quy định (25%).

Nợ các TK 622, 6271, 6411, 6421 phân tính vào chi phí kinh doanh (19%)

Nợ TK 334 phân trừ vào thu nhập của công nhân viên chức (6%).

Có TK 338 (3382, 3383, 3384) Tổng số KPCĐ, BHXH, BHYT phải trích.

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

Nợ TK 338 (3382, 3383, 3384)

Có TK 111, 112

- Tính ra số BHXH trả tại đơn vị: Nợ TK 338 (3383)

Có TK 334

Khi trả cho công nhân viên chức ghi: Nợ TK 334

Có TK 111

- Chỉ tiêu KPCĐ để lại doanh nghiệp: Nợ TK 338 (3382)

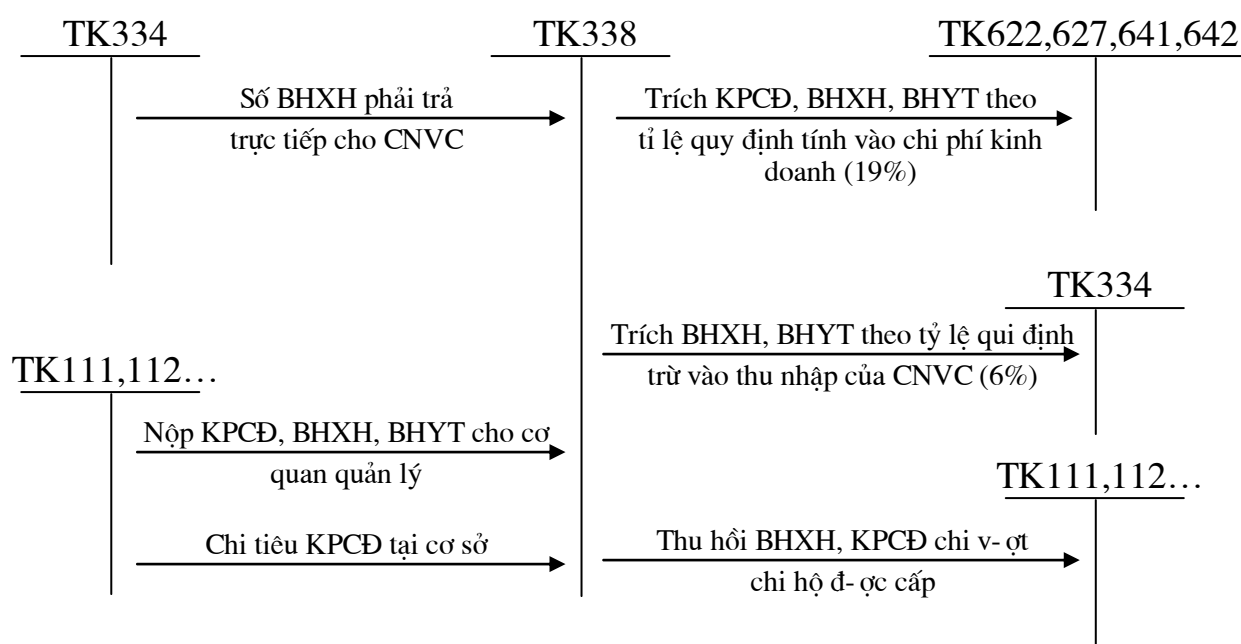
Có TK 111, 112

- Tr- ờng hợp số đã trả, đã nộp về kinh phí Công đoàn, BHXH (kể cả số v- ợt chi) lớn hơn số phải trả, phải nộp đ- ợc cấp bù ghi:

Nợ TK 111, 112 số tiền đ- ợc cấp bù đã nhận

Có TK 338 số đ- ợc cấp bù (3382, 3383)

### Sơ đồ hạch toán thanh toán BHXH, BHYT, KPCĐ



#### \* TK 335 - Chi phí phải trả:

Hàng tháng khi trích tr- ớc tiền l- ơng nghỉ phép của công nhân sản xuất trực tiếp kế toán ghi:

Nợ tài khoản 622 “Chi phí nhân công trực tiếp”.

Có tài khoản 335 “Chi phí phải trả”.

Số tiền l- ơng nghỉ phép thực tế phải trả:

Nợ tài khoản 335 “Chi phí phải trả”.

Có tài khoản 334 “Phải trả công nhân viên”.

Đối với doanh nghiệp không tiến hành trích tr- ớc tiền l- ơng nghỉ phép của công nhân trực tiếp sản xuất thì khi tính tiền l- ơng nghỉ phép của công nhân sản xuất thực tế phải trả, kế toán ghi:

Nợ tài khoản 622 “Chi phí nhân công trực tiếp”.

Có tài khoản 334 “Phải trả công nhân viên”.



**\* Kế toán phân bổ tiền l- ơng và BHXH:**

- Khi tính l- ơng:

Nợ TK 622: Phải trả cho công nhân trực tiếp sản xuất

Nợ TK 627: Phải trả nhân viên phân x- ơng

Nợ TK 641: Phải trả nhân viên bán hàng, tiêu thụ sản phẩm

Nợ TK 642: Phải trả cho bộ phận công nhân quản lý doanh nghiệp

Có TK 334: Phải trả CNV

- Khi tính các khoản trích theo l- ơng:

Nợ TK 622, 627, 641, 642...

Nợ TK 334

Có TK 338: Tổng số KPCĐ, BHXH, BHYT phải trích

- Phân bổ chi phí tiền l- ơng và BHXH:

Nợ TK 622: Chi phí nhân công trực tiếp

Nợ TK 627: Chi phí SXC

Nợ TK 641: Chi phí bán hàng

Nợ TK 642: Chi phí QL DN...

Có TK 334, 338, 335

**b) Sổ kế toán tiền l- ơng:**

Mỗi doanh nghiệp tùy thuộc vào yêu cầu, trình độ, điều kiện cụ thể của đơn vị có thể lựa chọn 1 trong 5 hình thức ghi sổ kế toán sau:

- Nhật ký chung.
- Nhật ký - chứng từ.
- Chứng từ ghi sổ.
- Nhật ký - sổ cái.
- Kế toán máy.

Ta có sơ đồ các hình thức ghi sổ kế toán như sau:

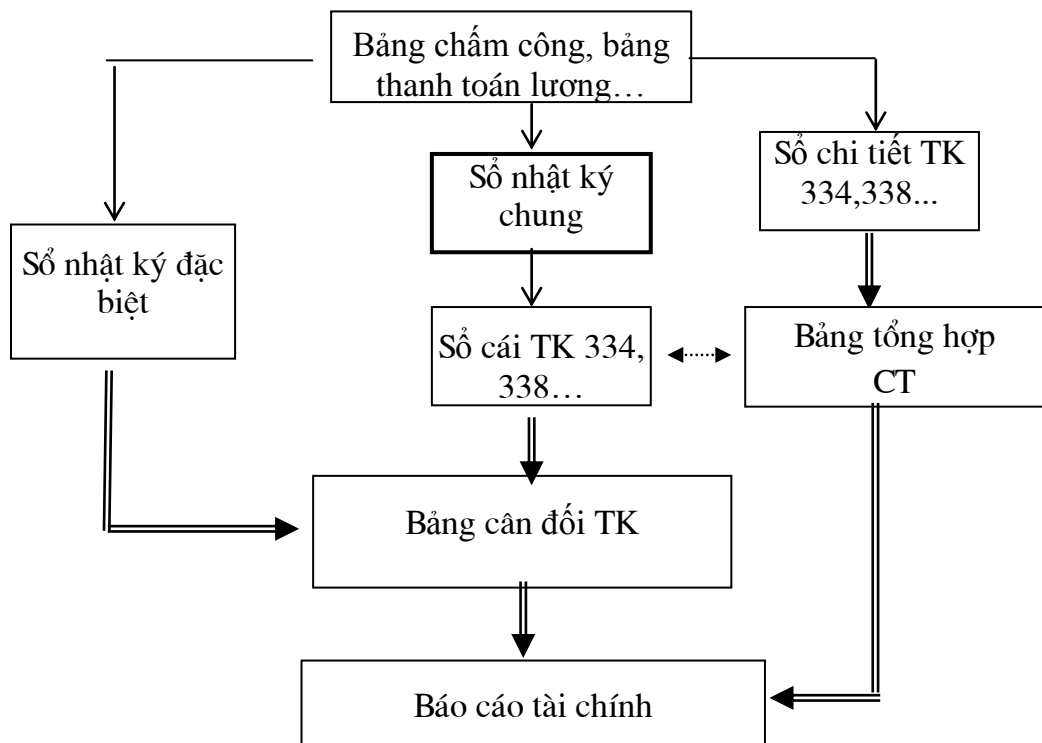
Ghi chú:       $\longrightarrow$       Ghi hàng ngày  
                   $\Longrightarrow$       Ghi cuối tháng hoặc định kỳ  
                   $\longleftarrow \cdots \cdots \longrightarrow$       Quan hệ đối chiếu

\* Hình thức kế toán nhật ký chung:

Hàng ngày, căn cứ vào các chứng từ gốc kiểm tra, kế toán ghi chép nghiệp vụ phát sinh vào sổ nhật ký chung. Sau đó căn cứ vào số liệu ghi trên sổ nhật lý chung để ghi vào sổ cái các tài khoản..

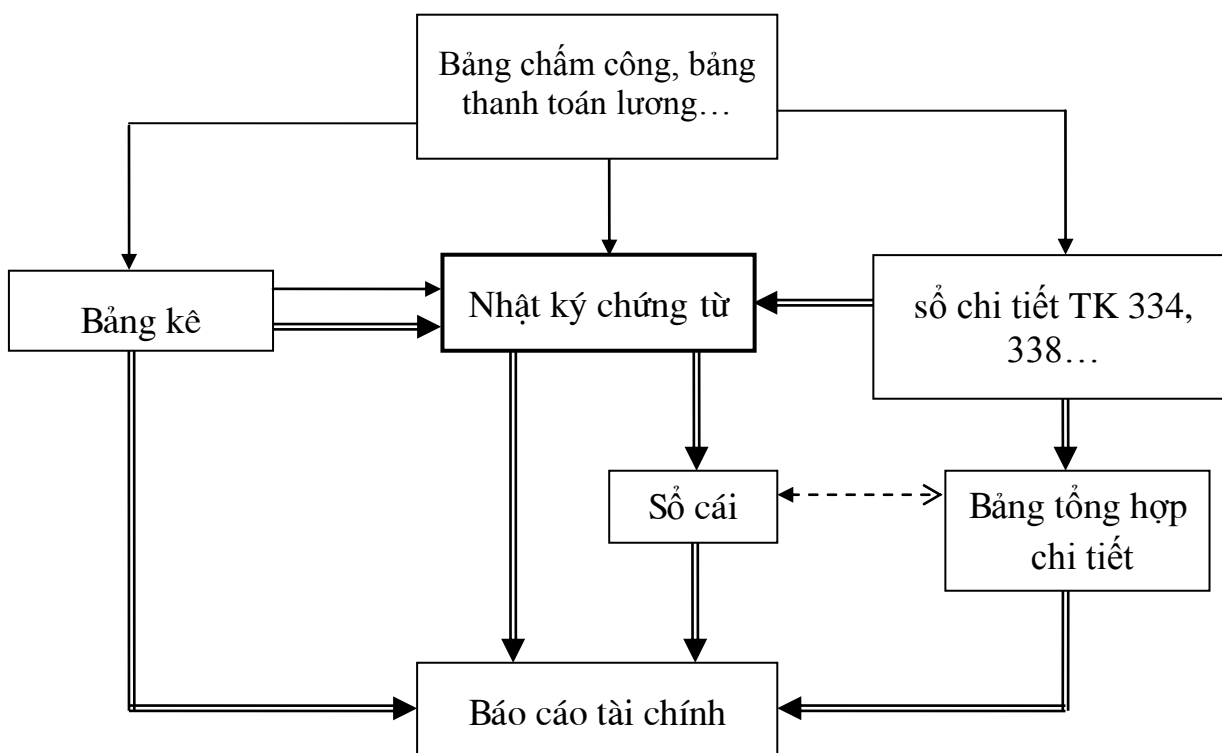
Cuối tháng, cuối quý, cuối năm cộng số liệu trên sổ cái để lập bảng cân đối số phát sinh. Sau khi đó kiểm tra, đối chiếu, khớp đúng số liệu trên sổ cái và bảng tổng hợp chi tiết được dùng để lập báo cáo tài chính.

Trình tự ghi sổ theo hình thức nhật ký chung:



\* Hình thức nhật ký chứng từ:

Trình tự ghi sổ theo hình thức nhật ký chứng từ:



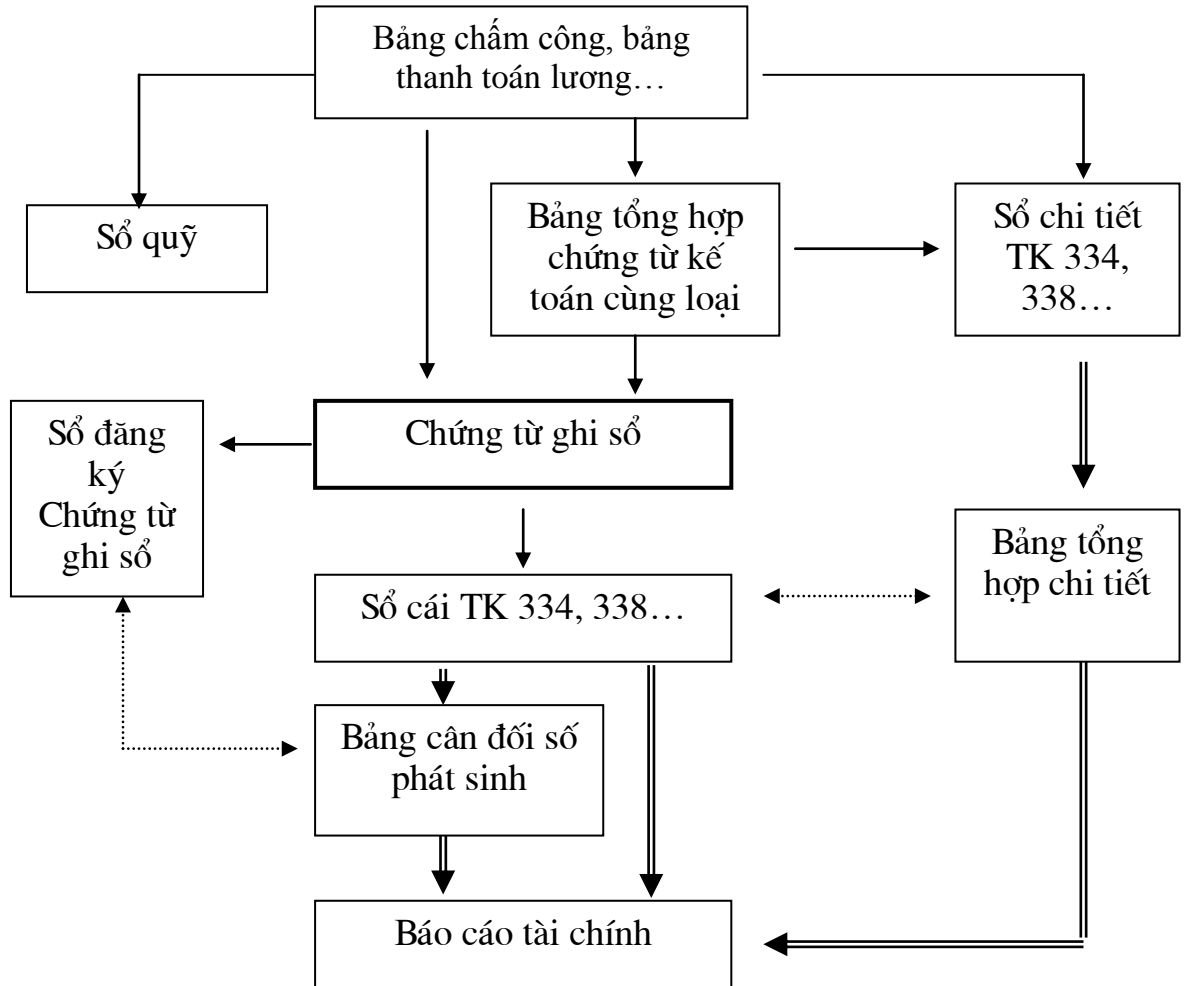
\* Hình thức kế toán chứng từ ghi sổ:

Hàng ngày căn cứ vào các chứng từ kế toán hoặc bảng tổng hợp chứng từ kế toán cùng loại đã được kiểm tra, được dùng làm căn cứ ghi sổ, kế toán lập chứng từ ghi sổ. Căn cứ vào chứng từ ghi sổ để ghi vào sổ đăng ký chứng từ ghi sổ, sau đó được dùng để ghi vào sổ cái. Các chứng từ kế toán sau khi làm căn cứ lập chứng từ ghi sổ được dùng để ghi sổ, thẻ kế toán chi tiết có liên quan.

Cuối tháng phải khóa sổ tính ra tổng số tiền của các nghiệp vụ kinh tế, tài chính phát sinh trong tháng trên sổ đăng ký chứng từ ghi sổ, tính ra tổng số phát sinh nợ, tổng số phát sinh có và số dư của từng tài khoản trên sổ cái. Căn cứ vào sổ cái lập bảng cân đối số phát sinh.

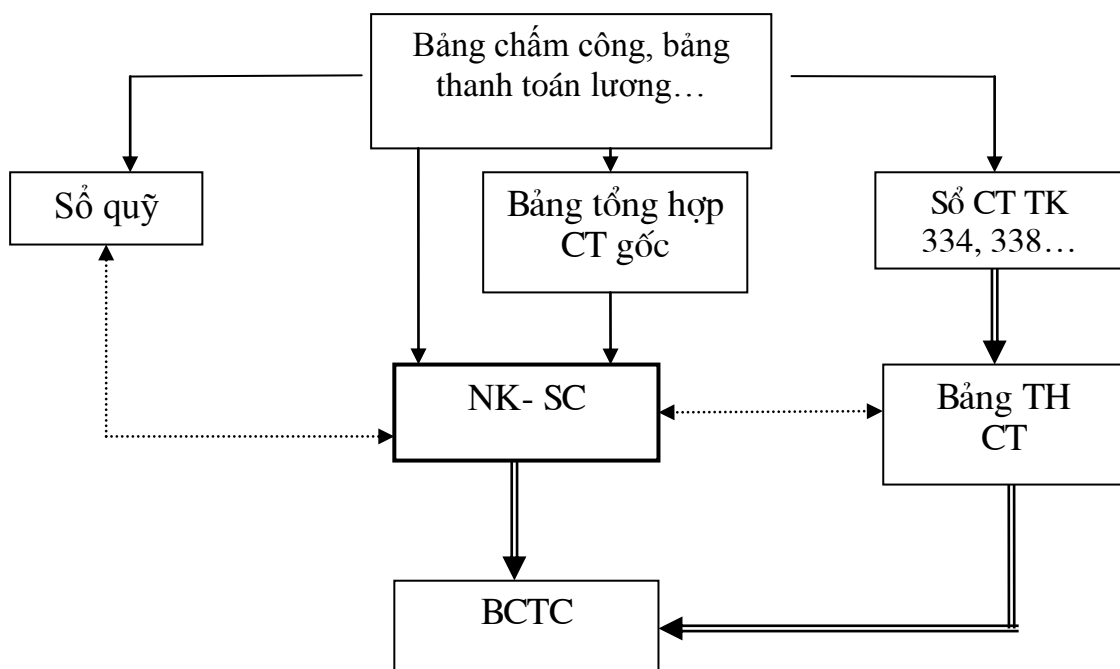
Sau khi đối chiếu khớp đúng số liệu ghi trên sổ cái và bảng tổng hợp chi tiết (được lập từ các sổ, thẻ kế toán chi tiết) được dùng để lập báo cáo tài chính.

Trình tự ghi sổ theo hình thức chứng từ ghi sổ:



\* Hình thức nhật ký - sổ cái:

Trình tự ghi sổ theo hình thức nhật ký - sổ cái:



*\* Hình thức kế toán máy:*

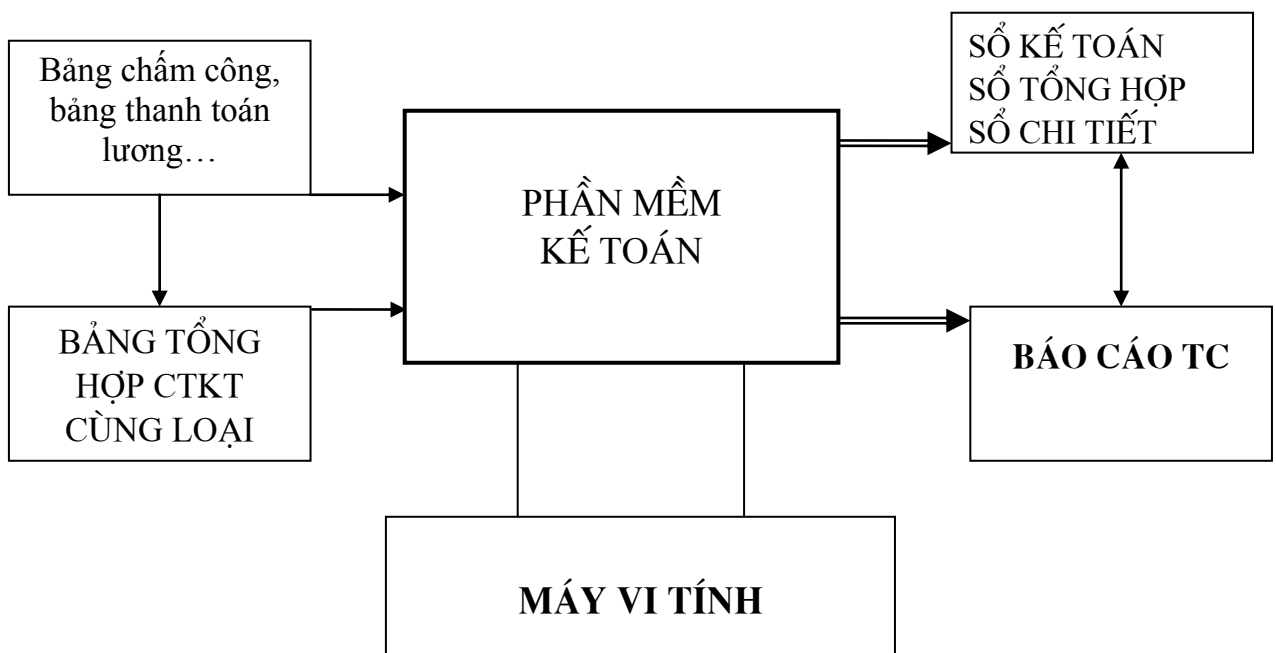
Nhập dữ liệu đầu vào là các chứng từ qua bàn phím hoặc máy quét.

Xử lý dữ liệu: tính toán, xử lý dữ liệu trên các sổ kế toán thành thông tin trên các sổ cái và báo cáo tự động theo chương trình đã cài sẵn.

Lưu trữ và bảo mật thông tin tự động trên các tệp tin.

Cung cấp thông tin là các báo cáo tài chính, báo cáo kế toán quản trị tự động theo chương trình đã cài đặt. Thông tin cung cấp đa dạng theo yêu cầu người sử dụng thông tin.

Trình tự ghi sổ theo hình thức kế toán máy:



## **PHẦN THỨ HAI**

### **THỰC TRẠNG KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH 1 TV ĐÓNG TÀU HẠ LONG.**

#### **2.1. Đặc điểm chung về công ty.**

##### **2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển của Công ty:**

##### **2.1.1.1. Lịch sử hình thành:**

- Đơn vị: Công ty TNHH một thành viên đóng tàu Hạ Long.
- Tên giao dịch quốc tế: HaLong Shipbuilding One Member Of Responsibility Limited Company.
- Tên viết tắt: HALONG SHIPBUILDING Co.Ltd
- Địa chỉ: Phường Giếng Đáy – TP. Hạ Long - Quảng Ninh.
- Điện thoại: (84 – 0333) 846.556                      - Fax: (84 – 0333) 846.044
- Cơ quan chủ quản: Tập đoàn công nghiệp tàu thủy Việt Nam ( trước là Tổng công ty công nghiệp tàu thủy Việt Nam).

Địa chỉ: 109 Quán Thánh – Ba Đình – Hà Nội.

Công ty TNHH một thành viên đóng tàu Hạ Long, trước là Nhà máy đóng tàu Hạ Long, là một doanh nghiệp Nhà nước, thuộc Tập đoàn công nghiệp tàu thủy Việt Nam. Công ty thành lập theo nghị định số 4390/QĐ – TC ngày 15/11/1976 của Bộ Giao thông vận tải. Có nhiệm vụ đóng mới và sửa chữa các loại tàu sông, biển có trọng tải từ 1.000 tấn đến trên 5 vạn tấn. Ngoài ra còn chế tạo một số trang thiết bị cơ khí phục vụ cho ngành cơ khí đóng tàu và một số ngành kinh tế khác.

Tháng 8 năm 1967, Thủ tướng Chính phủ giao nhiệm vụ cho Bộ Giao thông vận tải, Cục cơ khí thuộc Bộ khẩn trương thăm dò dự án xây dựng nhà máy đóng mới và sửa chữa tàu thủy tại vùng Đông Bắc Tổ quốc.

Tháng 6 năm 1969, Cục cơ khí Bộ Giao thông vận tải quyết định thành lập ban kiến thiết Công ty, mang máy móc thiết bị từ Ba Lan sang Việt Nam theo tinh thần hiệp định hữu nghị và hợp tác khởi công xây dựng nhà máy cùng 327 kỹ sư, công nhân kỹ thuật được đào tạo ở Ba Lan và một số nước XHXN về xây dựng Công ty.

Theo quyết định 4390/QĐ – TC ngày 15/11/1976 Bộ Giao thông vận tải thành lập Nhà máy đóng tàu Hạ Long thuộc liên hiệp các xí nghiệp đóng tàu Việt Nam tại Phường Giếng Đáy – TP. Hạ Long - tỉnh Quảng Ninh, với diện tích 33ha mặt bằng. Xây và lắp đặt 44.470m<sup>2</sup> nhà xưởng, 39.200m<sup>2</sup> bến bãi làm nơi sản xuất với 21 phòng ban dây chuyền sản xuất đồng bộ, trạm khí nén 1.200m<sup>3</sup>/ha, hệ thống cầu 28 chiếc, hệ thống xe triền 23 cặp tải trọng 180 tấn/xe, được điều khiển tập trung bằng một trạm điều khiển tự động để kéo và hạ thủy tàu. Đội ngũ cán bộ, công nhân viên được đào tạo cơ bản chính quy từ nước ngoài về có nền công nghiệp đóng tàu như Ba Lan, Đức, Nhật...

### **2.1.1.2. Quá trình hoạt động kinh doanh của Công ty:**

#### *- Giai đoạn 1976 – 1986:*

Giai đoạn này Nhà máy hoạt động theo cơ chế: Kế hoạch hoá tập trung bao cấp, nhà máy sản xuất theo chỉ tiêu pháp lệnh của Nhà nước giao. Sản phẩm, vật tư, cung ứng, giá cả đều do Nhà nước quy định. Sản phẩm doanh nghiệp sản xuất chủ yếu là phương tiện tàu thủy có trọng tải trên dưới 5.000 tấn. Bắt đầu tìm kiếm đến thị trường Châu Âu, Châu Á với hàng loạt sản phẩm như: Tàu Việt Ba 01, 02, 04 xuất sang Ba Lan. Ngoài ra nhà máy còn khai thác tốt được thị trường trong nước từ miền Trung trở ra với các loại sản phẩm như: Sà Lan 250 tấn và các loại tàu phục vụ vận tải trên biển và hàng loạt tàu chiến cho Bộ quốc phòng.

Trong thời kỳ này, hoạt động sản xuất kinh doanh của nhà máy có một số khó khăn và thuận lợi sau:

Về thuận lợi: Đảm bảo được công việc thường xuyên cho đội ngũ cán bộ CNV. Sản xuất theo kế hoạch, chỉ tiêu của Nhà nước. Doanh nghiệp không phải đầu tư cho quá trình tìm kiếm hợp đồng, kế hoạch hàng năm... thu nhập và đời sống của cán bộ CNV tương đối ổn định theo mặt bằng chung.

Về khó khăn: Sản xuất theo chỉ tiêu pháp lệnh, do đó nhiều khi phải phụ thuộc vào Nhà nước từ đầu vào đến đầu ra của sản phẩm. Đặc biệt là trong việc cung ứng vật tư đầu vào nhiều khi không kịp thời, làm lãng phí về mặt chi phí thời gian, không phát huy được năng lực, khả năng của nhà máy. Ngoài ra công nghệ lạc hậu cũng ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động thị trường. Vẫn còn lúng túng ở

thời điểm chuyển đổi cơ chế, tự bản thân của ngành cơ khí đóng tàu chưa định hướng. Chính sách bảo trợ của Nhà nước chưa định hình. Hiệu quả sử dụng vật tư, thiết bị thấp, lãng phí nhiều dẫn đến chất lượng sản phẩm của doanh nghiệp kém sức cạnh tranh trên thị trường.

- *Giai đoạn 1986 – 1993:*

Thực hiện nghị quyết Đại hội VI của Đảng, doanh nghiệp chuyển đổi từ cơ chế sản xuất kinh doanh theo chỉ tiêu pháp lệnh sang cơ chế hạch toán kinh doanh độc lập tự cân đối, đã phát huy được năng lực sáng tạo của cán bộ CNV. Tạo ra nhiều mặt hàng sản xuất phụ, tăng thêm khoản đóng góp cho ngân sách Nhà nước, cải thiện được đời sống của cán bộ CNV khá hơn so với thời bao cấp trước đó.

Mặc dù là buổi đầu tiếp cận với cơ chế thị trường, nhưng DN đã nhanh chóng chiếm lĩnh được thị phần mới tương đối lớn và ổn định như: Hợp đồng đóng mới tàu 3.000 tấn xuất cho Campuchia, hợp đồng đóng mới tàu Hạ Long 1.500 tấn. Bên cạnh đó, DN còn giữ vững được thị trường trong nước, đóng mới và sửa chữa các loại tàu có trọng tải nhỏ cho các công ty vận tải ở miền Bắc.

- *Giai đoạn 1993 – 2000:*

Đây là giai đoạn doanh nghiệp chịu sự cạnh tranh gay gắt của cơ chế thị trường. Trước tình hình đó, Nhà nước kịp thời có những chính sách bảo trợ và ngành cơ khí đóng tàu đã vạch ra được những định hướng phát triển, giúp cho Ban Giám đốc nhà máy tìm ra hướng đi phù hợp, đưa nhà máy thoát khỏi khủng hoảng, tìm lại được vị trí trên thị trường với phương châm tiếp tục đổi mới, hoàn thiện các quy chế hoạt động sản xuất kinh doanh. Bảo toàn và phát huy hiệu quả của vốn do Nhà nước cấp. Từng bước hoàn thiện công nghệ, nâng cao chất lượng đóng mới và sửa chữa tàu. Cử cán bộ, công nhân đi đào tạo trình độ nghiệp vụ và tay nghề tại các nước như Ba Lan, Nhật, Hàn Quốc. Mở rộng liên doanh, liên kết trong và ngoài nước để khai thác khả năng sẵn có và thực hiện hạch toán kinh doanh, tự trang trải trong doanh nghiệp.

Kết quả là doanh nghiệp đã tìm kiếm được thị trường mới vào các năm 1998 – 2000, doanh nghiệp ký được hợp đồng đóng mới tàu 3.500 tấn cho Công ty dầu khí Việt Nam, ụ nổi 8.500 tấn cho Nhà máy sửa chữa tàu biển Sài Gòn...



- Giai đoạn 2000 – nay:

Đây là giai đoạn Công ty có sự phát triển vượt bậc trong ngành đóng tàu Việt Nam. Từ năm 2001 cho đến nay, được Tập đoàn Công nghiệp tàu thủy Việt Nam cho phép đầu tư, xây dựng nâng cấp Công ty để phục vụ đóng tàu xuất khẩu với tổng mức đầu tư trên 4 nghìn tỷ đồng. Sự đầu tư đồng bộ của nhà xưởng, máy móc thiết bị, dây chuyền công nghệ hiện đại đã giảm được sức lao động con người, tăng NSLĐ, doanh số hàng năm tăng mạnh.

Tại Quyết định số 1558/QĐ-CNT-ĐMDN ngày 27/12/2006 của Chủ tịch Hội đồng quản trị Tập đoàn Công nghiệp tàu thủy Việt Nam phê duyệt phương án và chuyển đổi Nhà máy Đóng tàu Hạ Long thành Công ty TNHH một thành viên Đóng tàu Hạ Long hoạt động theo mô hình Công ty mẹ - Công ty con, cho đến nay Công ty đã thành lập được 07 đơn vị thành viên (Công ty con).

Mấy năm gần đây, Công ty đã và đang thực hiện một số chiến lược như: Chiến lược maketing, chiến lược nhân sự, chiến lược về kỹ thuật công nghệ... Do đó, Công ty đã kí kết được nhiều hợp đồng đóng tàu có giá trị lớn với bạn hàng trong nước và nước ngoài như: Tàu 12.500T cho Công ty CP Hàng Hải Đông Đô, tàu 1730Teu cho Công ty vận tải Biển Đông, tàu 53.000T xuất khẩu cho Công ty đầu tư Graig – Anh Quốc, tàu 8.700T cho Công ty IHI (Nhật), tàu chở ô tô 4900 xe, tàu 54.000T, kho nổi FS045... Đã ngày càng nâng cao uy tín của Công ty trên thị trường quốc tế.

## **2.1.2. Đặc điểm hoạt động sản xuất kinh doanh:**

### **2.1.2.1. Ngành nghề kinh doanh của đơn vị:**

Theo giấy chứng nhận Đăng ký kinh doanh số 2204000052 ngày 15 tháng 01 năm 2007 do Sở Kế hoạch & Đầu t- tỉnh Quảng Ninh cấp, ngành nghề sản xuất kinh doanh của Công ty là:

- Đóng mới và sửa chữa tàu thủy, thiết bị và phương tiện nổi, tư vấn thiết kế các loại tàu thủy.
- Chế tạo kết cấu thép, phá dỡ tàu cũ, xuất nhập khẩu phế liệu.
- Đầu tư kinh doanh vận tải, kinh doanh dịch vụ hàng hải, nạo vét luồng lạch, vật liệu xây dựng; du lịch.

- Sản xuất các loại vật liệu, thiết bị cơ khí, điện, điện lạnh, điện tử phục vụ công nghiệp tàu thủy; Khảo sát thiết kế lắp đặt các hệ thống tự động, thông tin liên lạc viễn thông, phòng, chống cháy nổ.

- Sản xuất lắp đặt trang thiết bị nội thất tàu thủy.

- Sản xuất, lắp ráp động cơ diesel, động cơ lắp đặt trên tàu thủy; lắp ráp, phục hồi, sửa chữa, xuất nhập khẩu và kinh doanh vật tư, thiết bị giao thông vận tải.

- Xuất nhập khẩu vật tư thiết bị, phụ tùng, phụ kiện tàu thủy và các loại hàng hoá liên quan đến ngành công nghiệp tàu thủy.

- Tư vấn, thiết kế, lập dự án, sản xuất và tiêu thụ sản phẩm; tư vấn đầu tư, chuyển giao công nghệ; hợp tác liên doanh với các tổ chức trong và ngoài nước phát triển thị trường công nghiệp tàu thủy.

- Kinh doanh dịch vụ cảng, kho bãi và hỗ trợ vận tải.

- Tổ chức đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển ngành CN tàu thủy.

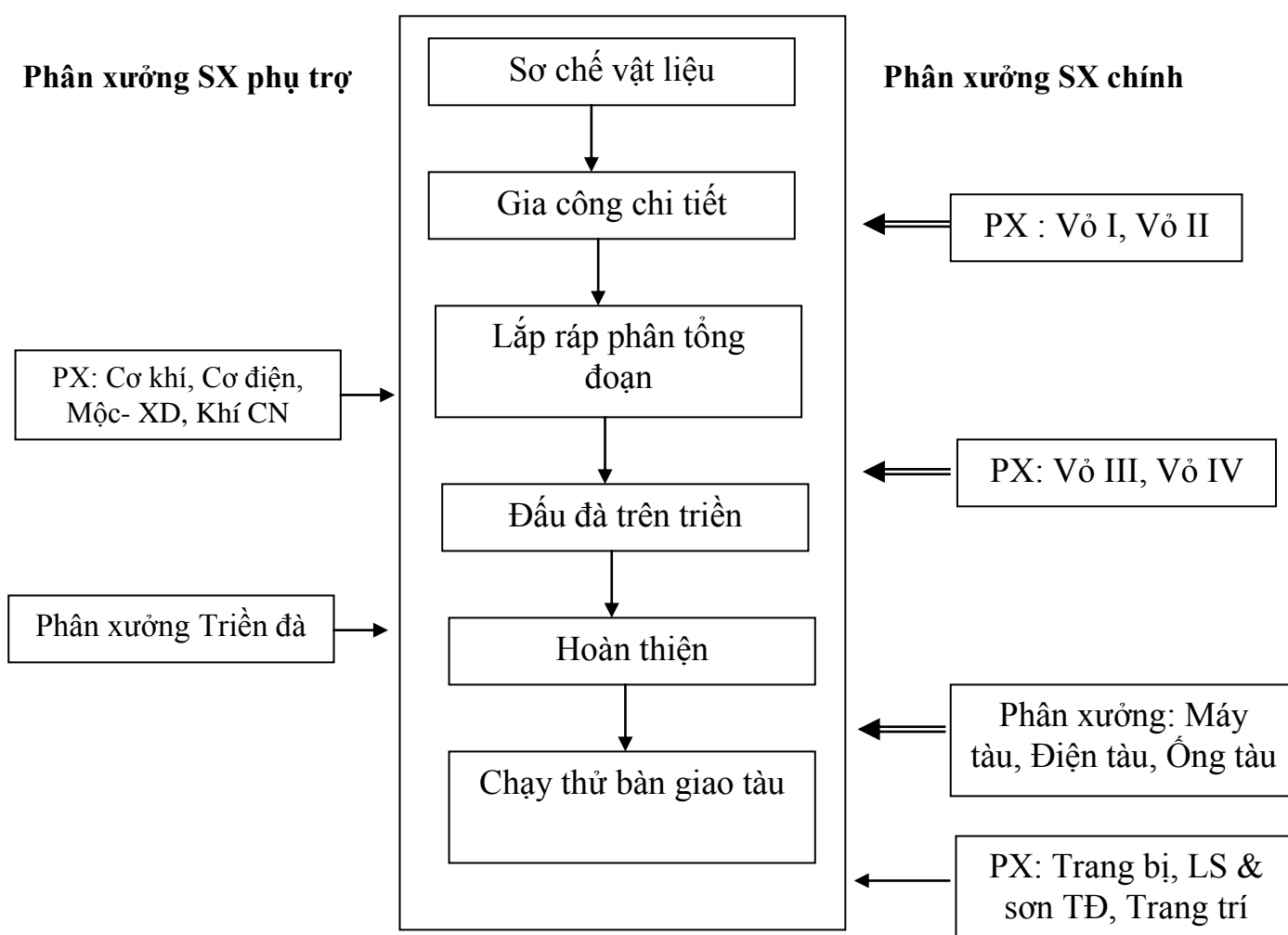
- Các ngành nghề khác theo quy định của pháp luật.

### **2.1.2.2. Đặc điểm tổ chức sản xuất.**

Công ty TNHH một thành viên đóng tàu Hạ Long thuộc Tập đoàn công nghiệp tàu thủy Việt Nam là đơn vị hạch toán độc lập, chuyên đóng mới và sửa chữa tàu biển nên có đặc thù riêng của ngành cơ khí, kết cấu phức tạp mang tính đơn chiếc, thời gian thi công kéo dài. Mô hình sản xuất của Công ty là thangà một tổ chức sản xuất kinh doanh khép kín từ khâu chuẩn bị sản xuất, khâu thi công đóng tàu, chạy thử và bàn giao tàu. Từ khi ký hợp đồng phòng Kinh doanh - đối ngoại thông báo cho các xưởng sản xuất bằng phiếu giao nhiệm vụ. Căn cứ vào đó, Quản đốc phân xưởng (người phụ trách chung của phân xưởng) kết hợp cùng với phó quản đốc, đốc công tiếp nhận bản vẽ thi công, hạng mục thi công từ Phòng kỹ thuật, tiếp nhận kế hoạch và tiến độ thi công từ phòng Điều hành sản xuất, nhận vật tư từ phòng Vật tư. Nghiên cứu, triển khai thi công các hạng mục theo yêu cầu sản xuất của Công ty. Có trách nhiệm báo KCS và đăng kiểm, kiểm tra chuyên bước công nghệ cho từng sản phẩm theo từng bước công nghệ.

Phân xưởng khoán công việc cho từng tổ sản xuất. Cuối tháng căn cứ vào khối lượng công việc làm căn cứ nghiệm thu đánh giá công việc về số lượng, chất lượng hoàn thành để làm cơ sở thanh toán lương cho từng tổ sản xuất theo đơn giá trong định mức quy định của từng sản phẩm. Với các công việc làm khoán như vậy đòi hỏi các phân xưởng sản xuất phải tự quản lý tất cả mọi mặt về chi phí, tích cực nâng cao hiệu quả lao động.

### Sơ đồ sản xuất của Công ty:



### 2.1.3. Đặc điểm bộ máy quản lý của Công ty:

Công ty TNHH một thành viên đóng tàu Hạ Long là doanh nghiệp có quy mô lớn, bộ máy quản lý được xây dựng theo cơ cấu tổng hợp giữa chức năng và trực tuyến bao gồm: Ban Giám đốc và 24 phòng ban phân xưởng, 07 đơn vị thành viên (Công ty con) hạch toán độc lập.

Cơ cấu nhân sự và chức năng của từng bộ phận như sau:

**Ban Tổng giám đốc gồm Tổng Giám đốc và 4 phó Tổng Giám đốc:**

+ *Chủ tịch kiêm Tổng Giám đốc*: Chịu trách nhiệm chung về toàn bộ hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty trước Tập đoàn Công nghiệp tàu thủy Việt Nam và Nhà nước. Có nhiệm vụ quản lý và điều hành, bảo toàn và phát triển nguồn vốn của doanh nghiệp, bảo đảm duy trì và cải thiện đời sống vật chất, tinh thần cho đội ngũ cán bộ CVN Công ty. Tổng Giám đốc trực tiếp điều hành phòng tổ chức lao động tiền lương và phòng tài chính kế toán.

+ *Phó Tổng Giám đốc đầu tư xây dựng cơ bản*: Phụ trách khối đầu tư xây dựng cơ bản có nhiệm vụ xây dựng kế hoạch đầu tư và quản lý cơ sở hạ tầng, kế hoạch đổi mới công nghệ, trang thiết bị máy móc phục vụ kế hoạch sản xuất kinh doanh trong từng giai đoạn.

+ *Phó Tổng Giám đốc kỹ thuật*: Chịu trách nhiệm trực tiếp phân kỹ thuật công nghệ, thiết kế và tổ chức triển khai, giám sát thi công các sản phẩm, đảm bảo tiến độ hoàn thành sản phẩm, số lượng, chất lượng sản phẩm theo yêu cầu của chủ tàu và đăng kiểm quốc tế.

+ *Phó Tổng Giám đốc kinh doanh*: Phụ trách công tác tổ chức triển khai và theo dõi kế hoạch sản xuất kinh doanh. Trực tiếp phụ trách khâu cung ứng vật tư, thiết bị nguyên vật liệu cho quá trình sản xuất sản phẩm.

+ *Phó Tổng Giám đốc sản xuất*: Phụ trách công tác điều hành sản xuất bảo đảm tiến độ hoàn thành sản phẩm theo kế hoạch đề ra.

**Các phòng ban chức năng:**

+ *Phòng Tổ chức cán bộ - lao động tiền lương*: Có nhiệm vụ tham mưu cho Tổng Giám đốc về công tác tổ chức và quản lý lao động. Thực hiện chế độ tiền lương, tiền thưởng và các chế độ chính sách cho người lao động. Xây dựng, điều chỉnh và quản lý định mức lao động, đơn giá tiền lương cho phù hợp với chế độ hiện hành.

+ *Phòng Đầu tư xây dựng cơ bản*: Tham mưu cho Tổng Giám đốc kế hoạch đầu tư xây dựng, mở rộng sản xuất. Quản lý hệ thống công nghệ, trang thiết bị máy móc phù hợp với yêu cầu sản xuất.

+ *Phòng Kinh doanh - Đối ngoại*: Tham mưu cho Tổng Giám đốc về kế hoạch sản xuất kinh doanh, theo dõi tiến độ thực hiện các sản phẩm cũng như tình hình thực hiện kế hoạch sản xuất kinh doanh đã đặt ra.

+ *Phòng Tài chính - Kế toán*: Tham mưu cho Tổng Giám đốc về mặt quản lý tài chính, cân đối và huy động vốn cho nhu cầu mua sắm vật tư, thiết bị đầu vào của quá trình sản xuất. Quản lý và hạch toán theo chuẩn mực kế toán và các chế độ về kế toán theo quy định hiện hành.

+ *Phòng Vật tư*: Tham mưu và lập kế hoạch mua sắm vật tư, trang thiết bị máy móc phục vụ sản xuất. Tổ chức mua sắm và cấp phát vật tư cho các đơn vị sản xuất.

+ *Phòng Điều hành sản xuất*: Có nhiệm vụ tham mưu cho Tổng Giám đốc về quá trình tổ chức thực hiện sản xuất. Tổ chức điều hành chấp nối các phòng ban phân xưởng thành dây chuyền sản xuất có hiệu quả và an toàn nhất. Giám sát, đôn đốc việc triển khai thực hiện sản xuất đảm bảo tiến độ hoàn thành sản phẩm.

+ *Phòng Kỹ thuật công nghệ*: Chịu trách nhiệm về toàn bộ công nghệ kỹ thuật tàu trước Ban Tổng Giám đốc. Có nhiệm vụ lập hạng mục bản vẽ thiết kế kỹ thuật, theo dõi giám sát trong quá trình thi công sản xuất.

+ *Phòng KCS* : Tham mưu cho Tổng Giám đốc về công tác xây dựng phương án, tiêu chuẩn quản lý chất lượng sản phẩm. Có nhiệm vụ giám sát, nghiệm thu các sản phẩm đạt tiêu chuẩn chất lượng theo quy định.

+ *Phòng Kỹ thuật cơ điện*: Tham mưu cho Tổng giám đốc về việc sửa chữa, bảo dưỡng, nâng cấp, cải tạo nhà xưởng, máy móc thiết bị phục vụ cho sản xuất. Quản lý toàn bộ Tài sản cố định phục vụ sản xuất trong Công ty, lập kế hoạch sửa chữa, lên dự trù vật tư, thiết bị phục vụ cho công tác sửa chữa, bảo dưỡng thiết bị.

+ *Phòng An toàn lao động*: Tham mưu cho Tổng Giám đốc về công tác đảm bảo an toàn về sinh công nghiệp – phòng chống cháy nổ, kiểm tra giám sát việc thực hiện an toàn lao động sản xuất trong công ty.

+ *Phòng Hành chính tổng hợp* : Tham mưu cho Tổng Giám đốc về công tác sắp xếp nơi làm việc cho cán bộ CNV, tổ chức đón khách, tiếp khách đến công tác tại Công ty và phục vụ đưa đón lãnh đạo, cán bộ CVN đi công tác.

+ *Phòng Bảo vệ*: Có nhiệm vụ bảo vệ an toàn tài sản, máy móc, trang thiết bị và hàng hoá của Công ty và của khách hàng. Đảm bảo về an ninh trật tự trong nội bộ doanh nghiệp và khu vực Công ty đặt trụ sở.

- Ngoài các phòng ban chức năng trên còn có một số bộ phận quan trọng của Công ty chính là các phân xưởng sản xuất:

- + Phân xưởng Vỏ tàu 1,2,3,4.
- + Phân xưởng Trang bị.
- + Phân xưởng Máy tàu.
- + Phân xưởng Điện tàu.
- + Phân xưởng Ống tàu.
- + Phân xưởng Cơ khí.
- + Phân xưởng Cơ điện.
- + Phân xưởng Mộc đúc.
- + Phân xưởng Trang trí.
- + Phân xưởng Làm sạch và sơn tổng đoạn.
- + Phân xưởng Triền đà.
- + Phân xưởng Khí công nghiệp.

#### **2.1.4. Tổ chức bộ máy kế toán và hình thức ghi sổ kế toán.**

##### **2.1.4.1. Tổ chức bộ máy kế toán:**

- Hình thức tổ chức công tác kế toán: Căn cứ vào đặc điểm tổ chức sản xuất và tổ chức quản lý cũng như trình độ yêu cầu quản lý công ty, Công ty tổ chức hạch toán theo hình thức kế toán tập trung. Theo hình thức này thì toàn bộ công việc hạch toán kế toán được tập trung thực hiện tại phòng kế toán Công ty. Hình thức này cho phép Tổng giám đốc có điều kiện kiểm tra, kiểm soát và chỉ đạo nghiệp vụ đảm bảo sự lãnh đạo tập trung thống nhất.

- Tổ chức bộ máy kế toán: Phòng Tài chính – Kế toán gồm 18 người dưới sự chỉ đạo trực tiếp của Tổng giám đốc :

+ *Trưởng phòng kế toán* : Phụ trách chung toàn bộ hoạt động tài chính của Công ty. Cụ thể : Kiểm tra, kiểm soát, hướng dẫn ghi chép, hạch toán theo quy định của Bộ tài chính và Quy chế quản lý tài chính của Công ty, duyệt Báo cáo tài chính.

+ *Phó trưởng phòng kế toán*: Giúp việc trưởng phòng kế toán và thực hiện nhiệm vụ được giao do trưởng phòng phân cấp phụ trách.

+ *Bộ phận kế toán TSCĐ và đầu tư dài hạn*: Theo dõi tình hình tăng, giảm tài sản cố định và đầu tư dài hạn của Công ty, định kỳ hoặc thường xuyên kiểm kê TSCĐ. Có số liệu chính xác về thực trạng TSCĐ trong Công ty, lập bảng trích khấu hao TSCĐ theo chế độ quy định.

+ *Bộ phận kế toán vật tư hàng hoá tồn kho*: Hàng ngày mở sổ theo dõi vật tư hàng hoá nhập, xuất. Kiểm kê, đối chiếu định kỳ với các thủ kho, theo dõi tập hợp và tính giá thành chi tiết vật tư công ty tự làm, lập bảng phân bổ vật liệu, cuối kỳ lập báo cáo nhập, xuất, tồn kho.

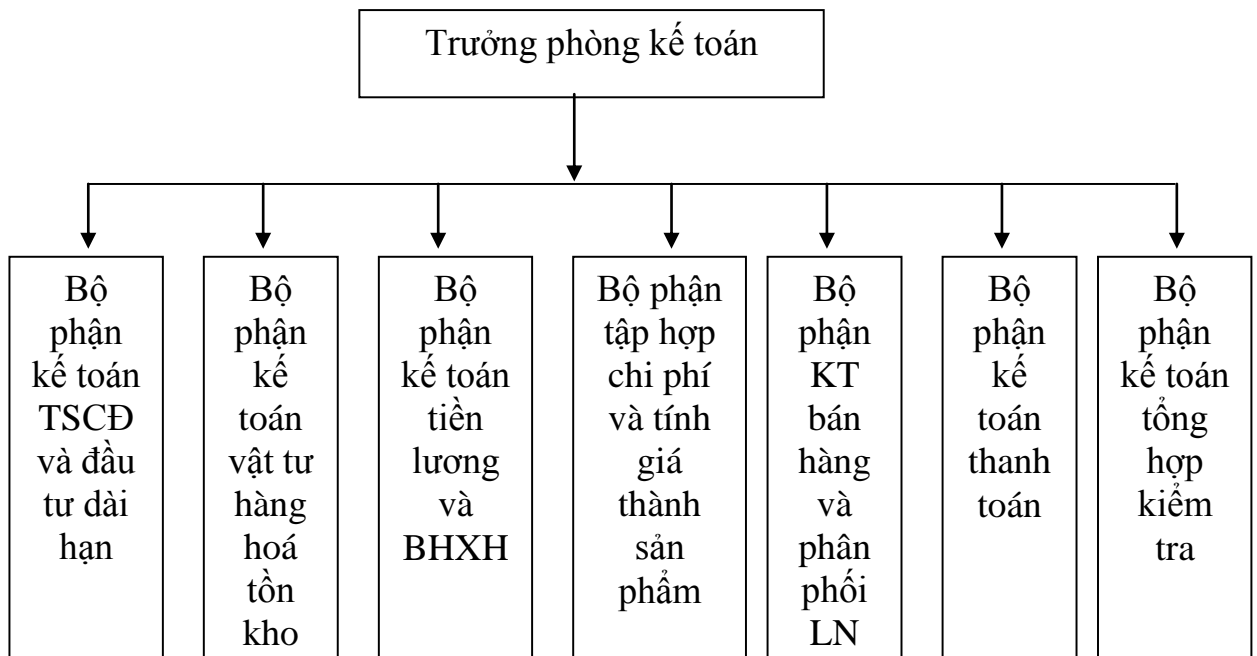
+ *Bộ phận kế toán tiền lương và BHXH*: Theo dõi các bảng khoán lương sản phẩm, thanh toán lương cho CBCNV và các khoản trích theo lương, theo dõi lương thời gian, lương nghỉ ốm của CBCNV toàn Công ty. Cuối tháng lập bảng phân bổ tiền lương và các khoản trích theo lương theo chế độ quy định.

+ *Bộ phận kế toán tập hợp chi phí và tính giá thành sản phẩm*: Theo dõi, tập hợp chi phí và tính giá thành thực tế của các sản phẩm, tham mưu trực tiếp với phòng Kế hoạch - kinh doanh và các phòng ban liên quan về quản lý hồ sơ chứng từ sản phẩm hoàn thành đã bàn giao.

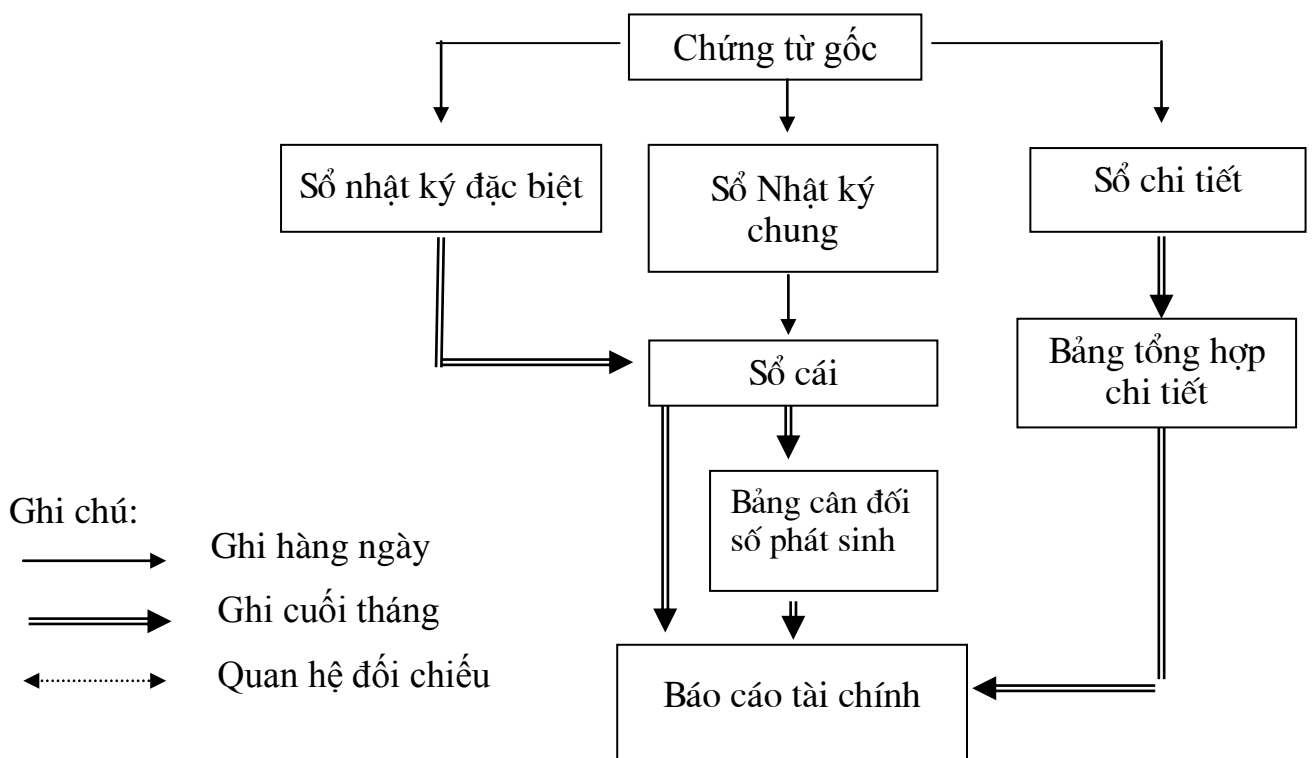
+ *Bộ phận kế toán bán hàng và phân phối lợi nhuận*: Giúp kế toán trưởng kiểm tra, theo dõi, quản lý các sản phẩm hoàn thành, doanh thu bán hàng, kết quả sản xuất kinh doanh.

+ *Bộ phận kế toán thanh toán*: Kiểm tra xem xét tính hợp lý của chứng từ thu chi tiền mặt, tiền gửi và tiền vay, hàng ngày viết phiếu thu, phiếu chi, cuối ngày đối chiếu với thủ quỹ, cuối tháng đối chiếu số dư với ngân hàng.

+ *Bộ phận kế toán tổng hợp kiểm tra*: Chịu trách nhiệm ghi sổ tổng hợp, xử lý số liệu kế toán hàng tháng trước khi khoá sổ kế toán, lập Báo cáo tài chính theo quy định, chịu trách nhiệm về tính chính xác của số liệu và tiến độ báo cáo.

**Sơ đồ bộ máy kế toán của Công ty đóng tàu Hạ Long.****2.1.4.2. Hình thức ghi sổ kế toán.**

Hình thức ghi sổ: Xuất phát từ đặc điểm sản xuất kinh doanh, căn cứ vào trình độ cũng như yêu cầu quản lý, Công ty đóng tàu Hạ Long áp dụng hình thức kế toán Nhật ký chung.

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



## 2.2. Kế toán chi tiết tiền l- ơng và các khoản trích theo l- ơng tại Công ty TNHH một thành viên Đóng tàu Hạ Long.

### 2.2.1. Hạch toán số l- ơng lao động tại Công ty.

Hiện nay cơ cấu lao động của Công ty Đóng tàu Hạ Long như sau:

- Tỷ lệ lao động gián tiếp chiếm khoảng 23% tổng số lao động.
- Lao động trực tiếp chiếm tỷ lệ 77% tổng số lao động, hầu hết đã qua đào tạo cơ bản và có thâm niên nghề nghiệp tương đối cao.
- Công ty đã đảm bảo đủ việc làm cho người lao động, các công việc giao cho người lao động trên cơ sở khoa học có định mức, có điều kiện và có khả năng hoàn thành. Do vậy trong những năm vừa qua Công ty luôn hoàn thành tốt kế hoạch các chỉ tiêu đề ra.

**BIỂU SỬ D DỤNG LAO ĐỘNG NĂM 2008**

TT	DANH MỤC	Đơn vị	Số lượng		Ghi chú
			Tổng số	Nữ	
<b>I</b>	<b>Tổng số lao động đầu kỳ có mặt</b>	<b>Người</b>	<b>4.954</b>	<b>502</b>	
1	Trong đó				
	- LĐ không xác định thời hạn	Người	3.685	415	
	- LĐHD từ 1-3 năm	Người	1.269	87	
	- LĐHD dưới 1 năm	Người	0	0	
2	Số lao động không bố trí được việc làm	Người	0	0	
<b>II</b>	<b>Số tăng trong kỳ</b>	<b>Người</b>	<b>744</b>	<b>95</b>	
	- Tuyển mới	Người	744	95	
<b>III</b>	<b>Số giảm trong kỳ</b>	<b>Người</b>	<b>202</b>	<b>19</b>	
1	Đi học	Người	0	0	
2	Hưu trí	Người	11	01	
3	Xin chấm dứt HĐLĐ	Người	54	06	

4	Sa thải	Người	03	0	
5	Đơn phương chấm dứt hợp đồng	Người	128	12	
6	Đi làm nghĩa vụ với nhà nước	Người	06	0	
7	Chuyển đơn vị khác trong Công ty	Người	0	0	
8	Chuyển đơn vị khác ngoài công ty	Người	0	0	
<b>IV</b>	<b>Số cuối kỳ</b>	<b>Người</b>	<b>5.496</b>	<b>620</b>	
1	LĐHĐ không xác định thời hạn	Người	4.308	528	
2	HĐLĐ 1- 3 năm	Người	1.188	92	

*Nhận xét:*

Nhìn vào bảng tăng, giảm lao động năm 2008, ta nhận thấy do đặc thù của ngành cơ khí đóng tàu, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm nên lao động nam chiếm tỷ trọng lớn là hợp lý, tỷ lệ lao động nam chiếm trên 88,7% tổng số lao động toàn Công ty.

Số lao động chủ yếu là hợp đồng không xác định thời hạn, lao động hợp đồng từ 1 đến 3 năm chiếm tỷ lệ 21,6%. Công ty chú trọng bổ sung đội ngũ kỹ sư, công nhân kỹ thuật góp phần ổn định và nâng cao giá trị sản lượng, doanh thu hàng năm.

**2.2.2. Hạch toán thời gian lao động:**

Để hạch toán thời gian lao động, Công ty sử dụng bảng chấm công. Bảng chấm công đ- ợc lập riêng cho từng tổ sản xuất, từng phòng ban và dùng trong một tháng. Quản đốc hoặc tr- ợng các phòng ban là ng- ời trực tiếp ghi bảng chấm công căn cứ vào số lao động có mặt, vắng mặt đầu ngày làm việc ở đơn vị mình. Trong bảng chấm công những ngày nghỉ theo qui định nh- ngày lễ, tết, thứ bảy, chủ nhật đều phải đ- ợc ghi rõ ràng.

Ví dụ: Bảng chấm công của phòng Tổ chức cán bộ - lao động tháng 5/2008 nh- sau:

**2.2.3. Hạch toán kết quả lao động:**

Chúng tôi sử dụng để hạch toán kết quả lao động là phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn thành.

Phiếu này do người giao việc lập và phải có đầy đủ chữ ký của người giao việc, người nhận việc, người kiểm tra chất lượng sản phẩm và người duyệt.

Số lượng, chất lượng công việc đã hoàn thành và được nghiệm thu được ghi vào phiếu này, và sau khi đã ký duyệt nó được chuyển về phòng kế toán tiền lương làm căn cứ tính lương và trả lương cho công nhân thực hiện.

Ví dụ: Phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn thành của tổ lắp ráp 15 - PX Trang bị trong tháng 5/2008 như sau:

Công ty ĐT Hạ Long

**SỐ: 156/SX-SP**

**PHIẾU XÁC NHẬN SẢN PHẨM HOẶC  
CÔNG VIỆC HOÀN THÀNH**

*Tháng 5 năm 2008*

TT	Tên SP: Tàu 5300T-HL01		PX Trang bị tổ LR 15:Số người :8				Thành tiền (ĐV: đồng)
	Hạng mục công việc		Đơn vị	Số lượng	Định mức (công)	Đơn giá(đồng/công)	
1	Lắp bộ khuôn mạn 9		Mạn	02	90	50.000	4.500.000
2	Lắp mạn 9 bộ phải		Mạn	01	80	50.000	4.000.000
3	Gia công bộ khuôn boong		TĐ	01	78	50.000	3.900.000
4	Lắp bộ khuôn boong		B	01	30	50.000	1.500.000
5	Xử lý tấm făng mạn 5		Tấm	01	34	50.000	1.700.000
6	Đấu đà mạn 5 + 6 Trái		Mạn	02	165	50.000	8.250.000
	<b>Cộng</b>				<b>477</b>	<b>50.000</b>	<b>23.850.000</b>
Ngày tháng	Người giao việc	Người nhận việc	Tổ trưởng	Nghiệm thu	Điều độ	Định mức	
	02/5/2008	02/5/2008	02/5/2008	12/5/2008	12/5/2008		
Ký tên							

**2.2.4. Tính tiền l-ong và các khoản trích theo l-ong:****2.2.4.1. Các hình thức trả lương của Công ty:**

Hình thức trả lương của Công ty hiện nay:

- + Hình thức trả lương theo thời gian áp dụng đối với bộ phận quản lý, gián tiếp.
- + Hình thức trả lương khoán theo sản phẩm, công việc hoàn thành, áp dụng đối với công nhân, nhân viên trực tiếp sản xuất kinh doanh.

Tiền lương của Công ty trả làm 2 kỳ trong tháng:

Kì I: Tạm ứng lương từ ngày 10 đến 15.

Kỳ II: Trả hết số lương còn lại cho người lao động từ ngày 25 đến hết tháng.

**a) Trả lương theo thời gian:**

Để tính lương theo thời gian, kế toán căn cứ vào:

- Kết quả sản xuất kinh doanh.
- Hệ số lương và các khoản phụ cấp theo Nghị định 205/NĐ-CP của Chính phủ
- Ngày công thực tế.
- Mức lương tối thiểu chung của Nhà nước.
- Hệ số vị trí công việc công ty quy định...

Công ty trả lương theo phương pháp vừa theo hệ số mức lương được xếp tại Nghị định số 205/2004/NĐ-CP, vừa theo hệ số Công ty quy định.

Theo công thức:

$$T_i = T_{1i} + T_{2i}$$

Trong đó: -  $T_i$  : là tiền lương người thứ i được nhận.

-  $T_{1i}$  : là tiền lương theo Nghị định 205/NĐ-CP (lương cứng).

$$TL_{1i} = L_{tt} \times \sum_{i=1}^n h_i$$

Trong đó: -  $L_{tt}$ : là lương tối thiểu do Nhà nước quy định (540.000đ)

-  $H_i$ : Hệ số lương của công nhân theo NĐ 205/NĐ-CP

$$TL_{2i} = Đg_{TL} \text{ mềm} \times \sum_{i=1}^n k_i$$

Trong đó:

-  $T_{2i}$  : là tiền lương theo hiệu quả sản xuất kinh doanh của công ty (lương mềm)  
 -  $Đg_{TL} \text{ mềm}$  : là đơn giá tiền lương mềm do Công ty quy định căn cứ vào kết quả SXKD.

-  $k_i$ : là hệ số lương mềm công ty quy định đối với nhân viên.

\* Quy định hệ số trả lương mềm của Công ty theo các vị trí công việc như sau:

- Tổng giám đốc: 10,5

- Các Phó Tổng giám đốc: 8,5

- Trưởng, phó các đơn vị:

BẢNG HỆ SỐ LƯƠNG CỦA CÔNG TY

Đơn vị	HS Công ty		Đơn vị	HS Công ty	
	Trưởng	Phó		Trưởng	Phó
1 - PX Vò 1,2,3,4	5,25	3,78	1 - Kỹ thuật, ĐHSX	5,25	3,78
2 - Trang bị, máy, ống, điện, cơ điện, Trang trí, Triền đà	5,00	3,53	2 - KCS, Kế toán, KD-ĐN, TCCB-LĐ, Vật tư, Đầu tư-XDCB	5,0	3,53
3- Cơ khí, Mộc-XD, Khí CN	4,75	3,28	3 - Bảo vệ, HC-TH, đời sống, nhà trẻ	4,75	3,28

- Nhân viên:

TT	Đơn vị, bộ phận	Hệ số
1	Kỹ thuật, ĐHSX, Vò 1,2,3,4	2,56
2	Trang bị, máy, ống, điện, Cơ điện, Trang trí, Triền đà, KCS, Kế toán, KD-ĐN, Tổ chức cán bộ-LĐ, Vật tư, ĐT-XDCB, Cơ khí, Mộc-XD, Khí CN, Bảo vệ	2,31
3	Y tế, Hành chính-TH, Đời sống, Nhà trẻ	2,06

Hàng tháng, căn cứ kết quả sản xuất kinh doanh, Tổng giám đốc sẽ điều chỉnh đơn giá tiền lương của một hệ số do Công ty quy định đối với các chức danh.

Đồng thời hàng tháng Thủ trưởng các phòng, ban, đơn vị cùng với Công đoàn bộ phận bình xét, đánh giá và xếp hệ số năng suất cho từng nhân viên công khai để làm cơ sở phân phối tiền lương hàng tháng cho phù hợp.

\* Hệ số năng suất do Công ty quy định gồm 4 mức như sau:

Mức 1,4: Người có trình độ giỏi, chấp hành sự phân công của người phụ trách đảm bảo công việc được giao.

Mức 1,2: Hoàn thành công việc, giờ công, chấp hành tốt công việc được giao.

Mức 1,0: Hoàn thành công việc, giờ công, chấp hành công việc được giao ở mức bình thường.

Mức 0,9: Giờ công không đảm bảo, hiệu quả công việc không cao hoặc hoàn thành không đúng thời gian quy định.

Ví dụ 1: Phòng Tổ chức cán bộ – LĐ có 6 người, tổng quỹ lương Công ty giao cho tháng 5/2008 là 10.966.900đ được xác định như sau:

- Lương theo Nghị định 205/NĐ-CP là:

$$TL_{1i} = L_{tt} \times \sum_{i=1}^6 h_i$$

Ta có: Lương tối thiểu: 540.000 đ

$$\text{và } \sum_{i=1}^6 h_i = 4,66 + 3,89 + 2,34 + 2,65 + 2,34 + 1,99 = 17,87$$

Quỹ lương theo NĐ 205 sẽ là: 540.000 x 17,87 = 9.649.800đ

- Lương theo hiệu quả sản xuất kinh doanh của công ty:

$$TL_{2i} = Đg_{TL \text{ mềm}} \times \sum_{i=1}^6 k_{ii}$$

Ta có: Đg<sub>TL mềm</sub> = 700.000đ

$$\text{và } \sum_{i=1}^6 k_{ii} = 17,77$$

Do đó,  $TL_{2i} = 700.000 \times 17,77 = 12.439.000 \text{ đ}$

Vậy, tổng quỹ lương của Phòng Tổ chức cán bộ –LD tháng 5/2008 sẽ là:

$$TL_{8/2008} = TL_{1i} + TL_{2i} = 9.649.800 + 12.439.000 = 22.088.800 \text{ đ}$$

Ta có bảng chia lương như sau:

Công ty 1TV Đông tàu Hạ Long  
Phòng Tổ chức CBLĐ

**BẢNG CHIA LƯƠNG**  
Tháng 5 năm 2008

T T	Họ và tên	Hệ số cơ bản	Hệ số mềm	Hệ số năng suất	Hệ số chi lương	Ngày công thực tế	Tổng hệ số quy đổi	Tiền lương
1	2	3	4	5	$6=4x5$	7	$8=6x7$	9
1	Nguyễn Văn Cường	4,66	5	1,4	7	26	182	6.606.520
2	Nguyễn Thị Nhụ	3,89	3,53	1,4	4,94	26	128,49	4.988.225
3	Ng Thành Long	2,34	2,31	0,9	2,08	20	41,58	2.198.035
4	Đoàn Thị Tính	2,65	2,31	1,2	2,77	24	66,53	2.926.096
5	Trần Đình Hùng	2,34	2,31	1,4	3,23	26	84,08	3.153.236
6	Nguyễn Văn Hưng	1,99	2,31	1,0	2,31	22	50,82	2.216.687
	<b>Cộng</b>	<b>17,87</b>	<b>17,77</b>				<b>553,50</b>	<b>22.088.800</b>

Người lập biểu

Phòng Tổ chức CBLĐ

Tổng giám đốc

Phần trả lương cơ bản: 9.649.800 đ

Phần mềm: 12.439.000 đ

Tiền lương của 1 hệ số quy đổi =  $12.439.000 : 553,5 = 22.473,19$  đ/hệ số

-> Tiền lương thời gian của anh Nguyễn Văn Cường là:

Phần cứng:  $4,66 \times 540.000 = 2.516.400$  đ

Phần mềm:  $182 \times 22.473,19 = 4.090.120$  đ

T =  $2.516.400 + 4.090.120 = 6.606.520$  đ

**b) Tiền lương khoán:**

Công ty Đóng tàu Hạ Long là công ty chuyên đóng mới và sửa chữa các loại tàu, sà lan, ụ... có trọng tải lớn, cho nên một sản phẩm có thể phải làm trong nhiều tháng mới hoàn thành. Vậy nên trong một tháng chỉ có thể hoàn thành một phần việc đ-ợc giao. Tiền l-ơng của ng-ời công nhân đ-ợc h-ởng ở từng tháng cũng đ-ợc tính theo khối l-ợng công việc hoàn thành trong phần việc đ-ợc giao nhận ấy.

Do đặc điểm về sản phẩm và công việc nh- vậy, Công ty áp dụng hình thức trả l-ơng khoán đối với các bộ phận sản xuất trực tiếp.

Trước hết xác định tổng tiền lương của cả tổ bằng công thức sau:

$$TL_{sp} = Đg \times Q$$

Trong đó: -  $TL_{sp}$ : Tiền lương sản phẩm của tổ, nhóm.

-  $Đg$ : Đơn giá lương sản phẩm.

-  $Q$ : Số lượng sản phẩm thực tế của tổ, nhóm đã hoàn thành.

Đơn giá tiền lương sản phẩm thì phụ thuộc vào công việc cụ thể (nặng nhọc, đơn giản,..) mà có các mức lương khác nhau: 50.000đ/công, 60.000đ/công, 70.000đ/công do phòng Kỹ thuật công nghệ định tính.

Sau đó chia lương cho từng cá nhân trong tổ theo công thức sau:

$$T_i = TL_{CB} + TL_{NS}$$

Trong đó: -  $T_i$ : Là tiền lương trả cho công nhân i.

-  $TL_{CB}$ : Là tiền lương theo cấp bậc của công nhân i.

-  $TL_{NS}$ : Là tiền lương theo hệ số năng suất của công nhân i.

$$TL_{CB} = \frac{L_{tt} \times H_{ij} \times n_i}{26}$$

Trong đó: -  $L_{tt}$ : là lương tối thiểu do Nhà nước quy định ( 540.000đ)

-  $H_{ij}$ : Hệ số lương của công nhân theo ND 205/ND-CP

-  $n_i$ : Ngày công thực tế



$$TL_{NS} = \frac{V_{NS}}{\sum_{j=1}^m n_j \cdot h_j} \times n_i \cdot h_i \quad (i \text{ thuộc } j)$$

Trong đó:

-  $V_{NS}$ : Là quỹ tiền lương năng suất của tổ, bộ phận

-  $h_i$ : Là hệ số năng suất của công nhân  $i$  (được quy định từ 0,9 đến

1,4 tùy theo mức độ hoàn thành công việc)

$$V_{NS} = TL_{SP} \cdot TL_{CB}$$

Ví dụ 2: Trong tháng 5/2008 tổ lắp ráp 15 – Phân xưởng Trang bị có số lượng công việc hoàn thành  $Q = 477$  công, đơn giá là 50.000 đ/công.

Tiền lương sản phẩm của Tổ được thanh toán là:

$$\text{Quỹ lương của Tổ} = 477 \times 50.000 = 23.850.000\text{đ}$$

Tổ lắp ráp 15 đã thực hiện chia lương sản phẩm như sau:

Công ty 1TV Đóng tàu Hạ Long

Phân xưởng Trang bị - Tổ LR 15

## BẢNG CHIA LƯƠNG

Tháng 5 năm 2008

T	Họ và tên	Bậc lương	Hệ số lương cơ bản	Hệ số năng suất	Ngày công	Tổng hệ số lương cơ bản	Tổng hệ số năng suất	Tiền lương
	2	3	4	5	6	7=4x6	8=5x6	9
1	Hoàng Văn Cảnh	5/7	3,45	1,4	26	89,7	36,4	4.049.650
2	Phạm Ngọc Trữ	3/7	2,48	1,4	26	64,48	36,4	3.525.850
3	Nguyễn Duy Linh	4/7	2,92	1,0	20	58,4	20	2.414.379
4	Nguyễn Thành Yên	4/7	2,92	1,2	24	70,08	28,8	3.185.604
5	Nguyễn Thanh Hồng	5/7	3,45	0,9	18	62,1	16,2	2.262.948
6	Vũ Văn Hưng	2/7	2,10	1,2	22	46,2	26,4	2.545.460
7	Bùi Thế Truyền	2/7	2,10	1,4	26	54,6	36,4	3.320.650
8	Trần Anh Tuấn	2/7	2,10	1,2	22	46,2	26,4	2.545.460
	<b>Cộng</b>		<b>21,52</b>		<b>184</b>	<b>491,76</b>	<b>227</b>	<b>23.850.000</b>

Tổng quỹ lương: 23.850.000đ

Phần lương theo cấp bậc là:

$$TL_{CB} = (540.000 : 26) \times 491,76 = 10.213.477 \text{ đ}$$

$$\text{Phần lương năng suất: } V_{NS} = 23.850.000 - 10.213.477 = 13.636.523 \text{ đ}$$

$$\text{Lương của 1 hệ số năng suất là: } 13.636.523 \text{ đ} : 227 = 60.072,79 \text{ đ/1 hệ số}$$

-> Tiền lương khoán của anh Hoàng Văn Cảnh là:

$$TL_{CB} = (540.000 \times 3,45 \times 26) : 26 = 1.863.000 \text{ đ}$$

$$TL_{NS} = 60.072,79 \times 1,4 \times 26 = 2.186.650 \text{ đ}$$

$$T = 1.863.000 \text{ đ} + 2.186.650 \text{ đ} = 4.049.650 \text{ đ}.$$

\* Đối với các đối tượng công nhân khi làm những công việc không thể định mức lao động để giao việc cho họ trực tiếp tham gia sản xuất được, thì áp dụng một trong những hình thức trả lương dưới đây:

**- Lương công nhật:**

Trả cho các công việc không xác định được mức lao động, mức sản lượng thực hiện, trả lương theo mức lương bình quân chung của Công ty hoặc lương bình quân chung của đơn vị theo tháng.

**- Lương học, họp, công tác:**

Trả cho những thời gian thực tế hội họp, học tập, văn nghệ, quân sự, thể thao huấn luyện an toàn lao động định kỳ... (gọi chung là học, họp, công tác).

Mức lương học, họp, công tác là: Lương tối thiểu của Nhà nước x hệ số cấp bậc, chức vụ/26 x số ngày hội họp, công tác.

**- Lương ngày nghỉ theo chế độ:**

Tiền lương trả cho những ngày nghỉ phép, nghỉ ngày lễ, nghỉ về việc riêng được tính theo lương thời gian, bằng tiền lương cấp bậc + phụ cấp chia cho số ngày làm việc tiêu chuẩn trong tháng (26 ngày) nhân với số ngày được nghỉ theo qui định.

**2.2.4.2. Cách tính các khoản trích theo lương:****a) Bảo hiểm Xã hội:**

Hàng tháng, căn cứ vào các tài liệu hạch toán về thời gian, kết quả lao động và chính sách xã hội để kế toán tính lương, trợ cấp BHXH và các khoản phải trả khác cho công nhân viên. Quỹ BHXH nhằm đảm bảo vật chất góp phần đảm bảo cho người lao động khi gặp rủi ro trong cuộc sống.

Mỗi tháng người lao động đóng 5% trên mức lương cơ bản và được khấu trừ vào tiền lương tháng của họ.

Công ty trừ vào chi phí sản xuất kinh doanh trong kỳ 15% trên mức lương cơ bản.

Số tiền công nhân viên bị trừ vào lương:

$$\text{Số BHXH phải trả} = \text{Lương cơ bản} \times 5\%$$

Số tiền Công ty phải nộp cho công nhân viên:

$$\text{Số BHXH phải nộp} = \text{Lương cơ bản} \times 15\%$$

Trong các trường hợp cán bộ công nhân viên ốm đau, tai nạn đã tham gia đóng BHXH thì được hưởng trợ cấp BHXH.

Công thức tính trợ cấp BHXH:

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

Ví dụ 3: Căn cứ vào cách tính lương ở ví dụ 1, số tiền BHXH của anh Nguyễn Văn Cường được xác định như sau:

+ Số tiền anh Nguyễn Văn Cường phải nộp BHXH mỗi tháng là:

$$540.000 \times 4,66 \times 5\% = 125.820 \text{ đ}$$

+ Số tiền Công ty phải nộp BHXH cho anh Nguyễn Văn Cường mỗi tháng là:

$$540.000 \times 4,66 \times 15\% = 377.460 \text{ đ}$$

Như vậy với anh Nguyễn Văn Cường, trong tháng 5/2008 phải đóng BHXH số tiền là: 125.820 đ (được tính trừ vào lương trong tháng) và được Công ty nộp cho số tiền BHXH là 377.460 đ (được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh).

Các khoản trợ cấp BHXH bao gồm: Ốm đau, thai sản, bệnh nghề nghiệp...

Thời gian để tính ốm đau, thai sản... là tổng thời gian làm việc có đóng BHXH trước khi nghỉ ốm, nghỉ sinh con. Trường hợp thời gian đóng BHXH bị ngắt quãng thì được tính dồn. Khi ốm đau, tai nạn lao động... có giấy chứng nhận của bác sĩ, thủ trưởng đơn vị thì được hưởng 75% lương cơ bản trong thời gian nghỉ.

$$\text{Mức trợ cấp ốm đau} = \frac{\text{Tiền lương cơ bản} \times 75\% \times \text{số ngày nghỉ}}{26 \text{ ngày}}$$

Riêng việc sinh con được hưởng 100% lương cơ bản:

$$\text{Mức trợ cấp thai sản} = \frac{\text{Tiền lương cơ bản} \times 100\%}{26 \text{ ngày}}$$

Ví dụ 4: Anh Nguyễn Thành Long - Phòng TCCB-LĐ nghỉ ốm 03 ngày công.

Tỷ lệ hưởng BHXH: 75%

$$\text{Số tiền hưởng BHXH} = \frac{540.000 \times 2,34 \times 75\% \times 3}{26} = 109.350 \text{ đ}$$

**Bệnh viện Bãi Cháy-QN**  
Phòng khám đa khoa  
Số KĐ/BA

*Ban hành theo mẫu tại CV*  
*Số 93 TC/CDKT ngày 20/7/1999*  
*của Bộ trưởng BTC*

## **GIẤY CHỨNG NHẬN NGHỈ ỒM HƯỞNG BHXH**

Họ và tên : **Nguyễn Thành Long** – Phòng **TCCB-LD**

Đơn vị công tác : Công ty đóng tàu Hạ long

Lý do nghỉ việc : Ồm

Số ngày cho nghỉ : 03

(Từ ngày : 10 đến hết ngày 12 tháng 5 năm 2008)

Xác nhận của phụ trách đơn vị  
(Số ngày thực nghỉ : 03 ngày)  
(Ký, ghi rõ họ tên và đóng dấu)

Bãi Cháy, ngày 10/5/2008

**Y bác sỹ KCB**

(Ký, ghi rõ họ tên và đóng

Về phần BHXH sẽ vào sổ như sau:

Số sổ BHXH : 2096053737

- |                                     |                                  |
|-------------------------------------|----------------------------------|
| 1- Số ngày thực nghỉ hưởng BHXH :   | 03 ngày                          |
| 2- Lương tháng đóng BHXH            | 1.263.600 đồng (=540.000 x 2,34) |
| 3- Lương bình quân ngày             | 48.600 đồng                      |
| 4- Tỷ lệ phần trăm (%) hưởng BHXH : | 75%                              |
| 5- Số tiền hưởng BHXH               | 109.350 đồng                     |

**Cán bộ cơ quan BHXH**

(Ký, họ tên)

**Phụ trách BHXH của đơn vị**

(Ký, họ tên)

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

-----\*\*\*-----

**DANH SÁCH NGHỈ HƯỞNG TRỢ CẤP ỒM ĐẦU, THAI SẢN**  
**Tháng 5 năm 2008**

Tên cơ quan, đơn vị: Công ty Đóng tàu Hạ Long  
Địa chỉ: P. Giếng Đáy – TP. Hạ Long – Q. Ninh  
Số tài khoản: 102010000226804

Tổng số lao động:                      Trong đó nữ:                      Quỹ lương trong kỳ:  
ĐT: 033.846556 – 846219      Fax: 033. 846044  
Tại Ngân hàng công thương Bãi Cháy – Q.Ninh

TT	Họ và tên	Số sổ BHXH	Tiền lương tháng đóng BHXH	Thời gian đóng BHXH	Số ngày nghỉ và tiền trợ cấp										Cơ quan BHXH xét duyệt		
					Số ngày được nghỉ theo chế độ	Nghỉ ốm		Khám thai		Nghỉ sinh con, sảy thai		Tổng số					
						Bản thân ốm	Nghỉ trông con ốm	Số ngày nghỉ	Tiền trợ cấp	Số ngày nghỉ	Tiền trợ cấp	Số ngày nghỉ	Tiền trợ cấp	Số ngày nghỉ	Tiền trợ cấp		
						Số ngày nghỉ	Tiền trợ cấp	Số ngày nghỉ	Tiền trợ cấp	Số ngày nghỉ	Tiền trợ cấp	Số ngày nghỉ	Tiền trợ cấp	Số ngày nghỉ	Tiền trợ cấp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	Nguyễn Thành Long	2096053737	1.263.600	20	30	03	109.350							03	109.350	03	109.350
2	Nguyễn Thu Hương	2096053739	1.074.600	20	40			02	61.996					02	61.996	02	61.996
3	Phạm văn Bắc	2096053741	2.068.200	20	40	02	119.319							02	119.319	02	119.319
....	....	....	....	....	....	....	....	....	....	....	....	....	....	....	....	....	....
<b>Cộng</b>						<b>151</b>	<b>3.696.672</b>	<b>05</b>	<b>142.240</b>	<b>07</b>	<b>605.769</b>			<b>163</b>	<b>4.444.681</b>	<b>163</b>	<b>4.444.681</b>

Ngày... tháng... năm 2008

Duyệt của cơ quan BHXH  
đơn vị

Quản lý thu

Phòng QLCĐCS

Kế toán trưởng

Thủ trưởng

SO: Nguyễn Thị Hải Yến  
Lớp: QT902K

54

TS: Nghiêm Thị Thà

Công ty Đóng tàu Hạ Long

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**BÁO CÁO CHI CHẾ ĐỘ TRỢ CẤP ỐM ĐAU - THAI SẢN**  
**Tháng 5 năm 2008**

Đơn vị: Công ty đóng tàu Hạ Long.

Địa chỉ: Phường Giếng đáy - TP Hạ long - QN.

Số tài khoản: 102010000226804 - Ngân hàng Công thương Quảng ninh.

TT	Chế độ trợ cấp BHXH	Số người	Số ngày	Số tiền	Cơ quan BHXH duyệt		
					Số người	Số ngày	Số tiền
<b>1</b>	<b>Trợ cấp ốm đau</b>	<b>18</b>	<b>156</b>	<b>3.838.912</b>	<b>18</b>	<b>156</b>	<b>3.838.912</b>
	Bản thân ốm	16	151	3.696.672	16	151	3.696.672
	Nghỉ trông con ốm	02	05	142.240	02	05	142.240
<b>2</b>	<b>Thai sản</b>	<b>02</b>	<b>07</b>	<b>605.769</b>	<b>02</b>	<b>07</b>	<b>605.769</b>
	Khám thai sản	02	07	605.769	02	07	605.769
	Nghỉ sinh, nuôi con						
	Trợ cấp khi sinh						
	<b>Cộng</b>	<b>20</b>	<b>163</b>	<b>4.444.681</b>	<b>20</b>	<b>163</b>	<b>4.444.681</b>

Hạ Long, ngày tháng năm 2008

Người đề nghị

Phòng TCCB-LĐ

Tổng giám đốc

**b) Bảo hiểm Y tế:**

Nộp 3% cho cơ quan BHYT thành phố, tỉnh để cơ quan này đóng tiền cho các bệnh viện địa phương mà công nhân viên Công ty có đăng ký BHYT để các bệnh viện chăm sóc sức khỏe, khám chữa bệnh cho công nhân viên.

Mỗi tháng người lao động nộp 1% trên mức lương cơ bản và được khấu trừ vào tiền lương tháng của họ.

Công ty tính vào chi phí sản xuất kinh doanh trong kỳ 2% trên mức lương cơ bản.

Ví dụ 5: Căn cứ vào cách tính lương ở ví dụ 1, số tiền BHYT của anh Nguyễn Văn Cường được xác định như sau:

+ Số tiền anh Nguyễn Văn Cường phải nộp BHXH mỗi tháng là:

$$540.000 \times 4,66 \times 1\% = 25.164 \text{ đ}$$

+ Số tiền Công ty phải nộp BHXH cho anh Nguyễn Văn Cường mỗi tháng là:

$$540.000 \times 4,66 \times 2\% = 50.328 \text{ đ}$$

Như vậy với anh Nguyễn Văn Cường, trong tháng 5/2008 phải đóng BHYT số tiền là: 25.164 đ (được tính trừ vào lương trong tháng) và được Công ty nộp cho số tiền BHXH là 50.328 đ (được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh).

### **c) Kinh phí công đoàn:**

KPCĐ được hình thành do việc trích lập và tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của Công ty hàng tháng, theo tỷ lệ 2% trên tổng số lương thực tế phải trả cho công nhân viên trong kỳ. Trong đó, doanh nghiệp phải nộp 1% kinh phí Công đoàn thu được lên Công đoàn cấp trên, còn lại 1% để lại chi tiêu tại Công đoàn Công ty.

Ngoài ra, Công ty trích quỹ công đoàn 0.5% trên số lương cơ bản của công nhân viên ( số 0,5% do CNV thống nhất trong đại hội công nhân viên chức toàn Công ty. Quỹ này để dùng chi trả các khoản có tính chất công đoàn trong nội bộ các phòng ban)

Ví dụ 6: Căn cứ vào cách tính lương ở ví dụ 1, số tiền đóng KPCĐ của anh Nguyễn Văn Cường được xác định như sau:

+ Số tiền anh Nguyễn Văn Cường phải nộp KPCĐ mỗi tháng là:

$$540.000 \times 4,66 \times 0,5\% = 12.582 \text{ đ}$$

+ Số tiền Công ty phải nộp cho anh Nguyễn Văn Cường mỗi tháng:

Với: Tiền lương thời gian là: 6.606.520 đ

$$\text{Phụ cấp trách nhiệm: } 540.000 \times 0,4 = 216.000 \text{ đ}$$

$$(6.606.520 + 216.000) \times 2\% = 136.450 \text{ đ}$$

Như vậy với anh Nguyễn Văn Cường, trong tháng 5/2008 phải đóng KPCĐ số tiền là: 12,582 đ (được tính trừ vào lương trong tháng) và được Công ty nộp cho số tiền KPCĐ là 136.450 đ (được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh).



**2.3. Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty.****2.3.1. Tài khoản sử dụng:**

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

- TK 334: Phải trả CNV
- TK 338: + TK 3382: Kinh phí công đoàn  
+ TK 3383: Bảo hiểm xã hội  
+ TK 3384: Bảo hiểm y tế

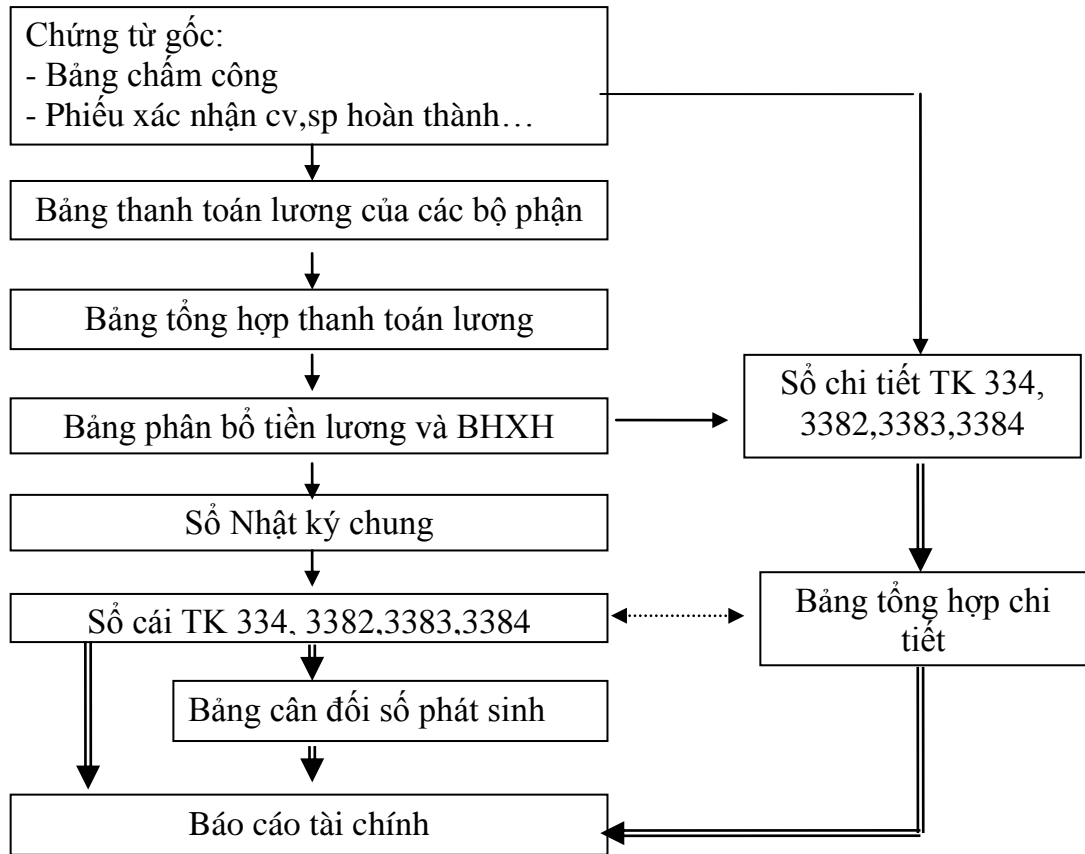
Ngoài ra còn sử dụng các TK liên quan khác nh- :

- TK 622: Chi phí nhân công trực tiếp
- TK 627: Chi phí sx chung
- TK 642: Chi phí quản lý doanh nghiệp
- TK 111: Tiền mặt
- TK 112: Tiền gửi ngân hàng....

**2.3.2. Chứng từ sử dụng:**

Hạch toán tiền l- ơng, BHXH, BHYT, KPCĐ chủ yếu sử dụng các chứng từ nh- :  
+ Bảng chấm công.  
+ Phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn thành.  
+ Bảng thanh toán l- ơng.  
+ Bảng phân bổ tiền l- ơng và BHXH.  
- Các phiếu chi, các chứng từ, tài liệu khác và các khoản khấu trừ, trích nộp liên quan. Các chứng từ trên có thể là căn cứ để ghi sổ trực tiếp hoặc làm cơ sở để tổng hợp rồi mới ghi và sổ kế toán.

### QUY TRÌNH LUÂN CHUYỂN CHỨNG TỪ:



Công ty ĐT Hạ Long  
Số: 128/SX-SP

**PHIẾU XÁC NHẬN SẢN PHẨM HOẶC  
CÔNG VIỆC HOÀN THÀNH**

Tháng 5 năm 2008

TT	Tên SP: Tàu 5300T-HL01		PX Trang bị tổ LR 12: Số người : 4				Thành tiền (ĐV: đồng)
	Hạng mục công việc		Đơn vị	Số lượng	Định mức (công)	Đơn giá(đồng/công)	
1	Lắp bộ khuôn mạn 9		Mạn	02	50	50.000	2.500.000
2	Lắp mạn 9 bộ phải		Mạn	01	80	50.000	4.000.000
3	Gia công bộ khuôn boong		TĐ	01	18	50.000	900.000
<b>Cộng</b>					<b>148</b>	<b>50.000</b>	<b>7.400.000</b>
Ngày tháng	Người giao việc	Người nhận việc	Tổ trưởng	Nghiệm thu	Điều độ	Định mức	
	02/5/2008	02/5/2008	02/5/2008	22/5/2008	22/5/2008		
Ký tên							

Công ty ĐT Hạ Long  
Số: 129/SX-SP

**PHIẾU XÁC NHẬN SẢN PHẨM HOẶC  
CÔNG VIỆC HOÀN THÀNH**

Tháng 5 năm 2008

TT	Tên SP: Tàu 12500T		PX Trang bị tổ LR 12: Số người: 4				Thành tiền (ĐVT: đồng)
	Hạng mục công việc		Đơn vị	Số lượng	Định mức (công)	Đơn giá(đồng/công)	
1	Lắp tôn vùng lái		m <sup>2</sup>	8,6	43	50.000	2.150.000
2	Lắp ốp L đáy mạn		L	18	26	50.000	1.300.000
3	Lắp một tấm lợp van thông biển		Tấm	01	12	50.000	600.000
4	Bổ xung công lắp bộ khuôn		TĐ	01	20	50.000	1.000.000
5	Đấu đà 7-8 xử lý		Khoanh	1/2	80	50.000	4.000.000
<b>Tổng cộng</b>					<b>181</b>	<b>50.000</b>	<b>9.050.000</b>
Ngày tháng	Người giao việc	Người nhận việc	Tổ trưởng	Nghiệm thu	Điều độ	Định mức	
	06/5/2008	06/5/2008	06/5/2008	25/5/2008	25/5/2008		
Ký tên							

**2.3.3. Sổ sách kế toán:**

Công ty áp dụng hình thức nhật ký chung. Do vậy định kỳ hoặc cuối tháng kế toán phản ánh các nghiệp vụ kinh tế phát sinh theo thứ tự thời gian vào sổ Nhật ký chung. Sau đó căn cứ vào nhật ký chung lấy số liệu để ghi sổ cái.

## **PHẦN THỨ BA**

### **MỘT SỐ KIẾN NGHỊ NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH MỘT THÀNH VIÊN ĐÓNG TÀU HẠ LONG.**

#### **3.1. Đánh giá chung về công tác hạch toán kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty.**

Qua thời gian tìm hiểu thực tế về cách tính và cách hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương ở Công ty Đóng tàu Hạ Long. Dưới góc độ là sinh viên lần đầu tiên làm quen với thực tế, em xin đưa ra một ý kiến nhận xét về công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty như sau:

##### **3.1.1. Ưu điểm:**

- Về tổ chức bộ máy kế toán: Công ty lựa chọn hình thức công tác kế toán thích hợp với đặc điểm, tính chất, qui mô sản xuất kinh doanh của Công ty đó là hình thức Nhật ký chung, tổ chức bộ máy kế toán gọn nhẹ song vẫn đảm bảo yêu cầu về toàn bộ thông tin về kế toán trong Công ty một cách khoa học và hợp lý.

Công ty không sử dụng phần mềm kế toán nhưng có đội ngũ kế toán đông với trình độ chuyên môn khá, tinh thần trách nhiệm, sự phối hợp cao giữa các nhân viên của phòng, cũng như giữa các phòng ban nên các thông tin kế toán luôn được cung cấp một cách tương đối chính xác, kịp thời cho lãnh đạo trong quá trình sản xuất kinh doanh.

- Về hệ thống sổ sách kế toán: Công ty áp dụng hệ thống chứng từ sổ sách do BTC quy định, đảm bảo tính hợp lý, nhất quán giữa các sổ sách. Việc lưu trữ sổ sách kế toán tốt.

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

Công tác kế toán các khoản trích theo l- ợng tốt, cụ thể là quỹ kinh phí công đoàn, nên Công đoàn Công ty rất quan tâm đến đời sống của CBCNV trong Công ty, nh- nếu một công nhân hay ng- ời nhà của họ ốm đau, Công đoàn Cty đều có tổ chức đến thăm hỏi, động viên; Hay vào những dịp lễ Công đoàn Cty tổ chức những buổi liên hoan hay đi chơi cho CNV khiến họ rất phấn khởi và thêm gắn bó với Cty.

- Hiện nay tất cả các hoạt động nghiệp vụ hạch toán kế toán của Công ty đều thực hiện và sử lý trên máy vi tính, đảm bảo việc tính toán nhanh chóng, chính xác, mang tính khoa học.

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

- Về hình thức trả l- ợng: Công ty chấp hành đầy đủ các chế độ chính sách về tiền l- ợng mới của Nhà n- ớc. Việc quản lý và phân phối quỹ tiền l- ợng của Công ty đảm bảo tính công khai, dân chủ, rõ ràng, có sức gắn kết tiền l- ợng, tiền th- ờng với hiệu quả sản xuất kinh doanh, kết quả hoàn thành công việc của CBCNV, tạo động lực thúc đẩy sản xuất phát triển.

### **3.1.2. Nhược điểm:**

- Công ty ch- a thực hiện kế toán quản trị, mới chỉ có kế toán tài chính, nên việc tổng hợp, phân tích và xử lý thông tin để từ đó xây dựng các ph- ơng án, đ- a ra các quyết định cho Công ty còn ch- a hiệu quả.

- Với bộ phận trực tiếp sản xuất, khối l- ợng công việc không đ- ợc đều, địa bàn thi công trải rộng nên việc quản lý lao động là rất khó khăn. Tuy ở mỗi phân x- ưởng đã có thống kê phân x- ưởng, nh- ng chủ yếu là theo dõi và ghi chép thủ công. Nên nhiều lúc vẫn có tình trạng công nhân tự ý ra ngoài làm việc riêng hoặc đến muộn...

- Việc tính l- ơng cho công nhân trực tiếp sản xuất theo nhóm , tổ , đội thì chỉ căn cứ vào số l- ơng thời gian lao động mà ch- a tính đến chất l- ơng công tác của từng ng- ời trong tháng, do đó ch- a đảm bảo tính công bằng trong việc tính l- ơng.

- Trong Công ty vẫn còn nhiều công nhân ch- a đ- ợc ký hợp đồng lao động đầy đủ, nên họ ch- a có ý thức trách nhiệm cao với công việc.

- Việc nghỉ phép của công nhân viên là th- ờng xuyên, đột xuất và không đều đặn giữa các tháng trong năm, nên Công ty phải trích tr- ớc tiền l- ơng nghỉ phép cho công nhân nhằm tránh tình trạng gây biến động lớn đến chi phí sản xuất kinh doanh trong từng thời điểm . Song thực tế Công ty không trích tr- ớc tiền l- ơng nghỉ phép cho công nhân.

- Đối với công nhân sản xuất trực tiếp hầu hết đã qua đào tạo cơ bản và có thâm niên nghề nghiệp t- ơng đối cao. Do vậy chất l- ợng lao động của công nhân lao động trực tiếp t- ơng đối cao.

Đối với lao động gián tiếp: Trích biểu cơ cấu lao động - Công ty đóng tàu Hạ Long.

STT	Chỉ tiêu	Tổng số	Nam	Nữ	Tỷ trọng(%)
A	CNV gián tiếp	1264	821	443	
1	Đại học	442			35%
2	Trung cấp	290			23%
3	Sơ cấp	532			42%

Nhìn vào bảng trên ta thấy tỷ lệ CBCNV đ- ợc đào tạo trình độ trung cấp và đại học còn chiếm tỷ trọng t- ơng đối nhỏ, mà CBCNV có trình độ sơ cấp chiếm tỷ trọng t- ơng đối cao. Do đó đối với lao động gián tiếp chất l- ợng chỉ đạt mức ở độ trung bình. Điều này ch- a đáp ứng đ- ợc yêu cầu SXKD hiện tại của Công ty.

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

Qua một thời gian tìm hiểu tình hình thực tế kế toán tiền l- ơng và các khoản trích theo l- ơng tại Công ty Đóng tàu Hạ Long, em thấy về cơ bản công tác kế toán tại Công ty đã áp dụng chế độ kế toán mới do Bộ Tài Chính ban hành, đảm bảo tuân thủ đúng mọi chính sách, chế độ phù hợp với tình hình thực tế của Công ty,

đáp ứng được mọi yêu cầu quản lý, với số lượng công việc nhiều nhưng nhờ có tinh thần trách nhiệm và khả năng thích ứng cao nên công tác kế toán được tiến hành một cách đầy đủ, kịp thời, thực hiện được chức năng của kế toán đối với Công ty.

Bên cạnh những mặt tích cực, công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương vẫn không tránh khỏi những tồn tại, còn những vấn đề chưa hợp lý, tối ưu.

Với trình độ bản thân còn hạn hẹp, kiến thức thực tế chưa nhiều nhưng em cũng xin đưa ra một số giải pháp nhằm khắc phục những tồn tại, để hoàn thiện hơn nữa công tác tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty TNHH một thành viên Đóng tàu Hạ Long.

### **3.2. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty TNHH một thành viên Đóng tàu Hạ Long.**

#### **3.2.1. Sự cần thiết phải hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty.**

Lao động là hoạt động quan trọng nhất của con người để tạo ra của cải vật chất và các giá trị tinh thần xã hội. Lao động có năng suất, chất lượng và hiệu quả cao là nhân tố quyết định sự phát triển của đất nước. Lao động là một trong ba yếu tố cơ bản của quá trình sản xuất và là yếu tố quyết định nhất. Chi phí về lao động là một trong các yếu tố chi phí cơ bản cấu thành nên giá trị sản phẩm do doanh nghiệp sản xuất ra. Sử dụng hợp lý lao động trong quá trình sản xuất kinh doanh là tiết kiệm chi phí về lao động sẽ góp phần hạ thấp giá thành sản phẩm, tăng doanh lợi cho doanh nghiệp và là điều kiện để cải thiện nâng cao đời sống vật chất tinh thần cho CNV, người lao động trong doanh nghiệp.

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



Việc hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương nhằm đạt mục tiêu sau:

- Tiền lương trở thành công cụ, động lực thúc đẩy sản xuất - kinh doanh phát triển, kích thích người lao động làm việc có hiệu quả cao nhất.
- Tiền lương phải bảo đảm cho người lao động thoả mãn các nhu cầu tối thiểu trong đời sống hàng ngày và từng bước nâng cao đời sống của họ.
- Cung cấp thông tin rõ ràng, dễ hiểu cho người lao động và các đối tượng quan tâm khác.
- Phát huy vai trò chủ động sáng tạo, trách nhiệm của người lao động cũng như người sử dụng lao động

### **3.2.2. Một số ý kiến hoàn thiện.**

\* Công ty nên quản lý chặt chẽ quỹ thời gian làm việc của công nhân viên trong Cty, tránh tình trạng họ làm việc riêng trong giờ làm việc. Để tránh tình trạng tính sai lệch, không đúng thời gian lao động thực tế của cán bộ công nhân viên, ngoài việc theo dõi chặt chẽ ngày công đi làm qua " Bảng chấm công " Công ty nên theo dõi thêm số giờ làm việc của mỗi công nhân viên. Nếu một công nhân viên làm việc không đủ số giờ theo quy định thì thực hiện trừ công theo giờ và nếu công nhân viên làm thêm giờ thì nên lập thêm chứng từ " Bảng chấm công làm thêm giờ" (mẫu số 01b -LĐTL) cùng mức th- ưởng hợp lý để thực hiện việc trả l- ong đúng đắn và khuyến khích ng- ời lao động tăng năng suất công việc.

Đơn vị:.....

Bộ phận: .....

**Mẫu số: 01b-LĐTL**

( Ban hành theo QĐ15/2006/QĐ-BTC

Ngày 20/3/2006 của Bộ tr- ờng BTC)

Số :.....

**BẢNG CHẤM CÔNG LÀM THÊM GIỜ**

Tháng....năm.....

TT	Họ và tên	Ngày trong tháng				Cộng giờ làm thêm			
		1	2	...	31	Ngày làm việc	Ngày thứ 7, chủ nhật	Ngày lễ, tết	Làm đêm
A	B	1	2	...	31	32	33	34	35
	Cộng								

Kí hiệu chấm công:

NT: Làm thêm ngày làm việc ( từ giờ .....đến giờ.....)

NN: Làm thêm ngày thứ 7, chủ nhật ( từ giờ .....đến giờ.....)

NL: Làm thêm ngày lễ, tết ( từ giờ .....đến giờ.....)

Đ: Làm thêm buổi đêm ( từ giờ .....đến giờ.....)

\* Công ty nên trích trước tiền lương nghỉ phép cho cán bộ công nhân viên để phân bổ chi phí đều trong các tháng. Nếu không sẽ dẫn đến chi phí sản xuất cao, giá thành sẽ tăng đột biến. Cuối năm sẽ tiến hành điều chỉnh số trích trước theo kế hoạch cho phù hợp với số thực tế tiền lương nghỉ phép.

(1) Tỷ lệ trích trước theo kế hoạch tiền lương nghỉ phép của CNSX = Tổng TL nghỉ phép phải trả cho CNSX theo KH trong năm / Tổng TL chính phải trả cho CNSX theo KH trong năm.

(2) Tổng TL nghỉ phép phải trả cho CNSX theo HK trong năm = Số CNSX trong DN x Mức lương bình quân của 1 CNSX x Số ngày nghỉ phép thường niên của 1 CNSX.

(3) Số trích trước theo KH tiền lương nghỉ phép của CNSX trong tháng = Tiền lương chính phải trả cho CNSX trong tháng x Tỷ lệ trích trước theo KH tiền lương nghỉ phép của CNS.

Kế toán ghi:

(1) Hàng tháng căn cứ vào kế hoạch tiến hành trích trước tiền lương nghỉ phép của công nhân sản xuất :

Nợ TK 622

Có TK 335

(2) Khi thực tế phát sinh tiền lương nghỉ phép phải trả cho công nhân sản xuất :

Nợ TK 335

Có TK 334

(3) Khi trích trước tiền lương nghỉ phép kế toán chưa trích BHXH, BHYT, KPCĐ theo khoản lương này. Do đó khi nào đã xác định được tiền lương nghỉ phép thực tế phải trả thì kế toán mới tiến hành trích BHXH, BHYT, KPCĐ trên số tiền lương nghỉ phép thực tế phải trả :

Nợ TK 622 : Phân tính vào chi phí

Nợ TK 334 : Phân khấu trừ vào lương

Có TK 338 : Trích trên số tiền lương nghỉ phép thực tế phải trả

(4) Cuối năm tiến hành điều chỉnh số trích trước theo số thực tế phải trả.  
Nếu có chênh lệch sẽ xử lý như sau:

- Nếu Số thực tế phải trả > số trích trước, kế toán tiến hành trích bổ sung phân chênh lệch vào chi phí :

Nợ TK 622

Có TK 335

- Nếu Số thực tế phải trả < số trích trước, kế toán hoàn nhập số chênh lệch để ghi giảm chi phí :

Nợ TK 335

Có TK 622

Theo đó, ta có “Bảng phân bổ tiền lương và BHXH” lập lại như sau:

\* Công ty nên áp dụng phần mềm kế toán máy. Đây là khoản mục chi phí thấp nh-ng đem lại hiệu quả hạch toán kế toán cao. Phần mềm kế toán giúp tiết kiệm thời gian, tính toán nhanh chính xác, trình bày nhất quán, đúng nguyên tắc.

\* Tổ chức công tác kế toán quản trị tại Công ty, trong đó có kế toán quản trị lao động tiền l-ong, kết hợp với kế toán tài chính và sử dụng nội dung của nhiều môn khoa học khác như: Kinh tế học, thống kê kinh tế, tổ chức quản lý doanh nghiệp, quản trị đầu tư... để nhằm đ- a ra đ- ợc những ph- ơng án, quyết định tối - u cho các nhà quản lý Công ty.

Công ty nên lập “ Bảng phân tích tình hình sử dụng quỹ lương” như sau:

T T	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	TH 2007	Năm 2008		TH2008/TH2007		TH2008/KH2008	
				KH	TH	±	%	±	%
1	Doanh thu	Trđ	1.865.028	2.000.000	2.206.586	341.558	118,3	206.586	110,3
2	Đơn giá TL	Đ/1000 DT	80	85	90	10	112,5	5	105,9
3	Tổng quỹ TL	Trđ	149.202	170.000	198.593	49.391	133,1	28.593	116,8
4	Tổng số CBCNV	Ng- ời	4.954	5.200	5.496	542	110,9	296	105,7
5	Tiền l- ơng BQ tháng	đ/tháng /ng- ời	2.509.790	2.724.358	3.011.175	501.385	120	286.817	110,5

Mục đích của việc lập bảng trên đó là giúp Công ty biết đ- ợc sự biến động của quỹ tiền l- ơng, tăng lên hay giảm đi do tác động của nhân tố nào để từ đó có những biện pháp nhằm khắc phục, duy trì hoặc phát triển quỹ l- ơng của Công ty. Thứ hai là Công ty có thể quan tâm đến việc đã tăng đ- ợc mức sống của CNV trong Công ty hay ch- a thông qua chỉ tiêu tiền l- ơng bình quân tháng.

\* Ký hợp đồng lao động đầy đủ với ng- ời lao động, nhằm đảm bảo cho họ đ- ợc h- ớng đầy đủ các chế độ lao động, từ đó khiến họ yên tâm lao động, gắn bó với Công ty, từ đó tăng hiệu quả công việc.

\* Tăng cường công tác tuyển chọn và đào tạo nguồn nhân lực:

Hiện nay công tác tuyển chọn nguồn nhân lực của Công ty là tương đối hợp lý và đúng với chế độ, chính sách. Tuy nhiên để cho công tác này có hiệu quả hơn nữa thì Công ty nên:

- Xác định rõ những yêu cầu về trình độ của người lao động đối với tất cả các công việc.
- Việc tuyển chọn nguồn nhân lực của Công ty không nên quá tập trung vào việc xem xét bằng cấp hay sự giới thiệu của người khác. Nên tập trung vào quá trình phỏng vấn, thử việc.

- Ưu tiên cho những người biết nhiều việc, có kinh nghiệm.

Trong số công nhân kỹ thuật của Công ty, thợ bậc cao tương đối ít (thợ bậc VI, VII), Công ty nên tạo điều kiện cho công nhân viên thi nâng bậc thợ. Mặt khác đối với một số lao động trẻ, có ý thức lao động tốt thì Công ty nên gửi họ đi học để đào tạo thành thợ bậc cao hoặc giao cho những thợ lành nghề, lâu năm trong Công ty kèm cặp, đào tạo ngay trong quá trình làm việc.

Ở bộ phận tiếp, Công ty nên khuyến khích cán bộ công nhân viên đi học nâng cao, có thể là học tại chức, học văn bằng hai hay học cao học ...

### **3.3. Điều kiện thực hiện:**

- *Về phía Nhà nước:* Theo quan điểm của Nhà nước ta là: Tiền lương phải được trả đúng giá trị sức lao động, sử dụng như một động lực thúc đẩy cá nhân người lao động hăng say làm việc, nâng cao hiệu quả kinh doanh. Tiền lương ảnh hưởng trực tiếp đến sự phát triển kinh tế xã hội, do đó Nhà nước cần có những chính sách phù hợp về chế độ tiền lương đặc biệt là các cơ quan đơn vị hành chính sự nghiệp, các doanh nghiệp Nhà nước để từ đó khuyến khích các viên chức, công chức cũng như người lao động hăng say lao động sản xuất.

Cần có một chính sách kế toán phân định phạm vi phản ánh của kế toán quản trị và kế toán tài chính cùng với các văn bản hướng dẫn thực hiện kế toán quản trị và kế toán tài chính được ban hành từ phía cơ quan Nhà nước, vụ chế độ kế toán thuộc bộ tài chính sẽ đảm bảo trách nhiệm vụ này. Mặt khác, Hội kế toán Việt Nam với vai trò là một tổ chức nghề nghiệp nên tạo điều kiện hỗ trợ các doanh nghiệp trong việc tổ chức thực hiện kế toán quản trị và kế toán tài chính

bằng việc đưa ra một số mô hình tổ chức kế toán quản trị và kế toán tài chính phù hợp với từng loại hình doanh nghiệp, từng lĩnh vực sản xuất kinh doanh cũng như phù hợp với từng loại quy mô doanh nghiệp thông qua các buổi hội thảo, sinh hoạt hội kế toán. Trên cơ sở đó giúp doanh nghiệp nhận thức được vai trò định hướng việc tổ chức công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương thật phù hợp với doanh nghiệp mình.

- *Về phía Công ty:* Công ty cần đi sâu nghiên cứu thống kê năng suất lao động, đi sâu sát bằng các hình thức kiểm tra năng suất lao động, chất lượng sản phẩm làm ra và ý thức lao động trong công việc để đánh giá đúng khối lượng công việc và thành tích cá nhân tham gia để trả lương đúng người, đúng việc. Mặt khác Công ty cần có các chế độ đãi ngộ đối với những người làm trong môi trường độc hại, nặng nhọc, có chế độ thưởng, phạt kịp thời... để kích thích người lao động sản xuất có hiệu quả hơn phát huy khả năng trí tuệ, sức lao động của mình góp phần đưa Công ty càng ngày càng phát triển.

## KẾT LUẬN

Qua thời gian học tập tại trường Đại học dân lập Hải Phòng, được sự giảng dạy nhiệt tình của các thầy cô giáo giàu kinh nghiệm, em đã nhận thức sâu sắc những vấn đề lý luận những thông tin kinh tế thị trường, xã hội và hướng hoạt động tất yếu của qui luật kinh tế trong cơ chế quản lý mới, mục tiêu quản lý cơ bản việc tiết kiệm chi phí sản xuất, giảm giá thành sản phẩm, mang lại lợi nhuận cao.

Thu nhập của người lao động cao là vai trò và trách nhiệm của kế toán tiền lương, BHXH. Do đó đòi hỏi công tác kế toán tiền lương ngày càng phải hoàn thiện về mặt quản lý, sử dụng lao động hợp lý, tính toán tiền lương và các khoản trích theo lương đảm bảo đúng nguyên tắc chế độ của Nhà nước qui định. Đồng thời kế toán tiền lương, các khoản trích theo lương phải phản ánh phân bổ chi phí về tiền lương, BHXH chính xác và chi trả lương, BHXH cho CBCNV trong doanh nghiệp đầy đủ, kịp thời, đúng chế độ nhằm động viên người lao động tích cực trong sản xuất, thúc đẩy SXKD phát triển. Mặt khác giúp cho cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý có những quyết định tốt hơn nữa để quản lý, chỉ đạo sản xuất, mở rộng qui mô sản xuất, nâng cao năng xuất lao động.

Trong quá trình thực tập tại Công ty TNHH một thành viên Đóng tàu Hạ Long, được sự giúp đỡ của Ban giám đốc Công ty, nhất là tập thể CBCNV trong phòng Kế toán - Tài chính và sự giúp đỡ của **Tiến sĩ Nghiêm Thị Thà**, em đã cố gắng học hỏi, tìm tòi vận dụng thực tế và lý thuyết nhằm củng cố kiến thức đã được trang bị, để tạo cơ sở, năng lực về chuyên môn giúp cho quá trình làm việc sau này. Song bên cạnh đó do hạn chế về năng lực, khả năng của bản thân, nhận thức còn non kém, nên tuy em đã hoàn thành cơ bản về chuyên đề kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Đóng tàu Hạ Long, nhưng vẫn không tránh khỏi những thiếu sót, em rất mong được sự giúp đỡ của **Tiến sĩ Nghiêm Thị Thà** cùng tập thể thầy cô giáo trong khoa để chuyên đề của em hoàn thiện hơn nữa. Qua đây em xin chân thành cảm các CBCNV trong Công ty, Tiến sĩ Nghiêm Thị Thà đã tận tình giúp đỡ tạo điều kiện cho em hoàn thành chuyên đề tốt nghiệp này.

**Em xin chân thành cảm ơn!**



**TÀI LIỆU THAM KHẢO**

- *Chế độ kế toán doanh nghiệp* - Nhà xuất bản Tài Chính HN (2006).
- *Kế toán quản trị* - Học Viện công nghệ Bưu chính viễn thông (2007).
- *Kế toán tài chính doanh nghiệp* - PGS.TS Đặng Thị Loan, NXB Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội (2006)
- *Quản trị tài chính Doanh Nghiệp* - TS. Nguyễn Đăng Nam và PTS. Nguyễn Văn Công, Nhà xuất bản Tài chính (2006)
- *Phân tích hoạt động kinh tế của Doanh Nghiệp* - TS. Nguyễn Thế Khải, Nhà xuất bản tài chính Hà Nội (2006)
- *Tổ chức công tác kế toán* - PGS.TS Đoàn Xuân Tiên, Nhà xuất bản thống kê.
- [www.danketoan.com](http://www.danketoan.com)
- [www.tapchiketoan.com.vn](http://www.tapchiketoan.com.vn)
- [www.webketoan.vn](http://www.webketoan.vn)